



Greinargerð um tilraunaverkefni í Norðvesturkjördæmi

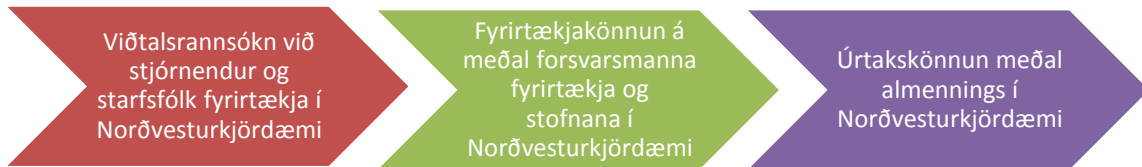
Janúar 2014

Efnisyfirlit

Helstu niðurstöður	3
Inngangur	7
Gagnaöflun	7
Norðvesturkjördæmi	9
Menntun í Norðvesturkjördæmi	9
Innflytjendur	10
Niðurstöður rannsókna	12
Viðtalsrannsókn	12
Starfsfólk	13
Stjórnendur	16
Einyrkjar	18
Samantekt	19
Stjórnendakönnun	20
Úrtaksrannsókn	39
Innflytjendur í Norðvesturkjördæmi	47
Viðtalsrannsókn við innflytjendur	47
Samandregnar niðurstöður rannsókna	53
Tillögur að aðgerðum til að hækka menntunarstig	55

Helstu niðurstöður

Greinagerð þessi er unnin af starfsfólki tilraunaverkefnis um menntun í Norðvesturkjördæmi fyrir Menntamálaráðuneytið og er í henni að finna samantekt um viðamikla gagnaöflun á þörf einstaklinga og fyrirtækja í Norðvesturkjördæmi fyrir menntun. Vinnan hófst sumarið 2013 og skiptist gagnaöflunin í meginatriðum í þrennt:



- Sumarið 2013 var framkvæmd viðtalsrannsókn þar sem tekin voru viðtöl við 828 starfsmenn og stjórnendur í fyrirtækjum og stofnunum, en þar af voru 108 viðtöl við innflytjendur í kjördæminu, all flesta frá Póllandi. Við val á viðmælendum var leitast við að dreifing eftir búsetu og starfsgreinum væri sem mest og að kynjahlutföll væru jöfn. Unnið var úr hljóðupptökum og skráningu viðtala jafnóðum.
- Þegar spurt var um hvers konar menntun starfsfólk hefði áhuga á að bæta við sig var algengast að nefnt væri:
 - Iðn- og tækninám: trésmíði, matreiðsla, bifvélavirkjun, skipsstjórn og vélstjórn, rafvirkjun, rafeindavirkjun, iðnfræði, kjötiðn, pípulagnir, kvikmyndagerð, fataiðn, málaraíðn, tækniteiknun og fleira.
 - Nám tengt opinberri þjónustu: uppeldis- og menntunarfræði (kennsluréttindi fyrir leik- og grunnskóla), læknis- og hjúkrunarfræði, þroskaþjálfun, sjúkraliðanáám, nám í opinberri stjórnsýslu, sálfræði, öldrunarfræði, nám fyrir stuðningsfulltrúa, félagsliða, sjúkraflutninga, lögregluskólinn og fleira.
 - Viðskiptafræði: viðskiptafræði, endurskoðun, skrifstofu- og bókhaldsnám, markaðsfræði, mannauðsstjórnun, verslunarstjórnun og fleira.
 - Tölvunám: tölvunámskeið, forritun, kerfisfræði og fleira.
 - Fjöldmargt annað var nefnt, svo sem ferðamálafræði, enska, starfstengt nám, nám í búfræði, nám tengt sjávarútvegi og matvælum.
- Stjórnendur töldu að helst væri þörf fyrir iðn- og tæknmenntun, sérhæfð starfstengt námskeið, viðskiptanáám, tölvunám og nám tengdu sjávarútvegi, tungumálum, matvælum og þjónustu. Stjórnendur eru almennt mjög jákvæðir gagnvart aukinni menntun starfsmanna og sjá fyrirtækjunum aukinn hag í menntun. Stjórnendur voru jákvæðir fyrir því að endurmenntun færi að hluta fram á vinnutíma starfsfólks. Viðmælendur töldu aðgengi að námi í kjördæminu vera gott en að fræðsluaðilar mættu vera ennþá duglegri að kynna námsframboð sitt.
- Í viðtölum við pólska innflytjendur kom fram að meirihluti viðmælenda hefur mikinn áhuga á að sækja námskeið í íslensku en einnig á enskunámi, verknámi og viðskiptatengdu námi. Meirihluti viðmælenda hyggst ekki flytja úr kjördæminu á

næstu 5 árum. Stærsti hluti hefur lokið iðnmenntun eða 36%, 23% hafa lokið menntaskóla, 16% tæknimenntun, 15% háskóla en 10% höfðu aðeins lokið grunnskóla. Samkvæmt þessu var menntunarstig viðmælenda því hærra en almennt í kjördæminu skv. tölum Hagstofu.

- **Tölvupóstkönnun** var send til stjórnenda 1.500 fyrirtækja og stofana. Svör bárust frá 425 þeirra og var svarhlutfall því 28%. 77% svarenda segjast mjög sammála eða sammála því að hækka þurfi menntunarstig í samfélaginu, 45% segja að umsækjendur starfa uppfylli jafnan kröfur um menntun, 44,3% telja að aðgengi að menntun sé nægilegt en 20% svarenda er mjög eða frekar ósammála, 83% svarenda segja að þörf sé fyrir samráðsvettvang fyrirtækja og menntastofnana, 75% segja betur menntaða starfsmenn eiga kost á hærri launum og 22% að tungumálaerfiðleikar hamli framþróun hjá fyrirtækinu. 65% svarenda segja að fyrirtækið sé tilbúið að fjárfesta í aukinni menntun starfsfólks og 83% að fyrirtækið komi til móts við starfsfólk sem vill auka menntun sína. Kallað er eftir sérsniðnu námi hvað varðar inntak og aðlögun að starfstíma fyrirtækja. Langalgengast er að iðn- og tæknigreinar séu nefndar þegar spurt er um þau svið þar sem helst er þörf á að hækka menntunarstig í atvinnulífinu. Þegar spurt er um færniþætti sem þarf að efla hjá starfsfólki á vinnumarkaði er algengast að svarið sé áætlanagerð og skipulagning, vinnusiðferði og gildi, tjáning, framsögn og hlustun.
- **Símakönnun** var gerð meðal íbúa kjördæmisins á aldrinum 23-65. Úrtakið byggði á slembiúrtaki úr þjóðskrá og fengust svör frá 411 einstaklingum, eða 28% svörun. Í ljós kom að 66% svarenda hafa áhuga á að stunda nám á næstu þremur árum og 48% hafa sótt nám eða námskeið á síðustu 12 mánuðum, meirihlutinn á sviði símenntunar. Rúmlega helmingur svarenda fékk styrk til að sækja nám sitt, ýmist frá vinnuveitanda eða stéttarfélagi. 61% segja að vinnuveitandi sé tilbúinn að koma til móts við sig ef þau ákveða að hefja nám og 45% segja að vinnuveitandi hvetji þau til náms.
- 21% svarenda segja að skipulagt nám sé í boði á þeirra vinnustað. Algengast er að svarendur vilji auka færni sína á sviði tölvunotkunar og upplýsingatækni, þá samskipta og samvinnu, ensku, áætlanagerðar og þjónustu. 13% hafa lokið raunfærnimati og 12% segja að náms- og starfsráðgjafi hafi heimsótt vinnustaðinn þeirra. 77% svarenda segja að sérsniðið nám á vinnustað myndi nýtast vel í starfi í dag. 47% hafa hætt í námi án þess að ljúka því að fullu. Áhugaleysi og námsleiði er algengasta ástæða þess að fólk hætti í námi en 40% svarenda nefna þá ástæðu, 18% nefna fjölskylduaðstæður og 8% fjárhagslegar skuldbindingar. Þegar spurt er hvaða þættir myndu hafa mest áhrif til að hvetja fólk til náms þá svara 82% því að námið veiti starfsréttindi, 78% nefna von um bætt atvinnutækifæri og að fyrri reynsla eða raunfærnimat fáiist metið inn í nýtt nám. 74% nefna von um hærri laun og 73% nefna námsstyrki eða fjárhagslegan stuðning. Fjórðungur segjast hafa haft áform um flutning frá sveitarfélaginu síðastliðin 5 ár.
- **Styrkleikar svæðisins** eru einkum fólgnir í öflugum fræðslustofnunum en í kjördæminu eru m.a. þrjár símenntunarmiðstöðvar, fimm framhaldsskólar og þrjár háskólar auk háskólasetra.

- **Veikleikar svæðisins** eru helst þeir að þar eru fámennar og strjálar byggðir og fáir sem leggja stund á tiltekna menntun á hverjum stað. Erfitt getur verið að ljúka formlegu námi í heimabyggð af starfsnámsbrautum þar sem ekki er nægilegur fjöldi nemenda til þess að bjóða upp á alla tilskylda áfanga. Kostnaðarsamt er fyrir nemendur að ferðast um langan veg til að geta lokið námi í öðrum skólum og ýmsar hindranir eru í veginum sem leitt geta til þess að nemendur ýmist ljúka ekki námi eða flytja til höfuðborgarinnar til að klára nám og koma ekki til baka.

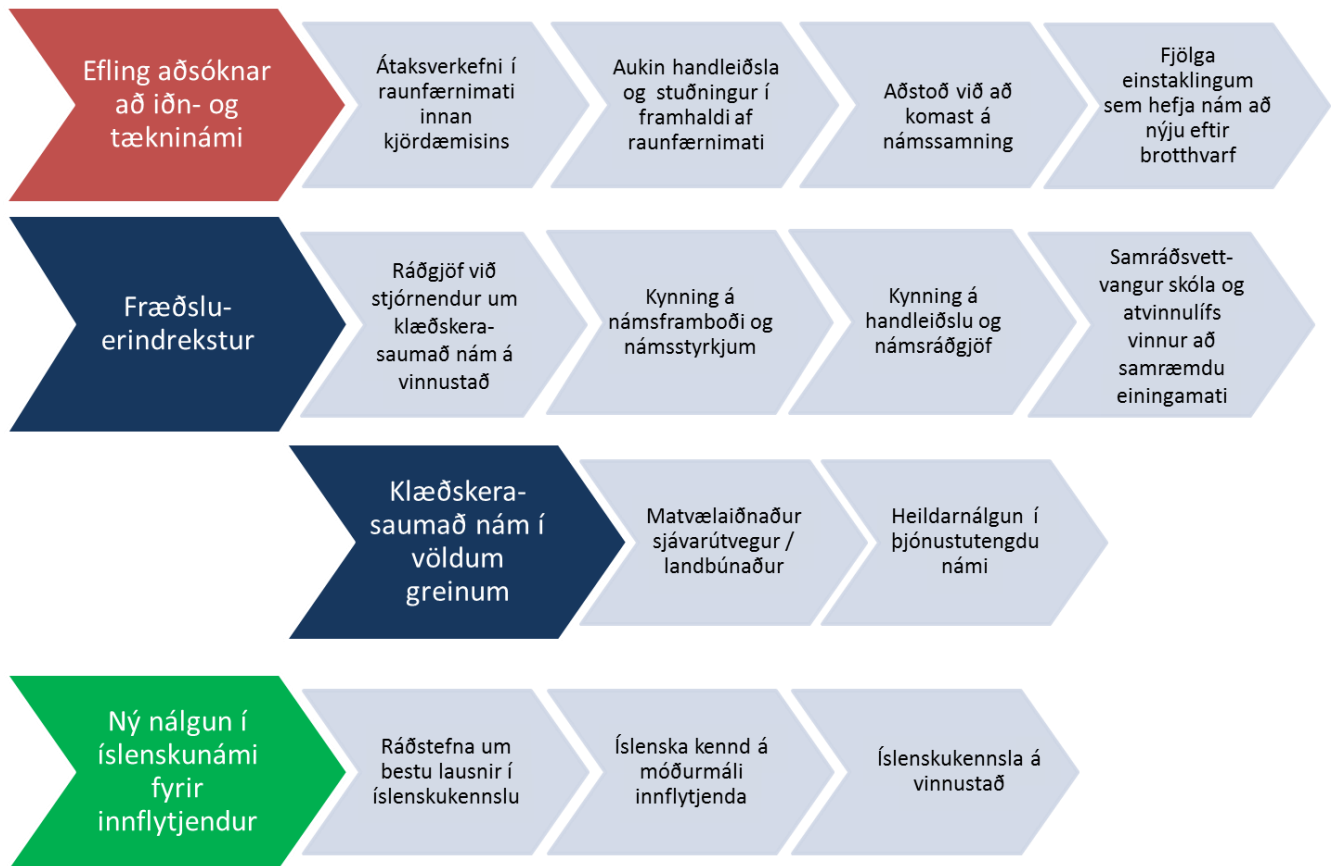
Samandregnar niðurstöður:

Viðtalsrannsókn	Stjórnendakönnun	Úrtaksrannsókn
<ul style="list-style-type: none"> • Í viðtölum við 425 starfsmenn kemur fram mikill áhugi á að bæta við sig námi í hinum ýmsu greinum. Aðeins 37 viðmælendur hafa ekki áhuga á að bæta við sig menntun. Algengast er að fólk nefni tölvunám, viðskipta- og bókhaldsnám, iðnnámi og nám tengt opinberri þjónustu (þroskabjálfun, sjúkraliðanám, kennsluréttindanám o.fl.). • Í viðtölum við 243 stjórnendur kemur fram að flestir stjórnendur telja þörf fyrir iðn- og tækni menntað starfsfólk, sérhæfð starfstengd námskeið, viðskiptamenntun, tölvuþekkingu, nám tengt sjávarútvegi, matvælum og tungumálanám. • Í viðtölum við 96 Pólverja kemur fram að meirihluti viðmælenda hefur mikinn áhuga á íslenskunámi og margir hafa einnig áhuga á enskunámi, verknámi og viðskiptatengdu námi. Meirihluti viðmælenda hefur ekki áform um flutning á næstu 5 árum. Stærsti hluti viðmælenda hefur lokið iðnmenntun eða 36%. 10% höfðu grunnskólamenntun einungis lokið grunnskólanámi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Þörf er á að hækka menntunarstigið í atvinnulífinu að mati 86% stjórnenda. • 77% stjórnenda eru sammála því að aukinnar menntunar sé þörf í samfélaginu. • Þörf er á að efla færni starfsmanna að mati 97,5% stjórnenda. • Iðn og tæknigreinar, sjávarútvegsgreinar og styttri starfstengdar námsgreinar eru þau svið sem helst þarf að hækka menntunarstigið á. • Fyrirtæki geta eflst með aukinni færni starfsmanna að mati 98% stjórnenda. • Tæplega 65% stjórnenda svara því játandi að fyrirtækin séu tilbúin að fjárfesta í aukinni menntun starfsmanna, 27% taka ekki afstöðu og einungis 8,5% eru ósammála. • 83% stjórnenda segja fyrirtækið koma til móts við þá starfsmenn sem vilja auka við menntun sína. • Þjálfun/kennsla á vinnustað og sérsniðin námskeið eru taldar heppilegustu leiðirnar til að auka færni starfsfólks. • Aðgengi að menntastofnunum er ekki nægt að mati þriðjungs svarenda, þeir óánægðustu búa fjærst aðsetrum og höfuðstöðvum menntastofnana. • Mikill áhugi er á samráðsvettvangi fyrirtækja og menntastofnana 83,4% eru mjög eða frekar sammála því að þörf sé á slíkum vettvangi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tæplega 47% aðspurðra segjast hafa sótt nám eða námskeið á síðustu 12 mánuðum en liðlega 53% hafa ekki gert það. Marktækur munur eftir á aðsókn að námi eftir aldri og menntun. Aðsókn að námi minnkar með aldrinum og fólk sem aðeins hefur grunntmenntun sækir síst nám. • 66% svarenda hafa áhuga á að stunda nám á næstu þremur árum. • Tölvunotkun og upplýsingatækni eru færniþættir sem flestir vilja efla. • Rúmlega helmingur svarenda fékk styrk til að sækja námið, ýmist frá vinnuveitanda eða stéttarfélagi. • 61% segja að vinnuveitandi sé tilbúinn að koma til móts við sig ef þau ákveða að hefja nám og 45% segja að vinnuveitandi hvetji þau til náms. • 77% svarenda segja að sérsniðin nám á vinnustað myndi nýtast vel í starfi í dag. 21% svarenda segja að skipulagt náms sé í boði á þeirra vinnustað. • 47% hafa hætt í námi án þess að ljúka því að fullu. 40% nefna áhugaleysi og námsleiða sem algengustu ástæðu þess að fólk hætti í námi, 18% nefna fjölskylduaðstæður og 8% fjárhagslegar skuldbindingar. • Fjórdungur segjast hafa haft áform um flutning frá sveitarfélaginu síðastliðin 5 ár.

Tillögur að aðgerðum til að hækka menntunarstig

Starfsfólk verkefnisins, verkefnastjórn og faghópur unnu tillögur að aðgerðum til að hækka menntunarstig í kjördæminu í framhaldi af niðurstöðum þeirra rannsókna sem unnar voru.

Lagt er til að brugðist sé við þörf fyrir iðnmenntað fólk með því að gera átak í raunfærnimati í iðngreinum, mæta áhuga stjórnenda á sérsniðnum námskeiðum sem þjóna þörfum atvinnulífsins og nýrri nálgun í íslenskukennslu fyrir innflytjendur. Nánar er fjallað um þessar aðgerðir aftast í skýrslunni.



Inngangur

Tilraunaverkefni um menntun í Norðvesturkjördæmi er liður í átaki til þess að hækka menntunarstig í íslensku atvinnulífi og eitt af nokkrum verkefnum sem sett voru af stað í framhaldi af kjarasamningum aðila vinnumarkaðarins í maí 2011. Eitt af markmiðum Ísland 2020 er að hlutfall Íslendinga á aldrinum 25-64 ára sem ekki hafa formlega framhaldsmenntun fari úr 30% niður í 10% árið 2020.¹

Verkefnisstjórn var sett á laggirnar og er formaður hennar Vilhjálmur Egilsson, rektor Háskólans á Bifröst, en skólinn annast jafnframt umsýslu um verkefnið. Í verkefnisstjórninni sitja fulltrúar atvinnulífs, stéttarféлага, sveitarféлага og skóla- og fræðslustofnana í Norðvesturkjördæmi.²

Verkefnið byggir á samningi á milli mennta- og menningarmálaráðuneytis og Háskólans á Bifröst frá 25. júní 2013. Meginmarkmiðin með samningi þessum eru að:

- Kanna þörf einstaklinga á vinnumarkaði í Norðvesturkjördæmi fyrir menntun og gera tillögur að nýjum námsúrræðum ef þörf reynist.
- Stuðla að auknu samstarfi framhaldsfræðsluaðila, framhaldsskóla og háskóla á svæðinu um menntun á vinnumarkaði.
- Þróa og gera tilraunir með aðferðir sem auðvelda mat á fyrra námi og reynslu inn í hið hefðbundna skólakerfi og gera tillögu um framtíðarskipan þeirra mála.
- Kanna þörf fyrir námsstyrki, þróa og prófa útfærslur á slíku kerfi í framhaldi af þeirri tilraun sem gerð var í atakinu Nám er vinnandi vegur (NVV).
- Meta kostnað við einstök verkefni og verkefnaþætti.

Fjórir starfsmenn voru ráðnir til starfa við verkefnið og voru þau staðsett hjá stéttarfélögum eða símenntunarmiðstöðvum á Akranesi, Borgarnesi, Blönduósi og Ísafirði.

Gagnaöflun

Gagnaöflun afmarkast við íbúa á vinnumarkaði í Norðvesturkjördæmi. Ráðist var í umfangsmikla viðtalsrannsókn í kjördæminu sumarið 2013 og var sú vinna í höndum sumarstarfsfólks sem ráðið var tímabundið til starfa við verkefnið sem spyrjar. Þróaðir voru spurningalistar fyrir stjórnendur, starfsfólk og einyrkja. Kappkostað var að ná til íbúa í öllu kjördæminu sem starfa við ólíkar starfsgreinar. Innflytjendur eru fjölmennur hópur, einkum á Vestfjörðum og var sérstakur spurningalisti þróaður fyrir þann hóp. Pólskur doktorsnemi tók viðtöl við starfsfólk af erlendum uppruna og hitti innflytjendur víðsvegar um kjördæmið. Framkvæmd var rafræn spurningakönnun fyrir stjórnendur fyrirtækja og stofnana í kjördæminu. Símakönnun var einnig framkvæmd þar sem hringt var í þjóðskrárártak íbúa í kjördæminu á aldrinum 23-67.

¹ Forsætisráðuneytið. (2011). Ísland 2020 – sókn fyrir atvinnulíf og samfélag, bls. 10. Sótt 17. desember 2013 af <http://www.forsaetisraduneyti.is/media/Skyrslur/island2020.pdf>.

² Fylgiskjal 1: Listi yfir fulltrúa í verkefnastjórn og starfsfólk tilraunaverkefnis.

Verkefnastjórn fundaði sjö sinnum á árinu 2013 ásamt aðilum frá Vinnumálastofnun og Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Á fundum verkefnastjórnar voru mótar áherslur í viðtölum og könnunum, bráðabirgðaniðurstöður kynntar og unnið að tillögum að verkefnum til að mæta þörf fyrir menntun í kjördæminu. Stýrihópi Náms er vinnandi vegur voru kynntar fyrstu niðurstöður viðtalanna og tillögur verkefnastjórnar að aðgerðum þann 17. september. Í framhaldi af þeim fundi var stofnaður faghópur til að skýra betur umfang og markmið tillagna verkefnastjórnar. Hlutverk faghópsins var að veita ráðgjöf um markmiðasetningu og skilgreina leiðir til að ná markmiðunum fram. Í faghópnum sátu fulltrúar ASÍ, SA, Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins, Menntavísindasviðs Háskóla Íslands og Mennta- og menningarmálaráðuneytis auk verkefnastóra tilraunaverkefnisins. Faghópurinn hélt alls fjóra fundi frá 22. október – 13. nóvember og kynnti endurskoðaðar tillögur fyrir verkefnastjórn 15. nóvember. Stýrihópur Náms er vinnandi vegur samþykkti tillögurnar 16. desember 2013.

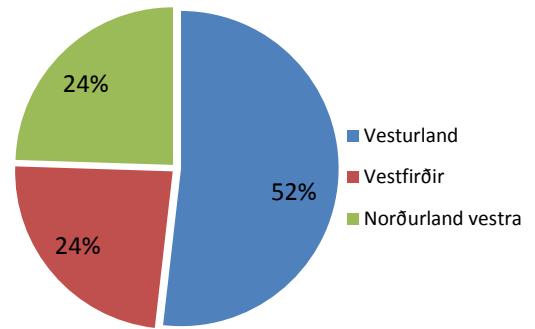
Tilraunaverkefnið nær til einstaklinga á vinnumarkaði í Norðvesturkjördæmi sem eru á aldrinum 23-67 ára. Sérstök áhersla var lögð á þann hóp sem er með stutta skólagöngu að baki. Verkefnið byggir á ítarlegri greiningu á þörf atvinnurekenda og starfsmanna fyrir nám. Einnig er tekið mið að þeim hindrunum sem standa í vegi fyrir frekara námi og hvað muni helst hjálpa til við að yfirstíga þær.

Með greinargerð þessari er reynt að draga saman þær umfangsmiklu rannsóknir sem fram fóru á sumar- og haustmánuðum 2013 og kynna til sögunnar þær aðgerðir sem ráðist verður í á næsta ári til að efla menntun í kjördæminu.

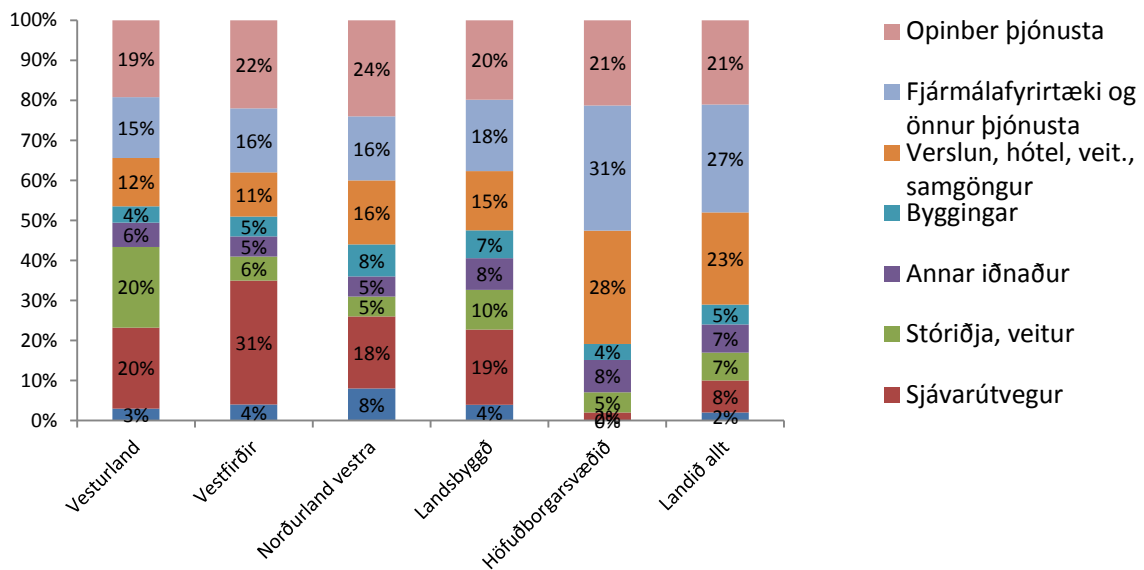
Norðvesturkjördæmi

Norðvesturkjördæmi er afar víðfeðmt og nær frá Akraneskaupstað til Akrahrepps í Skagafirði að Vestfjörðum meðtöldum. Íbúar kjördæmisins eru 29.683 talsins.³ Atvinnulíf er fjölbreytt og byggir einkum á sjávarútvegi, stóriðju, opinberri þjónustu og annarri þjónustu.⁴

Búseta í Norðvesturkjördæmi



Skipting framleiðslu eftir atvinnugreinum og landshlutum 2011



Menntun í Norðvesturkjördæmi

Kjördæmið er auðugt af menntastofnunum en þar eru þrjár símenntunarmiðstöðvar, fimm framhaldsskólar og þrjú háskólar auk háskólasetra.

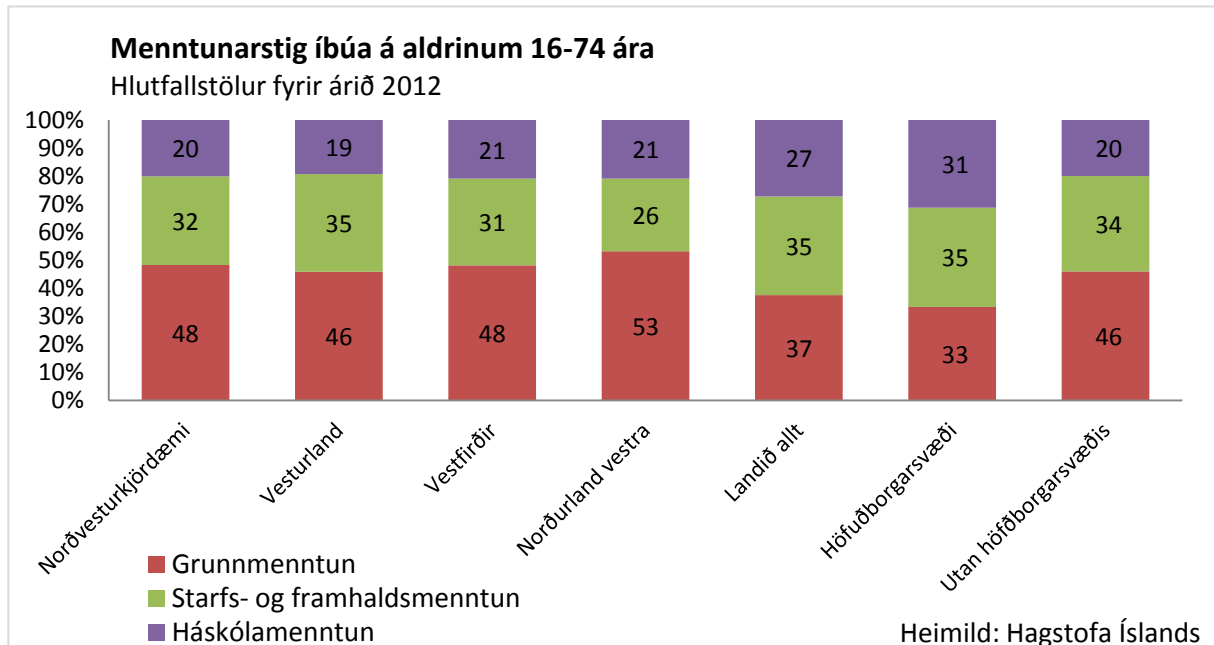
Menntastofnanir í Norðvesturkjördæmi

Símenntunarmiðstöðvar:	Framhaldsskólar:	Háskólar:
Farskólinn - miðstöð símenntunar á Norðurlandi vestra	Fjölbautaskóli Vesturlands (FVA)	Háskólinn á Bifröst
Símenntunarmiðstöð Vesturlands	Fjölbautaskóli Snæfellinga (FSN)	Háskólinn á Hólum
Fræðslumiðstöð Vestfjarða	Fjölbautaskóli Norðurlands vestra (FNV)	Landbúnaðarskóli Íslands
	Menntaskólinn á Ísafirði (MÍ)	Háskólasetur Vestfjarða
	Menntaskóli Borgarfjarðar (MB)	

³ Hagstofa Íslands. (2013).

⁴ Hagvöxtur landshluta 2007-2011.

Menntunarstig í Norðvesturkjördæmi er umtalsvert lægra en á landsvísu samkvæmt vinnumarkaðsrannsókn Hagstofu Íslands.⁵ Hlutfall íbúa í kjördæminu á aldrinum 16-74 ára sem aðeins hafa lokið grunnmenntun 48% en 37% á landsvísu. 32% hafa lokið starfs- og framhaldsmenntun úr framhaldsskólum sem er þremur prósentustigum lægra en á landsvísu. 20% íbúa í kjördæminu hafa lokið háskólamenntun en til samanburðar er hlutfallið 27% á landsvísu.



Sé horft til svæðanna þriggja innan kjördæmisins, þ.e. Vesturland, Vestfirðir og Norðurland vestra, þá er menntunarstig lægst á Norðurlandi vestra þar sem 53% hafa einungis lokið grunnmenntun samanborið við 46% á Vesturlandi, 48% á Vestfjörðum og 37% á landsvísu. Hlutfall íbúa með starfs- og framhaldsmenntun á Norðurlandi vestra er einnig lægra en á landsvísu og sama á við um háskólamenntun. Samkvæmt könnun sem Capacent vann fyrir Byggðastofnun kemur fram að í samanburði við landsmeðaltal sé mun hærra hlutfall karla í Norðvesturkjördæmi sem lokið hafi iðn- og verknámi.⁶

Innflytjendur

Innflytjendur⁷ eru 6,7% af íbúum landsins, þar af eru Pólverjar fjölmennasti hópurinn, alls 9.363 íbúar eða 44% allra íbúa með erlent ríkisfang. Pólverjar eru þannig 3% landsmanna. Hæsta hlutfall innflytjenda af íbúum tiltekins svæðis er að finna á Vestfjörðum eða 12%. Innflytjendur eru þó langflestir á höfuðborgarsvæðinu eða tveir af hverjum þremur.⁸

Í Norðvesturkjördæmi eru samkvæmt Hagstofu Íslands 2.115 íbúar með erlent ríkisfang, þar af eru Pólverjar 56%. Fjölmennastir eru Pólverjar á Akranesi, í Ísafjarðarbæ og Snæfellsbæ.

⁵ Vinnumarkaðsrannsókn Hagstofu Íslands. Sundurliðuð gögn (óbirt) um menntun eftir landshlutum.

⁶ Byggðapróun á Íslandi - Stöðugreining 2013, bls. 21. (2013).

⁷ Í skýrslunni er notast við svohljóðandi skilgreiningu Hagstofu Íslands á hugtakinu innflytjandi: „Innflytjandi er skilgreindur sem einstaklingur sem fæðist erlendis og á foreldra sem báðir hafa erlendan bakgrunn, þ.e. eru fæddir erlendis og eiga sjálfir foreldra sem fæddir eru erlendis.“ (Hagtíðindi 2009).

⁸ Ari Klængur Jónsson. (2013). Tölfræðilegar upplýsingar um erlenda ríkisborgara og innflytjendur á Íslandi, bls. 1. Fjölmenningarsetur.

Niðurstöður rannsókna

Viðtalsrannsókn



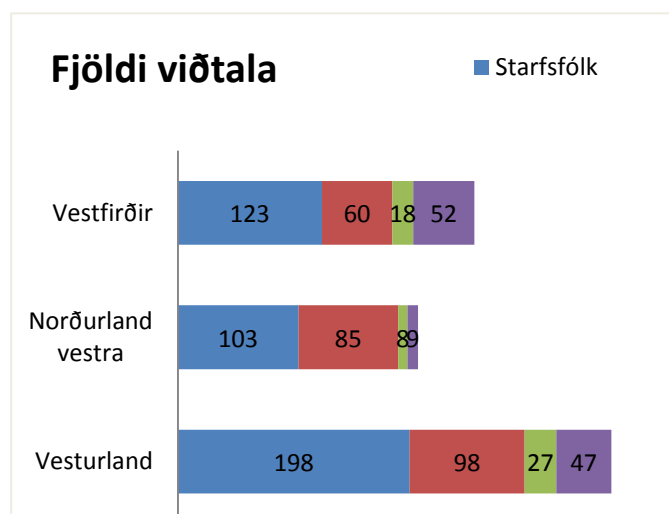
Sumarið 2013 voru tekin viðtöl við 828 starfsmenn og stjórnendur í fyrirtækjum og stofnunum, þar af 108 viðtöl við innflytjendur. Í viðtölum studdust starfsmenn við fyrirfram hannaða spurningalista⁹ sem allir spyrjar notuðu í viðtölum. Listarnir voru sérhannaðir voru fyrir a) starfsmenn, b) stjórnendur og c) einyrkja. Yfirleitt var upptökutæki notað í viðtölum, að fengnu leyfi viðmælanda. Viðtöl við erlent starfsfólk voru þó ekki tekin upp. Ítarlegar leiðbeiningar fyrir spyrja fylgdu um viðtölin.¹⁰

Við val á viðmælendum var leitast við að kynjahlutföll væru jöfn og að þeir kæmu úr sem flestum atvinnugreinum á hverju svæði fyrir sig. Kynning¹¹ á tilraunaverkefninu hafði verið send með tölvupósti til forsvarsmanna fyrirtækja og stjórnendur hvattir til að taka þátt í verkefninu með viðtölum og með því að veit starfsfólki sínu svigrúm til að fara í viðtöl. Stjórnendur höfðu þannig yfirleitt hönd í bagga með val á viðmælendum og þegar upp var staðið var oftast rætt við þá starfsmenn sem voru tiltækir hverju sinni, þ.e. komust best frá vinnu þegar spyrill var á staðnum.

Úrvinnsla

Unnið var úr viðtölum með því að hlusta á upptöku og skrá megin niðurstöður viðtalsins á eina A4 blaðsíðu í word skjali. Auk þess voru megin þemu í viðtölum skráð í excel skjal ásamt beinum tilvitnunum sem skráðar voru fyrir sérhvert viðtal og lýstu tilteknu viðhorfi eða skoðun. Til að tryggja nafnleynd voru nöfn viðmælanda hvergi skráð.

Rætt var við 424 starfsmenn, 243 starfsmenn og 53 einyrkja. Dreifingu viðtala eftir svæðum má sjá á myndinni. Reynt var eftir fremsta megni að hafa kynjahlutföll viðmælanda í viðtölum sem jöfnust. Viðmælendur voru í 54% tilvika konur og 46% tilvika karlar. Meðal stjórnenda voru fleiri karlar en konur, þ.e. 62% karlar og 38%. Í viðtölum við starfsfólk voru konur fleiri eða 63% konur og 37% karlar. Kynjahlutföllin meðal einyrja voru 55% konur og 45% karlar.



⁹ Sjá fylgiskjal 2: Viðtalsrammi fyrir viðtöl við starfsfólk/stjórnendur/einyrkja.

¹⁰ Sjá fylgiskjal 3: Leiðbeiningar fyrir spyrja.

¹¹ Sjá fylgiskjal 4: Kynning á tilraunaverkefni.

Starfsfólk

Pörf fyrir menntun í atvinnulífinu

Starfsfólk var spurt að því hvers konar menntunar það teldi helst þörf á í atvinnulífinu. Algengast var að starfsfólk nefndi iðn-, verk- og tæknimenntun. Tölvuþekking var einnig mjög oft nefnd sem og menntun tengd opinberri þjónustu, bæði heilbrigðis- og uppeldismenntun. Alhliða nám tengt fiskveiðum og vinnslu bar nokkuð oft á góma, einkum í viðtölum á Vestfjörðum. Þörf fyrir aukna tungumálakunnáttu var nefnd á Vesturlandi og nám tengt ferðaþjónustu bar á góma á Norðurlandi vestra.

„Það vantar iðnmenntun og skóla sem tekur á öllum þáttum sjávarútvegs, veiðum, vinnslu og eldi, fyrir ófaglært fólk og yfirmenn líka,“ (60 ára Vestfirðingur)

„Háskólamenntað fólk er ekki mikið að koma hingað því það er ekki starfsemi fyrir það – það vantar eiginlega störfín – maður heyrir þetta oft - ég get ekki verið hér það er ekkert starf fyrir mína menntun.“ (47 ára Vestfirðingur)

„Fólki er vel klappað á bakið sem drifur sig í nám, ég finn það alveg að eftir að ég útskrifaðist þá sem félagsliði, að ég styrktist alveg helling í vinnunni og hafði allt öðruvísi sýn á margt. Ég var virkari í að koma með einhverjar hugmyndir því ég fékk fleiri hugmyndir í náminu og nota það meira heldur en ég geri mér grein fyrir held ég“ (36 ára Vestlendingur)

Áhugi á námi – hvað langar fólk að læra?

Algengast er að starfsfólk hafi áhuga á að fara í nám tengt opinberri þjónustu, viðskiptafræði, iðnnám og tölvunám. Nám tengt opinberri þjónustu er oftast nefnt á Vesturlandi, s.s. uppeldisfræði, læknisfræði, þroskaþjálfun, sjúkraliða- og félagsliðanám og öldrunarfræði. Þegar kemur að iðnnámi er algengast að fólk á Vesturlandi nefni kokkanám og húsasmíðar, bifvélavirkjun og skipstjórn er oftast nefnd á Norðurlandi vestra og rafvirkjun og iðnfræði á Vestfjörðum.

Þeir fáu sem svara því til að þeir hafi ekki áhuga á frekara námi eru alla jafnan komnir yfir miðjan aldur. Langflestir viðmælenda nefna þó að þeir hafi áhuga á endurmenntun í tengslum við starfið sitt.

Margir viðmælendur hafa áhuga á námi tengdu viðskiptafræði, markaðsfræði og bókhaldi. Fjölmargir hafa áhuga á að efla tölvukunnáttuna og tungumálakunnáttu í ensku.

„Ég gæti vel hugsað mér frekara nám í tengslum við starfið, er bara löt, æ, ætli það þyrfti ekki að grípa mig eitthvert brjálæði. ..Jú, og svo vantar auðvitað eitthvað upp á sjálfstraustið“ (42 ára íbúi á Vesturlandi)

„Svo er þetta svo þægilegt eins og þetta er orðið ég get tekið húsasmíðina í helgarnámi og öll almenn fög í kvöldskóla í gegnum fjarkennslubúnaðinn. Þannig að þetta gerir manni mjög auðvelt að læra þótt að maður sé í vinnu. Mér líst rosalega vel á þetta eins og þetta er.“ (26 ára íbúi á Norðurlandi vestra)

Hvað hvetur helst til náms?

Þegar starfsmenn voru spurðir með hvaða hætti mætti hvetja fólk til áframhaldandi náms voru lang algengustu svörin þau úr öllu kjördæminu að fjárhagslegur stuðningur í formi námsstyrkja og/eða lægri skólagjalda myndi hafa mest áhrif sem og möguleikar fjarnámi samhliða vinnu. Margir nefndu einnig að aukið kynningarstarf á námsframboði og hærri laun að loknu námi gætu hvatt fólk til náms. Loks nefndu ýmsir að námsráðgjöf og valkostir um styttra nám hefðu hvetjandi áhrif. Nokkrir viðmælendur nefndu einnig að skipta myndi sköpum ef einhver ýtti við þeim.

„Það vantar almenna menntun fyrir verkafólk, það er ekki gerðar miklar kröfur um menntun hjá fyrirtækinu en menn eru hvattir til að fara á námskeið. Það er alltaf verið að bæta meiri tölum í starfið mitt.“ (34 ára Vestfirðingur)

„Námstyrkur væri hvatning fyrir mig af því ég á svo lítið eftir. Stærsta hindrunin hjá mér er að það er ekki létt að rífa sig upp með 5 manna fjölskyldu. Ef námið væri í boði í heimabyggð væri ég löngu búinn með það.“ (45 ára Vestfirðingur)

Fram kom að stuðningur og hvatning yfirmanna skipti starfsfólk miklu máli fyrir starfsfólk. Mikill meirihluti viðmælenda sagðist fá hvatningu frá sínum vinnuveitanda. Hvatningin fer m.a. fram með þeim hætti að boðið er upp á sveigjanlegan vinnutíma þegar fólk sækir nám, hluti af námskostnaði er greiddur og starfstengd námskeið haldin á vinnutíma. Hluti viðmælenda segist ekki fá hvatningu frá vinnuveitendum til að sækja nám eða námskeið og hjá öðrum hefur ekki reynt á hvort stuðningur sé fyrir hendi.

Þegar starfsfólk var spurt hvers konar námsfyrirkomulag myndi henta best nefndu margir að stutt starfstengd námskeið ýmist utan eða á vinnutíma myndu henta best. Margir viðmælendur nefndu einnig fjarnám sem heppilegan valkost.

„Fjarnám er sniðugt fyrir þá sem vilja ekki hætta í vinnunni“ (62 ára Vestlendingur)

*„Fjarnám er góður kostur og nám með vinnu er eini möguleikinn.“
(32 ára Vestfirðingur)*

Hindranir í námi áður fyrr

Starfsfólk var spurt í viðtölum hverjar helstu ástæður þess að fólk hætti í námi á sínum tíma væru, ef sú var raunin. Algengustu svörin voru fjölskylduaðstæður, fjárhagslegar hindranir, áhugaleysi og námsleiði. Margir nefndu einnig námsörðugleika, að ekki hafi verið í boði það nám sem fólk hafði áhuga á og að það hafi verið of langt að sækja það annað.

„Ég held að námsstyrkur sé alltaf af hinu góða“ (38 ára íbúi á Norðurlandi vestra)

Hindranir fyrir námi núna

Starfsmenn voru spurðir hverjar væru helstu hindranir fyrir áframhaldandi námi núna, ef þær væru þá til staðar. Fjölmargir viðmælendur töldu engar hindranir vera í veginum fyrir áframhaldandi námi og sumir voru virkir námsmenn eða á leið í nám. Algengast var að fjárhagslegar hindranir stæðu í vegi fyrir áframhaldandi námi. Þar á eftir voru nefndar fjölskylduaðstæður, tímaskortur og of hár aldur til að hefja nám að nýju. Áhugaleysi, lítið sjálfstraust og ónægt námsframboð báru einnig á góma í viðtölum.

"Sé alltaf eftir að hafa ekki tekið stúdentspróf á sínum tíma." (61 árs Vestfirðingur)

Í fáeinum tilvikum nefna svarendur of langt hafi verið að sækja nám og að viðmælendur hafi ekki verið tilbúnir að flytja að heiman til að geta lokið námi.

Aðgengi að námi

„Maður er alltaf að reka augun í auglýsingar þar sem menntastofnanir eru að auglýsa nám og ég les fagtímarit, þar kemur greinilega fram það sem er í boði og svo netið, maður getur sótt allar upplýsingar þar ef maður kann að nýta sér það“ (49 ára Vestlendingur)

„Það mætti kynna betur fyrir fólki bæði hvað er í boði og eins svona um framvindu og út á hvað þetta gengur því ég held að margir mikli þetta dálítið fyrir sér í upphafi...og ég held að svona einfaldir kúrsar hafi komið mjög mörgum af stað“ (51 árs Vestfirðingur)

Annað

Starfsmenn voru spurðir um viðhorf til skólagöngu barna og unglunga í dag og kennir margra grasa í þeim svörum. Almennt telja menn að grunnskólarnir hafi batnað frá því sem áður var með tilliti til þess að nemendum líði betur og minna sé um stríðni og einelti en áður fyrr. Þá sé til bóta að flestir kennarar séu með tilskilda menntun. Ánægja með leikskóla er almennt mikil. Aftur á móti þykir of mikið bóknám í grunnskólunum og ekki síður sé gagnrýnisvert að reynt sé að steypa alla í sama mótið. Að bæta síðan bóknámi ofan á 10 ára grunnskólagöngu í framhaldsskóla þykir þó nokkrum viðmælendum ekki góð menntun. Þannig hæfi skólakerfið ekki öllum og menntun í vinnu- og verklagi situr á hakanum á meðan. Þó nokkrir nefna að það vanti verulega að ýtt sé undir skapandi hugsun, sjálfstæði og frumkvöðlahugsun í skólakerfinu.

„Menntun er góð og gild út af fyrir sig. Krakkar sem koma beint úr skóla kunna samt yfirleitt ekkert að vinna, það er svolítið annað að vera úti á sjó eða sitja í skólastofu.“ (47 ára íbúi á Norðurlandi vestra)

„Það er nauðsynlegt að greina hvert áhugi nemenda beinist. Að hann þurfi ekki að læra neitt sem hann hefur ekkert heyrt um eða hefur engan áhuga á. Það er bara bilun að troða gagnslaum greinum upp á nemandann. Það er ekki í hans þágu.“ (31 árs Vestlendingur í opinberri þjónustu)

Starfsmenn voru jafnframt spurðir að því hvar þeir sæju sig eftir fimm ár. Fæstir hyggja á flutning eða breytingu á starfi yfirleitt á svæðinu. Fram kom að frekari skólaganga getur verið ávísun á brottflutning, því þá séu annars vegar líkur á að viðkomandi skjóti rötum á nýjum stað meðan á námi stendur og hins vegar séu litlar líkur á að finna starf við hæfi þegar snúið yrði til baka.

„Búsetukostir eru tvímælalaust betri út á landi en í Reykjavík. Hér er rosalega þægilegt að ala upp börn, hér er auðvelt aðgengi að náttúrunni, umhverfislega hlýtur að vera betra að búa hér og vinna hér.“ (32 ára íbúi á Norðurlandi vestra)

Stjórnendur

Hvers konar menntun er þörf fyrir í atvinnulífinu að mati stjórnanda?

Í opinberri þjónustu nefna svarendur helst að vöntun sé á leikskólakennurum, hjúkrunarfræðingum, þroskaþjálfum, sjúkraliðum og grunnskólakennurum. Í nokkrum svörum kemur fram að fyrst og fermst sé þörf fyrir langskólagengna einstaklinga á hvaða sviði sem er, en störfin fyrir þá vanti. Á Vestfjörðum var áberandi að starfsmenn nefndu fiskvinnslunám og alhliða nám tengt sjávarútvegi.

Þegar stjórnendur eru spurðir um hvers konar menntun sé þörf fyrir í atvinnulífinu og fyrirtækinu sem þeir eru í forsvari fyrir kemur í ljós að aðeins lítill hópur viðmælenda telur enga þörf á aukinni menntun. Algengast er að stjórnendur telji þörf á iðn- og tæknimenntun. Næst algengast er að stjórnendur telji þörf á starfstengdum námskeiðum og viðskiptatengdu námi, einkum markaðsfræði. Nokkuð margir segja að þörf sé á menntun á öllum sviðum og margir nefna menntun tengdum störfum við opinbera þjónustu eins og uppeldismenntun, einkum leikskólakennara og menntun á heilbrigðissviði. Tölvunám og nám tengt sjávarútvegi og tungumálum bar einnig nokkuð oft á góma.

Algengt er að gerður sé greinarmunur á þekkingu og færni sem nýtist í starfi annars vegar og námsgráðu hinsvegar. Í viðtölum bæði við stjórnendur og starfsfólk, komu fram endurtekna áhyggjur af því að skortur sé á starfsfólki með almennt verkvit og því spáð að það muni fara versnandi verði ekkert að gert.

„Það fer að myndast gap, þegar við, mín kynslóð er gengin og unga fólk þetta kann ekkert verklag. Þekkingin hreint út gloprast niður.“ (57 ára Vestlendingur)

Mikilvægustu eiginleika, þekking og færni starfsfólks

Stjórnendur voru spurðir að því hvers konar eiginleikar, þekking og færni væri mikilvægust hjá starfsfólki þeirra og töldu spyrjar í flestum tilvikum upp nokkra svarmöguleika. Algengast var að stjórnendur svöruðu því til að fagþekking skipti mestu og þar á eftir komu sjálfstæð vinnubrögð. Þar næst komu góð samskipti, þjónustulund, stundvísi og tungumálaþekking ásamt frumkvæði, heiðarleika, aðlögunarhæfni og samviskusemi.

Með fagþekkingu er vísað til þeirrar starfsemi sem er á hverjum stað, s.s. varðandi meðferð og vinnslu hráefnis í fisk- eða kjötvinnslu, þjónustu við viðskiptavinum í ferðamennsku, umönnun barna, opinbera þjónustu og þrif og þvott, svo algengustu svörin séu upptalin.

Hentugasta námsfyrirkomulagið

Þegar stjórnendur eru spurðir um heppilegasta námsfyrirkomulagið svara flestir stjórnendur því að starfstengd námskeið, ýmist innan eða utan vinnutíma henti best. Ósk þeirra beinist að því að námskeið taki almennt meira mið af aðstæðum og verkefnum starfsfólks í umhverfi þess á vinnustað, heldur en verið hefur. Tímasetning námskeiðanna þarf að taka mið af eðli starfseminnar, álagstímum, vinnuskipulagi og möguleikum á afleysingum. Skýrar línur eru í svörunum stjórnenda í því að námskeið þurfi að vera stutt og hnitmiðuð, byggð á þeirri þekkingu sem fyrir er í fyrirtækinu og falla að starfinu þar.

Vel flestir segja að svigrúm sé innan vinnutíma fyrir nám, en þó sjaldnast mikið. Hið dæmigerða óska námskeið er stutt, í nálægð við vinnustað og að hluta til á vinnutíma. Menn gera sér þó grein fyrir að þetta er ekki alltaf gerlegt og eru tilbúnir að senda starfsfólk í burtu á námskeið, en þá sé heppilegast að þau séu á dögum sem liggja að helgi og um helgi. Það skiptir líka máli að ekki sé langt að fara í nám vegna tímans sem fer í ferðalög.

„Við erum svo fálíðuð að það þyrfti helst að vera utan vinnutíma, nema við fengjum afleysingu.“ (55 ára stjórnandi á Norðurlandi vestra)

„Námið þarf að vera nálægt fólki“(62 ára stjórnandi á Vesturlandi)

Fjarnám/dreifnám er af mörgum viðmælendum talinn gagnlegur valkostur þar sem annars vegar er hægt að sinna náminu heima eða í vinnu þegar tími gefst til, en fólk fær jafnframt tækifæri til samræðna og samskipta í staðbundnum lotum.

„Blanda af fjarnámi og staðnámi, innan sem utan vinnutíma hentar best“, segir 45 ára stjórnandi á Vestfjörðum.

Aðgengi að fræðslustofnunum

Stjórnendum þykir aðgengi að fræðslustofnunum almennt gott, en nokkur munur er í svörum eftir svæðum. Á Vestfjörðum er nokkuð sterkur samhljómur hjá stjórnendum sem eru ánægðir með aðgengi að fræðslustofnunum í héraði. Nokkrir viðmælendur á Vestfjörðum telja aðgengi ábótavant vegna vegalengda og samgangna á svæðinu. Á Vesturlandi og Norðurlandi vestra er almenn ánægja með aðgengi að fræðslustofnunum. Nokkrir nefna að fræðslustofnanir mættu kynna framboð sitt og starfsemi enn betur. Þegar upp var staðið játuðu þó margir stjórnendur að það strandi í raun á því að þeir leiti eftir þjónustu fullorðinsfræðslumiðstöðvanna því endurmenntun komist sjaldan eða aldrei efst á forgangslista þeirra.

Í öllu kjördæminu kemur skýrt fram að stjórnendur eru ánægðastir með þá fræðslustofnun sem staðsett er næst þeim. Þá kemur allsstaðar fram að gera megi betur í samvinnu við fyrirtækin. Jafnframt var almennt lögð áhersla á mikilvægi þess að menntastofnanir kynntu starfsemi sína með persónulegum hætti svo sem heimsóknum á vinnustaði. Áberandi er í svörunum að því lengra sem svarendur búa frá aðsetrum menntastofnana því gagnrýnni eru

þeir á þjónustu og kynningu þeirra og kölluðu eftir nánari tengslum. Einnig sést af svörunum eftir svæðum að mönnum er sú stofnun hugleiknust sem er næst þeim og þeir heyra mest af.

„Polanlegt aðgengi, nóg framboð en spurning hvað hentar og hvenær“ (56 ára íbúi á Norðurlandi vestra)

„Það er kannski þokkalegt að aðgengi að fræðslustofnunum það þyrfti að opna þær betur gagnvart fólkinu“ (40 ára íbúi á Vestfjörðum)

„Það er mjög gott aðgengi, framhaldsskóli, Símenntunarmiðstöð og háskóla“ (50 ára íbúi á Vesturlandi)

Aðkoma fyrirtækja að eflingu menntunar

All flestir stjórnendur lýsa eindregnum vilja til að koma til móts við starfsfólk sem vill auka menntun sína. Ýmiskonar aðkoma fyrirtækjanna er nefnd, s.s. greiðslu hluta eða alls námskostnaðar, greiðslu launa meðan á námi stendur, að nám fari fram í vinnutíma, sveigjanlegur vinnutími. Sumir þeirra nefna hækkun launa að loknu námi. Fáeinir stjórnendur í öllu kjördæminu nefna að við aukna menntun séu líkur á að menn hætti störfum og leiti annað.

Hindranir sem þarf að yfirstíga til að starfsfólk geti eftt menntun sína

Þegar spurt er um hindranir sem þarf að yfirstíga til að starfsfólk geti aukið menntun sína er algengasta svarið að þær hindranir séu ekki til staðar, það sé ekkert sem standi í vegi fyrir því að starfsfólk geti menntað sig. Þeir stjórnendur sem tilgreina hindranir telja flestir þær vera fjárhagslegs eðlis og margir minnst á ferðakostnað vegna fjarlægðar við fræðsluaðila. Tímaskortur eða forgangsröðun verkefna er sömuleiðis oft nefndur af stjórnendum. Þá nefna stjórnendur einnig oft að viðhorfsbreytingar sé þörf meðal fólks almennt og að starfsmenn hafi ekki áhuga. Vitundarvakningu þurfi til og aukna umræðu um menntun. Takmarkað námsframboð, persónulegar hindranir starfsfólks, m.a. vegna viðhorfs þeirra til náms og námsörðugleika koma einnig fram í viðtölum við stjórnendur.

Einyrkjar

Sérstakar spurningar voru fyrir einyrkja, en þeir starfa ýmist við landbúnað, ýmis konar þjónustu s.s. bókhald, ráðgjöf, menningu og listir, handverk, snyrtifræði eða líkamsrækt. Svör einyrkja við því hvers konar menntun þeir telja að atvinnulífið þarfnist helst er á sama veg séu svör stjórnenda og starfsmanna tekin saman. Þeir telja að menntun í iðn- og tæknigreinum vanti sem og í hvers konar samskiptum. All nokkrir nefna að að menntunin þurfi að vera breiðari (*fjölbreyttari?*) en nú er raun, s.s. í frumkvöðlahugsun og sköpun.

„Það er engin spurning að lítið samfélag á að vera spegilmynd af samfélaginu. Að hér séu störf fyrir fólk með menntun, störf þurfa að vera til staðar. Fólk verður líka að fá tækifæri til að skapa sér störf.“ (48 ára Vestlendingur).

Þegar spurt er hvers konar eiginleikar og færni sé mikilvægust í rekstri fyrirtækja þeirra, er áberandi að upp til hópa telja einyrkjarnir upp sömu atriðin og aðrir stjórnendur, þ.e. fagþekkingu, sjálfstæð vinnubrögð, frumkvæði, aðlögunarhæfni, þjónustulund og vinnusemi.

„Ég fæ aðstoð við þær tæknilausnir sem ég þarf í gegnum síma og svo fer ég á einstaka sérhæfð námskeið í Reykjavík. Það gagnast þokkalega. Ég er að miklu leyti sjálfmenntaður í því sem ég geri, eins og á tölvuna.“ (62 ára einyrki á Vesturlandi)

Hindranir í vegi náms hvort heldur var áður fyrr eða nú, eru alveg hliðstæðar þeim sem starfsmenn svara og sama gildir um hvata til náms. Nokkrir bændur nefna að slæmt netsamband komi í veg fyrir að þeir stundi endurmenntun, sem væri annars helst möguleg í fjarnámi.

„Það sem mætti bæta eru tölvutengingar þær eru ekki allstaðar góðar.“ (48 ára bóndi á Vesturlandi)

Samantekt

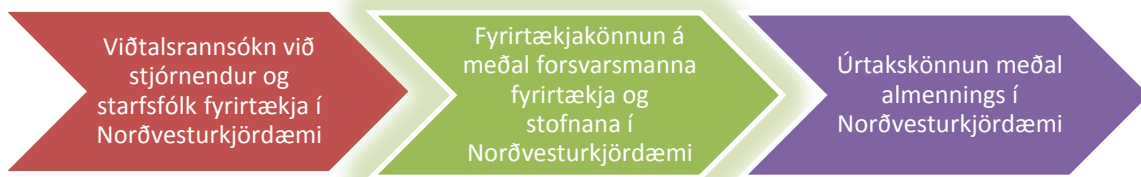
Megin niðurstöður viðtalsrannsóknarinnar leiða í ljós brýna þörf fyrir iðn- og tæknimenntað starfsfólk en viðtölum við stjórnendur, starfsfólk og einyrkja í Norðvesturkjördæmi ber saman um það. Sterk ákall er jafnframt frá stjórnendum um allt kjördæmi um sérhæfð starfstengd námskeið sem sniðin eru að þörfum fyrirtækjanna, einkum á Vesturlandi og Norðurlandi vestra. Margir stjórnendur telja einnig þörf fyrir aukna viðskiptaþekkingu, tölvuþekkingu, þó síst á Vestfjörðum, og menntun fyrir starfsfólk í opinberri þjónustu. Alhliða nám fyrir starfsfólk í sjávarútvegi er gjarnan nefnt í viðtölum við stjórnendur á Vestfjörðum. Á Norðurlandi vestra er kallað eftir námi tengdu matvælaíðnaði, ferðaþjónustu, tungumálum. Loks kemur fram þörf fyrir markvissa kennslu í íslensku fyrir útlendinga en það nefna nokkrir stjórnendur í fiskiðnaði.

Hjá stjórnendum kom fram almennur áhugi á að námskeið taki meira mið af aðstæðum og verkefnum starfsfólks í umhverfi þess á vinnustað, heldur en verið hefur. Kallið er því á klæðskerasaumunni námskeið fyrir hvern hóp. Samhljómur er einnig meðal starfsmanna og stjórnenda í því hvers konar framkvæmd hentar best í endur- og viðbótarmenntuninni. Námið þarf að vera hnitmiðað og markvisst, helst á vinnustað og að hluta til inn í vinnutíma. Ekki síður er skýrt að svigrúm til þess að fara burt frá heimabyggð til að sækja námskeið eða nám er afar takmarkað og mjög kostnaðarsamt. Dreifnám fær góðan hljómgrunn, þ.e. fjarnám með staðbundnum lotum eða fjarfundum.

Í hópi starfsfólks sem rætt var við kemur fram mikill áhugi á að bæta við sig fjölbreyttu námi. Flestir stefna á nám tengt opinberri þjónustu, viðskiptum og bókhaldi og iðnnám.

Fram kom í viðtölum við stjórnendur eindreginn vilji til að auðvelda starfsfólki að afla sér aukinnar menntunar með ýmsum hætti. Flestir stjórnendur telja engar hindranir í vegi þess að starfsfólk geti eftt menntun sína nema þá helst af fjárhagslegum toga af hálfu fyrirtækjanna eða tímaskortur. Áhugaleysi starfsfólks, takmarkað námsframboð og miklar fjarlægðir frá fræðsluaðila geta að mati stjórnenda dregið úr möguleikum starfsfólks til að mennta sig frekar. Helstu ástæður þess að fleira starfsfólk leggur ekki stund á nám en raun er eru fyrst og fremst fjárhagslegar hindranir, fjölskylduástæður og tímaskortur.

Stjórnendakönnun



Könnun þessi er hluti af þeim viðamiklu athugunum sem fram hafa farið á vegum Tilraunaverkefnis um hækkað menntunarstig í Norðvesturkjördæmi. Framkvæmd þessarar könnunar var með þeim hætti að safnað var saman 1463 netföngum hjá stjórnendum fyrirtækja og stofnana í kjördæminu og þeim send könnun með tölvupósti ásamt kynningarbréfi.¹² Svör bárust frá 425 aðilum og var svarhlutfall því 29%. Í sumum tilfellum reyndust sömu stjórnendur hafa með að gera fleiri en eitt fyrirtæki enda algengt í fámennum byggðum að sömu einstaklingar gegni margþættu hlutverki. Svörin gefa góða mynd af þverskurði stjórnenda hjá fyrirtækjum í kjördæminu enda er dreifing eftir starfsgreinum góð nema þegar kemur að landbúnaði en netföng bænda voru fá á útsendum listum.

Við þessa yfirferð yfir helstu niðurstöður könnunarinnar verða tekin fyrir efnisatriði sem áhugaverð kunna að þykja og gildi hafa við að varpa ljósi á þörf meðal einstaklinga og fyrirtækja á vinnumarkaði fyrir menntun og fá mynd af afstöðu atvinnulífsins til þess verkefnis að hækka menntunarstigið í kjördæminu.

Er þörf á að efla færni starfsfólks í atvinnulífinu?

Þegar spurt var með beinum hætti hvort þörf væri á að efla færni starfsfólks í atvinnulífinu svöruðu 97,5% játandi og einungis 2,5% svarenda töldu ekki þörf á að efla færni starfsfólks.

	Já	Nei	
Er þörf á að efla færni starfsfólks í atvinnulífinu?	97,5%	2,5%	

Eflast fyrirtæki með aukinni færni starfsmanna?

Spurt var hvort stjórnendur teldu að fyrirtæki gætu eflst með aukinni færni starfsmanna. Að vonum voru svarendur almennt á því að svo væri en næstum allir voru mjög eða frekar sammála því. Þegar kannað er hvort áherslumunur sé á afstöðu stjórnenda eftir því í hvað atvinnugrein þeir starfa kemur í ljós að ekki er þar um merkjanlegan mun að ræða. Búseta virðist ekki hafa nein áhrif á afstöðu svarenda heldur og menntun hefur lítil áhrif á á svör og fjöldi starfsmanna ekki heldur.

Fyrirtæki geta eflst með aukinni færni starfsmanna	Mjög sammála	Frekar sammála	Hvorki sammála né ósammála	Frekar ósammála	Mjög ósammála
Svör	79,2%	18,8%	1,3%	0,8%	0,0%

¹² Fylgiskjal 5: Kynningarbréf vegna fyrirtækjakönnunar.

Aukna menntun skortir í samfélagið

Almennt séð voru liðlega 77% aðspurðra á því að menntun skorti í samfélagið á meðan liðlega 19% voru hvorki sammála né ósammála því og einungis 3,1% voru ósammála því.

Nokkur blæbrigðamunur er á afstöðu svarenda eftir atvinnugreinum og birtist það einna helst í því að stjórnendur í einstaka greinum svara því til að þeir séu hvorki sammála né ósammála þeirri fullyrðingu að menntun skorti í samfélaginu. Einnig vekur athygli að byggingariðnaður sker sig úr að því leyttinu að 10% svarenda eru ósammála því að menntun skorti í samfélaginu sem er nokkru hærra en að jafnaði.

Auka menntun skortir í samfélagið	Mjög sammála	Frekar sammála	Hvorki sammála né ósammála	Frekar ósammála	Mjög ósammála	N
Svör	30,7%	46,5%	19,6%	2,3%	0,8%	387

Þegar afstaða er skoðuð eftir búsetu stjórnenda kemur í ljós að Akranes og nágrenni hefur nokkra sérstöðu en þar eru 8,2% stjórnenda ekki sammála því að aukna menntun skorti í samfélagið, einnig örlar á þessari skoðun í Borgarnesi en svarendur í öðrum landshlutum eru að jafnaði sammála þessari fullyrðingu eða svara hvorki né.

Svör eftir svæðum	Mjög sammála	Frekar sammála	Hvorki sammála né ósammála	Frekar ósammála	Mjög ósammála	N
Akranes og nágrenni	18,4%	46,9%	26,5%	4,1%	4,1%	49
Borgarnes og nágrenni	33,3%	43,8%	16,7%	6,3%	0,0%	48
Snæfellsnes	20,0%	60,0%	17,8%	2,2%	0,0%	45
Búðardalur og Strandir	53,3%	40,0%	6,7%	0,0%	0,0%	15
Vestfirðir, suður	26,7%	46,7%	26,7%	0,0%	0,0%	15
Vestfirðir, norður	29,2%	41,7%	29,2%	0,0%	0,0%	24
Ísafjörður og Hnífsdalur	35,1%	49,1%	12,3%	3,5%	0,0%	57
Blönduós og nágrenni	48,6%	34,3%	17,1%	0,0%	0,0%	35
Sauðárkrókur og nágrenni	20,4%	55,6%	24,1%	0,0%	0,0%	54

Ekki er um neitt sérstakt mynstur eða vísbendingar sem draga má sérstakar ályktanir af þegar afstaða til aukinnar menntunar er skoðuð eftir menntun svarenda en því meira sem fólk er menntað því eindregnar sammála er það fullyrðingunni.

Umsækjendur um störf uppfylla jafnan kröfur um menntun

45% svarenda eru frekar eða mjög sammála þessari fullyrðingu, 38% eru hvorki sammála né ósammála og 17% eru frekar eða mjög ósammála.

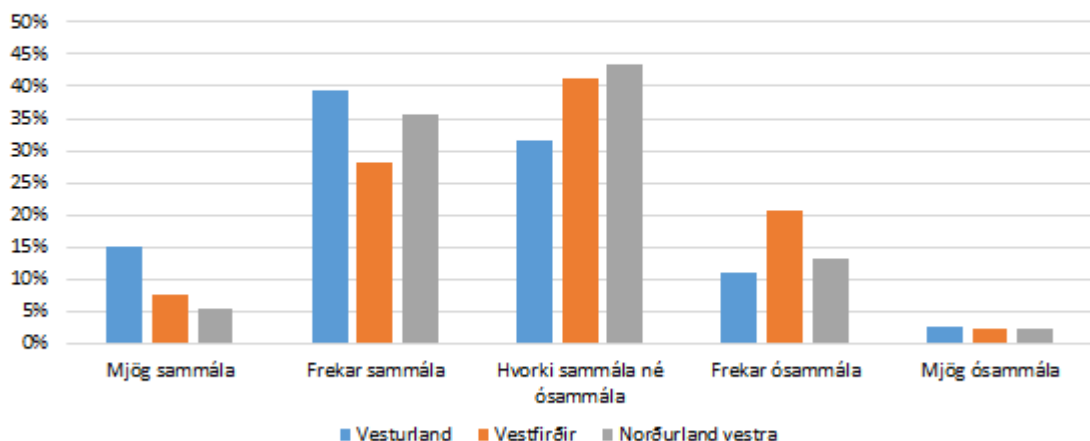
Afstaða svarenda eftir starfsgreinum er innbyrðis ólík. Þeir sem vinna við þjónustustörf hjá hinu opinbera, heilbrigðisþjónustu og fjármálaþjónustu á markaði eru í meira mæli sammála þessu atriði en svarendur að meðaltali. Þegar þessi fullyrðing er skoðuð eftir búsetu bendir

ýmislegt til þess að svarendur í þéttbýli, sem búa á stærri stöðum, séu í meira mæli sammála henni heldur en svarendur á minni stöðum í dreifbýli.

Þeir sem meiri menntun hafa eru í meira mæli ósammála þessu heldur en þeir sem minni menntun hafa.

Umsækjendur um störf uppfylla jafnan kröfur um menntun	Mjög sammála	Frekar sammála	Hvorki né	Frekar ósammála	Mjög ósammála	N
Byggingastarfsemi og veitur	8%	32%	36%	20%	4%	25
Ferðapjónusta	3%	38%	38%	19%	3%	32
Fjármála-, fasteigna-eða váttrygginga-starfsemi	0%	71%	21%	7%	0%	14
Heilbrigðis- og félagsþjónusta	23%	41%	32%	5%	0%	22
Iðnaður	13%	23%	42%	19%	4%	48
Landbúnaður	14%	29%	14%	43%	0%	7
Menntun	12%	36%	24%	20%	8%	25
Opinber þjónusta	21%	38%	31%	10%	0%	42
Sjávarútvegur	3%	34%	50%	11%	3%	38
Verslun, þjónusta og flutningastarfsemi	4%	35%	49%	10%	2%	49
Annað	13%	35%	39%	13%	0%	31
Ótilgreint	6%	33%	39%	18%	3%	33
Alls	10%	35%	38%	14%	2%	366

Umsækjendur um störf uppfylla jafnan kröfur um menntun



Aðgengi að menntastofnunum NV-kjördæmis er nægt

Liðlega 44% stjórnenda eru sammála þessari fullyrðingu, 25,7% er hvorki sammála né ósammála en 30% er ósammála þessari fullyrðingu.

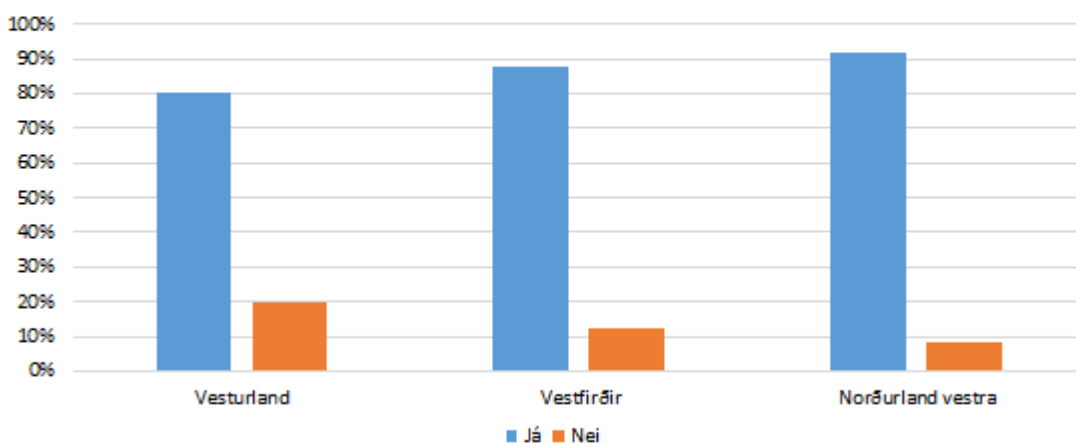
Skoðun svarenda á þessari fullyrðingu fer all nokkuð eftir búsetu þeirra þannig að Vestfirðingar, Dalamenn og Strandamenn eru mest ósammála þessari fullyrðingu og Snæfellingar nokkuð en íbúar Vesturlands og íbúar á Norðurlandi vestra eru að jafnaði mun meira sammála en meðaltal svarenda. Þetta kemur heim og saman við staðsetningu skólastofnana og höfuðstöðva Símenntunarmiðstöðva en óánægja fólks vex með aukinni fjarlægð frá þessum stofnunum.

Skipting eftir atvinnugreinum leiðir í ljós að stjórnendur í fjármála, fasteigna og tryggingastarfsemi eru ánægðastir með aðgengi að menntastofnunum. Stjórnendur í þjónustustarfsemi hins opinbera og önnur opinber starfsemi kemur þar á eftir en einkafyrirtæki og þá einkum í sjávarútvegi lýsa minnstri ánægju. (Tafla 5) Hvað menntun áhrærir er ekki um nein sérstök frávik frá meðaltali að ræða nema hvað stúdentar eru nokkuð minna sammála en aðrir.

Er þörf á að hækka menntunarstig starfsfólks almennt í atvinnulífinu?

Uppsetning þessara spurningar var með þeim hætti að einungis var gefið færi á að svara með já eða nei. Hér má sjá niðurstöðurnar. 86% svarenda svara játandi en 14% svarenda telja ekki þörf á að hækka menntunarstig almennt í atvinnulífinu.

Er þörf á að hækka menntunarstig starfsfólks almennt í atvinnulífinu?



Enda þótt svo afgerandi meirihluti sé þeirrar skoðunar að þörf sé á að hækka menntunarstigið almennt í atvinnulífinu ákváðum við að skoða hvort breytileiki sé mikill milli starfsgreina, búsetu og menntunar. Hafa verður í huga að fá svör þarf til að skapa mikla hreyfingu í hlutföllum. Það eru einkum stjórnendur í fjármála, fasteigna og váttryggingastarfsemi, landbúnaði, sjávarútvegi og ferðaþjónustu sem svara því neitandi að menntun þurfi að hækka í atvinnulífinu. Menntun stjórnenda hefur nokkur áhrif á viðhorf þannig að stjórnendur með grunnskólapróf svara oftast neitandi en þeir sem hafa meiri

menntun. Ekki er gott að túlka þann breytileika sem birtist í svörum eftir búsetu en vakin athygli á að töluverður munur er á svörum stjórnenda eftir því hvort þeir búa t.d. á Blönduósi og nágrenni eða Snæfellsnesi.

Er þörf á að hækka menntunarstig starfsfólks almennt í atvinnulífinu?	Já	Nei	N
Akranes og nágrenni	78%	22%	51
Borgarnes og nágrenni	92%	8%	49
Snæfellsnes	72%	28%	47
Búðardalur og Strandir	80%	20%	15
Vestfirðir, suður	80%	20%	15
Vestfirðir, norður	89%	11%	84
Blönduós og nágrenni	94%	6%	35
Sauðárkrókur og nágrenni	91%	9%	54
Ótilgreint	84%	16%	45
Alls	86%	14%	395

Nokkrar fleiri spurningar voru í könnuninni um afstöðu stjórnenda til menntunar, bæði var grafið fyrir um afstöðu til menntunar í samfélaginu og atvinnulífinu og einnig var spurt um atriði sem snúa að einstökum fyrirtækjum, þörfum þeirra, hagsmunum og vilja til að taka þátt í menntun starfsmanna og verja til þess fjármunum, um sumar þessar spurningar verður fjallað sérstaklega hér síðar en á þessum tímapunkti er rétt að draga fram þá skýru mynd sem þegar hefur birst en það er að jafnaði yfir 80% undirtektir við því að menntun sé þörf, brýn, hana beri að auka og styðja við o.s.frv.

	Já	Nei
Telur þú fyrirtæki þitt hafa hag af því að stuðla að aukinni menntun starfsfólks þess?	92 %	8%

	Já	Nei
Er þörf á að efla færni starfsfólks í atvinnulífinu?	97 %	3%

Þessi niðurstaða er afskaplega afgerandi og lýsir sterkri þörf og um leið ákveðnum tækifærum hjá stofnunum og fyrirtækjum sem starfa að menntun og þjálfun fyrir atvinnulífið á hvaða sviði sem vera skal.

Á hvaða sviðum þarf að hækka menntunarstig?

Þeir stjórnendur sem voru sammála því að hækka þyrfti menntunarstigið voru beðnir að merkja við þau svið sem þeir töldu mesta þörf á að bæta menntunina á. Talin voru upp ýmis námssvið og voru eftirfarandi þrjú svið oftast valin.

Á hvaða sviðum þarf að hækka menntunarstig atvinnulífsins?

Iðn- og tæknigreinar	216
Sjávarútvegsgreinar	136
Styttri starfstengdar námsgreinar	136

Styttri starfstengdar námsgreinar endurspeglu eftirspurn eftir því að unnið sé með fyrirtækjum að uppsetningu og framkvæmd náms sem er sniðið að þörfum þeirra starfa sem unnin eru á vettvangi fyrirtækjanna.

Þörf er á samráðsvettvangi fyrirtækja og menntastofna

Þessi hugmynd að samráðsvettvangi nýtur mikils stuðnings meðal stjórnenda en 83,4% eru henni mjög eða frekar sammála. Einungis 3,4% svarenda eru mjög eða frekar ósammála þessari fullyrðingu. Menntastofnanir geta dregið af þessu þann lærdóm að forsvarsmenn í atvinnulífi vilja gjarnan efla tengsl milli atvinnulífs og skóla. Að koma á laggirnar formlegum samráðsvettvangi atvinnulífs og skóla gæti reynst vel.

Starfsmenn læra margt nýtt á vinnustaðnum

Næstum allir eða 91,6% eru þeirrar skoðunar að starfsmenn læri eitthvað nýtt á vinnustað og einungis 0,9% eru ekki sammála því.

Betur menntaðir starfsmenn fyrirtækisins eiga kost á hærri launum

75% svarenda voru á því að betur menntaðir starfsmenn ættu kost á hærri launum og þar af 45% sem voru því frekar sammála, um 18% svarenda sögðust hvorki sammála né ósammála sem bendir til þess að sum staðar sé nokkur óvissa um það hvort menntun hafi raunveruleg áhrif á laun. Sé afstaða svarenda skoðuð eftir atvinnugreinum kemur í ljós að stjórnendur í byggingastarfsemi telja frekar en aðrir að betur menntaðir eigi kost á betri launum og reyndar eru þeir einnig ósammála þessu í meira mæli en aðrir þar sem að enginn þeirra er hlutlaus. Um 15% starfsmanna í menntunargeiranum eru hins vegar frekar eða mjög ósammála þeirri fullyrðingu að betur menntaðir starfsmenn eigi kost á hærri launum. Ekki er mikill munur á afstöðu fólks eftir búsetu.

	Mjög sammála	Frekar sammála	Hvorki né	Frekar ósammála	Mjög ósammála	N
Byggingastarfsemi	50,0%	35,0%	0,0%	10,0%	5,0%	20
Ferðabjónusta	25,8%	58,1%	16,1%	0,0%	0,0%	31
Félagsþjónusta	20,0%	60,0%	20,0%	0,0%	0,0%	10
Fjármála-, fasteigna- eða váttryggingastarf	18,8%	75,0%	6,3%	0,0%	0,0%	16
Flutningastarfsemi	0,0%	33,3%	66,7%	0,0%	0,0%	3
Heilbrigðisþjónusta	53,8%	30,8%	7,7%	7,7%	0,0%	13
Iðnaður	32,0%	56,0%	12,0%	0,0%	0,0%	50
Landbúnaður	28,6%	28,6%	42,9%	0,0%	0,0%	7
Menntun	37,0%	40,7%	7,4%	11,1%	3,7%	27
Opinber þjónusta	42,9%	33,3%	16,7%	7,1%	0,0%	42
Sjávarútvegur	12,8%	53,8%	23,1%	2,6%	7,7%	39
Veitur	33,3%	33,3%	33,3%	0,0%	0,0%	6
Verslun og þjónusta	23,3%	30,2%	39,5%	7,0%	0,0%	43
Annað	34,4%	37,5%	12,5%	6,3%	9,4%	32
Alls	30,4%	44,3%	18,3%	4,6%	2,3%	345

Fólk með reynslu yfirgefur fyrirtækið og leitar á önnur mið

Fólk með reynslu yfirgefur fyrirtækið og leitar á önnur mið	Mjög sammála	Frekar sammála	Hvorki né	Frekar ósammála	Mjög ósammála
Svör	5,3%	18,8%	41,5%	19,4%	15,0%

Við þessari spurningu dreifast svör mun jafnar milli svarmöguleika en í mörgum öðrum spurningum. Stærsti hópurinn er hvorki sammála né ósammála sem getur falið ýmislegt í sér t.d. að fólk hefur jafna reynslu af því að reynslumikið fólk haldi tryggð við fyrirtæki sem og að fólk með reynslu yfirgefi fyrirtækið. Einnig getur í svarinu falist að fólk hafi ekki velt þessu fyrir sér og hafi ekki mótaða afstöðu eða þekkingu á stöðu mála á sínum vinnustað til þess að geta svarað með afgerandi hætti. Um 24% er sammála fullyrðingunni á meðan tæp 35% eru henni ósammála. Sé litið til afstöðu manna í ljósi atvinnugreina kemur fram að stjórnendur í byggingarstarfsemi, menntun og opinberri þjónustu eru ósammála fullyrðingunni í meira mæli en stjórnendur í öðrum greinum. Stjórnendur í ferða-, heilbrigðis- og félagsþjónustu eru sammála þessari fullyrðingu í meira mæli en í öðrum starfsgreinum. Stjórnendur í fjármála-, fasteigna- og váttryggingastarfsemi eru hins vegar 87% svarenda sem hvorki eru sammála né ósammála. Erfitt er að draga ályktanir af þessum mun. Þegar svör eru skoðuð eftir búsetu kemur fátt afgerandi í ljós nema hvað stjórnendur á dreifbýlli jaðarsvæðum svara í meira mæli hvorki né en stjórnendur á þéttbýlum svæðum.

Fyrirtækið er tilbúið að fjárfesta í aukinni menntun starfsmanna

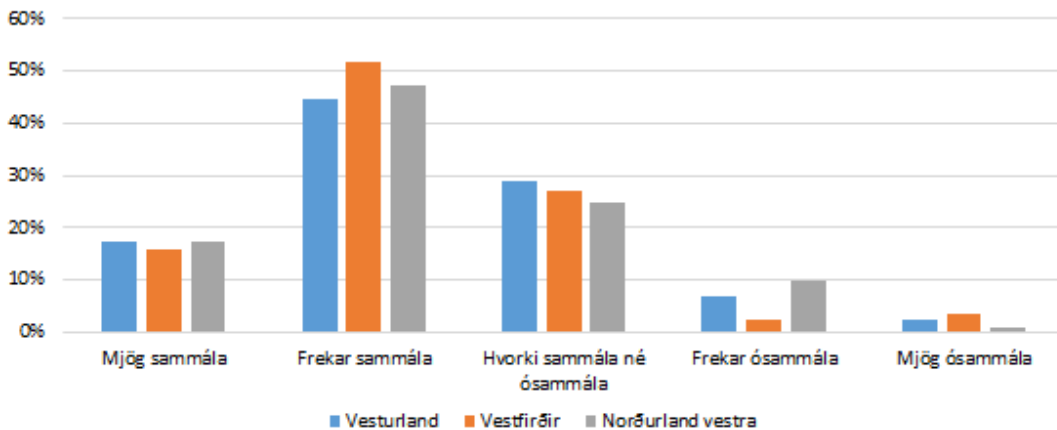
Fyrirtækið er tilbúið að fjárfesta í aukinni menntun starfsmanna	Mjög sammála	Frekar sammála	Hvorki sammála né ósammála	Frekar ósammála	Mjög ósammála
Svör	16,2%	48,2%	27,1%	6,4%	2,1%

Einungis 8,5% stjórnenda eru ósammála þessari fullyrðingu en um 65% sammála, en það hlýtur að teljast öflugur stuðningur við aukna menntun starfsmanna og skapa tækifæri fyrir menntastofnanir í auknu samstarfi við fyrirtæki um öflugt samstarf á sviðið menntunar. Stjórnendur í iðnaði eru sýnu mest sammála þessari fullyrðingu en stjórnendur í menntakerfinu, heilbrigðis- og félagsþjónustu auk landbúnaðar eru frekar ósammála. Það vekur athygli að stjórnendur í einkageiranum skuli telja fyrirtækin jákvæðari fyrir fjárfestingum í menntun heldur en stjórnendur í opinbera geiranum. Hvað búsetu áhrærir eru það helst stjórnendur í Dölum og á Ströndum sem eru minna sammála og meira ósammála en aðrir svarendur að jafnaði.

Fyrirtækið er tilbúið að fjárfesta í aukinni menntun starfsmanna	Mjög sammála	Frekar sammála	Hvorki né	Frekar ósam- mála	Mjög ósammála
Byggingastarfsemi og veitur	24%	40%	24%	4%	8%
Ferðaþjónusta	30%	22%	48%	0%	0%
Fjármála-, fasteigna- eða váttryggingastarfsemi	33%	47%	13%	7%	0%

Heilbrigðis-og félagsþjónusta	24%	33%	29%	14%	0%
Iðnaður	11%	62%	23%	4%	0%
Landbúnaður	14%	57%	14%	14%	0%
Menntun	15%	46%	19%	12%	8%
Opinber þjónusta	10%	55%	28%	8%	0%
Sjávarútvegur	11%	54%	24%	5%	5%
Verslun, þjónusta og flutningastarfsemi	16%	43%	39%	2%	0%
Annað	13%	56%	19%	9%	3%
Alls	16%	48%	27%	6%	2%

Fyrirtækið er tilbúið að fjárfesta í aukinni menntun starfsmanna



Einnig var spurt hvort stjórnendur teldu fyrirtæki sitt hafa hag af því að stuðla að aukinni menntun starfsfólks. Sú spurning er almennari en spurningin hér að ofan sem spyr um fjárútlát vegna menntunar. 92% svarenda sögðu játandi að fyrirtækin hefðu hag af því að stuðla að aukinni menntun en 8% svöruðu neitandi.

Stjórnendur í byggingariðnaði, landbúnaði og sjávarútvegi töldu síður en aðrir að fyrirtæki sín hefðu hag af að stuðla að aukinni menntun starfsfólks.

Telur þú fyrirtæki þitt hafa hag af því að stuðla að aukinni menntun starfsfólks þess?	Já	Nei	N
Byggingastarfsemi	83,3%	16,7%	18
Ferðaþjónusta	96,7%	3,3%	30
Félagsþjónusta	100,0%	0,0%	9
Fjármála-, fasteigna- eða váttryggingastarfsemi	87,5%	12,5%	16
Flutningastarfsemi	100,0%	0,0%	3
Heilbrigðisþjónusta	85,7%	14,3%	14
Iðnaður	93,5%	6,5%	46

Landbúnaður	75,0%	25,0%	8
Menntun	100,0%	0,0%	26
Opinber þjónusta	97,6%	2,4%	41
Sjávarútvegur	83,8%	16,2%	37
Veitur	83,3%	16,7%	6
Verslun og þjónusta	90,0%	10,0%	40
Annað	96,6%	3,4%	29
Alls:	92,1%	7,9%	329

Þörf fyrir menntun stjórnenda hefur aukist á síðustu 10 árum

Hér telja 80% stjórnenda að um rétta fullyrðingu sé að ræða og þar af eru 35% mjög sammála. Einungis 5,7% eru ósammála. Stjórnendur í byggingarstarfsemi, félagsþjónustu og sjávarútvegi eru meira ósammála þessu en aðrir stjórnendur að meðaltali og stjórnendur í sjávarútvegi reyndar töluvert meira ósammála þessu en aðrir hópar. Ekki virðist sem munur á viðhorfum stjórnenda markist mikið af búsetu manna.

	Mjög sammála	Frekar sammála	Hvorki né	Frekar ósammála	Mjög ósammála
Byggingarstarfsemi	36,8%	42,1%	10,5%	10,5%	0,0%
Ferðapjónusta	34,5%	37,9%	24,1%	3,4%	0,0%
Félagsþjónusta	50,0%	30,0%	10,0%	10,0%	0,0%
Fjármála-, fasteigna- eða vátryggingarstarfsemi	13,3%	80,0%	6,7%	0,0%	0,0%
Flutningarstarfsemi	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Heilbrigðisþjónusta	53,8%	46,2%	0,0%	0,0%	0,0%
Iðnaður	27,1%	45,8%	22,9%	2,1%	2,1%
Landbúnaður	42,9%	57,1%	0,0%	0,0%	0,0%
Menntun	57,7%	26,9%	15,4%	0,0%	0,0%
Opinber þjónusta	45,0%	42,5%	7,5%	0,0%	5,0%
Sjávarútvegur	19,4%	55,6%	8,3%	8,3%	8,3%
Veitur	33,3%	50,0%	16,7%	0,0%	0,0%
Verslun og þjónusta	34,9%	41,9%	14,0%	7,0%	2,3%
Annað	27,3%	45,5%	24,2%	3,0%	0,0%

Þörf fyrir menntun stjórnenda verður meiri að fimm árum liðnum

Þörf fyrir menntun stjórnenda verður meiri að fimm árum liðnum	Mjög sammála	Frekar sammála	Hvorki sammála né ósammála	Frekar ósammála	Mjög ósammála
Svör	28,0%	44,3%	22,6%	2,7%	2,4%

Liðlega 72% svarenda telja að þörf fyrir menntun stjórnenda muni vaxa á næstu fimm árum. Aðeins um 5% svarenda eru þessu ósammála. Almennt virðist því útbreitt viðhorf meðal stjórnenda að símenntun sé þeim nauðsynleg. Þess má geta að stjórnendur í sjávarútvegi skera sig nokkuð frá heildinni en tæplega 16% stjórnenda þar eru þessu ósammála. Um 11% stjórnenda í byggingarstarfsemi eru einnig ósammála þessari fullyrðingu. Sé horft til búsetu vekur athygli að 18,2% svarenda á sunnanverðum Vestfjörðum eru mjög ósammála því að menntunarþörf stjórnenda verði meiri eftir fimm ár.

Aukin menntun starfsmanna eykur gæði framleiðslunnar í fyrirtækinu

Mjög eða frekar sammála þessu eru 87% svarenda. Þeir 1,5% svarenda sem eru þessu ósammála virðast næstum allir starfa innan sjávarútvegs en um 10,6% svarenda í þeirri starfsgrein eru mjög eða frekar ósammála fullyrðingunni.

Fyrirtækið kemur til móts við starfsmenn sem vilja auka menntun sína

Fyrirtækið kemur til móts við starfsmenn sem vilja auka menntun sína	Mjög sammála	Frekar sammála	Hvorki sammála né ósammála	Frekar ósammála	Mjög ósammála
Svör	30,4%	52,5%	14,0%	2,4%	0,6%

Það vekur athygli að um 83% stjórnenda eru sammála þessari fullyrðingu en einungis 3% eru henni ósammála. Ekki verður þessi niðurstaða túlkuð öðruvísi en að atvinnulífið sé mjög áhugasamt og jákvætt fyrir aukinni menntun starfsmanna. Geta má þess að í viðtölum sem tekin voru við stjórnendur og starfsfólk sumarið 2013 kom fram hjá báðum hópum að oft er um að ræða vinnutímahagræðingu, launalaus leyfi, færslu á vöktum og annað slíkt þegar um nám starfsmanna er að ræða.

Tungumálaerfiðleikar hamla framþróun í fyrirtækinu

Vandi vegna tungumálaerfiðleika fær undirtektir hjá 21,7% stjórnenda. Hafa verður þann fyrirvara á að hér geta svarendur átt við erfiðleika af margs konar tagi. Í fyrsta lagi geta svarendur verið að vísa til samskiptavanda innan fyrirtækis þar sem starfsmenn hafa fleiri en eitt móðurmál. Í öðru lagi getur verið um að ræða vísun í samskiptavanda við viðskiptavini t.d. erlenda ferðamenn. Í þriðja lagi er ekki hægt að útiloka að starfsemi byggji á notkun erlends búnaðar eða þurfi að hagnýta sér þekkingu eða gögn sem einungis eru aðgengileg á öðru tungumáli en notendur hafa á valdi sínu. Hvað sem þessum skýringum líður verður ekki fram hjá því horft að tungumálaerfiðleikar hafa merkjanleg áhrif á framþróun fyrirtækja.

Tungumálaerfiðleikar hamla framþróun í fyrirtækinu

Tungumálaerfiðleikar hamla framþróun í fyrirtækinu	Mjög sammála	Frekar sammála	Hvorki sammála né ósammála	Frekar ósammála	Mjög ósammála
Svör	4,8%	16,9%	28,4%	23,0%	26,9%

Sé horft til starfsgreina má sjá að byggingastarfsemi, ferðaþjónusta, verslun og þjónusta og sjávarútvegur eru í meira mæli sammála þessari staðhæfingu en aðrar greinar. Það má því álykta sem svo að samskipti við viðskiptavinum sem og samskipti milli starfsmanna skapi vandamál í fyrirtækjum vegna tungumálaerfiðleika. Viðhorf til þeirra er þó töluvert bundið svæðum. Svarendur í Búðardal og á Ströndum telja þetta sýnu mestan vanda en um 46% svarenda þar eru mjög eða frekar sammála því að erfiðleikar tengdir tungumáli hamli framþróun fyrirtækis. Á norðanverðum Vestfjörðum eru 40% svarenda sama sinnis og 27% á sunnanverðum Vestfjörðum. Norðanlands og vestan er vandinn ekki jafn mikill og á Vestfjörðum. Á Vestfjörðum er bæði hátt hlutfall innflytjenda og hefur ferðaþjónusta þar einnig vaxið hratt á síðustu árum.

	Mjög sammála	Frekar sammála	Hvorki né	Frekar ósammála	Mjög ósammála	N
Byggingastarfsemi og veitur	4%	23%	27%	31%	15%	26
Ferðaþjónusta	10%	21%	31%	14%	24%	29
Fjármála-, fasteigna- eða váttryggingastarfsemi	0%	7%	13%	27%	53%	15
Heilbrigðis- og félagsþjónusta	0%	9%	45%	18%	27%	22
Iðnaður	2%	11%	28%	28%	32%	47
Landbúnaður	0%	29%	43%	14%	14%	7
Menntun	0%	16%	24%	28%	32%	25
Opinber þjónusta	3%	10%	33%	18%	38%	40
Sjávarútvegur	5%	29%	32%	21%	13%	38
Verslun, þjónusta og flutningastarfsemi	11%	18%	25%	27%	18%	44
Annað	9%	16%	19%	22%	34%	32
Alls	5%	17%	28%	23%	27%	331

Fólk sem bætir við sig menntun fer burt frá fyrirtækinu

Fólk sem bætir við sig menntun fer burt frá fyrirtækinu	Mjög sammála	Frekar sammála	Hvorki sammála né ósammála	Frekar ósammála	Mjög ósammála
Svör	4,9%	12,0%	42,6%	23,3%	17,2%

Rétt um 17% svarenda eru mjög eða frekar sammála þessari fullyrðingu. 42,6% eru hins vegar hvorki sammála né ósammála og bendir það til að menn séu alls ekki vissir um þetta atriði, eða telji að menntun hafi lítil áhrif á ákvarðanir fólks eða hafi ekki velt því fyrir sér og séu ekki tilbúnir að móta sér skoðun á því með stuttum fyrirvara. Einnig getur í þessu falist að menn þekki jöfn dæmi um hvoru tveggja þ.e. að fólk sem eykur við menntun sína haldi tryggð við fyrirtækið í einhverri mynd og hins vegar að einhverjir yfirgefi fyrirtækið í kjölfar aukinnar menntunar. Um 40,5% svarenda eru ósammála staðhæfingunni. Sé rýnt í svör eftir starfsgreinum má sjá að svarendur í heilbrigðis- og félagsþjónustu skera sig úr en þar telja 6 af hverjum 10 stjórnendum að þeir sem bæti við sig menntun yfirgefi það fyrirtæki sem þeir starfa hjá. Stjórnendur í fjármála-, fasteigna- og váttryggingastarfsemi eru hins vegar mjög ósammála þessu eða 53,4% svarenda og tæp 70% svarenda sem starfa við menntun eru ósammála sem bendir til þess að á þeim vinnustöðum mennti fólk sig til að halda vinnunni og sækja fram innan vinnustaðar. Búseta svarenda virðist ekki hafa sérstök áhrif á afstöðu.

	Mjög sammála	Frekar sammála	Hvorki sammála né ósammála	Frekar ósammála	Mjög ósammála	N
Byggingastarfsemi og veitur	0%	12%	46%	31%	12%	26
Ferðabjónusta	3%	10%	38%	34%	14%	29
Fjármála-, fasteigna- eða váttryggingastarfsemi	0%	0%	47%	27%	27%	15
Heilbrigðis- og félagsþjónusta	9%	27%	32%	18%	14%	22
Iðnaður	5%	12%	48%	21%	14%	42
Landbúnaður	0%	29%	43%	14%	14%	7
Menntun	8%	12%	12%	35%	35%	26
Opinber þjónusta	5%	10%	35%	28%	23%	40
Sjávarútvegur	3%	5%	61%	13%	18%	38
Verslun, þjónusta og flutningastarfsemi	9%	16%	48%	18%	9%	44
Annað	6%	13%	42%	19%	19%	31
Ótilgreint	0%	0%	83%	17%	0%	6
Alls	5%	12%	43%	23%	17%	326

Skráir fyrirtæki þitt menntun starfsmanna sinna?

Skráir fyrirtæki þitt menntun starfsmanna sinna?	Já	Nei	Veit ekki	N	
Svör	52%	44%	3%	347	

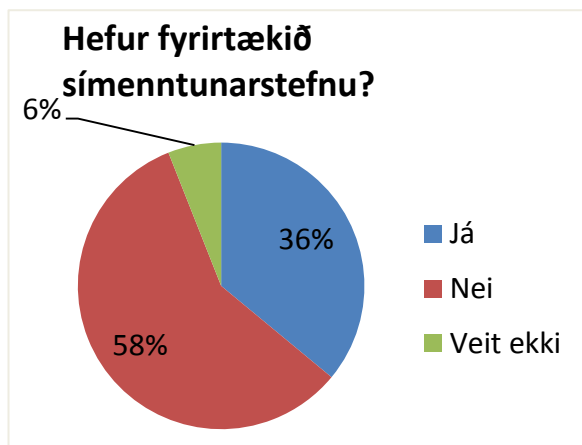
Við fyrstu sýn myndi maður telja að starfsmannastefna hljóti að fela það í sér að hafa yfirlit yfir eiginleika starfsmanna til þess að geta nýtt þá sem best í þágu starfseminnar. Í því ljósi kann að virðast sem talsvert margir skrái ekki menntun starfsmanna sinna. Ýmsar skýringar kunna að vera á þessu, t.d. að mörg fyrirtæki eru smá og því hefur stjórnandi góða yfirsýn yfir menntunarstigið þó að ekki sé formleg skrá til. Einnig sjáum við í töflu 16 að þetta er nokkuð breytilegt eftir starfsgreinum en sjávarútvegur, verslun, þjónusta og flutningastarfsemi, ferðaþjónusta og iðnaður skrá menntunarstig starfsmanna í mun minna mæli en aðrar starfsgreinar. Í menntakerfinu og opinberri þjónustu er skráning menntunar talsvert yfir meðaltali. Það kemur ekki á óvart að fyrirtæki í starfsgreinum með fjölda ófaglærðra starfsmanna skrái menntun í minna mæli en vinnustaðir sem skyldugir eru til þess að ráða menntað fólk til starfa eins og t.d. skólar.

Hefur fyrirtækið símenntunarstefnu?

Ekki hefur gefist ráðrúm til að afla áreiðanlegrar vitneskju um hvort fyrirliggjandi eru upplýsingar um símenntunarstefnu fyrirtækja á Íslandi almennt og því óhægt um vik með ályktanir um þá tölfræði sem hér kemur fram.

Hins vegar sjáum við í töflu 18 að munurinn er mikill milli ólíkra starfsgreina. Stjórnendur í menntakerfinu segja í 77% tilfella að fyrirtæki sitt hafi símenntunarstefnu og fjármála-, fasteigna-, eða

vátryggingarstarfsemi auk heilbrigðis- og félagsþjónustu fyrirtækja hafa einnig oftast stefnu á sviði símenntunar en að jafnaði í öðrum greinum. Fyrirtæki í sjávarútvegi, byggingarstarfsemi og veitum auk ferðaþjónustu hafa símenntunarstefnu í mun minni mæli en gengur og gerist. Kemur þessi mynd nokkuð heim og saman við þá mynd sem við höfum af menntunarstigi starfsmanna innan atvinnugreina þannig að greinar sem hafa hátt hlutfall menntaðra starfsmanna eru líklegri til að hafa símenntunarstefnu.



Hefur fyrirtækið símenntunarstefnu?	Já	Nei	Veit ekki	N
Byggingastarfsemi og veitur	16%	80%	4%	25
Ferðabjónusta	24%	76%	0%	29
Fjármála-, fasteigna- eða váttryggingastarfsemi	65%	29%	6%	17
Heilbrigðis- og félagsþjónusta	59%	32%	9%	22
Iðnaður	26%	67%	7%	46
Landbúnaður	38%	50%	13%	8
Menntun	77%	19%	4%	26
Opinber þjónusta	50%	40%	10%	42
Sjávarútvegur	15%	83%	3%	40
Verslun, þjónusta og flutningastarfsemi	31%	60%	9%	45
Annað	32%	65%	3%	31
Ótilgreint	17%	50%	33%	6
Alls	36%	58%	6%	337

Símenntunarstefna er algengari hjá fyrirtækjum og stofnunum í þéttbýli. Á Akranesi svöruðu 57% stjórnenda spurningunni játandi en lægsta hlutfallið er á sunnanverðum Vestfjörðum, aðeins 13%.

Hefur fyrirtækið símenntunarstefnu?	Já	Nei	Veit ekki	N
Akranes og nágrenni	57%	41%	2%	49
Borgarnes og nágrenni	45%	49%	6%	47
Snæfellsnes	33%	65%	2%	43
Búðardalur og Strandir	21%	71%	7%	14
Vestfirðir, suður	13%	73%	13%	15
Vestfirðir, norður	25%	71%	4%	75
Blönduós og nágrenni	42%	48%	9%	33
Sauðárkrókur og nágrenni	36%	55%	9%	47
Ótilgreint	29%	50%	21%	14
Alls	36%	58%	6%	337

Hamlar núverandi menntunarstig vexti og sókn fyrirtækisins?

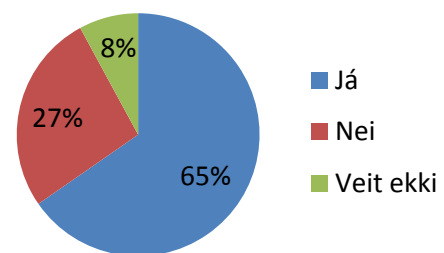
Hamlar núverandi menntunarstig vexti og sókn fyrirtækisins?	Já	Nei	Veit ekki
Svör	28%	59%	13%

60% stjórnenda telur að menntunarstig hamli ekki sókn fyrirtækisins á meðan tæp 30% telur að svo sé. 13% tóku ekki afstöðu. Svo virðist sem að hvorki búseta né starfssvið hafi áhrif á viðhorf þeirra.

Þarf stjórnandi sjálfur að bæta við sig menntun?

Stjórnendur eru flestir þeirrar skoðunar að þeir þurfi að bæta við menntun sína og ef við lítum á skiptingu eftir starfsgreinum sjáum við að stjórnendur í heilbrigðis- og félagsþjónustu, landbúnaði og verslun, þjónustu og flutningastarfsemi telja sig þurfa aukna menntun í meira mæli en stjórnendur í öðrum greinum. Í fjármála-, fasteigna- og váttryggingastarfsemi, byggingastarfsemi og opinberri þjónustu eru menn síður á þessari skoðun. Í viðtölum sem tekin voru við starfsmenn fjármála- og bókhaldsfyrirtækja kom fram að fyrirtækin reka sjálf öflugra símenntun bæði í gegnum tölvukerfi á vinnutíma starfsmanna og einnig í miðlægum stofnunum sem þjóna útibúum um allt land. Þess má geta að starfsmenn á þeim sviðum telja sig jafnframt hafa minni þörf fyrir frekari menntun en aðrir hópar. Stjórnendur í Búðardal og Ströndum, Blönduósi og Borgarnesi telja sig í meira mæli þarfnast menntunar en stjórnendur að jafnaði á meðan stjórnendur á Snæfellsnesi, Akranesi og sunnanverðum Vestfjörðum telja sig þarfnast menntunar í lítið talsvert minna mæli.

Þarf stjórnandi sjálfur að bæta við sig menntun?



Tafla 20 Þarft þú sjálf(ur) að bæta við þig menntun?

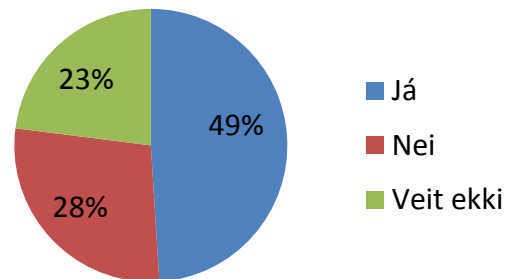
Þarft þú sjálf(ur) að bæta við þig menntun?	Já	Nei	Veit ekki	N
Akranes og nágrenni	53%	30%	17%	47
Borgarnes og nágrenni	75%	21%	4%	48
Snæfellsnes	49%	44%	7%	41
Búðardalur og Strandir	79%	21%	0%	14
Vestfirðir, suður	53%	40%	7%	15
Vestfirðir, norður	68%	26%	6%	82
Blönduós og nágrenni	76%	15%	9%	34
Sauðárkrúkur og nágrenni	69%	22%	10%	51
Ótilgreint	73%	27%	0%	15
Alls	66%	27%	8%	347

Mun aukin menntun starfsmanna skapa svigrúm til launahækkana?

Úthringikönnun leiddi í ljós hve mikilvægt fólk taldi að aukin menntun fæli í sér umbun sem leiddi til bættrar stöðu og kjara.

Helmingur stjórnenda er jákvæður fyrir því að hækka laun starfsmanna við aukna menntun en tæpur fjórðungur er óviss. Hafa þarf í huga að aukin menntun leiðir oft sjálfkrafa til hækkunar á launum, t.d. sjúkraliðanám, sveinspróf í iðngreinum og aukin menntun kennara. Ýmis námskeið sem í boði eru fyrir ófaglært fólk eru einnig með kjarasamningsbundnum réttindum þannig að stór hluti menntunar leiðir sjálfkrafa til launahækkana. Meiri óvissa ríkir um þá menntun sem starfsmenn bæta við sig og er ekki kjarasamningsbundin. Hugsum okkur starfsmann í verslun eða ferðaþjónustufyrirtæki sem leggur stund á tungumálanám til að bæta samskipti og þjónustu sína við viðskiptavini. Hversu ríkan vilja eða getu hafa fyrirtæki til að koma til móts við þann starfsmann? Slíkt er alltaf háð mati og getu hvers og eins en áhugavert væri að geta greint slíka möguleika betur.

Mun aukin menntun starfsmanna skapa svigrúm til launahækkana?



Aðilar í verslun, þjónustu og flutningastarfsemi og byggingastarfsemi telja síður en aðrir að svigrúm til launahækkana aukist við aukna menntun. Þá eru stjórnendur búsettir í Búðardal og Ströndum, sunnanverðum Vestfjörðum og Húnavatnssýslum jákvæðari fyrir því að hækka laun jafnhliða hækkandi menntunarstigi.

Hvaða leiðir henta best til að auka færni starfsfólks?

Svör:	1	2	3	Stig alls	Röðun
Þjálfun/kennsla á vinnustað	119	53	50	222	1
Sérniðin námskeið	57	81	60	198	2
Stuttar námsbrautir	38	55	66	159	3
Réttindanám	32	40	47	119	4
Fjarnám	40	40	34	114	5

Hér að ofan sést sú þörf atvinnulífsins og beiðni um að nám starfsmanna sé í sem mestum tengslum við vinnustaðinn og þau störf sem þar eru unninn. Sérniðin námskeið má ætla að byggist á þarfagreiningu sem fram fer innan fyrirtækja og hafa verið tilraunakennd og gefist vel. Áherslan á að námið fari sem mest fram á vinnustaðnum birtist þarna með skýrum hætti en sá vilji atvinnulífsins birtist einnig vel í viðtölum við stjórnendur. Rétt er að halda því til haga að mikið starf er unnið á þessu sviði nú þegar en vegna þess hve fámennar og strjálbýlar byggðirnar eru hamlar það að hægt sé að auka samstarf á þessu sviði. Vinnustaðir eru víða fáir og litlir og sérhæfðir kennarar og leiðbeinendur ekki á hverju strái.

Sækja starfsmenn endurmenntun fyrir tilstuðlan fyrirtækis?

Liðlega 60% stjórnenda segja að svo sé en 40% svara því neitandi. Starfsmenn í menntakerfinu, opinberri þjónustu, félags- og heilbrigðisþjónustu auk fjármála-, fasteigna og váttryggingastarfsemi sækja í meira mæli endurmenntun fyrir tilstuðlan fyrirtækis síns en aðrar stéttir. Hlutfall starfsfólks í iðnaði, verslun og þjónustu er hins vegar lægst. Í Búðardal, á Ströndum og Snæfellsnesi sækir fólk umtalsvert minni endurmenntun fyrir tilstuðlan fyrirtækis en í öðrum byggðarlögum.

Sækja starfsmenn einhverja endurmenntun fyrir tilstuðlan fyrirtækisins í dag?

	Já	Nei	N
Akranes og nágrenni	62%	38%	47
Borgarnes og nágrenni	67%	33%	45
Snæfellsnes	49%	51%	37
Búðardalur og Strandir	29%	71%	14
Vestfirðir, suður	60%	40%	15
Vestfirðir, norður	64%	36%	70
Blönduós og nágrenni	69%	31%	32
Sauðárkrókur og nágrenni	67%	33%	45
Ótilgreint	55%	45%	11
Alls	61%	39%	316

Endurmenntun fer fram með eftirfarandi hætti:

Starfsfólk fer frá fyrirtækinu til að sækja nám	60%
Aðkeypt þjónusta sem fer fram á vinnustað	18%
Leiðbeinendur innan fyrirtækis sjá um þjálfun	12%
Annað	10%

Af þessu má ráða að í um 30% tilfella fer námið fram á vinnustaðnum eða í nánnum tengslum við hann og er því nokkuð í land með að svara væntingum og vilja sem fram hefur komið í þá veruna að nám fari fram í sem mestum tengslum við vinnustaðinn.

Mjög mikil fjölbreytni er í því hvernig útfærslan er milli starfsgreina og byggðarlaga. Ekki er vinnandi vegur að sjá eitthvert sérstakt mynstur en stærstu frávikin felast í því að starfsfólk í menntakerfinu nýtur þess í mestu mæli að fá endurmenntun í formi aðkeyptrar þjónustu á vinnustað. Starfsfólk í fjármála-, fasteigna- og váttryggingastarfsemi hljóta endurmenntun að mestu leyti hjá leiðbeinendum innan fyrirtækis en þeir sem starfa í iðnaði þurfa oftast að fara út úr fyrirtækinu til að fá endurmenntun.

Hvenær fer endurmenntunin fram?

Innan hefðbundins vinnutíma	122	66%
Utan hefðbundins vinnutíma	43	23%
Annað	19	10%
Alls	184	100%

Nokkuð hátt hlutfall endurmenntunar fer fram á vinnutíma. Er það vel og ætti að þjóna hagsmunum starfsmanna. Hlutfallið er nokkuð jafnt á milli starfsgreina, en hlutfallið er talsvert hærra í menntakerfinu en í öðrum greinum að jafnaði. Starfsmenn í verslun og þjónustu þurfa oftast að sækja endurmenntun utan vinnutíma.

Hvers konar endurmenntun er boðið upp á?

Hvers konar endurmenntun er boðið upp á?

	Já	Nei
Nám á háskólastigi	16%	84%
Nám á framhaldsskólastigi	4%	96%
Námskeið hjá símenntunarmiðstöðvum	25%	75%
Starfstengd námskeið	41%	59%
Annað	2%	98%

Símenntunarmiðstöðvar og starfstengd námskeið hafa hér ótvíræða forystu. Ef til vill kemur ekki á óvart þegar þetta er skoðað að nám á háskólastigi er algengast hjá þeim sem starfa við menntun og opinberri þjónustu en er hlutfallslega lægst í ferðaþjónustu, sjávarútvegi og iðnaði. Fjármálaþjónusta og heilbrigðis- og félagsþjónusta er umfangsmest á framhaldsskólastiginu. Á vettvangi símenntunarmiðstöðva eru menntastofnanir, opinber þjónusta og heilbrigðis- og félagsþjónusta með hæst hlutfall en starfstengd námskeið eru einna algengust í menntakerfinu, fjármálafyrirtækjum og opinberri þjónustu. Þar sem sumar starfsgreinar eru virkari í endurmenntun en aðrar og sumar nota fjölbreyttari flóru menntunar og merkja við fleiri en eitt form leiðir það til þess að slíkar starfsgreinar skora hátt á öllum vígstöðvum. Það þarf því ekki endilega að þýða að þær stundi umfangsmeiri endurmenntun en aðrar starfsgreinar.

Af þessu leiðir einnig að þegar endurmenntun er skoðuð í tengslum við búsetu þá verður virknin og tíðnin lægri því fjær sem svæðin eru menntastofnunum, eins og t.d. á sunnanverðum Vestfjörðum, Búðardal og Ströndum o.s.frv..

Hvar telur þú árangursríkast að endurmenntun fari fram ?

	Fjöldi	Hlutfall
Innan fyrirtækisins	95	28%
Hvort sem er innan eða utan fyrirtækisins	214	63%
Utan fyrirtækisins	30	9%
Alls	339	100%

Stjórnendur eru nokkuð hlutlausir þegar kemur að því hvar endurmenntun á að fara fram, þrátt fyrir að fleiri telji árangursríkara að hún fari fram innan þess en utan.

Úrtaksrannsókn



Rannsókn þessi er hluti af þeim viðamiklu athugunum á menntun og vinnumarkaði sem fram hafa farið á vegum Tilraunaverkefnis um hækkað menntunarstig í Norðvesturkjördæmi. Þessari rannsókn er m.a. ætlað að vera til samanburðar og viðmiðunar við þau gögn og niðurstöður sem aflast í öðrum könnunum á vegum verkefnisins t.d. viðtölum og fyrirtækjakönnun. Leitast er við að spyrja spurninga sem varpa ljósi á menntunarstig samfélagsins í heild sinni. Reynt er að grafast fyrir um áhuga, vilja, getu og forsendur svarenda til að auka við menntun sína með það fyrir augum að geta heimfært niðurstöður á samfélagið allt. Jafnframt er aflað upplýsinga um það hvernig samfélagið er að upplifa þá menntunarkosti og þjónustu sem í boði er með spurningum um aðgengi að menntun, þjónustu eins og raunfærnimat og námsráðgjöf. Reynt er að tengja eftir megni við atvinnulífið og hvernig fólk upplifir þarfir vinnustaðar síns og jafnframt hvernig fólk upplifir námshvatningu og stuðning til náms á vinnustað.

Könnunin fór þannig fram að hringt var í handahófskennt úrtak úr þjóðskrá sem samanstóð af 1453 einstaklingum í Norðvesturkjördæmi á aldrinum 23-67 ára. Svör fengust frá 411 manns eða 28,29% svarenda. Þeir sem neituðu að svara voru 208 eða 14,32% en þeir sem ekki náðist í voru 834 eða 57,40%. Könnunin fór fram dagana 23. september – 3. október.

Námssókn og áhugi á námi

Í þessari rannsókn tjá svarendur mjög mikinn vilja og áhuga til náms. Tæplega 47% aðspurðra segjast hafa sótt nám eða námskeið á síðustu 12 mánuðum en liðlega 53% hafa ekki gert það.

	Já	Nei	N
Hefur þú sótt nám eða námskeið á síðustu 12 mánuðum?	46,81%	53,19%	408

Tæplega helmingur hefur verið í einhvers konar námi á umliðnu ári. Skýringar gætu ýmsar verið t.d. að fólk í námi svari frekar könnun af því tagi sem hér er um að ræða vegna áhuga á viðfangsefninu sem slíku þ.e. menntun og menntunarstigi. Einnig kann að vera að almennt sé það vanmetið hve fyrirtæki eða starfsmenn eru virk í námskeiðspáttöku og einnig hve mikið almenningur sækir námskeið af ýmsu tagi upp á eigin spýtur.

Þegar spurt er um hvers konar námi fólk hafi verið í kemur eftirfarandi í ljós:

	Já	Nei
Á framhaldsskólastigi	8%	92%
Á háskólastigi	13%	87%
Á sviði símenntunar, fræðslumiðstöðvar eða fyrirtækis	24%	76%

Námskeið á eigin vegum eða fyrirtækis eru því algengustu form náms. Ríflega helmingur þeirra sem hefur verið í einhverju námi hefur notið styrks og koma þeir styrkir nokkuð jöfnum höndum frá vinnuveitanda eða stéttarfélagi. (Tafla 1)

Eins og sjá má í töflum 2-5 var skoðað hverjir hafa verið í námi í ljósi aldurs, búsetu og menntunar. Þeir sem höfðu minni menntun fóru síður í nám og birtist munurinn skarpast með þeim hætti að liðlega 21% þeirra sem eingöngu hafa lokið grunnskólaprófi höfðu verið við nám en 66% þeirra sem hafa lokið grunnnámi á háskólastigi. Hinir yngri hafa einnig verið nokkru meira við nám en hinir eldri þó munurinn sé ekki eins áberandi. Hvað búsetuna varðar eru svarendur á Norðurlandi vestra lítið eitt meira við nám en svarendur á Vesturlandi, séu niðurstöður bornar saman milli hinna þriggja megin svæða; Vestfjarða, Vesturlands og Norðurlands vestra. Sé búsetan skoðuð frekar má sjá að íbúar á Ísafirði, Skagafirði og Húnavatnssýslum eru hvað mest við nám á meðan íbúar á sunnanverðum Vestfjörðum, Búðardal og Ströndum eru sýnu minnst við nám og má auðveldlega sjá hve nálægð við menntastofnanir hefur að segja í þeim efnum. Það má líka velta því fyrir sér af hverju Akranes er ekki með hærri hlutfall íbúa við nám í ljósi nálægðar við höfuðborgarsvæðið og þar með allar helstu menntastofnanir í landinu auk þess að hafa eigin framhaldsskóla og Símenntunarmiðstöð.

Af þeim sem ekki hafa stundað nám á síðustu 12 mánuðum sögðust 66% hafa áhuga á að gera það á næstu þremur árum.

	Já	Nei	Veit ekki
Hefur þú áhuga á að stunda einhvers konar nám eða afla þér fræðslu á næstu þremur árum?	66,05%	19,07%	14,88%

Af þeim höfðu 60% áhuga á formlegu námi sem lyki með prófgráðu eða starfsréttindum en 87% höfðu áhuga á fræðslu, símenntun eða námskeiðum tengdum áhugamáli þannig að ljóst má vera að margir hafa áhuga á bæði námskeiðum og formlegu námi. Þegar menntun svarenda er skoðuð má sjá að því meiri menntun sem viðmælendur hafa því meiri námsáhugi er fyrir hendi. Þrátt fyrir að þeir sem aðeins hafa grunnskólapróf hafi nokkuð minni áhuga á menntun þá eru þeir einbeittari í því að vilja fara í nám sem lýkur með prófi eða starfsréttindum.

Hvatar til náms og forsendur

Einungis 17,5% svarenda segjast ekki hafa áhuga á að bæta við formlega menntun sína.

	Mjög sammá la	Frekar sammá la	Hvorki né	Frekar ósam mála	Mjög ósam mála	N
Ég hef áhuga á að bæta við formlega menntun mína	37,7%	33,2%	11,6%	8,6%	8,9%	395

Hafa skal í huga að þarna er ekki spurt um nám tengt frítíma eða styttri námskeið heldur formlega menntun og að yfir 50% svarenda hafa lokið formlegri menntun, þ.e. iðnnám, meistaraáttindi í iðngrein, BA-próf eða meira úr háskóla. Þarna kemur því fram, sem fyrr,

mikill áhugi á menntun. Spurt var um ýmis atriði sem tengjast námi og menntun til þess að grafast fyrir um hvaða atriði það eru sem einkum hvetja fólk til náms og hvaða eða hvers konar ávinningi fólk er að leita að með námi. Tæplega helmingur svarenda telur sig þarfnast aukinnar menntunar í starfi sínu í dag á meðan jafn stór hluti telur svo ekki vera. Liðlega helmingur telur að aukið nám myndi nýtast til framgangs á vinnustað á meðan um 30% er ósammála því. Næstum allir vilja auka við færni sína og liðlega 70% telur aukna menntun skapa ný tækifæri í nærumhverfi sínu. 67% telja það skipta miklu að viðbótarnám veiti starfsréttindi en 19% eru því ósammála. Liðlega 50% telja ekki að starf þeirra geri kröfu á næstu fimm árum til aukinnar menntunar. Um 63% svarenda telja sig hafa kynnt sér það nám sem er í boði en um 26% telja sig ekki hafa gert það. Almennt séð má segja að námsáhugi fólks sé umtalsvert meiri en sem nemur þörfum eða kröfum frá vinnuveitanda eða fyrirtæki.

Varðandi aðgengi að námi telur tæplega þriðjungur svarenda að það sé ekki nægilegt á meðan rúmlega 54% telur að svo sé. Þá kemur einnig fram að liðlega 63% svarenda telur sig nægjanlega undirbúna til að hefja nám en um 22% telur sig ekki tilbúinn til þess. Yfirgnæfandi meirihluti fólks eða 77% er opin fyrir því að prófa fjarnám en um 17% er það ekki.

Reynt var að grafast fyrir um hvað myndi helst hvetja fólk til náms með því að spyrja um hversu mikil áhrif tilteknir þættir hefðu til að hvetja fólk til náms. Atriði sem lúta að auknum launum og betri atvinnutækifærum og starfsréttindum skora hæst hjá fólki sem hvatar til náms. Að fyrri nám fáist metið og að fyrri reynsla og raunfærnimat fáist metið inn í nýtt nám skiptir líka miklu máli. Starfsréttindi hafa mest áhrif en um 82% svarenda telja þau hafa mikil eða mjög mikil áhrif á að hvetja sig til náms.

Náms- og starfsráðgjöf

Það kann að skipta fólki máli hvort það hefur greiðan aðgang að náms- og starfsráðgjöf þegar kemur að því að taka ákvörðun um að hefja nám eða halda áfram í námi sem gengur misvel. Náms- og starfsráðgjafar geta verið það litla lóð sem vantar á vogarskálina eða komið á framfæri þeim leiðbeiningum eða stuðningi sem ræður úrslitum. Okkur fannst því nauðsynlegt að afla upplýsinga um hvort fólk nýtti sér þessa þjónustu.

	Já	Nei
Hefur þú leitað til náms- eða starfsráðgjafa á síðustu fimm árum?	18,9%	81,1%

Stúdentsprófshafar og sveinar í iðngreinum hafa nýtt sér þessa þjónustu mest en háskólamenntaðir og grunnskólamenntaðir minnst. Íbúar á Vestfjörðum hafa nýtt sér þessa þjónustu umtalsvert meira en aðrir og íbúar Akraness hafa nýtt sér hana minnst. (tölur 13 til 15).

Færniþættir sem fólk vill bæta og auka við

Spurt var um áhuga fólks á að bæta færni sína á ýmsum sviðum. Almennt vildu 50% til 70% svarenda bæta sig í sem flestu en tölvunotkun og upplýsingatækni eru þeir færniþættir sem lang flestir hafa áhuga á að bæta sig í, eða 76% svarenda. Samskipti og enska er á áhugasviði tæplega 70% svarenda.

Hvers konar nám eða námsform myndi nýtast fólki vel í starfi?

Hér ber að hafa í huga að spurt er um hvað nýtist í starfi, ekki um áhuga fólks eða langanir sérstaklega. Fólk hafði áhuga á öllum möguleikum í 35% til 45% tilvika, en sérsniðin námskeið á vinnustað skáru sig úr en 77% svarenda sögðu að þau myndu nýtast sér best í starfi.

Brotthvarf frá námi og hindranir fyrir frekari námssókn

Tæplega helmingur svarenda, eða 47,2%, svaraði því játandi að hafa hætt í námi án þess að ljúka því að fullu og hlýtur það að teljast mikið umhugsunarefni hversu margir hætta í námi.

	Já	Nei	Annað	N
Hefur þú einhvern tíman hætt í námi án þess að ljúka því að fullu?	47,2%	52,6%	0,2%	407

Spurt var um hvað hafi orðið til þess að fólk hætti námi og gefnir 14 svarmöguleikar auk þess sem fólk gat svarað með opnum hætti, þ.e.a.s. orðað svarið sjálf. Skemmst er frá því að segja að 40% svarenda sögðu áhugaleysi eða námsleiða vera ástæðu þess að þeir hættu í námi án þess að ljúka því. Næst algengasta svarið var fjölskylduaðstæður, eða 18% hlutfall. Sjá má í töflu 18 hvernig svör dreifðust að öðru leyti en dreifingin var mjög mikil þ.e. lág svörun við flesta aðra svarmöguleika. Í ljósi þess mikla námsframboðs sem er á Íslandi er það mikið umhugsunarefni hvers vegna svo margir finna ekkert sem vekur áhuga þeirra eða leiðist svo í námi að þeir hverfa frá því. Hlýtur þetta atriði að vera á meðal hinna stærri sem við veltum fyrir okkur varðandi skólaláranir í landinu. Ekki er hægt að horfa fram hjá því hve fjárhagslegar ástæður eru lítið nefndar, sérstaklega í ljósi þess að fólk gat nefnt fleiri en eina ástæðu. Fyrirfram hefði mátt ætla að fjárhagslegar skýringar hefðu áhrif jafnhliða öðrum þáttum og væru þannig nefnd oftast en raun ber vitni.

Í beinu framhaldi er rétt að grennslast fyrir um hvað það er sem helst varnar því að fólk sæki sér aukna menntun. Lesin var eftirfarandi spurning; „Hvað, ef eitthvað, stendur helst í vegi fyrir því að þú sækir þér aukna menntun“ Gefnir voru 16 svarmöguleikar fyrir viðmælendur og þeir lesnir ef viðkomandi var leitandi í svari sínu en merkt við þá ef hann var einbeittur í svari auk þess sem þeir áttu kost á að nefna hvað sem var undir liðnum annað. Fólk mátti nefna fleira en eitt atriði þar sem um samverkandi ólíkar ástæður getur verið að ræða sem hamla því að fólk sæki sér aukna menntun. Aðrar ástæður voru nefndar í 28% allra svara og má sjá hér lista yfir þau svör (Tafla 19). Tímaskortur var oftast valið í lokuðu svari, eða í 22% tilvika. Búseta og engin þörf til staðar fengu 12% og 13% svörun, áhugaleysi 11% og kostnaður við nám og fjárhagslegar skuldbindingar fengu sín hvor 10%, önnur atriði þaðan af minna. Það vekur nokkra athygli að samanlagt vægi fjárhagslegra atriða skuli ekki vera meira. Ekki svo að skilja að væntingar séu um að fjárhagsleg atriði skýri mest af því af hverju fólk sækir sér ekki aukna menntun en þess hefði mátt vænta að slíkar skýringar væru fyrirferðarmeiri og þar sem fólk gat svarað með fleiri en einni ástæðu og hefði mátt halda að fjárhagur væri hluti skýringar í fleiri tilfellum en virðist við fyrstu sýn. Við könnuðum hvort svörun við þessari spurningu sé ólík milli einstakra menntunarhópa og kom þá í ljós að þeir minna menntuðu báru frekar við áhugaleysi en þeir sem höfðu meiri menntun báru við tímaskorti. Einnig kom í ljós að þeir sem aðeins höfðu grunnskólaláranir höfðu ástæður eins og námsörðuleika, lítið sjálfstraust, ótta við að mistakast o.s.frv.

Menntun og vinnustaður

Hvað af eftirtöldu á við þig og þinn vinnustað?

	Já	Nei	Veit ekki / á ekki við
Skipulagt nám er í boði á mínum vinnustað	21,3%	66,1%	12,6%
Vinnuveitandi minn hvetur mig til náms	44,7%	34,1%	21,2%
Vinnuveitandi minn vill koma til móts við mig ef ég ákveð að hefja nám	61,1%	10,8%	28,1%
Ekki er þörf á viðbótarnámi í því starfi sem ég sinni í dag	39,0%	45,5%	15,5%
Færni mín hefur verið könnuð með framkvæmd raunfærnimats	13,2%	73,0%	13,8%
Náms- og starfsráðgjafi hefur heimsótt vinnustaðinn minn	12,0%	74,9%	13,2%

Allt eru þetta áhugaverðar vísbendingar sem þarna koma fram. Mjög jákvætt er að meira en 60% svarenda skuli telja að vinnuveitandi komi til móts við starfsmenn sem ákveða að hefja nám auk þess sem tæplega helmingur finnur fyrir hvatningu af hálfu vinnuveitanda til þess að stunda nám. Þess ber að geta að menntun hefur þarna áhrif með þeim hætti að fyrstu þrjú atriðin í töflunni fá nokkuð færri já hlutfallslega hjá þeim sem hafa minni menntun en þeim sem hafa meiri menntun. Einna mestu munar varðandi hvatningu vinnuveitanda en þar segja 29,5% svarenda með grunnskólapróf já sem er um 15% minna en að meðaltali á meðan fólk með háskólamenntun segir já í 60% tilvika.

Heimsóknir náms- og starfsráðgjafa á vinnustaði, auk annarra spurninga, voru skoðaðar í ljósi menntunar þeirra sem segjast hafa fengið slíkar heimsóknir á sinn vinnustað og kemur í ljós að fólk með grunnskólapróf eingöngu svarar játandi í 3,3% tilfella á meðan meðaltalið er 12%. Háskólamenntaðir svara játandi í um 17% tilfella og má draga þá ályktun að náms- og starfsráðgjafar eigi tækifæri á vinnustöðum hinna minna menntuðu.

Áform um búferlaflutninga

	Já	Nei
Hefur þú síðastliðin fimm ár haft áform um flutning frá sveitarfélaginu?	24,8%	75,2%
Telur þú að með aukinni menntun aukist líkur á að þú flytjir úr sveitarfélaginu?	21,8%	78,2%

Ekki vitum við hvað um þetta er að segja í sjálfu sér en þó eru heldur færri sem telja aukna menntun auka líkur á búferlaflutningum heldur en þeir sem hafa haft áform um flutninga á síðustu árum. Kannski er menntunin sem slík ekki endilega frumhvati að búferlaflutningum heldur fylgífiskur, þ.e. að fólk eykur við menntun sína vegna áforma um flutning til þess að eiga fjölbreyttari atvinnukosti á nýjum stað. Menntunin er því kannski ekki frumhvati breytinga í lífi fólks heldur hluti breytinga sem fólk ákveður að gera á lífi sínu. Frekari rannsóknir þarf til þess að hægt sé að álykta um þetta af einhverri nákvæmni en orsakasamband ef um það er að ræða og tengsl menntunar og búferlaflutninga liggur ekki fyrir.

Eins og gefur að líta í töflu 22 könnuðum við tengsl menntunar og áforma um búferlaflutninga og einnig tengsl við búsetu. Fólk með stúdentspróf hefur íhugað flutning í mun meira mæli en aðrir eða 37% og þeir sem einungis hafa grunnskólapróf koma þar á eftir eða 30%. Háskólamenntaðir eru til muna færri í hópi þeirra sem hafa haft uppi áform um að flytja eða 14 til 24%. Það er í sjálfu sér gleðileg niðurstaða að þeir meira menntuðu hafi frekar hug á að vera um kyrrt í sínu byggðarlagi og styrkir ekki tilgátu um að fólk auki menntun sína í þeim tilgangi að flytja síðan í burtu. Athyglisvert er að skoða flutningsáform í ljósi búsetu (Tafla 23). Íbúar Ísafjarðar hafa í langmestum mæli haft áform um að flytja eða 42,5% svarenda. Þar næst koma íbúar á Snæfellsnesi en þar hafa 30% íbúa haft áform um að flytja síðastliðin fimm ár. Sérstaka athygli vekur hins vegar hversu íbúar á sunnanverðum Vestfjörðum og Búðardal og Ströndum hafa í litlum mæli haft áform um að flýta, eða um 7% þeirra fyrr nefndu og 10,5% þeirra síðarnefndu. Í ljósi ýmissa athugana og þekktra dæma um að fámenn pláss og dreifbýl svæði með minni þjónustu og starfaframboð en stærri staðir og þéttbýlli svæði kemur þetta nokkuð á óvart. Þessi mikli munur milli búsetusvæða er athyglisverður en á þessu stigi verða ekki hafðar uppi vangaveltur um hvað veldur en það látið lesendum eftir að móta sér sínar eigin skoðanir á því hvað búi hér að baki.

Ýmsar upplýsingar um svarendur (bakgrunnsbreytur)

Eins og sjá má í töflum sem fylgja þessari umfjöllun var safnað upplýsingum um kyn, búsetu, aldur, starf og menntun viðmælenda. Eftir lauslegan samanburð á þeim gögnum við þær upplýsingar sem fyrirliggjandi eru um stöðu þessara þátta meðal íbúa á svæðinu er rétt að vekja athygli á eftirfarandi; Menntunarstig svarenda virðist nokkuð hærra en er í kjördæminu að jafnaði samkvæmt þeim upplýsingum sem hafa fengist en til samanburðar er einkum samandreginn gögn frá Byggðastofnun sem birst hafa í skýrslum þeirra. Aldur svarenda liggur nokkuð neðar en aldur íbúa í kjördæminu að jafnaði. Innflytjendur og fólk með annað móðurmál en íslensku eru að öllum líkindum mun færri meðal svarenda en þeir eru meðal íbúa svæðisins. Hvað varðar starfssvið fyrirtækis sem viðkomandi vinnur hjá þá eru engar áreiðanlegar tölur til yfir atvinnuskiptingu í kjördæminu til samanburðar en ef borið er saman við upplýsingar um landið allt má sjá að frumvinnslugreinar eru mun hærri í þessari könnun og einkarekin þjónusta ýmis er lægri og er það í góðu samræmi við það sem vænta má.

Skipting svarenda eftir starfsgreinum fyrirtækis

Starfsgrein	Prósent
Heilbrigðis- og félagsþjónusta	6,49%
Opinber þjónusta	12,16%
Sjávarútvegur	11,58%
Ferðaþjónusta	9,88%
Iðnaður	13,84%
Menntun	7,34%
Verslun, þjónusta og flutningastarfsemi	14,69%
Landbúnaður	2,25%
Byggingastarfsemi og veitur	7,34%
Fjármála-, fasteigna- eða váttryggingastarfsemi	4,8%
Annað	9,61%

Því miður höfum við ekki fundið nýlegar, nákvæmar upplýsingar um skiptingu starfsgreina í kjördæminu en miðað við upplýsingar sem við höfum til viðmiðunar, m.a. skiptingu á landsvísu, þá höfum við ekki ástæðu til að ætla að þessi skipting gefi ranga mynd. Taka ber fram að bændur fengu ekki þessa könnun senda sem slíkir, þeir sem skilgreina sig vinna við landbúnað eru þá hugsanlega samt í stjórnun fyrirtækja annarsstaðar en á býlum sínum eða í fyrirtækjum tengdum landbúnaði s.s. Landbúnaðarháskólunum, afurðastöðvum, ráðgjafabjónustunni og víðar í landbúnaðartengdum stofnunum.

Menntun stjórnenda

Grunnskólapróf	6,1%
Starfsnám/ iðn- og verknám	17,21%
Stúdentspróf	7,22%
Meistararéttindi í iðngreinum	12,22%
Grunnnám á háskólastigi	30,6%
Framhaldsnám á háskólastigi	23,88%
Annað	2,77%

Spurt var: „Hver er hæsta prófgráða sem þú hefur lokið?“. Menntun stjórnenda vikur verulega frá menntun íbúa kjördæmisins að jafnaði og er það svo sem vænta mátti. Ekki vitum við um hvort til eru gögn yfir menntun stjórnenda á landsvísu en áhugavert væri að bera það saman og er hér með lýst eftir slíkum upplýsingum ef einhver lumar á þeim.

Búseta stjórnenda

Akranes og nágrenni	50	14,83%
Borgarnes og nágrenni	45	13,35%
Snæfellsnes	46	13,64%
Búðardalur og Strandir	15	4,49%
Vestfirðir, suður	14	4,15%
Vestfirðir, norður	81	24,03%
Húnavatnssýslur	35	10,38%
Skagafjörður	51	15,13%

Þannig lítur búseta stjórnenda út og hefur tekist vel til með að fá endurspeglun af öllu svæðinu. Norðanverðir Vestfirðir eru svolítið oftúlkaðir í þessum tölum ef miðað er við íbúaskrá en auðvitað vitum við ekkert um hvort sá samanburður hefur eitthvert gildi því það er í raun fjöldi starfandi fyrirtækja sem ákvarðar fjölda stjórnenda en ekki íbúafjöldi. Kannski er fjöldi fyrirtækja hlutfallslega hærri í fámennari byggðarlögum en hinum fjölmennustu?

Vesturland	148	43,91%
Vestfirðir	95	28,18%
Norðurland vestra	94	27,89%

Þessi skipting sýnir niðurstöðuna þegar búsetunni er skipt í þrjú svæði og það er það sama að þessi skipting víkur frá íbúafjölda að því leyti að stjórnendur eru fleiri af Vestfjörðum en íbúatala gefur tilefni til, en fyrirtækjafjöldinn er líklega hlutfallslega meiri.

Innflytjendur í Norðvesturkjördæmi

Innflytjendur eru 6,7% af íbúum landsins, þar af eru Pólverjar fjölmennasti hópurinn, alls 9.363 íbúar eða 44% allra íbúa með erlent ríkisfang. Pólverjar eru þannig 3% landsmanna. Hæsta hlutfall innflytjenda af íbúum tiltekins svæðis er að finna á Vestfjörðum eða 12%. Innflytjendur eru þó langflestir á höfuðborgarsvæðinu eða tveir af hverjum þremur.¹³

Í Norðvesturkjördæmi eru 2.115 íbúar með erlent ríkisfang, þar af eru Pólverjar 56%. Fjölmennastir eru Pólverjar á Akranesi, í Ísafjarðarbæ og Snæfellsbæ.

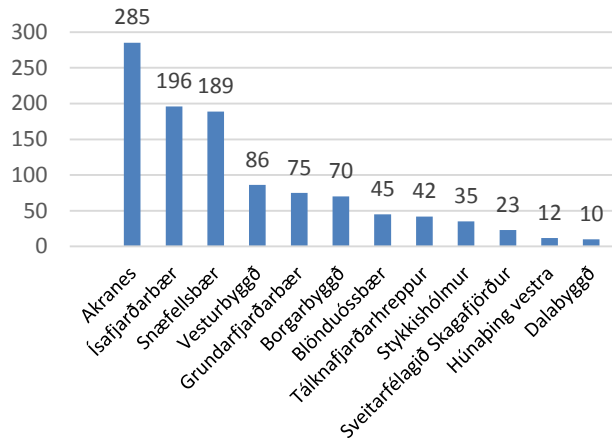
Viðtalsrannsókn við innflytjendur

Framkvæmd var viðtalsrannsókn á meðal innflytjanda á vinnumarkaði í Norðvesturkjördæmi með það að markmiði að kanna áhuga og þörf á námi, hvatningu og hindranir fyrir námi, íslenskukunnáttu og menntunarstig.

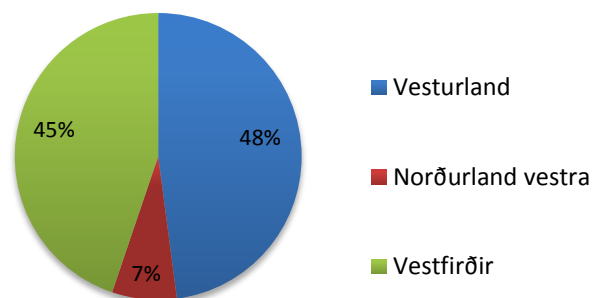
Ráðinn var pólskur doktorsnemi, Joanna Koziol, til að taka viðtölin við innflytjendur. Spurningalisti¹⁴ í viðtalsrannsókninni sem fjallað hefur verið um hér að framan var þýddur af Joanna og aðlagður hópi innflytjenda í samráði við Barböru Gunnlaugsdóttur hjá Fjölmenningarsetrinu. Joanna þýddi einnig kynningarefni um tilraunaverkefnið á ensku og pólsku.

Aðferðafræðin við val á viðmælendum var með þeim hætti að fyrst var sendur tölvupóstur til stjórnenda fyrirtækja sem hafa fjölmenna hópa innflytjenda í vinnu og fyrirtækinu boðin þátttaka í rannsókninni. Í framhaldi af tölvupóstinum þá var hringt eða sendur tölvupóstur í fyrirtækin þar sem beðið var um leyfi til að tala við erlenda starfsmenn fyrirtækisins. Yfirmaður eða verkstjóri kallaði til starfsfólks í viðtalið og útvegaði aðstöðu fyrir samtalið. Fyrir kom að starfsmenn vildu ekki vera þátttakendur og

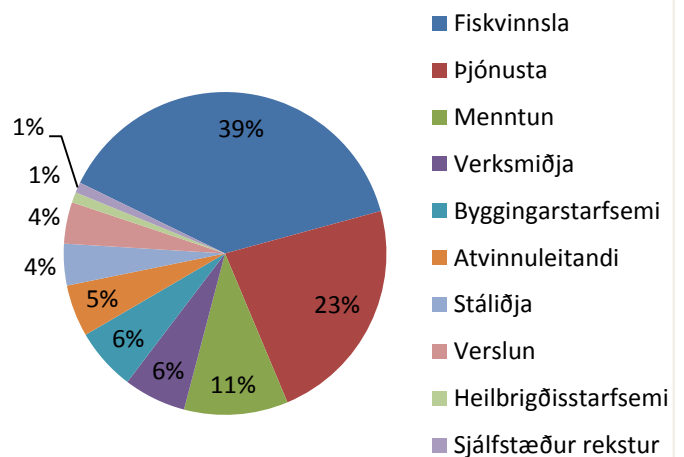
Búseta Pólverja í Norðvesturkjördæmi



Búseta pólskra viðmælenda



Starfsvettvangur pólskra viðmælenda



¹³ Ari Klængur Jónsson. (2013). Tölfræðilegar upplýsingar um erlenda ríkisborgara og innflytjendur á Íslandi, bls. 1. Fjölmenningarsetur.

¹⁴ Fylgiskjal 6: Spurningalisti fyrir innflytjendur.

margir leyfðu ekki upptökur á viðtali þar sem þeir vildu ekki að viðtölin væru rekjanleg. Flest viðtöl í þessari rannsókn eru tekin við starfsfólk í matvælaíðnaði, nánar tiltekið 39% í fiskvinnslu. Næst fjölmennasti hópur viðmælanda vann þjónustustörf af ýmsum toga.

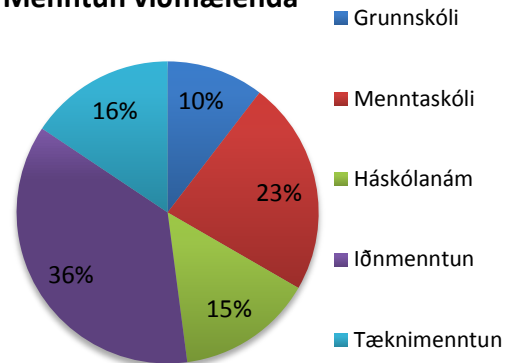
Flest viðtöl voru tekin við Pólverja sem eru fjölmennasti hópur innflytjenda í kjördæminu og landinu öllu. 96 pólskir einstaklingar af báðum kynjum voru teknir tali og 12 einstaklingar af tíu öðrum þjóðernum. Þessi umfjöllun afmarkast við niðurstöður úr viðtölum við 96 Pólverja.

Niðurstöður viðtala

Menntun innflytjenda

Þegar spurt er um menntun viðmælanda kemur í ljós stærsti hluti viðmælanda hefur lokið iðnmenntun eða 36%. Menntaskólapróf var næst algengast að viðmælandur hefðu lokið, 23%. 16% höfðu lokið tæknimenntun, 15% voru háskólagengin og 10% höfðu einungis lokið grunnskólanámi. Menntunarstig viðmælanda telst því hærra en menntunarstig almennt í kjördæminu samkvæmt tölum Hagstofunnar.

Menntun viðmælanda

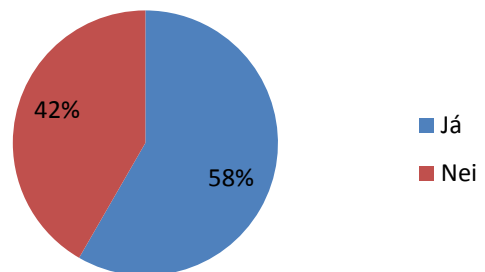


Tækifæri til náms

Þegar spurt er um tækifæri til náms kemur í ljós að meirihluti viðmælanda hefur möguleika á að stunda nám samhliða starfi, en 42% hafa ekki tækifæri til þess.

Það sem stendur í vegi fyrir námi samkvæmt viðtölum við þátttakendur eru fjölskyld-aðstæður, tungumálhindranir og ýmsar aðrar hindranir. 15% svarenda segja þó að engar hindranir séu fyrir áframhaldandi námi.

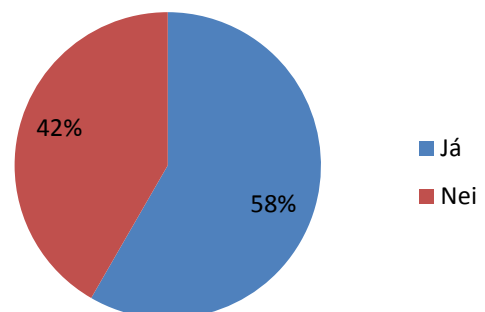
Hefur þú möguleika á að stunda nám samhliða vinnu?



Áhugi á námi

Algengast er að viðmælandur svari því til að þau hafi áhuga á að læra tungumál eða rétt tæplega þriðjungur. Verknám, viðskiptanám, kennslufræði, ferðþjónusta og tölvunám koma þar á eftir. 17% viðmælanda hafa ekki áhuga á námi.

Hvetur vinnuveitandi þig til náms?



Hvatning vinnuveitanda

58% viðmælanda segja að vinnuveitandi hvetji þá til náms 42% segjast ekki fá hvatningu. Í flestum tilvikum hvetur vinnuveitandi starfsmenn sína til að

læra íslensku og greiða sumir þeirra þann kostnað sem fellur á starfsmanninn þegar hann hefur fengið greitt úr starfsmenntasjóði. Þetta er þó ekki algilt því sumir einstaklingar greiða sinn hluta sjálfir eða það sem eftir stendur þegar fengist hefur greiðsla úr starfsmenntasjóði. Í mörgum tilvikum greiðir vinnuveitandinn þann kostnað sem fellur á einstaklinginn. Enn aðrir greiða allan kostnað og umbuna sínu starfsfólki með launahækkun. Það kemur líka fram í viðtölum að það stendur í fólki að þurfa að greiða þann kostnað sem því fylgir að fara á námskeið þar sem launin eru ekki há og lítill afgangur sem hægt er að nýta til menntunar. Önnur námskeið sem boðið er upp á eru vinnutengd námskeið s.s. námskeið í matvælaíðnaði um öryggi á vinnustað og lyftaranámskeið.

Yfirmaður á vinnustað á Vestfjörðum svarar svona þegar spurt er um umbun og hvatningu:

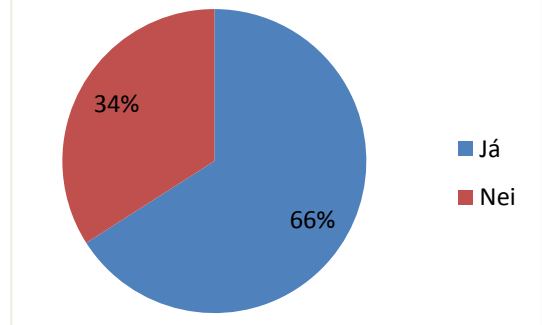
„Ég hef ekki greint neinn áhuga,[hjá starfsfólki]. Þetta fer svolítið eftir því hvar fólk er stutt í lífinu, útlendingar fara ekki að steypa sér út í nám þegar þeir eru að ala upp börn með vinnu. Fyrirtækið hefur virkilega barist fyrir því að fá námskeið hingað, t.d. Vinnueftirlitið. Það ætti að vera náttúrulegt flæði í námskeiðum þar sem boðið er upp á starfstengd námskeið reglulega. Fyrirtækið er tilbúið að koma að menntun starfsmanna.“

Flestir viðmælenda telja framgang í starfi vera gagnlega leið til að hvetja starfsfólk til áframhaldandi náms. Fjárhagslegir hvatar eru einnig oft nefndir. Hins vegar telja þátttakendur að það sé óvinnandi vegur að vekja áhuga þeirra sem hafa ekki áhuga á námi. Aðra þarf ekki að hvetja þeir eru námsfúsir að upplagi, enn aðrir þurfi að hafa von eða vissu um betri laun eða betri atvinnu til þess að þeir telji það þess viðri að leggja á sig nám með vinnu og jafnvel fjölskyldu.

Framgangur í starfi

Þegar spurt er hvort viðmælendur hafi möguleika á framgangi í starfi eða starfsþróun segja 66% að svo sé en 34% telja svo ekki vera. Það kemur fram í umælum starfsfólks að í fiskvinnslu getur þú unnið þig upp í að starfa í gæðaeftirliti eða orðið verkstjóri en skilyrði fyrir slíkum framgangi er að þú talir íslensku. Í ferðabjónustunni sjá starfsmenn að það er hægt að vinna sig upp frá því að vera í þrifum og til þess að vera í þjónustustörfum í sal eða afgreiðslu ef þeir leggja sig fram um að læra íslensku og ensku eða fara í framhaldsskóla svo þeir geti starfað í gestamóttöku.

Hefur þú möguleika á stöðuhækkun eða starfsþróun á vinnustað?

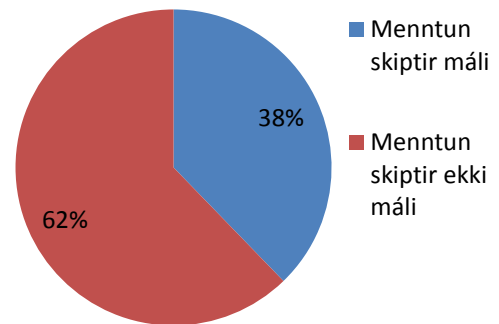


„Leiðin til frama er að ná tökum á tungumálinu þá ertu búin að ná betri stöðu til starfsframa.“ (Úr viðtali við stjórnanda)

Hefur menntun áhrif á laun eða stöðu þína á vinnustaðnum?

62% viðmælanda telja að menntun hafi ekki áhrif á laun og stöðu á vinnumarkaði. Ástæðan fyrir þessari afstöðu er sú að viðmælendur telja eftirspurn sé eftir starfskröftum í ákveðin störf sem krefjast ekki menntunar. 38% telja hins vegar að það skipti máli að hafa menntun til að njóta framgangs í starfi og eiga möguleika á hærri launum.

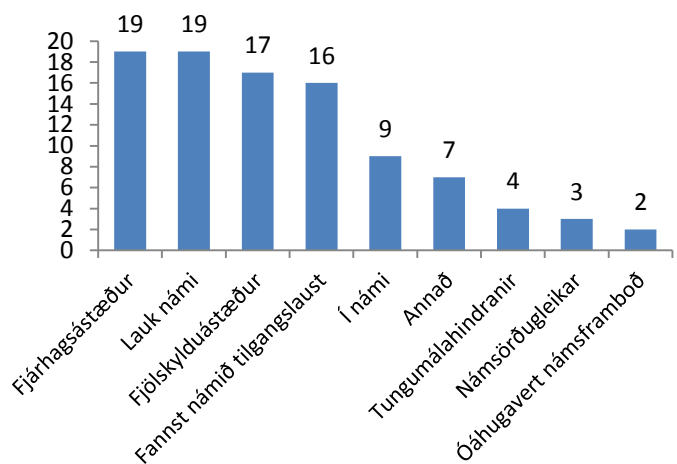
Áhrif menntunar á laun og stöðu á vinnumarkaði



Ástæður brotthvarfs úr námi

Ýmsar ástæður eru fyrir brotthvarfi viðmælanda úr námi. 20% viðmælanda segjast hafa lokið sínu námi. Fjárhagslegar ástæður og fjölskylduástæður eru algengustu ástæður fyrir því að viðmælendur hættu námi ásamt því að hafa ekki fundið nám við hæfi. 9% viðmælanda sögðust vera í námi þegar viðtölin voru tekin.

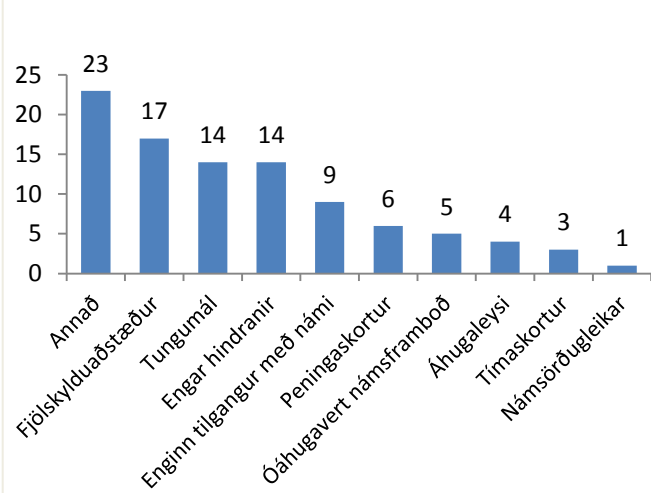
Hvaða ástæður voru fyrir því að þú hættir námi?



Hindranir í námi nú

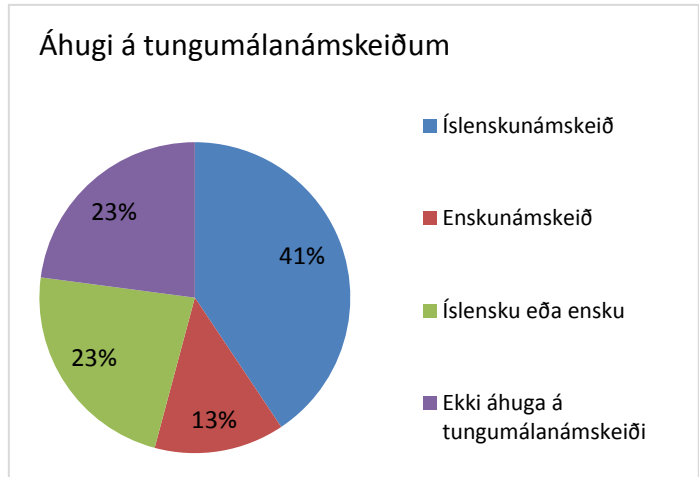
Fjölskylduáðstæður og tungumálið eru algengustu hindranir fyrir áframhaldandi námi í dag hjá viðmælendum. 15% telja enga hindrun fyrir áframhaldandi námi en aðrir bera við peningaskorti, óáhugaverðu námsframboði, áhugaleysi, tímaskorti o.fl. Í viðtölum kemur fram að hindranir í námi nú eru af öðrum toga en í þeirra heimalandi. Í dag stunda þessir einstaklingar fulla vinnu í margvíslegum störfum hér í samfélaginu, langflestir í láglaunastörfum. Flestir eru hingað komnir til þess að vinna fyrir sér og sínum.

Hverjar eru núverandi hindranir fyrir áframhaldandi námi?

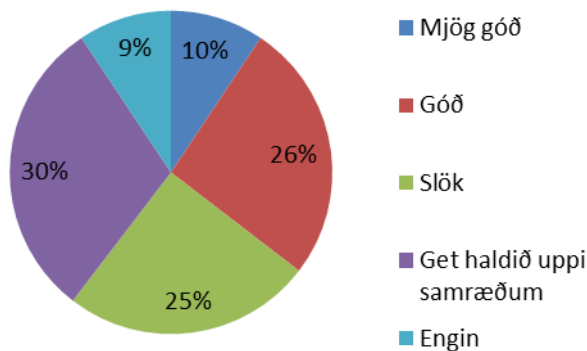


Hefur þú áhuga á íslensku- eða enskunámskeiði

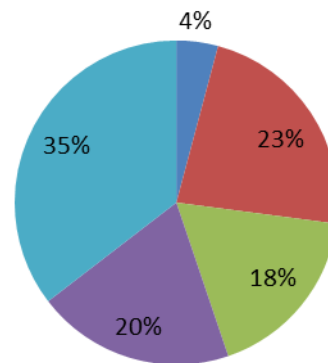
Þegar spurt er hvort viðmælendur hafi áhuga á að taka þátt í íslensku- eða enskunámskeiði kemur í ljós að 41% hafa áhuga á íslenskunámskeiði, 23% til viðbótar hafa áhuga á bæði íslensku eða ensku og 13% hafa áhuga á enskunámskeiði. Tæplega fjórðungur hefur áhuga á hvorugu. Mikill meirihluti sýnir því áhuga á að læra tungumál. Enska var ekki kennd í pólskum skólum fyrr en núverð og því hafa fæstir innflytjenda lært ensku í grunnskóla en 35% viðmælenda meta enskukunnáttu sína enga.



Íslenskukunnátta



Enskukunnátta



Ábendingar um íslenskunámskeið

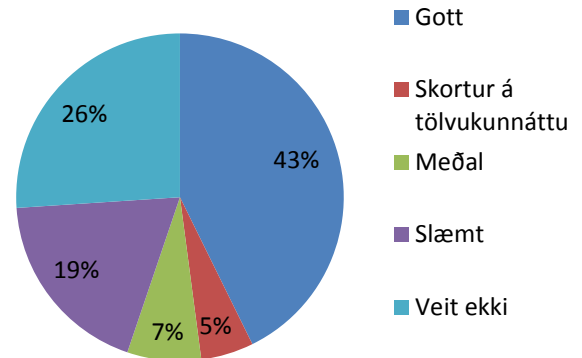
Ábendingar komu fram frá hluta viðmælenda um hvað mætti betur fara á íslenskunámskeiðum. Þær ábendingar sneru m.a. að því að það þyrfti að auglýsa námskeiðin á fleiri tungumálum en íslensku, t.d. ensku og pólsku. Nemendur telja að það væri gott að hafa pólskumælandi kennara sem gæti útskýrt málfræði og hjálpað til við orðaforða, sérstaklega í fyrstu námskeiðum. Íslenskumælandi kennarar gætu ekki útskýrt fyrir þeim málfræði eða þýðingu orða þar sem kennarinn hefði ekki tækifæri á tungumáli nemandans. Reyndi kennarinn að koma með útskýringar á ensku væri ekki víst að það skyldist heldur þar sem oft á tíðum gæti nemandinn ekki skilið nema sitt eigið tungumál. Nemandinn teldi sig fá lítið út úr námskeiðinu og fær óánægður heim. Einnig var komið með þá ábendingu að það væri alltaf verið að kenna byrjanda áfanga þeir sem væru búnið með mörg námskeið vildu fá meira krefjandi námsefni sem væri sértækara. Þessar ábendingar komu frá öllum þeim stöðum í kjördæminu þar sem tekin voru viðtöl.

Viðhorf til fjarnáms

Þegar spurt er um viðhorf til fjarnáms kemur í ljós að 43% eru jákvæðir gagnvart fjarnámi. 5% svarenda segjast skorta tölvukunnáttu, 7% eru í meðallagi jákvæðir og 19% eru neikvæðir gagnvart fjarnámi.

Þeir sem telja fjarnám góðan kost að stunda fjarnám eru þá oft á tíðum að hugsa um nám í sínu heimalandi. Örfáir hafa þá þekkingu á íslensku tungumáli að þeir telji að þeir geti stundað fjarnám við íslenska skóla.

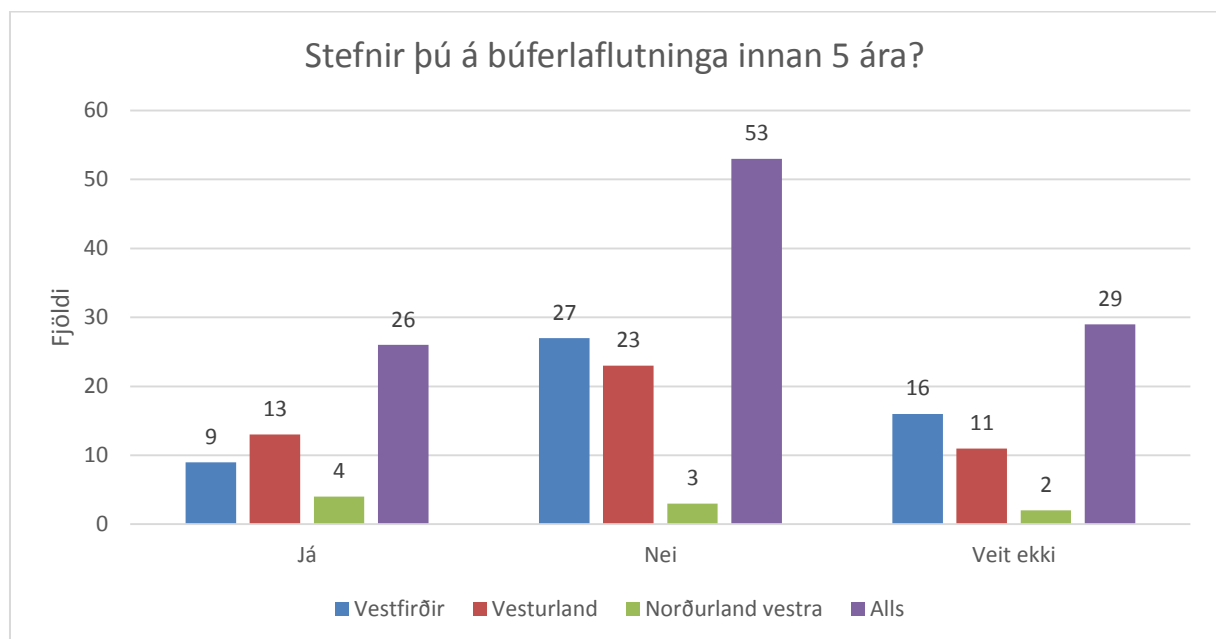
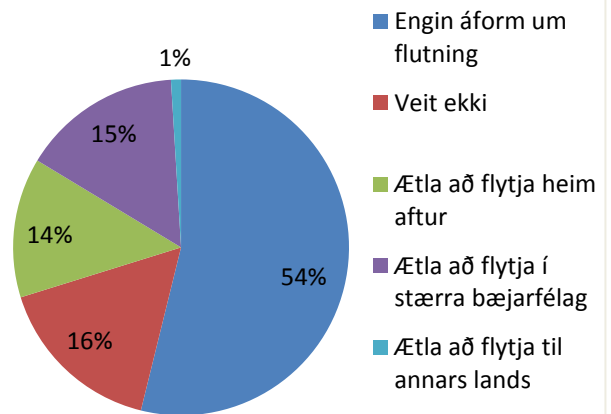
Viðhorf til fjarnáms



Áform um flutning á næstu 5 árum

Þegar viðmælendur eru spurðir hvort þeir hafi áform um að flytja á næstu 5 árum kemur í ljós að 54% svarenda áætla ekki að flytjast búferlaflutningum innan 5 ára. 14% áætla að flytja aftur til heimalandsins innan 5 ára og býr fjölmennasti hluti þeirra á Vesturlandi. 15% svarenda vilja flytja sig um set innanlands, þá til stærri byggðalags. 16% einstaklingar hafa ekki tekið neina ákvörðun þar sem þeirra atvinnuöryggi er ekki tryggt.

Áform um flutning á næstu 5 árum



Samandregnar niðurstöður rannsókna

Viðtalsrannsókn

- Í viðtölum við 425 starfsmenn kemur fram mikill áhugi á að bæta við sig námi í hinum ýmsu greinum. Aðeins 37 viðmælendur hafa ekki áhuga á að bæta við sig menntun. Algengast er að fólk nefni iðnnám, tölvunám, viðskipta- og bókhaldsnám og nám tengt opinberri þjónustu (þroskaþjálfun, sjúkraliðanám, kennsluréttindanám o.fl.).
- Í viðtölum við 243 stjórnendur kemur fram að flestir stjórnendur telja þörf fyrir iðn- og tæknimenntað starfsfólk, sérhæfð starfstengd námskeið, viðskiptamenntun, tölvuþekkingu, nám tengt sjávarútvegi, matvælum og tungumálanám.
- Í viðtölum við 96 Pólverja kemur fram að meirihluti viðmælenda hefur mikinn áhuga á íslenskunámi og margir hafa einnig áhuga á enskunámi, verknámi og viðskiptatengdu námi. Meirihluti viðmælenda hefur ekki áform um flutning á næstu 5 árum. Stærsti hluti viðmælenda hefur lokið iðnmenntun eða 36%. 10% höfðu einungis lokið grunnskólanámi.

Stjórnendakönnun

- Þörf er á að hækka menntunarstigið í atvinnulífinu að mati 86% stjórnenda.
- 77% stjórnenda eru sammála því að aukinnar menntunar sé þörf í samfélaginu.
- Þörf er á að efla færni starfsmanna að mati 97,5% stjórnenda.
- Iðn og tæknigreinar, sjávarútvegsgreinar og styttri starfstengdar námsgreinar eru þau svið sem helst þarf að hækka menntunarstigið á.
- Fyrirtæki geta eflst með aukinni færni starfsmanna að mati 98% stjórnenda.
- Tæplega 65% stjórnenda svara því játandi að fyrirtækin séu tilbúin að fjárfesta í aukinni menntun starfsmanna, 27% taka ekki afstöðu og einungis 8,5% eru ósammála.
- 83% stjórnenda segja fyrirtækið koma til móts við þá starfsmenn sem vilja auka við menntun sína.
- Þjálfun/kennsla á vinnustað og sérsniðin námskeið eru taldar heppilegustu leiðirnar til að auka færni starfsfólks.
- Aðgengi að menntastofnunum er ekki nægt að mati þriðjungs svarenda, þeir óánægðustu búa fjærst aðsetrum og höfuðstöðvum menntastofnana.
- Mikill áhugi er á samráðsvettvangi fyrirtækja og menntastofnana 83,4% eru mjög eða frekar sammála því að þörf sé á slíkum vettvangi.
- Um 45% svarenda eru frekar eða mjög sammála því að umsækjendur um störf uppfylli jafnan kröfur um menntun 38% eru hvorki sammála né ósammála.
- Stjórnendur eru sammála því í 75% tilfella að betur menntaðir starfsmenn fyrirtækisins eigi kost á hærri launum, 18 % eru óvissir.
- Þegar spurt er hvort svarendur séu sammála því eða ósammála að fólk með reynslu yfirgefi fyrirtækin dreifast svör með mesta móti. 41,5% eru óvissir.
- Liðlega 42% telur ekki að þeir sem bæti við sig menntun hverfi á braut.
- Yfirgnæfandi meirihluti telur að þörf stjórnenda fyrir menntun hafi vaxið á síðustu tíu árum og muni vaxa á næstu fimm árum.
- Tungumálaerfiðleikar hamla frampróun fyrirtækis að mati tæplega 22% stjórnenda og liðlega 28% segja hvorki né.
- Liðlega þriðjungur fyrirtækja hefur símenntunarstefnu.
- Að mati 28% svarenda hamlar núverandi menntunarstig vexti og sókn fyrirtækis.
- Stjórnendur telja sjálfa sig þurfa að auka við menntun sína í 66% tilfella.

- Aukin menntun starfsmanna skapar svigrúm til launahækkana segir rétt tæpur helmingur stjórnenda, 28% segja nei og 23% veit ekki.
- Starfsmenn sækja endurmenntun fyrir tilstuðlan fyrirtækis í 60% tilfella.
- Í tveimur þriðju tilfella fer endurmenntun fram á vinnutíma.
- Starfstengd námskeið og námskeið hjá símenntunarmiðstöðvum eru algengust.
- Flestir telja það ekki skipta megin máli hvar endurmenntun fer fram.

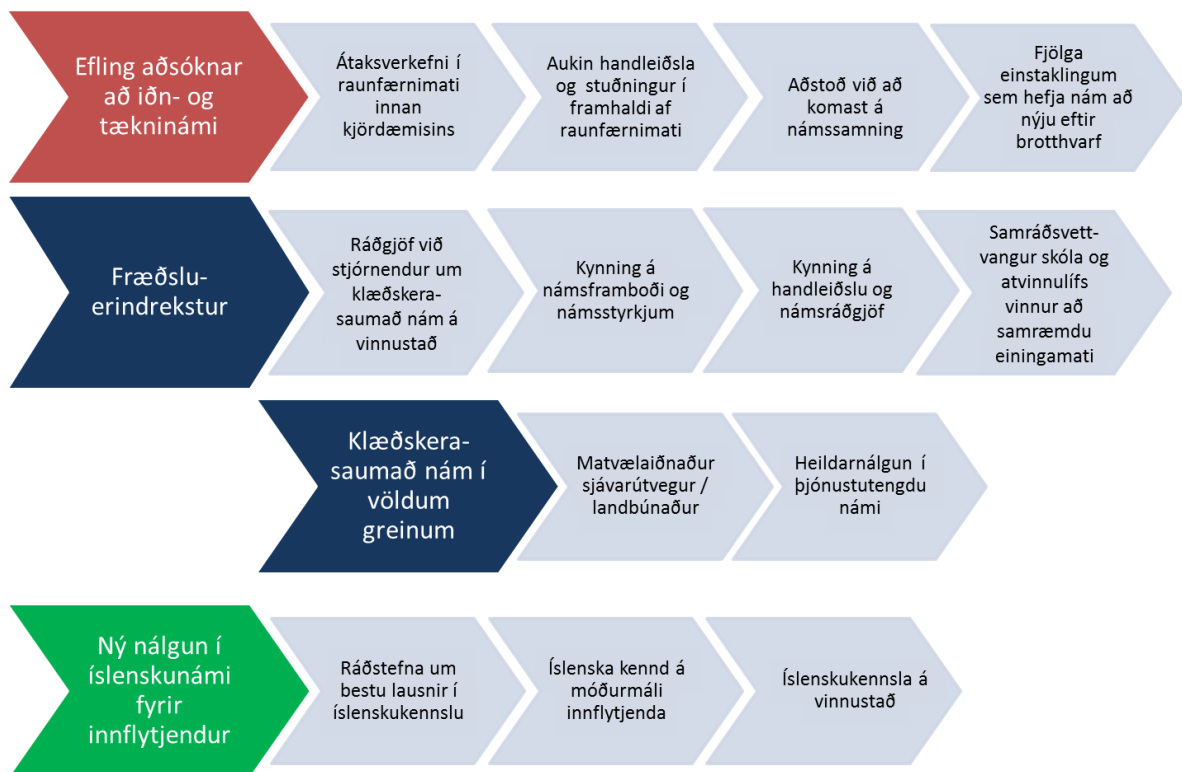
Samanteknar helstu niðurstöður úrtakskönnunar

- Tæplega 47% aðspurðra segjast hafa sótt nám eða námskeið á síðustu 12 mánuðum en liðlega 53% hafa ekki gert það. Marktækur munur eftir á aðsókn að námi eftir aldri og menntun. Aðsókn að námi minnkar með aldrinum og fólk með litla grunnmenntun sækir síst nám.
- Tölvunotkun og upplýsingatækni eru færniþættir sem flestir vilja bæta sig í.
- 77% svarenda telja að sérsniðin námskeið á vinnustað myndu nýtast best í starfi.
- Nám á sviði símenntunar, á vegum fræðslumiðstöðvar eða vinnustaðar er algengasta form eða tegund náms.
- Um helmingur fólks í námi hefur notið styrks, jafnt frá stéttarfélagi sem vinnuveitanda.
- Tveir þriðju þeirra sem ekki hafa verið við nám hafa hug á að stunda nám á næstunni.
- Tæplega helmingur svarenda segist hafa hætt í námi án þess að ljúka því að fullu.
- Áhugaleysi og námsleiði er að sögn 40% svarenda aðalástæða þess að þeir hættu í námi án þess að ljúka því að fullu.
- Formlegt nám vekur áhuga um 60% svarenda en fræðsla símenntun og námskeið tengd áhugamáli vekja áhuga 87% svarenda, margir hafa því áhuga á hvoru tveggja.
- Meira en helmingur svarenda telur nám í boði nægjanlega aðgengilegt en tæplega þriðjungur telur að svo sé ekki.
- Betri laun, formleg starfsréttindi, betri atvinnutækifæri og að fyrra nám og reynsla fáist metin, eru atriði sem helst hvetja fólk til frekara náms.
- Tæplega 20% svarenda hafa leitað til náms eða starfsráðgjafa á síðustu árum.
- Mjög fjölbreyttar ástæður varna því að fólk hefji nám að nýju, tímaskortur er algeng ástæða.
- Meira en 60% svarenda segja vinnuveitanda sinn vilja koma til móts við sig kjósi viðkomandi að hefja nám.
- Rúmlega 44% segja vinnuveitanda sinn hvetja sig til náms.
- Skipulagt nám á vinnustað er í boði hjá 21% viðmælenda.
- Tæplega fjórðungur svarenda hefur haft uppi áform um flutning frá sínu sveitarfélagi einhvern tímann á síðustu fimm árum.

Tillögur að aðgerðum til að hækka menntunarstig

Starfsfólk verkefnisins, verkefnastjórn og faghópur unnu tillögur að aðgerðum til að hækka menntunarstig í kjördæminu í framhaldi af niðurstöðum þeirra rannsókna sem unnar voru og kynntar hafa verið hér að framan.

Tillögurnar felast í að bregðast við þörf fyrir iðnmenntað fólk með því að gera átak í raunfærnimati í iðngreinum, mæta áhuga stjórnenda á sérsniðnum námskeiðum sem þjóna þörfum fyrirtækisins og nýrri nálgun í íslenskukennslu fyrir innflytjendur. Myndin greinir frá þeim verkefnum sem unnið verður að á árinu 2014.



Tillögur

1. Að efla ráðgjöf til fyrirtækja um sérsniðið nám á vinnustað með því að ráða og þjálfra fræðsluerindreka sem munu starfa hjá símenntunarmiðstöðvum í kjördæminu.
2. Að fræðsluerindreki stuðli að auknu samstarfi atvinnulífs og fræðsluaðila í kjördæminu um starfstengt nám með áherslu á nám í matvælaiðnaði og þjónustu.
3. Að fjölga einstaklingum sem ljúka iðnnámi með auknu aðgengi að raunfærnimati og stuðningi til að ljúka námi í beinu framhaldi af raunfærnimati.
4. Að efla íslenskukunnáttu innflytjenda með nýbreytni í kennsluháttum sem snýr að kennslu á vinnustað og þátttöku samstarfsfólks og vinnuveitenda.
5. Að standa fyrir ráðstefnu um bestu lausnir í íslenskukennslu í samstarfi við tilraunverkefni í Breiðholti. Að koma á markvissum samráðsvettvangi fræðsluaðila sem hefur það hlutverk að tryggja samræmt mat á einingum á milli skóla.
6. Að hvetja einstaklinga sem nýverið hafa hætt í framhaldsskóla til að hefja nám að nýju með boði um handleiðslu og aukinn stuðning náms- og starfsráðgjafa.

Árangursmælikvarðar

1. Að fræðsluerindrekar fjölgi fyrirtækjum á hverju svæði sem bjóða upp á starfstengt nám um að jafnaði 2 á mánuði eða samtals 24 á einu ári, alls 120 fyrirtæki (miðað við 5 fræðsluerindreka). Fyrirtæki í matvælaíðnaði og þjónustu ganga fyrir.
2. Að fjölga einstaklingum í Norðvesturkjördæmi sem fara í gegnum raunfærnimat um 60 á einu ári.
3. Að fjölga nemendum sem ljúka starfsnámi um 20% á 5 ára tímabili.
4. Að fjölga innflytjendum sem geta haldið uppi samræðum á íslensku um 25% á ári með markvissri íslenskukennslu á vinnustað.

Mælanlegur árangur fyrir árslok 2014

1. Fræðsluerindrekar í kjördæminu aðstoða 120 fyrirtæki við að koma á sérsniðnum námskeiðum fyrir sitt starfsfólk. Alls verða starfandi 5 fræðsluerindrekar (2 á Vesturlandi, 1 á Norðurlandi vestra, 1 á norðanverðum Vestfjörðum og 1 á sunnanverðum Vestfjörðum). Afköst: 2 fyrirtæki í mánuði * 12 mánuðir * 5 fræðsluerindrekar = 120 fyrirtæki.
2. 60 einstaklingar ljúka raunfærnimati í sinni grein. 15 einstaklingar koma frá Vestfjörðum, 15 frá Norðurlandi vestra og 30 af Vesturlandi þar sem helmingur íbúa í kjördæminu býr.
3. 75% þeirra sem ljúka raunfærnimati (45 einstaklingar) halda í beinu framhaldi áfram námi og ljúka starfsnámi innan 3ja ára.
4. 15 framhaldsskólanemar sem hafa hætt iðnnámi á síðustu fjórum árum hefja nám að nýju og njóta aukinnar handleiðslu náms- og starfsráðgjafa og raunfærnimats að uppfylltum skilyrðum.
5. 25% þeirra sem taka þátt í íslenskukennslu á vinnustað ná þeim árangri að geta haldið uppi samræðum á íslensku.

Aðgerðaráætlun

1. Ráðning og þjálfun fimm fræðsluerindreka til eins árs frá ársbyrjun 2014. Fræðsluerindrekar verða staðsettir hjá símenntunarmiðstöðvum og þurfa að búa yfir yfirgripsmikilli þekkingu á námsframboði, þjónustu fræðsluaðila í kjördæminu og einkaaðila sem bjóða upp á sérhæfð námskeið.
2. Fræðsluerindrekar vinna í samstarfi við fyrirtæki, fræðsluaðila og stéttarfélög að undirbúningi sérsniðinna námskeiða fyrir a.m.k. 2 fyrirtæki í mánuði. Áhersla verður lögð á fyrirtæki í matvælaíðnaði og þjónustu (sjá viðauka um starfstengt nám). Færnigreiningar Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins verða nýttar til grundvallar efnistöku í sérsniðnum námskeiðum. Námskeiðin verða einingabær (a.m.k. 40 kennslustundir) og ráðgjöf verður veitt um hvernig þátttakendur geta bætt við sig frekara námi í framhaldi.
3. Samstarf fræðsluaðila, atvinnulífs og fræðsluerindreka um að finna a.m.k. 60 aðila sem hafa áhuga á raunfærnimati.
4. Skipulagning raunfærnimats í kjördæminu.
5. Ferðastyrkir vegna ferða og uppihalds í raunfærnimati og námslotum.
6. Handleiðsla og námsráðgjöf til að auðvelda nemendum að ljúka starfsnámi í framhaldi af raunfærnimati. Samstarfsvettvangur fræðsluaðila kemur að skipulagningu námsferla í samvinnu við náms- og starfsráðgjafa.
7. Ráðstefna um bestu lausnir í íslenskukennslu fyrir útlendinga í samstarfi við tilraunaverkefni í Breiðholti. Ráðstefnan verður haldin í febrúar/mars 2014. Í framhaldi af ráðstefnunni verður gefin út handbók sem getur orðið leiðarvísir fyrir aðra sem sinna íslenskukennslu fyrir útlendinga.
8. Íslenskunámskeið undirbúin þar sem kennsla fer að hluta til fram á móðurmáli innflytjenda. Kennarar og túlkar fara á milli fyrirtækja þar sem hópar innflytjenda vinna og kenna íslensku á vinnustað og virkja samstarfsfólk og vinnuveitendur til þátttöku. Þannig er hægt að stuðla að áframhaldandi markvissri íslenskukennslu á vinnustaðnum.

Heimildaskrá

Ari Klængur Jónsson. (2013). *Tölfræðilegar upplýsingar um erlenda ríkisborgara og innflytjendur á Íslandi*. Fjölmenningarsetur.

Byggðapróun á Íslandi – stöðugreining 2013. (2013). Byggðastofnun. Sótt 17. desember 2013 af :

<http://www.byggdastofnun.is/static/files/Skyrslur/stodugreining-2013-11-11.pdf>

Forsætisráðuneytið. (2011). *Ísland 2020 – sókn fyrir atvinnulíf og samfélag*. Sótt 17. desember 2013 af <http://www.forsaetisraduneyti.is/media/Skyrslur/island2020.pdf>

Hagstofa Íslands. *Hagtíðindi*. (2009). Sótt 10. desember 2013 af <http://www.statice.is/lisalib/getfile.aspx?ItemID=9077>

Hagstofa Íslands. Mannfjöldi eftir kyni, aldri og sveitarfélögum 1998-2013 - Sveitarfélagaskipan hvers árs. Sótt 2. desember 2013 af <http://www.hagstofa.is/Pages/624>

Sigurður Jóhannesson, Sigurður Árnason og snorri Björn Sigurðsson. (2013). *Hagvöxtur landshluta 2007-2011*. Hagfræðistofun Háskóla Íslands og Þróunarsvið Byggðastofnunar.

Sundurliðuð gögn (óbirt)úr vinnumarkaðsrannsókn Hagstofu Íslands um menntun eftir landshlutum. (2013). Tölvupóstur frá Ólafi Má Sigurðssyni. Tölvupóstur 18.12.2013.

Fylgiskjal 1: Verkefnastjórn og starfsfólk

Aðalfulltrúar	Tilnefningaraðili
Vilhjálmur Egilsson – formaður	Háskólar
Páll Brynjarsson	Samtök sveitarfélaga
Ingileif Oddsdóttir	Framhaldsskólar
Smári Haraldsson	Símenntunarmiðstöðvar
Signý Jóhannesdóttir	ASÍ
Valka Jónsdóttir	SA
Tengiliðir við ráðuneyti:	
Hanna Sigríður Gunnsteinsdóttir	Velferðarráðuneyti
Pórdís Guðmundsdóttir	Mennta- og menn.ráðuneyti

Varafultrúar	Tilnefningaraðili
Soffía Vagnsdóttir	Samtök sveitarfélaga
Atli Harðarson	Framhaldsskólar
Bryndís Kristín Þráinsdóttir	Símenntunarmiðstöðvar
Erla Björk Örnólfsdóttir	Háskólar
Finnbogi Sveinbjörnsson	ASÍ
Guðmundur Smári Guðmundsson	SA

Starfsfólk	Svæði
Geirlaug Jóhannsdóttir	Vesturland - verkefnastjóri
Birna Gunnlaugsdóttir	Vesturland
Hörður Ríkharðsson	Norðurland vestra
Sigurborg Þorkelsdóttir	Vestfirðir

Sumarstarfsfólk - viðtöl	Svæði
Daníel Sigurðsson Glad	Vesturland
Hrafnhildur Guðbjörnsdóttir	Vestfirðir
Helga Björk Bjarnadóttir	Vesturland
Hrafnhildur Árnadóttir	Vesturland
Hrafnhildur Guðbjörnsdóttir	Vestfirðir
Joanna Koziol	Viðtöl við innflytjendur í Norðvesturkjördæmi
Katrín Gunnarsdóttir	Vestfirðir
Líney Árnadóttir	Norðurland vestra
Oddur Valsson	Norðurland vestra
Sigríður Jóna Sigurjónsdóttir	Vestfirðir

Fylgiskjal 2: Viðtalsrammar fyrir viðtöl

Viðtalsrammi fyrir viðtöl við **starfsfólk**

Fæðingarár: _____	Kyn: <input type="checkbox"/> Karl <input type="checkbox"/> Kona
Búseta: _____	Póstnúmer: _____
Menntun: <input type="checkbox"/> Grunnskóli <input type="checkbox"/> Iðnnám <input type="checkbox"/> Stúdent <input type="checkbox"/> Háskólanám (merkja við það sem er lokið)	<input type="checkbox"/> Ólokið _____
<input type="checkbox"/> Annað _____	
Fyrirtæki: _____	Starfsgrein: _____
Starf: _____	Starfsaldur: _____

Viðtölin eru tekin upp með leyfi viðmælanda og án nafns. Viðmiðunartími fyrir hvert viðtal eru 30 mín., hámarkstími er 45 mín. Spurningar eru bornar fram í réttri röð. Ef viðmælandi er strand þá má leiða hann áfram með skáletraða textanum.

A: Viðhorf til menntunar

1. Hvers konar menntun telur þú almennt að skorti helst í atvinnulífinu í dag? En í framtíðinni?
2. Hver finnst þér vera almenn viðhorf til menntunar og þekkingar í samfélaginu?
3. Hvaða skoðun hefur þú á menntun barna og unglunga í dag?

B: Starfstengt nám

1. Hvernig myndir þú lýsa áherslu á menntun innan þíns fyrirtækis?
Skiptir menntun máli, á hvað hátt þá, er hún metin í launum, framgangi í starfi, eða með öðrum hætti?
2. Hvetur vinnuveitandi þinn þig til náms? Með hvaða hætti?
3. Færð þú tækifæri til að læra nýja hluti í starfi? Nefndu dæmi, lýstu þeim tækifærum.
Ef nei, hvers konar tækifæri myndir þú vilja fá?
4. Telur þú að menntun þín og reynsla gæti nýst betur innan fyrirtækisins?
Með hvaða hætti?
5. Hvers konar áframhaldandi menntun myndi nýtast þér í starfi?

C: Hindranir í námi

1. Hver er þín reynsla af skólakerfinu?
Góð, slæm, fannst þér gaman í skóla, gekk þér vel/illa?
2. Hverjar eru helstu ástæður fyrir því að þú hættir í námi á sínum tíma? (Ef það á við)

Fjárhagslegar hindranir

Ónæg tölvuþekking

Ekki í boði það sem sóst er eftir

Tímaskortur

Óvíst hverju menntun skilar

Námsörðugleikar

Fjölskylduaðstæður

Of lítið sjálfstraust

Áhugaleysi

Tungumál

Annað:

D: Áframhaldandi nám

1. Hefur þú íhugað að hefja nám að nýju? Hvers vegna / hvers vegna ekki?
2. Hvers konar menntun hefur þú helst áhuga á að bæta við þig og hvers vegna?
3. Hafa aðstæður breyst sem gera þér kleift að hefja nám að nýju? Hvernig þá?
4. Telur þú þig hafa nægilegan grunn til að hefja nám að nýju eða myndir þú vilja styrkja þig á einhverjum sviðum áður, hvaða þá?
5. Lýstu afstöðu þinni til fjarnáms/dreifnáms?
6. Hvaða námfyrikomulag myndi henta þér best?
Fjarnám/staðnám, nám samhliða vinnu, fullt nám með námslánum o.s.fv.
7. Með hvaða hætti mætti hvetja fólk til áframhaldandi náms (almennt séð)?
8. Hvaða áhrif myndi það hafa fyrir þig að eiga kost á að fá námsstyrk?
9. Hvaða stendur helst í vegi fyrir því að þú bætir við þig námi núna?

 Fjárhagslegar hindranir Ekki í boði það sem sóst er eftir Óvíst hverju menntun skilar Fjölskylduaðstæður Ónæg tölvuþekking Áhugaleysi Tímaskortur Of lítið sjálfstraust Annað Ekkert

E: Menntun og búseta

1. Finnst þér upplýsingar um námsframboð aðgengilegar? Hvað mætti bæta?
2. Hvernig metur þú þörfina fyrir þjónustu náms- og starfsráðgjafa? Telur þú að þjónusta náms- og starfsráðgjafa gæti gagnast fólki við að velja nám við hæfi?
3. Hvað myndi gagnast þér best til að tryggja aðgengi að menntun óháð búsetu?
4. Hver sérðu sjálfa/n þig í starfi eftir 5 ár?
Í sama starfi eða nýju starfi, hvernig starfi þá? Krefst það starf aukinnar menntunar?
5. Áttu von á að flytjast búferlum á næstu 5 árum? Ef já, hvert þá?

Annað sem þú vilt að komi fram í lokin?

Þakka viðmælanda fyrir þátttökuna og fyrir að gefa sér tíma frá vinnu.

Úrvinnsla viðtala:

Að loknu viðtali er unnin samantekt á A4 síðu með ofantöldum sex efnisflokkum. Hver spyrill vistar öll sín viðtöl í sama Word skjalið sem lengist með hverju viðtali sem bætist við.

Úr sérhverju viðtali eru skráðar orðrétt eftir viðmælendum 2-3 setningar um:

- a) hvaða hvatar gætu dregið viðmælandann áfram í nám
- b) leiðir til að yfirstíga hindranir í námi
- c) þarfir atvinnulífsins fyrir menntun og hvað langar viðmælandann að læra

Menntun í Norðvesturkjördæmi

Viðtalsrammi fyrir viðtöl við stjórnendur

Viðtalsrammi fyrir viðtöl við **stjórnendur**

Fæðingarár: _____	Kyn: <input type="checkbox"/> Karl <input type="checkbox"/> Kona
Búseta: _____	Póstnúmer: _____
Menntun: <input type="checkbox"/> Grunnskóli <input type="checkbox"/> Iðnnám	<input type="checkbox"/> Stúdent <input type="checkbox"/> Háskólanám (merkja við það sem er lokið)
<input type="checkbox"/> Annað _____	
Fyrirtæki: _____	Starfsgrein: _____
Staða: _____	Starfsaldur viðmælanda _____
Fjöldi starfsmanna: _____	Menntunarstig starfsfólks: <input type="checkbox"/> Hátt <input type="checkbox"/> Lágt
<input type="checkbox"/> Meðal	(huglægt mat stjórnanda)

Viðtölin eru tekin upp með leyfi viðmælanda og án nafns. Viðmiðunartími fyrir hvert viðtal eru 30 mín., hámarkstími er 45 mín. Spurningar eru bornar fram í réttri röð. Ef viðmælandi er strand þá má leiða hann áfram með skáletraða textanum.

A: Viðhorf til menntunar

1. Telur þú að atvinnulífið í þínu samfélagi þarfnist aukinnar menntunar? Á hvaða sviðum helst? (Viðmælandur skilgreina stærð samfélagsins sjálfir; bær, sveitarfélag, kjördæmi, landið o.s.frv.)
2. Hver eru viðhorf þín til skólakerfisins almennt? Hver er t.d. þín fyrri reynsla af skólakerfinu?
3. Hvaða ávinning telur þú af því að efla menntun þíns starfsfólks?
4. Telur þú að menntunarstig starfsfólks hamli vexti og framförum hjá fyrirtækinu? Ef já með hvaða hætti?

B: Mannauður og starfstengt nám

1. Kallar framtíðarsýn fyrirtækisins á aukna menntun og þá hvers konar menntun?
2. Hvernig ganga starfsmannaráðningar? Fáíð þið fólk með þá menntun, reynslu og hæfni sem þið leitið að? Ef ekki, hver er vandinn?
3. Hvaða áhrif hefur það að missa gott starfsfólk? Er starfsmannavelta vandamál?
4. Hverjar eru þarfir stjórnenda fyrir menntun?
5. Hvernig er staðið að þjálfun starfsfólks? Kemur fólk með fullnægjandi þekkingu til starfa hjá fyrirtækinu eða lærist hún í starfi? Hvernig verður þekking til hjá starfsmönnum fyrirtækisins?
6. Hvers konar eiginleikar, þekking og færni er mikilvægust hjá starfsfólkinu þínu?

 Fagþekking Tungumálakunnátta Þekking á fjármálum Stjórnunarhæfileikar Sjálfstæð vinnubrögð Aðlögunarhæfni Frumkvæði Annað: Stundvís og afköst

C: Skipulag náms

1. Hvaða leiðir myndu henta best til að auka færni starfsfólks?
Þar á ég við m.a. fyrirkomulag náms. *T.d. nám á framhaldsskólastigi, háskólastigi, námskeið. Lengra eða styttra nám? Fjarnám eða staðnám?*
2. Hvernig metur þú svigrúm fyrir fræðslu innan vinnutíma starfsfólks? Hvaða tími hentar best fyrir nám? *Innan vinnutíma eða utan hans, aðrar tillögur.*
3. Telur þú að aðstaða innan fyrirtækisins sé fyrir hendi til að bjóða upp á fræðslu?
4. Hvaða hindranir (ef einhverjar) þarf að yfirstíga til að starfsfólk geti eftt menntun sína?
5. Hvernig metur þú aðgengi að fræðslustofnunum í landshlutanum og hvernig mætti bæta aðgengi enn betur?

D: Umbun og hvatning

1. Hversu algengt er að starfsfólkið í þínu fyrirtæki sýni áhuga á að bæta við sig menntun? Ef ekki hver telur þú að sé helsta ástæða þess?
2. Hefur fyrirtækið stutt starfsfólk til að mennta sig? Ef já, hvernig og með hvaða árangri?
3. Er fyrirtæki tilbúið til að koma til móts við starfsfólk sem vill auka við menntun sína? *T.d. með umbun í formi launahækkunar, þátttaka í námskostnaði, framgangi í starfi eða annað?*

E: Samkeppnishæfni

1. Hver er samkeppnisstaða fyrirtækisins þegar litið er til lengri tíma?
2. Telur þú að aukin menntun starfsfólks geti styrkt samkeppnisstöðu fyrirtækisins?
3. Hvernig metur þú stöðu fyrirtækisins í samanburði við önnur fyrirtæki á svæðinu?

Annað sem þú vilt að komi fram?

Þakka viðmælanda fyrir þátttökuna og fyrir að gefa sér tíma frá vinnu.

Úrvinnsla viðtala:

Að loknu viðtali er unnin samantekt á A4 síðu með ofantöldum efnisflokkum. Hver spyrill vistar öll sín viðtöl í sama Word skjalið sem lengist með hverju viðtali sem bætist við.

Úr sérhverju viðtali eru skráðar orðrétt eftir viðmælendum 2-3 setningar um:

- a) Þarfir atvinnulífsins fyrir menntun
- b) Hentugasta skipulag náms
- c) Vilji og mögulegar aðgerðir fyrirtækis til að efla menntun starfsfólks

Viðtalsrammi fyrir viðtöl við **einyrkja** (fyrirtæki með einum starfsmanni, s.s. bændur, smábátasjómenn, iðnaðarmenn sem ekki hafa starfsmenn í vinnu, ferðaþjónustubændur o.s.frv.)

Fæðingarár: _____	Kyn: <input type="checkbox"/> Karl <input type="checkbox"/> Kona
Búseta: _____	Póstnúmer: _____
Menntun: <input type="checkbox"/> Grunnskóli <input type="checkbox"/> Iðnnám	<input type="checkbox"/> Stúdent <input type="checkbox"/> Háskólanám (merkja við það sem er lokið)
<input type="checkbox"/> Annað _____	
Fyrirtæki: _____	Starfsgrein: _____
Staða: _____	Starfsaldur viðmælanda _____

Viðtölin eru tekin upp með leyfi viðmælanda og án nafns. Viðmiðunartími fyrir hvert viðtal eru 30 mín., hámarkstími er 45 mín. Spurningar eru bornar fram í réttri röð. Ef viðmælandi er strand þá má leiða hann áfram með skáletraða textanum.

A: Viðhorf til menntunar

5. Telur þú að atvinnulífið í þínu samfélagi þarfnist aukinnar menntunar? Á hvaða sviðum helst?
6. Hver finnst þér vera almenn viðhorf til menntunar og þekkingar í samfélaginu?

B: Utanaðkomandi ráðgjöf og sérfræðiaðstoð (á einkum við í landbúnaði)

1. Átt þú kost á faglegru leiðbeiningu og utanaðkomandi ráðgjöf við þína starfsemi? (ef já þá næsta sp. annars nýr kafli)
2. Frá hvaða stofnunum/fyrirtækjum?
3. Nýtir þú þér slíka aðstoð/ráðgjöf? Ert þú ánægður/ánægð með þessa þjónustu, telurðu hana nýtast í þinni starfsemi? Er hún kostnaðarsöm?
4. Hvernig mætti bæta þessa þjónustu?

C: Mannauður, staða atvinugreinar og starfstengt nám/skipulag náms:

7. Hvernig metur þú samkeppnisstöðu og framtíðarhorfur þinnar starfsemi?
8. Kallar framtíðarsýn starfsemi þinnar á aukna menntun og þá hvers konar menntun ?
9. Við hvaða stofnanir og/eða með hvaða hætti væri aðgengilegast fyrir þig að stunda nám og öðlast þessa menntun (ef það á við)?
10. Hvers konar eiginleikar, þekking og færni er mikilvægust í þinni starfsemi ?

Fagþekking

Tungumálakunnátta

Þekking á fjármálum

Stjórnunarhæfileikar

Sjálfstæð vinnubrögð

Aðlögunarhæfni

Frumkvæði

Annað:

D: Hindranir í námi

3. Hver er þín reynsla af skólakerfinu?
Góð, slæm, fannst þér gaman í skóla, gekk þér vel/illa?
4. Hverjar eru helstu ástæður fyrir því að þú hættir í námi á sínum tíma? (Ef það á við)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Fjárhagslegar hindranir | <input type="checkbox"/> Ónæg tölvuþekking |
| <input type="checkbox"/> Ekki í boði það sem sóst er eftir | <input type="checkbox"/> Tímaskortur |
| <input type="checkbox"/> Óvíst hverju menntun skilar | <input type="checkbox"/> Námsörðugleikar |
| <input type="checkbox"/> Fjölskylduaðstæður | <input type="checkbox"/> Of lítið sjálfstraust |
| <input type="checkbox"/> Áhugaleysi | <input type="checkbox"/> Tungumál |
| <input type="checkbox"/> Annað: | |
-
-

E: Áframhaldandi nám (ef þetta á við, verður að metast eftir svörum).

1. Hefur þú íhugað að hefja nám að nýju? Hvers vegna / hvers vegna ekki?
2. Hvers konar menntun hefur þú helst áhuga á að bæta við þig og hvers vegna?
3. Hafa aðstæður breyst sem gera þér kleift að hefja nám að nýju? Hvernig þá?
4. Telur þú þig hafa nægilegan grunn til að hefja nám að nýju eða myndir þú vilja styrkja þig á einhverjum sviðum áður, hvaða þá?
5. Lýstu afstöðu þinni til fjarnáms/dreifnáms?
6. Með hvaða hætti mætti hvetja fólk til áframhaldandi náms (almennt séð)?
7. Hvaða stendur helst í vegi fyrir því að þú bætir við þig námi núna?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Fjárhagslegar hindranir | <input type="checkbox"/> Ónæg tölvuþekking |
| <input type="checkbox"/> Ekki í boði það sem sóst er eftir | <input type="checkbox"/> Áhugaleysi |
| <input type="checkbox"/> Óvíst hverju menntun skilar | <input type="checkbox"/> Tímaskortur |
| <input type="checkbox"/> Fjölskylduaðstæður | <input type="checkbox"/> Of lítið sjálfstraust |
| <input type="checkbox"/> Tungumálaörðugleikar | <input type="checkbox"/> Annað: |
-
-

F: Menntun og búseta

6. Finnst þér upplýsingar um námsframboð aðgengilegar? Hvað mætti bæta?
7. Hvað myndi gagnast þér best til að bæta aðgengi að menntun óháð búsetu?
8. Hvar sérðu sjálfa/n þig í starfi eftir 5 ár?
Í sama starfi eða nýju starfi, hvernig starfi þá? Krefst það starf aukinnar menntunar?
9. Áttu von á að flytjast búferlum á næstu 5 árum? Ef já, hvert þá?

Fylgiskjal 3: Leiðbeiningar fyrir spyrta

Menntun í Norðvesturkjördæmi Leiðbeiningar fyrir spyrta

Viðmiðunartími fyrir hvert viðtal eru 30 mín., hámarkstími er 45 mín. Viðtölin eru tekin upp með upplýstu leyfi viðmælanda og án nafns. Þau eru vistuð þannig að þau eru ekki rekjanleg til einstaklinga eða fyrirtækja og varðveitt til ársloka 2014, en verður þá eytt. Starfsmenn verkefnisins hafa undirritað að gæta fyllsta trúnaðar vegna þeirra persónu- og fyrirtækjaupplýsinga sem þeim eru veittar.

Viðtalstækni:

- a) Segja frá meginmarkmiðum viðtalanna og verkefnisins ef það hefur ekki verið kynnt áður, sjá markmið í samningi við menntamálaráðuneytið neðst í þessu skjali.
- b) **Vinna traust** í upphafi og gera andrúmsloftið þægilegt (ísbrjótur). Til dæmis með spjalli um daginn og veginn eða eitthvað sem tengist viðmælandanum. Ítreka nafnleynd og gagnsemi viðtalsins fyrir verkefnið. **Óska eftir leyfi til að fá að hljóðrita viðtalið** svo auðveldara verði að vinna úr því samantekt. Upptakan verður varðveitt á lokuð svæði til ársloka 2014 þegar verkefninu lýkur. Ef leyfi fæst ekki þá þarf að skrifa hjá sér minnisatriði við hvert svar.
- c) Spurningar eru bornar fram í réttri röð. Einstaklingsviðtöl eru öflug aðferð til að ná fram skilningi eða viðhorfi fólks til ákveðins viðfangsefnis. Í viðtölunum er **kafað djúpt í viðfangsefnið** og reynt að komast að ýmsu sem ekki er auðvelt að útskýra á einfaldan og fljótlegan hátt. Ef viðmælandi er strand er gott að umorða spurninguna eða lesa upp skáletrun við spurningu. Ef hann er óviss, spyrja t.d. „*Hvað finnst þér?*“. Það er í góðu lagi ef viðmælandi hefur ekki myndað sér skoðun á spurningunni eða vill ekki svara öllum spurningum.
- d) Ef svör við spurningu eru komin fram áður í viðtalinu þá má sleppa að endurtaka hana.
- e) Mikilvægt er að **gæta fyllstu hlutlægni** í samtalinu og láta ekki eigin skoðanir í ljós heldur kafa eftir skoðunum og viðhorfum viðmælandans.
- f) Ef starfsmaður hefur gefið afdráttarlaust svar um að hafa ekki áhuga á meiri menntun eða er búinn að skrá sig í nám í haust þá er óþarfi að fara í gegnum lið D um áframhaldandi nám en spyrja um lið E sem fjallar um menntun og búsetu.

- g) Renna yfir hvort eitthvað vanti upp á svörun áður en viðmælandi er kvaddur og bjóða honum að bæta einhverju við í lokin. Persónulegt spjall á ekki heima innan viðtalsins, nema að því marki að það þjóni tilganginum að hvetja viðmælandann áfram. Að loknu viðtali gefst tími fyrir spjall.
- h) Þakka viðmælenda fyrir mikilvægt framlag hans til rannsóknarinnar og tímenn sem hann tók í það frá vinnu.

Úrvinnsla viðtala:

Að loknu viðtali (helst samdægurs eða morguninn eftir) skráir hver spyrill niðurstöður viðtalanna með eftirfarandi hætti:

1. **Samantekt** á eina A4 síðu í Word með fimm efnisflokkum frá A-E á viðtalsblöðunum. Hver spyrill vistar öll sín viðtöl í sama Word skjalið sem lengist með sérhverju viðtali. Afrit af skjalinu er síðan vistað á miðlægt Drop box svæði í lok hverrar viku.
2. **Grunnupplýsingar** um viðmælenda eru skráðar í yfirlitsskjal (excel). Tilgangur þessa skjals er að veita yfirsýn yfir fjölda viðtala sem hafa verið tekin og safna saman grunnupplýsingum um viðtölin, t.d. eftir svæðum, starfsgrein, kyni o.fl. Einnig til að skrá tiltekin þemu úr viðtölunum og **beinar tilvitnanir**. Afrit af skjalinu er síðan vistað á miðlægt Drop box svæði í lok hverrar viku.
3. Fylgiblað með stjórnendaviðtölum er fyllt út (handskrifað) fyrir hvert viðtal með stjórnanda og þeim haldið til haga. Síðsumars verður þeim safnað saman fyrir gagnaúrvinnslu.

Í vikulok eru afrit af þessum skjölum vistuð á miðlægu svæði í Drop boxi sem og upptaka af viðtölunum.

Um verkefnið og tilurð þess

- Meginmarkmið samningsins er að kanna þörf fyrir menntun meðal einstaklinga og fyrirtækja í kjördæminu, stuðla að auknu samstarfi fræðsluaðila, kanna þörf fyrir námsstyrki og þróa aðferðir við mat á fyrra námi og reynslu inn í hið hefðbundna skólakerfi.
- Verkefni þetta er liður í átaki til þess að hækka menntunarstig í íslensku atvinnulífi og eitt af nokkrum verkefnum sem sett voru af stað í framhaldi af kjarasamningum aðila vinnumarkaðarins í maí 2011.

Fylgiskjal 4: Kynning á tilraunaverkefni



Tilraunaverkefni um hækkað menntunarstig í Norðvesturkjördæmi

Menntamálaráðuneytið hefur sett af stað sérstakt tilraunaverkefni um hækkað menntunarstig í Norðvesturkjördæmi. Verkefni þetta er liður í átaki til þess að hækka menntunarstig í íslensku atvinnulífi og eitt af nokkrum verkefnum sem sett voru af stað í framhaldi af kjarasamningum aðila vinnumarkaðarins 5. maí 2011 og því samkomulagi við stjórnvöld sem gert var í tengslum við þá. Sérstök verkefnisstjórn var sett yfir þetta tilraunaverkefni. Formaður hennar er Vilhjálmur Egilsson, rektor Háskólans á Bifröst, en skólinn annast jafnframt umsýslu um verkefnið. Í verkefnisstjórninni sitja fulltrúar atvinnulífs, stéttarfélaga, sveitarfélaga og skóla- og fræðslustofnana í Norðvesturkjördæmi.

Nú í sumar, júní til ágúst, verða gerðar viðamiklar kannanir á þörf og eftirspurn eftir námi hjá fyrirtækjum, stofnunum og einstaklingum. Annars vegar eru gerðar hefðbundnar formlegar kannanir og hins vegar er leitað beint til stjórnenda og starfsfólks fyrirtækja og stofnana í kjördæminu. Á vegum verkefnisins hefur verið ráðið fólk til þess að sjá um framkvæmdina, taka viðtöl og vinna úr þeim.

Í haust er áætlað að vinna úr þeim upplýsingum sem safnast hafa og gera tillögur um sérstök verkefni þar sem spáð verður í námsframboð og styrki til einstaklinga og fyrirtækja vegna náms. Vonast er til að tilraunir með námsframboð og styrki geti hafist strax í haust. Á vegum verkefnisins verður ennfremur fjallað um hvernig fræðsluaðilar í Norðvesturkjördæmi geta unnið betur saman og hvernig tryggja megi að mat á fyrra námi misfarist ekki milli stofnana.

Tilraunaverkefni þetta hefur alls staðar fengið mikinn stuðning þegar það hefur verið kynnt. Enda felur það í sér afar viðamikla könnun á því hver staðan í menntámálum kjördæmisins raunverulega er og hverjar þarfirnar eru. Hækkað menntunarstig er af öllum sem til þekkja eitt af lykilatriðum fyrir vöxt og viðgang atvinnulífsins á svæðinu.

Því skiptir máli að stjórnendur og starfsfólk fyrirtækja og stofnana taki vel á móti starfsfólki verkefnisins þegar það leitar eftir viðtölum og upplýsingum. Áriðandi er að gefa sem raunsannasta mynd af stöðunni og að álit viðælenda komist sem best til skila. Það verður einmitt á grundvelli þeirra viðhorfa og upplýsinga um stöðu mála sem fram koma frá stjórnendum og starfsfólki sem tillögur um verkefni og aðgerðir verða settar fram.

Með bestu kveðju

Bifröst 25. júní 2013

Vilhjálmur Egilsson, rektor Háskólans á Bifröst



Tilraunaverkefni um hækkað menntunarstig í Norðvesturkjördæmi

Menntamálaráðuneytið hefur sett af stað sérstakt tilraunaverkefni um hækkað menntunarstig í Norðvesturkjördæmi. Verkefni þetta er liður í átaki til þess að hækka menntunarstig í íslensku atvinnulífi og eitt af nokkrum verkefnum sem sett voru af stað í framhaldi af kjarasamningum aðila vinnumarkaðarins 5. maí 2011 og því samkomulagi við stjórnvöld sem gert var í tengslum við þá. Sérstök verkefnisstjórn var sett yfir þetta tilraunaverkefni. Formaður hennar er Vilhjálmur Egilsson, rektor Háskólans á Bifröst, en skólinn annast jafnframt umsýslu um verkefnið. Í verkefnisstjórninni sitja fulltrúar atvinnulífs, stéttarféлага, sveitarféлага og skóla- og fræðslustofnana í Norðvesturkjördæmi.

Nú í sumar verða gerðar viðamiklar kannanir á þörf og eftirspurn eftir námi hjá fyrirtækjum, stofnunum og einstaklingum. Annars vegar verða framkvæmdar spurningakannanir og hins vegar viðtöl við stjórnendur og starfsfólk fyrirtækja og stofnana í kjördæminu sem eru vel á veg komin.

Í haust er áætlað að vinna úr þeim upplýsingum sem safnast hafa og gera tillögur um sérstök verkefni þar sem spáð verður í námsframboð og styrki til einstaklinga og fyrirtækja vegna náms. Vonast er til að tilraunir með námsframboð og styrki geti hafist strax í haust. Á vegum verkefnisins verður ennfreður fjallað um hvernig fræðsluaðilar í Norðvesturkjördæmi geta aukið samstarf sín á milli og hvernig tryggja megi sem sanngjarnast mat á fyrri námi og starfsreynslu.

Tilraunaverkefni þetta hefur alls staðar fengið mikinn stuðning þegar það hefur verið kynnt. Enda felur það í sér afar viðamikla könnun á því hver staðan í menntamálum kjördæmisins raunverulega er og hverjar þarfir eru. Hækkað menntunarstig er af öllum sem til þekkja eitt af lykilatriðum fyrir vöxt og viðgang atvinnulífsins á svæðinu.

Við þökkum fyrir þau jákvæðu viðbrögð sem starfsfólk verkefnisins hefur fengið hjá fyrirtækjum og stofnunum í sumar. Á næstu dögum verður send út tölvupóstkönnun til stjórnenda og er afar mikilvægt að sem allra best svörun náist. Áriðandi er að gefa sem raunsannasta mynd af stöðunni og að álit sem flestra komist til skila. Það verður einmitt á grundvelli þeirra viðhorfa og upplýsinga um stöðu mála sem fram koma frá stjórnendum og starfsfólki sem tillögur um verkefni og aðgerðir verða settar fram.

Með bestu kveðjum

Bifröst, 12. ágúst 2013

Vilhjálmur Egilsson, rektor Háskólans á Bifröst

Fylgiskjal 6: Spurningalisti fyrir innflytjendur

Education in northwestern Iceland – Question list

Year of birth
Sex
Place of residence
Education: primary school/vocational school, technical college, high school (state exam)/studies/others
Work place
Postcode of work place/ Town
Type of industry
Occupation
How many years you have been working in Iceland
How many years you have been working in your present working place

A. Your views on the matter of education

1. How do you think, what sort of people are sought after on the local labor market (what is their profession/trade)? What sort of employees will be desired here in the future?
2. What is the attitude to education of your social environment (family, neighbors, friends, employers, colleagues)?
3. What is your opinion about education of children and teenagers? (What do you think about kindergartens and primary schools? Do your children have the same chance of development as the local children? Do they get sufficient help and attention? Do you think that teenagers finishing high schools are well prepared for studies? Do you think that your child will need higher education?)

B. Training of employees

1. Do you think that in your work place there is stress put on training of employees? Is it important to be educated? Does the education have an impact on salary and position in the work place?
2. Does your employer encourage you to educate yourself through participation in trainings, courses etc? How?
3. Do you have prospects of promotion and prospects of personal development in your work place? How do you think, what sort of action would enable your personal development/promotion?
4. Do you believe that your education could be better taken advantage of within your work place? How? Do you think your education could be better utilized in another work place?

C. Obstacles on the way to further education?

1. What is your general experience with education system? Good/bad? Why?
2. What were the reasons for giving up education in your case?
 - a. financial state
 - b. lack of suitable educational offer
 - c. no perspective of utilizing your education in work
 - d. family reasons
 - e. no interest for further education

- f. lacking computer skills
- g. lack of time
- h. difficulties in learning (ex. dyslexia)
- i. lack of self-confidence
- j. lacking language skills (Icelandic/ English)
- h. other reasons.

D. Further education

1. Are you interested in further education? Why? Why not?
2. Does your present state of affairs enable you to study/learn? If not, explain why (financial state, family reasons, lack of time, lack of interest in education).
3. Do you think, that you are fulfilling all requirements for further education on the chosen level? Do you know about courses preparing people who want to enter universities, but are not fulfilling all the requirements?
4. What subjects/fields of studies are interesting to you?
5. What is your opinion about education via internet?
6. How do you think people could be motivated for further education?
7. What is the obstacle on your way to further education?
 - a. financial state
 - b. lack of suitable educational offer
 - c. no perspective of utilizing your education in work
 - d. family reasons
 - e. lacking language skills (Icelandic/ English)
 - f. lacking computer skills
 - g. no interest for further education
 - h. lack of time
 - i. lack of self-confidence
 - j. other reasons.

E. Education and the place of residence.

1. Do you think that information about further education is easily accessible? If not, how to amend the accessibility of information?
2. How do you think you could access education regardless of place of your residence?
3. What changes you predict in your career in 5 years?
4. Do you intend to move out in 5 years? Where to?

F. Language skills.

1. Describe your Icelandic:
 - a. I speak Icelandic fluently and I write without any effort.
 - b. I speak Icelandic, but I have it difficult to write and read more complex texts.
 - c. I speak Icelandic in everyday situations.
 - d. I have problem with speaking Icelandic everyday, but I am able to understand some.
 - e. I don't speak Icelandic and I don't understand when I am spoken to.
2. Do you know other languages? Which? Describe your language skills using following descriptions: very well, well, some, poorly.
3. Are you interested in participation in a course of Icelandic or English?

Do you have anything to add regarding the problem of education?