

Umgjörð og leiðir við hæfnipróun fullorðinna og raunfærnimat í Svíþjóð

Samantekt námsferðar
haust 2024



Samantektarskýrsla
Desember 2024



Co-funded by
the European Union



FRÆÐSLUMIÐSTÖÐ
ATVINNULÍFSINS

MENNTUN Á VINNUMARKAÐI



Efnisyfirlit

Inngangur.....	2
Stjórnsýsla vinnumarkaðsins í Stokkhólmi	3
Færniþarfir og skortur á vinnumarkaði	3
Sænska fyrir innflytjendur (Svenska för invandrare – Sfi).....	4
Kennslufræði sem styður við fullorðna í starfsnámi	5
Stjórnsýsla fagháskóla – MYH.....	6
Sænski hæfniramminn	7
Raunfærnimatskerfið	9
Þróun leiða og stuðningur MYh.....	10
Raunfærnimat í endurvinnslu hjá VAFAB	11
Raunfærnimat í iðnaði.....	12
Starfsnám í Svíþjóð.....	14
Starfsnám á framhaldsskólastigi	15
Verslunar- og heildsösluráðið í Svíþjóð.....	15
Færninefnd	15
Raunfærnimat	17
Könnun á færniþörf 2024	18
Landsskrifstofa menntamála.....	18
Raunfærnimat hjá Komvux	18
Um Norrænt tengslanet um nám fullorðinna (NVL) – raunfærnimatsnetið.	19
Kynningar frá íslenska hópnum	19
Kynning á Fagbréfi atvinnulífsins	19
VR og símenntun	20
Spurningar og spjall.....	20



Inngangur

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (FA) skipulagði og stóð fyrir námsferð til Svíþjóðar til að skoða umgjörð og leiðir við hæfnipróun fullorðinna og raunfærnimat dagana 21. – 24. október, 2024. Námsferðin er hluti af símenntunaráætlun FA í tengslum við Erasmus KA1 aðild, með það markmið að bjóða með fulltrúum hagsmunaaðila og efla þannig samtal, samstarf og þróun á vettvangi framhaldsfræðslunnar. Móttökuaðilinn var Landsskrifstofa fyrir fagháskóla sem hafði umsjón með dagskrá dagana 22. og 23. október og Stjórnarsýsla vinnumarkaðarins í Stokkhólmi sem tók á móti hópnum 21. október.

Markmið námsferðarinnar

- Að fá innsýn í samstarf stjórnvalda og aðila atvinnulífsins um að vinnumarkaður Svíþjóðar verði sveigjanlegur og samkeppnishæfur til framtíðar.
- Að fá upplýsingar um heildarstefnu stjórnvalda varðandi sí- og endurmenntun (re- and upskilling) með áherslu á markhóp framhaldsfræðslunnar.
- Að kynnast því hvernig einstakar starfsgreinar vinna með raunfærnimat fyrir starfsfólk, fyrir fjölbreytta hópa og í samstarfi við ýmsa þjónustu- og fræðsluaðila sem og stéttarfélög.
- Að kynnast því hvernig sænski hæfniramminn nýtist varðandi óformlegt nám.
- Að ná fram umræðu um vænlegar hugmyndir til framþróunar.
- Annað sem fulltrúar í hópnum hafa áhuga á að fá upplýsingar um.

Fulltrúar hagsmunaaðila sem tóku þátt námferðinni

Aðalsteinn Árni Baldursson, formaður Framsýnar stéttarfélags og stjórnarmaður í SGS.
Bergþóra Hrönn Guðjónsdóttir, formaður stjórnar FA og sérfræðingur fræðslumála hjá ASÍ.
Fríða Rós Valdimarsdóttir, fræðslustjóri hjá BSRB og í stjórn FA.
Finnbogi Sveinbjörnsson, formaður Verkalýðsfélags Vestfirðinga og fulltrúi SGS.
Hrafnkell Tumi Kolbeinsson, sérfræðingur á framhaldsskólastigi hjá mennt- og barnamálaráðuneytinu.
Hulda Anna Arnljótsdóttir, sérfræðingur hjá félags- og vinnumarkaðsráðuneytinu.
Maj-Britt Hjördís Briem, varaformaður stjórnar FA og lögmaður á vinnumarkaðssviði hjá SA.
Ragna Vala Kjartansdóttir, skrifstofustjóri hjá Samtökum verslunar og þjónustu.
Sara Dögg Svanhildardóttir, sérfræðingur í atvinnumálum fatlaðra hjá Vinnumálastofnun.
Selma Kristjánsdóttir, fagstjóri starfsmenntamála hjá VR, framkvæmdastjóri SVS og í stjórn FA.

Þátttakendur og umsjónaraðilar frá FA

Hildur Betty Kristjánsdóttir, framkvæmdastjóri Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins.
Haukur Harðarson, sérfræðingur hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.
Fjóra María Lárusdóttir, þróunarstjóri hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.

Dagskrá

Dagskrá ferðarinnar var undirbúin í nánú samstarfi við móttökuaðila og borin undir hópinn á fundi til undirbúnings ferðarinnar.



21. október (í Stokkhólmi)

Stjórnsýsla vinnumarkaðsins í Stokkhólmi

Arbetsmarknadsförvaltningen, Stockholm Stad

Á móti hópnum tóku: Helene Singer, Anna Karin Florén, Philippa Börjesson og Andrea Bengtsson.

Kynningin hófst á tölfraðiupplýsingum um Stokkhólmssvæðið. Atvinnuleysi er 6.7% á meðal 16-67 ára.

Árið 2011 var stjórnsýsla vinnumarkaðarins komið á laggirnar með aukna áherslu á fræðslu fullorðinna. Um 1100 starfsmenn starfa þar með það að markmiði að virkja borgara til að vera sjálfbær á vinnumarkaði.

Með því að:

- Styðja fólk í námi og starfi
- Draga úr atvinnuleysi með markvissum aðgerðum
- Bera ábyrgð á fullorðinsfræðslu í Stokkhólmssveitarfélaginu
- Útbúa ný tækifæri

Áhersla er á fólk með litla formlega menntun, langtíma atvinnuleitendur, ungt fólk, innflytjendur, fólk með fatlanir og fólk sem vill breyta til á vinnumarkaði. Helene og Anna-Karin starfa við eftirfylgni og gæðamál. Philippa er með raunfærnimat og tengsl við fyrirtæki. Styðja jafnframt við skóla og fræðsluaðila gæðalega séð.

Starfatorgið (jobtorget) er hluti af stofnuninni, þar er unnið heildstætt með einstaklinginn og þeim vísað inn í leiðir á vegum fullorðinsfræðsluhlutans. Starfatorgið er opið fyrir alla með áherslu á "job-coaching" til að vísa fólki leiðina áfram í starfsþróun.

Fullorðinsfræðslan getur verið tengd því að fólk vill fara í framhaldsskóla, til að komast áfram í háskóla, læra nýja hluti, skipta um átt eða læra ákveðið fag. Í dag eru um 50.000 þátttakendur á ári. Um 80% af fullorðinsfræðslunni er í gegnum sjálfstæða fræðsluaðila eins og er, og 20% innan skólakerfisins, en breyting verður nú á þannig að skólakerfið sjálft á að sjá um stærri hluta. Áhersla í þessari breytingu er að draga úr því að einkaaðilar/einkaskólar ("for profit") nýti fé borgarinnar. En á móti kemur að gæðaeftirlit í skólum á vegum borgarinnar hefur ekki verið mjög öflug, þ.e. formlegt gæðaeftirlit. En, einkaaðilarnir þurfa að fylgja formföstu gæðaeftirliti með samningi (við Stjórnsýslu vinnumarkaðarins) og eftirfylgni sem og samantekt í skýrslu sem er kynnt fyrir aðilum. Þar er öll miðlun fræðsluaðila metin yfir árið út frá settum gæðaviðmiðum. Það hefur reynt erfið að setja formlega skólakerfinu mörk á meðan samningar geta verið rofnir gagnvart hinum sem eru á markaði ef þau standa sig ekki. Það er þó alltaf kostur að það er hægt að stýra skólunum sem eru undir stjórnsýslunni frekar en einkaaðilum og vinna fer í að gera útboð, ræða innihald, áherslur og fleira (annars konar umsýsla).

Spurt var hvort kerfið sé sveigjanlegra (in-house eða procured)? Svarað var að það væri erfið spurning, því útboð tekur langan tíma, þarf að skrifa spurningar og leggja upp verkið, gefa tíma fyrir viðbrögð og síðan meta þau. Getur tekið 1-2 ár. En "in-house" skólarnir geta byrjað strax. Útboðsskólarnir eru reyndar smeykari við yfirvaldið og verða að fara eftir samningum. Þeir geta þó þróað nám á annan hátt. In-house skólarnir eru hægari, t.d. ef allir skólarnir eiga að fá tölvur þá þarf að fá tilboð frá tæknifyrirtæki í það og það getur tekið langan tíma. Sömu upphæðir fara til aðila hvort sem þeir koma í gegnum útboð eða eru "in-house". Tölfraði um nemendur: 60% eru konur, 46% eru undir þrítugt.

Færniþarfir og skortur á vinnumarkaði

Anna Karin Florén, í fjar.

Stærsta áskorun sænskra fyrirtækja er hæfniskortur (skills shortages) þar sem 8 af 10 fyrirtækjum eiga erfið með að finna fólk með rétta hæfni. **Ein af hverjum fimm ráðningum misheppnast.** Vöntun er á fólki með starfsmenntun og stafræna hæfni. Starfsnámsleiðir eru þróaðar í nánú samstarfi aðila og miðlað á sveigjanlega hátt. Nám fer fram í skóla og á vinnustað. Líka er boðið upp á "samofið nám" (combined studies) þar sem starfsnám og starfstengd sænska eru kennd (fyrir innflytjendur).

Vettvangur náms þarf þá að hafa með sér bæði nám á vinnustað og skipulagt nám (classroom).

Ávinningurinn er að almenn starfshæfni eykst, hvatinn til náms verður ríkari, nám á sér frekar stað og það styrkir “fagsjálfið” (professional identities). Áskoranir felast í að það getur verið erfitt fyrir kennara að aðlagja námskrána (skala niður) og að viðurkenna blæbrigði í fagþekkingu. Flestir nemendur eru á B1 (á Evrópska tungumálarammanum), en námskráin gæti verið á C1 – það er áskorun að aðlagja. Námið er yfirleitt á 3 þrepi hæfnirammans (íslenska rammanum, þ.e. námslok á framhaldsskólastigi).

Í raunfærnimati er það [Komvux](#) (fullorðinsfræðsla sveitafélaganna) sem tekur á móti umsóknum fólks og þar fær fólk leiðsögn hjá ráðgjafa um það hvort þau eigi erindi í raunfærnimat. Þau fara í gegnum kortlagningaferli þar sem fyrri reynsla er skoðuð í átt að raunfærnimati (100 framhaldsskólæiningar). Ef þau fara áfram þá skrá þau sig inn á Komvux og fara áfram í dýpri færnigreiningu, fara síðan í próf og fá færni sína staðfesta með skráningu á því (sem þau ná) og metnu námi. Eitthvað hefur borið á því að fólk hefur ekki fengið réttar upplýsingar, vinna þarf með endurgjöf og slípa kerfið til. Mjög fáir sækja um og fáir fara í gegn (N=5). Ferlið hefur verið í boði allt þetta ár (2024). Þetta er í reglugerð, en það þarf að halda framkvæmdaraðilum vel að verki – sem er mikil áskorun. Áskorunin felst líka í því að námið er í þannig áföngum að fólk getur kunnad hluta af áfanganum en ekki allan. Flestir fara alltaf í gegnum alla áfanga.

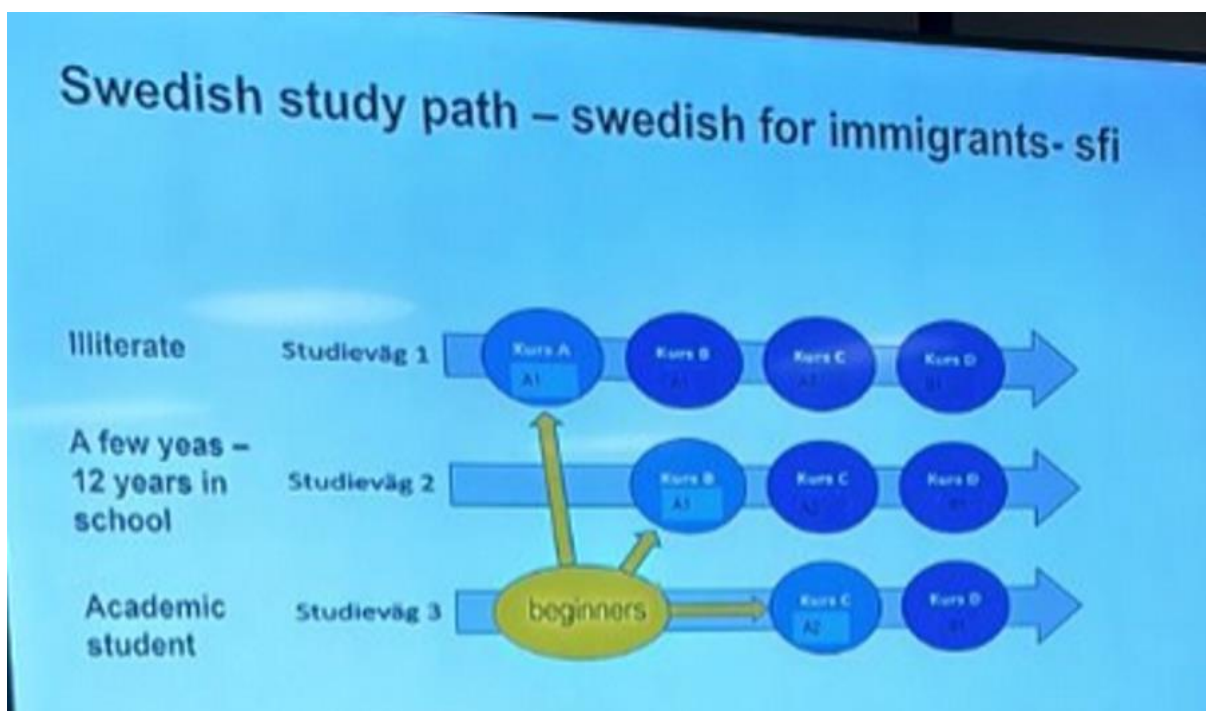
Sænska fyrir innflytjendur (Svenska för invandrare – Sfi)

Helene Singer.

Sænskunám er flokkað í þrjú þrep: *ólæsir* (Kurs A-D); *með reynslu úr skóla – upp í 12 ár* (Kurs B-D) og þau sem eru *með akademíska menntun* (Kurs C-D). Það fer ekki alltaf vel saman að í þessum leiðum, þar sem tekið er á móti fólki með misjafnan bakgrunn, sé verið að kenna sama efni. Sum hafa til dæmis ekki lesið greinar í blöðum og spjara sig þar af leiðandi ekki í D kúrsinum nema að hafa unnið einhvers konar greinandi vinnu með texta. Orðaforðinn getur líka vandamál í þessu samhengi. Kurs A-D falla undir A1, A2 og B1 á [Evrópska tungumálarammanum](#).

Allt námið er ókeypis fyrir innflytjendur. Kúrsarnir eru langir, t.d. A1 getur verið 18 tímar á viku í rúmt ár. En fólk er líka staðsett eftir því hversu fljótt það lærir og hversu mikið nám þau hafa að baki – eru staðsett eftir því í upphafi. Í lok námskeiðs tekur fólk eins konar „landspróf“ (á þrepi B1 Evrópska tungumálarammans).

Mynd 1: Leiðir í sænskunámi eftir getustigi.



Sveitarfélög geta ákveðið hversu margir tímar liggja að baki náminu, en yfirlitið er það sama. Fólk getur staðsett sig í náminu á netinu, en annars eru til staðar ráðgjafar sem aðstoða fólk við að staðsetja sig. Fólk þarf að vera eldra en 16 ára til að fara í fullorðinsfræðsluna. Mikið er um að innflytjendur safnast á ákveðin búsetusvæði og til dæmis eru sumir leikskólar með mjög hátt hlutfall innflytjenda og þá með starfsfólk sem talar litla sænsku. Það þýkir bitna á tungumálanámi barnanna.

Mynd 2: Tímafjöldi í sænskunámi.

Hours			
	Hela kursen	Andra delen	
1A/1A M-1	1000		
1A M-2		600	
1A/1A S-1	800		
1A S-2		500	
1A/1A L-1	1200		
1A L-2		700	
1B M-1	1200		
1B M-2		600	
1B S-1	1000		
1B S-2		500	
1B L-1	1400		
1B L-2		700	
1C M-1	1000		
1C M-2		500	
1C S-1	800		
1C S-2		400	
1C L-1	1200		
1C L-2		600	
1D M-1	900		
1D M-2		500	
1D S-1	700		
1D S-2		400	
1D L-1	1100		
1D L-2		600	
2B/2B M-1	700		
2B M-2		400	
2B/2B S-1	500		
2B S-2		300	
2B/2B L-1	900		
2B L-2		550	
2C M-1	600		
2C M-2		400	
2C S-1	500		
2C S-2		300	
2C L-1	800		
2C L-2		500	
2D M-1	500		
2D M-2		300	
2D S-1	400		
2D S-2		250	
2D L-1	700		
2D L-2		400	
3C/3C M-1	400		
3C M-2		250	
3C/3C L-1	600		
3C L-2		400	
3D M-1	300		
3D M-2		200	
3D L-1	400		
3D L-2		250	
4A - 3C/3C	300		
4A - 3D	220		
Gamla vntalet	Schablonen	Betygpunkten	
1A	800	520	
1B	1000	650	
1C	1000	650	
1D	800	520	
2B	700	455	
2C	800	520	
2D	700	455	
3C	450	292	
3D	500	325	
Medel	Månader		
1A	1000	12,5	
1B	1200	15	
1C	1000	12,5	
1D	900	11,25	
2B	700	8,75	
2C	600	7,5	
2D	500	6,25	
3C	400	5	
3D	300	3,75	
4A 3C	300	3,75	
4A 3D	220	2,75	

Fullorðinsfræðsluaðilar geta boðið upp á sér námskeið fyrir innflytjendur sem koma úr ákveðnum greinum eins og tæknigeiranum og heilbrigðisgeiranum. Sérstaklega er reynt að ná til kvenna sem eru ekki í starfi og þurfa að reiða sig á maka sinn. Margar konur sem hafa flutt til Svíþjóðar frá Tælandi eru í þeirri stöðu. Þau sem eru í Sfi (Svenska för invandrare) þurfa ekki að vera í starfi, heldur fá stuðning frá félagsþjónustunni. Flestir innflytjendur sem eru í starfi þurfa að geta lesið og skrifað, kröfurnar hafa aukist og flestir innflytjendur hafa lokið námi á framhaldsskóla í heimalandinu eða í Svíþjóð. Það að námið sé frítt hefur þau áhrif að fólk mætir að meðaltali í 60% námsins – geta hafa liðið 2 vikur á milli þess að fólk mæti. Það er mikill ókostur.

Kennslufræði sem styður við fullorðna í starfsnámi

Andrea Bengtsson.

Andrea talaði um blöndun tungumálanáms og starfsnáms og stuðning við kennara í því ferli. Oft eru tveir kennara saman í að miðla námi, skipuleggja, þróa námsmat/próf o.fl. Andrea þjálfar kennarana í kennslufræði fullorðinna í þessu samhengi. Verið er að svara þörf í atvinnulífinu, og er meiri hvati að læra tungumál ef það tengist starfi – starfstengdar áherslur. Það eru margir innflytjendur og mikill skortur á ákveðinni færni á vinnumarkaði. Í staðinn fyrir að byrja á málfræði er talað um helstu verkfæri og verkferla í ákveðnu starfi. Það er meira valdeflandi. Þau eru í skólanum frá 9-16 á hverjum degi, 7 vikur fyrst sem fela í sér kynningu þar sem þau máta sig við leiðina (starfstenginguna). En löggö er áhersla á að ef viðkomandi skuldbindur sig í allt ferlið þá eru meiri líkur á því að þau fái starf. Stundum hættir fólk við eftir kynningaferlið.

Bilið á milli kennslu kenninga og þess verklega er mikið hins vegar og hvort tveggja getur vegið þungt í starfi – þ.e.a.s. „hvers vegna“ eitthvað virkar eða er gert á ákveðin hátt og síðan framkvæmd verksins. Þau læra kenningar og reyna þær á vinnustað. Eru með mentor/starfsþjálfara á vinnustað sem leiðsegja þeim. Ekki er hægt að styðjast beint við bækur, það þarf að nota annars konar námsefni. Varðandi lengd þá væri til dæmis Leikskólalíðið eitt ár og einn mánuður í þjálfun (skólastofa og vinnustaður til skiptis).

Í skólastofunni getur verið blandað saman tungumálum, að spurning komi á sænsku en þau tali saman á sínu tungumáli – en miðla síðan á sænsku. Reynslan hefur sýnt að þátttakendur fá frekar starf í gegnum starfstengdar leiðir og möguleika á hærri launum. Fyrirtæki fá ekki greitt fyrir að taka á móti fólki í starfsþjálfunarhlutann. Það er hins vegar tengt „starfatorginu“ (vinnumiðlun borgarinnar). Í raun ráða fyrirtækin frekar ungan Svía sem talar sænsku og þekkir menninguna og tengir þannig auðveldar við börnin (í leikskóla). Þessi leið virkar best í störfum þar sem vantar fólk og fólkið hefur áhuga á starfinu. Túlkar eru frír fyrir alla hópa, jafnvel eftir 10 ár í landinu getur þú fengið túlk hjá lækni. Þetta þykir ekki ákjósanleg staða, að eftir 10 ár í landinu geti fólk ekki tjáð sig.

22. október (ferðast til Västerås að morgni)

Stjórnsýsla fagháskóla – MYH

Á móti hópnum tóku: Anna Kahlson, Svante Sandell, Helén Björnsdóttir.

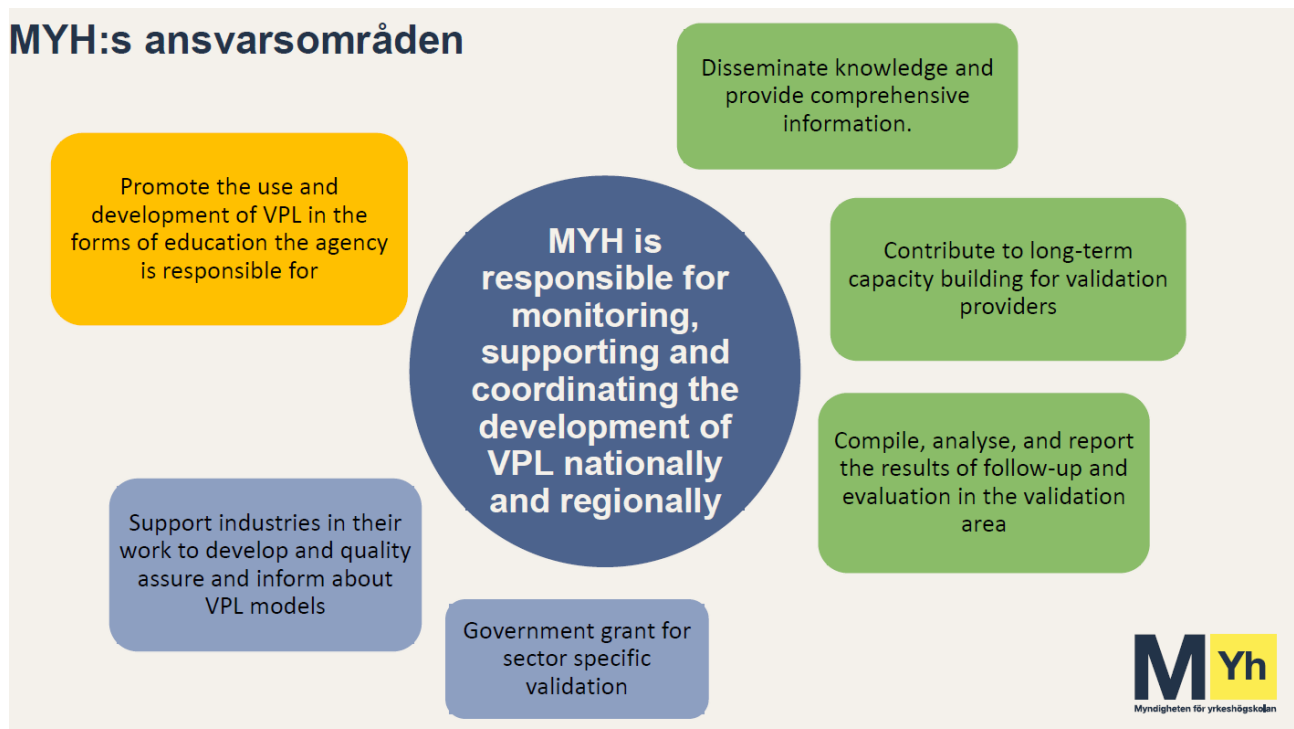
Christer Bergqvist, forstöðumaður MYH – Myndigheten för yrkeshögskolor, opunarerindi.

MYH er undir Mennta- og vísindaráðuneytinu, með 140 starfsmenn á tveimur skrifstofum. Þau eru í miklum vexti. Stofnuð árið 2009. Sjá nánar www.myh.se Þeirra aðaláherslur er á fagháskólanám (EQF 5 og 6) sem virkar vel á landsvísi. Það eru um 100.000 nemendur á hverju ári í kerfinu. MYH sér jafnframt um lista- og menningaráfangna, túlkana og leiðir, raunfærnimat, sænska hæfnirammann og eru hluti af samstarfsneti við aðra stefnumótunaraðila / stofnanir til að efla framboð á færni og sí- og endurmenntun.

Mikil áhersla er lögð á aukið samstarf – átta stofnanir/stjórnsýsluáðilar vinna saman að ákveðnu verkefni í formgerðu samstarfi – stýrihópur og yfirmenn hittast reglulega til að móta samstarfið út frá helstu stefnum.

Mynd 3: Ábyrgðarsvið Stjórnsýslu fagháskóla.

MYH:s ansvarsområden



Ráðgefandi stjórnir styðja við starf MYh (upplýsinga- og álitsgjafar inn í málaflokka til að styðja við ákvarðanatöku).

Stjórnirnar hafa hver sitt málavíð: Gagnsæismál, vinnumarkaðsmál, aðgengi að háskólanámi í listum (fjalla um fjármögnun, viðmið, eftirfylgni og gæðamál), sænska hæfnirammann – veitir upplýsingar til að styðja við ákvarðanir um staðsetningu nám á rammanum (SeQF). Í hverri ráðgefandi stjórn eru allt frá 7 – 14 manns.

Nýtt verkefni er komið á borð MYh tengt því að vinnumarkaðslöggjöfin breyttist þannig að fyrirtæki eiga nú auðveldara með að segja fólki upp. Lögin voru þannig að það mátti bara segja upp eftir ráðningaröð. Þá var komið á styrkjakkerfi og lánakerfi sem styður við fólki þannig að það getur verið í námi í upp til ár til að vinna að sinni sí- og endurmenntun. Færnistuðningur er til staðar í formi færnisjóðs. Yfirfærslusjóður (transition fund), sem fólk sækir um í, aðilar atvinnulífsins standa á bak við hann. Allir hafa aðgang að honum.

Sænski hæfniramminn

Anna Kahlson.

Hægt er að sækja um að tengja óformlegt nám við sænska hæfnirammann, sem er verkfæri við að gera hæfni sýnilega. Nýtt til að efla sí- og endurmenntun. Raunfærnimat er hluti af því.

Tilgangur sænska hæfnirammans er að auðvelda samanburð á milli viðurkenninga/vottana og efla þannig símenntun, starfhæfni, hreyfanleika og inngildingu starfsfólks innan ESB.

MYh hefur það hlutverk að hafa umsjón með sænska hæfnirammanum og fær fjárveitingu frá ESB fyrir hluta af þeirri vinnu. Þau meta umsóknir aðila sem vilja tengja óformlegt nám við sænska rammann á hæfniprepi. Sjá má áherslur vinnu þeirra með hæfnirammann á mynd 4.

Mynd 4: Markmið með vinnu við sænska hæfnirammann um símenntun.

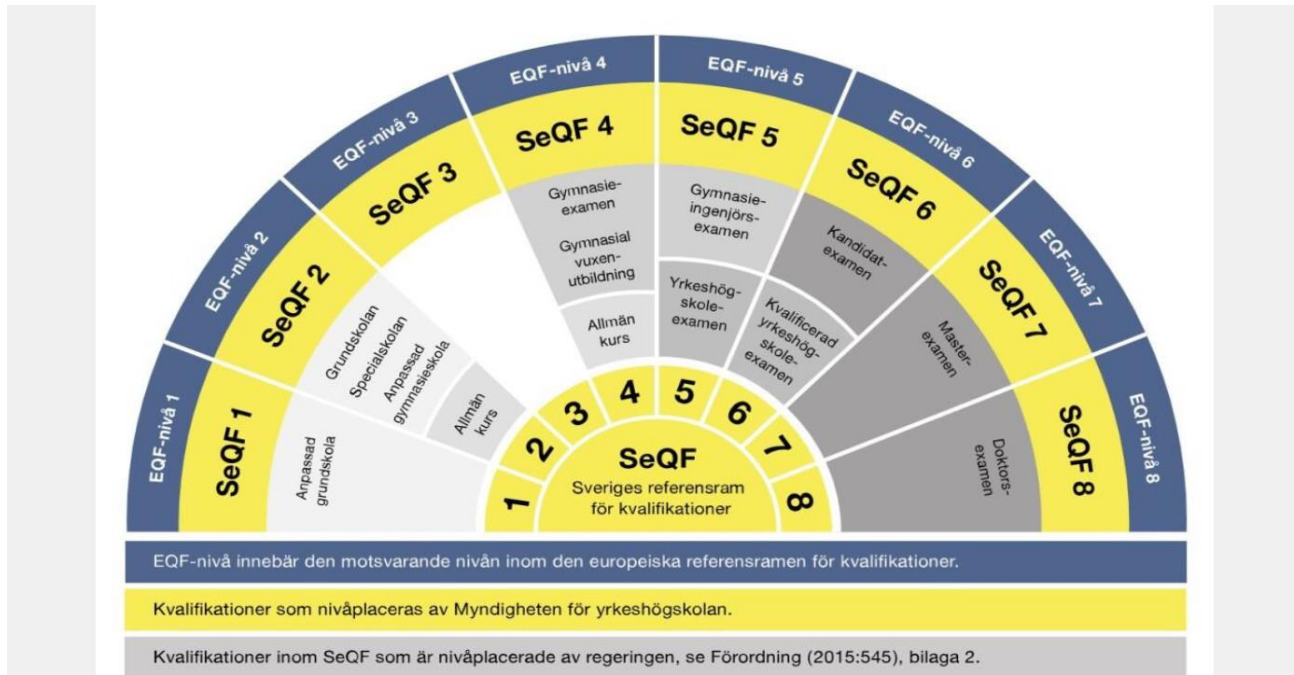
Points of departure

- Comprehensive framework to include all types of qualifications – regardless of “owner”
- The development to be characterised by openness, inclusiveness and dialogue with relevant national authorities and other stakeholders.
- The creation of a framework that inspire confidence – distinct demands on quality assurance and learning outcomes.
- The inclusive NQF to be developed gradually in pace with the interest from working life and sectors.

Hæfnivottanir (qualifications) eru grunnurinn fyrir hæfnistefnu Svíþjóðar. Hæfniramminn eykur gagnsæi á færni sem fólk hefur og auðveldar „matching“. Það opnar fyrir raunfærnimat út frá skýrum hæfniviðmiðum og yfirfærslu námseininga og mat á formlegu námi frá öðrum löndum.

Árið 2016 var ákveðið að opna sænska hæfnirammann fyrir óformlegu námi – stór hópur hagsmunaaðila stóð á bak við þá ákvörðun. Það voru aðilar atvinnulífsins sem ýttu sérstaklega á það. Spurningin var hversu opinn hann ætti að vera. Helsta mótstaðan var frá háskólunum. Mynd 5 sýnir skiptingu þrepa og náms á sænska hæfnirammanum.

Mynd 5: Sænski hæfniramminn.



Opnunin hefur verið í þróun síðan 2016 og nú er ákveðið ferli komið af stað þar sem aðilar geta sótt um að setja nám inn á rammann. Þeir greiða gjald fyrir ferlið (sækja um) sem gengur út á að gæðatékka innihaldið og tengja við rammann út frá hæfniviðmiðum, staðsetja á þrep. Þau sem sækja um þurfa að vera „til þess bærir aðilar“. Umsóknin er formleg og gerir námið löglega sett á rammann. Það getur verið starf, eða hlutverk – en verður að byggjast á hæfniviðmiðum. Til dæmis vélavörður, kokkur (heilt starf) eða verkefni innan starfs, til dæmis meðhöndlun sprengiefna við gangnagerð.

Umsóknin kostar 15.900 SEK (ca. 207.000 ISK), tenging við ramma gildir í 10 ár. Ákveðin ráðgefandi hópur aðstoðar MYh við að ákveða þrep fyrir hæfnivottun með 14 meðlimum. Hægt er að gera minni breytingar innan þessa ára án þess að taka hæfniviðmiðin upp/endurskoða að fullu. Það voru 33 námsleiðir sem fóru í gegn árið 2023 og voru sett á rammann. Flestar á þrepum 4 og 5 (SeQF, sem er þrep 3 og 4 á íslenska hæfnirammanum). Ekkert formlegt nám er á þrepi 3 (ISQF þrep 2).

Verið er að þróa gagnabanka til að halda utan um allt nám og það nám sem sett er á þrep út frá þessu skilgreinda ferli. Í gagnabankanum eru upplýsingar um hæfniviðmiðin og áherslur náms, það gefur gagnsæi út á við.

Anna sýndi [Industriteknik bas](#) (á vegum sænska iðnaðarins) sem dæmi á vef MYh. Annað dæmi er frá [SOBONA](#) (samtök opinberra fyrirtækja), til dæmis sorphirðustarf sem er sett á þrep eftir þessari leið, sem og þau sem sjá um viðhald fasteigna. www.myh.se/kvalifikationer

Mynd 6: Markmið með gagnagrunni fyrir hæfnivottanir.

Why a qualifications database?

What will a database contribute with?

- Increased transparency/clarity regarding what skills the holder of a qualification is actually expected to have
- Increased clarity when matching between an individual's competence and competence requirements for a profession or a work task
- Contribute to clarifying requirements (learning outcomes) for validation, crediting, assessment of foreign qualifications, etc.
- Possibility for individuals, employers etc. to search for specific qualifications
- Make Swedish qualifications visible throughout the EU, via the Europass-portal

What should the database contain?

For all qualifications:

- SeQF and EQF levels
- Who is responsible/issuing
- The qualification's requirements for competence expressed as learning outcomes - also for part qualifications
- In which professional/competence/ education field the qualification belongs (SSYK/SUN)
- Unique identity numbers, for traceability etc

Starfsgreinarnar ákveða starfsheiti. Hægt er að endurskoða þrep ef starf hefur breyst það mikið. Spurt var um nám fyrir fatlaða, það er á þrepi og á vegum stjórnvalda. Starfsgreinarnar fá aðstoð við umsóknina frá MYh, en aðilar atvinnulífsins þurfa sjálfir að hafa frumkvæði. BOSS verkefnið var sett af stað til að ýta við og greina hvar þörfin fyrir raunfærnimat var (ESB stutt verkefni – ESF).

Raunfærnimatskerfið

Anna Kahlson.

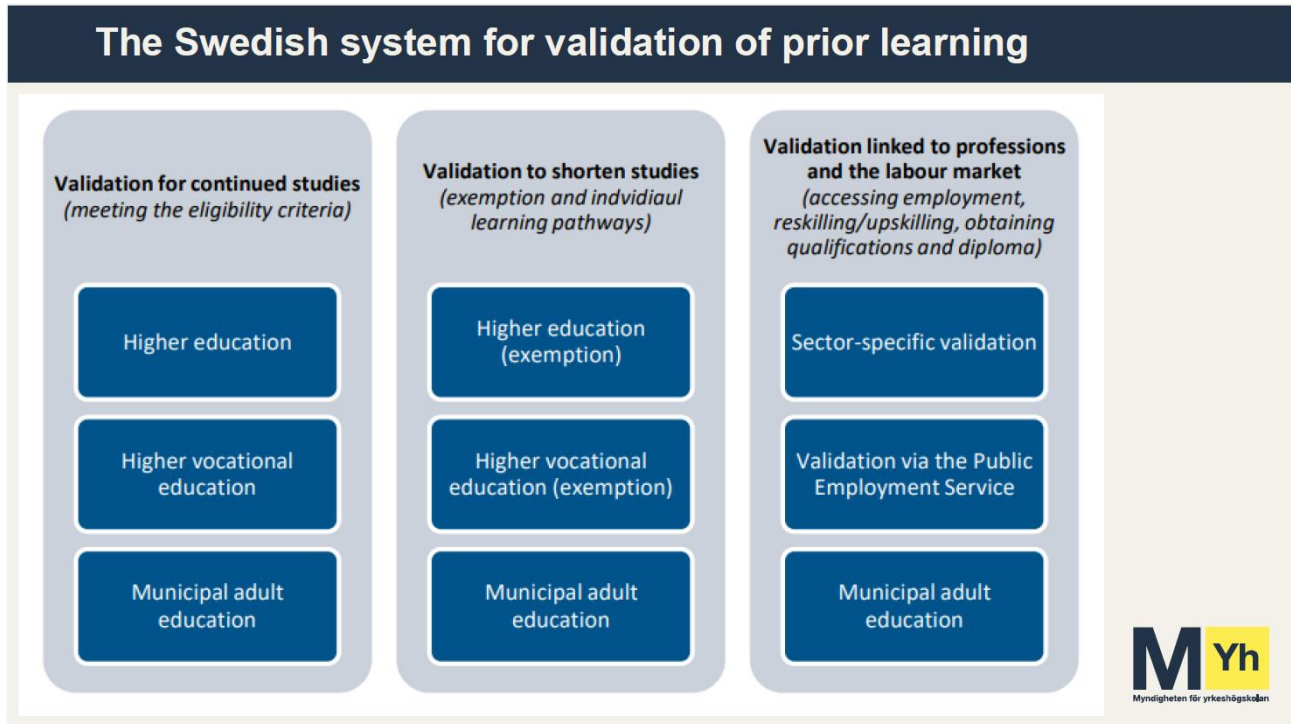
MYh ber ábyrgð á að fylgjast með, styðja við og hafa umsjón með þróun raunfærnimats á landsvísu og á svæðum (áður var það ákveðin nefnd sem sá um það „Valideringsdelegationen“). Þau eiga að styðja við þróun raunfærnimats í námi, styðja við atvinnulífið og gæði raunfærnimats hjá þeim. Vinna úr upplýsingum, tölfraði o.fl.

Tvöfalt kerfi í sjálfu sér:

- Innan menntakerfisins – fyrir inntöku og styttingu.
- Í atvinnulífinu – starfsgreinamiðað og hver grein með sitt módel (byggist á leiðbeiningum sem koma frá MYh, til samræmingar).

Nálgunin er dreifstýrð en með miðju sem heldur utan um „undirkerfin“. Ný reglugerð kom árið 2023 – þar sem ríkisstjórnin vildi skapa einfaldara kerfi með sameiginlegi skilgreiningu og ferlum. Í nýju skilgreiningunni kemur fram að raunfærnimat verður að leiða til vottunar sem er á þrepi eða aðgengi að námi sem leiðir til slíkrar vottunar. Þau styrktu sem sagt tenginguna á milli raunfærnimats og hæfnirammans.

Mynd 7: Sænska kerfi raunfærnimats.



Aðilar velja aðferðirnar en módelið er ákveðið/skilgreint. Það sama á við um skólana, þau ákveða sjálf hvernig þau framkvæma matið. En það verður að fylgja ákveðnu ferli og matsaðila þurfa að búa yfir ákveðinni færni (faglegri og aðferðafræðilegri). Í atvinnulífinu eru 28 módel og 150 starfaprófiðar.

Þróun leiða og stuðningur MYh

Helen Björnsdóttir.

MYh dreifir upplýsingum um raunfærnimatsmódelið (leiðbeiningar), styður við þróun og fjármögnun. Unnið er að eflingu gæða þar sem skortur er á eftirliti. Aðilar úr starfsgreinunum koma saman með MYh til að ræða þróunarmál og hvernig MYh getur stutt við gæði og fólk lærir af hvort öðru. Aðilar atvinnulífsins eru áhugasamir. Frá 2004 hafa verið ráð innan starfsgreina sem koma saman yfir þróunarmálum. Þeir fylgjast með líka af hliðarlínunni (aðilar atvinnulífsins) en þetta er enn ekki komið í kjarasamninga, en einhver þróun í þá áttina er í gangi hjá SOBONA.

MYh eru með verkfæri, leiðarvísi og gæðaviðmið sem eru í formi stafræns tækis á netinu sem hægt er að nýta við sjálfsmat og skoða hvernig vinna má að umbótum. MYh gefur út fréttabréf um hæfnivottanir og raunfærnimat 4-6 sinnum á ári með 565 áskrifendur. Þar er fyrirmyndardæmum deilt, sólskinssögum af fólki sem fer í gegnum ferlið og ávinningi af því. Eru með 10 milljónir sænskar í sjóði sem fjármagnar 50% af verkefnum sem þróa nýjar hæfniviðmið og koma nýju starfsgreinum af stað í raunfærnimati.

Síðustu tvö ár hafa um 6000-7000 manns farið í gegnum raunfærnimat í starfsgreinum (þau eru tiltölulega ný farin að halda utan um tölfræðina). Vilja hækka þessa tölu, þannig að fleira fólk í starfi fái hæfnivottun. Hins vegar er mjög lítið raunfærnimat sem fer fram í skólunum, það er einfaldlega ekki framkvæmt – undir 1% af nemum. Áskoranir tengjast fjármögnun, uppbyggingu, leiðsögn og stuðningi – og aðkomu aðila til dreifingar á aðferðinni.

SOBONA er með eigið raunfærnimatsmódel og eru þau í farabroddi hvað varðar starfsgreinar. Þeir leggja mikla áherslu á að efla gildi náms á vinnustað. Það hefur líka að gera með ímynd starfsgreina að bjóða upp á vottun á hæfni.

Mynd 8: Sólskinssögur úr raunfærnimati.

Information – sharing good examples

Anita:
The cleaners are no longer invisible



Truck and machine operator in the port:
Robert received a receipt of thousands of working hours



Nils, outdoor environmental worker:
"For the first time I can show I paper which says I can do my work"



Process operator within the industry:
VPL gave proof of 35 years of work experience



Lisa, assistant nurse within social psychiatry:
The VPL made me reflect on my work.



VPL raised the status for workers at the recycle centres



**Validering –
praktiska exempel
- Myndigheten för
yrkeshögskolan
(myh.se)**



Í raunfærnimatsmódeli SOBONA er notuð svo kölluð [OCN aðferðerðafræði](#) við að draga fram hæfniviðmið og ferli (stöðluð hæfnigreining og staðlað matsferli). Í OCN aðferðinni eru útbúnir starfaprófilar og þróuð hæfniviðmið fyrir raunfærnimat. SOBONA er með 26 hæfnivottanir eins og er.

Sýnt var [myndband með lýsingu frá Renova](#), endurvinnslufyrirtæki.

Raunfærnimat í endurvinnslu hjá VAFAB

Natalie Lindkvist.

[VAFAB](#) er í eigu 12 sveitarfélaga, endurvinnslustöð með 18 miðstöðvar. Yfir 300.000 íbúar og 10.000 fyrirtæki, mikil endurvinnsla. Eru að vinna stefnu fyrir 2024-2033 með „Endurvinnslu 2.0“, hvernig flokkum við til framtíðar, ímynd, vinnuhegðun, þjónusta og umfang. Ásamt umbreytingu á ásjón. Fyrirtækið tók þátt í raunfærnimatsráðstefnu og vildi byggja það inn í sína ferla eftir það. Þau hafa nú sótt um

í Yfirfærslusjóðinn ([Transition fund](#)) og vilja prófa leiðir í raunfærnimati í gegnum hann. Framkvæmd raunfærnimats er í umsjón Natalie og er hún í fullu starfi við tilraunaverkefnið. Hún hefur unnið í 10 ár við endurvinnslu, þekkir starfið á gólfinu. Hún framkvæmir líka matið (einn matsaðili).

Í tilraunaverkefninu er horft til eftirfarandi (nóvember 2023 – desember 2024):

- Fjöldi starfsmanna (N=41) sem fer í gegnum matið. Mikilvægt að hafa innsýn í störf fólksins, hvernig dagurinn er, verkefni og færni sem þörf er á. Gott að þekkja fólkið, að mati Natalie. Hún hefur unnið með því. Hefur fyrir vikið meiri upplýsingar um færni þeirra. Starfsfólkið hefur tjáð sig um að þau séu „fegin“ að það sé hún sem meti þau. Ánægð með það. Aldur 18-64, mismikil stafræn þekking. Aðlagja þarf aðferðir að fólkinu.
- Fjöldi móðula (13). Þar sem metin er fagþekking og líka almenn starfshæfni.
- Fjöldi endurvinnslumiðstöðvar (18).
- Tímaætlun (mikilvægt að skoða fyrirfram, gera ráð fyrir seinkunum – frídagar, veikindi o.s.frv.)
- Kynningar og markaðssetning. Mikilvægt að tala við fólk á staðnum.

Hvatarnir fyrir starfsfólkið, ávinningurinn (ekki launahækkun, en mögulega óbeint þar sem starfsfólkið getur sýnt fram á færni sína á skýrari hátt) felst líka á endurgjöf matsaðila til yfirmanna. Upplýsingar sem geta haft áhrif á laun og hvernig fólk þróast í starfi. Þau eru líka að ljúka 13 mótúlum með hæfniviðmiðum. Geta nýtt sér hæfnivottunina í öðrum störfum.

Allir starfaprófið eru þróaðir með stéttarfélagunum og vinnan er í nánú samstarfi við þau og eru tengd við kjarasamninga. Einstaklingurinn á hæfnivottunina, og getur mögulega bætt ofan á hana annars staðar. Verið er að lækka múra líka gagnvart því að taka tillit til þess sem fólk hefur með sér í farteskinu þegar það kemur í nýtt starf eða nám.

Eitt af því sem fram kom var að starfsfólk vildi allt fá meiri fræðslu um hættuleg spilliefni. Þá var hægt að útbúa nám/þjálfun fyrir stærri hóp. Raunfærnimat býður því upp á að það verður sýnilegt hvar þarf að leggja sérstaka áherslu á þjálfun tengdri starfinu og að horft er til gamalla rútna og þær endurnýjaðar út frá skýrari sýn á hæfnina sem til staðar er. Mjög valdeflandi jafnframt og eflir stolt.

Haldið er upp á lok matsins og þau fá skírteinin afhent við athöfn. Ef þau mæta ekki þörfum þá fá þau þjálfun og síðan endurmat. Matið tekur 2-4 vikur. Matið er hluti af starfinu, en fólk er valið inn. Valkröfur eru í skoðun. Þau sem eru fastráðin, en jafnvel sumarstarfsfólk. Ferlið gefur fyrirtækinu mikið – það er eiginlega mat á fyrirtækinu og skýrir væntingar þess til starfsfólksins. Það hefur eflt stolt fyrirtækisins sem atvinnurekanda. VAFAB fékk viðurkenningu frá SOBONA fyrir sína framkvæmt og niðurstöður og hvernig þau lyftu starfsfólkinu upp. Fólk verður meðvitaðra um hversu mikilvæg þau eru.

Viðbót frá MYH: Það er allt í lagi að hafa einn matsaðila, til samanburðar þá er það einn kennari sem metur fólk í formlega skólakerfinu í ákveðnum áfanga. Það fer eftir samhengi hvað dugir og ekki ástæða til að gera meiri kröfur þegar um raunfærnimat er að ræða.

Raunfærnimat í iðnaði

Johan Norberg – verkefnastjóri/sérfræðingur.

Stéttarfélag og fyrirtæki tengd framleiðslugeiranum (aðilar atvinnulífsins) standa saman að raunfærnimati í iðnaði ([Industrivalidering](#)). Þessir aðilar komu saman því það þurfti að skilgreina og greina sameiginlegar hæfniþarfir, sem hefur síðan þróast áfram. Til að geta verið samkeppnishæf þarf hæfni. Báðir aðilar eru sammála um það. Raunfærnimat er öflug leið.

„Hæfni er hvati til að mæta áskorunum“.

Aðilar atvinnulífsins hafa álit á því hvernig eigi að draga fram hæfni, opna aðgengi að raunfærnimati og framkvæma mat. Dæmi tekið frá Gnosjö, suðufyrirtæki þar. Þau þurftu að nýta raunfærnimat til að efla hæfni, fyrir ráðningar, efla hvata og innsýn í þá hæfni sem er til og þá sem þörf er á.

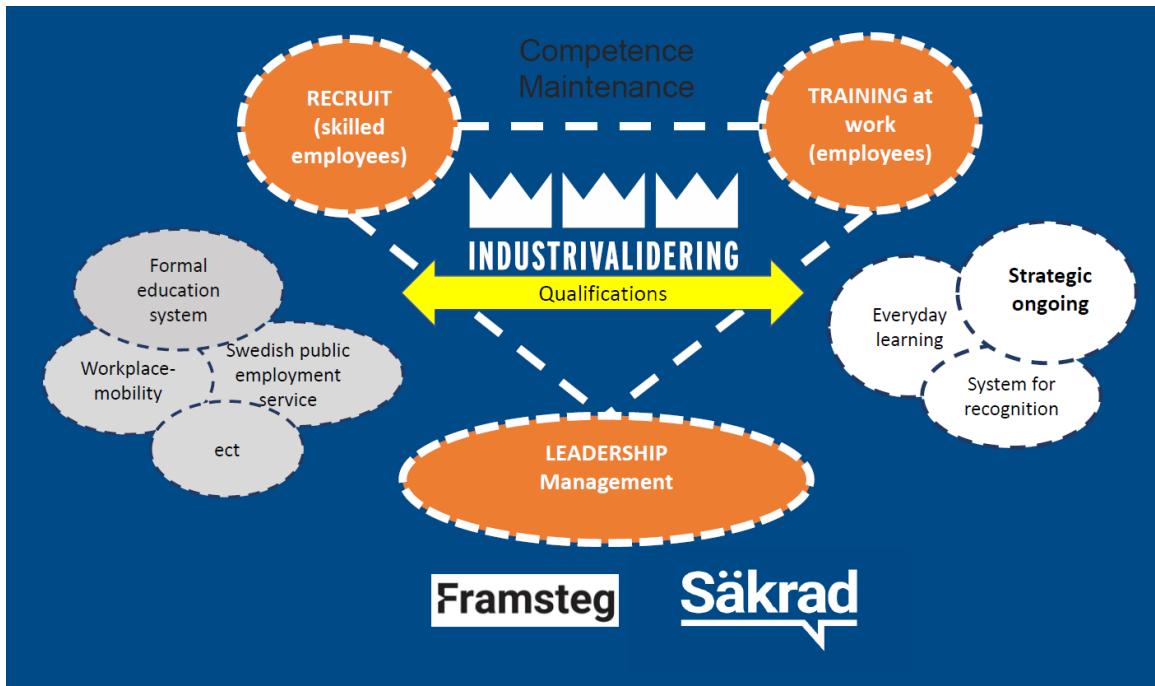
Industrivalidering er með kerfi (hæfnivottun, raunfærnimat) og innviði (vottaða framkvæmdaraðila). Áherslan er á fagtengda færni en yfirfæranleg færni líka í sigtinu. En það er ekki nóg að vera með kerfi og innviði ef það er ekki eiginlegt aðgengi fólksins að því. Það hefur verið áskorun.

Matsferlið er snarpt, fyrirtæki vilja hafa það þannig – ekki þungt kerfi með ytra mati sem tekur lengri tíma. Þau þurfa að sinna framleiðslu – nýta þarf auðlindir vel.

Innviðirnir – [framkvæmdaraðilarnir \(test-centers\)](#) eru vottaðir til að fá að sinna ferlinu.

Um 1.500 starfsmenn fara í gegnum raunfærnimat á ári, 14.500 manns allt frá byrjun. Það er nóg að vera með 80% af hæfni til að fá hæfnivottun og 75% af þeim sem fara í mat fara í kjölfarið í nám og þjálfun. Aðgengið að raunfærnimati er í gegnum „Test-centers“ – matsmiðstöðvar. Matsmiðstöðvar eru líka að bjóða upp á nám í atvinnulífinu eða starfsnám. Geta jafnvel verið skóli og eru ekki eingöngu að vinna sem matsmiðstöðvar heldur gera það með öðru.

Mynd 9: Samstarfsaðilar um raunfærnimat í iðnaði.



Störfín þar sem boðið er upp á raunfærnimat eru á sænska hæfniramma (SEQF) á þrepum 3-6: skurðartækni í málm, suða, framleiðsla, textíliðnaður, viðhald, timburvinnsla. Í gegnum **Industrivalidering BAS** eru hæfnivottanir skilgreindar á þrepum og eru litakóðaðar: **appelsínugul**, **græn**, **rauð** og **blá** – með ákveðnum hæfniviðmiðum. Sömu innviðir eru nýttir í gegnum Test-centers (matsmiðstöðvar). Það að tengja hæfniviðmiðin og hæfnivottanirnar á þrep hefur verið mikil lyftistöng fyrir alla þróun.

BAS 1 hefur til dæmis appelsínugulan lit og er grunnur með ákveðin hæfniviðmið undir 10 mótúlum. Það er í raun erfitt að setja starf á þrep, því þættir geta verið á ólíkum þrepum – en þá er notað „best fit“ aðferðin til ákveða þrep. Framkvæmd raunfærnimats fer eftir stöðluðu ferli og gæðavörðugu.

Mynd 10: Raunfærnimat í iðnaði - þrep.





Greiðslufyrirkomulagið/viðskiptamódelið er þannig að Industri tekník rukkar matsmiðstöðvar fyrir að þau fá að hafa umsjón með verkefnum (mati). Og þau geta síðan rukkað fyrir þátttakendur sem koma í matið – t.d. þátttakendur sem koma frá fyrirtæki eins og Volvo, eða stofnanir eins og Vinnumálastofnun. Kostnaður fyrir t.d. ökuþróf fer eftir því hvar matið fer fram (í hópi, á vinnustað eða hjá matsmiðstöðinni). Matsmiðstöð býður í verkið eftir því hvernig og hvar ætlunin er að það fari fram. Matsmiðstöðvar sem eru á markaði standa sig líka vel. Þau taka þátt í útboðum til að fá verkefni. Yfirfærslusjóðurinn (transition fund) getur verið leið fyrir fólk til að greiða fyrir sitt raunfærnimat.

Sumir skólar nýta Industri tekník raunfærnimatið þannig nemendur þeirra fara líka þá leið og fá hæfnivottun tengda atvinnulífinu samhliða námi. En kerfin tala ekki alltaf saman, það væri þó æskilegt. Gerðar eru kröfur til matsmiðstöðva um framkvæmd og þau verða að bjóða upp á möguleika á þjálfun í því sem út af stendur. Það sem drífur kerfið er þörfin fyrir hæfni, og fleira starfsfólk í framleiðslugeiranum. Skýr hæfniviðmið undirbyggja árangursríkari ráðningar, þjálfun á vinnustað og stjórnun.

Þjálfun er lykilorð – raunfærnimatið í atvinnulífinu snýst um að hún sé nákvæm og hagkvæm. Skólinn gefur af sér kannski 1500 manns en þörfin er 20.000 manns á ári í geiranum. Því þurfa fleiri að koma að markvissri hæfnipróun. Kerfið hefur raunfærnimat og framkvæmdaraðila, en það er ekki nýtt nógu vel og það er áskorun þeirra sem leiða þróunina í fyrirtækjum. Hæfnipróun þarf að vera skipulögð þannig að hlutverk séu skýr og markmið.

Hæfnivottanir (qualifications) eru mikilvægar til að senda skilaboð á milli aðila. Ef þú hefur vottun úr atvinnulífinu ætti það að vera tekið gilt innan formlega skólakerfisins.

Starfsnám í Svíþjóð

Anna Kahlson.

[Komvux](#) veitir fullorðinsfræðslu í Svíþjóð og hægt að klára þar nám á framhaldsskólastigi, það er fyrir fullorðna – 20 ára og eldri sem ekki hafa lokið námi á framhaldsskólastigi. Þau sem fara inn í Komvux fá samtal um sína stöðu og þarfir. Þau bjóða upp á sömu áfanga og framhaldsskólar. Eftir tvítugt fer fólk í Komvux. Þegar komið er á [fagháskólanámi](#) þarf að sýna fram á gildi þess náms á vinnumarkaði. Fagháskólanám er á EQF þrepum 5 og 6 (ISQF 4 og 5). Í boði um allt land, atvinnurekendur koma að mótun þess og rekstri. Mikill hluti námsins fer fram á vinnustað, geta verið 1-3 ár (200 HVE credits). Nám í boði hverju sinni getur verið breytilegt. Hægt er að fá námslán fyrir náminu, en það er að mestu frítt.

Árið 2023 voru 3.250 brautir í boði. Mikil aðsókn er í fagháskólanám. Samtals voru 84.500 nemendur í kerfinu 2023. Árið 2022 útskrifuðust 23.800 manns (67%) og 89% voru í starfi 2023. Kannanir eru gerðar reglulega. Hverri braut er stýrt af leiðandi stjórn með fulltrúa frá nemendum og framkvæmdaraðila. MYh bera ábyrgð á gæðum. Þau eru líka stýrihópur fyrir raunfærnimatið. Frumkvæði að þróun brauta kemur frá atvinnulífinu og framkvæmdaraðilar sækja um keyrslu þeirra til MYh. Það koma 1300-1400 umsóknir á hverju ári, en um 300-400 eru samþykktar.

Fjármagn takmarkar hversu margar eru samþykktar. Kerfið hefur í raun tvöfaldast frá því 2015. MYh viðurkenna áfanga og brautir og fjármagna. Þau greina þarfir atvinnulífsins, framleiða tölfræðigögn, sjá um eftirlit og efla gæði í fagháskólanámi.

YH-flex: Tilraunaverkefni til að efla raunfærnimat á fagháskólastiginu

YH-flex leiðin byggir á því að fólk fer í raunfærnimat áður en það hefur nám. Er nú orðið varanleg leið. Þetta ár eru um 1000 sæti í gangi innan leiðarinnar og mun fjölga. Hraðari og sveigjanlegri leið í gegnum námið fyrir þau sem hafa mikla reynslu og færni. Styttir námstímamann. Fólk sækir um til skólans og vinnur með færnisráningu. Hægt er að fá undanþágu frá hluta áfangans eða öllum áfanganum, þ.e. áfanga metna. Þátttakendur fá síðan sérhannaða námsáætlun byggða á niðurstöðum.

Þau sem taka þátt hafa yfirleitt mikla reynslu úr starfi. Þetta kerfi er fjármagnað. Venjulega fá skólar ákveðna greiningu fyrir nemendapláss, en því var breytt þannig að þau fá greitt meira fyrir að miðla því námi sem út af stendur (meira greitt fyrir þau sem fara í raunfærnimat).



Greiddar eru 10.000 SEK (ca. 130.000 ISK) fyrir nemandapláss og síðan greitt fyrir einingarnar líka. Margir eru í starfi samhliða námi í kjölfar raunfærnimats.

- Að meðaltali eru 44% eininga metnar.
- 47% af nemendum hafa fengið meira en helming metinn af náminu.
- 78% færinnar sem var metin er úr atvinnulífinu.
- 217 nemendur hafa útskrifast eftir þessari leið og 80% þeirra útskrifast hraðar úr námi en hefðbundnir nemendur.

Heildarkostnaður er um 57% af kostnaði við „hefðbundinn“ nemanda – sparnaður er því 43%. Það var nauðsynlegt að fjármagna raunfærnimatið út frá því að hver einstaklingur þarf öðruvísi nálgun í kjölfar raunfærnimats samkvæmt skólunum. Og það skipti máli að í kjölfar raunfærnimats væri tryggt að viðkomandi fái þjálfun í því sem út af stendur, klári námið á forsendum raunfærnimats. Ávinningur er að skólarnir ná til annars markhóps sem fer hraðar í gegn.

Starfsnám á framhaldsskólastigi

Karolina Pihl verkefnastjóri.

Tilraunaverkefni í gangi frá því í ágúst á síðasta ári. www.nyrkesutbildning.se Í þessu tilraunaverkefni um starfsnám á framhaldsskólastigi er sama uppbygging og fyrir fagháskólastigið. Hreint starfsnám og mikið samstarf á milli hagaðila. Námið er á SeQF þrepi 4 (ISQF 3). Samtals fengur 38 brautir styrk, en 26 hafa farið af stað. Erfitt er þó að ná inn nemendum. Samstarf við atvinnurekendur er úrslitaatriði fyrir árangur. Eru að fara í eftirfylgniheimsóknir núna. Nemendur eru ólíkir hvað varðar aldur (20-64 ára), fyrra nám og starfsreynslu. Sumir höfðu verið heimavinnandi aðrir með nám að baki. Góð leið fyrir fólk í yfirfærslu (e. transition) – up-skilling og re-skilling eða atvinnuleitendur. Fylla í þar sem Komvux (fullorðinsfræðslan) getur ekki sinnt fólk. Nýjar námsbrautir eru í boði og verið að vinna að þörf á vinnumarkaði (filling a gap). Snarpt nám og sveigjanlegt. Samstarfið er á landsvísu, í sveitarfélögum og á svæðum.

Tímalína verkefnisins er þannig að umsóknir koma aftur um fjármögnun í haust og eftirfylgni á sér stað í kjölfarið. Matsskýrsla til MRN 2027.

23. október (í Stokkhólmi)

Verslunar- og heildsöluráðið í Svíþjóð

Samstarfsvettvangur aðila atvinnulífsins [handelsráðet](#), Mats Johansson.

Færninefnd

Færninefnd var komið á árið 2015 af vinnuveitendum og stéttarfélögum (sjá glærur). Markmiðið að efla samkeppnishæfni starfsgreinarinnar og skapa góð skilyrði fyrir starfsfólk.

Innan verslunarráðsins eru fjórar nefndir sem fjalla um; heilsu og öryggi í starfi; rannsóknir og þróun; færni, fjármál. Þau eru öll sjálfstæð og taka sjálfstæðar ákvarðanir. Nefndin býður meðal annars upp á podköst um málefni verslunarinnar og rannsóknir. „Trendspotting“ til að draga fram nýjungar og bregðast við breytingum eins og t.d. gervigreind.

Aðilar atvinnulífsins manna nefndina, sex manns; þrjú frá atvinnurekendum og þrjú frá stéttarfélögum. Nefndin leggur áherslu á að hvetja og efla fólk til að finna sig og þróast innan greinarinnar. Þau þjálfja sína starfsþjálfara/kennara og votta framkvæmdaraðila á framhaldsskólastigi. Hafa dregið upp starfakort sem sýnir öll störf í verslun og þjónustu og tengingar þeirra á milli. Flestir í greininni hafa lokið námi á framhaldsskólastigi. [Sjá kortið á vefnum og starfslýsingar.](#)

Mynd 11: Starfakort verslunarinnar.



Þau eru ekki með störf á þrepum hæfnirammans en þau nota hæfniviðmið til að skilgreina hæfni í starfi. Eru þó byrjuð að tengja störf á hæfnirammann í samstarfi við MYh. Þau hafa tekið inn grænu umbreytinguna í hæfniviðmið, og það verða alltaf einhverjar slíkar breytingar sem þarf að takast á við á einhvern hátt. Starfakortið er nýtt meðal annars í markþjálfun og leiðsögn fyrir ungt fólk.

Hæfni-lyfting fyrir verslun og þjónustu (European Social Fund verkefni)

Í stóru þróunarverkefni sem styrkt var af Evrópusambandinu var komið á ókeypis hæfniþróunarpakka fyrir fyrirtæki með 10 þjálfunarmóðulum, með áherslu á stafræna hæfni ásamt þjálfun fyrir leiðbeinendur/kennara.

Verkefnið gekk út á uppfærslu á starfsgreininni og ímyndarvinnu – „hæfni-upplyfting“:

1. Þarfir greinar og markmið sett fram
2. Könnun á hæfniþörfum (4 vinnustofur, N=10-50)
3. Flokkun og framsetning á færnipörfum
4. Dýpri greining og framsetning (sérfræðingavinnustofa N=15)
5. Draga fram og lýsa undirhæfnivottunum og tengja við NFQ
6. Gæðaviðmið og fullgera undirhæfnivottanir (sub-qualifications)
7. Útboð og framkvæmd þjálfunarprogramma (10 móðular)

Sjá myndband sem Mats sýndi af vef Verslunarráðsins. Þjálfunardagar voru 3236 með 1616 þátttakendum. Þjálfarar/kennarar voru þar af 311. Þörf var fyrir leiðtogaþjálfun og almenna þjónustu viðskiptavina (stærri fyrirtæki) og minni fyrirtæki þurftu stuðning við að skoða ferli viðskiptavinarins og þjónustu ásamt stafræna markaðssetningu.

Verkefnið hafði áhrif „ripple effects“ eins og að móðular þróuðust áfram og dreifðust, önnur verkefni voru mótuð í kjölfarið (ESF) og próaðar voru námskrár á framhaldsskólastigi.

Mikilvægt var að hafa með sér fólk af svæðum til að miðla verkefninu og styðja við þróun þess, fólk sem hafði traust á svæðunum (í héraði) og gátu opnað leiðir að hugum stjórnenda og starfsfólks í fyrirtækjum.

Áskoranir tengjast því að fyrirtæki höfðu ekki innviði eða skipulag fyrir hæfniþróun og voru háð fjármögnun verkefnisins.

Í verkefninu náði fjarkennsla til fleiri við miðlun náms, en flestum fannst betra að vera í námi á staðnum. Fólk var frekar „frá“ í fjarkennslunni. Námið var á vinnutíma (sett þannig fram). En það er áskorun innan starfsgreinarinnar að fólk klári nám – virðast ekki sækjast eftir því að ljúka. Það sýnir sig líka að ef fólk þarf ekki að greiða fyrir nám, þá mætir það síður – eða sinnir því ekki nægilega.

Varðandi nám og tengingu við sænska hæfnirammann, þá væri best að byrja á því að setja undirhæfnivottun (sub-qualifications) á hæfnirammann í samstarfi við MYH. Þannig að fólk geti safnað litlum vottunum upp í eitthvað stærra. Styttra nám eða raunfærnimat sem æfi af sér örvottanir.

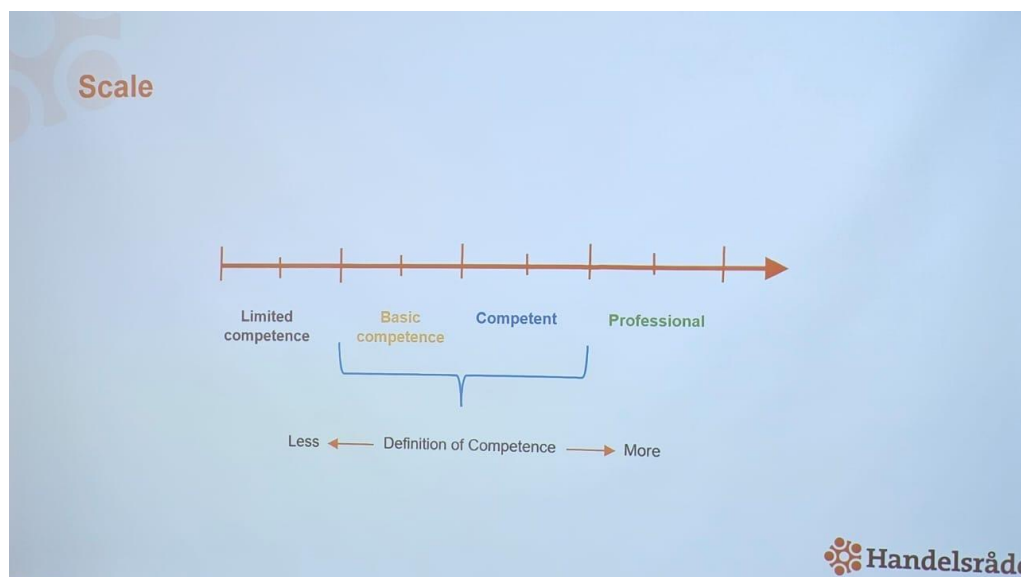
Raunfærnimat

Það verður að skilgreina hæfni/færni, raunfærnimeta og þjálfna síðan – hafa þetta opið á milli allra þessara þátta. Það ættu að vera atvinnurekendur og starfsfólk sem dregur fram hæfnipætti og síðar aðkoma aðila atvinnulífsins að málum samkvæmt Mats. Hann sagði jafnframt að umsjón raunfærnimatsins ætti að vera í samstarfi aðila. Aðilar atvinnulífsins eiga erfitt með að stýra framkvæmdinni sem slíkri.

Raunfærnimats-módel verslunarinnar

- Sjálfsmat (57 spurningar skoðaðar í samtali við matsaðilann).
- Lýsing á færni (út frá 8 hæfnipáttum; þjónusta, samstarf, samskipti, sölu, frumkvæði, þróun skipulag, sjálfbærni).
- Þjálfun og frammistöðumat, starfsþróun.
- Mat (360 gráðu mat, áhorf (2x við vinnu) og endurgjöf) 40 spurningum svarað, yfirmaður svarar líka og tveir samstarfsmenn. Þar gæti komið fram ósamræmi sem þarf þá að ávarpa. Skali 1-4 notaður: Takmörkuð færni – grunnfærni – er fær – fagmanneskja.
- Starfsgreinavottun (sýna hæfnipætti og hvar á skalanum þeir liggja).

Mynd 12: Matskvarði í raunfærnimati verslunarinnar.



Reynslan úr verkefninu sýndi að það að halda áreiðanleika kostar mikla vinnu og mannskap, og ekki var ljóst í því hver væri tilbúinn að borga fyrir það til lengri tíma. Mats taldi að best væri að Verslunarráðið (Handelsrådet) héldi sig við að skilgreina færni, sjá um það og aðrir til þess bærir aðilar sæju um að halda raunfærnimatinu gangandi.

Í tilraunaverkefninu voru þjálfaðir 70 matsaðilar (1 milljón SEK). Þau biðu síðan eftir að vera kölluð til sem verktakar inn í fyrirtækin til að raunfærnimeta. En það gerðist því miður ekki. Eftirspurnin varð engin. Vinnumálastofnun kom því heldur ekki af stað.

„Starfsgreinin sjálf þarf að grípa ferlið“.

Almenn hæfni/Soft skills – af hverju er það hugtak heit kartafla innan verslunar- og þjónustu? Jú, því í þjónustu eru þeir þættir í raun fagfærni. Sú fagfærni skilgreinir starfið og þarf að vera af gæðum – sérstaklega í því samhengi. Það má ekki gera lítið úr því.

Könnun á færniþörf 2024

Könnun var útbúin í samráði við hagaðila í starfsgreininni. Eigindleg rannsókn sýndi að:

- Skortur var á stafræn færni / upplýsingarfærni
- Í láglunastörfum er áskorun að þjálfar fólk
- Stafræn tækni og sjálfvirkni sem krefst víðari færni
- Söluhlutverkið er að breytast – úr því að vera framsækin og sannfærandi í að vera leiðbeinandi og ráðgefandi
- Fáir eru að ræða sameiginlega áskoranir innan geirans – en eru frekar að ræða áskoranir fyrirtækja

Megindleg rannsókn sem kannaði þörf á auknum mannafla næstu 1-3 ára sýndi að stóru fyrirtækin töldu þörf á auknum mannafla, en ekki þau minni. Vöntunin er mest á verkafólki (blue collar). Jafnframt var listuð eftirsóttasta færnin innan starfsgreinarinnar. Sölu færni var lang hæst. Mest ánægja með starfsnám – fólk sem kemur úr því (62%) en minni ánægja með þjálfun á fagháskólastigi og ofar. Hægt er að sjá skýrsluna á vef Handelsrådet og líka mælaborð sem sýnir dreifingu og hæfniþarfir í landshlutum.

Landsskrifstofa menntamála

Anna Nygård og Frederik Berglund.

Landsskrifstofa menntamála ([Skolverket](#)) sér um að fylgja eftir lögum og reglugerðum, gæðamálum og landsprófum. Skolverket tekur jafnframt saman tölfræði, sjá um eftirfylgni. 800 manns starfa hjá stofnuninni. Árið 2023 voru 363.000 nemendur í fullorðinsfræðslu (Komvux) og 220.000 á framhaldsskólastigi (EQF 4, ISQF 3). Komvux nær líka yfir samskipti fyrir innflytjendur, nám fatlaðra, skyldunám og framhaldsskólanám.

Raunfærnimat hjá Komvux

Markmið Komvux er að hvetja og styðja við fullorðna í námi og persónulegri þróun og starfsþróun. Fullorðinsfræðslan á að byggja á þörfum einstaklingsins sem og fyrri þekkingu, færni og vottunum. Fyrir þau sem eru 20 og eldri. Samskipti er fyrir 16 ára og eldri. Fjármagnað af sveitarfélögunum og frítt. Líka hægt að fá námslán fyrir námi í Komvux.

Ný lög komu um raunfærnimat í janúar 2023. Þar segir að sveitarfélögin skulu bjóða upp á raunfærnimat á því formi að hver einstaklingur fær að kortleggja sína færni undir leiðsögn og skoða möguleika á því að fara í raunfærnimat til styttingar á námi. Í lögunum er komin ný skilgreining á raunfærnimati. Fólk getur valið að fá einkunn eða „staðist“, flestir velja að fá einkunn. Kortlagning á færni er framkvæmd með einstaklingum áður en þau skrá sig í skólann/Komvux. Ekki vitað hversu margir fara í það viðtal eins og er, en allir eiga rétt á því.

Landsskrifstofan styður við framkvæmdina með gögnum á netinu, málstofum á netinu, áfangi á háskólastigi um raunfærnimat og fjarnám er í bígerð í samstarfi við MYH. Á síðasta ári voru 3.480 nemendur sem fóru í gegnum raunfærnimat í tengslum við stúdentsbrautir og 968 nemendur í starfsnámi. Flestir í umönnun og félagsstörfum. Mikið til kvennastörf og mikil þörf á starfsfólki (umönnun). Sjúkraliðar t.d. þurfa öll að vera með vottun frá skóla (lögverndað starfsheiti). Ekki allir skólastjórar fóru af stað með raunfærnimat strax vegna fjármögnunarmála, en nú hefur verið gerð breyting í kerfinu til að aflétta áhrifa á reiknilíkanið.

Framundan er að ná til markhópa varðandi réttindi þeirra til raunfærnimats. Upplýsingar og ráðgjöf um raunfærnimat er til staðar. Fjármögnun fyrir ferlið var ekki skýr, en þá var reiknilíkani breytt til að ná jafnframt til raunfærnimats innan Komvux.

Stutt er síðan þessi leið var opnuð og því er eftirfylgni framundan til að meta árangur. Komvux skólarnir munu skila skýrslum í lok 2025, þá verður metið hvernig hefur gengið og hvað þarf til áframhaldandi þróunar.

Vinna þarf nánar með leiðir til að safna og halda utan um tölfraði sem og að þróa þjálfun fólks í aðferðafræði raunfærnimats. Verið er að biðja um svæði fyrir skýrslugerð innan gagnagrunns skólanna.

Um Norrænt tengslanet um nám fullorðinna (NVL) – raunfærnimatsnetið.

Markmið Norrænu ráðherranefndarinnar tengjast félagslegri sjálfbærni, samkeppnishæfi og grænum umskiptum. Landstengilið eru í hverju landi og hýstir hjá stofnunum/félögum. Landstengiliðir stýra tengslanetum þar sem sérfræðingar taka þátt í að fjalla um málefni, áskoranir, miðla sín á milli og framleiða gögn til dreifingar. Sjá: www.nvl.org

Áherslur raunfærnimatsnetsins hafa verið á gæðamál (Norræni gæðavitinn, til á öllum norrænum tungumálum), örvottanir og yfirfæranlega færni. Verið er að gera samanburðarrannsókn í tengslum við hvernig norrænu löndin vinna með örvottanir – skilgreiningar á því, aðkomu aðila og nýtingu.

Í Svíþjóð ætla stjórnvöld ekki að innleiða ESB tilmælin því þau telja sænska kerfið sé nógu mótúlamiðað og líka vegna þess að hæfniramminn sænski er opinn fyrir óformlegt nám. Atvinnulífið getur í dag tengt sitt nám á þrep út frá hæfniviðmiðum sem er í formi örvottunar. Samtals 15 af 38 löndum í Evrópu eru með opinn ramma, Danmörk er með ferli sem er ekki mikið opið, Svíþjóð að virkja sitt ferli, lítið gert í Noregi og á Íslandi. Spurning er hvernig megi tengja óformlegt nám/örvottanir við innlenda hæfniramma sbr. NOVA nordic verkefnið (sem MYh vann með Fræðslumiðstöð Atvinnulífsins á Íslandi og Globedu í Finnlandi).

Yfirfæranleg færni (Transversal skills) er líka stórt verkefni hjá NVL-raunfærnimatsnetinu. Hvernig unnið er með að draga hana fram, raunfærnimeta og virkja í auknum mæli hjá fólki - gera sýnilega.

Kynningar frá íslenska hópnum

Kynning á Fagbréfi atvinnulífsins

Maj-Britt Hjördís Briem og Finnbogi Sveinbjörnsson.

Fagbréf atvinnulífsins hafa verið í þróun frá 2019 í samstarfi hagaðila, í tengslum við breytingar á vinnumarkaði, sem er hröð og þörf á því að hæfni sé aukin jafnt og þétt til að fyrirtæki geti verið samkeppnishæf með samtaka átaki. Aðilar atvinnulífsins munu styðja við fyrirtæki til að vinna með Fagbréf þar sem Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (FA) er einskonar miðja sem heldur utan um gæðamál, þjálfun matsaðila og útgáfu Fagbréfa. Fagbréfið verður grunnur inn í hæfnilaunakerfið sem talað er um í kjarasamningum.

Fagbréfaleiðin er að ná til þess hluta markhóps framhaldsfræðslunnar sem hefur ekki nýtt sér leiðir innan hennar. Þau fá þá í hendurnar vottun og aukin sýnileika og skilning á eigin færni, byggt á hæfniviðmiðum sem eru tengd þrepum á íslenska hæfniramma (öll Fagbréf byggjast hæfniviðmiðum sem eru dregin fram með hagaðilum starfs eftir stöðluðu ferli og tengd við hæfniramma og því rekjanleg). Það getur því túlkast yfir í formlega kerfið, en það á eftir að koma í ljós.

Aðilar atvinnulífsins vilja fjölga hæfnigreiningum sem leiða af sér starfaprófíla, þvert á fyrirtæki. Kynningarefni um Fagbréfaleiðina verður útbúið til að miðla upplýsingum. Fundir verða haldnir fjórum sinnum á ári til að varða þróunina. Ein starfsgrein sem mun nýta leiðina er til dæmis fiskeldi, sem er á þessum tímapunkti opið fyrir samstarfi ásamt ferðaþjónustunni sem og tæknigreinarar.

Ábending kom frá Önnu Kahlson um að okkur gæti gagnast að kíkja á þær hæfnivottanir sem eru í þeirra gagnagrunni og nýta þær. Hafa jafnframt samband við aðra framkvæmdaraðila eins og Industriteknik og SOBONA til að fá nánari upplýsingar. Líka eru Evrópuverkefni í gangi þar sem lönd hafa komið saman til að draga fram hæfnipætti starfsgreina og starfa. Má líka horfa til ESCO varðandi lýsingar á störfum.

VR og símenntun

Selma Kristjánsdóttir.

VR/LIV og SVÞ gerðu með sér samning um innleiðingu þess að 80% meðlima þeirra taki þátt í símenntun/hæfnipróun, í 40 tíma á ári að meðaltali fyrir árið 2030. Og að 80% af innflytjendum í starfsgreininni hafi náð þrepi B1 í íslensku.

Aðgerðaáætlun hefur verið útbúin sem miðar að því að meta stöðuna reglulega. Stefnt að því að markaðssetja símenntun (Aton með þeim í því). Gera á miðlæga lendingasíðu með upplýsingum til að tengja við aðrar (ná til fólksins). Niðurstöður sýna að fólk hefur áhuga á símenntun, en skortir tíma og þekkingu á fjármögnun. Starfsfólk er líklegar til að sækja sér símenntun og atvinnurekendur að styðja við símenntun starfsfólks ef það eru áætlanir innan fyrirtækja um slíkt. En það er sérstaklega minni þátttaka og áhugi meðal þeirra sem eru með litla formlega menntun (störf á lægri þrepum).

Áherslur samstarfsins er að styðja við menntastefnu atvinnurekenda og eftirfylgni með henni. Fagbréf atvinnulífsins er til staðar í verslun og þjónustu í tengslum við Fagnám í verslun og þjónustu sem kennt er við Verslunarskólann. Mikilvægt þótti að námið væri í framhaldsskóla og hefur það verið keyrt í fjögur ár. Haft er samband við fyrirtæki og þau hvetja starfsfólk sitt til að fara í námið og þar með raunfærnimat sem miðar að hluta til að Fagbréfi. Síðan getur fólk lokið náminu ef það vill frá framhaldsskólanum. VR vill vinna með fleiri hæfnigreiningar.

VR hefur látið þýða stafræna færnihjólíð (úr dönsku) þar sem fólk getur metið sína stafrænu færni og gert sér betur grein fyrir því hvar þau þurfa að bæta við.

Spurningar og spjall

Hópurinn ásamt Anna Kahlson, Svante Sandell, Anna Nygård og Frederik Berglund.

Mögulega þurfa Norðurlöndin að tala meira um mismunandi málaflokka í einu og á skilvirkari hátt. Það mætti líka taka EQF advisory hópin inn í umræðuna, þ.e. fulltrúa Norðurlandanna. Verið að skoða hvort sá hópur hittist á Íslandi í vor.

Kostir og gallar sænska kerfisins

Vinnumarkaðurinn á Svíþjóð er byggður á kjarasamningum og aðilar vinnumarkaðarins hafa mikil áhrif. Það eru ekki til starfaviðmið, ríkið skiptir sér ekki mikið af því í sínum stefnum, lögum og reglugerðum. Atvinnurekendur ráða mikið til sjálfir hverja þau ráða. Nóg að hafa einn menntaðan sem leiðbeinir öðrum í ákveðnum faggreinum. Starfsgreinar hafa mismikla krafta til að sinna færnipróun og raunfærnimati. Þær stóru gera meira. SOBONA t.d. nýtir meðlimagjöld í sína vinnu og vinnur með Vinnumálastofnun. Það er áskorun að ná til fyrirtækja innan starfsgreina fyrir MYh, hagaðilar eiga auðveldar með það – en það er samt misjafnt.

Erfitt að fara frá stefnuprepi (policy) og inn í framkvæmd, þarf að eiga sér stað á svæðum og gerast meira í nærumhverfinu þannig að fólkið sjálft hafi upplýsingar um t.d. raunfærnimat.

Finnar hafa í sínu starfsnámi þann kost að allir geta fengið raunfærnimat þegar þau hefja nám. Og allir fá einstaklingsmiðaða námsáætlun. Þeir eru með eitt kerfi, en ekki tvö eins og er raunin í Svíþjóð.

Ein gagnrýni frá CEDEFOP til Svía er að það hefur ekki gengið vel að ná til fólks með upplýsingar.

Fjármögnun

Horft hefur verið til þess að fjármögnun raunfærnimats ætti að liggja í heildarfjármögnun kerfa. En Yh-flex verkefnið hefur sýnt að það sé árangursríkara að leggja fjármagn í verkefni/leiðir til að hvetja til notkunar. Til dæmis er lítið sem ekkert að gerast í sænskum háskólum í raunfærnimati. Hvatarnir þar í reiknilíkaninu byggjast á að nemandi ljúki heilli námsbraut, ekki bara námskeiði/áfanga.

Komvux fær fjármagn frá ríkinu. Líka fyrir raunfærnimati. Yfirleitt hefur það verið þannig að sá aðili sem kemur raunfærnimatinu af stað borgar fyrir það – geta verið átaksverkefni, ákveðin markhópur.

Aðrar áskoranir tengjast meðal annars aðgengi einstaklinga að hæfnivottun og að efla þarf hlutverk starfsgreina í að draga fram hæfniparfir og aðkomu að hæfnivottun.

24. október (óformleg samtöl og heimferð)

Eftir námsferð

Ársfundur FA 13. nóvember fjallaði um Fagbréf atvinnulífsins og Mats Johansson (handelsráðet) kom sem norrænn fyrirlesari á fundinn. Hann átti jafnframt fundi með hagsmunaaðilum hér á landi.

Hópurinn sem fór í námsferðina kom saman á TEAMS fundi 28. nóvember til að ræða það sem stóð upp úr og hugmyndir til áframhaldandi þróunar hér á landi. Jafnframt voru lögð fram drög að þessari samantekt.

Skýrsluskrif fyrir hönd FA: Fjóla María Lárusdóttir.

Mynd 10: Íslenski hópurinn með MYh fulltrúum.

