

HELGA RÚN RUNÓLFSDÓTTIR

ATVINNUHÆFNI ALLA ÆVINA

Í hinum vestræna heimi verja flestir einstaklingar stórum hluta ævi sinnar við vinnu og er oftast en ekki litið á atvinnu viðkomandi sem tákni um persónulegt virði. Auk þess að veita fjárhagslega umbun þá getur atvinna veitt einstaklingi tiltekna stöðu og getur hjálpað honum að draga fram hæfileika á ákveðnu sviði. Samfélagið mótast og metur hvað telst sem vinna og hvernig hún er metin. Þetta sést best þegar einstaklingur verður atvinnulaus til lengri tíma, því getur fylgt mjög neikvæður félagslegur stimpill (Grint, 1998).

Ísland tilheyrir hinum vestræna heimi þar sem sterk vinnu- menning ríkir og hefur menntunarstig aukist samhliða miklum samfélagslegum breytingum. Íslenskur vinnumarkaður er afar smár í alþjóðlegum samanburði en árið 2016 var fjöldi starfandi um 191.000 manns (Vinnuálfstofnun, 2017). Íslenskur vinnumarkaður telst einnig vera sveigjanlegur samkvæmt mælikvörðum er snúa að kjarasamningum, atvinnuþátttöku og atvinnuleysi (Katrín Ólafsdóttir, 2008). Það kom vel í ljós á árunum eftir hrun þegar sveigjanleiki vinnumarkaðarins var talinn hafa auðveldað aðlögun þjóðarþúsakapans en þá dró úr atvinnuþátttöku, vinnutími styttest og brottflutningur einstaklinga jókst (Seðlabanki Íslands, 2010). Einstaklingar á íslenskum vinnumarkaði verða því að tileinka sér sveigjanleika, aðlögunarhæfni og aðra fjölbreytta hæfni.

Árið 2016 var meðalævilengd karla 80,7 ár og meðalævilengd kvenna 83,7 ár á Íslandi (Hagstofan, 2017). Gróft áætlað má ætla að meðaleinstaklingurinn sé því um 50 ár á vinnumarkaði sem er dágóður tími. Í upphafi skal því endinn skoða og skiptir miklu máli að einstaklingurinn átti sig á að hann verði að ganga úr skugga um að hann sé hæfur til að tryggja sér atvinnu alla starfsævina. Það skiptir einnig miklu máli fyrir einstaklinga, sem hafa verið dágóðan tíma á vinnumarkaði, að huga að hæfni á vinnumarkaði, ekki einungis þeir sem eru að taka sín fyrstu skref. Nútímasamfélagið sem við lifum í breytist mjög hratt og við verðum að geta tileinkað okkur nýja hæfni og lært eitthvað nýtt á nánast hverjum degi. Lært samhliða því að starfa (*learn while you earn*). Þetta á við um alla starfshópa og hefur ekkert að gera með lengd

skólagöngu einstaklinga (Economist, 2017).

Flestir einstaklingar vilja finna sér atvinnu við hæfi sem er í senn áhugaverð, gefandi, krefjandi og hentar styrkleikum viðkomandi. Margir vonast jafnvel eftir því að finna draumastarfið sitt en hvað það felur í sér er háð huglægu mati hvers og eins. En slíkt er ekki sjálfgefið og eru margir þættir sem geta haft áhrif þegar kemur að atvinnuleit eða starfsþróun einstaklinga á vinnumarkaði. Það er mjög margt sem hefur áhrif á atvinnuhæfni (*employability*) einstaklinga. Þá erum við komin að aðalumfjöllunarefni greinarinnar.

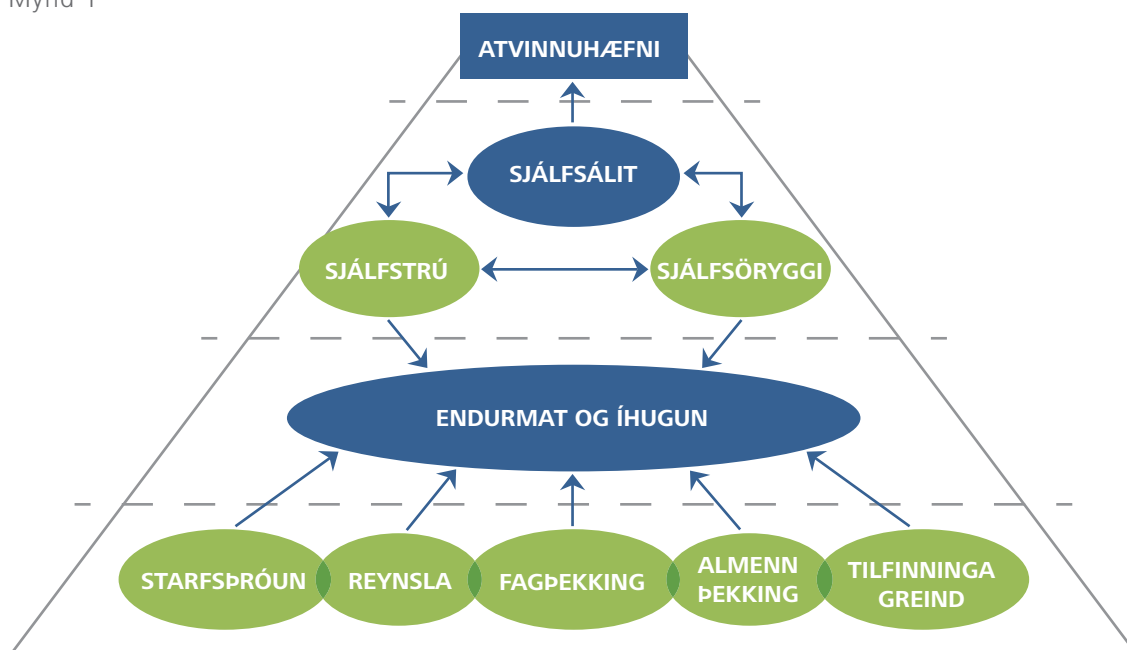
Atvinnuhæfni er margslungið fyrirbæri sem snýst í grunninn um færni, getu og vilja einstaklinga til að nýta hæfileika sína á þann hátt sem er líklegur til að skila árangri miðað við forsendur og þær aðstæður sem þeir búa við. Lykilatriði er að sýna frumkvæði og fylgjast vel með breytingum á verkefnum, vinnuumhverfi og vinnumarkaði (Clarke, 2008). Hugtakið er viðurkennt innan fræðanna en hefur verið talsvert gagnrýnt fyrir að vera takmarkað stutt af rannsóknum og eitt af fáum orðum sem hafa „farið frá því að vera klisja yfir í fagmál án þess að hafa fengið almennilega merkingu í millitíðinni“ (Rajan og fleiri, 2000, bls. 23). Miklu máli skiptir að skilgreina hugtakið vítt og að taka með í reikninginn bæði persónulegar aðstæður hvers og eins sem og ytri þætti svo sem aðstæður í efnahagslífinu.

Hægt er að skoða atvinnuhæfni frá mismunandi sjónarhornum. Í fyrsta lagi út frá einstaklingum sem vilja gjarnan fá tækifæri til að fá og halda góðu starfi á vinnumarkaði, í öðru lagi frá sjónarhorni fyrirtækja og stofnana sem vilja ráða til sín hæfa einstaklinga til að anna eftirspurn og uppfylla hlutverk sitt og síðan í þriðja lagi út frá sjónarhorni samfélagsins þar sem atvinnuhæfni vísar til almenns heilbrigðis vinnumarkaðar og hversu mikið atvinnuleysi er (Verslott og fleiri, 1998).



Helga Rún Runólfssdóttir

Mynd 1



Atvinnuhæfni byggist á heildarkerfislegum ramma sem er margþættur. Þættir í ytra umhverfi svo sem eins og breytingar á eftirspurn eftir vinnuafli, atvinnuleysi, eðli starfa, uppbygging ráðningarferla ásamt öðrum stuðningsþáttum geta haft mikil áhrif. Einnig spila persónulegar aðstæður einstaklinga inn í, svo sem eins og hvernig heimilisaðstæðum er háttað, vinnumenning núverandi vinnustaðar og hvernig aðgangur einstaklingsins er að mismunandi aðföngum. Miklu máli skipta einstaklingsbundnir þættir sem hafa með grundvallareiginleika einstaklingsins að gera en undir þann flokk falla til dæmis atriði er hafa með persónulega hæfni eins og frumkvæði, sjálfshvatningu og sjálfstraust að gera, ýmsa yfirfæranlega kunnáttu eins og samvinnuhæfni, aðlögunarhæfni og tímastjórnun, ákveðna starfstengda hæfni og menntun, heilsu og vellíðan, hreyfanleika og sveigjanleika á vinnumarkaði (McQuaid og Lindsay, 2005).

Talsvert hefur verið skrifað um atvinnuhæfni háskólanema og þróuð greiningartæki og líkön út frá þeim hópi. Greiningartækin eða líkönin eru að mati höfundar að mörgu leyti yfirfæranleg yfir á aðra einstaklinga sem hafa áhuga á að auka atvinnuhæfni sína almennt. Efling atvinnuhæfni er langtímaverkefni og í raun erfitt að mæla hversu atvinnuhæfur viðkomandi er. Enginn verður fullkomlega atvinnuhæfur því alltaf er svigrúm til úrbóta eða breytinga því atvinnuhæfni breytist með aðstæðum viðkomandi einstaklings og umhverfinu í heild sinni.

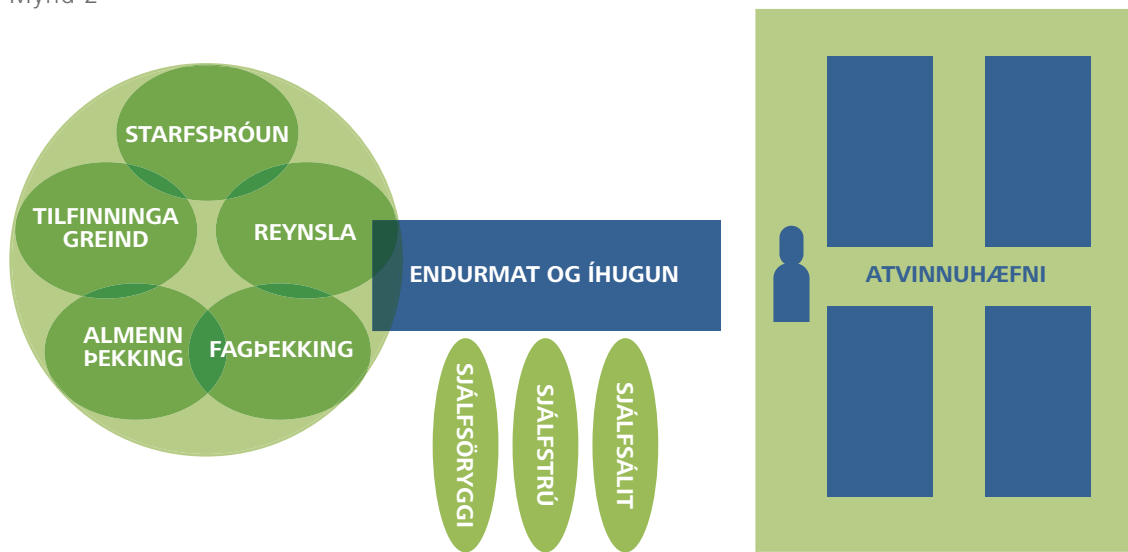
Pool og Sewell (2007) komu fram með hagnýtt líkan þar sem tilgangurinn var að einfalda hugtakið og gera það aðgengilegra. Það má segja að það sé byggt upp eins og pýramídi (sjá mynd 1). Neðst má finna starfsþróun, reynslu, fagþekkingu, almenna þekkingu og tilfinningagreind. Þessa þætti þarf reglulega að endurskoða og íhuga hvort þurfi að gera breytingar. Aðeins ofar má finna S-in þrjú: Sjálfstrú (self-efficacy), sjálfstöryggi (self-confidence) og sjálfssálit (self-esteem) en á milli þeirra er órjúfanleg tenging, það er ef til dæmis vantar upp á sjálfssálit viðkomandi þá hefur það áhrif á sjálfstrúna og sjálfstraustið. Samanlagðir eru þessir þættir taldir vera grunnurinn að atvinnuhæfni.

Mynd 1

Neðst til vinstri má finna „starfsþróun“ (*career development*) sem snýst í raun um að vita hvernig er heppilegast að taka upplýstar og yfirvegaðar ákvarðanir varðandi starfsframann og koma auga á tækifæri á vinnumarkaðinum. Þar við hliðina er „reynsla“ en undir þann flokk fellur bæði „lífs- og starfsreynsla“ (*work and life experience*). Það er þekkt á íslenskum vinnumarkaði að fyrri starfsreynsla getur skipt verulegu máli þegar vinnuveitendur eru að velja framtíðarstarfsmenn. Í seinni tíð hafa menn einnig áttað sig á lífsreynsla skiptir einnig máli þegar verið er að meta hæfni einstaklinga í heild.

Fagþekking (*degree subject knowledge*) er hluti af grunnstöðum líkansins og er sett fram með háskólanema í huga

Mynd 2



en það má einnig skilgreina þennan hluta sem ákvörðun einstaklingsins um að sækja sér dýpri þekkingu á tilteknu sviði með það fyrir augum að öðlast tiltekin réttindi. Slíkt gæti verið skref í áttina að því að skipta til dæmis um starfsvettvang. Lengra til hægri má síðan finna flokkinn „almenn þekking“ (*generic skills*) sem getur verið aðeins snúnara að skilgreina en ýmsir fræðimenn hafa rannsakað þetta og tekið saman niðurstöður um hvað vinnuveitendur geta verið að sækjast eftir. McLaughlin (1992) setti saman þverskurðarmynd af hæfnipáttum atvinnuhæfni (*employability skills profile*) en í ljós kom að vinnuveitendur voru helst að leita að einstaklingum sem gætu átt auðvelt með samskipti, hugsað og haldið áfram að læra allt sitt líf, einstaklingum sem gætu sýnt jákvætt viðmót og hegðun, tekið ábyrgð, verið aðlögunarhæfir og gætu unnið með öðrum.

Lengst til hægri er „tilfinningagreind“ (*emotional intelligence*). Á tímum þar sem starfsöryggi er af skornum skammti getur tilfinningagreind skipt miklu máli til að viðhalda atvinnuhæfni og hafa rannsóknir sýnt að einstaklingar með háa tilfinningagreind eigi auðveldara með að hvetja sjálfa sig og aðra til að ná lengra og eru færari í að byggja öflug tengsl en þeir sem eru með lægri tilfinningagreind (Goleman, 1998; Cooper, 1997).

Eins og fram hefur komið þá verður að líta á atvinnuhæfni sem breytilegt hugtak sem er í sífelldri þróun og því er mikilvægt fyrir einstaklinga að líta á grunnþætti líkansins og endurmeta og íhuga áhrif þeirra. Slíkt felur í sér ákveðna skipulagningu og áætlanagerð sem aðstoðar við að færa

nýja þekkingu og hæfileika yfir á nýja aðstæður og öðlast raunsærri yfirsýn yfir stöðu viðkomandi. Fyrir ofan endurmatið eru síðan hin þrjú S, „sjálfstrú“, „sjálfsöryggi“ og „sjálfsálit“, sem Pool og Sewell (2007) leggja mikla áherslu á. Sjálfstrú má skilgreina sem innri trú einstaklingsins á eigin hæfileika við tilteknar aðstæður. Sjálfsöryggi er síðan hvernig hann speglar hæfileika sína út á við. Sjálfstrúin og sjálfsöryggið byggja síðan upp sjálfsálitið sem hefur beina tengingu við atvinnuhæfni viðkomandi. Órjúfanleg tenging er á milli þessara þátta.

Það sem gerir líkan Pool og Sewell (2007) aðgengilegt og skiljanlegt er að þeir setja flokkana úr pýramídanum saman sem lykíl. Flokkarnir spila allir saman og geta opnað dyrnar að nýjum möguleikum fyrir viðkomandi líkt og myndin sýnir.

Mynd 2

Út frá líkani Pool og Sewell (2007) hefur síðan verið þróað greiningartæki sem hefur fyrst og fremst verið notað til að aðstoða háskólanema við að efla atvinnuhæfni sína. Greiningartækið er byggt út frá grunnflokkum pýramídalíkansins og eru þátttakendur beðnir um að meta staðhæfingar á 7 punkta Likert-kvarða (Pool og fleiri, 2014). Sem dæmi má nefna fullyrðingarnar: *Ég geri mér grein fyrir til hvers er ætlast af mér til að ég fengið þá vinnu sem mig langar til að fá. Ég er með mikla reynslu sem nýtist mér í starfi. Frammistaða mín í námi er í takti við áform mín á vinnumarkaði. Ég er lausnamiðaður einstaklingur. Ég er góð/góður í að lesa í tilfinningar annarra.* (University of Chester, e.d.).

Skilningur á atvinnuhæfni getur skipt máli fyrir þá sem koma að þarfagreiningu fræðslu, hæfnigreiningu starfa, raunfærnimati eða eru að aðstoða fyrirtæki og stofnanir við eflingu mannauðs, svo dæmi séu tekin. Slíkur skilningur getur aðstoðað einstaklinga í að vita hverjir styrkleikar og veikleikar þeirra séu og þannig aðstoðað við að finna í hvaða starfi eða starfsgrein viðkomandi á best heima. Breytingar á samfélaginu og nútímavæðing munu hafa þau áhrif að viss störf munu verða lögð niður og önnur koma í staðinn. Niðurskurður, endurskipulagning, fækkun stöðugilda, úthýsing og ráðningarstopp eru aðgerðir sem fyrirtæki og stofnanir hafa þurft að grípa til sökum óvissu í efnahagsástandi síðasta áratugar eða svo. Slíkar aðgerðir eiga það sameiginlegt að hafa í för með sér að einstaklingar missa vinnuna þrátt fyrir hæfni og getu til að sinna starfinu.

Atvinnuhæfni snýst um afstæðan möguleika (*relative potential*) einstaklingsins til að fá og halda vinnu við hæfi miðað við ákveðið samhengi á ákveðnum tíma. Mikilvægt er að gera sér grein fyrir því að atvinnuhæfni tryggir ekki atvinnu en einstaklingurinn hefur möguleika á að bæta samkeppnisstöðu sína á vinnumarkaði gagnvart öðrum með því að vinna í að bæta atvinnuhæfni sína (Clarke, 2008).

Núverandi efnahagsástand endurspeglar aukin tækifæri á vinnumarkaði og minnir ástandið á árin fyrir hrúðið 2008. Það breytir því samt ekki að mörgum þykir erfitt að fóta sig og finna starf við hæfi. Breytingarnar gerast mjög hratt og það er auðvelt að láta sig fljóta með straumnum án þess að taka ákveðna afstöðu um hvað mann langar til að gera. Atvinnuhæfni felur einnig í sér utanaðkomandi þætti sem geta verið af efnahags- og samfélagslegum toga sem hafa áhrif á persónulegt líf einstaklinga og þær ákvarðanir sem þarf að taka eða viðkomandi neyðist hreinlega til að taka. Það má hins vegar túlka fræðin sem svo að það sé á sig leggjandi að skoða eigin atvinnuhæfni og átta sig á hvaða þætti maður getur haft áhrif á og hvaða ekki. Endurmat og íhugun eru nauðsynleg skref til að finna það starf eða starfsgrein sem maður hefur áhuga á.

HEIMILDIR:

- Clarke, M. (2008). Understanding and managing employability in changing career contexts. *Journal of European Industrial Training*, 32(4), 258–284
- Cooper, R. K. (1997). Applying emotional intelligence in the workplace. *Training & Development*, 51(12), 31–38
- Economist (2017, janúar). *Learning and earning. Equipping people to stay ahead of technological change*. Sótt 16. september af <https://www.economist.com/news/leaders/21714341-it-easy-say-people-need-keep-learning-throughout-their-careers-practicalities>
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam
- Grint, K. (1998). *The sociology of work: An introduction* (2. útgáfa). Cambridge: Polity Press Malden, Mass: Blackwell Publishers
- Hagstofa Íslands (2017, júní). Lífslíkur á Íslandi með þeim hæstu í Evrópu. Sótt 1. september af <https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/mannfjoldi/%C3%A6vilengd-og-danartidni-2016/>
- Katrín Ólafsdóttir (2008). Er íslenskur vinnumarkaður sveigjanlegur? Reykjavík: Háskólinn í Reykjavík
- McLaughlin, A. (1992). *Employability Skills Profile: What are employers looking for?* Ottawa, ON.: Conference Board of Canada
- McQuaid, R. W. og Lindsay, C. (2005). *The concept of employability*. *Urban Studies*, 42(2), 197–219
- Pool, L. D. og Sewell, P. (2007). *The key to employability: developing a practical model of graduate employability*. *Education & Training*, 49(4), 277–289
- Pool, L. D., Qualter, P. og Sewell, P. (2014). Exploring the factor structure of the CareerEDGE employability development profile. *Education+Training*, 56(4), 303–313
- Rajan, A., Eupen, P. V., Chapple, K. og Lane, D. (2000). *Employability: Bridging the Gap between rhetoric and reality, first report: employers perspective*. London: Create consultancy/Professional Development Foundation
- Sedlabanki Íslands. (2010). Peningamál 2010 maí. Sótt af 16. september af: <http://sedlabanki.is/lisilib/getfile.aspx?itemid=7775>
- University of Chester (e.d.). The UCLan – Career EDGE Employability Profile. Sótt 21. júlí af <https://www.chester.ac.uk/sites/files/chester/CareerEDGEUniversityofChester.pdf>
- Versloot, A. M., Glaué, M. T. og Thijssen, J. G. L. (1998). *Employability: A multi-form labour market phenomenon*. Amsterdam: MGK
- Vinnumálastofnun (2017). *Ársskýrsla Vinnumálastofnunar 2016*. Reykjavík: Vinnumálastofnun

UM HÖFUNDINN

Helga Rún Runólfssdóttir starfar sem mannauðsráðgjafi hjá Fræðslusetrinu Starfsmennt. Hún lauk M.Sc. prófi í mannauðsstjórnun frá Háskóla Íslands árið 2011 og M.Sc. prófi í stjórnun og stefnumótun frá Háskóla Íslands árið 2012.