

SVAVA KRISTÍN ÞORKELSDÓTTIR OG ÞÓRLEIF DRÍFA JÓNSDÓTTIR

ÞRÓUN Á LÍKANI SKRÁNING Á RAUNFÆRNI ÓFAGMENNTAÐRA STARFSMANNA LANDSPÍTALA

Mannauðssvið Landspítala fékk styrk frá Starfsmenntaráði haustið 2010 til tilraunaverkefnis sem fólst í þróun á líkani til að skrá raunfærni ófagmenntaðra starfsmanna Landspítala.

Meginmarkmið verkefnisins var meðal annars að styðja við starfsþróun þessara starfsmanna samhliða áframhaldandi þróun á mannauðskerfi ORACLE, þannig að hægt yrði að nýta líkanið og skráningarkerfið hjá öðrum ríkisstofnunum sem nota mannauðskerfið. Hugmyndin var að byggja skráninguna á lærdóm sviðmiðum og þrepaskiptum viðmiðaramma.

UM VERKEFNIÐ

Í nýrri aðalnámskrá framhaldsskóla er öllu námi skipað á fjögur hæfniprep sem skarast við grunnskólastig og háskólastig. Prepin endurspeglar vaxandi kröfu um þekkingu, leikni og hæfni nemenda til sérhæfingar og fagmennsku. Námslok námsbrauta eru tengd við hæfniprep. Lokamarkmið hverrar námsbrautar skulu endurspeglar hæfni sem nemandinn á að hafa tileinkað sér að námi loknu (Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2011).

Raunfærnimat er ferli þar sem með formlegum hætti er lagt mat á alhliða þekkingu og færni einstaklings. Matið getur byggst á skólagöngu, starfsreynslu, framhaldsfræðslu, félagsstörfum og lífsreynslu viðkomandi einstaklings (Lög um framhaldsfræðslu, 2010). Tilgangur raunfærnimats er meðal annars að a) gera fólki kleift að ljúka tilteknu námi á framhaldsskólastigi og miðast þá matið við hæfnikröfur viðkomandi námskrár, b) að auka starfsfærni á vinnumarkaði og miðast þá matið við skilgreindar þarfir ákveðinna starfa og c) að vera hvatning til þess að hefja nám að nýju og/eða styrkja stöðu á vinnumarkaði. Samkvæmt reglugerð skal matið framkvæmt á vegum viðurkenndra fræðsluaðila sem starfa á grundvelli laga um framhaldsfræðslu nr. 27/2010 eða laga um framhaldsskóla nr. 92/2008 (Reglugerð um framhaldsfræðslu, 2011).



Svava Kristín Þorkelsdóttir



Þórlauf Drífa Jónsdóttir

SAMSTARFSAÐILAR

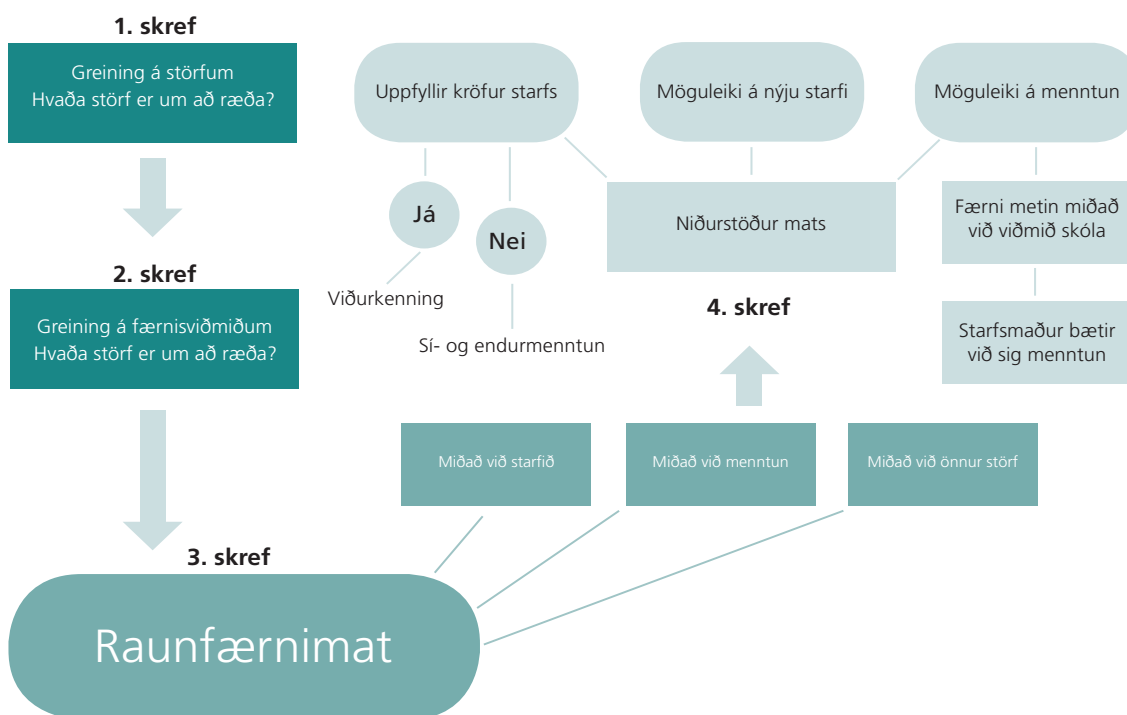
Samstarfsaðilar Landspítala í verkefninu komu frá skrifstofu menntamála hjá mennta- og menningarmálaráðuneytinu, starfsmannaskrifstofu fjármálaráðuneytisins og Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Myndaður var stýrihópur þessara aðila ásamt verkefnahóp sem sá um útfærslu verkefnisins.

MARKHÓPURINN

Markhópurinn var starfsmenn Landspítala sem sinna störfum þar sem ekki er gerð krafa um sérstaka fagmenntun, um 1.500 manns. Um er að ræða starfsmenn sem sinna mjög fjölbreyttum störfum svo sem skrifstofustörfum, aðstoðarstörfum ýmis konar, vinnu við rannsóknir og aðstoð við sjúklinga. Þjálfun og endur- og símenntun þessara starfsmanna sem fram fer á vinnustað er yfirleitt ekki viðurkennd eða metin formlega í skólakerfinu nema í gegnum raunfærnimat. Starfsmenn sem sinna þessum störfum hafa ólíkan bakgrunn hvað varðar aldur, starfsreynslu og formlega menntun.

Þegar kom að vali á þátttakendum í verkefnið var ákveðið að fara í samstarf við geðsvið Landspítala og skoða og greina störf aðstoðarmanna á deild. Starfsmenn sem sinna þessum störfum falla að skilgreiningu á markhóp verkefnisins. Verkefnahópurinn gerði verkefnisáætlun og sett var upp verklag fyrir greiningarvinnuna sem fram fór í nokkrum skrefum (sjá mynd 1).

Mynd 1. Líkan fyrir raunfærnimat ófaglærðra á Landspítala



GREINING

Við greiningu á færnikröfum starfa var ákveðið að nýta aðferðafræði sem Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hafði til prófunar frá fyrirtækinu Human Resource System Group (HRS)G) í Kanada. Fengnir voru hópar starfsmanna, annars vegar starfsmenn með reynslu og hins vegar stjórnendur til að leggja mat á hvaða færni þyrfti til að sinna störfunum. Notast var við spjöld með þrepaskiptum færniþáttum.

Skipta má þessari aðferð niður í eftirfarandi liði:

1. Starfið skilgreint og þau verkefni sem í því felast (starfagreining).
2. Færniþættir sem mikilvægastir eru til að uppfylla starfagreiningu, valdir úr safni færniþátta.
3. Færnikröfur skilgreindar á þrep. Lagt mat á hvaða þrepi einstakur færniþáttur þarf að vera á til að uppfylla kröfur sem gerðar eru í starfinu. Þegar metið er á þrep eru þættir eins og ábyrgð, sjálfstæði og frumkvæði ráðandi þættir í þeirri greiningu.

Áhugavert var að sjá hversu sambærilegar niðurstöður voru frá hópunum tveim en jafnframt að niðurstöður voru nokkuð langt frá „gömlu“ starfslýsinguunum fyrir sömu störf. Þessi aðferð dró í ríkari mæli fram áherslu á persónulega færniþætti. Í þeim sem fyrir voru var meiri áhersla lögð á verklega þætti. Reynslan af þessari aðferð var góð og starfsmenn höfðu orð á því að niðurstöðurnar gæfu góða lýsingu á störfunum auk þess sem aðferðin auðveldaði og tryggði aðkomu þeirra að verkinu, það væri mikilvægt. Ekki var farið út í það að meta raunfærni starfsmanna með tilliti til þessara viðmiða.

Störfunum var skipt í þrjá flokka:

- Nýliði
- Starfsmaður með reynslu
- Hópstjóri/starfsmaður í varnarteymi

SKRÁNING Í ORACLE

Ákveðnir voru nokkrir hæfniþættir undir raunfærnimatinu í Mannauðskerfi ORACLE, dæmi: Að vinna undir álagi, aðlög-unarhæfni og sjálfstraust. Fjögurra stiga kvarði var settur

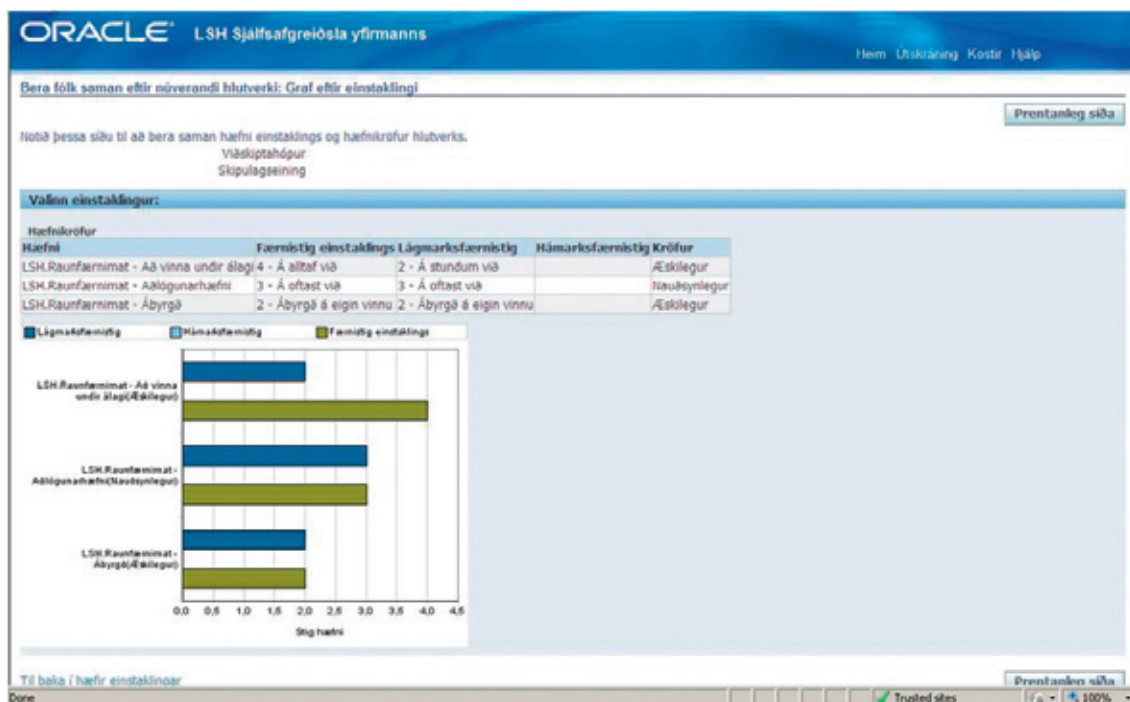
bak við hvern hæfnipátt: 1. Á sjaldan við, 2. Á stundum við, 3. Á oftast við og 4. Á alltaf við.

Hægt er að fastsetja ákveðnar kröfur með tilliti til hæfnipáttanna frá því að eiga ekki við upp í að vera nauðsynlegur

hæfnipáttur starfsins (sjá mynd 2). Hugmyndin er síðan að starfsmaður og yfirmaður greini hæfni starfsmanns með tilliti til viðkomandi starfs og geri síðan starfsþróunaráætlun í framhaldinu.

Tafla 1. Greining á hæfnipáttum eftir starfaflokkum

Nýliði	
Aðlögunarhæfni:	Lagar sig að aðstæðum hverju sinni og nær árangri í óstöðugum og síbreytilegum aðstæðum og í vinnu með mismunandi einstaklingum og hópum
Að vinna undir álagi:	Vinnur á skilvirkan hátt undir álagi, þrátt fyrir streituaðstæður
Gagnvirk samskipti:	Hlustar á aðra, tjáir sig skýrt og stuðlar að opnum samskiptum
Natni og nákvæmni:	Vinnur ávallt samviskusamlega og er sjálfum sér samkvæmur
Samvinna:	Vinnur með öðrum til að ná markmiðum fyrirtækis
Sjálfraust:	Sýnir raunsæja trú á eigin getu
Skilningur á starfsemi:	Skilur og notar verkferla, starfsumhverfi og menningu fyrirtækisins til að ná árangri
Viðskiptavinurinn í brennidepli:	Veitir viðskiptavinum framúrskarandi þjónustu
Vinnusiðferði og gildi:	Fer eftir og styður siðareglur vinnustaðarins
Ábyrgð:	Ábyrgð á einföldu afmörkuðu sviði
Sjálfstæði:	Vinnur undir stjórn og eftir leiðbeiningum
Frumkvæði:	Takmarkað frumkvæði
Starfsmaður með reynslu	
Að vinna að lausnum:	Greinir og leysir viðfangsefni
Ákvarðanataka:	Tekur ákvarðanir sem fela í sér mat á áhættu og afleiðingum
Notkun upplýsingatækni:	Notar upplýsingatækni/tölvutækni til að framkvæma verk sín
Símenntun:	Greinir og tekur á eigin þörf fyrir símenntun og þróun til að bæta frammistöðu
Vörubekking:	Þekkir vörur og þjónustu sem boðið er upp á
Ábyrgð:	Ábyrgð á eigin vinnu
Sjálfstæði:	Vinnur sjálfstætt undir stjórn, eftir skýrum markmiðum
Frumkvæði:	Leysir einföld vandamál
Hópstjóri/starfsmaður í varnarteymi	
Áætlanir og skipulagning:	Þróar, metur og aðlagar áætlanir/skipulag til að ná settum markmiðum með hámarksnýtingu auðlinda (Auðlindir = fólk, vörur, birgðir, peningar o.fl.)
Öryggisvitund:	Kemur auga á hættulegar eða mögulega hættulegar aðstæður og grípur til viðeigandi ráða til að halda aðstæðum sínum og annarra öruggum
Ábyrgð:	Ábyrgð á eigin vinnu og verkferlum sem fleiri koma að
Sjálfstæði:	Vinnur sjálfstætt án stuðnings
Frumkvæði:	Bregst við breytingum, endurskoðar vinnulag og verkferla



Skráning hæfnipátta í raunfærnimati í mannauðskerfi ORACLE.

LOKAORÐ

Við greiningu á störfunum með spjaldakerfinu kom í ljós að hægt var að nýta kerfið til að bæta starfslýsingar til að gera ráðningar markvissari. Með greiningu og mati á hæfnipáttum á einnig að verða auðveldara að gera starfsþróunaráætlanir með starfsmönnum þannig að tryggt verði að starfsmenn fái þá þjálfun sem þeir þurfa til að sinna starfi sínu sem tryggir öryggi sjúklunga.

Þess ber að geta að styrkurinn sem mannauðssvið Landspítala fékk var eingöngu til þess að þróa ákveðna hugmynd að líkani til að skrá og meta raunfærni. Engar prófanir voru gerðar og enginn starfsmaður fór í gegnum raunfærnimati í tengslum við þessa vinnu. Frekari þróun á ferlinu þarf að vera næsta skref.

HEIMILDIR

Aðalnámskrá framhaldsskóla, almennur hluti (2011). Mennta- og menningar- málaráðuneytið.

Lög um framhaldsfræðslu nr. 27/2010.

Reglugerð um framhaldsfræðslu nr. 1163, 29. nóvember 2011.

UM HÖFUNDANA

Svava Kristín Þorkelsdóttir, deildarstjóri á mannauðssviði Landspítala.

Þórlaif Drífa Jónsdóttir, verkefnastjóri á mannauðssviði Landspítala.

ABSTRACT

In the autumn 2010, the division of Human Resources at the National University Hospital of Iceland received a grant from the Vocational Training Council to finance an experimental project to develop a model for filing the real competence of unskilled employees of the hospital. The main aim of the project was to support the work development of these employees and, at the same time, to continue development of the human resource system ORACLE so that the model and the filing system could be used at other state institutions which use this human resource system. The concept was to base the filing on the learning outcomes and levels of an educational framework.