

Finnbogi Sveinbjörnsson



Er hæfni starfsfólks metin að verðleikum?

Starfsmenntamál hafa ávallt verið mér hugleikin. Félagið sem ég er í forsvari fyrir er blandað félag þar sem stór hluti félagsmanna er verkafólk sem starfar við framleiðslustörf eða hjá sveitafélögum og ríkisstofnunum. Þessi hópur telur um tvo þriðju hluta félagsmanna. Hjá okkur eru líka félagsmenn sem koma úr greinum verslunar- og skrifstofufólks, sjómenn sem og faglærðir iðnaðarmenn. Í félaginu eru rúmlega 20% félagsmanna af erlendu bergi brotin. Má því til sanns vegar færa að félagsmenn okkar séu eins konar þverskurður af samsetningu félagsmanna innan ASÍ.

Vinumarkaður í sífelldri þróun

Af þessari upptalningu má vera ljóst að þarfir í starfsmenntamálum hjá félagamönnum innan ASÍ eru nokkuð ólíkar, en samnefnarinn er að fá hæfni og reynslu metna að verðleikum. Sú staðreynd endurspeglar auknar áherslur verkalýðshreyfingarinnar á starfsmenntamál inn í umhverfi kjarasamninga. Vinnumarkaðurinn er í stöðugri þróun, breytingar á viðskiptaháttum og tækni gera síauknar kröfur til meiri hæfni starfsfólks. Yfirskrift þessa ársfundarins *Í takt við tímann? Hæfniþróun í atvinnulífinu* er því vel við hæfi í þeim áskorunum sem starfsfólk og atvinnurekendur standa frammi fyrir þegar kemur að fjórðu iðnbyltingunni, ásamt öðrum áskorunum sem framundan eru.

Vinumarkaðurinn er í stöðugri þróun, breytingar á viðskiptaháttum og tækni gera síauknar kröfur til meiri hæfni starfsfólks. Yfirskrift þessa ársfundar “Í takt við tímann? Hæfniþróun í atvinnulífinu” er því vel við hæfi í þeim áskorunum sem starfsfólk og atvinnurekendur standa frammi fyrir þegar kemur að fjórðu iðnbyltingunni, ásamt öðrum áskorunum sem framundan eru. Stóra spurningin hlýtur því að vera hvort stjórnvöld og íslenskur vinnumarkaður séu reiðubúin til að stíga skrefið sem þarf til þess að mæta komandi áskorunum?

Fjórða iðnbyltingin

Áhrif tækni í fjórðu iðnbyltingunni á störf er óumdeild. Drifkrafturinn er sjálfvirknivæðing með tilkomu gervigreindar og innleiðing hennar í framleiðsluferli og þjónustu. Áhrif þessarar þróunar á vinnumarkaðinn verða víðtæk og gætir þeirra raunar nú þegar. Til að ná fram langtímamarkmiðum um aukna verðmætasköpun og fjölgun starfa á vinnumarkaði þarf að huga að virkri símenntun. Efla þarf jákvætt viðhorf til símenntunar sem víðast um samfélagið, hjá einstaklingum, fyrirtækjum og menntastofnunum. Færni starfsfólks, hvernig sem hún er tilkomin, þarf að viðurkenna svo hún nýtist til frekara náms, nýrra starfa eða starfsþróunar. Með því að draga fram raunverulega þekkingu starfsfólks á starfinu munum við sjá bæði starfsfólk og fyrirtæki eflast. Tækifæri til úrbóta í sí- og endurmenntun felast ekki síður í því að halda áfram að þróa og byggja á því sem vel er gert.

Góð reynsla af raunfærnimati

Ljóst er að raunfærnimat gerir hæfni einstaklingsins sýnilegri, eykur starfsöryggi, frammistaða í starfi verður betri og möguleikar á vinnumarkaði aukast. Reynslan hefur einnig kennt okkur að raunfærnimat á vinnustöðum eykur samkeppnisfærni fyrirtækja og gefur einnig gleggri mynd af tækifærum starfsfólks til frekari þróunar. Starfsmenntun með hæfniviðmið á mótum raunfærnimati sem leiðarstef þarf að vera markviss og tengd markmiðum einstaklinga og fyrirtækja.

Eitt af skrefunum væri að stórbæta upplýsingar um námstækifæri og störf sem og kynna möguleika til að fá færni metna inn í nám eða til annarra starfa. Kynna þarf fyrir almenningi og atvinnurekendum þau tækifæri og það fjármagn sem stendur til boða. Skoða hvernig fjármagni til fræðsluaðila er úthlutað og leitast við að einfalda kerfið svo nám nýtist sem best. Um mikilvægi þessara úrbóta virðist ríkja töluverður einhugur, jafnt meðal fræðslustofnana og aðila vinnumarkaðar. Til þess að slíkt verði mögulegt er breytinga þörf á núverandi kerfi náms fullorðinna sem og úrbætur á ýmskonar stoðþjónustu.

Rík þörf fyrir mótun stefnu

Fyrir mér er það allt að því lífsspursmál fyrir starfs- og símenntun að megináhersla verði lögð á að mótuð verði skýr stefna í starfsmenntamálum á íslenskum vinnumarkaði. Stefna þar sem hæfniviðmið starfa verði gert hærra undir höfði þar sem ekki er um formlega námskrá að ræða. Fyrirtæki verða að marka sér skýra stefnu í starfsmenntamálum ef þau ætla að mæta áskorunum fjórðu iðnbyltingarinnar. Þau verða að koma sér upp starfsþjálfun þannig að starfsnám og þjálfun geti farið fram inn í fyrirtækjunum. Útbúa þarf starfsþjálfunarefni þannig að framkvæmdin geti farið fram inni í fyrirtækjum með stuðningi frá sjálfstætt starfandi fræðsluaðilum og samstarfsaðilum Fræðslusjóðs.

Öflug samtök á vinnumarkaði

Á Íslandi standa öflug samtök launafólks og atvinnurekenda vörð um samskipti á vinnumarkaði og rík hefð er fyrir samtali og samráði milli aðila vinnumarkaðarins og stjórnvalda. Útbúa þarf starfsþjálfunarefni þannig að framkvæmdin geti farið fram inni í fyrirtækjum með stuðningi frá sjálfstætt starfandi fræðsluaðilum og samstarfsaðilum Fræðslusjóðs. Samræðu um hæfnistefnu hefur þó vantað. Þess má þó geta að í nýrri stefnu Vísinda- og tækniráðs er ein af aðgerðunum að efla færni á vinnumarkaði. Þar undir fellur að koma á hæfnistefnu fyrir íslenskan vinnumarkað. Áríðandi er að aðilar vinnumarkaðarins hefji strax samstarf við stjórnvöld að mótun heildstæðrar langtíma hæfnistefnu þjóðar. Slík hæfnistefna geri starfsfólki kleift að takast á við örur breytingar og vera lengur á vinnumarkaði. Leiðir til starfsþróunar og inn í formlegt nám þurfa að vera skýrar og aðgengilegar og því kominn tími til að taka upp nýtt og breytt kerfi í starfsmenntamálum.

Breytingar og úrbætur nauðsynlegar

Til þess að þetta sé mögulegt þarf breytingar á núverandi kerfi náms fullorðinna. Fara þarf í úrbætur á ýmiskonar stoðþjónustu, koma á framfæri betri upplýsingum um námstækifæri og störf sem og möguleika til að fá færni metna inn í nám eða til annarra starfa. Rökin fyrir uppbyggingu á breyttu kerfi eru að færni gegnum raunfærnimat verði viðurkennt sem valdeflandi fyrir einstaklinginn og verði hvatning til frekari þróunar í starfi sem styrkir um leið samkeppnishæfni fyrirtækja. Þau fyrirtæki sem líklegri eru til að lifa af áskoranir sem fylgja aukinni tækniþróun og kröfum um aukna hæfni starfsfólk eru fyrirtæki sem setja hæfniþróun starfsfólks í fyrsta sæti.

Staðfesting á hæfni auðveldar síðan yfirfærslu á hæfni milli starfa og mikilvægt að einstaklingur fá hæfni viðurkennda með einhverjum hætti t.d. með fagbréfi fyrir viðkomandi starf. Slíkt viðurkennt fagbréf nýtist einstaklingnum síðan þegar kemur að tilflutningi milli starfa. Við eigum því að vera óhrædd að horfa til frænda okkar á Norðurlöndum þar sem viðurkenning á hæfni með fagbréfum talar sterkt inn í formlegt iðnnám. Slík nálgun gæti jafnvel brúað bil og rutt úr vegi hindrunum sem í dag verða á leið þeirra sem vilja sækja sér faggildingu á námi alveg upp í meistaranám.

Nauðsynlegt er að taka upp og viðhafa samræmda aðferðarfræði í framkvæmd óháð starfsgreinum, vinnustöðum og eðli starfa. Með þeim hætti væri síður verið að gjaldfella núverandi iðnnám og frekari stoðum skotið undir eflingu og aðsókn í iðnnám.

Samræmd aðferð við mat á hæfni

Í Lífskjarasamningi stéttarfélaganna innan ASÍ og Samtaka atvinnulífsins var lagður ákveðinn grunnur að samræmdri aðferð til að meta hæfni einstaklinga útfrá bæði starfstengdum – og einstaklingsbundnum þáttum, þar sem fyrirtækjum gefst tækifæri á að taka upp nýtt launakerfi. Markmið nýja launakerfisins er að flokka störf með hlutlægum hætti, fjölga þáttum sem horft er til við launasetningu starfa og útbúa skýr viðmið við launasetningu og

launapróun einstakra starfsmanna. Með slíku kerfi fá starfsfólk og atvinnurekendur öflugt tæki í hendur sem stuðlar að aukinni fræðslu og starfsþróun, gagnsæi og starfsánægju. Á sama tíma verða til skýrari hvatar fyrir starfsmenn til að þróast í starfi.

Vinnan sem þarna fór fram í tengslum við Lífskjarasamninginn talar því vel sem tenging hæfniviðmiða inn í íslenska hæfnirammann. En þar endurspeglar hæfniþrepinn þær kröfur sem gerðar eru til einstaklingsins er varða þekkingu, leikni og hæfni í verkefnum, vinnu og samskiptum. Skilgreina þarf með markvissum hætti hvernig mat á störfum, hlutverki, færni, ábyrgð og frammistöðu skapar grundvöll fyrir launasetningu og aukinn ávinning starfsmanna og fyrirtækja til lengri tíma.

Með tengingu raunfærnimats inn í hæfniviðmið atvinnulífsins ásamt áherslu á innleiðingu vinnu ASÍ og SA í tengslum við Lífskjarasamninginn væri mögulegt að leggja grunn að mótun á einfaldari og vonandi skilvirkarar hæfnistefnu. Takist það aukast líkur á að við munum uppskera samkeppnishæfari vinnumarkað. Árangursrík uppbygging og innleiðing á nýju launakerfi ásamt breytingum á hæfniviðmiðum geta stuðlað að aukinni starfsmenntun og starfsþróun.

Gerum því að okkar leiðarstefi að meta hæfni starfsfólks að verðleikum!

Greinin er unnin upp úr erindi höfundar á ársfundi Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins þann 26. nóvember 2020 og er birt í Gátt með góðfúslegu leyfi.

Um höfundinn:

Finnbogi Sveinbjörnsson



Finnbogur er formaður Verkalýðsfélags Vestfjarða, verkalýðsfélags innan ASÍ. Á þeim vettvangi hefur hann sinnt fjölmörgum trúnaðarstörfum innanlands og á samnorrænum vettvangi.