

PURÍÐUR ÓSK SIGURJÓNSDÓTTIR

RAUNFÆRNIMAT FYRIR STARFSFÓLK Í VÖRUHÚSUM



Puríður Ósk Sigurjónsdóttir

Raunfærnimat hefur þróast töluvert á undanförunum árum og sífellt er unnið að innleiðingu þess í fleiri starfsgreinum. Mímir-símenntun hefur tekið virkan þátt í innleiðingu raunfærnimats og vann nýverið undirbúningsverkefni vegna raunfærnimats í vöruhúsum. Starf í vöruhúsum er stór þáttur í flutningagreininni sem krefst þekkingar á jafnólíkum þáttum og öryggismálum, umhverfismálum, þjónustu, frágangi á farmi, vörumeðhöndlun, flutningsferlum, gæðaeftirliti og tjónamálum til þess að viðskiptaskilmálar og lög séu uppfyllt. Í verkefninu fólst að undirbúa og útbúa verkfæri til raunfærnimats fyrir starfsfólk í vöruhúsum. Í þessari grein verður fjallað nánar um verkefnið og næstu skref.

KVEIKJAN AÐ VERKEFNINU

Náms- og starfsráðgjafar Mímir-símenntunar hafa í starfi sínu undanfarin ár hitt fjölda starfsfólks sem starfar í vöruhúsum, bæði atvinnuleitendur og fólk í launuðu starfi. Í viðtölum hefur komið skýrt í ljós að þeir sem starfa í greininni búa yfir þekkingu og færni sem í flestum tilvikum er án formlegrar staðfestingar. Það sem einnig hefur vakið athygli ráðgjafa er mikill áhugi þessara einstaklinga á starfinu og vilji til náms- og starfsþróunar á þessum vettvangi. Framboð á námi í starfsgreininni er af skornum skammti hér á landi og heildstætt nám er ekki fyrir hendi fyrir þennan hóp starfsmanna. Má því segja að formleg tækifæri til náms í greininni hafi ekki staðið til boða. Samkvæmt Hagstofu Íslands (2012) störfuðu um 11.700 einstaklingar, eða um 6.9% af starfsfólki á vinnumarkaði, við atvinnugreinina *Samgöngur og flutningar* á árinu 2012. Þótt ekki liggi fyrir upplýsingar um það hversu margir starfa í vöruhúsum má ætla að það sé stór hluti af heildinni. Starfsmennirnir hafa ólíka menntun að baki og leiða má líkur að því að stærstur hluti þeirra hafi lokið stuttri skólagöngu.

Raunfærnimat hefur þróast mikið í gegnum tíðina en er öflugt verkfæri til að draga fram og viðurkenna það nám sem í boði er utan hins formlega skólakerfis, til dæmis á vinnustöðum. Mat á raunfærni styður við símenntun einstaklinga og er aðferð sem gerir færni sýnilega og viðurkennda (Fjóra María Lárusdóttir og Haukur Harðarson, 2012). Það lá því fyrir að í vöruhúsum væri hópur af einstaklingum með

færni og þekkingu sem ekki hefur verið formlega staðfest. Mímir-símenntun sótti því um styrk til þróunarsjóðs framhaldsfræðslu til að vinna að raunfærnimati fyrir starfsfólk í vöruhúsum. Þegar styrkveitingin hafði verið samþykkt hófst vinna við verkefnið. Unnið var jafnt og þétt allt árið 2012 og voru verklok í nóvember það ár.

FRAMKVÆMD VERKEFNIS

Yfirmarkmið verkefnisins var að undirbúa og útbúa verkfæri til raunfærnimats í vöruhúsum. Verkefninu var skipt í nokkur undirmarkmið sem fólust í að:

- Greina færnikröfur og greina þær á hæfnisþrep
- Móta færni viðmið
- Útbúa sjálfsmatslista, skimunartæki og stoðgögn

Leitað var til hagsmunaaðila og myndaður stýrihópur sem í sátu fulltrúar fyrirtækja, stéttarféлага og þeirra sem koma að framkvæmd verkefnisins. Í stýrihóp sátu fulltrúar frá Samtökum verslunar og þjónustu (SVÞ), VR, Eflingu, Félagi atvinnurekenda, Vífelfelli og Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (FA).

Með aðstoð hagsmunaaðila var myndaður faghópur úr atvinnulífinu. Í hópnum voru 10 einstaklingar sem starfa í vöruhúsum, flestir þeirra yfirmenn. Leitast var við að hafa fulltrúa frá mismunandi flokkum í starfsgreininni svo sem verslun, heildsölur, framleiðslufyrirtæki og vöruhótel. Faghópurinn var mjög öflugur enda mikill faglegur áhugi á verkefninu. Það var mjög árangursríkt að fá fulltrúa atvinnu-

lífsins til að koma að mótun á færnikröfum vegna starfa, sérstaklega með það fyrir augum að viðmiðin endurspegli þarfir atvinnulífsins.

GREINA FÆRNIKRÖFUR OG GREINA ÞÆR Á HÆFNISPREP

Við greiningu á færnikröfum var byrjað á því að kanna það efni sem tengist verkefninu og snertir starfsgreinina. Skoðaðar voru starfslýsingar sem lágu fyrir, til að mynda starfslýsingar Gerðar G. Óskarsdóttur (1990; 1996; 2001), O*Net Online (e.d.), VOX, Nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk (e.d.) og City & Guilds (e.d.). Starfslýsingar endurspeglar raunveruleg störf í vöruhúsum og er því ágætt að hefja greininguna með skoðun þeirra. Einnig var tekið viðtal við einstakling sem komið hafði í viðtal hjá náms- og starfsráðgjafa og hafði starfað mestan sinn starfsferil á lager.

Eitt af markmiðum verkefnisins var að tengja færni viðmið verkefnisins við viðmiðaramma um menntun (e. National Qualification Framework, NQF). Viðmiðaramminn flokkar menntun og með því að tengja viðmiðin við rammann opnast möguleikar fyrir þátttakendur til frekari færniuppbyggingar. Staðfesting og vottun á færni gefur einnig einstaklingum tækifæri til að styrkja stöðu sína, bæði faglega og á vinnu-markaði.

MÓTA FÆRNIVIÐMIÐ

Fundað var reglulega með faghópnum þar sem lýsing á starfinu og færniþættir þess voru greindir. Stuðst var við greiningaraðferð MARKVISS í þessu ferli. Faghópurinn gerði starfslýsingu, greindi færniþætti og flokkaði í yfirflokka og undirflokka sem varð síðan undirstaðan í uppbyggingu sjálfsmatslistans. Út frá þeirri vinnu var ákveðið að byrja á að miða raunfærni mið við færniþrep 2 (NQF) þar sem lýsing á því þrepi virðist eiga við störf flestra almennra starfsmanna í vöruhúsum. Unnið var með námsskrá og matslista sem unnin voru hjá City & Guilds til hliðsjónar, þeir listar voru grófþýddir, fyrir NQF 2, alltaf með starfslýsingu /færni-greiningu faghópsins til hliðsjónar. Í ljós kom að listarnir frá City & Guilds eru mjög skýrir og nákvæmir og gekk vel að vinna út frá þeim. Eftir vinnu við lýsingu á færnikröfum með faghópnum öllum fór fram frekari þýðingavinna. Í kjölfarið hélt svo hluti af faghópnum áfram og kláraði allt verkefnið. Faghópurinn var mjög öflugur í allri vinnu við verkefnið. Í



Ljós. Magnus Fröderberg/norden.org

samvinnu við stýrihóp og faghóp var ákveðið að miða þátttökuskilyrði við 23 ára lífaldur og 3 ára starfsreynslu.

ÚTBÚA SJÁLFSMATSLISTA, SKIMUNARTÆKI OG STÖÐGÖGN

Faghópurinn greindi starfið í flokka og síðan voru sjálfsmatslistar hannaðir út frá hugtökunum þekking og leikni, svo að skýrt væri á hvaða þáttum einstaklingar eiga að hafa þekkingu og á hvaða þáttum þeir eiga að hafa færni. Faghópurinn vann alla lista sem sneru að faglegum þáttum í starfinu. Fræðslumiðstöð atvinnulífsins tók að sér að gera tilöggu að þáttum í sjálfsmatslista fyrir persónulega færni, upplýsingatækni og vöruþekkingu en þessir þættir voru ekki í lista City & Guilds. Faghópurinn fór alltaf yfir listana og gerði athugasemdir á fundum. Faghópurinn og verkefnastjórar heimsóttu einnig vöruhús til að fá innsýn inn í störf, til dæmis hjá Ölgerðinni og hjá Samskipum þar sem starfssemi fyrir-tækisins var kynnt og vöruhús skoðað.

Þegar vinna við sjálfsmatslistana var langt komin hófst vinna við skimunarlista. Mímir vann skimunarlistann ásamt faghópi og byggði hann á gátlistunum. Leitast var við að hafa lýsandi spurningar úr öllum flokkum gátlistans svo auðvelt væri að meta hvort viðkomandi ætti erindi í raunfærnimat.

Í vinnu við stöðgögn fólst að vinna raundæmi. Lögð var áhersla á að raundæmið líktist daglegri vinnu starfsmanna í vöruhúsi. Þátttakendum er síðan falið það verkefni að leysa raundæmið í matsviðtali. Stuðst var við raundæmi sem unnin voru í raunfærnimati í verslunarfagnámi og raunfærnimati fyrir hljóðmenn, en þau dæmi hafa komið vel út í fyrrgreindum verkefnum.

Framkvæmd raunfærnimats og hönnun námsleiðar

Næstu skref eru að vinna að framkvæmd raunfærnimats. Mímir-símenntun áætla að meta raunfærni 16 einstaklinga og verða verkfærin sem til urðu í þessu verkefni notuð. Nú þegar stendur yfir þjálfun matsaðila og val á þátttakendum. Það verður áhugavert að fá endurgjöf frá þátttakendum á færni viðmiðin, sjálfsmatslistana, skimunartæki og stöðgögnin.

Ávinningur af þessu verkefni er margvíslegur, meðal annars fyrir þátttakendur, því þeir geta að raunfærnimati loknu sýnt fram á færni sína, bæði í starfi og við ráðningar. Í nýlegri þarfagreiningu þar sem könnuð var þörf á námi á þessu sviði kom fram það viðhorf að gott væri ef reynsla í starfi yrði metin inn í formlegt nám með einhvers konar raunfærnimati. Þá er einnig líklegt að áhugi á frekara námi í flutningagreininni kvikni þegar einstaklingarnir eru byrjaðir að vinna í slíku starfi (Attentus, 2012). Raunfærnimatið auðveldar einnig vinnu við námsuppyggingu og auðveldar aðkomu atvinnulífsins að þeirri vinnu. Einnig geta fyrirtæki nýtt sér raunfærnimat til að sýna fram á þekkingu starfsmanna innan fyrirtækis ásamt því að efla fræðslumál í starfsgreininni. Það hefur einnig sýnt sig að nám fyrir þessa starfsgrein hefur vantað hér á landi og verkefnið hefur nú þegar orðið vísir að uppbyggingu á því sviði.

Nýlega var unnin þarfagreining fyrir starfsgreinaráð samgöngu-, farartækja- og flutningsgreina þar sem þörf fyrir nám í flutningafræðum var skoðuð sérstaklega (Attentus, 2012). Þar kom fram að með hliðsjón af störfum sem tengjast flutningum á landi, flutningum á sjó, vörugeymslu og ýmissi stöðstarfssemi fyrir flutninga, væri þörf fyrir nám og að það gæti gagnast fyrirtækjum í greininni vel. Meðal annars kom fram að það þarf fjölbreytta hæfni til að sinna störfum á þessu sviði og víða mætti bæta við þá hæfni. Með frekara námi gæti virði starfanna og virðing fyrir þeim aukist ásamt því að auka atvinnuhæfni (Attentus, 2012). Mímir-símenntun fékk nýverið styrk til að hanna og kenna í tilraunaskyni námsleið í vöruhúsum. Þar mun vinna við raunfærnimatið nýttast sem stór þáttur í þróun námsleiðarinnar. Námsúrræði af þessu tagi fellur vel að markmiðum framhaldsfræðslu og mun námið veita einstaklingum með stutta formlega skólagöngu að baki aukin tækifæri til virkrar þátttöku í samfélaginu ásamt því að veita einstaklingum á vinnumarkaði námstækifæri og auðvelda þeim að sækja sér nám að nýju. Þá hefur

Evrópusambandið kallað eftir því að verknám og þjálfun eigi að vera meira aðlaðandi, viðeigandi, starfsmiðað, frumlegt, aðgengilegt og sveigjanlegt (Attentus, 2012). Með sameinuðu átaki framhaldsfræðslunnar og atvinnulífsins eru möguleikar á að námsleið sem þessi falli beint inn í þann ramma, auk þess sem það mun auka starfshæfni starfsmanna. Námið gæti því nýst vel og kveikt áhuga hjá þeim sem eru nú þegar á vinnumarkaði og vilja auka sérhæfingu sína á þessu sviði eða vakið áhuga þeirra á frekara námi og/eða starfsþróun. Greinin þarf að geta tekist á við flókin framtíðarverkefni og tækifæri komandi ára og nám innan hennar er því afar tímabært.

HEIMILDIR

- Attentus. (2012). Þarfagreining fyrir nám í flutningafræðum. Reykjavík: Starfsgreinaráð samgöngu-, farartækja- og flutningsgreina.
- City & Guilds (e.d.). Sótt 1. september 2012 af <http://www.cityandguilds.com/>.
- Fjöla María Lárusdóttir og Haukur Harðarson. (2012). *Leiðbeiningar fyrir matsaðila í raunfærnimati* (3. útgáfa). Reykjavík: Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.
- Gerður G. Óskarsdóttir (1990). Starfslýsingar, sérfræði, tækni og stjórnumarstörf. Reykjavík: Iðunn.
- Gerður G. Óskarsdóttir (1996). Sérgreinar í iðnaði og þjónustu. Reykjavík: Iðunn.
- Gerður G. Óskarsdóttir (2001). Starfslýsingar III. Reykjavík: Iðunn.
- Hagstofa Íslands. (2012). *Starfandi eftir atvinnugreinum, kyni og og búsetu 2008-2012, ÍSAT 2008*. Sótt 1. september 2013 af <http://www.hagstofa.is/?PageID=2594&src=https://rannsokn.hagstofa.is/pxis/Dialog/varval.asp?ma=VIN01103%26ti=Starfandi+eftir+atvinnugreinum%2C+kyni+og+b%FAsetu+2008%2D2012%2C+%CDSAT2008+%28NACE+REV+2%2E%29++++%26path=../Database/vinnumarkadur/rannsoknir/%26lang=3%26units=Fj%F6ldi>.
- O*Net Online. (e.d.). Sótt 1. september af <http://www.onetonline.org/>.
- VOX:Nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk (e.d.). Sótt 1. september 2012 af <http://www.vox.no/>.

UM HÖFUNDINN

Puríður Ósk Sigurjónsdóttir hefur starfað sem náms- og starfsráðgjafi hjá Mímir-símenntun frá apríl 2010. Hún hefur lokið M.A.-prófi í náms- og starfsráðgjöf frá Háskóla Íslands og B.A.-prófi í félags- og kynjafraeði frá sama skóla.