

HILDUR BETTÝ KRISTJÁNSDÓTTIR OG VALGEIR BLÖNDAL MAGNÚSSON

RAUNFÆRNIMAT FYRIR ATVINNULEITENDUR



Hildur Bettý Kristjánsdóttir



Valgeir Blöndal Magnússon

Árið 2008 urðu á Íslandi viðamiklar sviptingar og breytingar á atvinnumarkaði og segja má að raunverulegt atvinnuleysi hafi þá komið til sögunnar, í fyrsta sinn frá upphafi 10. áratugarins. Stór hópur einstaklinga með stutta formlega skólagöngu missti vinnuna. SÍMEY og Vinnuálastofnun hófu samstarf með það að leiðarljósi að bjóða atvinnuleitendum úrræði sem hentaði hverjum og einum. Samstarfið gekk vel og atvinnuleitendum fjölgaði í námsleiðum Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins, námskeiðum á vegum SÍMEY og stór hluti þeirra leitaði sér ráðgjafar hjá náms- og starfsráðgjafa. Það var ekki alltaf einfalt mál að finna nám við hæfi en þá kviknaði hugmyndin að þróa raunfærnimat fyrir atvinnuleitendur til að styrkja persónu-

hæfni þeirra og stöðu á vinnumarkaði. Raunfærnimat er líklega ein besta leiðin til að örva fólk til að sækja sí- og endurmenntun sem og að byggja upp sjálfstraust einstaklinga.

AÐDRAGANDI OG UNDIRBÚNINGUR

Ástæðan fyrir vali okkar á viðfangsefninu, *Raunfærnimat fyrir atvinnuleitendur*, er að áhugasvið okkar hefur lengi tengst vinnu með fólki. Í starfi okkar sem náms- og starfsráðgjafar höfum við komið að mörgum sviðum ráðgjafar og höfum átt þess kost að aðstoða fólk við að finna námstækifæri við hæfi. Í ráðgjöfinni hafði viðtölum við atvinnuleitendur fjölgað og var eitt af hlutverkum okkar að meta hvers konar nám hentaði hverjum og einum. Það var ekki alltaf einfalt mál að finna nám við hæfi þar sem námsáhrugi atvinnuleitenda er misjafn og flestir vilja komast út á vinnumarkaðinn sem fyrst. Á þeim tímamarki gerðum við okkur grein fyrir því að mikilvægt væri að geta boðið upp á raunfærnimat fyrir atvinnuleitendur óháð fyrri starfsreynslu og um leið að þeir gætu tengt það við stöðu sína á vinnumarkaði.

Haustið 2010 hófst vinnan við að þróa *Raunfærnimat fyrir atvinnuleitendur* með heimsókn til Finnlands. Þar tók Anni Karttunen, sérfræðingur í fullorðinsfræðslu hjá Savo, á móti okkur og kynnti fyrir okkur hvernig raunfærnimat fyrir atvinnuleitendur fer fram þar í landi. Megináherslan í Finnlandi var sú að yfirvöld greiddu kostnað við raunfærnimats-

ferlið og veittu jafnframt stuðning við að öðlast þá menntun sem þörf var á í framhaldinu. Heimsóknin og samstarfið leiddu til umsóknar um styrk í þróunarverkefni til Starfsmenntaráðs og fékkst sá styrkur. Eftir að hafa kynnt okkur hugmyndafræði annarra þjóða á Norðurlöndum töldum við okkur vera í stakk búin að hefjast handa við að þróa raunfærnimatsferli fyrir atvinnuleitendur hér á landi. Eitt af meginhlutverkum SÍMEY er að veita einstaklingum með stutta formlega skólagöngu tækifæri til að afla sér menntunar eða bæta stöðu sína á vinnumarkaði. Daglega lærum við eitthvað nýtt, hvort sem er í starfi, við lestur bókar, í samskiptum, heima eða á námskeiðum sem við sækjum. Þetta er kallað óformlegt nám en formlegt nám er allt það nám sem er skipulagt af fræðslu- og menntastofnunum. Hefð hefur verið fyrir því að meta frekar formlegt nám en óformlegt. Breytingar hafa átt sér stað á síðustu árum sem hafa leitt til þess að ekki er lengur einblínt á hið formlega nám heldur er mun meiri áhersla lögð á að meta heildarhæfni einstaklinga (Green, 2007; Ása Hult og Per Andersson, 2008, bls. 20). Náms- og starfsráðgjöf er hluti af íslenska raunfærnimatsferlinu og þykir órjúfanlegur þáttur þess.

Raunfærnimat á Íslandi hefur verið í örri þróun á síðustu

árum og hefur verið hannað viðurkennt ferli fyrir það undir faglegri stjórn Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins. Raunfærnimatsferli hefur þegar verið skilgreint í mörgum starfsgreinum, ekki síst innan iðngreina og sífellt bætast fleiri við. SÍMEY hefur verið leiðandi aðili í raunfærnimati og þróun þess á starfssvæði sínu.

LÝSING Á ÞRÓUNARVERKEFNINU RAUNFÆRNIMAT FYRIR ATVINNULEITENDUR

Liður í þróunarverkefninu *Raunfærnimat fyrir atvinnuleitendur* er að skapa viðvarandi árangur, það er að atvinnuleitendur myndi raunveruleg tengsl við ákveðin starfssvið og hugleiði í framhaldi af því mögulega menntun. Einnig að atvinnuleitendur fái persónuleg og starfstengd atriði metin með raunfærnimatinu sem virkar eins og vegabréf þeirra inn á vinnurmarkaðinn. Markhópurinn er atvinnuleitendur á aldrinum 20–25 ára sem hafa stutta formlega menntun og hafa verið atvinnulausir í sex mánuði eða lengur. Hlutverk náms- og starfsráðgjafar er að halda utan um hópinn og tryggja að ferlið fái eðlilega framgöngu og að öllum verkþáttum verði sinnt með eðlilegum hætti. Segja má að rauði þráðurinn í ferlinu sé að atvinnuleitendur fái aukinn styrk, sjálfstraust og drifkraft til að takast á við þær áskoranir í lífinu sem þá hefur alltaf langað til að takast á við. Raunfærnimatið gengur út á að finna út: *Hver er ég og hvert liggur mín leið?*

Þróunarverkefnið *Raunfærnimat fyrir atvinnuleitendur* skiptist í þrjú stig.

1. **Sjálfskoðun og greining** á eigin stöðu (2 vikur). Hópefli, námstækni, sjálfsmat á eigin færni, áhugasvið, *Ávísun á ástríðu* og hópráðgjöf.
2. **Vinnustaðanám** (6 vikur). Þjálfun og kynning á tilteknu starfssviði, netdagbók og sameiginlegt mat á frammistöðu þátttakanda í verkefnum.
3. **Næstu skref og samantekt raunfærnimats** (2 vikur). Atvinnuleitin, (færniöppugerð, ferilskrá, rafræn ferilskrá) staðfesting raunfærnimats, náms- og starfsráðgjöf, markmiðasetning og útskrift.

Markmiðið með *Raunfærnimati fyrir atvinnuleitendur* er að hægt sé, að loknu 10 vikna ferli, að meta færni viðmið hjá atvinnuleitendum út frá öllum stigum raunfærnimatsferlis-

ins. 15 færni viðmið (viðauki 1) eru til mats og getur verið misjafnt hve mörg færni viðmið þeir fá metin.

FYRSTA STIG – SJÁLFSKOÐUN OG GREINING Á EIGIN STÖÐU

Á fyrsta stiginu mæta atvinnuleitendur í kennsluhúsnæði í tvær vikur og eru daglega frá kl. 09:00–15:00. Mikilvægt er að atvinnuleitendur mæti og sjá náms- og starfsráðgjafar um að fylgja því eftir. Áhersla er lögð á virkni atvinnuleitenda í vinnu með persónulega uppbyggingu þeirra frá ýmsum hliðum. Á þessu stigi er markmiðið að atvinnuleitendur kynnist hver öðrum, skapa jákvæðni og leggja grunn að því að atvinnuleitandi sé tilbúinn að fara að vinna með sjálfan sig. Eftirfarandi þættir eru hluti af fyrsta stiginu:

- *Hópefli* er fyrsta skrefið í ferlinu. Atvinnuleitendur fara í hópefli og er megináherslan lögð á að þeir kynnist hver öðrum, það myndist samkennd innan hópsins, hópurinn vinnur sem heild og mikil áhersla er lögð á virkni einstaklinganna, leiki og sköpun. Einnig er lögð áhersla á að atvinnuleitendur fari út fyrir þægindahringinn.
- Í *námstækninni* er farið yfir þá þætti sem skipta máli þegar nám er hafið að nýju og hvaða áhrif sjálftraust og viðhorf hafa þegar kemur að námi. Kennend eru vinnubrögð og tækni sem einstaklingarnir geta tekið upp til að ná betri árangri. Handbók í námstækni er höfð til hliðsjónar og eru unnin ýmis verkefni með það að leiðarljósi að bæta vinnubrögð þátttakanda í námi.
- *Sjálfsmat á eigin færni*. Atvinnuleitendur skoða og meta eftir gátlistum persónulega eiginleika sína. Það er gert til að skapa hugsun og vangaveltur um styrkleika þeirra og veikleika í samskiptum.
- Sem hluta af persónulegri sjálfskoðun hvers og eins er mikilvægt að skoða hvar *áhugasviðin* liggja. Einstaklingar eru ólíkir og mikilvægt er að þeir sjálfir skilji og þekki mismunandi áhugasvið, einnig til þess að veita þeim tækifæri til þess að tengja saman persónuleg markmið og eiginleika.
- *Ávísun á ástríðu* gengur út á að margir fullorðnir hafa gleymt löngunum sínum og draumum. Í þessum hluta er farið í innri sjálfskoðun sem er til þess fallin að endurvefja innri markmið og finna leiðir til að ná þeim.
- *Hópráðgjöf* gengur út á að hópurinn ræðir saman daglega og fer yfir helstu markmið, vangaveltur og fleira.

Mikilvægt er að náms- og starfsráðgjafinn haldi utan um hópinn og leiði sameiginlega umræðu innan hópsins til að tengja saman upplifun og skilning.

ANNANÐ STIG – VINNUSTAÐANÁM

Vinnustaðanamið stendur yfir í sex vikur og lagt er upp með að atvinnuleitendur fái tækifæri til að velja sér vinnustað út frá eigin áhugasviði. Atvinnuleitendur eiga að hafa náð að móta sér skoðun um það hvernig vinnustað þeir vilja kynna út frá því sem þeir fóru í gegnum á fyrsta stigi. Náms- og starfsráðgjafar sjá um að koma á tengingu við vinnustaðina og að gera samning við vinnustaðinn um þátttöku atvinnuleitandans þar sem skyldur allra aðila koma fram. Vinnutími atvinnuleitenda er að jafnaði átta tímar á dag.

Náms- og starfsráðgjafar sjá til þess að atvinnuleitendur fái starfsþjálfu á vinnustað. Hlutverk starfsþjálfu er að setja atvinnuleitandann inn í starfið og leiðbeina honum með það að markmiði að hann taki sem virkastan þátt á vinnustaðnum. Starfsþjálfari skráir niður upplýsingar um framvindu vinnustaðanámsins í rafrænt form þar sem fram koma upplýsingar um framgöngu atvinnuleitandans í verkefnum sínum. Mikilvægt er að atvinnuleitandinn geti leitað til starfsþjálfu síns meðan hann er í vinnustaðanámnum og eins til náms- og starfsráðgjafa á meðan á ferlinu stendur. Atvinnuleitandinn heldur netdagbók þar sem hann skráir niður upplifun sína af hverjum degi vinnustaðanámsins. Þetta er mjög mikilvægt til að tryggja heildrænan skilning og upplifun af þessu ferli. Í hverri viku tengjast atvinnuleitendur inn á lokaða Facebook-síðu þar sem sameiginleg umræða á milli þátttakenda og náms- og starfsráðgjafa fer fram og þar sem þeir geta deilt upplifun sinni og skoðunum. Náms- og starfsráðgjafi er ætíð tengdur á þessum tíma og getur því fylgst með umræðunni og leiðbeint. Einnig hafa atvinnuleitendur aðgang að náms- og starfsráðgjafa sínum á tímabilinu og eiga viðtal við hann tvisvar á tímabilinu þar sem farið er yfir framgöngu vinnustaðanámsins. Nauðsynlegt er að nýta alla þá tækni sem í boði er til að þeir geti haft samskipti og miðlað sín á milli.

Aðferðafræði vinnustaðanáms er uppgötvunarnám þar sem atvinnuleitandanum gefst færi á að reyna sig áfram og tengja verkefni við þekkingargrunn sinn sem síðan leiðir til nýrrar færni. Einnig er mjög mikilvægur þáttur í raunfærnimatsferlinu að meta fólk í starfi og á vinnustað við raunadstaður. Í Finnlandi er megináherslan í raunfærnimatinu þess eðlis að fylgst er með atvinnuleitendum í starfi og framlag

þeirra metið. Aðstaður þurfa að vera jákvæðar og til þess fallnar að laða fram færni fólks (Åsa Hult og Per Andersson, 2008, bls. 18–19). Fordast þarf að upplifunin sé þannig að fylgst sé með á neikvæðan hátt. Gagnkvæm virðing þarf að ríkja á milli atvinnuleitenda og starfsþjálfu. Útbúinn er samningur við atvinnuleitanda (viðauki 3) og starfsþjálfu (viðauki 2).

ÞRIÐJA STIG – NÆSTU SKREF OG SAMANTEKT RAUNFÆRNIMATS

Eftir að atvinnuleitendur hafa lokið öðru stigi, vinnustaðanámnum, taka náms- og starfsráðgjafar á móti hópnum og þá hefst tveggja vikna ferli (09:00–15:00). Markmiðið á þriðja stigi er að fara í gegnum upplifunina af vinnustaðanámnum, hvaða lærdóm atvinnuleitendur hafa dregið og hver næstu skref verða. Eftirfarandi þættir eru hluti af þriðja stigi:

- *Náms- og starfsráðgjöf og markmiðasetning.* Almenn upplýsingagjöf um nám, störf og möguleika. Mikilvægt er að þátttakendur setji sér skýr markmið hvað varðar næstu skref í lífi sínu.
- *Atvinnuleitin* (færnimappa – ferilskrá – rafræn ferilskrá). Á þessum tímamarki í ferlinu hafa þátttakendur farið í gegnum mikla sjálfskoðun. Þeir hafa verið á vinnu-markaði og skoðað sig frá ýmsum hliðum. Slíkt rifjar margt upp og hjálpar til við að setja hlutina í samhengi. Atvinnuleitendur skrá niður alla reynslu sem skiptir máli (úr lífi, starfi og námi) í færnimöppu. Þeir setja saman persónulega ferilskrá og um leið setja þeir upp rafræna ferilskrá þar sem viðkomandi segir frá sjálfum sér, styrkleikum og kostum, á stuttan og hnitmiðaðan hátt, til kynningar á sjálfum sér í atvinnuleitinni.
- *Staðfesting raunfærnimats.* Starfsþjálfari og náms- og starfsráðgjafi skrifa umsögn um atvinnuleitandann. Starfsþjálfurinn skrifar umsögn um vinnustaðarhlutann en ráðgjafinn um frammistöðu í skólahlutanum. Lögð er áhersla á að styrkleikar og nýjar uppgötvanir komi fram í umsögninni. Umsögnin á svo að nýtast atvinnuleitandanum þegar hann sækir um starf. Atvinnuleitendur fá einnig staðfestingu á eigin færni. Í verkefninu verða þróuð 13 færnivíðmið (viðauki 1) sem taka til ólíkra þátta sem endurspeglar ferlið (samskipti, að takast á við breytingar, aðlögunarhæfni, hópastarf, verkunnátta, tölvukunnátta, framkoma og tjáning o.fl.). Misjafnt er

hjá þátttakendum hvað þeir fá mörg færni viðmið staðfest í þessum hluta.

- *Staðfesting og útskrift.* Atvinnuleitendur fá staðfest gögn um þátttöku sína (umsagnir og færni viðmið). Einnig hafa þeir í höndum persónuleg gögn (sjálfsmatslista, ferilskrá, rafræna ferilskrá, færni möppu, áhuga- sviðsgreiningu o.fl.). Gögnunum er komið fyrir í færni möppu sem er aðgengileg og til þess fallin að hægt sé að framvísa henni hvar sem er. Í lokin er formleg útskrift þar sem atvinnuleitendur fá gögn sín í hendur.

SAMANTEKT

Eftir að hafa skoðað þetta svið, bæði út frá eigin reynslu, reynslu annars staðar frá og einnig fræðilega, erum við nokkuð viss um að þetta ferli, *Raunfærnimat fyrir atvinnuleitendur*, sem hannað hefur verið, muni verða sá vettvangur sem atvinnuleitendur geti nýtt sér til að yfirfæra færni sína og mynda nauðsynlegan slagkraft til þátttöku í námi og/eða starfi. Með hliðsjón af ástandi á vinnumarkaði er ljóst að atvinnuleysi er samfélaginu dýrkeypt, bæði fjárhagslega og samfélagslega (Åsa Hult og Per Andersson, 2008, bls. 34). Með því að bjóða upp á *Raunfærnimat fyrir atvinnuleitendur* teljum við okkur vera að vekja áhuga atvinnuleitenda á námi og starfi og um leið að hjálpa þeim að finna slagkraftinn á ný. Við langvarandi atvinnuleysi getur myndast óvirkni og fólk hættir meðal annars að vera félagslega virkt. Raunfærnimat er í stöðugri þróun á Íslandi í dag og hefur gagnsemi þess komið skýrt í ljós. Því er full ástæða á þessum tímum að nýta aðferðafræði raunfærnimats í þágu atvinnuleitenda. Mörg námskeið og úrræði hafa verið þróuð í þágu atvinnuleitenda og þekkja greinarhöfundar vel til þeirra. Margt hefur virkað vel en annað ekki. Okkar löngun var að draga fram ferli sem gæti dregið fram breytingu meðal þátttakenda sem væri viðvarandi en ekki eingöngu til skamms tíma. Ferli sem næði að rauntengja þátttakandann við vinnumarkaðinn með afgerandi hætti. Við reyndum líka að nýta okkur það sem hefur verið gert í löndunum í kringum okkur, læra af reynslu annarra. Okkar trú er sú að þessi nálgun sé að öllu leyti skilvirk, mannleg og hagkvæm. Verkefnið hefur verið prófað í einum hópi hér á Íslandi og þá fengust ýmsar ábendingar um hvernig mætti betrumbæta ferlið og er það efni í aðra grein að segja frá því. Það er mjög spennandi tilhugsun að nýta þessa nálgun og aðferðafræði fyrir hópa atvinnuleitenda. Einnig má nýta hana með hópum sem eru að ganga

í gegnum breytingaferli, t.d. innan stærri vinnustaða, eða í tengslum við aðra skilgreinda markhópa.

HEIMILDIR

- Green, I. (2007). Framtidens kompetenser – och hur vi utvecklar dem. Stokk-hólmur: Nordiska Ministerråd, NVL.
- Hult, Å. og Andersson, P. (2008). *Validation in the nordic countries. Policy and practice.* Sótt 15. apríl 2013 af http://www.nordvux.net/download/3069/valid_nord_rap_eng.pdf.

UM HÖFUNDANA

Hildur Betty Kristjánsdóttir starfar sem verkefnastjóri og náms- og starfsráðgjafi hjá Símenntunarmiðstöð Eyjafjarðar á Akureyri. Hún hefur B.Ed.-próf í grunnskólafræðum, M.Ed.-próf í stjórnun menntastofnana. Hún leggur stund á doktorsnám í námi fullorðinna með áherslu á raunfærnimat við Háskóla Íslands. Hún hefur starfað innan leik- og grunnskóla við kennslu en síðustu ár við verkefnastjórn, kennslu og ráðgjöf innan fullorðinsfræðslunnar.

Valgeir Magnússon starfar sem verkefnastjóri og náms- og starfsráðgjafi hjá Símenntunarmiðstöð Eyjafjarðar á Akureyri. Hann hefur B.Ed.-próf í grunnskólafræðum og er meistaranemi í náms- og starfsráðgjöf með áherslu á raunfærnimat við Háskóla Íslands. Hann starfaði hjá Vinnumálastofnun en síðustu ár við verkefnastjórn, kennslu og ráðgjöf innan fullorðinsfræðslunnar.

Viðauki 1
Færni viðmið

Raunfærnimat fyrir atvinnuleitendur

Jón Jónsson

Eftirtaldir færniþættir hafa verið metnir:

- Sýnir ávallt stundvísi.
- Er snyrtilegur til fara.

Persónuhæfni

- Setur sér persónuleg markmið.
- Getur tjáð eigin skoðanir í hópi.
- Getur tjáð styrkleika sína.
- Getur tjáð veikleika sína.
- Tekur virkan þátt í hópastarfi og samvinnu.
- Getur skrifað skoðanir sínar og hugsanir í námsdagbók.
- Sýnir frumkvæði.
- Getur tekist á við breytingar.

Vinnustaðanám

- Ber sig eftir aðstoð.
- Tekur tilsögn og gengur í þau verkefni sem fyrir eru lögð.
- Getur tjáð sig skýrt og á skilvirkan hátt um vinnustaðanámið bæði munnlega og skriflega.
- Á auðvelt með að vinna með öðru fólki.
- Sýnir aðlögunarhæfni.

Niðurstöður matsins voru byggðar á fjölbreyttum matsaðferðum: Mati á færnimöppu, sjálfsmati, viðtölum, og mati á starfsþjálfra á vinnustað og verkefnastjóra námskeiðsins. Matsaðilar voru Heimir Haraldsson, Hildur Betty Kristjánsdóttir, Kristín Björk Gunnarsdóttir og Valgeir Magnússon.

Akureyri, 2012

f.h. Símenntunarmiðstöðvar Eyjafjarðar

Viðauki 2

Samningur við starfsþjálfra á vinnustað

Nafn: _____

Sími: _____

Netfang: _____

Tímasetning: _____

Það sem starfsþjálfra ber að hafa í huga á meðan vinnustaðanáminu stendur:

- Þátttakandi mæti tímanlega alla dagana á meðan vinnustaðanáminu stendur.
- Að þátttakandi viti hvert hann eigi að tilkynna forföll ef um þau verður að ræða.
- Að þátttakandi sé snyrtilegur.
- Að stuðla að því að þátttakandi taki tilsögn og gangi í þau verkefni sem fyrir hann eru lögð.
- Að þátttakandi viti hvaða hættur beri að forðast á vinnustað.
- Að þátttakandi þekki reglur vinnustaðarins.
- Að starfsþjálfri skrái niður það helsta um þátttakanda, hvernig hann stendur sig í vinnustaðanáminu (viðhorf, samskipti, færni í starfi, umgengni o.s.frv.).
- Að starfsþjálfri virki þátttakanda í að eiga í samskiptum við aðra starfsmenn.
- Að þátttakandi geti leitað til starfsþjálfra á meðan vinnustaðanáminu stendur.
- Ef eitthvert vandamál skapast vegna veru þátttakanda á vinnustað ber að láta SÍMEY vita í síma 460 5720.

Viðauki 3

Samningur við atvinnuleitanda

Nafn: _____

Vinnustaðanám SÍMEY – Virk þátttaka í atvinnulífinu**Til nemenda:**

Það sem þið þurfið að hafa í huga næstu fjórar vikur er eftirfarandi:

- Mæta tímanlega alla dagana á meðan vinnustaðanáminu stendur. Mæting kl. Xxx.
- Vinna til kl. xxx dag hvern eða skv. nánara samkomulagi við umsjónarmann ykkar á vinnustað.
- Tilkynna forföll tímanlega ef um þau verður að ræða sem vonandi verður ekki.
- Mæta snyrtilega til fara og með jákvætt hugarfar. Hafa hugfast að þessi vinnuveitandi gæti hugsanlega orðið vinnuveitandi ykkar í framtíðinni.
- Taka vel tilsögn og ganga í þau verkefni sem fyrir ykkur eru lögð.
- Fara varlega og forðast vinnuslys!
- Skrifa hjá ykkur það helsta sem þið gerðuð á hverjum degi þannig að þið getið kynnt starfið/fyrirtækið sem best fyrir hópnum að vinnustaðanámi loknu.
- Meta hvernig ykkur líkaði starfið og hversu vel var tekið á móti ykkur.
- Láta vita ef eitthvað er ekki eins og það á að vera.
- Ef þátttakandi verður uppvís af neyslu ólöglegra vímuefna fellur samningurinn úr gildi.

Vinnustaður: _____

Símanúmer: _____

Tengiliður: _____