

# Raunfærnimat á móti viðmiðum starfa

— Mat og staðfesting á færni (hæfni) sem aflað hefur verið í starfi



**Stöðuskýrsla**  
nóvember 2019

 FRÆÐSLUMIÐSTÖÐ  
ATVINNULÍFSINS  
MENNTUN Á VINNUMARKAÐI

## Raunfærnimat á móti viðmiðum starfa

Mat og staðfesting á færni (hæfni) sem aflað hefur verið í starfi

*Raunfærnimat á móti viðmiðum starfa* er tilraunaverkefni sem er stýrt af Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (FA) í samstarfi við Samtök atvinnulífsins (SA) og Alþýðusamband Íslands (ASÍ). Verkefnið er styrkt af Fræðslusjóði. Í verkefnastjórn sitja fulltrúar þessara aðila. Í verkefninu er sérstaklega horft til starfa sem ekki krefjast formlegrar menntunar en eru líkleg til að taka miklum breytingum í náinni framtíð. Unnið er að raunfærnimati í fimm störfum í nánu samstarfi við atvinnulífið og fræðslu- og símenntunarmiðstöðvar.

### Markmið með verkefninu

- Þróa aðferðafræði við mat og staðfestingu á færni sem aflað hefur verið utan formlegra skólakerfisins en nýtist á vinnumarkaði
- Þróa starfsþjálfun og leiðir til hæfniuppbyggingar í kjölfar raunfærnimats
- Byggja grunn að sjálfbæru kerfi sem nýtur trausts atvinnulífs og fræðsluaðila

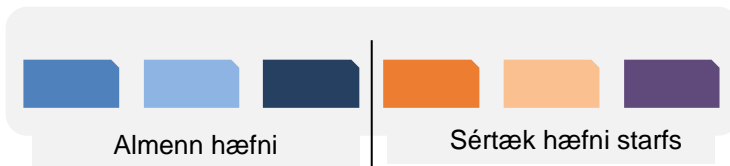
### Af hverju?

Eftir að námi lýkur heldur einstaklingur áfram að safna þekkingu og hæfni (sjá mynd til hliðar). Mikilvægt er að þessi hluti hæfninnar sé sýnilegur og hafi gildi á vinnumarkaði. Þetta verður æ mikilvægara með örum breytingum á hæfnikröfum starfa og þeirri staðreynd að fólk skiptir oft um starf.

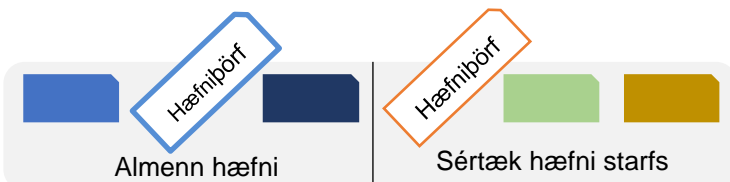
### Verkefnið í sinni einföldustu mynd

Myndirnar hér fyrir neðan sýna hæfnikröfur starfs sem eru samsettar af almennri og sértækri hæfni samkvæmt þörfum atvinnulífsins. Almenn hæfni er þess eðlis að hún getur haft gildi í mörgum störfum. Raunfærnimat má nýta til að greina hæfniþörf og nýta starfsþjálfun á vinnustað til að uppfylla hana.

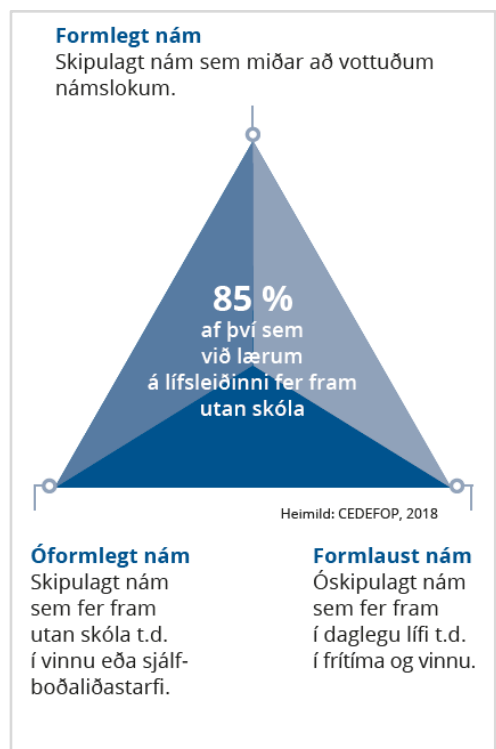
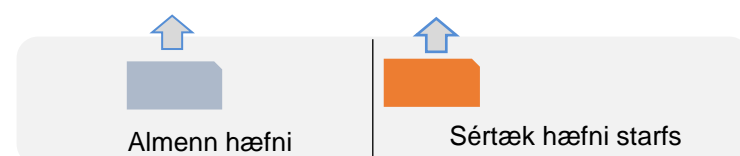
### Hæfnikröfur starfs – settar fram af atvinnulífi



### Dæmi um niðurstöður fyrir starfsmann að loknu raunfærnimati



### Starfsþjálfun á vinnustað til að bæta við hæfni sem skortir

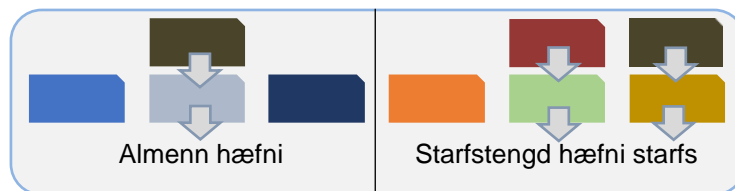


Eftir raunfærnimatið er hæfni staðfest og gerð sýnileg bæði starfsmanni og fyrirtækjum. Ávinningur þess er margþættur og einfaldar m.a. samtal um starfsþróun, vilja og áhuga til að takast á við breytingar og mögulegt nám. Einn helsti ávinningur af raunfærnimati fyrir einstaklinga er að með því að gera hæfni sýnilega og votta hana eykst sjálftraust og vilji til að bæta við þekkingu. Jafnframt hefur fólk í höndunum staðfestingu á hæfni sinni sem styrkir stöðu þess á vinnumarkaði.

## Forsendur þess að koma á sjálfbæru kerfi sem nýtur trausts atvinnulífs og fræðsluaðila

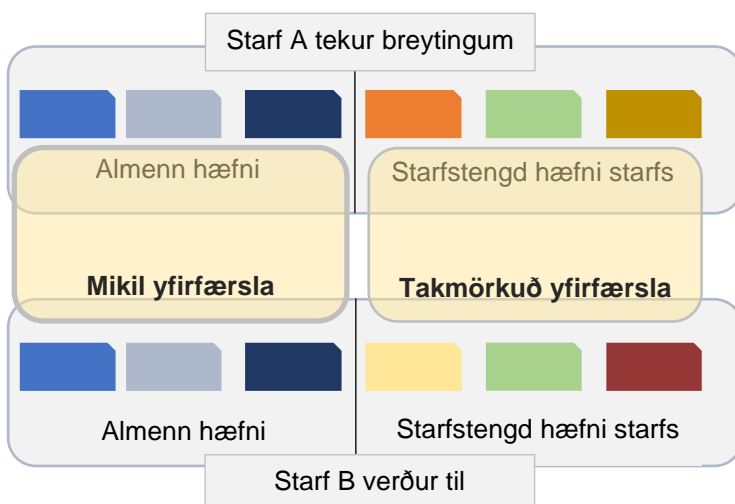
### Hæfnikröfur í takt við þarfir

Hæfnikröfur starfa breytast og því þarf að tryggja reglulegar uppfærslur á hæfni. Kröfur þurfa að vera uppfærðar í nánu samstarfi við atvinnulíf.



### Yfirfærslugildi hæfni milli starfa

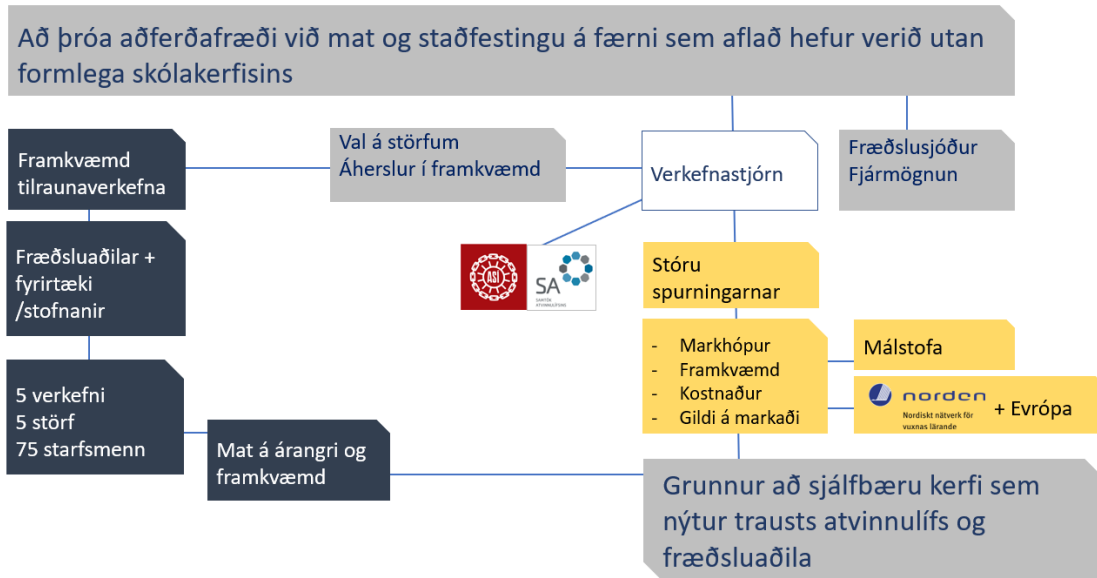
Almenn hæfni á við í öllum störfum. Með því að draga hana fram og meta hæfni starfsmanns gagnvart henni verður hún sýnileg og getur haft gildi á vinnumarkaði. Að hluta til er starfstengd hæfni einnig yfirfærsluþæg, en það ræðst af hæfnikröfum fyrir nýtt starf.



Við uppsetningu sjálfbærs kerfis þarf að ígrunda vel fyrirkomulag framkvæmdar, aðkomu aðila, gildi niðurstaðna, gæði og fjármögnun. Það eru jafnframt þær stóru spurningar sem leitað er svara við í verkefninu. Í lokaskýrslu þess verður dreginn fram helsti lærdómur og settar fram vísbendingar um leiðir til áframhaldandi þróunar.

## Yfirlit tilraunaverkefnisins

Myndin hér fyrir neðan lýsir heildarverkefninu – þeim aðilum sem að því koma og helstu verkþáttum. Unnið er að raunfærnimati í fimm störfum í nánu samstarfi við fyrirtæki og fræðslu- og símenntunarmiðstöðvar.



Við val á störfum fyrir tilraunaverkefnið var horft til þess að:

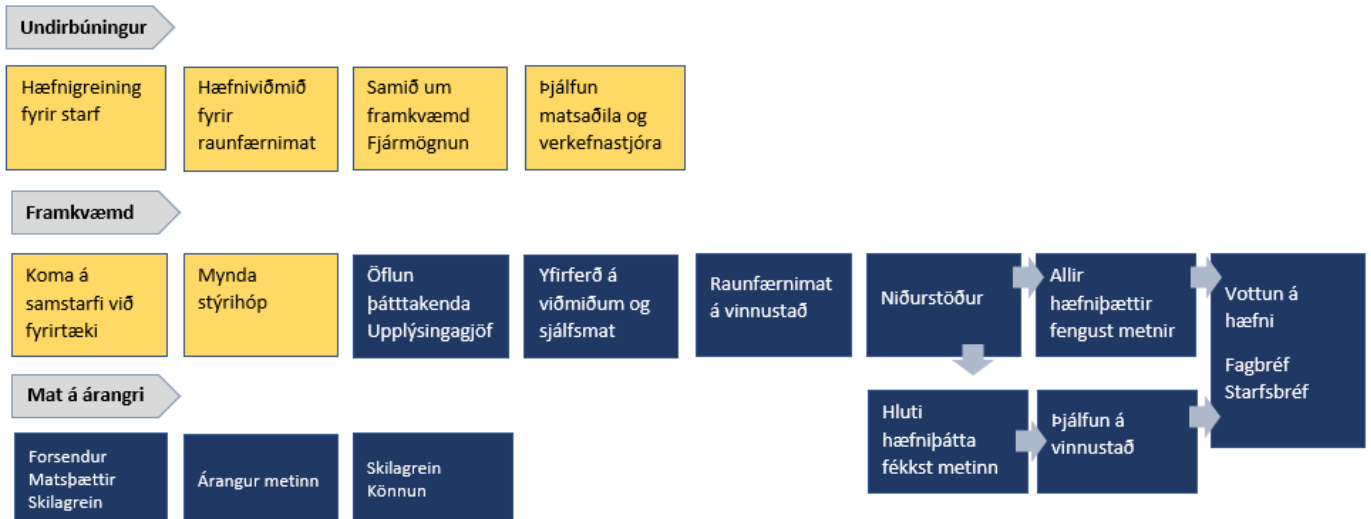
- Uppistaða af starfsmönnum tilheyrði markhópi framhaldsfræðslu
- Hæfnigreining fyrir starfið hefði verið framkvæmd
- Samtök á vinnumarkaði væru tilbúin að vinna að verkefninu
- Einstök fyrirtæki væru tilbúin að taka þátt í verkefninu
- Gætt væri að kynjaskiptingu, dreifingu um landið og samsetningu starfsmanna

Samningar hafa verið gerðir við fjórar fræðslu- og símenntunarmiðstöðvar um framkvæmd raunfærnimats og eftirfylgni með starfsþjálfun í kjölfar þess. Unnið er með eftirtalin störf:

Störf	Fræðsluaðili	Fyrirtæki
<b>Matvælavinnsla – vinnsla á afurðum</b>	Fræðslunetið - símenntun á Suðurland	Sláturfélag Suðurlands og dótturfyrirtæki
<b>Þjónusta í sal – veitingar</b>	Símei, Akureyri	Hótel og veitingastaðir
<b>Fulltrúar hjá opinberum stofnunum</b>	Starfsmennt, Reykjavík	Vinnumálastofnun á Skagaströnd og Íbúðalánasjóður á Sauðárkróki
<b>Verslunarstörf -matvara, lyf og byggingavörur</b>	Mímir – símenntun, Reykjavík	Samkaup, Lyfja og Húsasmiðjan
<b>Móttaka á gististöðum</b>	Símei, Akureyri	Icelandair Hótel og Kea Hótel

## Aðferðafræði – Flæðirit yfir framkvæmd

Myndin hér fyrir neðan lýsir heildarferlinu sem farið er í gegnum í hverju starfi fyrir sig. Náð samstarf við undirbúning með sérstökum stýrihópi fyrir starfið er afar brýnt sem og mat á árangri í lokin þar sem dregin verður fram lærdómur til að byggja tillögur til áframhaldandi þróunar á.



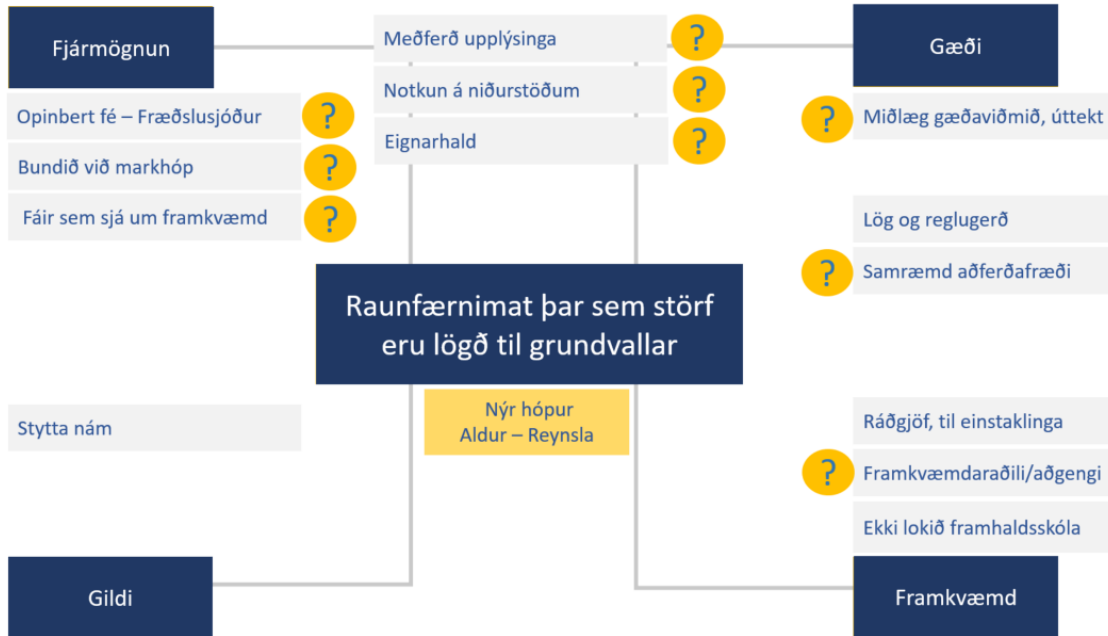
## Grunnur að sjálfbæru kerfi sem nýtur trausts atvinnulífs og fræðsluaðila

Til að upplýsa hagsmunaaðila og hefja umræðu um hvernig megi vinna að sjálfbæru kerfi var haldin málstofa 18. september sem bar yfirskriftina *Staðfesting á færni skiptir alla máli*. Málstofan var haldin í samstarfi við Norrænt tengslanet um fullorðinsfræðslu (NVL). Rúmlega 60 manns tóku þátt.

Rafræn könnun var gerð á meðal þátttakenda þar sem fram komu vísbendingar um að fólk sæi fyrir sér kerfi þar sem:

- Raunfærnimat í atvinnulífinu er aðgengilegt öllum með reynslu í starfi
- Fjármögnun er á höndum hins opinbera sem og fyrirtækja og einstaklinga í gegnum starfsmenntasjóði
- Umsjón með kerfinu er miðlæg og viðmið reglulega uppfærð
- Umsjón framkvæmdar er hjá fræðslu- og símenntunarmiðstöðvum, atvinnugreininni og vinnustöðum
- Framkvæmd er í samstarfi við fyrirtæki/stofnanir og starfsmenn þeirra
- Vottun er í formi útgáfu fagbréfa/starfsbréfa ef viðkomandi stenst viðmið starfs
- Niðurstöður má nýta/tengja við kjarasamninga/laun

Eftirfarandi mynd sýnir þá fjóra meginmálaflokka sem fjallað var um í málstofunni og spurningar tengdum þeim.



## Verkátun

Lagt var upp með að verkefnið myndi klárast í mars 2020, en nú er ljóst að svo verður ekki. Í endurskoðaðri áætlun er gert ráð fyrir verklokum og lokaskýrslu í júní 2020. Helstu ástæður fyrir þessari töf eru að eftirtaldir verkþættir tóku lengri tíma en áætlað var:

- Val á störfum í verkefnið
- Gerð samninga um framkvæmd raunfærnimats
- Trygging aðkomu og þátttöku fyrirtækja
  - Að hluta til þurfti að taka tillit til árstíðabundinna sveiflna í verkefnum

Uppfærð verkátun er birt hér og miðast hún við að frestur fáiast frá Fræðslusjóði til júní 2020.

Verkátun	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Maí	Jún	Jul	Ág	Sep	Oct	Nóv	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Maí	Jún
Verkefnastjórnun																			
Samráð																			
Val á störfum																			
Aðferðir/tæki																			
Málþing																			
Tilraunahluti																			
Rafræn tæki																			
Framtíðarkerfið																			
Mat og aðlögun																			
Lokaskýrsla																			

Nánari upplýsingar veita verkefnisstjórar, þau Fjóla María Lárusdóttir ([fjola@frae.is](mailto:fjola@frae.is)) og Haukur Harðarson ([haukur@frae.is](mailto:haukur@frae.is)), sérfræðingar hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.