

Sjálfbær samkeppnishæfni og velferð
á Norðurlöndum byggir á því að
einstaklingar og fyrirtæki geti þróað og
haft aðgang að þeirri færni sem nauðsynleg
er hverju sinni. Færniþjálfunarkerfin verða
því að virka – frá sjónarhóli atvinnulífsins.

Færni frá sjónarhóli atvinnulífsins

NVL 2017
© Norrænt tengslanet um
nám fullorðinna

www.nvl.org

ISBN 978-952-7140-32-1

Norræna ráðherranefndin,
Alþýðusamband Íslands og Epale á Íslandi
styrktu útgáfu þessarar skýrslu.



Höfundar:
Ingegerd Green og
Tormod Skjerve



Mynd:
Shutterstock.com

Uppsetning:
Marika Elina Kaarlela
/Gekkografia

Loftur Leifson /
Skaparinn



Formáli

Þegar atvinnulíf er í breytingarferli þarf að endurskoða færnikröfur með hliðsjón af nýskipan og endurskipulagningu. Það leiðir til breytinga og endurnýjunar í öllum hlutum kerfisins og til þess að mótuð sé heildræn sýn á breytingarnar.

Norrænu þjóðirnar leggja sig fram um að auka færni fullorðinna en nýjar áskoranir, eins og hnattvæðing, þróun stafrænnar tækni og lýðfræðilegar breytingar, auka þörf fyrir nýjar aðferðir til náms, aukið samstarf milli ólíkra geira og betri sameiginlegar lausnir. Með þetta að leiðarljósi hafði Norrænt tengslanet um nám fullorðinna, NVL, frumkvæði að norrænu neti stofnana á vegum aðila atvinnulífsins. Markmiðið var að rannsaka og greina kerfi og uppbyggingu færniþjálfunar á Norðurlöndum. Fjallað hefur verið um bæði starfsfærni og persónulega færni á vinnustöðum. Innan netsins hafa verið greindar og dregnar fram í dagsljósið áskoranir sem tengjast betri færniþjálfun í og fyrir atvinnulífið. Þátttakendur í netinu telja að aðgerðir til þess að móta, þróa og setja á laggirnar starfhæft kerfi fyrir færniþjálfun, þar sem tillit er tekið til sjónarmiða atvinnulífsins, krefjist aðkomu stjórnvalda í hverju landi fyrir sig og að hrint verði í framkvæmd breytingaferli í samstarfi við fyrirtæki, stéttarfélög, starfsgreinasamtök og skipuleggjendur náms staðbundið og svæðisbundið. Norrænt samstarf er mikilvægt í þessu ferli til innblásturs og gæðapróunar.

Netið – Færni frá sjónarhóli atvinnulífsins hefur tekið áskoranirnar saman í skýrslu til að brýna

og skapa grundvöll fyrir áframhaldandi umræðu um færniþjálfun. Í skýrslunni er kallað eftir nýrri hugsun í færnistefnu, auknu samstarfi milli aðila atvinnulífsins, meiri gæðum í stefnumarkaðri færniþróun í fyrirtækjum og meiri sjálfsábyrgð einstaklinganna. Í skýrslunni er áhersla lögð á að margvísleg kerfi og stig í samfélaginu verði að vinna saman og þróast í sameiginlegum takti. Í skýrslunni sem netið Færni frá sjónarhóli atvinnulífsins hefur tekið saman er ljósi varpað á mikilvægar stefnumarkandi spurningar sem auðvelda umskipti milli menntunar og atvinnulífs og hreyfanleika í atvinnulífinu. Þannig leggur netið sitt af mörkum til innleiðingar á áætlun menntaskrifstofu Norrænu ráðherranefndarinnar (MR-U) „[Kvalitet og relevans i uddannelse og forskning](#)“.

NVL hefur auðveldað starf netsins og skapað norrænan vettvang fyrir viðtækari umræðu með stofnunum á vegum bæði atvinnulífs og fræðsluaðila. Árangurinn er mikilvægur fyrir þróunina og norræna samkeppnishæfni. Þess vegna er vilji innan NVL til þess að halda áfram að skapa vettvang fyrir samtöl og samræður milli annars vegar þeirra sem skipuleggja nám og hins vegar samtaka atvinnurekenda og launafólks um færniþróun í og fyrir norrænt atvinnulíf.

Antra Carlsen, stjórnandi NVL

Efnisyfirlit

- 3 Formáli
- 6 Starf netsins
- 9 Færni frá sjónarhóli atvinnulífsins

11 BREYTINGAR Í ATVINNULÍFI

11 Helstu straumar endurskipulagning, breytt atvinnulíf og aukin krafa um færni

- 11 Hnattvæðing
- 12 Tækniþróun
- 12 Loftslags- og umhverfismál
- 13 Fólksflutningar
- 13 Lýðfræðilegar breytingar
- 13 Mikil tækifæri – eða ógnanir

14 Ólíkar tegundir vinnumarkaðar

- 14 Faglegur eða lögvarinn vinnumarkaður
- 15 Opinn vinnumarkaður
- 15 Innri vinnumarkaður
- 15 Heildarsýn er mikilvæg

16 Áskoranir – breytingar í atvinnulífi

19 FÆRNIPJÁLFUNARKERFI ATVINNULÍFSINS

19 Mörg sjónarhorn á kerfið

- 19 Atvinnurekandinn
- 19 Einstaklingurinn
- 19 Samfélagið
- 19 Kerfi og skipulag

20 Burðarásar færnipjálfunarkerfisins

21 Kerfi fyrir skipulagðar ráðningar og færniþróun

- 22 Stefnumörkuð færnipjálfun
- 23 Færnipjálfun sem fjárfesting
- 23 Ábyrgð einstaklinga á færniþróun

24 Menntakerfið áður en einstaklingar hefja vinnu og festa sig í sessi á vinnumarkaði

- 25 Samstarf milli skóla og atvinnulífs
- 26 Færni felur í sér bæði fræðilega og hagnýta færni
- 29 Gæðin eru áskorun

29 Kerfi til að mennta og færniþjálfna einstaklinga til að koma aftur inn í atvinnulífið

- 30 Nám þarf að hanna í sameiningu

31 Raunfærnimat á starfs- og vinnufærni

- 32 Raunfærnimat á óformlegri færni
- 32 Kerfið þarf að njóta viðurkenningar

34 Áskoranir – Færniþjálfunarkerfi atvinnulífsins

37 HEILDSTÆÐ FÆRNISTEFNA

37 Fjórir punktar um færnistefnu

- 37 Meiri heildarsýn, tenging og samstarf
- 38 Færnistefna þarf að ná mestu mögulegum samlegðaráhrifum
- 38 Færnistefna sem tekur sjónarhorni atvinnulífsins af alvöru
- 38 Betri skilningur á færni og staðfestingu á hæfni
- 39 Áskoranir blasa við í stjórnmálum

40 Áskoranir – Færnistefna

43 HVAR BYRJUM VIÐ OG HVAR LIGGUR ÁBYRGÐIN

43 Heildstæðar tillögur

- 44 Tillögur til samtaka atvinnurekenda
- 45 Tillögur til samtaka launafólks
- 45 Tillögur til yfirvalda og samtaka sem bera ábyrgð á gæðum og þróun í menntakerfinu

47 KOSTIR NORÐURLANDA

- 48 Viðauki 1
- 50 Viðauki 2

Starf netsins

Í takt við að möguleikarnir á að þróa færni sína verða stöðugt fjölbreyttari verður góð ráðgjöf stöðugt mikilvægari til að val og ákvarðanir verði sem bestar.

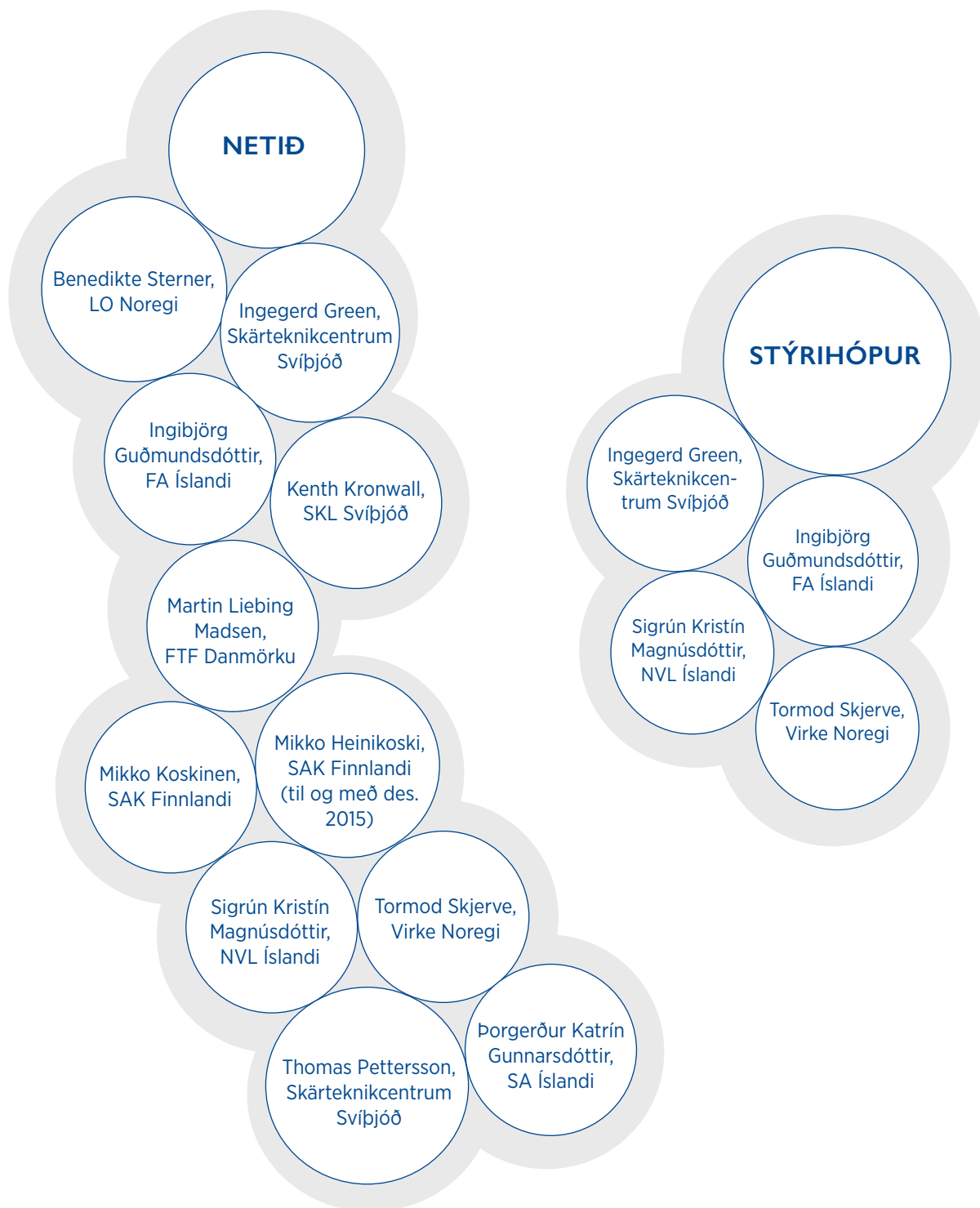
Færniþróunarnetið hóf störf árið 2014 og var starfandi til janúarmánaðar 2017, þegar síðasti fundur netsins var haldinn. Á þessum tíma komu þátttakendur í netinu saman til að greina, ræða og gera sýnilegar mikilvægustu áskoranir í ævilöngu starfsnámi. Áður en verkefnið hófst hélt NVL fundi með fulltrúum frá aðilum í atvinnulífinu, starfsgreinum, stjórnvöldum og fræðsluaðilum á öllum Norðurlöndunum til að kanna áhuga á samstarfsverkefni um nám og færniþróun í tengslum við vinnumarkaðinn. Í ljós kom mikill áhugi og jafnframt að Norðurlöndin eiga margt sameiginlegt í sambandi við framboð og eftirspurn eftir vinnuafli og því hvernig hægt er að efla nám fullorðinna með því að tengja það þörfum vinnumarkaðarins.

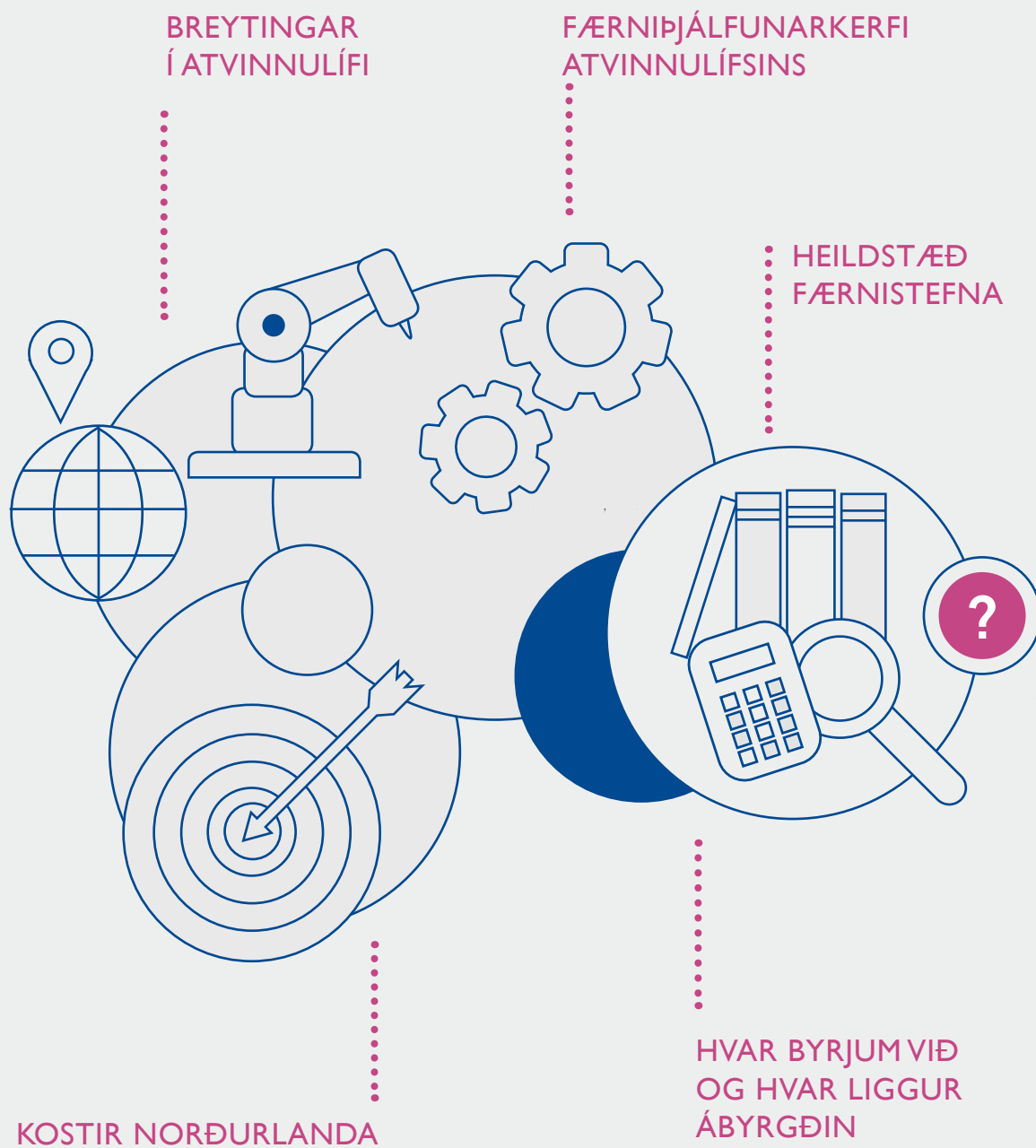
Allir þátttakendur í netinu hafa lagt til þekkingu, reynslu, tilvísanir og tengslanet til að dýpka þekkingaröflunina. Starfið var byggt upp með því að byrja á að móta sameiginlegan skilning á því hvað það er sem einkenni starfhæft færniþróunarkerfi. Í kjölfarið voru margir fundir haldnir, þar sem lýst var með ákveðinni aðferðafræði þeim vandamálum og hindrunum sem hamla því að kerfið geti verið árangursríkt. Á fundunum var einkennum vandamálanna lýst og ástæður þeirra greindar.

Með það að markmiði að fjarlægja orsakir vandamálanna, sem hindruðu árangur, voru dregin upp mörg tillmæli. Þeim var síðan forgangsraðað og þau yfirfarin uns eftir stóðu þau 18 tillmæli sem fram koma í skýrslunni.

Í ágúst 2016 var nokkrum hópi sérfræðinga boðið til norrænnar umræðuráðstefnu í Málmey til að fá fram ný sjónarmið, spurningar og athugasemdir á grundvelli þeirra niðurstaðna netsins sem þá lágu fyrir. Tæplega 100 manns tóku þátt í umræðunum, sem fóru fram bæði í litlum hópum og með öllum þátttakendum í sal. Stýrihópurinn skrásetti það sem kom fram og var með netinu unnið úr öllu efninu, sem kemur fram í þessari skýrslu.

Þátttakendur í netinu voru ellefu og stýrihópur með fjórum þátttakendum netsins hefur borið ábyrgð á skipulagi, stjórnun og fundum netsins. Stýrihópurinn hefur líka borið ábyrgð á skrásetningu á fundum og ritun skýrslunnar. Allir þátttakendur netsins hafa komið sjónarmiðum sínum á framfæri og lagt til orðalag eftir því sem ritun skýrslunnar hefur undið fram.





Færni frá sjónarhóli atvinnulífsins

Sameiginlegt er atvinnulífi norrænu þjóðanna að sífellt meiri kröfur eru gerðar til færni starfsmanna. Einstaklingar, fyrirtæki, stofnanir og samfélagið verja bæði tíma og fjármagni í að þróa almenna færni.

Með breytingum á vinnumarkaði koma fram kröfur um að færni sé lýst og miðlað hraðar en áður og að hún sé samþætt með tilliti til ólíkra sjónarmiða. Það að halda uppi velferð og sjálfbærri þróun á Norðurlöndum gerir kröfu um sveigjanleika í menntakerfum og að ævinám einstaklinganna mæti þörfum atvinnulífsins.

Skýrslunni er skipt í fimm aðalkafla, hver með nokkrum undirköflum: Í inngangskafli, *Breytingar í atvinnulífi*, er lýst helstu alþjóðlegum breytingum og straumum sem leiða til endurskipulagningar og skipulagsbreytinga í atvinnulífi og sem auka kröfur til færni á ólíkum vinnumörkuðum.

Í kaflanum *Færniþjálfunarkerfi atvinnulífsins* er því lýst hvernig netið valdi að setja upp og lýsa kerfinu og einstökum hlutum þess. Fjallað er um hvern hluta kerfisins og rætt um vandamál og orsakir þeirra.

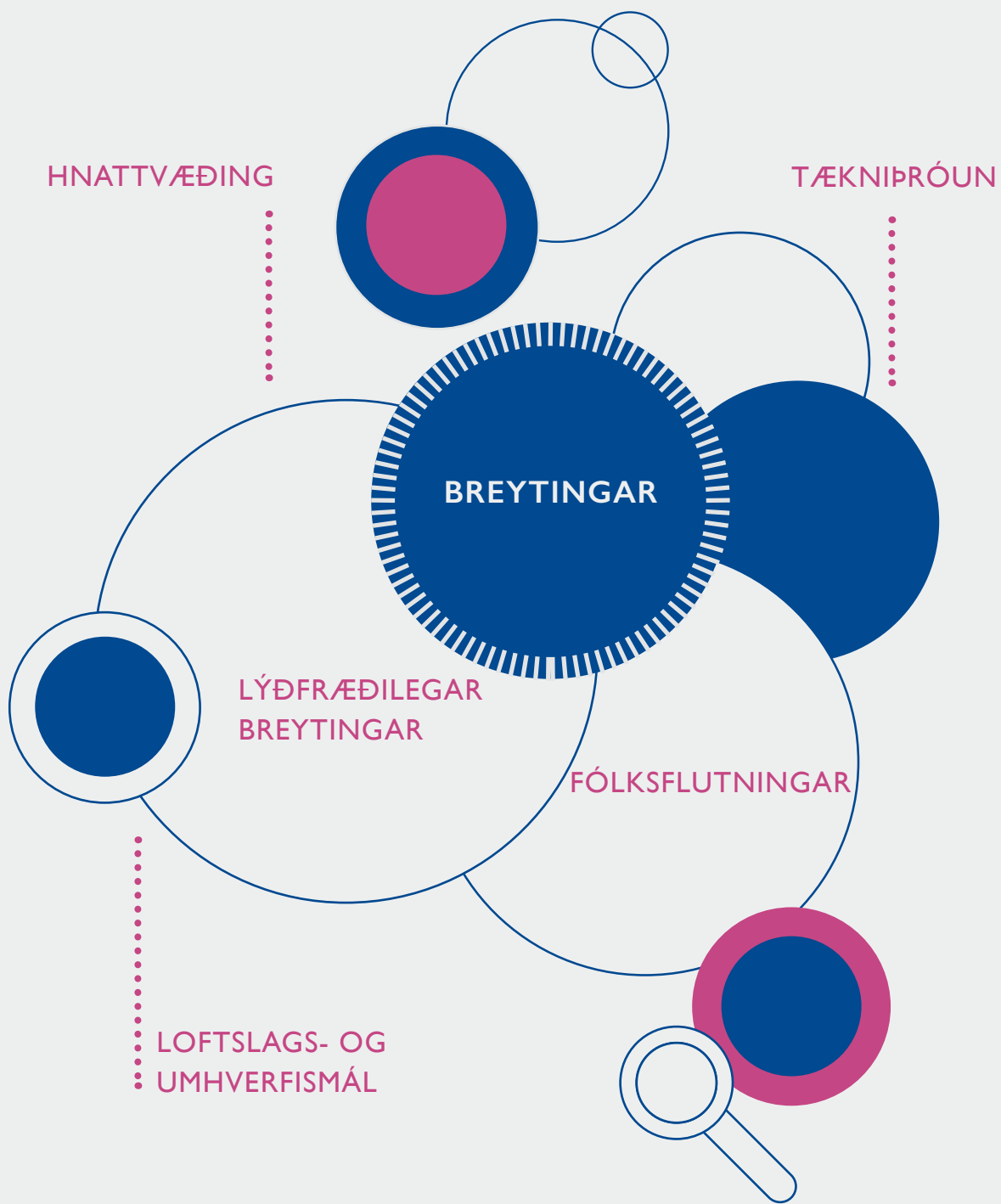
Eitt meginefni skýrslunnar er þörfin fyrir sérstaka stefnu í hverju og einu Norðurlandanna sem og norræna færnistefnu og er yfirskrift þriðja kaflans *Heildstæð færnistefna*. Þar er að finna umfjöllun netsins um þörfina fyrir heildarsýn og samstarf í pólitískri stefnumótun.

Næst síðasti kaflinn er *Hvar byrjum við og hver ber ábyrgðina*, þar sem gerð er grein

fyrir niðurstöðum netsins í 18 stuttum og nákvæmum tilmælum til aðila atvinnulífsins, saman eða greint eftir aðilum.

Í lokakaflanum, *Kostir Norðurlandanna*, eru dregnir saman helstu kostir norrænu þjóðanna er varða skilyrði til að koma á, þróa og ná árangri í færniþjálfun með tilliti til sjónarmiða atvinnulífsins.

Skýrslunni er ætlað að vera hvetjandi umræðugrundvöllur í málstofum sem haldnar verða á árinu 2017, í hverju Norðurlandanna fyrir sig. Skýrslan er lokaafurð af mikilli vinnu, umræðum og afmörkun þeirra þema sem í henni er fjallað um. Í skýrslunni er aðeins skráning á sameiginlegum hugmyndum, afstöðu og niðurstöðum sem mótask hafa í samtali ellefu mjög reyndra og fróðra þátttakenda í starfi netsins. Neðanmálgreinar og tilvísanir eru ekki hafðar í hverjum kafla fyrir sig. Þess í stað er að finna lista með tilvísunum sem skipt hafa máli í vinnunni í viðauka 2. Tekinn hefur verið saman orðalisti í viðauka 1. Þetta er gert til að koma í veg fyrir misskilning um notkun og skilgreiningar hugtaka, en orðanotkun getur verið breytileg milli norrænu tungumálanna.



Breytingar í atvinnulífi

Hnattvæðingin á sér margar hliðar, bæði menningarlegar og hagrænar, og krefst skilnings á því hvernig fjölmenning og alveg nýjar samkeppnisforsendur leiða til breyttra færnikrafna í atvinnulífinu. Þeim vinnustöðum fjölgar stöðugt þar sem tjáskipti og samstarf fara fram í umhverfi þar sem samstarfsmennirnir eru frá ólíkum menningarsvæðum og tala ólík tungumál. Það leiðir til áskorana í tengslum við fagmennsku, samskipti og gildismat.

Hnattvæðingin felur einnig í sér nýjar forsendur til alþjóðlegrar verkaskiptingar þar sem mismunandi stig í framleiðslukeðju fyrirtækis af vörum og þjónustu getur flust frá einu landi til annars án mikilla erfiðleika. Ef við viljum halda í kraftmikinn og vel virkan vinnumarkað, verðum við að fylgjast með og bregðast við nýjum áskorunum með því að efla verðmæti framleiðslunnar. Sjálfbær samkeppnishæfni verður ekki að raunveruleika nema hægt sé að fá rétta hæfni og færni og þá skiptir mestu máli að færniþjálfunarkerfin og ævinámið virki. Í glímunni við breytingar á samfélögum og atvinnulífi og með auknum kröfum um færni, skiptir stefnumörkuð stjórnun máli, sem og það að hún sé sett í norrænt samhengi, þannig að umgjörð vinnumarkaðar og atvinnulífs byggja áfram á jákvæðum gildum og áhrifum norræna líkansins. Norrænu löndin hafa, öfugt við mörg önnur lönd, langa



HELSTU STRAUMAR, ENDURSKIPULAGNING, BREYTT ATVINNULÍF OG AUKIN KRAFA UM FÆRNI.

Norræni vinnumarkaðurinn einkennist af miklum þrýstingi á breytingar, sem fyrst og fremst er afleiðing af þeim straumum sem hnattvæðing, tækniþróun, loftslags- og umhverfismál, fólksflutningar og lýðfræðileg þróun hafa í hverju landi fyrir sig. Straumar sem valda því að forsendur framleiðslu á vörum og þjónustu, bæði í einka- og opinbera geiranum breytast hratt. Breytingar sem leiða til nauðsynlegrar endurskipulagningar á vinnumarkaði geta orðið til þess að mörg störf umbreytast eða hverfa alveg, en einnig til þess að alveg ný störf verði til.

Skipulagsbreytingar sem iðulega leiða til umbreytinga sem einkennast af aukinni kröfu um víðtækari, dýpri eða alveg nýja þekkingu og færni hjá samstarfsmönnum og stjórnendum.



Loftslags- og umhverfismál kalla á nýjungar og siðferði í framleiðslu og neyslu á vörum og þjónustu

hefð fyrir umfangsmiklu þríliða samstarfi og félagslegu samtali sem leggur grundvöll að árangri fyrir þær aðgerðir sem nauðsynlegar eru til að færnipjálfunarkerfi virki.

Tækniþróun á margvíslegu formi er sennilega einn sterkasti hvati þróunar í atvinnulífi og samfélagi. Hún gerir kröfu um skilning á tækni en ekki siður á því hvernig og hvenær ætti að nota tæknina. Á síðustu árum hefur tækniþróunin verið mjög ör. Með nýrri stafrænni tækni og sjálfvirkni verður unnt að breyta milljónum starfa á Norðurlöndum. Þetta hefur áhrif á starfsemi fyrirtækja og samkeppnishæfni þeirra mun breytast. En þetta hefur líka áhrif á einstaklingana, þeir munu standa frammi fyrir kröfum um nýja færni vegna þess að stafræn tækni eða sjálfvirkni mun breyta störfunum að einhverju eða öllu leyti.

Margt virðist benda til þess að fyrirtæki sem nýta sér stafræna tækni og sjálfvirkni eflist og dafni. Bæði stafræn tækni og sjálfvirkni auka möguleika á nýjungum og snjóllum lausnum í framleiðslu á vörum og þjónustu. En jafnframt munu verða miklar breytingar á skipulagi vinnu og atvinnulífs og færnikröfum til einstaklinganna.

Þessi hraða tækniþróun gerir það að verkum að menntastofnanir og færnipjálfunarkerfi eiga erfitt með að aðlagast og þróast í samræmi við þá þörf fyrir þekkingu og færni sem myndast. Formlega menntakerfið á nú þegar erfitt með að mæta þeim færniáskorunum sem tækniþróunin

felur í sér á ólíkum vinnumörkuðum og því er mjög nauðsynlegt að mögulegt sé að mæta þörfunum með því að sækja þekkingu til margra mismunandi fræðsluaðila. Því er þörf á nýrri hugsun um tengsl menntastofnana sem eru reknar af opinberum aðilum og óformlega námsins sem skipulagt er til færnipróunar og aðgerða á forsendum markaðarins.

Loftslags- og umhverfismál

Loftslags- og umhverfismál gera kröfu til okkar um nýjungar og siðferði í framleiðslu og neyslu á vörum og þjónustu. Öll markmið og aðgerðir í málaflokknum til að mæta áskorunum í tengslum við framleiðslu, byggja á einn eða annan hátt á því að hafa aðgang að nægilegri þekkingu og færni. Hins vegar er þessi forsenda sjaldan nefnd eða hlutgerð og sambandið er lítið milli umhverfismála og færnipróunar í hverju landi og á norrænum vettvangi. Við þurfum græna færni og nýja hugsun um grænna hagkerfi í öllum greinum, ekki eingöngu hvað varðar endurnýjanlega orku, framleiðslu og flutninga. Meðal stærstu áskorana er að vekja athygli á ábyrgð allra á þátttöku, í stað þess að láta loftslags- og umhverfismálefni þeim eftir sem hafa sérstakan áhuga á þessum málum.

Fólksflutningar

Fólksflutningar eru í sjálfu sér ekki nýir fyrir norrænu þjóðirnar, bæði fólksflutningar frá og til landanna hafa lengi haft áhrif á

samfélagsþróunina og vinnumarkaðinn. Löng hefð er fyrir því að atvinnulífið tengist vinnuafli með menntun og starfsreynslu erlendis frá. Þegar krafan á vinnumarkaði eykst um færni til að teljast starfshæfur felst mikil áskorun í því að geta kortlagt og skjalfest vinnutengda færni innflytjenda, þannig að finna megi þeim laus störf og árangursríka fræðslu þegar þess gerist þörf. Svo að þetta megi verða þurfa aðilar atvinnulífsins að setja fram færnikröfur, skýrar og viðurkenndar. Það er nauðsynlegt, til þess að hver og einn geti staðið jafnfætis öðrum, sinnt sínu starfi og tekið þátt á vinnumarkaði.

Samhliða kortlagningu á færni, raunfærnimati og ráðgjöf þarf jöfnum höndum að horfa til möguleika á að hefja störf á vinnumarkaði og að finna menntunarræði eða endurmenntun við hæfi.

Lýðfræðilegar breytingar

Samsetning og þróun vinnuafldsins á Norðurlöndum er mismunandi, bæði eftir löndum og eftir landshlutum hvers lands. Í öllum löndunum eru jafnt svæði, þar sem brottflutningur fólks er mikill og hlutfall eldra fólks fer vaxandi, sem og þéttbýli og staðir með miklum aðflutningi fólks og háu hlutfalli yngra fólks.

Þegar hlutfall aldurshópa er ekki í jafnvægi skapast vandamál á vinnumarkaði. Það er mikil áskorun fyrir samfélagið ef of fáar vinnandi hendur eiga að sjá fyrir of stórum hópi eldra fólks. Þetta krefst aðgerða svo að yngra fólk

geti komið fyrr inn á vinnumarkaðinn og eldra fólk geti verið lengur á vinnumarkaði. Menntakerfið þarf að sjá til þess að ungt fólk komi út í atvinnulífið með viðurkennda starfsmenntun í jafn miklum mæli og undirbúning fyrir háskólamenntun. Til þess að

það megi verða þarf pólitískar umbætur og breytt viðhorf til grundvallar markmiða menntakerfisins. Ef eldra fólk á að vera lengur á vinnumarkaði sem einkennist af breytingum og endurskipulagningu, þarf skipulagða færniþróun á vinnustöðunum með sérstöku tilliti til þarfa og forsendna eldra starfsfólks til náms.



Þetta kallar á aðgerðir sem gera ungu fólki mögulegt að koma fyrr inn á vinnumarkaðinn og eldra fólki að vera lengur í starfi

Mikil tækifæri – eða ógnanir ...

Þær miklu áskoranir sem við stöndum frammi fyrir, geta orðið til þess að framleiðsla og verðmæti aukist ef við tökum á þeim með virkum og snjóllum hætti. Neikvæðari hlið mun sýna sig ef við tökum rangar ákvarðanir eða horfum fram hjá þeim möguleikum sem felast í stöðunni. Þá verður þróunin neikvæð og getur haft alvarlegar afleiðingar. Í norrænu velferðarsamfélögunum er það áskorun að tryggja aðstæður þannig að íbúarnir hafi jafna möguleika og löngun til að taka þátt í samfélaginu og jafnframt að sækjast eftir því að framleiðsla sé mikil í samfélagi sem er opið og allir eru þátttakendur. Hagvöxtur og mikil framleiðni er forsenda þess að hægt sé að tryggja öllum félagslegt og fjárhagslegt öryggi. En krafan um mikla framleiðni getur orðið þeim íbúum hindrun sem eru með takmarkaða menntun og

ónæga færni til að fá starf á vinnumarkaði.

Hvað varðar þessa þætti alla getum við horft á þróunina bæði sem ógnandi eða jákvæða. Ætlum við að takast á við þessar aðstæður eða reyna að forðast þær? Nauðsynlegt er að móta stefnu, bæði samnorræna og fyrir hverja þjóð fyrir sig, þar sem hnattvæðing, tækniþróun, umhverfismál, fólksflutningar og lýðfræðileg þróun er sambætt þekkingu og færni einstaklinganna. Ef bæði stór og smá fyrirtæki, opinber eða einkarekin, geta nýtt sér þessa færni, þá erum við á réttri leið í þróuninni.

Ólíkar tegundir vinnumarkaða

Allur norræni vinnumarkaðurinn mun verða fyrir áhrifum af þeim straumum, sem kalla á aukna færni til að standast kröfur starfanna. En mikilvægt er að skoða hvernig ólíkar tegundir vinnumarkaða virka til að geta betur skilið og lýst þeim færniþörfum sem myndast og hvernig móta megi aðgerðir til að mæta þeim.

Faglegur eða lögvarinn vinnumarkaður

Faglegur eða lögvarinn vinnumarkaður krefst þess að starfsmenn hafi skilgreinda formlega menntun sem er viðurkennd til að gegna ákveðnu starfi. Krafan getur ýmist komið frá yfirvöldum í viðkomandi landi, eða hún getur verið alþjóðleg, innan tiltekinna geira sem stjórnvöld í viðkomandi landi hafa viðurkennt (t.d. um flutninga, eða skirteini vegna logsuðu,) eða hún kemur frá Evrópusambandinu gegnum tilskipun 2005/36. Fjöldi þeirra faggreina sem er lögvarinn á Norðurlöndunum er mismikill eftir löndum, en einkennin eru að mestu leyti þau sömu.

Fyrirtæki og stofnanir sem byggja stóran hluta starfsemi sinnar á lögbundnum störfum, svo sem í heilbrigðisgeiranum, eru algjörlega háð því að fá nægilega marga starfsmenn með réttu formlegu menntunina, til að vera starfhæf. Ekki er hægt að ráða fólk án tiltekinnar hæfni, að öllu leyti eða hluta til, þótt starfsmenn vanti. Lögbundna hæfnin er yfirleitt í boði í formlega skólakerfinu og þess vegna er oft náið samstarf milli fyrirtækja, stofnana og fræðsluaðila, jafnvel líka þegar um eftir- og endurmenntun ræðir. Lögbundni vinnumarkaðurinn er líka sá sem fær mesta athygli þegar rætt er um að lýsa hæfnikröfum og þörfum, þar sem auðvelt er að meta framboð og eftirspurn. Starfhæft færniþjálfunarkerfi fyrir þennan hluta vinnumarkaðarins byggir á því að færnistefnan sjái til þess að nægilegt framboð sé af námi sem mætir viðurkenndum kröfum, jafnframt því að tryggja gæði og mæta þörfum vinnumarkaðarins.

Opinn vinnumarkaður

Stór hluti starfa í þjónustu og vöruframleiðslu bæði í opinbera og einkageiranum er ekki lögbundinn.

Framboð á færni í þessum greinum er sveigjanlegra en á lögbundna vinnumarkaðinum, en oft er gerð krafa um tiltekna lágmarkshæfni, til dæmis um háskólamenntun. Starfsreynsla er oft mikilvæg og færni í tilteknu starfi er hægt að efla á grundvelli reynslu úr ólíkum greinum og störfum. Þar sem kröfur um víðtækari, dýpri og nýja færni aukast víða á vinnumarkaði verður að vera aðgangur að árangursríkri endurmenntun alveg eins og gildir um lögbundna vinnumarkaðinn. Koma



Stór hluti starfa í þjónustu og vöruframleiðslu bæði í opinbera og einkageiranum er ekki lögbundinn.

má til móts við færnipörfina gegnum bæði formlega menntakerfið, en einnig með aðkomu annarra fræðsluaðila. Það krefst þess hins vegar að atvinnulífið skilgreini þær færniskröfur sem gerðar eru til mismunandi starfa.

Innri vinnumarkaður

Þriðja tegund vinnumarkaða er þannig að starfsgreinin sér sjálf um að mæta þörfum fyrir færni með því að bjóða upp á fræðslu í eigin fræðslustofnunum. Verslunarstörf eru dæmigerð fyrir slíka starfsgrein á Norðurlöndunum. Áður en einstaklingur fær starf, festir sig í sessi eða fær stöðuhækkun á innri vinnumarkaði er meira er lagt upp úr persónulegum eiginleikum og færni, heldur en pappírur frá viðurkenndum fræðsluaðilum (einkunnir, prófskírteini, fagbréf). Með „rétttri“ persónulegri hæfni og viðhorfum geta einstaklingar sem hafa yfirgefið formlega skólakerfið fengið ný tækifæri til menntunar á innri vinnumarkaði. En til að forðast að einstaklingar læsist inni á innri vinnumarkaðnum, þarf færnistefnu þar sem skilningur og viðurkenning er á þeirri færni sem aflað er í starfi, með færnipróun og menntun innan þessarar tegundar vinnumarkaðar.

Heildarsýn er mikilvæg

Námslok úr formlega menntakerfinu og færnin sem þróuð er í starfi og í óformlegu námi gegnir ólíkum hlutverkum á ólíkum vinnumörkuðum. En þegar rætt er um þekkingu á því hvað það er sem geri færnipjálfunarkerfin starfhæf á mismunandi vinnumörkuðum er misskiptingin í pólitískri stefnumótun mikil eftir vinnumörkuðum. Markviss og góð færnistefna þarf að skapa samfellu milli mismunandi námsstaða og menntakerfa sem við höfum í atvinnulífinu og þá þarf jafn mikla þekkingu á ólíkum tegundum vinnumarkaða.

Burtséð frá þeim mun sem er á vinnumörkuðum og starfsgreinum, þarf atvinnulíf nútímans og framtíðarinnar bæði á að halda fræðilegri þekkingu og faglegri færni. Í mörgum tilfellum er krafan um meiri breidd í færni en áður og óformleg færni skiptir stöðugt meira máli fyrir forsendur einstaklinganna til að fá störf og framgang í starfi. Góð grunnleikni og möguleikar á að geta sótt nýja þekkingu og þróað nýja færni skiptir öllu máli til að einstaklingar hafi forsendur til að taka þátt í sjálfbæru atvinnulífi í stöðugri þróun. Þegar miklar breytingar verða á störfum eða þau hverfa, verða einstaklingar sem lenda í breytingaferli að geta sýnt fram á þá færni sem þeir búa yfir, því væntanlega verður ekki nóg að sýna gamalt prófskírteini.

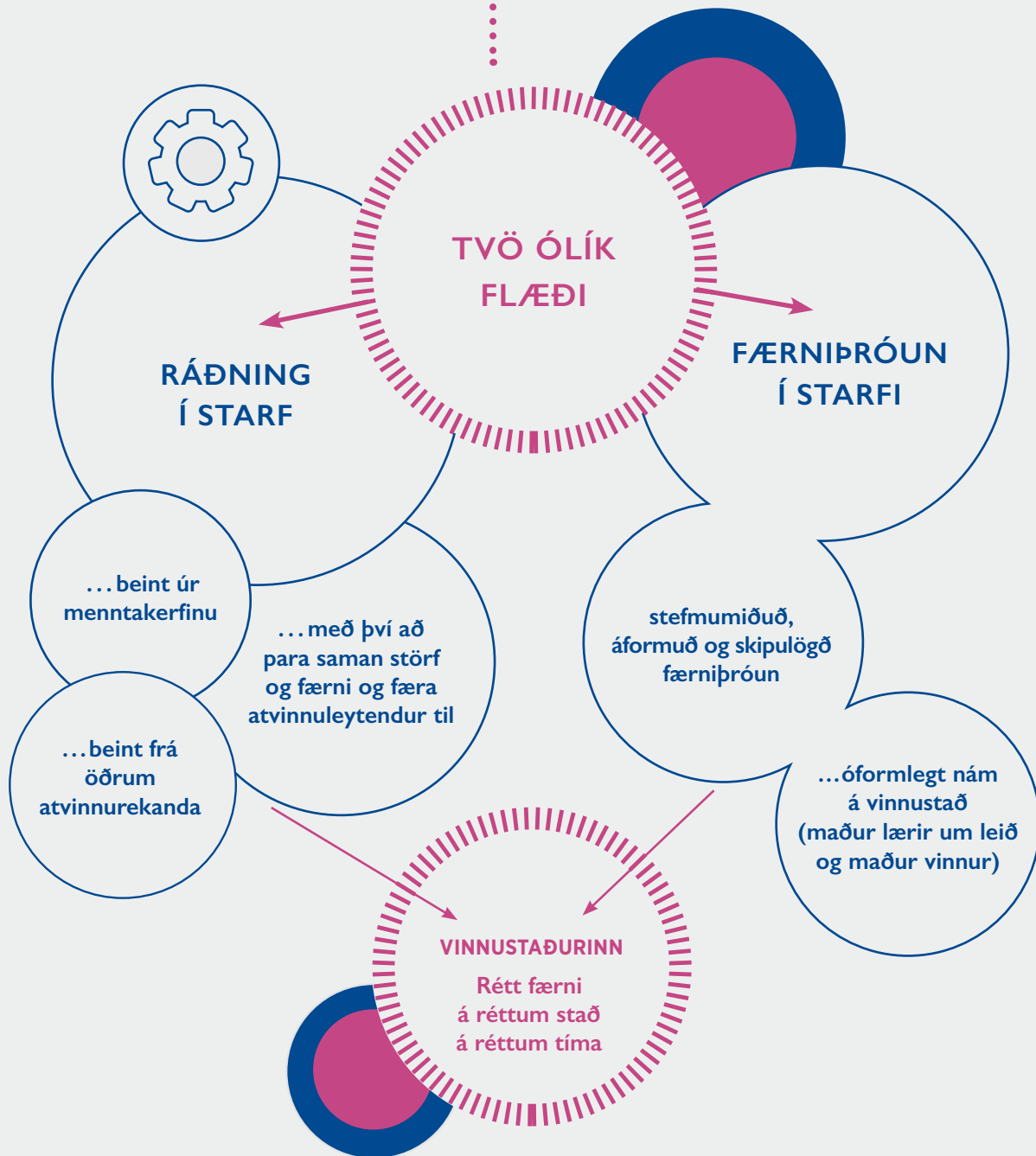
Áskoranir – Breytingar í atvinnulífi

Áskoranir fyrir atvinnulíf í breytingaferli eru þessar:

- Það þarf samnorræna og íslenska færnistefnu sem sýnir hvernig við getum mætt auknum kröfum um færniþjálfun í tengslum við þá strauma sem hafa áhrif á vinnumarkað og atvinnulíf.
- Vinnustöðum fer sífellt fjölgandi þar sem starfsfólk er með ólíkan menningarlegan bakgrunn og tjáskipti og samskipti þess eru á ólíkum tungum. Þetta felur í sér áskoranir varðandi fagmennsku, samskipti og gildismat.
- Formlega menntakerfið hefur ekki nægilegar forsendur til að takast á við fjölbreytileikann í þeim áskorunum sem margir vinnumarkaðir standa frammi fyrir og atvinnulífið er háð því að sækja til mismunandi fræðsluaðila, sem geta veitt nauðsynlega færniþjálfun í fyrirtækinu.
- Móta þarf heildarsýn til að fá allt atvinnulífið með. Við þurfum græna færni og nýja hugsun í þágu grænna hagkerfis innan allra greina, ekki aðeins á sviði endurnýjanlegrar orku, flutninga og framleiðsluiðnaðar. Ein af stærstu áskorunum er að vekja athygli allra á eigin ábyrgð á því að taka þátt fremur en að láta loftslags- og umhverfismál í hendur „þeirra sem hafa sérstakan áhuga á þeim málum“.
- Löng hefð er fyrir því að atvinnulífið tengist vinnuafli með menntun og starfsreynslu erlendis frá en áskorunin núna felst í því að samlaga „óþekkta“ færni í meira mæli en við höfum séð áður.
- Menntakerfið þarf að sjá til þess að ungt fólk komi út í atvinnulífið með viðurkennda starfsmenntun í jafn miklum mæli og undirbúning fyrir háskólamenntun. Til að það megi verða þarf pólitískar umbætur og breytt viðhorf til grundvallarmarkmiða menntakerfisins.

- Eigi eldra fólk að vera lengur á vinnumarkaði sem einkennist af breytingum og endurskipulagningu, þarf skipulagða færniþróun á vinnustöðum, þar sem sérstakt tillit er tekið til þarfa og forsendna eldra starfsfólks til náms.
- Brýnt er að setja fram stefnu bæði samnorræna stefnu og stefnu einstakra þjóða, þar sem áhrif hnattvæðingar, tækniþróunar, umhverfismála, fólksflutninga og lýðfræðilegra breytinga er samþætt þekkingu og færni einstaklinganna.
- Á landsvísu þarf að byggja upp kerfi fyrir árangursríka færnistefnu í samstarfi stjórnvalda og aðila atvinnulífsins, þar sem ólíkir vinnumarkaðir skipta jafn miklu máli.
- Með markvissri og góðri færnistefnu þarf að skapa samfellu milli ólíkra námsvettvanga og menntakerfa og þá þarf jafn mikla þekkingu á ólíkum tegundum vinnumarkaða og þeir þurfa að fá jafn mikla athygli.
- Einstaklingar sem hafa öðlast færni á mismunandi vinnumörkuðum þurfa að vita hvar þeir standa gagnvart því að auka færniþróun sína innan formlega menntakerfisins.

FÆRNIÞJÁLFUNARKERFI
ATVINNULÍFSINS



Færniþjálfunarkerfi atvinnulífsins

Færniþjálfun er hugtak sem hefur ólíka merkingu eftir því frá hvaða sjónarhorni horft er á það.

Sjónarhorn atvinnurekanda, einstaklings og samfélags eru ólík, en tengjast þó saman í því sem við kjósum að kalla færniþjálfunarkerfi atvinnulífsins.

Mörg sjónarhorn á kerfið

Atvinnurekandinn

Af sjónarhóli atvinnurekanda fjallar færniþjálfun um að geta ráðið starfsmann með rétta færni, geta skipulagt færniþróun fyrir starfsmenn sína, en líka að skipuleggja vinnuna þannig að sú færni sem er til í fyrirtækinu sé notuð á besta hátt til að ná skammtíma og langtíma markmiðum fyrirtækisins.

Einstaklingurinn

Af sjónarhóli einstaklingsins fjallar færniþjálfun um að taka þátt í og ljúka menntun sem gerir mann hæfan til að fara inn á þann vinnumarkað, sem maður sækist eftir. En líka að hafa forsendur og getu til að skilgreina og tjá sig um færniþarfir vegna þess starfsferils sem maður sækist eftir, geta tekið þátt í stöðugri færniþróun innan starfsins og nýta endur- og eftirmenntun milli starfa eða til að skipta um starf eða starfsgrein.

Samfélagið

Af sjónarhóli samfélagsins snýst færniþjálfun um að tryggja menntakerfi sem er sveigjanlegt og býður upp á gæðanám við hæfi fyrir þá sem þurfa á námi að halda til að verða starfshæfir á tilteknum vinnumarkaði eða í tilteknu starfi og að hægt sé að tengja saman með öruggum hætti menntun og laus störf fyrir þá sem eru án atvinnu.

Kerfi og skipulag

Burtséð frá sjónarhorni, þá skiptir máli að þau kerfi sem eru nauðsynleg til að einstaklingar þrói nægilega færni til þeirra starfa sem þeir gegna, eða vilja gegna, skili árangri.

Hægt er að skilgreina kerfi, sem marga þætti (hluta af kerfi) sem starfa saman til að kerfið í heild sinni virki og skili þeim árangri sem óskað er eftir. Hver hluti kerfisins verður að vinna með hliðsjón af sameiginlegu markmiði og hvern hluta kerfisins verður að móta og skipuleggja með hliðsjón af því.

Færniþjálfunarkerfi atvinnulífsins er sett saman úr mörgum undirkerfum, sem hvert og eitt þarf að þróa og endurnýja til að þau virki betur þegar markmiðið er að koma til móts við öll sjónarmið. Það gengur ekki lengur að horfa eingöngu á þarfir atvinnulífsins fyrir færniþjálfun frá því sjónarhorni að lausnina sé að finna innan vel starfhæfs formlegs menntakerfis. Þörf er fyrir kerfi og skipulag, þar sem formlegt, óformlegt og formlaust nám er örvað, styrkt og framkvæmt á sambærilegum forsendum til að mæta þeim drifkröftum og áskorunum sem hafa áhrif á vinnumarkaðinn í dag.

Burðarásar færniþjálfunarkerfisins

Atvinnulífið fær aðgang að færni með tvennum hætti; með ráðningu nýs starfsfólks og með færniþróun starfsmanna.

Þau undirkerfi sem gera annars vegar ráðningu og hins vegar færniþróun mögulega og sem saman mynda kerfi atvinnulífsins fyrir færniþjálfun eru í stuttu máli:

1. Formlega menntakerfið og opinbera kerfið, skipulagt og fjármagnað af opinberu fé, sem menntar og þjálfar atvinnuleitendur. Kerfin þjálfar fólk sem fyrirtæki geta ráðið í störf hjá sér.
2. Þau ferli sem fyrirtæki hafa til stefnumarkaðrar færniþróunar, sem taka til formlegs, óformlegs og formlauss náms, og tryggja að ráðið starfsfólk og stjórnendur hafi þá færni, sem nauðsynleg er til að mæta markmiðum fyrirtækisins.
3. Raunfærnimat, sem viðurkennt er á landsvísu og af aðilum atvinnulífs. Það er skipulagt til að meta atvinnu- og starfsfærni,

”

Engin keðja er sterkari en veikasti hlekkur hennar og þess vegna þurfa öll undirkerfin að vera öflug og traust.

setja fram færnikröfur starfa ásamt því að viðurkenna og gera sýnilega færni einstaklinga að teknu tilliti til ákveðinna krafna. Þetta leiðir til þess að menntun verður markvissari og tengingin við vinnumarkaðinn eins nákvæm og kostur er.

Engin keðja er sterkari en veikasti hlekkur hennar og þess vegna þurfa öll undirkerfin að vera öflug og traust. Jafn mikilvægt er að allir hlutar færniþjálfunarkerfisins styðji hver annan og vinni saman. Þetta gerir kröfu um tjáskipti, gagnsæi, sveigjanleika og viðmót sem opnar dyr, frekar en að byggja múra milli aðskildra hluta kerfisins. Svo að þetta megi takast, þarf viðtækt samstarf milli allra sem að málum koma. Menntastofnanir, atvinnurekendur, launafólk, starfsgreinar, stjórnálamenn og yfirvöld verða að vinna saman, bæði á heimavelli, innan svæða og í öllum hlutum kerfisins.

Sögulega séð höfum við treyst á möguleika formlega menntakerfisins til að tryggja atvinnulífinu nægilega færni. En á tímum

örra breytinga og endurskipulagningar verður ævinámið og raunfærnin mikilvæg viðbót við þá færni sem hægt er að þróa innan ramma formlega menntakerfisins. Þörfin fyrir færniþjálfun verður ekki lengur leyst eingöngu með því að ræða um möguleika menntakerfisins til að sjá atvinnulífinu fyrir rétttri og nægjanlegri færni, að vel gangi að fara milli þrepa í kerfinu og samstarf sé milli skóla og atvinnulífs. Jafnvel þótt vel starfhæft formlegt menntakerfi verði áfram mjög mikilvægt fyrir framboð á færni á vinnumarkaði, mun sú menntun sem einstaklingar hafa með sér þegar þeir hefja störf á vinnumarkaði sjaldan duga fyrir starfsævina. Þess vegna þurfum við betri forsendur en hingað til fyrir nám sem fram fer utan menntastofnana. Aðrir hlutar kerfisins verða einfaldlega að fá meiri athygli en hingað til, þá þarf að styrkja eða byggja upp frá grunni.

Kerfi fyrir skipulagðar ráðningar og færniþróun

Þetta eru kerfin sem atvinnurekendur ásamt starfsmönnum skapa til að stjórna, skipuleggja og framkvæma annars vegar ráðningar nýrra starfsmanna, hins vegar skipulagða færniþróun til að fyrirtækið geti náð settum markmiðum og árangri. Þetta fjallar líka um það hvaða kerfi og skipulag halda til haga óformlega hversdagsnáminu sem fer fram í vinnu og í samskiptum við til dæmis samstarfsfélaga og tækni.

Mismunandi er hvernig fyrirtæki og stofnanir, á opinberum og einkamarkaði, sjá sér fyrir þeirri færni sem þau þurfa. Það fer eftir atvinnugreinum, stærð fyrirtækja, framleiðslu, viðskiptavinum, staðsetningu og því hvort aðgengi, eða skortur á rétttri færni, virðist hindra þróun fyrirtækisins eða ekki. Sameiginleg reynsla norrænu þjóðanna er að það sé almennt þörf á að hvetja og örva lítil og meðalstór fyrirtæki til að koma á kerfi til að ráða hæft fólk og þróa færni þess. Færniþróun innan fyrirtækja og stofnana er ýmist skipulögð meðvitað eða ómeðvitað. Ósjaldan virðist þörf fyrir ráðningu og færniþróun hafa komið upp með mjög skömmum fyrirvara og þess vegna hefur þurft að mæta henni eins skjótt og mögulegt er.

Stefnumörkuð færniþjálfun

Vinnuna við færniþjálfun er ekki hægt að kalla stefnumarkaða fyrr en hún tekur mið af markmiðum og stefnu sem mótuð er með hliðsjón af greiningu á því sem er að gerast í heiminum, sem og innri markmiðum fyrirtækisins. Kortlagning á færnikröfum og þörf fyrir færniþjálfun er síðan gerð í tengslum við þau framleiðsluferli í fyrirtækinu sem eru mikilvægust til þess að markmiðin náist. Útgangspunkturinn er því að það þarf að forgangsraða og afmarka aðgerðir í ráðningamálum, færniþróun og skipulagsmálum með hliðsjón af þeim áhrifum sem þær hafa á langtíamarkmið fyrirtækisins.

Talsverður fjöldi lítilla og meðalstórra fyrirtækja, á öllum tegundum vinnumarkaða, hafa ekki mótað rekstrarmarkmið og tengt við kröfuna um færni í ákveðnum lykilferlum. Þetta getur leitt til þess að hvorki ráðningar né færniþróun séu tengdar þeim sviðum þar sem færniþörfin er mest og virðisaukinn yrði mestur. Því getur verið heppilegt að hvetja og styðja þessi fyrirtæki með ýmsum aðferðum í að vinna að stefnu fyrir starfseminu og tengja hana síðan við færnistefnu innan fyrirtækisins.

Mörg af þeim fyrirtækjum sem vinna á árangursríkan hátt að ráðningum og færniþróun gera það í skrásettu og gæðatryggðu ferli. Vinna ætti með færniþjálfun á sama hátt og aðra gæðaferla fyrirtækis. Að hluta til gerir slíkt ferli

kröfu um skilning á þýðingu færni fyrir getu fyrirtækisins til að ná árangri, og að hluta til einnig hæfileika til að skipuleggja, stjórna og framkvæma þær ólíku aðgerðir sem ferlið felur í sér. Það krefst þekkingar, tíma og stuðnings að kortleggja færni og færniþörf, áætla viðeigandi aðgerðir, skipuleggja og framkvæma ferlið, endurmeta hvort færnin hafi þróast og síðast en ekki síst að tryggja að sú færni sem aðgangur er að í fyrirtækinu, sé notuð á þann hátt sem skapar mest verðmæti með hliðsjón af settum markmiðum.

Í allt of mörgum fyrirtækjum skortir þekkingu og færni um hvernig gæðatryggð vinna með stefnumarkaða færniþróun fer fram, ýmist

að hluta til eða að öllu leyti. Ef stjórnendur og trúnaðarmenn hafa ekki getu til að leiða stefnumarkaða færniþróun, hafa starfsmenn takmörkuð tækifæri til að þróa þá færni sem þörf er fyrir til að vinna vinnuna og til að taka þátt í þróun vinnunnar. Ef færni starfsmanna er ekki skrásett og gerð sýnileg er erfiðara að skipuleggja vinnuna þannig að öll færni sem fyrirfinnst í fyrirtækinu sé notuð. Færniþróun, sem hefur ekki verið hugsuð alla leið, getur

leitt til öfugrar niðurstöðu; minni framleiðni, og í versta falli til staðfestingar á þeirri skoðun að það sé „erfitt“ og „ónauðsynlegt“ að þróa færni. Ef ekki er hægt að greina hvaða færniþörf er til staðar og á hvaða þrepi færni er nauðsynleg fyrir mismunandi störf, er erfitt að tjá færniþörf til fræðsluaðila, sem aftur eiga erfitt með að skipuleggja fræðslu sem mætir

væntingum atvinnurekendanna.

Í mörgum fyrirtækjum fer færniþjálfun fram innan þess ramma „félagslegra samtala“ (s. social dialog), sem aðilar atvinnulífsins hafa komið sér saman um, þar sem atvinnurekandi og trúnaðarmaður starfsmanna skilgreina sameiginlega þörfina fyrir færniþjálfun og aðgerðir. Samstarf um árangursríka færniþjálfun krefst skilnings og viðurkenningar á ólíkum hlutverkum og verkefnum aðilanna. Stefnumörkuð færniþjálfun getur styrkt getu fyrirtækis til árangursríkrar stjórnunar ásamt því að hvetja til nauðsynlegra breytinga hjá starfsmönnum.



*Mörg af þeim
fyrirtækjum sem
vinna á árangursríkan
hátt að ráðningum
og færniþróun gera
það í skrásettu og
gæðatryggðu ferli.*



Samstarf um árangursríka færnipjálfun krefst skilnings og viðurkenningar á ólíkum hlutverkum og verkefnum aðilanna.

Færnipjálfun sem fjárfesting Að laða að, ráða, færnipróa og halda í starfsmenn, krefst fjárfestingar í stjórnun, vinnutíma og fjármagni. Í flestum starfsgreinum eru fyrirtæki í mikilli samkeppni og krafan um framleiðni og nýtingu verðmæta er mikil. Í þeim tilfellum er nauðsynlegt að geta reiknað virði kostnaðar og fjárfestinga. Í ýmsum greinum er fremur auðvelt að reikna ávinning af fjárfestingu, til dæmis í tæknigreinum, húsnæði, markaðsþróun og innkaupum á hráefni, og til eru vel útfærðar reikningsaðferðir sem hægt er að byggja á. Aftur á móti hefur ekki verið þróuð aðferðafræði til að reikna fjárfestingu í færnipróun.

Þegar sannreyndar reikniaðferðir eru ekki til, eykst hættan á að gerð séu mistök, sem aftur leiðir til minni löngunar til að halda áfram vinnu við færnipróun. Sérstaklega á þetta við um færnipróun til lengri tíma. Það verður að gera sýnilegt hvernig færni er hluti af aðföngum og verðmæti fyrirtækisins, ekki bara til að geta þróað færnina, heldur einnig til að meta hana á sama grunni og önnur verðmæti í fyrirtækinu, til dæmis tæknibúnað, fasteignir og vörulager. Þetta gæti aukið möguleika á fjármögnun aðgerða til færnipjálfunar, og einnig afskriftir af fjárfestingum, og verið mjög jákvætt fyrir reksturinn.

Ábyrgð einstaklinga á færnipróun

Hvatning einstaklingsins til að verja tíma og kannski líka fjármunum í færnipróun eykst ef fjármögnunin kemur ekki eingöngu úr eigin vasa. Samningar milli aðila atvinnulífsins, í samstarfi við stjórnvöld, þurfa að létta undir með bæði atvinnurekendum og starfsmönnum þegar þarf að brjóta upp framleiðsluferli til að geta framkvæmt færnipjálfun. Þetta gæti verið drifkraftur til að efla stefnumarkaða færnipjálfun í atvinnulífinu.

Einstaklingar þurfa að taka ábyrgð eins langt og það nær, til að þjálfa færni sína þannig að það sem viðkomandi leitar eftir varðandi starf sitt í atvinnulífinu verði að raunveruleika. Ef ekki er aðgangur að stefnumarkaðri færnipróun á vinnustaðnum eða ef það sýnir sig ekki að ný færni leiði til betri verkefna, betri starfsskilyrða eða hærri launa, getur verið erfitt að hvetja einstaklinga til að taka meiri persónulega ábyrgð.

Raunfærnimat og viðurkenning á færni í sambandi við ákveðin verkefni í starfi og faglegt hlutverk getur verið mikil hvatning fyrir einstakling til að bæta við sig námi. Þegar raunfærnimat er gert í samvinnu atvinnurekenda og trúnaðarmanna verður raunfærnimat og fagbréf mikilvægt tæki, bæði fyrir þróun

einstaklingsins og fyrirtækisins. Ef samstarf þessara aðila gengur ekki, getur raunfærnimat sem staðfestir færni með fagbréfi eða álíka leitt til þess að einstaklingur heldur áfram og leitar eftir betri starfsaðstæðum hjá öðrum atvinnurekanda. Samtímis er hægt að reikna með auknum hreyfanleika sem byggir á skrásettri og viðurkenndri færni öllum til hagsbóta.

MENNTAKERFIÐ ÁÐUR EN EINSTAKLINGAR HEFJA VINNU OG FESTA SIG Í SESSI Á VINNUMARKAÐI

Fyrst og fremst er um að ræða formlega menntakerfið og þá grunnmenntun sem skiptir máli áður en einstaklingur fer inn á vinnumarkaðinn og heldur áfram að þróa sig þar.

Enginn vafi leikur á því að vel starfhæft formlegt menntakerfi er mikilvægur grunnur fyrir samkeppnishæft atvinnulíf. En til að börn, unglingar og fullorðnir sem mennta sig hafi það til að bera sem samkeppnishæft atvinnulíf krefst, þarf umbætur og breytingar í átt að auknum sveigjanleika, viðurkenningu og hagnýtingu á þekkingu og færni, sem fæst utan skólakerfisins ásamt aukinni atvinnulífstengingu í því sem maður lærir.

Breyta þarf ríkjandi viðhorfum á markmiðum og hlutverki menntunar, til að auka jafnvægi milli æðra fræðilegs náms og starfsmenntunar sem veitir aðgang að

atvinnulífinu. Margar námsleiðir eru skipulagðar með þá einu áherslu að markmið skólans sé að einstaklingur haldi áfram námi. Starfsnám er hliðarspor við þetta. Sú fræðilega hefð sem liggur til grundvallar opinbera skólakerfinu skiptir leiðunum og þeim sem velja þær óviljandi upp í eitthvað sem kalla má A- og B-lið.

En atvinnulífið verður flóknara og flóknara og það krefst bæði viðtækari og meiri færni að fá starf á vinnumarkaði. Það sem einstaklingur þarf að vita, skilja og geta gert í atvinnulífinu, burtséð frá innihaldi starfs og hlutverki, mun gera meiri kröfu til skólakerfisins um að kenna grunnleikni og þekkingu á hærra þrepi en áður. Einnig þarf að taka inn í menntunina ný þekkingar- og færnisvið. Ekki hvað síst skiptir máli að tengja þetta stafrænni þróun samfélagsins og aukinni kröfu aðgerðir til að vinna að umbótum í loftslags- og umhverfismálum.

Samstarf milli skóla og atvinnulífs

Samstarf milli skóla og atvinnulífs leggur grunninn að mikilvægi menntunar og því virðist tilvalið að sú samstaða, sem virðist nást miðlægt milli aðila atvinnulífsins og menntakerfisins, sé færð heim í hérað. Þessi spurning um samstarf hefur verið ofarlega á dagskrá í mörg ár. Allir sammála um mikilvægið en ekki um hvernig að því skuli staðið eða nákvæmlega hverjir eigi að vinna með hverjum. Í hverju landi vinna aðilar atvinnulífs, hagaðilar og fulltrúar menntakerfisins, að álitsgerðum, rannsóknum, stefnumótun og yfirlýsingum, þar sem fram kemur innsæi og skilningur á virði samstarfsins, og gera grein fyrir hugmyndum um hvernig ætti að skipuleggja það. Norðurlöndin hafa haft frumkvæði að ýmsum aðgerðum, á landsvísu

eða bundið einstökum svæðum, oft í formi verkefna sem sett hafa verið af stað af mismiklum krafti.

En skólafélagið er staðbundin svo og vinnustaðirnir og þar eru aðilarnir sem eiga að raungera samstarfið, áætla það, skipuleggja og upplifa að það sé mikilvægt. Þarna vantar alltof oft úrræði, bæði í skólum og atvinnulífi til að aðgerðir séu skipulagðar og þá til lengri tíma. Í staðinn fyrir skipulagt og kerfisbundið samstarf, sem hægt er að fylgja eftir og meta áhrif af, er oft sett í gang staðbundið tilviljanakennt framtak eða verkefni. Oft eru það eldhugar sem taka slíkt að sér, og vinna frábærlega vel, en sjaldan eru byggð upp sjálfbær kerfi, sem halda til lengri tíma. Afleiðingin virðist vera sú, að margar aðgerðir skapi hvorki verðmæti fyrir vinnustaðina né heldur hafi námið nægilega mikið gildi til að það sé metið í skólakerfinu.

Skortur á samstarfi hindrar að til verði sameiginlegur skilningur á því hver grundvallaratriði í þekkingu og leikni eru. Sömuleiðis setur lítil samsvörun milli námsárangurs og þess sem atvinnurekandinn þarf einstaklinginn í klemmu þegar hann leitar eftir starfi. Formlega skólakerfið leggur enn mesta áherslu á að kenna að lesa, skrifa og reikna. En í atvinnulífinu skiptir ekki síður máli að hafa vald á stafrænum samskiptum, félagslegri færni og frumkvöðlafærni. Samstarfs er þörf milli aðila atvinnulífs og fulltrúa menntakerfisins um lýsingu á þeirri grundvallar- og almennri færni sem einstaklingar þurfi að hafa með sér úr formlega skólakerfinu, þannig að það hæfi árangursríku atvinnulífi.



Menntakerfi í jafnvægi, þar sem jafnræði ríkir milli fræðilegrar hefðar og tengingar við atvinnulíf, er forsenda fræðslustarfsemi, þar sem

- atvinnulífstengd náms- og starfsráðgjöf verður eflað og allir hafa aðgengi að henni
- kennarar hafi færni og forsendur til að stuðla að slíku jafnvægi
- aðilar atvinnulífsins og stofnanir á landsvísu, svæðisbundið og staðbundið, skipti með sér ábyrgð og umboði til að hafa áhrif á þetta jafnvægi með skýrum hætti

Færni felur í sér bæði fræðilega og hagnýta færni

Samkvæmt skólahefðinni, þar sem beina leiðin liggur áfram í frekara nám, er ekki lögð jafnmikil áhersla á fræðilega og hagnýta þekkingu. Fræði og hagnýting eru meðhöndluð eins og tvær ólíkar stærðir, þar sem aðeins annað er þróað. Færni felur í sér að samtvinnu fræði (kunna og skilja) og hagnýtingu (færni; að geta notað, gert eða framkvæmt það sem ég veit og skil).

Í stað þess að skipuleggja námið til að ná færni, er það skipulagt eftir námsþáttum og það er efnið og framvinda þess sem stýrir kennslunni. Að vissu leyti hafa ýmsar skólaumbætur einnig aukið á umfang fræðilegs náms, á kostnað þess hagnýta, í oftrú á að meiri þekkingu á efninu fylgi meiri færni. Námið er síðan líka dæmt eftir því hvað viðkomandi hefur tileinkað sér af efninu sem var kennt en ekki eftir þeirri færni sem hann hefur náð.

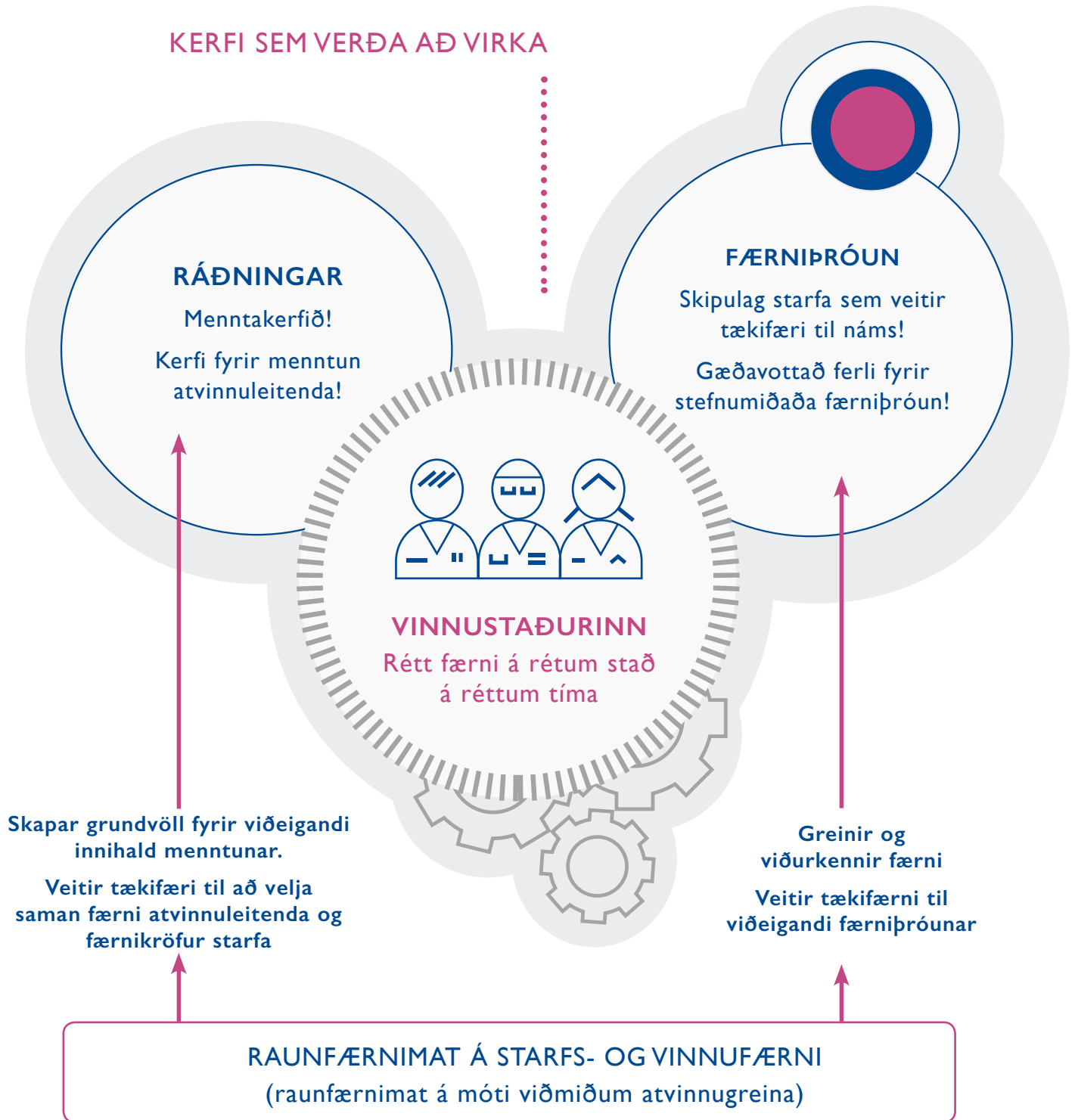
Þessi skipting í fræði og hagnýtingu á sér sjaldan stað í atvinnulífinu. Þar er einstaklingurinn metinn á móti meira eða minna formlegum færnikröfum fyrir ákveðin störf eða verkefni. Þegar atvinnulífið þarf á færni að halda og menntakerfið býður upp á menntun sem grundvölluð er á fræðilegum forsendum og hagnýtingu, rekst þetta tvennt að nokkru á, hagsmunirnir og hefðin. Færniþróun krefst þverfaglegrar aðkomu og tenginga milli margra þekkingarsviða

og er annars eðlis en þróun þekkingar á afmörkuðu efni. Ef vilji er fyrir því að menntunin sé mikilvæg atvinnulífinu, og mæti betur þörfum þess og væntingum um árangur, þarf að dýpka samstarfið og fyrst og fremst breyta því hvernig námi innan skólakerfisins er skipt upp í fræðileg og hagnýt viðfangsefni. Sameiginleg sýn á skipulag náms út frá færni, gæti líka auðveldað meiri afrakstur og aukið sveigjanleika á milli annars vegar þess sem gerist innan ramma náms áður en farið er út í atvinnulífið og hins vegar náms í atvinnulífinu.

Aðferð menntakerfisins til að skipuleggja nám í efnisþáttum, fræðilegri og hagnýtri þekkingu, getur einnig leitt til þess að hæfileikar og færni einstaklinganna fái ekki að njóta sín og vaxa. Velgengni atvinnulífs er meiri þegar einstaklingar eru meðvitaðir um eigin færni og skilja hvernig hægt er og ætlast er til að hún sé notuð í vinnu. Einstaklingur með góðan skilning á sjálfum sér, meðvitaður um styrkleika og veikleika í færni sinni og getur lært, verður einnig starfsmaður sem getur tekið þátt í stefnumarkaðri færniþróun og daglegu námi á vinnustað.

Í flestum tegundum skóla og á flestum þrepum menntunar er námið ennþá skipulagt út frá sameiginlegum heildum, þar sem ekki er hvatning til einstaklingamiðaðra námsferla. Sjaldnar er námið skipulagt á þeim grundvelli að

KERFI SEM VERÐA AÐ VIRKA



einstaklingar hafi val út frá eigin forsendum og færniþrepi, hæfileikum og áhuga. Með því að breyta skipulagi náms í þá átt að sjálfsmynd einstaklingsins um eigin færni styrkist, fremur en að sjálfsmyndin tengist prófum í ýmsum greinum frá ýmsum skólum, myndu fleiri ungmenni, sem finna sig ekki í námi í dag, þroskast og geta nýtt sér námið sem býðst.

Gæðin eru áskorun

Það er almenn áskorun fyrir grunn- og framhaldsnám í formlega menntakerfinu að atvinnurekendur upplifa einfaldlega að gæðin og samsvörunin við vinnuna séu of lítil og það þurfi alltof langan tíma til að kynna og kenna starfið og í sumum tilfellum „aflæra“ áður en einstaklingur sem er ráðinn beint úr skólakerfinu sinnir starfi sínu á fullnægjandi hátt. Aftur verður spurningin um samstarfið milli atvinnulífs og skóla afgerandi. Með góðu samstarfi verður samtalið lifandi um það sem skiptir máli í innihaldi námsins og betri forsendur eru fyrir hagnýtingu, vinnustaðanámi, starfsskiptum fyrir kennara og aðra starfsmenn, sem leiðir til þess að gæðin eru metin og tryggð.

Náms- og starfsráðgjöf hefur það hlutverk að auðvelda ungmennum að skilja hvað biður þeirra í atvinnulífinu og hvaða leiðir eru til ákveðinna starfa og faga. Samstarf milli skóla og atvinnulífs sem virkar, eflir og þróa möguleika náms- og starfsráðgjafar til að gefa réttar upplýsingar um hlutverk starfa og möguleika á starfsframa og jafnframt hvernig þetta rímar við getu einstaklinganna.



Í flestum tegundum skóla og á flestum þrepum menntunar er námið ennþá skipulagt út frá sameiginlegum heildum.

Kerfi til að mennta og færniþjálfna einstaklinga til að koma aftur inn í atvinnulífið

Þetta kerfi er fjármagnað af hinu opinbera til að mennta og færniþjálfna atvinnuleitendur, og sem veitir einstaklingum forsendur til þess að þróa þess konar færni sem atvinnurekendur í einka- og opinbera geiranum leita eftir.

Atvinnuleit í kjölfar endurskipulagningar veldur streitu bæði í samfélaginu og hjá hinum atvinnulausa. Það er allra hagur að hægt sé að flýta því sem mest að atvinnuleitendur komist í viðeigandi störf.

Atvinnuleitendur sem þurfa að þróa færni sína til að mæta þeim kröfum sem settar eru fram til starfsmanna, þurfa að geta tekið þátt í aðgerðum sem gera þeim mögulegt að snúa aftur á vinnumarkaðinn með viðeigandi

færni. Regluverkið í kringum menntun og færniþróun atvinnuleitenda þarf að vera sveigjanlegt þannig að aðgerðir henti fyrir atvinnulífið, bæði til skamms og langs tíma.

Þarfir mismunandi starfsgreina fyrir færni eru ólíkar. Framboð á menntun fyrir atvinnuleitendur þarf að geta mætt eftirspurn eftir lengra og umfangsmeira námi.

Ef of strangar kröfur eru gerðar um að einstaklingurinn skuli fara eins hratt og mögulegt er inn á vinnumarkað aftur, geta þau menntunarúrræði sem honum standa til boða leitt til þess að hann fái starf á sama þrepi og starfið sem lagt var niður. Þá er hættu á að einstaklingurinn missi starfið aftur við næstu endurskipulagningu, enn á sama þrepi. Á sama tíma er í ýmsum greinum vöntun á vinnuafli með rétta færni, en þar sem verkefnið krefjast ekki meiri færni en svo, að atvinnuleitandi með rétta grunnleikni getur orðið starfhæfur með heldur umfangsmeira og lengra námi.

Nám þarf að hanna í sameiningu

Menntun og færniþróun sem ætlað er að auðvelda einstaklingum í atvinnuleit að fara aftur inn á vinnumarkaðinn þarf að skipuleggja í nánú samstarfi við aðila vinnumarkaðarins, faggreinar og jafnvel einstaka staðbundin fyrirtæki.

Fyrsta skrefið í slíku samstarfi er að vinna sameiginlega áreiðanlegar greiningar á færniþörf til skamms og langs tíma, bæði á landinu öllu, en líka svæðisbundið og staðbundið. Menntun og færniþróun getur

ekki orðið góð, ef ekki er byggt á nægilega góðum greiningum á því hvernig færni er þörf fyrir mismunandi störf og hver eftirspurnin eftir færni er. Samstarfs er einnig þörf til að bæta samhæfingu milli mismunandi opinberra aðila, sem hafa áhrif á það hvernig menntun fyrir atvinnuleitendur ætti að vera. Pólitískar ákvarðanir um landfræðilegar skiptingar ábyrgðar, umboð og fjárhagslegar forsendur geta staðið í vegi fyrir menntunarúrræðum sem hafa það að markmiði að atvinnuleitendur komist aftur inn á vinnumarkaðinn.

Þörfin fyrir menntun fyrir þann sem er atvinnulaus og vill fara inn á vinnumarkaðinn aftur eða í fyrsta sinn á sennilega eftir að aukast. Hægt væri að nýta formlega menntakerfið betur en gert er, til að mennta atvinnuleitendur. Þegar dekka þarf færniþörf, sem nemur ekki heilli námsleið, þarf sveigjanleika sem gerir það mögulegt að hætta í námi þegar færniþörfinni hefur verið mætt. Til þess að þetta megi verða, þarf umbætur á stjórnkerfi og fjárhagslegum forsendum, en líka breytingar á hefðum og gildum.

Þegar hugsað er um það hvernig forsendur í atvinnulífinu breytast sífellt örar, og inntak starfa og faga breytist eða hverfur, er það virkileg áskorun fyrir opinberar stofnanir, sem bera ábyrgð á að styðja einstaklinga í atvinnuleit, að búa yfir nýrri þekkingu um færniþörf fyrir þau störf sem meta þarf einstaklinga til. Þau kerfi og verkfæri sem notuð eru, byggja sjaldan á að stilla saman færni sem er til staðar við færni sem beðið er um, heldur byggir á að einstaklingur er metinn á móti starfsgreinum eða lýsingu atvinnurekanda á lausu starfi. Ef færniþörfum



Þeir einstaklingar sem eru ólíklegastir til að fá vinnu þurfa oft á að halda sértækum aðgerðum á formi menntunar og færniþróunar sem tengjast vinnustað. Almennt eru það þessir hópar sem hafa tilhneigingu til að stækka og sem vinnumarkaðspólitíkin setur í forgang.

En menntun til starfa þarf að móta þannig að samfélagið geti tekið tillit til atvinnuleitenda með góðar forsendur til að þróa færni sem er eftirsótt. Þetta er sérstaklega mikilvægt fyrir faggreinar og fyrirtæki sem líða fyrir skort á færni, þannig að það hamlar alvarlega þróun og vexti.

starfs og lausra starfa er ekki lýst þannig að mögulegt sé að stilla þeim saman við færni einstaklinganna, þá er líka hættu á að menntunin sem í boði er hitti ekki í mark.

Forsendur einstaklings og raunfærni sem hann hefur áður aflað sér, í eða utan atvinnulífs, þarf að meta þannig að menntunarúrræði sé hagkvæmt bæði hvað tíma og fjármuni varðar. Kortlagningu á færni einstaklings má gera með raunfærnimati á móti kröfum atvinnulífsins um færni til ákveðinna starfa og faga (færnikröfur) og niðurstöðuna er hægt að nota sem ráðgjöf um hvaða menntunarúrræði er best að bjóða.

Raunfærnimat á starfs- og vinnufærni

Þetta er kerfi sem með skipulögðu og gæðavottuðu ferli kortleggur, skrásetur og viðurkennir færni á móti færnikröfum sem gilda fyrir mismunandi störf og starfsgreinar, burtséð frá því hvernig færninnar var aflað. Til að raunfærnimat sé áhrifaríkt þarf kerfið að gilda á landsvísu og vera lögmætt og gæðatryggt.

Á Norðurlöndunum hefur raunfærnimat verið áberandi síðan 1990. Það er ýmislegt líkt í regluverkinu sem tengist raunfærnimati og því hvernig við sjáum markmið raunfærnimats og formgerum þau en einnig er munur á. Sameiginlegt er að þróun og innleiðing raunfærnimats

hefur fyrst og fremst farið fram innan ramma formlega menntakerfisins.

Best hefur tekist að samþætta raunfærnimat í starfsmenntun og fullorðinsfræðslu á framhaldsskólastigi. Að loknu framhaldsskólastigi er minna um raunfærnimat til inngöngu eða styttingar á námi. Markmiðið með raunfærnimati hefur fyrst og fremst verið að gefa einstaklingum möguleika á að fá færnina metna til að fá aðgang að námi eða til að fá styttingu á námi í formlega kerfinu.

Raunfærnimatið byggir því á náms- og færnikröfum sem settar eru fram og ákveðnar í formlega skólakerfinu og sem endurspeglar þær kröfur sem gerðar eru um að ljúka námi í þeirri grein sem um ræðir. Markmiðið er að einstaklingur ljúki námi í framhaldi af raunfærnimati og geti sýnt fram á skírteini í viðkomandi fagi, sem sýni að hann stóðst próf sem hann tók og náði þeim námsárangri sem liggur til grundvallar staðfestum námslokum. Raunfærnimati í formlega kerfinu er ætlað að gera mögulega menntun sem leiðir til formlegra námsloka.

Raunfærnimat á óformlegri færni

En á vinnumarkaði þar sem formlegt skírteini um menntun dugar ekki starfsævina út og þar sem færniþörfin breytist ört er þörf fyrir raunfærnimat og viðurkenningu á færni þeirri sem þróuð hefur verið á grundvelli framvindu í atvinnulífinu. Raunfærnimatið á að sýna þá færni sem einstaklingur þarf að hafa til að geta stundað ákveðið starf og jafngildir þeim kröfum sem gerðar eru til meðal annars

framleiðni, gæða, þróunar og sjálfbærni í því fyrirtæki sem hann starfar í. Raunfærnimatinu er ætlað að gera færniþjálfun mögulega. Þetta form af raunfærnimati er sérstaklega mikilvægt á þeim vinnumörkuðum, sem byggja á fáum störfum sem krefjast ákveðinna formlegra námsloka til að fá ráðningu eða sinna starfi.

Í vel starfhæfu raunfærnimatskerfi sem byggt er á réttum forsendum, þar sem raunfærnimat er framkvæmt á móti kröfum atvinnulífsins, leiðir það til staðfestingar á færni (fagbréf, skírteini eða álíka) sem er viðurkennd og lögmæt á vinnumarkaði. Raunfærnimatið og færniskírteinin veita einstaklingum aukin tækifæri til hreyfanleika á vinnustað eða milli vinnustaða. Atvinnurekandi getur fengið skýra mynd af því hvaða færni er til staðar og hvaða færni vantar í fyrirtækið og getur notað upplýsingarnar til að hanna áætlun fyrir ráðningar, færniþróun og leiðir til að bæta þá færni sem þegar er fyrir hendi.

Fyrir mörg fyrirtæki sem eru á alþjóðlegum markaði og í mikilli samkeppni, er það einnig mikilvægt í samkeppnisstöðunni að geta sýnt þá samanlögðu færni sem er til í fyrirtækinu. Þær færnikröfur sem settar eru fram í raunfærnimati atvinnulífsins geta einnig, í samskiptum við hinar ýmsu stofnanir samfélagsins, verið grundvöllur þess að tryggja gæði og árangur í menntunarræðum, þannig að þau henti atvinnulífinu betur.

Kerfið þarf að njóta viðurkenningar

Til þess að raunfærnimatskerfi í atvinnulífinu njóti trausts og viðurkenningar verða færnikröfur, raunfærnimatsferli, skirteini og fleira að vera viðeigandi, áreiðanleg og skapa verðmæti. Vinnan við að þróa færnikröfur, skipuleggja þær og endurskoða stöðugt og reglulega, verður að vera í höndum stofnunar eða annars aðila sem nýtur mikils trausts og er viðurkenndur í starfsgreininni þar sem raunfærnimatið fer fram.

Þar sem ólíkar greinar og faggreinar hafa ólíkar færniþarfir, skiptir máli að raunfærnimatskerfið hæfi viðkomandi grein. Færnikröfur mega ekki vera of almennar því þær skapa ekki nægileg verðmæti fyrir viðkomandi fyrirtæki. Mikilvægt er að hið sérstaka samhengi og forsendur greinarinnar endurspeglast í lýsingu á færni og færnikröfum, samtímis því að gagnsæi og yfirfærslugildi skapar forsendur fyrir aukinn hreyfanleika.

Sömuleiðis eru samningar nauðsynlegir um þá uppbyggingu og staðla sem eiga að gilda við lýsingu á færni og færnikröfum. Við lýsingu á því sem einstaklingar eiga að vita, skilja og geta gert í vinnunni, er að mestu notast við form fyrir birtingarmynd færinnar (e. learning outcome) þannig að færnin svari kröfum greinarinnar. Með því að nota sama form og formlega menntakerfið, verður auðveldara að eiga samskipti um þau menntunarúrræði sem þörf er fyrir til að mæta færniþörfinni. Á Norðurlöndum er í gangi umræða um hvort, og þá hvernig, norræni hæfniramminn (NQF), sem tengist



Raunfærnimatið og færniskirteinin veita einstaklingum aukin tækifæri til hreyfanleika á vinnustað eða milli vinnustaða.

evrópska hæfnirammannum (EQF), getur nýst við að skilgreina þau námslok á þau þrep sem lýst er og ákvörðuð í atvinnulífinu. Ef birtingarmynd færni (e. learning outcome) og NQF geta saman myndað grunn á landsvísu í uppbyggingu fyrir atvinnutengt raunfærnimat, er mögulegt að auka samstarf við formlega menntakerfið. Það gæti reynst fyrirtækjum mikilvæg auðlind þegar þau vinna með kerfisbundna færniþróun.

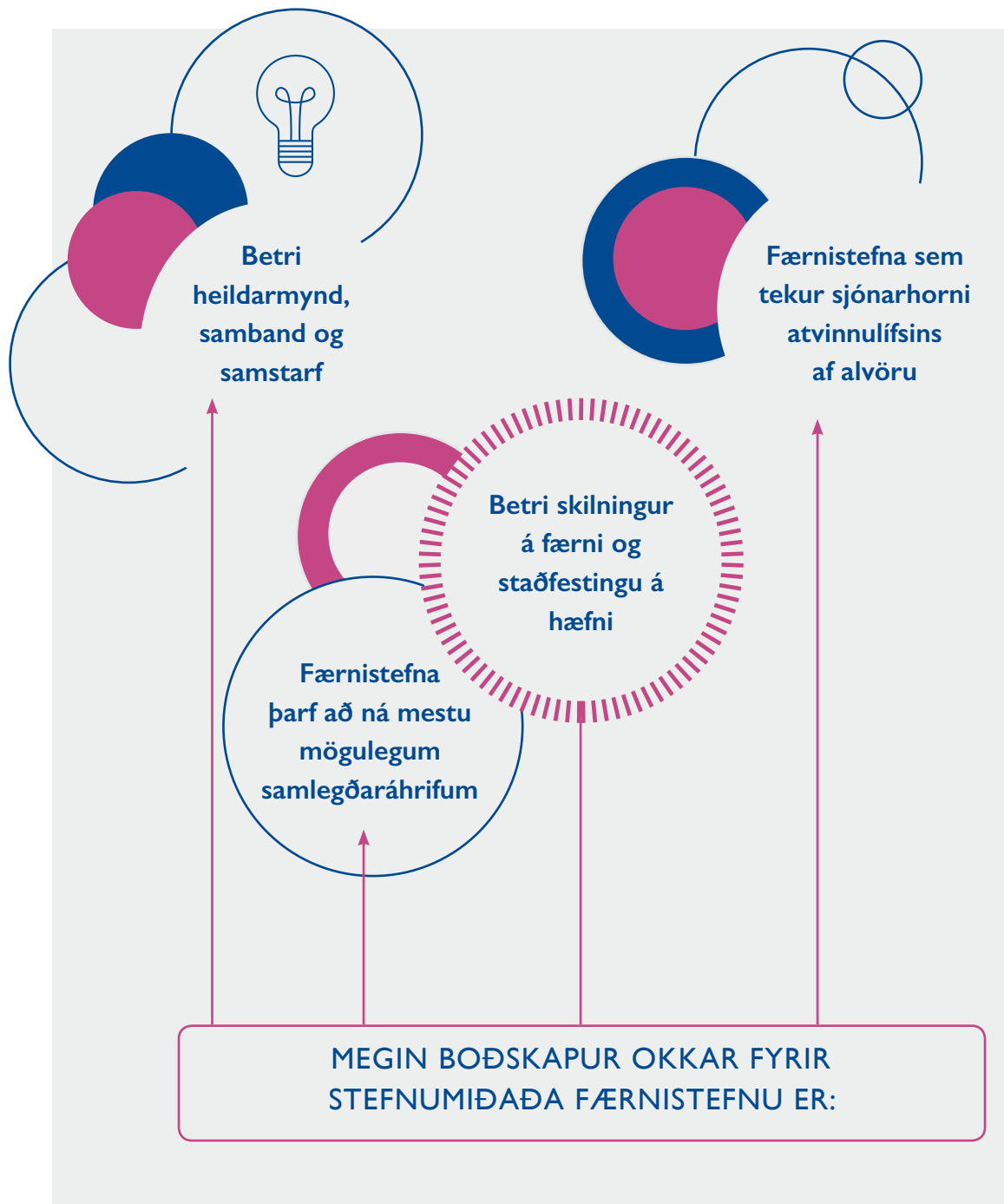
Raunfærnimat innan formlega menntakerfisins er byggt á stöðlum og reglum sem gilda á landsvísu. Matið er með skýra ábyrgðaraðila sem bera ábyrgð á lögmæti, gæðum og sjálfbærni til lengri tíma. Á grundvelli laga var raunfærnimat metið gagnvart áframhaldandi námi og fékk þannig aukinn slagkraft og dreifingu. Á sama hátt þarf að festa í sessi sterkan og árangursríkan ábyrgðaraðila á landsvísu. Sá aðili tæki á sig ábyrgðina á að tryggja gæði, lögmæti og umsýslu raunfærnimats, til móts við kröfur atvinnulífsins til lengri tíma. Þetta þarf að gerast í samstarfi aðila í atvinnulífinu og samtaka faggreina, eða annarra samsvarandi samtaka.

Áskoranir - Færniþjálfunarkerfi atvinnulífsins

Áskoranir til að færniþjálfunarkerfi atvinnulífsins virki rétt:

- Breyta þarf skilgreiningu á grunnþekkingu og færni í tengslum við breyttar þarfir í atvinnulífi.
- Í formlega menntakerfinu er nám skipulagt eftir efni en ekki færni.
- Í skólanum er nám skipulagt án tillits til raunfærni og hæfileika allra einstaklinganna.
- Námið sem fram fer í skólanum hefur of veika tengingu við atvinnulífið.
- Hæfileikinn til að stjórna, skipuleggja og fylgja færniþróun eftir, er ekki nægilega þróaður í mörgum fyrirtækjum.
- Einstaklingurinn tekur ekki nægilega mikla ábyrgð á eigin færniþróun í atvinnulífinu.
- Færniþróun sem fer fram á námsstöðum utan menntastofnana er afgerandi, svo að mæta megi þörfum fyrirtækisins fyrir rétta og nægilega færni.
- Raunverulega færni einstaklinga þarf að skrásetja, viðurkenna, og staðfesta, með raunfærnimati sem hefur mikið gildi á vinnumarkaði.
- Ýmsir fulltrúar samfélagsins hafa ekki næga þekkingu á færniþörfum atvinnulífsins.
- Ófullnægjandi samstarf milli aðila í atvinnulífinu og viðkomandi pólitískra sviða leiðir til ónógrar samhæfingar, skörunar og misbrests í stuðningi við einstaklinginn.
- Nám fyrir atvinnuleitendur er að of miklu leyti mótað fyrir þá sem af ólíkum ástæðum eiga erfiðast með að komast inn á vinnumarkaðinn og vinnumarkaðsmenntunin leiðir ekki til hæfni og sjálfbærrar starfsfærni þeirra.
- Skortur á sveigjanleika gerir það að verkum að ekki er hægt að nota formlega menntakerfið á árangursríkan hátt til vinnumarkaðsmenntunar.

- Við erum enn of upptekin af formlega skólakerfinu þegar við ræðum og hugsum um færniþróun í atvinnulífinu.
- Kerfi og líkön til að viðurkenna raunverulega færni á mótí færniviðmiðum atvinnulífsins eru ekki enn nægilega þróuð og því er metið á mótí námskrám og færnikröfum sem menntakerfið hefur mótað.
- Í hverju landi vantar staðla, viðmið og reglur til að tryggja gæði í raunfærnimati á atvinnulífs- og starfstengdri færni.
- Ógreinilegt er hvar ábyrgðin liggur í raunfærnimatskerfi atvinnulífsins. Hana þarf að skýra, svo að skipulagning og fjármögnun á sjálfbærnu kerfi verði tryggð.
- Samninga skortir um hvaða rammi eigi að gilda gagnvart lýsingum á færni og færnikröfum þannig að hægt sé að skrásetja, viðurkenna/meta og gera færni einstaklinga sýnilega á mótí viðmiðum atvinnulífsins.
- Ákveðin togstreita ríkir milli viðhorfs menntakerfisins til námsloka annars vegar og möguleikans til að viðurkenna hæfni (fagbréf, skírteini, færnimat o.s.frv.) sem öðlast má í atvinnulífinu hins vegar. Með þessu er loku fyrir það skotið að einstaklingur geti nýtt sér formlega menntun til færniþróunar.
- Starfhæft kerfi til raunfærnimats á mótí viðmiðum atvinnulífsins verður að byggja á náinni samvinnu við fyrirtæki en með viðurkenningu á vinnumarkaðinum. Hvernig á að fjármagna og skipuleggja starfið?



Heildstæð færnistefna

Stjórnvöld verða að koma að mótun færnistefnu.

Þetta snýst um að finna rétt jafnvægi milli markaðskrafta og opinberrar stjórnsýslu, milli umbreytinga í atvinnulífi og hefða og getu menntastofnana og milli færniþarfar atvinnulífsins og frjálsrar þróunar á hæfileikum einstaklinganna. Það krefst einnig mikilla breytinga í því hvernig við hugsum um nám, færni og menntun. Til þess að hefja þetta umbreytingarferli, verður að styrkja þær pólitísku ákvarðanir sem taka þarf, með nánu samstarfi við aðila atvinnulífsins og samtök innan faggreina.

Fjórir punktar um færnistefnu

Atvinnulíf á Norðurlöndum byggir á langri og góðri hefð, sem oft er kölluð norræna líkanið. Einnig er löng hefð fyrir opnu formlegu menntakerfi fyrir alla sem einnig tekur til fullorðinsfræðslu. Pólitísk ábyrgð á færniþjálfun fyrir atvinnulífið og hvernig hún hentar vinnumarkaði dreifist á Norðurlöndunum á margar hendur sem falla undir mismunandi pólitísk svið og mismunandi stjórnvöld sem kostuð eru af ríki, svæðum eða sveitarstjórnunum. Það atvinnulíf sem við sjáum nú þróast í umfangi og hraða, er áskorun fyrir pólitík

þar sem umbætur og aðgerðir eru framkvæmdar út frá ólíkum áherslum og skorti á samræmingu. Þörfin fyrir vel skilgreinda færnistefnu sem horfir til hags atvinnulífsins fyrir næga og rétta færni verður stöðugt mikilvægari og meira krefjandi. Stefnumörkuð færniþjálfun er nauðsynleg til að tryggja hagræna þróun, samkeppnishæfni og vöxt fyrirtækja og til að tryggja atvinnu þar sem starfsmenn búa við öryggi og möguleika til að þróast í starfi.

Meiri heildarsýn, tenging og samstarf

Boðskapurinn er ekki í sjálfu sér róttækur en það að móta og skipuleggja stefnu sem leiðir til aukinnar heildarsýnar, tengingar og samstarfs felur í sér róttækar breytingar á mörgum sviðum. Það er krefjandi að vinna gegn sundrung og rörsýn.

Það er að mörgu leyti brautryðjendastarf að byggja brýr milli ólíkra sviða í stjórnmálum og ólíkra námsmenninga. Hætta er á því að pólitík sem leitar eftir heildarsýn og tengingu geti orðið svo þunn og almenn að hún hafi enga

praktíska þýðingu. Færnistefna sem byggir á jafnræði milli starfsmenntunar og fræðilegs náms og milli formlegs og óformlegs náms mun mæta miklum mótbyr og ýta við innmúruðum hugsunarhætti kyrrstöðu og viðtekins sannleika. Til að stýra þróuninni í rétta átt þarf meðvitaðan vilja og skýra stefnu og ná þarf árangri á leiðinni.

Færnistefna þarf að ná mestu mögulegum samlegðaráhrifum

Mikilvægt er að þróun og nýting á mannauðnum, á formi þekkingar, leikni og persónulegrar færni, gangi hönd í hönd með þeirri þróun sem æskileg er í atvinnulífi og samfélagi. Einnig er mikilvægt að stefnan taki greinilega fram þörfina fyrir bæði lárétta og lóðrétta færniþróun, sem fer eftir því hvort markmiðið er hærra þrep í menntun eða þörfin er fyrir endurnýjun og meiri breidd í færni á því þrepi sem viðkomandi er á.

Norska orðið „kompetens“ (á íslensku færni) er komið af lateska orðinu „competire“, sem þýðir að ná samræmi eða fá eitthvað til að passa saman. Mikil færni í samfélagi felst í því að færniþjálfun og færniþarfir passi vel saman, bæði á landsvísu og í einstaka fyrirtækjum. Í því felst einnig að einstaklingar hafi gott sjálfstraust í atvinnulífi og samfélagi og hafi tækifæri til að nota hæfileika sína og menntun á góðan hátt. Góð færnistefna skapar samlegðaráhrif milli allra tegunda af námi, burtséð frá því hvort það á sér stað í atvinnulífinu, formlega menntakerfinu eða í frjálsu félagsstarfi.

Betri skilningur á færni og staðfestingu á hæfni

Þetta skiptir meginmáli til að færniþjálfun fyrir atvinnulífið nái árangri. Staðfesting á

FÆRNISTEFNA SEM TEKUR SJÓNARHORN ATVINNULÍFSINS AF ALVÖRU

Með færnistefnunni verður að sjá til þess að umbætur náist, ásamt umgjörð og tækifærum til samstarfs, með það að markmiði að atvinnurekendur og launafólk, hvor aðili fyrir sig og í sameiningu, geti tekið ábyrgð á stefnumarkaðri færniþróun á vinnustaðnum.

hæfni er staðall eða námsferill sem lýst er í menntakerfi. Niðurstaða námsins er skilgreind, metin og skjalfest á sama hátt fyrir alla sem fá staðfestingu á hæfni sinni. Staðfesting á hæfni er hlutlæg og skilgreind. Færni er tengd viðkomandi einstaklingi og eingöngu er hægt að lýsa henni og meta á einstaklingsbundinn hátt. Færni er sýnd, en staðfesta hæfni (prófskírteini) hefur maður. Á einfaldan hátt má segja að formlega skólakerfið byggir upp staðfesta hæfni, sem sé síðan vísbending um færni. Námi í atvinnulífinu byggir upp færni, sem síðan er hægt að formgera í staðfestingu á hæfni.

Áskoranir blasa við í stjórnmálum

Pólitískar ákvarðanir og umbætur geta létt undir með atvinnurekendum og hvatt þá til að fjárfestinga meira í skipulagðri færniþróun. Sama gildir fyrir einstaklinga á vinnumarkaði, áður en þeir fara inn



Færni er tengd einstaklingum.

á vinnumarkaðinn eða koma inn á hann eftir atvinnuleit, að ábyrgð þeirra á eigin færniþróun getur styrkst eða veikst á grundvelli pólitískra ákvarðana.

Auk þess að tryggja starfhæft hvatningakerfi í tengslum við forsendur ævináms, ætti færnistefna að skapa aðgengi að náms- og starfsráðgjöf alla starfsævina. Þar að auki ætti að skapa sveigjanlegt menntakerfi sem getur mætt þörfum atvinnulífsins fyrir færni og vinnumarkaðsaðgerðir sem gera einstaklingum kleift að þróa færni sem passar kröfum atvinnulífsins til ráðninga í störf.

Starfhæf færnistefna á ekki bara að breyta mörkum eða færa til ábyrgð. Styrkja þarf og þróa sameiginlegar áætlanir um færniþjálfunarkerfi með góðu samstarfi aðila atvinnulífsins. Í grunninn snýst þetta um að efla eigin samtök til þátttöku á þessu sviði, en einnig um nýja nálgun og uppbyggilegt samstarf aðilanna.

Það á við um færniþjálfun, fremur en mörg önnur málefni sem samtök launafólks og atvinnurekenda fjalla um, að þörf er fyrir meiri virkni og hvatningu hjá félagsaðilum í viðkomandi samtökum. Færni er tengd einstaklingum. Stefnumörkuð færniþjálfun fer fram í fyrirtækjum. Þess vegna þarf hugsanlega að þróa nýtt skipulag í starfi aðila atvinnulífsins með aukinni nærveru svæðis- og staðbundið.

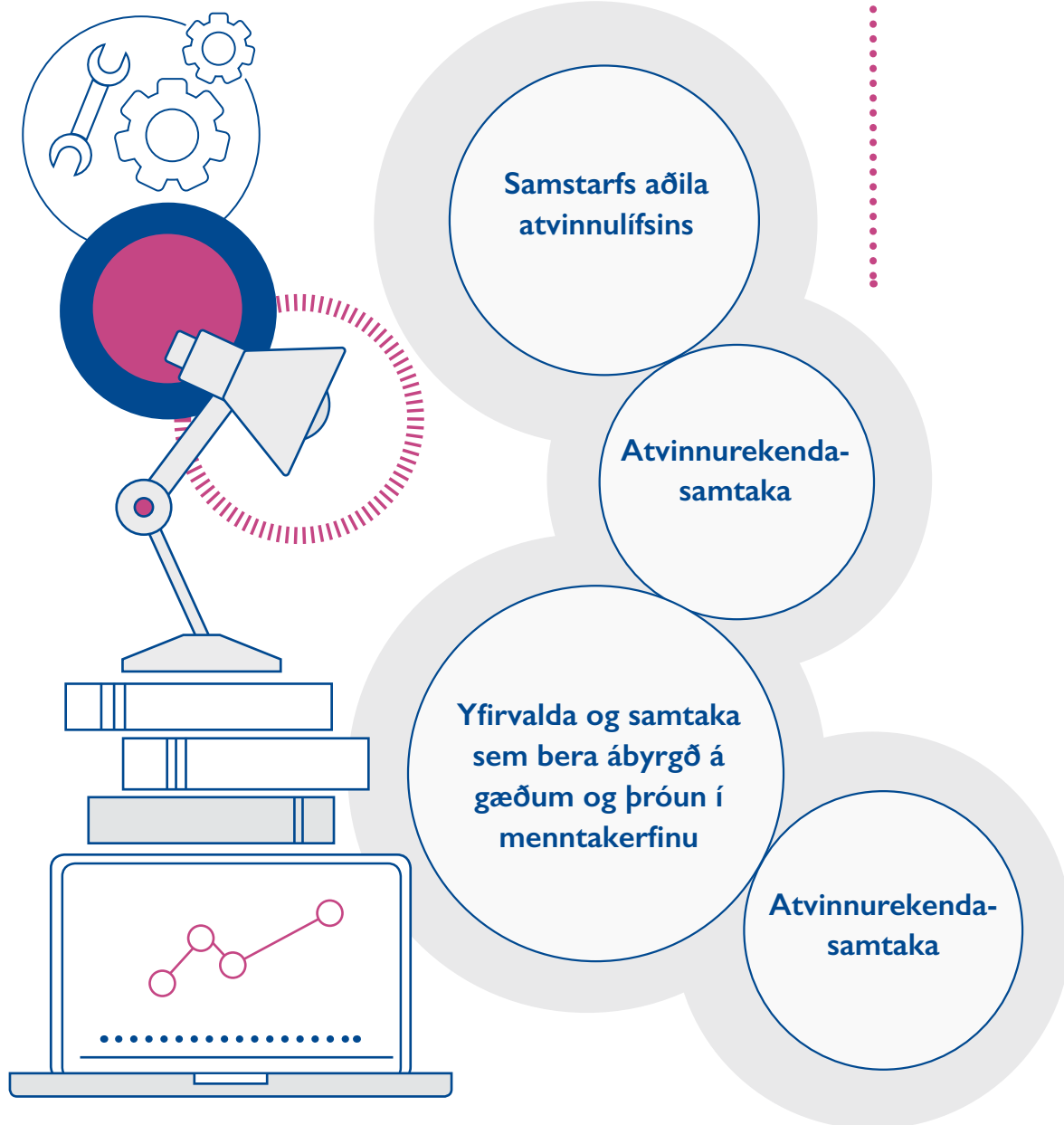
Mikilvægt er að sú færnistefna sem mótuð er og framkvæmd í samstarfi stjórnvalda og aðila atvinnulífsins, sé grundvölluð á sameiginlegum skilningi á færnihugtakinu. Yfir hvað nær stefnumörkuð færniþjálfun, hvernig á að gera raunfærni sýnilega og viðurkenna hana, hvaða afleiðingar hefur það fyrir starfhæft færniþjálfunarkerfi? Móta þarf pólitískan ramma og samninga milli aðila vinnumarkaðarins þannig að það styðji og hvetji fyrirtækin til að vinna á stefnumarkaðan hátt með færniþjálfun.

Áskoranir - Færnistefna

Áskoranir færnistefnu sem virkar eru:

- Pólitík sem skipulögð er í mismunandi opinbera bása, þar sem ákvörðun um umbætur og aðgerðir er tekin út frá mismunandi forgangsörðun og með takmarkaðri samhæfingu, getur ekki mætt þörfum atvinnulífsins.
- Að mörgu leyti er það brautryðjendastarf að byggja brú milli mismunandi pólitískra sviða og námsmenninga.
- Breyta þarf ríkjandi hugsun um markmið menntunar í samfélaginu.
- Hagræna sjónarhornið á stefnumarkaða færniþjálfun þarfnast umbóta, það vantar aðferðir til að reikna út ávinning fjárfestinga, fjárfesting í færni er bókfærð sem kostnaður, það er erfitt að fjármagna fjárfestingu í færni með öðru móti en eigin fjármagni og möguleikar á fjárhagslegum stuðningi við einstaklinginn eru takmarkaðir.
- Nám í atvinnulífinu sem byggir upp færni er hægt að formgera með því að skilgreina námslok.
- Ná þarf jafnvægi milli markaðskrafta og stýringu stjórnvalda, milli sviptinga í atvinnulífi og getu og hefða menntastofnanna og milli færniþarfa atvinnulífsins og óheftrar þróunar einstaklinga á hæfileikum sínum.
- Miklar breytingar þurfa að verða á hugsun okkar og umfjöllun um nám, færni, menntun og mikilvægi skilgreindra námsloka frá mismunandi kerfum.
- Sú pólitíska ákvörðun sem þarf að taka til að hefja þetta breytingarferli verður að móta og tengja í virkri og náinni samvinnu við aðila atvinnulífsins og samtök faggreina.
- Með pólitískum ákvörðunum og umbótum verður að skapa forsendur sem létta undir með, styðja og hvetja atvinnurekendur til að auka fjárfestingu í stefnumarkaðri færniþjálfun.
- Gott samstarf milli aðila atvinnulífsins þarf að styrkja og þróa sameiginlegar áætlanir um færniþjálfunarkerfi.
- Fólk er sammála um gagnsemi heildstæðs og viðurkennds kerfis á landsvísu til viðurkenningar á raunfærni og hvernig eigi að þróa það, festa í sessi, reka og nýta.

TILLÖGUR TIL: •••••



Hvar byrjum við og hvar liggur ábyrgðin?

Atvinnulíf í breytingarferli, þar sem færniskröfur eru endurskilgreindar í takt við endurskipulagningu, leiðir til þarfar fyrir breytingar og endurnýjun í öllum undirkerfum og skýra heildarsýn.

Ný nálgun á færnistefnu, dýpra samstarf milli aðila atvinnulífsins, bætt stefnumörkuð færniþróun í fyrirtækjum og aukin eigin ábyrgð einstaklinga –mörg ólík kerfi og svið í samfélaginu þurfa að vinna saman og þróast í sameiginlegum takti til að þetta geti orðið að veruleika.

Aðgerðir til að móta starfhæft færniþróunarkerfi frá sjónarhorni atvinnulífsins krefst pólitísks framlags til að breyta skipulagi, kerfum, og umgjörð í löndunum. Þetta er breytingarstarf sem fyrirtæki, stéttarfélög, fagfélög og fræðsluaðilar þurfa að vinna saman á hverjum stað og eftir svæðum.

Gildismati og viðhorfum til færniþjálfunar verður að breyta með almennum aðgerðum. Það er ekki annað hvort „að ofan og niður“ eða „að neðan og upp“ heldur „bæði og“ sem gildir. Það sem mestu skiptir er að breytingastefnan sé gerð í samvinnu milli allra þeirra sem málið varðar, bæði á landsvísu, miðlægt og staðbundið. Mismunandi aðgerðir sem ætlast er til að leiði til tiltekinnar breytingar í samræmi við stefnuna þarf að samhæfa til að ná sem bestum samlegðaráhrifum.

Heildstæðar tillögur

Tillögur netsins til aðila vinnumarkaðarins í samstarfi eru að saman taki menn frumkvæði að eftirtöldu:

- Aðilar vinnumarkaðar, félagasamtök og stjórnvöld þrói og samhæfi áætlun fyrir stefnumarkaða færniþjálfun í fyrirtækjum á landsvísu. Áætlunin taki jafnt til aðgerða gagnvart stjórnendum í fyrirtækjum, starfsmönnum og trúnaðarmönnum stéttarfélaga og til framkvæmdaraðila sem geta lagt af mörkum til að tryggja færniþjálfun og menntun í sveigjanlegu og straumlínulöguðu kerfi.
- Þrói sameiginlegt og heildstætt kerfi til að lýsa og raunfærnimeta skilgreind námslok (d. kvalifikationer) og færni, kerfi sem hefur gildi bæði í atvinnulífi og menntakerfi. Mikilvægur hluti kerfisins er að tryggja skilning og notkun á lýsingum á árangri náms í atvinnulífinu.
- Setja á laggirnar miðlægt færnipólitískt ráð, þar sem umræða getur farið fram um þær grundvallaráskoranir og möguleika sem við stöndum frammi fyrir og um það hvernig standa skuli að nauðsynlegum aðgerðum, sem fela í sér bæði samræmingu og fjármögnun.

- Setja á laggirnar ráð um færniþarfir sem samanstendur af aðilum vinnumarkaðarins, stjórnvöldum og rannsakendum, sem draga saman og greina heimildir um færniþarfir á landsvísu og eftir svæðum. Starf ráðsins á að stuðla að því að tryggja möguleika til færniþjálfunar fyrir einstaklinga, fyrirtæki og samfélagið í heild.
- Í hverjum skóla verði einhverjum falið það hlutverk að efla og móta faglegt samstarf, samhæfa og tryggja gæði og skipulag samstarfs bæði við fyrirtæki, milli stofnana og í innra starfi skólanna ásamt því að þær skólaeiningar sem komi þessu hlutverki á fái opinbera fjármögnun til þess.
- Góð náms- og starfsráðgjöf verði þróuð í skólum með faglegum ráðgjöfum með mikla færni í því sem varðar atvinnulíf og störf ásamt kerfi og skipulagi utan skólans sem tryggir náms- og starfsráðgjöf fyrir fullorðna sem vilja þróa færni sína og starfsmöguleika.
- Kennarar í formlega menntakerfinu, sem eru mikilvægur þekkingarbrunnur fyrir færniþjálfun í atvinnulífinu, fái möguleika til að endurnýja þekkingu sína á atvinnulífinu, bæði í einkageiranum og þeim opinbera, svo og þekkingu á áhrifavöldum á hverjum stað og svæði.
- Skapa forsendur og hvatningu fyrir lítil og meðalstór fyrirtæki til að taka þátt í netum og klösum þar sem hægt er að svara færniþörf í samstarfi með því að skiptast á reynslu, læra hver af öðrum og þróa námstilboð við hæfi, í samstarfi við fræðsluaðila, í eftir- og endurmenntun.
- Styrkja og þróa stafræna færni hjá öllum á vinnumarkaði til að geta nýtt tækniþróunina og tryggja nauðsynlega uppfærslu á færni.
- Setja upp þankasmiðju á norrænum grunni með sérfræðingum (stjórnmalamönnum, rannsakendum, atvinnulífi og embættismönnum í skólamálum). Í þankasmiðjunni verði safnað saman þekkingu og tillögur greindar og mótaðar að því hvaða hlutverki formlega skólakerfið skuli gegna til framtíðar í færniþjálfun fyrir atvinnulífið.
- Með sameiginlegu norrænu framlagi styrkja þekkinguna á hagrænu sjónarhorni á færniþróun og nám í atvinnulífinu. Það verði gert meðal annars með því að setja upp rannsóknaráætlun, þar sem kannað er gildi færniþróunar fyrir samfélagið, fyrirtækin og einstaklingana ásamt því að þróa líkön til að reikna út arðsemi af fjárfestingum af námi í atvinnulífinu.
- Gerð verði kortlagning og greining á þeim líkönum norrænu þjóðanna sem hafa verið þróuð og samþykkt til að fjármagna nám í atvinnulífinu. Einnig verði farið yfir lög og pólitíska ramma sem geta stuðlað að eða hindrað færniþróun í atvinnulífinu, í þeim tilgangi að skapa forsendur fyrir því að skiptast á reynslu og þekkingu.

Tillögur til samtaka atvinnurekenda

Tillögur netsins til samtaka atvinnurekenda á vinnumarkaði eru að samtökin hafi frumkvæði að því að:

- mælast til, hvetja og styðja með ákveðnum aðgerðum atvinnurekendur í viðkomandi samtökum, til að móta stefnu um hvernig tryggja skuli samkeppnishæfni í fyrirtækinu með stefnumarkaðri færniþjálfun með sérstakri áherslu á þær færniáskoranir sem tengjast stafrænni þróun og sjálfvirkni ásamt því hvernig samsetning vinnuaflsins hefur áhrif á framtíðarþróun fyrirtækisins

Tillögur til samtaka launafólks

Tillögur netsins til samtaka launafólks á vinnumarkaði eru að hafa frumkvæði að því að:

- mælast til, hvetja og styðja meðlimi sína með ákveðnum aðgerðum, til að skrásetja stöðugt og endurnýja núverandi starfsfærni sína með þeim verkfærum sem í boði eru, svo sem viðurkenndu raunfærnimati starfsgreina á móti viðmiðum atvinnulífsins og auðveldi þannig eigin ábyrgð á námi í tengslum við kröfur um færni í störfum.

Tillögur til yfirvalda og samtaka sem bera ábyrgð á gæðum og þróun í menntakerfinu

Tillögur netsins til viðkomandi yfirvalda og samtaka eru að hafa frumkvæði að því að:

- mælast til, hvetja og styðja með ákveðnum aðgerðum, stjórnendur menntastofnana á ólíkum stigum með núverandi uppbyggingu og fjármögnun. Þar sé tekið tillit til staðbundinna og svæðisbundinna þarfa atvinnulífsins til að móta viðeigandi fræðslutilboð til að mæta þörfum fyrir færni og þekkingu sem tengist stafrænni þróun og öðrum þekkingar- og færnisviðum sem hafa mikil áhrif á forsendur starfa og samfélags.



Kostir Norðurlandanna

Við höfum góðar forsendur til að ná valdi á þeim áskorunum sem varða færni og þróa nauðsynleg kerfi og uppbyggingu sem þurfa að vera til staðar til að einstaklingar og atvinnurekendur hafi þær forsendur sem sjálfbært, samkeppnishæft atvinnulíf krefst.

Það hefur áhrif á möguleika okkar til framtíðar hvernig við skipuleggjum atvinnulífið og að við byggjum áfram á þeim kostum sem við höfum náð í samkeppnishæfni gegnum norræna líkanið: Lítið atvinnuleysi og vinnumarkaður sem einkennist af faglegum störfum, mikilli framleiðni, háum meðallaunum, litlum launamismun, góðu samstarfi og atvinnurekendasamtökum sem nýta sér sjálfstæða starfsmenn. Gegnum viðtækt þríliða samstarf og félagslegt samtal (s. social dialog) um færniþróun geta kostirnir við norrænt samstarf eflst enn frekar. Þá öðlast allir aðilar betri forsendur til að starfa saman að árangursríku færniþjálfunarkerfi. Þetta á jafnt við um hæfileika einstaklingsins (starfsmannsins) til að eiga samtal um og þróa eigin færni, og um þekkingu fyrirtækja og samfélags á færniþróun og mikilvægum þáttum til að ná árangri. Eitt af mörgum dæmum er norska samstarfsverkefnið Partsbaserad ledarutveckling, PALU, sem leggur áherslu á félagslega samtalið (s. sociala dialogen) sem samkeppnisforskot. Verkefnið sýnir hvernig stjórnendur og trúnaðarmenn starfa að verkefni til að bæta framleiðni, þróa fyrirtækið, gera störf aðlaðandi og auka verðmætasköpun, þó í því ferli séu þeir ýmist sammála eða ósammála. Skýrslan greinir frá því hvernig samstarfið á norskum vinnustöðum getur verið valkostur við alþjóðlegu uppskriftina að stjórnun, sem er fjarlægara norræna samfélagsmynstrinu.

Norðurlöndin búa almennt að vel þróuðu menntakerfi sem fjármagnað er af hinu opinbera og menntun er einstaklingum að mestu leyti að kostnaðarlausu. Í flestum löndunum eru jafnframt vel þróaðar leiðir fyrir einstaklinga á formi námsstyrkja og sérstakra námslána. Bæði menntakerfin og fjármögnunarkerfin má endurskoða til að þau verði sveigjanlegri með tilliti til þeirra breytinga sem eiga sér stað í atvinnulífi hvað varðar kröfur um færni. Hlutfall fólks á Norðurlöndum sem er með langa menntun er augljóslega hærra en meðaltalið í OECD löndunum og það er atriði sem hefur mikil áhrif á forsendur fyrir færniþjálfun atvinnulífsins. Einstaklingar með færni eru fleiri sem hægt er að ráða til starfa og jarðvegur fyrir stefnumarkaða færniþjálfun er góður. Þekking og færni þróast á löngum tíma og margar af almennu færniþjálfunum sem eftirspurn er eftir á vinnumarkaði þróast frá unga aldri. Á Norðurlöndum búum við að vel þróaðri umönnun barna sem leiðir til þess að nám á skipulögðu formi hefst snemma. Jafnframt er skólaskylda á grunnskólaaldri þar sem jafnt hugræn sem óhugræn færni fær tækifæri til að þróast. Vætanlega eru kostirnir margir sem við nefnum ekki í þessari skýrslu. En það sem mestu skiptir er að við á Norðurlöndum vinnum saman á sem bestan hátt til að standa vörð um þá í þeirri vinnu við færniþjálfun atvinnulífsins sem framundan er.

Viðauki 1

Hugtök sem notuð eru í skýrslunni

Vinnumarkaður – nær yfir launavinnu og kerfi tengd henni. Þátttakendur í atvinnulífinu geta verið launþegar, vinnuveitendur og sjálfstæðir atvinnurekendur.

Aðilar atvinnulífsins – er hugtak sem venjulega stendur annars vegar fyrir launþega, eða samtök þeirra og vinnuveitendur og samtök þeirra hins vegar. Á Norðurlöndunum geta aðilarnir jafnt verið örgustu mótherjar og dyggir samstarfsaðilar. Aðilar atvinnulífsins eru því fulltrúar margra bæði úr röðum launþega og atvinnurekenda.

Atvinnulíf – er tákni fyrir heild sem samanstendur af athafnalífi og atvinnurekendum sem framleiða vörur og þjónustu í ákveðnu landi. Atvinnulífið skiptist í ólíkar atvinnugreinar og geira. Þessi hugtök eru ekki nákvæmi. Hagstofan beitir í sögulegu samhengi venjulega þrískiptingu á milli frumframleiðslugreina (landbúnað og fiskveiðar) og iðnað- og handverks og þjónustu.

Vottorð – staðfesting á að einstaklingur uppfylli fyrirfram ákveðnar kröfur, færnikröfur/færnivíðmið.

Færni / hæfni – geta til þess að nýta þekkingu og leikni til þess að inna eitthvað af hendi eða leysa verkefni. Geta til að beita lærdómi á viðundandi hátt í ákveðnu samhengi. Felur í sér, 1) vitsmunalega færni, 2) hagnýta færni, 3) persónulega færni og 4) siðræn gildi.

Raunfærni – Lýsir allri færni sem aflað hefur verið í formlegu og óformlegu námi, s.s. starfsreynslu, starfsnámi, frístundanámi, skólanámi, félagsstörfum og fjölskyldulífi

Færnivottorð – staðfesting á að einstaklingur uppfylli fyrirfram ákveðnar færnikröfur, svo sem einkunnir, starfsleyfi, skírteini, fagskírteini.

Kortlagning á færni – könnunarferli þar sem fyrri nám er greint, metið, og skjalfest. Skjalfesting á fyrri námi eru heimildir í kortlagningunni, jafnt og formlega geta, umsagnir, og meðmæli.

Færnikröfur / færnivíðmið – yfirlit yfir fyrirfram ákveðnar kröfur um færni, þekkingu og leikni. Færnikröfum er einnig hægt að lýsa með færnivíðmiðum.

Náms- og starfsráðgjöf – markmiðið er að efla möguleika einstaklingsins, að varpa ljósi á tækifæri til náms-, starfs- og starfsþróunar og hjálpa einstaklingnum að finna sína leið. Náms- og starfsráðgjöf getur verið veitt á ólíkan hátt, bæði sem hóp- og einstaklingsráðgjöf.

Grunnleikni – sú leikni sem þarf til að vera virkur í námi, starfi og samfélaginu. Grunnleikni telst læsi, talnalæsi, ritun, tjáning og beiting upplýsingatækni.

Eftirmenntun – styttri námskeið sem ekki veita formlega færni.

Formlegt nám – nám sem fer fram við skipulagðar og formgerðar aðstæður (s.s. í skóla, fræðslumiðstöð eða á vinnustað) og er beinlínis skilgreint sem nám (hvað varðar markmið, tíma og aðbúnað). Nemandinn lítur svo á að formlegt nám sé stundað af ásetningu. Því lýkur að jafnaði með staðfestingu og vottun.

Óformlegt nám – nám sem felur í sér skipulagt starf sem ekki er beinlínis hugsað sem nám (hvað viðvíkur námsmarkmiðum, námstíma eða námsstuðningi). Óformlegt nám fer fram með ásetningu af hálfu nemandans. Óformlegt nám leiðir oftast ekki til staðfestingar. (www.cedefop.gr: “EU Knowledge system for lifelong learning”)

Formlaust nám – nám sem fer fram við dagleg störf, í fjölskyldulífi eða tómstundum. Það er ekki skipulagt eða samhæft hvað viðvíkur markmiðum, tíma eða námsaðstoð. Formlaust nám er fyrir nemandanum yfirleitt án ásetnings. Lærdómur í formlausu námi leiðir yfirleitt ekki til vottunar en hann má staðfesta og votta þegar mat er lagt á fyrra nám.

Hæfniviðmið, árangur náms – samkvæmt íslensku viðmiðunum á hæfni útskrifaðra námsmanna að falla á þrjú svið sem eru þekking (e. knowledge), leikni (e. skills) og hæfni (e. competence). Hæfnihugtakið er yfir hugtak þ.e. það vísar til þeirrar hæfni að geta lagt mat á hvaða þekkingu og leikni þarf að nota til að leysa viðfangsefni eða verkefni sem getur verið nýtt og ókunnugt.

EQF Evrópski viðmiðaramminn um ævinám – hæfniramminn hefur tvíþættan tilgang; annars vegar að auka gagnsæi innan menntakerfis

viðkomandi lands og hinsvegar að auka gagnsæi milli evrópskra menntakerfa. Ramminn er einnig nauðsynlegt verkfæri til þess að þróa evrópskan vinnumarkað. Honum er ætlað að endurspegla stigvaxandi hæfnikröfur í formlegu og óformlegu námi.

Hæfnirammur um íslenska menntun – Íslenski hæfniramminn telur sjö hæfniprep og endurspegla hækkandi þrep auknar hæfnikröfur. Þrepin lýsa þeim kröfum sem gerðar eru til einstaklingsins er varða þekkingu, leikni og hæfni í verkefnum, vinnu og samskiptum.

Raunfærnimat – ferli sem felur í sér mat á raunfærni er samantölgð færni sem einstaklingur hefur náð með ýmsum hætti, s.s. starfsreynslu, starfsnámi, frístundanámi, skólanámi, félagsstörfum og fjölskyldulífi. Með raunfærnimati geta einstaklingar fengið mat á hæfni/færni óháð því hvernig hennar hefur verið aflað. Í evrópsku samhengi er matinu skipt í fjögur stig: greining, skráning, mat og viðurkenning (vottun).

Raunfærnimatskerfi – nær yfir viðmið sem notuð eru við kortlagningu, mat og gæðatryggingu af viðurkenndum matsaðilum og lýsir ferlinu við matið.

Endurmenntun – endurnýjun á fyrri menntun eða nám sem fólk sækir sér á fullorðinsaldri

Framhaldsfræðsla – Framhaldsfræðsla miðar að því að veita fullorðnum einstaklingum með stutta formlega skólagöngu að baki viðeigandi námstækifæri og auðvelda þeim að hefja nám að nýju, samanber lög nr. 27/2010.

Viðauki 2

Heimildaskrá

Caroline Söder, Johanna Ros, Carl Högfelt, Ingegerd Green och Johannes Henriksson. (2016). **Kompetens för arbete Utveckling av omställningsstöd genom stärkta möjligheter till validering och utbildning.** Stockholm: Trgghetsfonden TSL.

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

CEDEFOP. (2015) **European guidelines for validating non-formal and informal learning.** Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Danmarks Evalueringsinstitut. (2016). **Kortlægning af forskning om basale færdigheder i Norden.** København: Danmarks Evalueringsinstitut.

En nationell strategi för validering, SOU 2017:18 www.regeringen.se/49381e/contentassets/010e0c77c0fc421b83f329a2a6206606/en-nationell-strategi-for-validering-sou-201718.pdf

European Commission, DG EAC. (2014). **Study on Analysis of Adult Learning Policies and their effectiveness in Europe – 2nd Consultation Document.** Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Förslag från analysgruppen Arbetet i framtiden: Livslångt lärande för framtidens arbetsmarknad. www.regeringen.se/contentassets/01bc9a3155ab44c9affe296b2f274882/for-slag-fran-analysgruppen-arbetet-i-framtiden-livslangt-larande-for-framtidens-arbetsmarknad---151214.pdf

IRIS og NTNU Samfunnsforskning. (2011). **Håndbok i medarbeiderdrevet innovasjon.** Oslo: Nærings- og handelsdepartementet.

Jon Erik Dølvik, Tone Fløtten, Jon M. Hippe og Bård Jordfald (2014) **Den Nordiske modellen mot 2030 Ett nytt kapittel?** Oslo: Fafo.

Jonas Sønnesyn (2016). **Norske virksomheters etterspørsel etter kompetanse.** Oslo: VOX, Nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk.

Jouni Puumalainen, Annika Laisola-Nuotio og Mika Ala-Kauhaluoma (2015). **Inlärningssvårigheter på arbetsplatserna.** Nordplus Vuxen.

Nordisk Ministerråd. (2014). **Making Learning Visible in the Nordic countries.** København: Nordisk Ministerråd.

Mats Kullander och Eskil Wadensjö (2015). **Arbetsmarknadsutbildning i Norden Studie om de nordiska systemen för arbetsmarknadsutbildning för arbetslösa**. København: Nordiska Ministerrådet.

Poul Nielsson (2016) **Arbejdsliv i Norden**. København: Nordiska Ministerrådet.

Katznelson, N., & Lundby, A. A. (2015). **Det gav mig en idé om, at min fremtid ikke står skrevet i sten:** Midtvejsevaluering af forsøg med karrierelæring i gymnasiet. Aalborg Universitetsforlag. Hentet 8. februar 2016 fra: [http://vbn.aau.dk/da/publications/det-gav-mig-en-ide-om-at-min-fremtid-ikke-staar-skrevet-i-sten\(344738ca-77de-4b71-9033-d8e6e4fc3283\).html](http://vbn.aau.dk/da/publications/det-gav-mig-en-ide-om-at-min-fremtid-ikke-staar-skrevet-i-sten(344738ca-77de-4b71-9033-d8e6e4fc3283).html)

Kompetanse Norge 2016: Om begrepet Karrierekompetanse: hentet 2. februar 2017 fra: www.kompetansenorge.no/nyheter/Karrierelaring-i-attforingsbedrifter/

Kunnskapsdepartementet. (2015–2016). **Fra utenforskap til ny sjanse Samordnet innsats for voksnes læring**. Oslo: Kunnskapsdepartementet.

Kunnskapsdepartementet. (2015). **Ny nasjonal kompetansestrategi** hentet 31.05.2016 www.regjeringen.no/no/dep/kd/id586/

Livslångt lärande. Per Erik Ellström. www.vasa.abo.fi/users/psalo/Web/ellstrm.pdf

Standard och riktlinjer för branschvalidering av yrkeskompetens www.myh.se/Documents/Publikationer/Informationsmaterial/standard_branschvalidering.pdf

Thomsen, R. (2014). **Ett nordiskt perspektiv på karriärkompetens och vägledning – Karriärkompetens och karriärlärande.** NVL & ELGPN concept note, Oslo: NVL

Tænketanken DEA. (2015). **Super ufaglærte og super faglærte – Kompetenceløft gennem efteruddannelse.** København: DEA

Validering med mervärde, DS2016:24 www.regeringen.se/49f39e/globalassets/regeringen/dokument/utbildningsdepartementet/vuxenutbildning/remissmissiv-ds-2016_24-validering-med-mervarde_webb.pdf

Vuxnas deltagande i utbildning www.scb.se/Statistik/_Publikationer/UF0538_2012A01_BR_A40BR1403.pdf



www.nvl.org