

RAUNFÆRNIMAT Á MÓTI VIÐMIÐUM STARFA

– Mat og staðfesting á færni sem aflað hefur verið í starfi



Lokaskýrsla tilraunaverkefnis
Desember 2020



FRÆÐSLUMIÐSTÖÐ
ATVINNULÍFSINS

EFNISYFIRLIT

- 3** Um verkefnið
- 4** Niðurstöður
- 6** Forsendur fyrir að koma á virku kerfi
- 9** Umsagnir þátttakenda
- 10** Næstu skref
- 10** Heimildir

UM VERKEFNIÐ

Raunfærnimat á móti viðmiðum atvinnulífsins er tilraunaverkefni sem var stýrt af Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (FA), í samstarfi við Samtök atvinnulífsins (SA) og Alþýðusamband Íslands (ASÍ) frá desember 2018 til desember 2020. Verkefnið var styrkt af Fræðslusjóði. Í verkefninu var sérstaklega horft til starfa sem ekki krefjast formlegrar menntunar og eru líkleg til að taka miklum breytingum í nágrenni framtíð. Unnið var að raunfærnimati í fimm störfum í nágrenni samstarfi við atvinnulíf og fræðslu- og símenntunarmiðstöðvar.

Raunfærni er öll færni (hæfni) sem einstaklingur hefur náð með ýmsum hætti, s.s. starfsreynslu, starfsnámi, frístundanámi, skólanámi, félagsstörfum og fjölskyldulífi. Allt nám er verðmætt og því er mikilvægt að það sé skjalfest óháð því hvar þess hefur verið aflað. Samkvæmt rannsókn á vegum CEDEFOP er um 85% af hæfni einstaklings áunnin utan hins formlega skólakerfis (CEDEFOP, 2018).

Einstaklingur heldur áfram að bæta við sig þekkingu og hæfni, út starfsævina. 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.

Vísvegar um Evrópu er unnið að því að draga fram hæfni sem ekki hefur verið staðfest, til að auka sýnileika hennar og byggja hæfniþróun á, í tengslum við þarfir einstaklings og/eða hæfniviðmið starfa og vinnumarkaðar. Í tilmælum Evrópuráðsins (Council of the European Union, 2012) er hvatt til þess að lögð sé áhersla á eflingu raunfærnimats í því skyni að:

- a) Efla starfshæfni einstaklingsins.
- b) Auka vægi símenntunar.
- c) Auka sveigjanleika mennta- og þjálfunarkerfa.
- d) Efla virkni vinnumarkaðar.

Á vettvangi framhaldsfræðslunnar hér á landi er nú til staðar virkt raunfærnimatskerfi á landsvísu, þar sem boðið er upp á raunfærnimat í hópum á móti viðmiðum námskráa á framhaldsskólastigi til styttingar á námi. Yfir 50 slíkar leiðir eru nú opnar. Einnig er metið á móti viðmiðum um almennrar starfshæfni, námskrám FA og nokkur afmörkuð tilraunaverkefni hafa verið unnin sem byggja á viðmiðum atvinnulífsins. Á þessum tímamarki hafa um 6000 einstaklingar farið í gegnum raunfærnimat. Þetta kerfi er fjármagnað af Fræðslusjóði sem annað tækifæri til náms fyrir fólk sem ekki hefur lokið námi á framhaldsskólastigi. Nánari upplýsingar um kerfið má finna á heimasíðu Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins (frae.is) sem hefur haldið utan um þróun og gæði þess í gegnum þjónustusamning við mennta- og menningarmálaráðuneytið og í samstarfi við hagsmuna- og framhaldsfræðsluaðila.

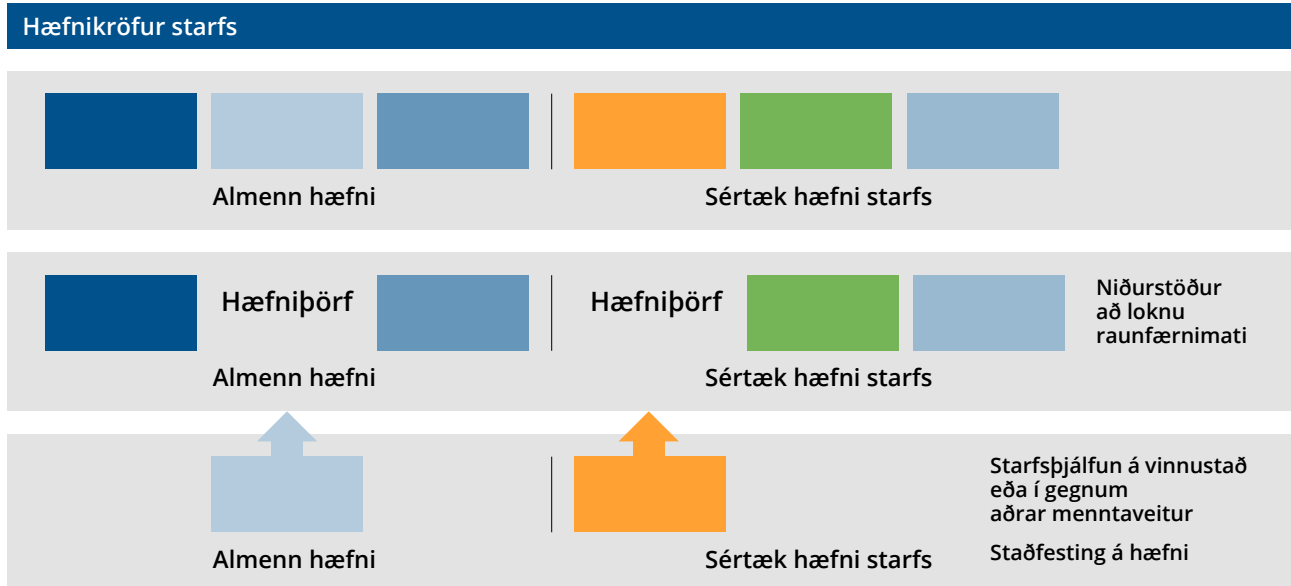
Helsta markmið þessa tilraunaverkefnis er að byggja grunn að sjálfbæru kerfi fyrir raunfærnimat í atvinnulífinu sem nýtur trausts á vinnumarkaði og meðal fræðsluaðila. Áhersla er á að aðlaga aðferðafræði raunfærnimats til að henta umhverfi fyrirtækja og koma á starfsþjálfun og leiðum til hæfniuppbyggingar í kjölfarið. Við undirbúning og framkvæmd hefur verið stuðst við erlend gögn til að styrkja gæðin (sjá nánari í viðauka 6), en rannsókn á vegum CEDEFOP (2014) hefur sýnt fram á að mikill akkur er í að formfesta betur leiðir til að gera hæfnikröfur starfa sýnilegri, nýta þær til að meta hæfni starfsfólks og vinna að hæfniþróun út frá þeim þörfum sem fram koma.

Markmið sett fram í upphafi verkefnis voru eftirfarandi:

- Þróa aðferðafræði við mat og staðfestingu á hæfni sem aflað hefur verið utan formlega 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.

VERKEFNIÐ Í SINNI EINFÖLDUSTU MYND

Raunfærnimatsferlið miðar að því að staðfesta hæfni sem er fyrir hendi, greina þörf fyrir þjálfun og koma á einstaklingsmiðaðri starfsþjálfun í framhaldi af því. Hæfnikröfur starfs eru samsettar af almennri og sértækri hæfni. Almenn hæfni er þess eðlis að hún getur haft gildi í mörgum störfum.



NIÐURSTÖÐUR

Í gegnum þann lærdóm sem draga má af tilraunaverkefninu, framkvæmd þess og endurgjöf þeirra sem að því komu eru niðurstöður verkefnastjórnar að raunfærnimat í atvinnulífinu hafi mikið gildi fyrir einstaklinga og íslenskt atvinnulíf og því brýnt að koma á samræmdu kerfi og innleiða ferla þar sem tækifæri gefast í samráði við hagsmunaaðila.

Viðurkenning á hæfni í gegnum raunfærnimat er valdeflandi fyrir einstaklinga, hvetur til frekari þróunar í námi og starfi og styrkir um leið samkeppnishæfni fyrirtækja. Aðrir þættir sem vega þungt eru að ferlið:

- Dregur fram raunverulega þekkingu meðal starfsfólks og gefur glögga mynd af tækifærum til frekari þróunar.
- Veitir staðfestingu (á hæfni) sem auðveldar yfirfærslu á hæfni á milli starfa.
- Veitir yfirsýn á hæfni innan fyrirtækja sem er mikilvægt í ljósi aukinnar sjálfvirknivæðingar.

FORSENDUR OG GRUNDVALLAR HUGMYNDAFRÆÐI

Til að koma á sjálfbæru kerfi sem nýtur trausts atvinnulífs (fyrirtækja og einstaklinga) og fræðsluaðila þurfa að mati verkefnastjórnar eftirfarandi forsendur að vera til staðar:

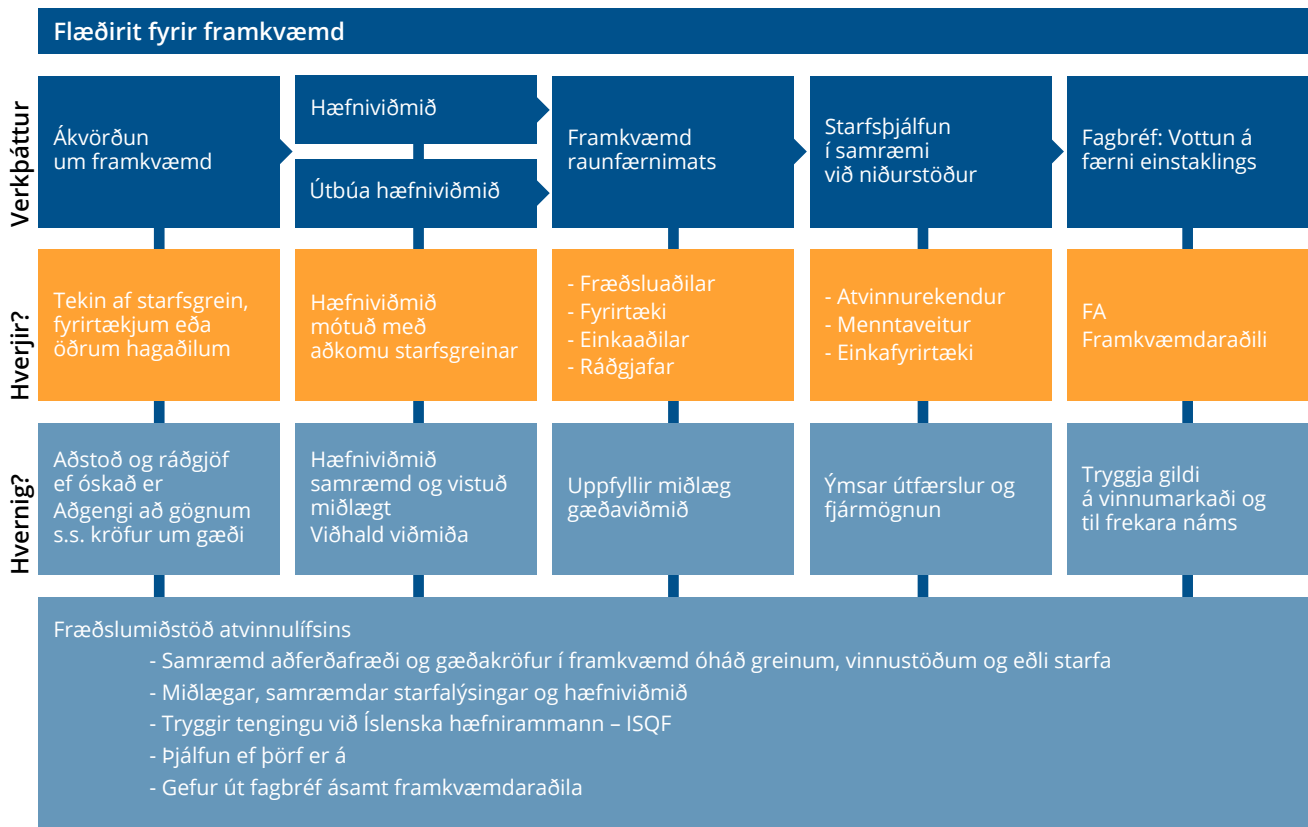
1. Samræmd aðferðafræði viðhöfð í framkvæmd óháð greinum, vinnustöðum og eðli starfa.
2. Fjármögnun til að framkvæma raunfærnimat sé fyrir hendi.
3. Starfslýsingar og hæfniviðmið vistuð miðlægt og séu aðgengileg öllum.
4. Niðurstöður viðurkenndar á vinnumarkaði og til frekara náms (Fagbréf).
5. Bein tenging við formlega kerfið með notkun á INNA og rafrænni ferilbók.
6. Áhersla á yfirferanlega hæfni - almenna starfshæfni.
7. Tenging hæfniviðmiða starfa við íslenska hæfnirammann.

NÆSTU SKREF

1. Útbúa kynningarefni.
2. Kynna fyrir hagsmunaaðilum niðurstöður og tillögur og samráð um endanlega útfærslu.
3. Byggja grunn að sjálfbærri kerfi í samræmi við forsendur verkefnastjórnar.
4. Koma af stað framkvæmd í samstarfi við hagsmunaaðila.

HELSTU HAGSMUNAHÓPAR

- Aðilar vinnumarkaðarins.
- Einstaklingar á vinnumarkaði með litla formlega menntun.
- Fyrirtæki.
- Einstaklingar sem þurfa endurmenntun vegna breytinga á vinnumarkaði .
- Fræðslusjóður, starfsmenntasjóðir og aðrir opinberir sjóðir.
- Menntaveitur, ráðgjafar og einkaaðilar, Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, fagfélög, starfsstéttir og starfsgreinaráð.



Í meginmáli lokaskýrslu og viðaukum hennar má fá nánari innsýn í forsendur og grundvallarhugmyndafræði.

FORSENDUR

1. SAMRÆMD AÐFERÐAFRÆÐI VIÐHÖFÐ Í FRAMKVÆMD ÓHÁÐ GREINUM, VINNUSTÖÐUM OG EÐLI STARFA

Til að tryggja gæði, gildi niðurstaðna og miðlæga vistun þeirra verði ákveðnum samræmingaraðila (miðja) fengið það hlutverk að miðla upplýsingum um raunfærnimatskerfið, uppfæra hæfniviðmið og leiðbeiningar, setja gæðakröfur fyrir framkvæmd, gefa út fagbréf, þjálfra fagaðila og viðurkenna framkvæmdaraðila. Þau lönd sem eru í fararbroddi vinna á þennan hátt í ljósi áralangrar reynslu (t.d. Svíar). Lagt er til að Fræðslumiðstöð atvinnulífsins fái þetta hlutverk þar sem nú þegar er mikil þekking á aðferðafræðinni.

Í viðauka 1 og 2 er nánar fjallað um aðferðafræði sem notuð var í tilraunaverkefninu.

2. FJÁRMÖGNUNARLEIÐ TIL AÐ FRAMKVÆMA RAUNFÆRNIMAT FYRIR HENDI

Fjármögnun raunfærnimats á móti viðmiðum starfa getur verið mismunandi. Ráðandi þáttur í fjármögnun er staða einstaklings t.d. menntunarstaða eða atvinnuþátttaka. Eftirfarandi leiðir koma til greina:

Starfsmenntasjóðir

Lagt til að möguleikar til að nýta rétt í starfsmenntasjóðum verði útvíkkaðir þannig að:

- Fyrirtæki geti nýtt réttinn til að annast framkvæmd eða greiða öðrum fyrir framkvæmd.
- Einstaklingar geti nýtt réttinn til að greiða kostnað við þátttöku.

Fræðslusjóður

Fræðslusjóður er þegar nýttur vegna raunfærnimats á móti viðmiðum atvinnulífs. Þessi nýting er takmörkuð við þá einstaklinga sem hafa ekki lokið framhaldskólanámi á þrepi 3 í íslenska hæfniramma.

Stofnanir og virkniúrræði

Dæmi um slíkt eru Vinnuálastofnun, Virk-starfsendurhæfingarsjóður eða aðrir sem sjá sér hag í að nýta raunfærnimat til að auka möguleika einstaklinga á vinnumarkaði.

Fyrirtæki og einstaklingar

Á við um um þau sem sjá hag í að greiða fyrir raunfærnimat, en falla ekki undir aðrar fjármögnunarleiðir.

Í viðauka 3 má sjá yfirlit yfir umfang og áætlaðan tíma sem fer í raunfærnimatsferlið

3. STARFSLÝSINGAR OG HÆFNIVIÐMIÐ VISTUÐ MIÐLÆGT OG AÐGENGILEG ÖLLUM

Móta þarf viðmið fyrir greiningar á hæfniviðmiðum starfa og hvernig þeim er háttað óháð því hvar þær eru framkvæmdar. Helstu atriði sem greiningar á hæfniviðmiðum starfa þurfa að uppfylla eru:

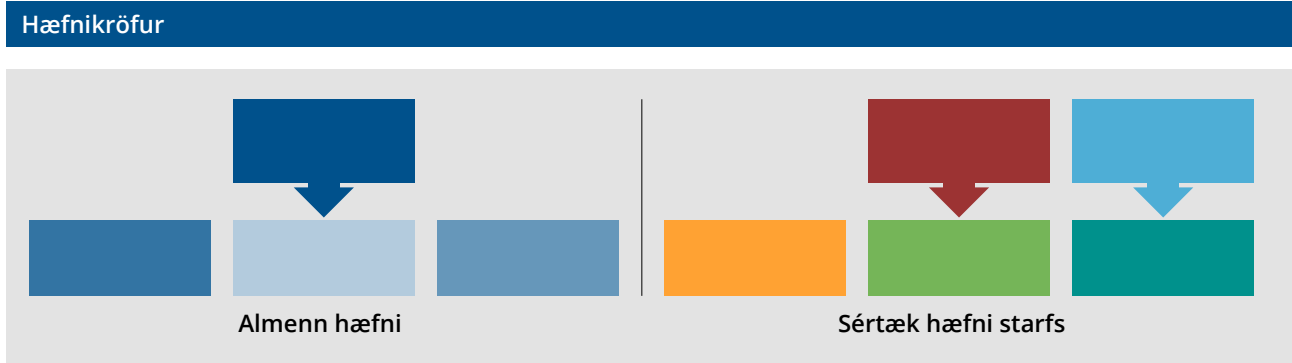
- Greining á hæfniviðmiðum starfs þarf að vera þvert á fyrirtæki þ.e. ekki bundin við einstök fyrirtæki.
- Greiningin þarf að ná yfir þau viðfangsefni og fagþætti sem þarf til að uppfylla hæfnikröfur viðkomandi starfs.
- Greiningin þarf að draga fram þá almennu starfshæfni sem starfið krefst.
- Staðsetja þarf starfið á hæfniprep út frá greiningu á hæfniviðmiðum.

Að lokinni greiningu eru hæfniviðmið vistuð miðlægt og þau gerð sýnileg og aðgengileg. Sýnileiki þeirra er mikilvægur þáttur í að byggja upp traust á niðurstöðum. Jafnframt þarf að leggja upp ferli fyrir reglulega uppfærslu þeirra. Lagt er til að Fræðslumiðstöð atvinnulífsins verði falið það verkefni.

Einn af styrkleikum verkefnisins er að ekki er verið að meta störf fyrir einstök fyrirtæki heldur hafa hæfniviðmið fyrir starfið verði greind í samstarfi margra fyrirtækja. Niðurstaðan hefur því viðtækt gildi.

Hæfnikröfur taka breytingum

Hæfnikröfur starfa taka breytingum og því þarf að tryggja reglulegar uppfærslur á framsetningu þeirra í hæfniviðmiðum. Kröfur þurfa að vera uppfærðar í nánú samstarfi við atvinnulífið. Það er ein af forsendum þess að hægt sé að byggja upp raunfærnimatskerfi á vinnumarkaði.



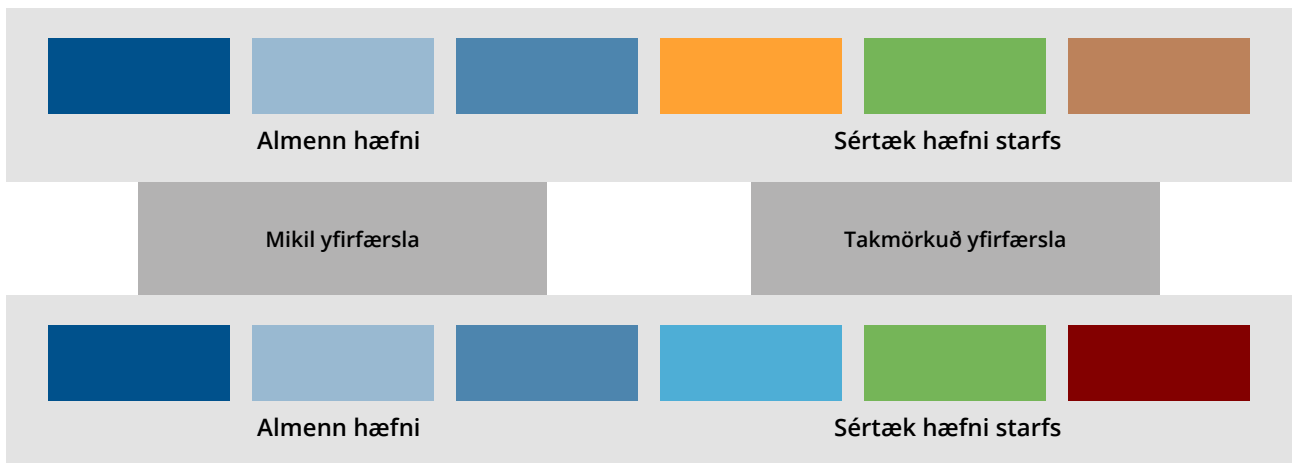
Störf taka breytingum. Regluleg endurskoðun hæfniviðmiða með aðkomu atvinnulífs er nauðsynleg. Mikilvægt er að það sé skýrt hver beri ábyrgð á því að það sé gert og ekki síður hvaða kröfur á að gera um gæði hæfnigreininga fyrir störf og endurskoðun þeirra.

Í viðauka 4 er nánar fjallað um matslista sem nýttir eru í ferlinu.

Þau hæfniviðmið sem koma fram við greiningar á störfum eru ekki eingöngu tengd sérhæfðri hæfni heldur jafnframt hæfni sem telst vera almenn eða yfirfæranleg - „mjúk hæfni“ (e. soft skills). Almenn starfshæfni á við í öllum störfum. Með því að meta hæfni starfsmanns verður hún sýnileg og getur haft gildi á vinnumarkaði. Að hluta til er sérhæfð hæfni einnig yfirfæranleg, en það ræðst af hæfnikröfum fyrir nýtt starf eða vegna breytinga á störfum. Þar sem áhersla er á að draga fram hæfniviðmið starfa, gefur það jafnframt tækifæri til að horfa til framtíðar hæfniþarfa.

Myndin hér fyrir neðan lýsir greiningu á starfi sem er í breytingaferli. Í þessu tilfalli breytast áherslur hvað varðar almenna starfshæfni ekkert, en mikill hluti sérhæfða hlutans gerir það hins vegar.

Starf A fyrir breytingar



Starf A eftir breytingar
(nýjar kröfur t.d. vegna sjálfvirknivæðingar)

Árið 2017 voru rúmlega 50.000 einstaklingar í störfum sem teljast mjög líkleg til að verða sjálfvirknivædd á næstu 10-15 árum samkvæmt rannsóknum OECD. Það eru um 28% íslensks vinnumarkaðar. *Ísland og fjórða iðnbyltingin (2019).*

4. NIÐURSTÖÐUR VIÐURKENNDAR Á VINNUMARKAÐI OG TIL FREKARA NÁMS (FAGBRÉF)

Lagt er til að þegar einstaklingur hefur lokið raunfærnimati sem staðfestir hæfni, og hefur í framhaldi af því lokið starfsþjálfun (ef þörf er á), verði gefið út fagbréf sem vottar hæfni í ákveðnu starfi og á ákveðnu þrepi. Fagbréfið er gefið út af Fræðslumiðstöð atvinnulífsins og þess aðila sem hafði umsjón með framkvæmd.

Fagbréf er gefið út rafrænt og einfalt verði að nýta það, t.d. í starfsmannaviðtölum, senda það með atvinnuumsóknum eða við önnur tækifæri þar sem mikilvægt er að hafa yfirsýn yfir hæfni starfsmanna. Þegar atvinnurekandi hefur aðgengi að rafrænu fagbréfi (með leyfi einstaklingsins) getur hann nálgast upplýsingar um hvaða hæfni var staðfest, íslenska hæfnirammann, upplýsingar um kerfið og gæðaviðmið með því að virkja rafræna hlekki í fagbréfi.

Fagbréf í matvælavinnslu	Rafrænar hlekkir í fagbréfi
Prep 2	Upplýsingar um íslenska hæfnirammann
Nafn og kennitala	
Upplýsingar um viðmið	Hvaða hæfni var staðfest – matslistar
Upplýsingar um kerfið	Einföld heildarmynd
Upplýsingar um gæðaviðmið	Kröfur um gæði í framkvæmd
Útgáfudagur	
Útgáfa á fagbréfi	Fræðslumiðstöð atvinnulífsins og framkvæmdaraðili

“Ég komst að því að ég kann meira en ég hélt og þetta var ekki eins erfitt og ég hélt.”
– Starfsmaður í verslun

5. BEIN TENGING VIÐ FORMLEGA KERFIÐ MEÐ NOTKUN Á INNU OG RAFRÆNNI FERILBÓK

Þau hæfniviðmið sem dregin eru fram fyrir starfið eru þrepatengd og því hægt að lesa þau saman við hæfniviðmið innan formlega kerfisins. Það getur átt við hæfniviðmið ákveðinna áfanga innan námsbrauta, hvort sem þau liggja í formlega hlutanum eða vinnustaðahlutanum. Það er stefna stjórnvalda að koma hæfniviðmiðum fyrir vinnustaðanám námsbrauta í svo nefnda rafræna ferilbók.

- Með því að skrá niðurstöður í INNU verða þær sýnilegar formlega skólakerfinu og þannig einfaldara að nýta þær til frekara náms.
- INNA hefur einnig beina tengingu við www.island.is og niðurstöður þannig alltaf aðgengilegar einstaklingum.
- Hægt er að nýta „verkfærið“ rafræna ferilbók við framkvæmd mats, tryggja samræmi lista og að uppfærslur skili sér í framkvæmd. Það byggir á því að ferilbókin verði opnuð fyrir þennan tilgang.

6. TENGING HÆFNIVIÐMIÐA STARFA VIÐ ÍSLENSKA HÆFNIRAMMANN

Víða í Evrópu er áhersla á að tengja starfslýsingar við hæfniramma viðkomandi lands. Með því er á einfaldan hátt varpað ljósi á ábyrgð og sjálfstæði á vinnustað. Þetta er í ágætu samræmi við yfirlýsingu sem gerð var hér á landi milli aðila vinnumarkaðarins, fræðsluaðila og mennta- og menningarmálaráðuneytis þegar ramminn var innleiddur í október 2016. Þar lýsa aðilar yfir vilja til að vinna saman að innleiðingu rammans þannig að hann nýtist til að gera menntakerfi landsins gagnsærra, óformlega menntun sýnilegri og sé hvati fyrir einstaklinga til að auka hæfni sína til hagsbóta fyrir íslenskt atvinnulíf og samfélag.

Með greiningu á hæfniviðmiðum starfa má jafnframt setja þau á þrep. Í þessu tilraunaverkefni var hæfnigreiningarferli FA notað, þar sem stuðst er við skilgreinda hæfniþætti. Hæfniþættina má nota sem grunn og aðlaga í hæfnigreiningarferlum sem tengdir hagsmunaaðilar koma að. Þannig sammælast aðilar atvinnulífsins um viðmiðin og þar með gildi þeirra á vinnumarkaði.

UMSAGNIR ÞÁTTTAKENDA

Stjórnendur sem veittu endurgjöf á framkvæmd raunfærnimatsins vilja halda áfram og jafnvel innleiða vinnubrögðin í sína verkferla. Þeir sjá fyrir sér að niðurstöður matsins geti nýst við launasetningu. Fram kom að aðilar gætu séð fyrir sér að halda utan um framkvæmdina sjálfir, með viðeigandi stuðningi. Fyrirtækin vilja jafnframt að fleiri aðilar frá þeim fái þjálfun hjá FA í að framkvæma raunfærnimat og starfsþjálfun á vinnustað.

Starfsfólk sem tók þátt í raunfærnimatsferlinu sér fyrir sér að niðurstöður þess geti leitt til aukins starfsöryggis og ýti undir betri frammistöðu í starfi. Einnig sjá þeir fyrir sér aukna möguleika á vinnumarkaði byggða á því að hæfni þeirra hafi verið gerð sýnileg og vottuð með fagbréfi. Almennt eru þátttakendur mjög jákvæðir gagnvart raunfærnimatsferlinu.

Í viðauka 5 má fá nánari innsýn í endurgjöf aðila í verkefninu.

„Framtíðarsýnin væri að fleiri gætu fengið tækifæri til að fara í gegnum matið og þannig nýtt til frekari framþróunar – bæði innan fyrirtækisins sem utan þess“

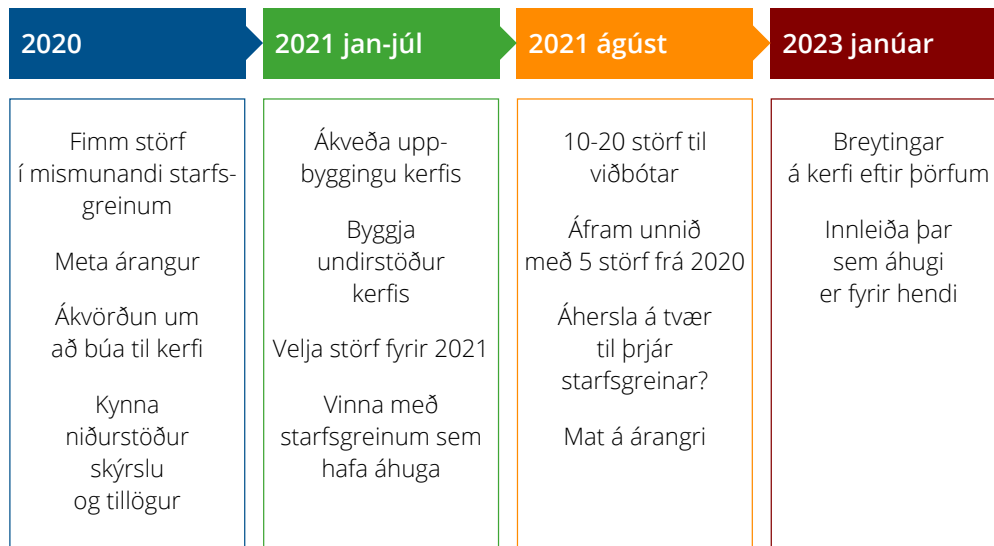
– Ummæli stjórnanda

“Ég var heilt yfir ánægður, það hjálpað mér að átta mig betur á hvaða styrkleika ég hafði, sem hafði bein áhrif á sjálfsöryggi mitt á vinnustaðnum“

– Ummæli þátttakanda

NÆSTU SKREF

Til að setja upp kerfið er nauðsynlegt að kynna niðurstöður þessarar skýrslu fyrir helstu hagsmunaaðilum sem munu koma að uppbyggingu og framkvæmd þess. Í því skyni þarf að ná til þeirra með viðeigandi kynningarefni og samtölum. Í gegnum það ferli er hægt að sammælast um endanlega útfærslu á sjálfbæru kerfi sem er opið þeim sem vilja nýta sér það. Hafa þarf í huga þær forsendur sem dregnar hafa verið upp í þessari skýrslu. Greina þarf hvaða hindranir gætu verið til staðar. Dæmi um slíkar hindranir eru lög og reglugerðir, úthlutunarreglur um fjármagn, ákvæði í kjara-samningum o.s.frv. Í kjölfarið þarf að vinna að uppsetningu ferla og leggja upp þá vinnu sem fer fram hjá samræmingar-aðila (miðju) kerfisins. Að því loknu, en líka samhliða, má koma af stað framkvæmd raunfærnimats í atvinnulífinu í fleiri störfum í samstarfi við hagsmunaaðila.



HEIMILDIR

CEDEFOP (2015). European guidelines on validation of non-formal and informal learning. Luxembourg: Publications Office.

HLEKKUR Á HEIMILD

CEDEFOP (2014). Use of validation by enterprises – for human resources and career development purposes. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

HLEKKUR Á HEIMILD

Council of the European Union (2012). Council recommendation on the validation non-formal and informal learning. Official Journal of the European Union.

HLEKKUR Á HEIMILD

Ísland og fjórða iðnbyltingin (febrúar 2019).

HLEKKUR Á HEIMILD

Branchvalidering er validering av individers kompetens som genomförs i branchernas regi.

HLEKKUR Á HEIMILD

Viðauka með skýrslunni má finna á vef FA.

Nánari upplýsingar um verkefnið veita verkefnastjórar:

Fjóla María Lárusdóttir (fjola@frae.is) og Haukur Harðarson (haukur@frae.is)

