

# GÁTT

ÁRSRIT UM FULLORDINSFRÆÐSLU  
OG STARFSMENNTUN



2009



Stjórn Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins árið 2009: Fremri röð frá vinstri: Guðrún Eyjólfsdóttir, María Guðmundsdóttir, Halldór Grönvold, aftari röð, Finnbjörn A. Hermannsson, Torfi Pálsson og Atli Lýðsson. Á myndina vantar Ingibjörgu R. Guðmundsdóttur og Jónínu Gissurardóttur.



Starfsfólk Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins í nóvember 2009: Upp frá vinstri: Ingibjörg E. Guðmundsdóttir, Lena Hulda Nilsen, Sigrún Kristín Magnúsdóttir, Guðrún Reykdal, Sigrún Jóhannesdóttir, Sigríður Jóhannsdóttir, Haukur Harðarson. Upp frá hægri: Björn Garðarsson, Guðmunda Kristinsdóttir, Ásmundur Hilmarsson og Björgvin Þór Björgvinsson.

#### Í stjórn Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins sitja:

Haldór Grönvold formaður  
Guðrún Eyjólfsdóttir varaformaður  
Atli Lýðsson  
Finnbjörn A. Hermannsson  
María Guðmundsdóttir  
Torfi Pálsson

#### Varastjórn:

Ingibjörg R. Guðmundsdóttir  
Jónína Gissurardóttir

#### Ritstjórn Gáttar:

Björgvin Þór Björgvinsson  
Ingibjörg E. Guðmundsdóttir  
Sigrún Jóhannesdóttir  
Sigrún Kristín Magnúsdóttir

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins  
Skeifunni 8  
Sími 599-1400 – Fax 599-1401  
Tölvupóstfang frae hjá frae.is

#### Starfsfólk Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins:

Ingibjörg E. Guðmundsdóttir framkvæmdastjóri  
Tölvupóstfang: ingibjorg hjá frae.is

Ásmundur Hilmarsson  
Tölvupóstfang: asmundur hjá frae.is

Björgvin Þór Björgvinsson  
Tölvupóstfang: bjorgvin hjá frae.is

Björn Garðarsson  
Tölvupóstfang: bjorn hjá frae.is

Fjóra María Lárusdóttir  
Tölvupóstfang: fjola hjá frae.is

Guðmunda Kristinsdóttir  
Tölvupóstfang: gudmunda hjá frae.is

Guðrún Reykdal  
gudrun hjá frae.is

Haukur Harðarson  
Tölvupóstfang: haukur hjá frae.is

Lena Hulda Nielsen  
Tölvupóstfang: lena hjá frae.is

Sigríður Jóhannsdóttir  
Tölvupóstfang: sigridur hjá frae.is

Sigrún Jóhannesdóttir  
Tölvupóstfang: sigrun hjá frae.is

Sigrún Kristín Magnúsdóttir  
Tölvupóstfang: sigrunkri hjá frae.is

## EFNISYFIRLIT

## Fastir liðir

Ritstjórn Gáttar .....	Ritstjórnarpistill .....	4
Halldór Grönvold .....	Ávarp formanns .....	5
Ingibjörg E. Guðmundsdóttir .....	Fræðslumiðstöð atvinnulífsins .....	6

## Vinnumarkarðurinn

Gylfi D. Aðalsteinsson og Eiríkur Hilmarsson .....	Sveltur sitjandi kráka, fljúgandi fær .....	18
Björgvin Þór Björgvinsson .....	Samstarf um menntunarræði .....	25
Karl Sigurðsson .....	Staða á vinnumarkaði í nóvember 2009 .....	27
Bernharður Guðmundsson .....	Af eldra fólki í lífi og starfi .....	33
Anna Kristín Gunnarsdóttir .....	„Við erum betri en áður og eigum betri nágranna“ .....	40
Guðjónína Sæmundsdóttir .....	Erfitt atvinnuástand og hlutverk símenntunarmiðstöðva .....	46
Ásmundur Hilmarsson .....	Evrópa 2020 þörf fyrir leikni .....	49

## Fullorðinsfræðsla og starfsmenntun

María Guðmundsdóttir og Skúli Thoroddsen .....	Færni í ferðapjónustu .....	54
Björg Pétursdóttir .....	Viðmið um íslenskt skólakerfi .....	57
Þóra Ásgeirsdóttir .....	„Ég var bara tossi“ .....	64
Ritstjórnin .....	Hvað áttu við? .....	68
Sigrún Jóhannesdóttir .....	Kennslufræðilegar hugleiðingar út frá athyglisverðri bók .....	70
Björn Garðarsson .....	Hæfnisþörf í ferðapjónustu .....	72
Sigrún Kristín Magnúsdóttir .....	Tengslanet á tímamótum .....	75
Karin Berkö .....	Nitus, tengslanet símenntunarmiðstöðva sveitarfélaga í Svíþjóð .....	79

## Ráðgjöf og raunfærnimat

Haukur Harðarson .....	Raunfærnimat á tímamótum .....	82
Hildur Elín Vignir .....	Raunfærnimat – Árangur og áskoranir .....	85
Björgvin Þór Björgvinsson .....	„Aumingja pabbi þurfti að segja mér upp“ .....	86
.....	„Af hverju á ég að borga þér fullt verð ...“ .....	87
Valgeir B. Magnússon .....	Mat á raunfærni í Eyjafirði .....	89
Ritstjórn .....	Vow verkefnið verðlaunað .....	90
Arnheiður Gígja Guðmundsdóttir .....	Gildi starfa – Raunfærnimat bankamanna .....	91

## Af sjónarhóli

Elín Hlíf Helgadóttir .....	Fræðslumál í Húsasmiðjunni .....	93
Anna Lóa Ólafsdóttir .....	Sterkari starfsmaður .....	96
Sólborg Jónsdóttir .....	Talað, lesið og skrifað á Tunguhálsi .....	98
Ásmundur Hilmarsson .....	Um markhópa Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins .....	101

SIGRÚN KRISTÍN MAGNÚSDÓTTIR

## RITSTJÓRNARPISTILL



Sigrún Kristín Magnúsdóttir

Ágæti lesandi.

Hér getur að líta sjötta tölublað af Gátt, ársriti um fullorðinsfræðslu og starfsmenntun, sem Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (FA) gefur út. Meginhlutverk Fræðslumiðstöðvarinnar er að vera samstarfsvettvangur stofnaðilanna, Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins, í víðtæku samstarfi um símenntun á íslenskum vinnumarkaði. Samstarfið nær til þróunar nýrra aðferða til að efla þekkingu og færni fólks á

vinnumarkaði sem og framkvæmdar samstarfsverkefna. Gátt er ætlað að vera vettvangur fyrir umræðu um verkefni, viðhorf og kenningar sem efst eru á baugi hverju sinni. Sem fyrr er markmið ritsins að efla umræðu um fullorðinsfræðslu og starfsmenntun á Íslandi, miðla reynslu og kynna það sem ber hæst í umræðunni hverju sinni. Markmið FA er að í Gátt birtist úrval greina um hvaðeina sem varðar nám og fræðslu fullorðinna. Ritið er ætlað breiðum hópi í samfélaginu: þeim sem stjórna og vinna að fræðslumálum, leiðbeinendum, kennurum og námsmönnum og síðast en ekki síst öllum öðrum sem hafa áhuga á að kynna sér nýjungar og helstu sjónarmið í fræðslu fullorðinna. Ritstjórnin telur sig afar lánsama að hafa fengið til liðs við sig breiðan hóp fólks við skriftirnar. Í hópi greinahöfunda í þetta sinn eru sérfræðingar af ýmsu tagi, fræðsluaðilar, leiðbeinendur, náms- og starfsráðgjafar auk starfsmanna FA.

Breytingar, sem riðið hafa yfir íslenskt efnahagslíf og vinnumarkað, hafa óhjákvæmilega haft áhrif á starfsemi Fræðslumiðstöðvarinnar. Meginefni ritsins að þessu sinni er erfið staða á vinnumarkaði og hvaða úrræða er hægt að grípa til sem eru líkleg til árangurs. Hvað einkennir íslenskan vinnumarkað? Hvernig geta fræðsluaðilar mætt þörfum atvinnuleitenda fyrir færniþróun? Hvernig hefur staðan á vinnumarkaði þróast? Hvernig vegnar eldri borgurum í lífi og starfi? Í ritinu eru einnig almennar greinar um fullorðinsfræðslu, kennslufræðilegar hugleiðingar út frá athyglisverðri bók og umfjöllun um viðmið um íslenskt skólakerfi, spá um

vinnafls- og færniþörf í Evrópu fram til 2020 svo að fátt eitt sé nefnt.

Þótt menntunarstig vinnuaflsins á Íslandi sé ekki hátt, þar sem rúmlega þriðjungur þess hefur ekki lokið öðru námi en grunnskóla, þá búa margir að langri og fjölbreyttri reynslu á vinnumarkaði. Eitt af skilgreindum verkefnum FA er mat á raunfærni. Mat á raunfærni byggist á þeirri hugmynd að nám fari ekki eingöngu fram innan formlega skólakerfisins heldur við alls konar aðstæður og að allt nám sé verðmætt og það sé hægt að skjalfesta hæfni og þekkingu óháð því hvar hennar hefur verið aflað. Tilgangur raunfærnimats er að draga fram og meta fjölbreytilega færni sem einstaklingurinn býr yfir og í ritinu er nánar fjallað um nokkur verkefni af því tagi og sólskinssögur nokkurra einstaklinga sem hafa gengið í gegnum mat á raunfærni og stytt sér leið að sveinsprófi.

Í ritinu eru einnig fastir liðir: Þátturinn Hvað áttu við? Í honum eru settar eru fram tillögur um skilgreiningar og þýðingar á iðorðum sem varða nám fullorðinna og starfsmenntun. Þá er greint frá starfsemi FA og verkefnum sem unnið hefur verið að á árinu 2009. Öll miða þau að því að auka færni fólks á vinnumarkaði og efla fullorðinsfræðslu og starfsmenntun á Íslandi. Ritstjórnin vonar að ritið verði kærkomin lesning þeim sem koma að námi fullorðinna og hún hvetur lesendur til að láta skoðanir sínar í ljós, koma með ábendingar og hugmyndir og taka þannig virkan þátt í því að efla fullorðinsfræðslu og starfsmenntun á Íslandi.

*F.h. ritstjórnar*

*Sigrún Kristín Magnúsdóttir*

HALLDÓR GRÖNVOLD

## ÁVARP FORMANNS

Íslenskt samfélag glímir nú við djúpa efnahagskreppu og erfið úrlausnarefni í framhaldi af hruninu fyrir rúmu ári. Staðan endurspeglast með skýrum hætti í atvinnulífínu og stöðu launafólks. Heilu atvinnugreinar hafa orðið fyrir miklum áföllum og fjölmörg fyrirtæki hafa þurft að draga stórlega saman seglin eða hætta starfsemi. Atvinnuleysi mælist nú tæp 8% og þeim einstaklingum fjölgar stöðugt sem glíma við langtímaatvinnuleysi. Allar tölur sýna að fólk með litla formlega menntun hefur farið verst út úr þessum hremmingum á vinnumarkaði. Verði ekki gripið til umfangsmikilla aðgerða er því spáð að ástandið muni enn versna á næstu mánuðum og að langur tími muni líða áður en íslenskt atvinnulíf nær sér á strik að nýju. Það er óviðunandi framtíðarsýn.

Við þessar aðstæður reynir sem aldrei fyrr á Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, þá sem að henni standa og samstarfsaðila. Og það hefur margt verið vel gert á undanförunum mánuðum til að bregðast við erfiðum aðstæðum. Skömmu eftir hrunið sl. haust hafði FA frumkvæði að því að efna til samráðs allra helstu aðila sem standa að fullorðinsfræðslu á vinnumarkaði og þeirra sem hafa beinna og óbeinna hagsmuna að gæta í þeim efnunum. Markmiðið var að fylgjast með og greina þróunina, einkum þeirra sem hafa minnsta formlega menntun, stilla saman strengi, efla ráðgjöf og þróa menntunarræði sem taka sérstaklega mið af hagsmunum þessa hóps. Reynslan sýnir að það fyrirkomulag, sem byggt hefur verið upp hér á landi og þróað í ágætu samstarfi aðila vinnumarkaðarins, stjórnvalda og fræðslustofnana, er einkar verðmætt þegar takast þarf á við þær aðstæður sem nú ríkjá. Á grunni þarfagreiningar FA og samstarfsaðila hefur áherslum verið breytt, verkefni endurskilgreind og fjármunum og mannauði í ríkum mæli verið beint í verkefni sem ætlað er að takast á við ástandið og styrkja stöðu þeirra sem eru án atvinnu eða standa veikt á vinnumarkaði.

Fjölbreytt menntunarræði, sem ætlað er að styrkja stöðu einstaklinga á vinnumarkaði og styðja einstaklinga og fyrirtæki við að takast á við breytingar í atvinnulífínu, hafa aldrei verið mikilvægari en nú. Því er sérstaklega ánægjulegt að við gerð stöðugleikasáttmálans í júní sl. tókst að verja framlög til fullorðinsfræðslu í atvinnulífínu á næsta ári. Um leið er mikilvægt að samfélagið hafi framtíðarsýn og setji sér markmið um menntunarsstig á vinnumarkaði. Hér er sú sátt, sem náðist á

milli stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins í febrúar 2008, í fullu gildi þar sem segir: „Stefnt verði að því að ekki fleiri en 10% fólks á vinnumarkaði verði án starfs- eða framhaldsskólamenntunar árið 2020. Markvisst verði unnið að því að skapa tækifæri og hvata til menntunar fyrir fólk sem er á vinnumarkaði og hefur takmarkaða menntun.“

Á næstu dögum verður lagt fram á Alþingi frumvarp til laga um framhaldsfræðslu. Frumvarpið, sem upphaflega var lagt fram á síðasta vetri,

er unnið í ágætu samstarfi menntamálaráðuneytisins, aðila vinnumarkaðarins og annarra sem hafa hagsmuna að gæta. Nú hefur verið rutt úr vegi þeim hindrunum sem áður voru í veginum og því ekki ástæða til að ætla annað en að það fái framgang og verði að lögum á yfirstandandi þingi. Lagasetning um framhaldsfræðslu er mikilvægur liður í að treysta stöðu fullorðinsfræðslu í atvinnulífínu og setja starfseminni ramma. Með lögnum er jafnframt lagður frekari grundvöllur að framtíðarfyrirkomulagi þessa mikilvæga menntunarsstigs.

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins er ætlað mikilvægt hlutverk varðandi framtíðarfyrirkomulag fullorðinsfræðslu á vinnumarkaði. Það er vilji aðila vinnumarkaðarins og það er áréttað sérstaklega í athugasemdum með framhaldsfræðslufrumvarpinu. Í því ljósi er ánægjulegt að nú hillir undir að BSRB, fjármálaráðuneytið og sveitarfélögin verði aðilar að FA vegna þeirra opinberu starfsmanna sem falla undir markhópin. Með því verður enn styrkari stöðum skotið undir starfsemi FA og réttindi og möguleikar þeirra sem tilheyra markhópinum auknir.

Fyrir hönd stjórnar FA vil ég nota tækifærið til að þakka starfsfólki FA og öllum samstarfsaðilum, símenntunarmiðstöðvum og öðrum fræðsluadilum, samtökum á vinnumarkaði, menntamálaráðuneytinu og opinberum aðilum, sem komið hafa að starfsemi, fyrir samstarfið síðustu mánuði og misseri. Framtíðin felur í sér mikla áskorun sem ég er sannfærður um að við munum standa undir á þeim trausta grunni samstarfs og sameiginlegu sýnar sem við byggjum á.



Halldór Grönvold

INGIBJÖRG ELSA GUÐMUNSDÓTTIR

## FRÆÐSLUMIÐSTÖÐ ATVINNULÍFSINS



Ingibjörg Elsa Guðmundsdóttir

Starfsemi FA byggist á þjónustusamningi sem ASÍ og SA gera við menntamálaráðuneytið. Fram undan er endurnýjun þess samnings, sem hefur verið í gildi, ásamt viðaukum frá 2006. Á tímabilinu hefur verkefnum fjölgað verulega og mikil aukning verið í starfsemi bæði FA og samstarfsaðilanna sem eru fræðslu- og símenntunarmiðstöðvar.

Þau straumhvörf, sem urðu í atvinnulífi Íslendinga á haustmánuðum 2008, hafa sett svip sinn á starfsemi ársins. Samstarfshópur um menntunarræði fyrir atvinnuleitendur var settur á laggirnar í október á síðasta ári af stjórn FA. Hópurinn er samsettur af fulltrúum ASÍ, SA, BSRB, menntamálaráðuneytis, Vinnumálastofnunar, fræðsluaðila, fræðslusjóða, Starfsmenntaráðs og FA. Sjá grein eftir Björgvin Þór Björgvinsson í Gátt.

## ÞJÓNUSTUSAMNINGAR VIÐ MENNTAMÁLARÁÐUNEYTIÐ

Allir þjónustusamningarnir eiga það sammerkt að markhópar starfseminnar eru fólk á vinnumarkaði sem ekki hefur lokið framhaldsskóla, innflytjendur og aðrir sambærilegir hópar. FA er ekki ætlað að sinna markhópum sínum beint heldur í gegnum samstarfsaðila sína sem eru símenntunarmiðstöðvarnar á landsbyggðinni, Mímir-símenntun og fræðslumiðstöðvar iðngreina.

Hér á eftir verður gerð grein fyrir starfseminni samkvæmt þjónustusamningi við menntamálaráðuneytið.

- Í fyrsta lagi verður gerð grein fyrir þeim verkefnum sem veitt er fé til hjá fræðslu- og símenntunarmiðstöðvum.
- Í öðru lagi verkefnum sem FA annast.
- Í þriðja lagi verður greint frá nokkrum stórum verkefnum sem eru fjármögguð með öðrum hætti.

## 1) FRAMLÖG TIL FRÆÐSLU- OG SÍMENNTUNARMIÐSTÖÐVA

Greiðslur til fræðslu- og símenntunarmiðstöðva komu fyrst inn í samninga FA árið 2006 og hafa því verið inntar af hendi á fjórða ár. Framlagið til miðstöðvanna greinist í þrjá hluta og verður gerð grein fyrir þeim hverjum fyrir sig.

1. Framlag til vottaðs náms hjá fræðslu- og símenntunarmiðstöðvum og Mími-símenntun.
2. Framlag til símenntunarmiðstöðvanna níu og Mímis-

símenntunar vegna náms- og starfsráðgjafar á vinnustöðum.

3. Framlag til námsráðgjafar og raunfærnimats hjá IÐUNNI fræðslusetri og Fræðsluskrifstofu rafiðnaðarins.

## 1.1. Framlag til vottaðra námsleiða

Árið 2008 voru greiddar til vottaðra námsleiða um 163 milljónir króna, sambærileg upphæð fyrir 2007 er um 117 milljónir króna. Alls sóttu 1.509 nemendur nám í 147.237 nemendastundir árið 2008. Áætlaður fjöldi eininga er 11.414. Einingaverðið á vorönn er því rúmlega 14.000 krónur.

Um helmingur nemendastunda fór fram á landsbyggðinni en þess má geta að hlutfall landsbyggðarinnar hefur aukist hratt síðustu árin, var t.d. aðeins 28% árið 2006. Aukning í vottuðu námi í nemendastundum er 8% milli árána 2007 og 2008. Sambærilegar tölur fyrir árið 2009 liggja ekki fyrir.

Tafla 1. Upplýsingar um vottaðar námsleiðir 2007 og 2008

	Fjöldi nám-skeiða	Fjöldi þátt-takenda	Fjöldi nemenda-stunda	Fjöldi lokinna eininga	Fjármagn í krónum
2007	100	1.375	136.038	9.821	117.698.367
2008	118	1.509	147.237	11.414	163.423.905

Nokkuð er um að vottað nám sé greitt af öðrum en FA og gefur mynd 1 yfirsýn yfir þróun vottaðs náms. Samtímis sýnir hún hina miklu aukningu sem átt hefur sér stað í vottuðum námsleiðum milli ára síðan FA hóf starfsemi sína.

1.2. Framlag til náms- og starfsráðgjafar hjá símenntunarmiðstöðvum

Árið 2009 er fjórða árið sem fjármagni er veitt í náms- og starfsráðgjöf hjá símenntunarmiðstöðvunum og Mími-símenntun. Samkvæmt samningi við menntamálaráðuneytið var ákveðið að verja 47,9 milljónum króna til náms- og starfsráðgjafar fyrir markhópinn á árinu 2008 ásamt 4,3 milljónum króna sem voru eftirstöðvar ársins 2007. Vegna viðaukasamnings við menntamálaráðuneytið bættust 3,9 milljónir króna við ráðgjöfina í ljósi erfiðrar stöðu á vinnumarkaði. Samtals var því 56,1 milljón króna til ráðstöfunar árið 2008. Árið 2009 eru til ráðstöfunar í náms- og starfsráðgjöf um 53 milljónir en auk þess geta fræðsluaðilar sótt um fjármagn í sérstakan sjóð fyrir náms- og starfsráðgjöf. Þegar hefur verið deilt út um 35 milljónum króna í námsráðgjöf.

Á árinu 2008 voru haldnir 375 kynningarfundir í 322 fyrir-tækjum. Fundina sóttu 3.590 einstaklingar og komu 1.032 í viðtal hjá náms- og starfsráðgjafa í framhaldi af kynningarfundum. Sjá mynd 2 á næstu síðu, Kynningar og viðtöl 2008.

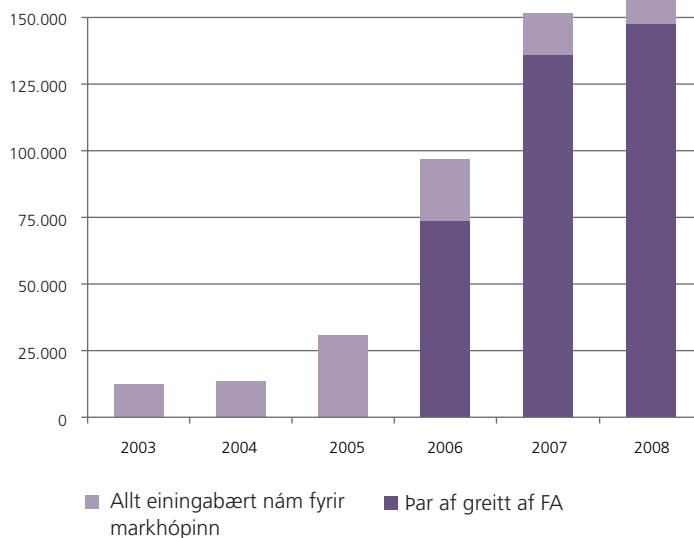
Mjög misjafnt er eftir símenntunarmiðstöðvum hversu hátt hlutfall þeirra sem fara á kynningu skila sér síðan í viðtal hjá ráðgjafa. Lægst var þetta hlutfall 13% en hæst 80% og meðaltalið var 29%.

Árið 2008 var heildarfjöldi einstaklingsviðtala 2.799, þar af var fjöldi endurkoma 819. Meðalverð, sem FA greiddi fyrir hvert einstaklingsviðtal á árinu, var 11.468 krónur. Níu af símenntunarmiðstöðvunum tíu náðu markmiðum sínum í einstaklingsviðtölum í náms- og starfsráðgjöfinni. Sjá mynd 3, Markmið og árangur 2008.

1.3 Framlag til náms- og starfsráðgjafar og raunfærnimats hjá fræðslumiðstöðvum iðngreina

Í upphafi árs 2007 gerðu ASÍ og SA viðaukasamning við menntamálaráðuneytið. Í samningnum er FA falið að skilgreina nýtingu fjár sem ætlað er að gera fræðslumiðstöðvum í löggiltum iðngreinum kleift að bjóða upp á þjónustu náms- og starfsráðgjafa. Einnig að FA þróa í samstarfi við þessa aðila aðferðir við raunfærnimat sem eru til þess fallnar að nýtast einstaklingum sem hafa hafið iðnnám en ekki lokið sveinsprófi.

Mynd 1. Nemendastundir – allt vottað nám fyrir markhópinn



Á árinu 2008 var veitt upphæð, 31.100.000 kr. í þetta verkefni. Hins vegar kom til viðbótarfjármagn á árinu vegna nýs viðaukasamnings ASÍ og SA við menntamálaráðuneytið. Heildarupphæðin var því 51.165.000 kr. á árinu eða aukning í málaflokkinn um 65%. Fjármagnið skiptist þannig að 32.241.000 kr. fóru í raunfærnimat og 20.924.000 kr. í námsráðgjöf, þar af 8.365.000 kr. í fast framlag vegna ráðgjafarinnar en 12.559.000 kr. vegna viðtala við einstaklinga.

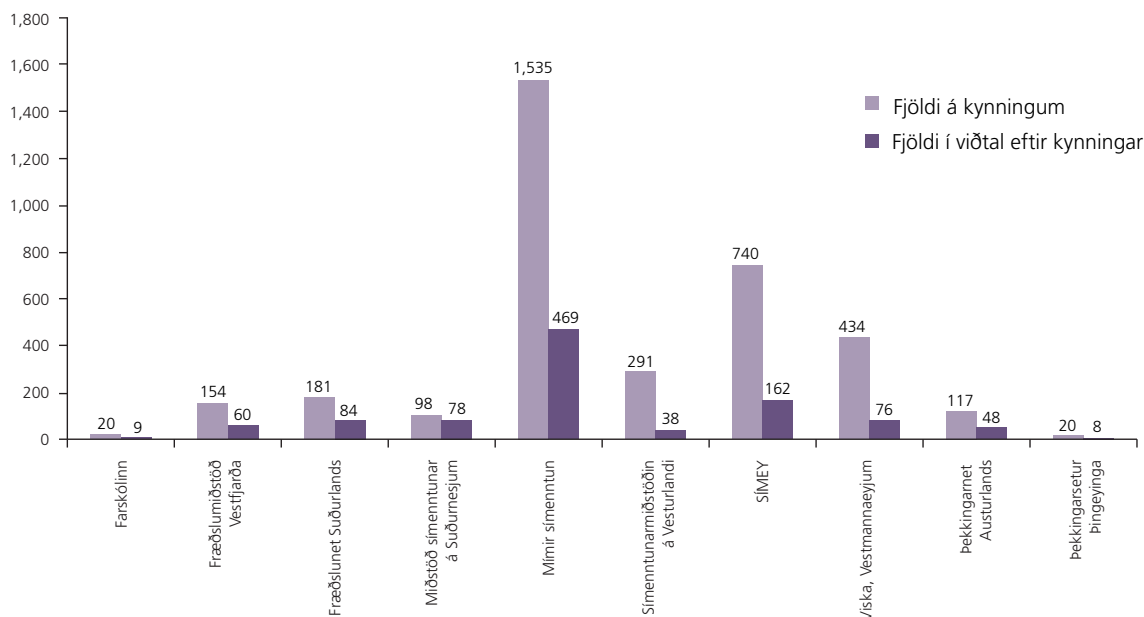
Raunfærnimat

Í iðngreinum hefur raunfærnimat fest sig í sessi og virðist að mestu ríkja sátt um framkvæmd milli skóla og atvinnulífs. Mikil aðsókn í þetta úrræði hefur einkennt árið og einnig fjölgaði þeim löggiltu iðngreinum þar sem boðið er upp á

Tafla 2. Niðurstöður raunfærnimats 2008

Fræðsluaðili	Fjöldi ein-stakl.	Fjöldi grein-ingar-samtala	Fjöldi ein-inga í mati	Fjöldi stað-inna eininga	Árang-ursvið-mið	Fjármagn	Verð pr. einingu
Fræðsluskrifstofa rafiðnaðarins	22	123	463	411	411	2.837.000	6.903
ÍÐAN fræðslusetur	159	312	6.818	4.363	4.261	29.404.000	6.739
Alls	181	435	7.281	4.774	4.672	32.241.000	6.753

Mynd 2. Kynningar og viðtöl hjá náms- og starfsráðgjöfum árið 2007



raunfærnimat. Fjöldi staðinna eininga á árinu 2008 var 4.774 en þær voru 2.469 árið 2007 eða 93% aukning. Verð á hverja staðna einingu var 6.753 kr. að meðaltali og er það lægra en gert var ráð fyrir. Stafar sú lækkan af því að hjá IÐUNNI fræðslusetri voru 102 einingar metnar umfram árangursmarkmið.

Alls fór 181 einstaklingur í raunfærnimat í löggiltum iðngreinum á árinu 2008, 159 hjá IÐUNNI fræðslusetri og 22 hjá

Fræðsluskrifstofu rafiðnaðarins. Meðaltal staðinna eininga á mann eru 26,3 en eru eftir greinum frá 9 einingum í hárgreiðslu til rúmlega 45 eininga í vélvirkjun.

Bæði IÐAN fræðslusetur og Fræðsluskrifstofa rafiðnaðarins tóku þátt í raunfærnimati í löggiltum iðngreinum á landsbyggðinni árið 2008. Af þeim 181 einstaklingi sem lauk raunfærnimati 2008 komu 68 einstaklingar af landsbyggðinni eða 38%.

Tafla 3. Niðurstöður raunfærnimats 2008 – skipting eftir starfsgreinum

Iðngrein	Fjöldi einstaklinga	Fjöldi greiningsamræða	Fjöldi eininga í mati	Fjöldi staðinna eininga	Meðaltal staðinna eininga pr. einstakling
Bilgreinar	17	58	675	294	17,3
Framreiðsla	3	6	108	38	12,7
Hárgreiðsla	2	6	18	18	9
Húsasmiði	58	114	2.917	2.215	38,2
Ljósmyndun	3	6	144	44	14,7
Málaraiðn	27	54	1.245	528	19,6
Matartækni	16	32	304	154	9,6
Pípulögn	18	36	620	393	21,8
Rafvirkjun	22	123	463	411	18,7
Vélvirkjun	15	30	787	679	45,3

### Ráðgjöf í löggiltum iðngreinum

Náms- og starfsráðgjöf hjá fræðslumiðstöðvum löggiltra iðngreina snerist mjög mikið um raunfærnimat. Engu að síður tóku þær einnig á móti einstaklingum í viðtöl og héldu kynningarfundi á vinnustöðum.

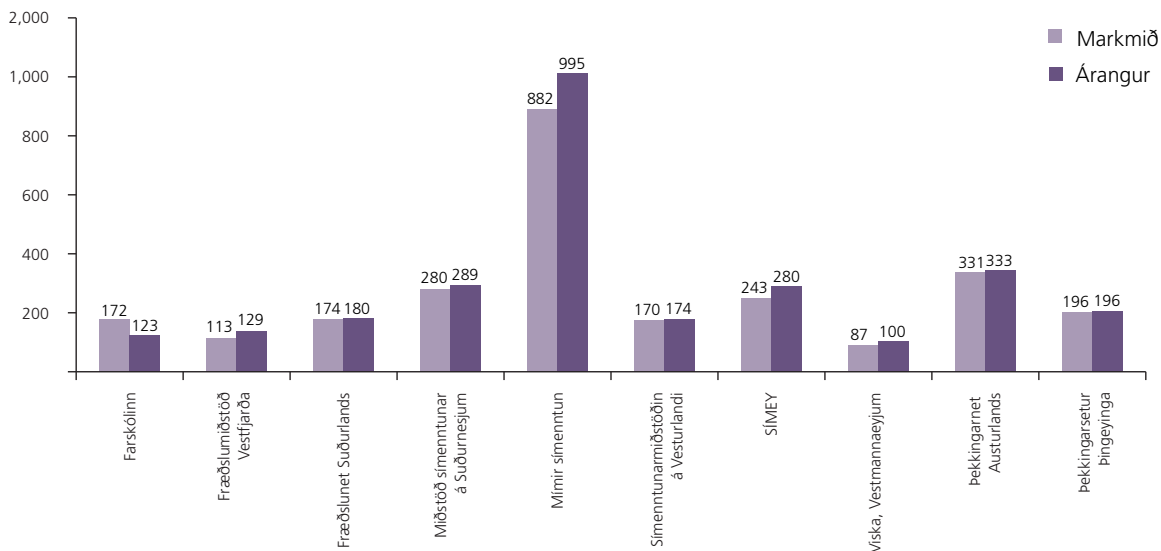
Heildarfjöldi viðtala var 730. IÐAN fræðslusetur tók 616 viðtöl en Fræðsluskrifstofa rafiðnaðarins tók 114 viðtöl. Sjá töflu 4.

Til viðbótar við ofangreindan kostnað var greitt fast framlag til fræðslumiðstöðva iðngreina vegna náms- og starfsráðgjafar.

Á vegum IÐUNNAR fræðsluseturs voru haldnar 20 kynningar fyrir hópa. Fimmtán af þessum kynningum fóru fram



Mynd 3. Fjöldi einstaklingsviðtala hjá náms- og starfsráðgjöfum árin 2007 og 2008



á vinnustöðum. Markmiðið með þessum kynningum var þrjúþætt: að kynna þjónustu náms- og starfsráðgjafa, að kynna starfsemi IÐUNNAR fræðsluseturs og að kynna raunfærni og verkefni tengd henni.

Alls sóttu 212 einstaklingar þessar kynningar og af þeim komu 83 í viðtal hjá ráðgjöfum.

Ráðgjöf hjá fræðslumiðstöðvum skiptist annars vegar í ráðgjöf sem tengist raunfærnimati og hins vegar í ráðgjöf ótengdri henni.

#### STARFSEMI FA SAMKVÆMT ÞJÓN-USTUSAMNINGUM

Víðtækt samstarf hefur tekist við flesta þá aðila sem starfa að fræðslumálum á vegum ASÍ og SA. Allir skilgreindir samstarfsaðilar hafa komið til samstarfs á þeim árum sem liðin eru frá stofnun FA, þ.e. allar símenntunarmiðstöðvarnar, Mímir-símenntun, fræðslumiðstöðvar iðngreina, fræðslusjóðirnir Landsmennt, Sveitamennt, Ríkismennt, Starfsafl og Starfsmenntarsjóður verslunar- og skrifstofufólks. Mikil þátttaka hefur einnig verið frá baklandi ASÍ og SA í samstarfsverkefnum, þar einkum að nefna SGS, VR, SAF og SVÞ. Fleiri en skilgreindir samstarfsaðilar hafa leitað eftir samstarfi við FA og hefur ráðið úrslitum um slíkt samstarf

hvort verkefni hafi samlegðaráhrif við þau þróunarverkefni sem FA vinnur að.

Í gildi eru þjónustusamningar við allar símenntunarmiðstöðvarnar, Mími-símenntun og fræðslumiðstöðvar iðngreina. Jafnframt eru í gildi þjónustusamningar við fleiri aðila, svo og ýmsir verkefnasamningar um námsskrágerð, gátlistagerð o.fl. Á árinu jókst fjármagn til ýmissa verkefna og ný bættust við. Á haustmánuðum eru gerðir samningar við fræðsluaðila um aukið fjármagn til raunfærnimats og námsráðgjafa.

#### Nýjar námsleiðir

Á sl. ári voru gefnar út eftirtaldar námsskrár:

Færni í ferðaþjónustu II. Að beiðni Starfsgreinasambands Íslands og Samtaka ferðaþjónustunnar greindi FA menntunarþarfir í ferðaþjónustu og skrifaði námsskrá sem svaraði

Tafla 4. Fjármagn til fræðslumiðstöðva iðngreina.

Fræðsluaðili	Raunfjöldi viðtala	Árangursmarkmið	Fé til ráðgjafa	Kostnaður við hvert viðtal
Fræðsluskrifstofa rafiðnaðarins	237	237	2.840.000	11.983
IÐAN fræðslusetur	928	926	9.719.000	10.473
Alls	1.165	1.163	12.559.000	10.780



*Stýrihópur um árangur í lestrar- og skriftarnámskeiðum fyrir fullorðna. Frá vinstri: Snævar Ívarsson, Erla Olgeirsdóttir, Aðalheiður Sigurjónsdóttir, Guðmunda Kristinsdóttir, Þóra Ásgeirsdóttir og Ingibjörg Elsa Guðmundsdóttir.*

þeim þörfum. Námskráin lýsir 100 kennslustunda námi sem er metið til allt að 9 framhaldsskólæininga.

Námsskrá í almennum bóklegum greinum var unnin sem þróunarverkefni á vegum FA. Námið er einkum ætlað þeim sem eru í starfi og hafa ekki lokið prófi í almennum bóklegum greinum til brautskráningar úr framhaldsskóla. Menntamálaráðuneytið leggur til að námsleið þessi verði í boði bæði innan fullorðinsfræðslu og í framhaldsskólum í tilraunaskyni fyrst um sinn. Námskráin lýsir 300 kennslustunda námi sem er metið til allt að 24 framhaldsskólæininga.

Skrifstofuskólinn er námsskrá sem byggist á námi sem Farskólinn á Norðurlandi vestra hafði séð um. Farskólinn sá um að skrifa námsskrána að höfðu samráði við framhaldsskólakennara í skrifstofustörfum. Námskrá lýsir 240 kennslustunda námi í almennum skrifstofustörfum sem er metið til allt að 18 framhaldsskólæininga.

Sterkari starfsmaður – upplýsingatækni og samskipti er námsskrá sem er hönnuð og skrifuð af FA með hliðsjón af þörfum fólks með stutta skólagöngu sem vill auka færni sína í upplýsingatækni og til að takast á við breytingar. Námskrá

fyrir námsleiðina lýsir 150 kennslustunda námi sem er metið til allt að 12 framhaldsskólæininga.

Starfsnám á samgangna-, umhverfis- og framkvæmdasviði var skrifuð með hliðsjón af greiningu á fræðsluþörf starfsmanna Umhverfis- og framkvæmdasviðs Reykjavíkurborgar sem Mímir-símenntun annaðist samkvæmt samningi við FA. Námskráin lýsir 200 kennslustunda námi sem er metið til allt að 15 framhaldsskólæininga.

Námsskrárnar hafa allar verið metnar til eininga á framhaldsskólastigi. Það opnar möguleika fyrir þá sem ljúka námi samkvæmt þeim að stytta nám sitt í framhaldsskólum landsins kjósi þeir að hefja nám. Ekki hefur enn gefist möguleiki á að kanna hversu margir hafa nýtt sér þann möguleika.

Á árinu var jafnframt unnið að námsleið í ensku að beiðni nokkurra símenntunarmiðstöðva og námsleiðum í matvælaíðnaði undir forystu Fræðslusjóðsins Starfsafls.

Þróun framsetningar námsskráa er í undirbúningi með hliðsjón af viðmiðaramma Evrópusambandsins (EQF) og starfi menntamálaráðuneytisins við íslenskan viðmiðaramma (NQF). Námskráin í ensku er tilraunaverkefni að þessu leyti.

## Rannsókn á tveimur námsleiðum

Á árinu hófst undirbúningur að rannsókn á þeim tveimur námsleiðum sem FA hefur gefið út fyrir fólk með lestrar- og skriftarerfiðleika. Bakhópur hefur verið að störfum við að skilgreina spurningar til þátttakenda. Í bakhópnum eru fulltrúar samstarfsaðilanna en verkefnið hlaut styrk frá Starfsmenntaráði. Samstarfsaðilar eru Félag lesblindra, Mímir-símenntun og Kvasir. Óskað var tilboða í framkvæmd rannsóknarinnar og var tekið tilboði frá Kná með Þóru Ásgeirsdóttur sem ábyrgðarmann. Hún gerir grein fyrir niðurstöðum í grein í þessari Gátt.

## Gæði náms

FA lauk vinnu í evrópska samstarfsverkefninu RECALL á árinu. FA tók við þessu verkefni þegar starfsemi Menntar var lögð niður. Verkefnið er umfangsmikið með þátttakendur frá níu löndum. Lokaafurðir verkefnisins liggja fyrir en þær leggja grunn að kerfi til vottunar fræðsluaðila. Verkefnið hefur verið kynnt hagsmunaaðilum og gæti nýst sem vottunarkerfi í tengslum við lög um framhaldsfræðslu.

EQM er afurð RECALL en EQM er gegnsætt matsferli fyrir fræðsluaðila til að meta starfshætti sína út frá viðurkenndum gæðaviðmiðum. EQM er hannað til að mæta kröfum um gagnsemi náms og sameiginleg gæðaviðmið fyrir fræðsluaðila utan hins formlega skólakerfis. EQM byggist á árlegu sjálfsmati sem er yfirfarið af viðurkenndum matsaðila. Matsaðili er einnig til ráðgjafar um gæðamál meðan á matsferlinu stendur. Fræðsluaðilar, sem uppfylla gæðaviðmið sem sett eru fram í EQM-matseyðublöðunum, fá að auglýsa fræðslustarfsemi sína með sérstöku gæðamerki. FA sá um gerð vefsíðu verkefnisins og sér um hana til ársins 2011.

## Námsnetið

Í september 2008 hóf FA að greiða mánaðarlega leigu fyrir afnot og viðhald Námsnets Stúdía auk hýsingar kerfisins og vistunar gagna. Námsnetið felur í sér umsóknarkerfi, samskiptakerfi leiðbeinenda og námsmanna, nemendabókhald, skipulag og bókhald fyrir námskeiðahald og fjármálabókhald. Einnig bókhald fyrir náms- og starfsráðgjöf, skýrslumið fyrir skýrslur til FA auk námsferilsskráningar. Enn er unnið að því

að laga og þróa einstaka þætti Námsnetsins að starfsemi símenntunarmiðstöðva og FA.

## Námsferilsskrár

Markmið með uppbyggingu námsferilsskráa er að finna auðvelda leið til að halda utan um námsferil einstaklinga í formlegu og óformlegu námi, jafnframt því að halda utan um raunfærnimat einstaklinga, jafngildingu mats miðað við formlegt nám, staðfesta færni á vinnumarkaði og hugsanlega einnig aðra færni sem hvorki hefur verið metin né staðfest.

Frágangi námsferilsskráningar í Námsnetinu er ekki lokið, meðal annars vegna þess að Skinna, nýr gagnagrunnur menntamálaráðuneytisins, er fyrst núna tilbúinn fyrir samskipti við námsferilsskrá Námsnetsins.

Náms- og starfsráðgjafar geta notað nemendabókhaldið til að halda utan um starf sitt með ráðþegum.

## Próun mats á raunfærni

Þrátt fyrir stutta sögu virðist ríkja að mestu sátt um framkvæmd og aðferðafræði sem notuð er við raunfærnimat. Samstarf og samræður hafa verið lykillinn að þessum árangri auk þess sem fjármagni hefur verið stýrt með þeim hætti að það gerir kröfu um samstarf milli formlega skólakerfisins og símenntunarmiðstöðva.

Það er eðlilegt að tortryggni sé til staðar þegar nýjar leiðir eru farnar. Mikilvægi þess að allir hagsmunaaðilar hafi möguleika að koma skoðunum sínum að og þær fái vandaða umfjöllum hefur orðið ljósari. Sífelld meiri þekking byggist upp og betur kemur í ljós hversu samstarf og góð verkefnastýring eru mikilvægir þættir í ferlinu. Einnig hefur það sýnt sig að eftirfylgni við einstaklinga, sem hafa lokið raunfærnimati, eykur verulega líkur á námi að loknu mati. Gleðileg dæmi um það eru að skólar hafa í auknum mæli búið til eða aðlagð námsúrreði fyrir hópa sem lokið hafa raunfærnimati.

Við vinnu vegna raunfærni hefur FA haft að leiðarljósi:

- Að skapa sátt um framkvæmd milli hagsmunaaðila.
- Að tryggja faglega framkvæmd en halda kostnaði í lágmarki.
- Að þekking, sem metin er með raunfærnimati, hafi sama vægi og þekking sem aflað er innan skólakerfisins.

Á árinu 2008 voru samþykkt ný lög um framhaldsskóla og þar er kveðið á um raunfærnimat og rétt til þess. Í 31. grein laganna er kveðið á um rétt nemenda sem innritast í framhaldsskóla til að raunfærni sé metin til náms og námseininga enda falli metin raunfærni að námskrá og námsbrautarlýsingum viðkomandi skóla. Viðurkennda raunfærni, sem fellur utan brautarkjarna, ber að meta sem valgreinar.

Auk þess var lagt fram frumvarp um framhaldsfræðslu (fullorðinsfræðslu) og í því frumvarpi er fjallað um raunfærnimat og ráðgjöf. Þessi lög náðu ekki fram að ganga en þar var ekki um að ræða andstöðu gagnvart innihaldi.

Verkefnum, sem snúa að raunfærnimati, má skipta í tvennt. Annars vegar þau verkefni sem snúa að löggiltum iðngreinum og hins vegar aðrar greinar. Verkefni, sem snúa að raunfærnimati í iðngreinum, hafa verið í miklum meirihluta og þá er verið að meta færni beint á móti námskrám úr skólakerfinu.

#### Raunfærnimat í löggiltum iðngreinum

Samningar um framkvæmd raunfærnimats í iðngreinum eru milli FA annars vegar og Fræðsluskristofu rafiðnaðarins og IÐUNNAR fræðsluseturs hins vegar. Þær sjá um verkefnastjórnun en verkefni eru unnin í samstarfi við framhaldsskóla og símenntunarmiðstöðvar eftir því sem við á.

Áætlaður meðalkostnaður við hverja raunfærnimatsmetna framhaldsskóláeiningu 2008/2009 er 8.392 kr. Innifalið í þessum tölum er kynning, vinna með þátttakendum í hópum, ráðgjöf, raunfærnimat og ráðgjöf að loknu mati.

Vísbendingar hafa komið fram um að mikill fjöldi þeirra sem ljúka raunfærnimati í iðngreinum snúi aftur í skóla. Sjá grein eftir Hildi Elínu Vigní í Gátt.

#### Önnur raunfærnimatsverkefni

Vinna er að hefjast við að breiða út aðferðafræði í raunfærnimati til fleiri greina og fleiri samstarfsaðila. Mímir-símenntun ásamt Þekkingarsetri Þingeyinga, Borgarholtsskóla og Framhaldsskólanum á Húsavík er að undirbúa raunfærnimat á móti leikskólalíðabru en fjárveiting til verkefnisins eru úr sjóði til raunfærnimats og námsráðgjafar. Fleiri verkefni eru í undirbúningi.

#### Þjálfun matsaðila

FA útbjó leiðbeiningarhandbók fyrir þá sem vinna að raunfærnimati. Leiðbeiningarhandbókin hefur verið notuð sem námsefni á þjálfunarnámskeiðum fyrir matsaðila. Námskeiðin eru 15 kennslustundir að lengd.

Markmið námskeiðsins eru að þátttakendur:

- Geri sér grein fyrir þeim aðferðum og viðmiðum sem gilda um faglegt raunfærnimat samkvæmt gildandi kerfi.
- Séu tilbúnir að vinna að mótun jákvæðra viðhorfa til raunfærnimats á starfsvettvangi sínum og almennt í þjóðfélaginu.
- Meti raunfærni á faglegan hátt og leysi úr álitamálum og noti viðmiðaramma FA um gæði, tímalengd og niðurstöður.

Miklar umræður hafa skapast um raunfærnimat á námskeiðunum og þau reyndust góður vettvangur fyrir skoðanaskipti fulltrúa hagsmunaaðila. Alls sótti 61 einstaklingur fjögur námskeið á síðasta ári eða samtals 888 nemendastundir.

#### Tilraunaverkefni: Félag tæknifólks í rafiðnaði

FA tók að sér verkefnisstjórn í verkefni á vegum Félags tæknifólks í rafiðnaði. Markmiðið er að útbúa viðmið til að meta þekkingu tæknimanna sem vinna við hljóðvinnslu, lýsingu og myndvinnslu. Verkefnið er krefjandi og hópurinn, sem um ræðir, hefur þekkingu á fjölbreyttu sviði. Verkefnið var þrengt strax í upphafi og fyrsti áfangi þess snýr að hljóðvinnslu.

Stofnaður var faghópur sem vinnur að þarfagreiningu fyrir mismunandi þætti hljóðvinnslu. Þar er mjög horft til evrópskra viðmiðarammans (EQF) og einnig horft til þeirrar vinnu sem lögð hefur verið í íslenskan viðmiðaramma. (NQF). Sjá grein eftir Björgu Pétursdóttur í Gátt.

Þegar niðurstaða liggur fyrir um hvernig greina á færni við hljóðvinnslu er gert ráð fyrir að útfæra hana fyrir lýsingu og myndvinnslu. Gert er ráð fyrir að stýrihópur fyrir þessu verkefni verði að mestu skipaður sömu aðilum úr atvinnulífinu. Þetta verkefni mun verða hluti af evrópsku verkefni

REVOW sem er framhald verkefnisins VOW sem unnið var af FA á árunum 2006–2008.

Erlend samstarfsverkefni:

OBSERVAL Leonardo-verkefni 2008–2010

OBSERVAL verður gagnabanki um framvindu raunfærnimats í Evrópu. Verkefnið hlaut styrk Leonardo da Vinci-starfsmenntaáætlunar Evrópusambandsins. Flest ríki þess eiga fulltrúa í verkefninu en auk þeirra eru Noregur og Ísland aðilar. Sviss á áheyrnarfulltrúa.

Í hverju landi fyrir sig verður safnað saman upplýsingum um hvernig til hefur tekist með raunfærnimat og hverju matið hefur skilað. Meðal þess efnis, sem safna á saman, eru lög, reglugerðir, eyðublöð, kynningar, blaðagreinar, tölfræði og reynslusögur þeirra sem gengið hafa í gegnum matsferlið.

OBSERVAL er stýrt af EUCEN – European University Continuing Education Network. EUCEN er að grunni til belgísk stofnun sem hefur það að markmiði að efla símenntun innan háskólasamfélagsins og auka áhrif háskólasamfélagsins í þróun símenntunar í Evrópu. Félagar í EUCEN eru 212 talsins frá 42 löndum og aðalstöðvarnar eru í Barcelona. OBSERVAL-verkefninu lýkur í desember 2010.

Viðurkenning á gildi starfa (REVOW)

Leonardo-verkefni frá 2009–2011

FA fékk styrk frá Leonardo-menntaáætluninni til að stýra verkefni um raunfærnimat í atvinnulífinu ásamt samstarfsaðilum frá Danmörku, Írlandi og Grikklandi. Samningur hefur verið undirritaður og var fyrsti fundur í október 2009. Verkefnið er yfirfærsluverkefni á verkefninu Gildi starfa (VOW) sem lauk árið 2008. Í þessu nýja verkefni verður aðferðafræðinni dreift til fleiri landa, auk þess sem aðferðafræðin verður þróuð einkum með hliðsjón af evrópskum viðmiðaramma (EQF).

Hópur sérfræðinga um raunfærni á vegum NVL

FA hefur tekið þátt í norrænu sérfræðinganeti um raunfærnimat á vegum NVL.

Hlutverk netsins er að:

- Móta stefnu og áherslur varðandi raunfærnimat á Norðurlöndum



Starfsmenn FA með REVOW samninginn. Frá vinstri: Haukur Hardarson, Ingibjörg Elsa Guðmundsdóttir og Guðrún Reykdal.

- Ræða viðfangsefni
- Miðla og safna reynslu

Helstu verkefni lutu að því að safna saman upplýsingum um raunfærnimat og miðla upplýsingum um framkvæmd. Á árinu var lögð áhersla á að safna upplýsingum um verkfæri sem hægt er að nálgast með rafrænum hætti. Einnig er búið að leggja drög að hringborðsumræðum um raunfærnimat en raunfærnimat er eitt af áhersluverkefnum á vegum norrænu ráðherranefndarinnar árið 2009.

Íslenskur ráðgjafahópur starfar í tengslum við sérfræðinganetið og kom hann saman á árinu til að fjalla um þróunina hérlendis.

Þróun náms- og starfsráðgjafar

Náms- og starfsráðgjöf fyrir fólk í atvinnulífinu er nú starfrækt hjá öllum símenntunarmiðstöðvunum og Mími-símenntun fjórða árið í röð og hjá IÐUNNI fræðslusetri og Fræðsluskrifstofu rafiðnaðarins þriðja árið í röð með samningum við FA. Hlutverk FA er að halda utan um samstarfsnet þessara ráðgjafa og veita þeim handleiðslu og ráðgjöf eftir megni ásamt því að þróa ráðgjöfina í samstarfi við þá.

Samráðsvettvangur – fræðslufundur

Haldnir voru fimm fræðslu- og samráðsfundir með náms- og starfsráðgjöfum í samstarfsneti FA.

Fyrsti fræðslufundurinn var haldinn 12. september. Á



Náms- og starfsráðgjafar virkjaðir í þágu atvinnuleitenda, undirskrift samnings. Frá vinstri: Inga Dóra Halldórsdóttir, formaður KVASIS, samtaka fræðslu- og símenntunarmiðstöðva, Gissur Pétursson, forstjóri Vinnuálastofnunar og Ingibjörg Elsa Guðmundsdóttir, framkvæmdastjóri FA.

Þeim fundi var áhersla lögð á þróun gæðaviðmiða og skilgreiningu á hópráðgjöf. Einnig kynnti ein símenntunarmiðstöð framkvæmd ráðgjafar.

Haldinn var sérstakur fundur fyrir náms- og starfsráðgjafa úr samstarfsneti FA daginn fyrir ársfund. Þar kynnti dr. David Blustein kenningar sínar og ræddi við náms- og starfsráðgjafa um starfsvettvang þeirra og hvað mikilvægast er í starfi með þeim sem hafa minnsta formlega menntun.

Þriðji fræðslufundur var haldinn 7. janúar. Á þeim fundi var lögð mikil áhersla á sjálfsefningu í starfi auk þess sem tvær símenntunarmiðstöðvar kynntu starfsemi sína. Einnig var kynntur endurhæfingarsjóðurinn VIRK.

Fjórdi fundur var haldinn 17. apríl og var sá fundur sameiginlegur með ráðgjöfum Vinnuálastofnunar og til umræðu og kynningar voru málefni sem snúa að atvinnuleitendum og þjónustu við þá. Rætt var um hugsanlegt samstarf ráðgjafa Vinnuálastofnunar og símenntunarmiðstöðvanna til að mæta þeirri miklu þörf sem skapast hefur fyrir ráðgjöf við atvinnulaust fólk.

Fimmti fundurinn var haldinn 5. júní og var lögð áhersla á hópráðgjöf og sjálfsefningu, auk þess sem ein miðstöð kynnti starfsemi sína. Jafnframt var kynnt hlutverk náms- og starfsráðgjafa í raunfærnimatsferlinu. Fjallað var um hlutverk námsráðgjafarinnar í þarfagreiningu fyrir markhóp FA.

Í heild voru haldnir fimm fræðslufundir. Fjöldi þátttakenda var 76. Nemendastundir í heild voru 444.

Fleiri náms- og starfsráðgjafar virkjaðir í þágu atvinnuleitenda

Á haustmánuðum 2009 átti Fræðslumiðstöð atvinnulífsins þátt í að virkja fleiri náms- og starfsráðgjafa í þágu atvinnuleitenda. Tveir samningar voru gerðir, annars vegar á milli FA, Vinnuálastofnunar og Kvasis, samtaka fræðslu- og símenntunarmiðstöðva og hins vegar milli FA, Vinnuálastofnunar og IÐUNNAR fræðsluseturs. Með samningum þessum munu náms- og starfsráðgjafar á vegum Kvasis og IÐUNNAR fræðsluseturs fara markvisst í að hvetja atvinnuleitendur sem tryggðir eru innan atvinnuleysistryggingakerfisins til virkni í samstarfi við Vinnuálastofnun.

Verkfæri á vefnum

Á heimasíðu FA er lokað svæði fyrir náms- og starfsráðgjafa þar sem sett eru inn gögn sem nýtast þeim í starfi. Reglulega er bætt við gögnum.

Vegna fjármálakreppunnar, sem brast á í lok ársins með miklu atvinnuleysi, var búin til upplýsingaveita á vefsíðu FA. Fljótlega kom í ljós að þessi vefsíða gagnast ekki hvað síst náms- og starfsráðgjöfum þar sem strax varð vart við aukna ásókn þeirra sem misst hafa vinnu í náms- og starfsráðgjöf. Haft hefur verið samráð við náms- og starfsráðgjafa vegna innihalds síðunnar.

Þróun aðferða í fullorðinsfræðslu og starfsmenntun

Á þessu ári var lögð áhersla á kennslufræðinámskeið vegna íslenskukennslu fyrir útlendinga en einnig haldið áfram að viðað hugmyndum og aðferðum sem aukið geta gæði í fullorðinsfræðslu og miðla þeim til samstarfsaðila og annarra á námskeiðum, fundum, ráðstefnum og með ráðgjöf.

Námskeið

Liður í því að auka gæði fullorðinsfræðslu og starfsmenntunar er tilboð FA til samstarfsaðila sinna um námskeið í kennslufræði fullorðinna. Unnið var að því að þróa og endurskoða grunnkennslufræðinámskeiðið Stiklur sem ætlað er leiðbeinendum í fullorðinsfræðslu með áherslu á markhóp FA. Náms-

skeiðið skiptist nú í sex efniseiningar (módúla) sem samantlagt eru 42 kest. Hægt er að taka hverja einingu fyrir sig eða tefla þeim saman eftir þörfum og hentugleikum hverju sinni. Unnið er að undirbúningi fleiri efniseininga. Haldin voru 9 námskeið á árinu fyrir 123 þátttakendur. Heildarnemendastundafjöldi var 1.403.

Hópur sérfræðinga um kennslufræði fullorðinna á vegum NVL

FA hefur tekið þátt í norrænu sérfræðinganeti um kennslufræði fullorðinna á vegum NVL. Hlutverk netsins er að:

- Kanna og kortleggja þörf fyrir símenntun leiðbeinenda, ráðgjafa, skipuleggjenda, og annarra sem fást við nám fullorðinna.
- Skipuleggja, halda og meta nýskapandi tilraunanámskeið fyrir þverfaglegan norrænan markhóp í samstarfi við stofnanir á Norðurlöndunum
- Koma á laggirnar norrænu námstilboði með símenntun fyrir þá sem koma að námi fullorðinna

Á árinu hafa verið haldin þrjú tilraunanámskeið: „The teacher as a coach“, haldið í Team Academy, Jvaskylä, Finnlandi, „The educator on the scene“, haldið í Tietgen Competence Centre, Óðinsvéum og Performers House, í Silkeborg, í Danmörku og „Needs Assessment – the educator as a course designer“, sem haldið var af Háskóla Íslands í Reykjavík.

Samningur um verkefni í íslensku fyrir erlenda starfsmenn

Samningur var gerður við menntamálaráðuneytið um ýmis verkefni á sviði íslenskukennslu fyrir erlenda starfsmenn sumarið 2008. Vinna við verkefnið hófst strax sl. haust. Helstu afurðir þessa samnings eru:

1. Samstarf við Ísbrú og Háskóla Íslands um innihald og skipulag námskeiða fyrir kennara í íslensku. Haldin hafa verið fjögur námskeið af fimm sem samningurinn kveður á um. 51 kennari hefur tekið þátt í þeim, heildarnemendastundafjöldi er 1.086. Síðasta námskeiðið af fimm

á að fjalla um framhaldsnámsskrá sem ekki er komin út.

2. Unnið hefur verið í samstarfi við menntamálaráðuneytið að hönnun vefsíðu er veiti upplýsingar um íslenskukennslu.
3. Í gangi er vinna við námsefnisgerð með fyrstu námsskrá í íslensku fyrir útlendinga. Höfundar munu skila af sér efni síðar í haust og í byrjun næsta árs.
4. Gerð hefur verið tillaga að námsskrá fyrir framhaldsnám í íslensku sem ætluð er aðfluttum einstaklingum af erlendum uppruna sem lokið hafa fyrri námsskrá.
5. Fengnir voru þrjár sérfræðingar í kennslu og námsskrárgerð til að vinna að verkinu ásamt verkefnisstjóra og einnig var leitað til annarra sérfræðinga um yfirlestur og athugasemdir.
6. Þau sem störfuðu að námsskrárskrifum voru: Inga Karlsdóttir, kennslufræðingur og íslenskukennari, Samúel Lefever, lektor við HÍ og sérfræðingur í evrópsku tungumálamöppunni, Þorbjörg Halldórsdóttir, íslenskufraeðingur og kennari í íslensku hjá Mími-símenntun, Sigrún Jóhannesdóttir, kennslufræðingur og verkefnisstjóri hjá FA. Tillöggunni var skilað inn til ráðuneytisins í lok apríl.

Söfnun og miðlun upplýsinga

Ársrit FA er gefið út einu sinni á ári í tengslum við ársfund félagsins. Gátt er liður í kynningu á málefnum þeim sem Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hefur verið falið að vinna að. Ritið var sent mjög víða, m.a. til framhaldsskóla, símenntunarmiðstöðva og bókasafna. Það er notað til kennslu í fjórum háskólum: HÍ, HA, LHÍ og KHÍ. Ársritið er einnig á vef Fræðslumiðstöðvarinnar, [www.frae.is](http://www.frae.is).

Ársfundur FA var haldinn 20. nóvember á Grand Hótel. Fundinn sátu um 80 manns. Guðrún Eyjólfssdóttir, formaður FA, setti fundinn. Dr. David Blustein, ráðgjafasálfræðingur frá Boston, hélt erindi um náms- og starfsráðgjöf á breyttum tímum með hliðsjón af hnattvæðingu, atvinnu og nýrri stöðu í hagkerfum. Ingigerd Green, ráðgjafi frá Gautaborg, hélt erindi um nýja leiðtogahugsun til samkeppnishæfni, sjálfbærni og velferðar. Egill Þórarinsson og Svanur P. Brandsson sögðu frá reynslu sinni en þeir tóku báðir þátt í raunfærni-matsverkefninu „Bættu um betur“ í húsasmíði hjá IÐUNNI

fræðslusetri sem lauk í júní 2007. Veitt var viðurkenningin fyrirmynd í námi fullorðinna og hlutu hana þeir Halldór Eyþórsson og Ómar Örn Jónsson. Halldór Eyþórsson er kjötiðnaðarmaður og lauk námsleiðinni „Aftur í nám“ hjá Mími-símenntun haustið 2007. Árið 2008 lauk hann einnig „Grunnmenntaskólanum“ hjá Mími-símenntun og hóf sama ár nám í kennsluréttindanám á menntavísindasviði Háskóla Íslands.

Ómar Örn Jónsson lauk námsleiðinni „Aftur í nám“ hjá Þekkingarsetri Þingeyinga á Húsavík haustið 2007. Að því loknu fór hann í raunfærnimat í húsasmíði hjá Símenntunarmiðstöð Eyjafjarðar (Símei) í samstarfi við Verkmenntaskólann á Akureyri og IÐUNA fræðslusetur. Áður en Ómar hóf námið hjá Þekkingarsetri Þingeyinga hafði hann unnið við húsasmíðar og ekki stundað formlegt nám síðan hann var unglingur fyrir utan fjarnám í húsasmíðum sem hentaði honum ekki. Fundarstjóri ársfundarins var Gylfi Arnbjörnsson, forseti ASÍ.

## Kynningarefni

Vefsvæði FA, [www.frae.is](http://www.frae.is), tók breytingu á árinu 2009 þegar nýr vefur fór í loftið í byrjun árs. Á vefsvæðinu má finna allt það efni sem gefið hefur verið út af FA. Þar eru bæði námskrár, ársritið Gátt, bæklingar o.fl.

Í byrjun mars 2009 var vefurinn [www.menntatorg.is](http://www.menntatorg.is) opnaður en ábyrgð og umsjón með verkefninu er í höndum FA. Hugmyndin að vefsvæðinu kom frá Samstarfshópi um menntunarræði sem stjórn FA kom á laggirnar haustið 2008 en vefurinn er hugsaður fyrir þá sem eru 20 ára og eldri, hafa ekki lokið framhaldsskóla, eru atvinnulausir og eru að leita sér að stuttu námi eða námskeiði. Þá má nefna að FA sá einnig um vinnu við að gefa út kynningarbækling um vefsvæðið [www.menntatorg.is](http://www.menntatorg.is) en þar er að finna stutta lýsingu á því sem er að finna á vefsíðunni.

## 2) ÖNNUR VERKEFNI FA

NVL, Norrænt tengslanet um nám fullorðinna  
 NVL (Norrænt tengslanet um nám fullorðinna) er starfrækt á vegum Norrænu ráðherranefndarinnar. FA tók að sér að ráða ritara framkvæmdastjóra NVL fyrri helming ársins 2009.

Umsjón með tengslanetinu var flutt frá Svíþjóð til Noregs um mitt ár 2009. Störf tengiliða þjóðanna voru auglýst, FA sendi umsókn með tillögu um Sigrún Kristínu Magnúsdóttur sem tengilið fyrir Íslands hönd. Í kjölfarið var gerður nýr samningur um verkefnið frá 1. júlí 2009 til ársloka 2012.

Ísland hefur haft forgöngu um nokkur verkefni NVL, þ. á m. vinnu norræns þankabanka, færni til framtíðar. Í nóvember 2008 hélt NVL á Íslandi, í samstarfi við Símei, ráðstefnu á Akureyri sem bar yfirskriftina: „Hvernig sköpum við atvinnulíf framtíðarinnar?“ við góðar undirtektir. Annað verkefni í umsjón Íslands er Distans-hópurinn um fjarkennslu. Þá hafa tveir íslenskir bakhópar starfað á árinu, annar um gæði í fullorðinsfræðslu og hinn um raunfærnimat.

Distans-hópurinn hefur haldið röð námsstefna um tæknistutt nám á árinu. Námsstefnurnar hafa verið bæði staðbundnar en einnig með þátttöku á vefnum. Sú fyrsta var haldin í september í Finnlandi, önnur á Íslandi í desember, þriðja í febrúar í Noregi. Þá stóð hópurinn að tveggja daga ráðstefnu í Kaupmannahöfn í maí, „ON THE GO“. Umfjöllunarefnið var nám stutt fartækni, fartölvum, farsímum og öðrum handbúnaði.

Fjöldi þátttakenda í málstofum og ráðstefnum á vegum NVL á Íslandi og samstarfsaðila var á árinu hátt á sjöunda hundrað hvaðanæva af Norðurlöndunum. Samsetning þátttakenda er ólík frá einum viðburði til annars. Flestir eru frá fræðslu- og símenntunarmiðstöðvum og stéttarfélagum, síðan fylgja fulltrúar frá fræðsluáðilum atvinnulífsins og formlegri fullorðinsfræðslu á Íslandi.

## Fagråd verslunar og þjónustu

Í samningi milli FA og Starfsmenntasjóðs verslunar- og skrifstofufólks og Fagráðs verslunar- og þjónustugreina (FVP) er FA falið að framkvæma tiltekin viðfangsefni á sviði fræðslumála. Að FVP standa Landssamband íslenskra verslunarmanna (LIV), VR og Samtök atvinnulífsins (SA).

Fjórða starfsári Fagráðsins er nú að ljúka. Unnið hefur verið að framgangi flestra verkefna á sama hátt og áður en Fagráðið hefur fengið til sín nokkur ný verkefni.

Í byrjun árs 2007 var gerður samningur milli FVP og Starfsgreinaráðs skrifstofu- og verslunargreina (SSV) um að FVP taki að sér að sinna reglulegri starfsemi SSV. Hafa



þau verkefni að mestu lotið að nýrri aðalnámsskrá framhaldsskóla. Í lok ágúst staðfesti menntamálaráðuneytið nýja tveggja ára námsskrá, „Starfsnám þjónustu í skrifstofu- og verslunargreinum“, sem skiptist annars vegar í grunnnám og síðan velja nemendur sér ýmist skrifstofubraut eða verslunarbraut.

Eins og heiti námsins gefur til kynna er um starfsnám að ræða og hefur FVP í samstarfi við Mími-símenntun unnið ferilmöppur fyrir nemendur til nota í starfsnáminu. Þá útbjó FVP námskeiðspakka fyrir verðandi leiðbeinendur í starfsnámi. Auk þess hefur verið unnið að kynningu á náminu meðal fyrirtækja. FVP hefur verið í góðu sambandi við framkvæmdaðila námsins og aðstoðað nemendur við að finna sér fyrirtæki til að stunda starfsnámið hjá, auk þess að vera einstaka fyrirtæki innan handar við framkvæmd þess.

ReTAIL (Retail Management for Adults in Lifelong Learning) er verkefni á vegum menntaáætlunar Evrópusambandsins. Verslunarskóli Íslands leiðir verkefnið en FVP er þátttakandi fyrir milligöngu FA. Auk Íslendinga taka Finnar og Skotar þátt í verkefninu. Markmið verkefnisins er gerð rafræns námsefnis til kennslu í verslunarstjórnun. Er hér um yfirfærsluverkefni að ræða sem byggist á að nýta fyrirliggjandi hugmynda- og aðferðafræði til gerðar námsefnis sem nýtist öllum þáttökulöndunum.

FVP hefur í samstarfi við Rannsóknarsetur verslunarinnar og Capacent unnið að rannsókn á menntaþörf meðal lægstu stjórnenda í þjónustufyrirtækjum. Rannsóknin er unnin með styrk frá Starfsmenntaráði og stýrt af Rannsóknarsetri verslunarinnar. Sjá grein Björns Garðarssonar í Gátt.

Verslunarfagnám var kennt af Mími-símenntun veturinn 2008–2009 og útskrifuðust átta nemendur vorið 2009. Þar var í fyrsta sinn beitt aðferðum raunfærnimats til að meta starfsþekkingu nemendanna. FVP vann með Mími-símenntun að undirbúningi og framkvæmd matsins.

Í kjölfar uppsagna starfsmanna hjá nokkrum verslunar-fyrirtækjum síðastliðinn vetur fór FVP í samstarfi við Mími-símenntun og að ósk nokkurra fyrirtækja í skipulagðar heimsóknir þar sem kynnt var ókeypis námsráðgjöf fyrir alla starfsmenn auk þess sem FVP kynnti Starfsmenntasjóð verslunar- og skrifstofufólks og nokkrar af þeim námsleiðum og námskeiðum sem í boði eru og styrktar eru af sjóðnum.

Alls voru yfir 100 vinnustaðir heimsóttir og rætt við á sjötta hundrað manns.

## UM HÖFUNDINN

Ingibjörg Elsa Guðmundsdóttir er framkvæmdastjóri Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins. Hún hefur B.A.-próf í sálfræði, kennsluréttindi frá HÍ, M.Ed.-próf í kennslufræðum frá Harvard-háskóla í Bandaríkjunum og framhaldsmenntun í fullorðinsfræðslu frá Háskólanum í Linköping í Svíþjóð. Ingibjörg hefur unnið við fullorðinsfræðslu frá 1985 við stjórnun, kennslu og skipulagningu, m.a. hjá Menningar- og fræðslusambandi alþýðu og Tómstundaskólanum. Hún hefur einnig tekið þátt bæði í evrópskum og norrænum samstarfsverkefnum á sviði fullorðinsfræðslu og starfsmenntunar.

GYLFI DALMANN AÐALSTEINSSON OG EIRÍKUR HILMARSSON

## SVELTUR SITJANDI KRÁKA, FLJÚGANDI FÆR

Íslenskur vinnumarkaður er um margt sérstakur og frábrugðinn vinnumörkuðum í nágrannalöndum okkar. Það sem helst einkennir íslenskan vinnumarkað er hversu smár og einsleitur hann er með u.þ.b. 180.000 starfandi. Opinber vinnumarkaður er stór sem að hluta til skýrist af stóru velferðarkerfi sem rekið er af ríki og sveitarfélögum, s.s. heilbrigðis- og menntamál. Önnur helstu einkenni íslensks vinnumarkaðar er mikill fjöldi stéttarfélaganna, mjög mikil atvinnuþátttaka karla og kvenna, tiltölulega lágt menntunarstig vinnuafslins, langur vinnutími, há stéttarfélagssáttmála, há verkfallstíðni meðal opinberra starfsmanna og kjarasamningar sem ýmist eru miðstýrðir eða dreifstýrðir (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2006). Íslenskur vinnumarkaður er einnig mjög sveigjanlegur (Eiríkur Hilmarsson og Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2009; Árelía Eydís Guðmundsdóttir, 2002 og Katrín Ólafsdóttir, 2008). Sá sveigjanleiki birtist m.a. í því að fyrirtæki geta mætt breytingum í umhverfinu á skjótan og skilvirkan hátt, vinnumarkaðurinn er tiltölulega lítt reglubundinn og auðvelt er fyrir vinnuveitendur að ráða og reka starfsmenn, bregðast við niðursveiflu og aðlagast þegar störf hverfa (Katrín Ólafsdóttir, 2008). Í slíku umhverfi er mikilvægt fyrir einstaklinga að vera starfshæfir, þeir gætu þurft að vera án atvinnu um tíma, minnka við sig starfshlutfall eða skipta um starfsvettvang. Á meðan þetta ástand varir þarf einstaklingurinn að búa sig undir ný verkefni, nýja hæfni og jafnvel nýtt starf. Í þessari grein verður fjallað um helstu sérkenni íslensks vinnumarkaðar, rætt verður um tvö lykilhugtök mannaútsjórnunar, starfsþróun og starfshæfi eða starfshæfni. Sérstakur gaumur verður gefinn að sambandi menntunar og atvinnuleysis. Í þessari grein verður ekki komið með tillögur þess efnis hvers konar menntun eða þjálfun eigi að bjóða einstaklingum svo að þeir styrki stöðu sína á vinnumarkaði. Hins vegar er margt sem bendir til þess að leggja þurfi mikla áherslu á að þjálfna einstaklingsbundna hæfnisþætti.



Gylfi Dalmann Aðalsteinsson



Eiríkur Hilmarsson

## STÉTTARFÉLÖG OG MANNAUÐS-STJÓRNUN

Hugtakið mannaútsjórnun (e. human resource management) hefur nokkuð víðtæka merkingu innan stjórnumarfræðanna (Torrington o.fl., 2005). Mannaútsjórnun snýst að stórum hluta um leiðir til að skapa fyrirtækjum samkeppnisforskot þar sem dýrmætasta auðlindin er starfsfólkið, mannaúdurinn. Samkeppnisforskoti er m.a. hægt að ná með markvissri starfsþróun

og þjálfun starfsmanna. Hvað sem öllum ágreiningi um túlkun og nálganir á hugtakinu mannaútsjórnun líður þá hafa orðið miklar breytingar í stjórnun starfsmannamála síðustu áratugi. John Storey (2001) skilgreinir mannaútsjórnun sem sértæka nálgun á stjórnun starfsmanna innan skipulagsheilda sem hefur það meginmarkmið að hjálpa skipulagsheildum að öðlast samkeppnisforskot. Þessu markmiði er hægt að ná með stefnumiðuðum aðferðum mjög hæfra starfsmanna sem sýna mikla hollustu og tryggð. Grundvallaratriðið segir Storey (2001) er að vanda val starfsmanna og sinna starfsþróun þeirra innan skipulagsheilda.

Nokkuð hefur verið fjallað um samspil mannaútsjórnunar og stéttarfélaganna (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2003; Kelly, 1998; Pettinger, 2000, Boeri, et.al. 2001). Með tilvist og innleiðingu mannaútsjórnunar hafa stéttarfélag staðið frammi fyrir þremur valkostum: sitja hjá aðgerðarlaus og sjá hvað framtíðin ber í skauti sér, berjast gegn aðferðafræðinni eða meðtaka boðskapinn. Almennt hafa stéttarfélag kosið að samþykkja innleiðingu nýrra stjórnumarháttanna og á sama tíma hafa stéttarfélag mörg hver breytt áherslum sínum (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2003; Ingibjörg Eðvaldsdóttir, 2008). Í bók sinni Jobshift: How to prosper in a workplace without

jobs segir William Bridges (1994) að eitt meginhlutverk stéttarfélaganna verði að leggja áherslu á að tryggja samkeppnisstöðu félagsmanna í umhverfi þar sem mikil samkeppni ríkir á milli starfsmanna. Menntunarhlutverk stéttarfélaganna mun eflast og hlutverk þeirra mun í ríkara mæli snúast um að tryggja samkeppnisstöðu félagsmanna og undirbúa þá fyrir breytingar á vinnumarkaði með því að gera þá starfshæfa og betur í stakk búna til að bregðast við breytingum.

Eitt birtingarform þessara breytinga er breytt áhersla í kröfugerð og mótnun kjarasamninga. Sigríður Þrúður Stefánsdóttir (2004) kemst að þeirri niðurstöðu í rannsókn sinni á þróun sí- og endurmenntunar í kjarasamningum á almennum vinnumarkaði á árunum 1990–2004 að þessir þættir hafa fengið aukið vægi í kjarasamningum. Réttur launþega til menntunar og fræðslu jókst talsvert á tímabilinu. Aðilar vinnumarkaðarins lögðu mikla áherslu á menntun og fræðslu og birtist það m.a. í bókunum við kjarasamninga sem gerðir voru á tímabilinu. Sigríður bendir á að vatnaskil urðu við gerð kjarasamninganna 1997 og 2000 þegar samkomulag náðist um fjármögnun sérstaks starfsmenntasjóðs verslunar- og verkafólks en það sýndi fram á mikilvægi sí- og endurmenntunar í kjarasamningum.

Ingibjörg Eðvaldsdóttir (2009) hefur kannað þróun kjarasamninga VR á árunum 1977–2008. Hún kemst m.a. að þeirri niðurstöðu að greina megi meiri áherslur á þátt einstaklingsins í kjarasamningum með einstaklingsmiðuð ákvæði að leiðarljósi, s.s. persónubundin laun og launaviðtöl. Með persónubundnum launum er átt við að laun eigi að endurspeglar menntun, ábyrgð, hæfni og færni starfsmanna ásamt innihaldi starfsins og þeirri ábyrgð sem fylgir starfinu. Samfara þessum breytingum hafa stéttarfélög eins og VR boðið félagsmönnum upp á námskeið í launaviðtölum. Þessi námskeið hafa gengið út á það að einstaklingar þekki styrkleika og veikleika sína, greini helstu hæfnisþætti sína og komi auga á á hvaða sviðum þeir helst vilja bæta sig. Þannig er lagður grunnur að því að þátttakendur komi auga á hæfni, færni og þekkingu sem þarf til að bera og nýst getur í starfi. Enn fremur er farið yfir grunnatriði í samningatækni. Í kjarasamningum er ákvæði um að félagsmaður eigi rétt á sérstöku viðtali við vinnuveitenda sinn þar sem til umræðu eru starfskjör hans. Nokkur gagnrýni hefur komið fram á markaðslaun

og sú gagnrýni hefir m.a. snúið að því að byrðar séu lagðar á félagsmenn að þeir beri ábyrgð á eigin kjarabaráttu. Hugmyndafræðin á bak við þetta er að sérhver starfsmaður sé í stöðugri starfsþróun, sé í raun það starfshæfur að hann geti borið og beri ábyrgð á sjálfum sér. Í kjölfar efnahagshrunsins í október 2008 hafa mörg þessara svokölluðu launaviðtala snúist í launalækkunarviðtöl. Þessi umræða leiðir hugann að hugtökunum starfsþróun og starfshæfni.

## STARFSÞRÓUN OG STARFSHÆFNI

Kröfur til starfsmanna aukast sífellt. Í nútímavinnuumhverfi er sérhver launþegi sinnar gæfu smiður og segja má að sveltí sitjandi kráka en fljúgandi fær. Ef starf á að endurspeglar ábyrgð, hæfni og færni starfsmanna er mikilvægt fyrir starfsmenn að huga vel að menntun sinni og vera í stöðugri þróun. Í rannsókn Guðrúnar Láru Skarphéðinsdóttur (2008) á helstu eiginleikum besta samstarfsmannsins kemur fram að hann býr yfir léttleika, jákvæðni, virkri þátttöku í starfi og nýtur virðingar samstarfsmanna. Hér er frekar um persónuleg einkenni að ræða en starfstengd. Þuríður Helga Kristjánsdóttir (2007) kemst að þeirri niðurstöðu í rannsókn, sem náði til 209 stjórnenda í einkageiranum og í opinbera geiranum, að þættir, sem stjórnendum þykir mikilvægastir í fari starfsmanna, eru samviskusemi, jákvæðni, dugnaður og stundvísi.

Rannsóknir Guðrúnar og Þuríðar sýna glögglega hversu mikilvægir persónulegir þættir eru í fari einstaklinga.

Starfsþróun gengur út á að þróast í starfi, tileinka sér nýja þekkingu, færni og hæfni. Áður fyrr var talið að starfsþróun væri á ábyrgð yfirmanna en nú er það almenn skoðun að sérhver starfsmaður beri ábyrgð á eigin starfsþróun. Hægt er að líta á starfsþróun sem fjárfestingu, bæði fyrir starfsmanninn sjálfan og vinnustaðinn. Gott er fyrir fólk að hafa einnig í huga að starfsmisssir gæti verið handan við hornið og því mikilvægt að vera í stakk búni til að sækja um nýtt starf og hafa þá færni, hæfni, þekkingu og reynslu sem auðveldar starfsleitina.

Stundum hefur hugtökunum starfsþróun og starfsframa verið ruglað saman; starfsframi gengur út á það að klifra upp metordastigann en starfsþróun að vera betri í starfinu og tileinka sér nýja færni. Segja má að starfsmenn leggi á það áherslu að fá sanngjörn laun fyrir sanngjarnt vinnuframlag,

fjölþætt verkefni í vinnunni, nægilega þjálfun ásamt vel skilgreindri starfsþróun. Það er afar mikilvægt á tímum niðursveiflu og niðurskurðar að gæta vel að þróun og þjálfun starfsmanna. Það er alltof algengt að fyrirtæki dragi úr framlagi til þjálfunar og fræðslu en á hinn bóginn er margt sem bendir til þess að þau fyrirtæki, sem halda í horfinu með fræðslu og þjálfun, séu fljótari en ella að ná sér á strik þegar uppsveiflan kemur aftur. Ná tengt hugtakinu starfsþróun er hugtakið starfshæfni. Skýra má hugtakið starfshæfni með mynd nr. 1.

Mynd 1. Líkan fyrir fyrirmyndarstarfsmenn.  
Heimild: Claus Møller (1992)

		Starfsmaður hefur getu til að sinna starfi	
		Nei	Já
Starfsmaður hefur vilja til að sinna starfi	Nei	Fluttur til í starfi Brottrekstur	Hvatning
	Já	Starfsmaður fær viðeigandi þjálfun	Starfshæfni Fyrirmyndar starfsmaður

Markmiðið með starfshæfni er að allir starfsmenn hafi getu og vilja til að sinna starfinu. Starfsmaður, sem hvorki hefur getu né vilja til að sinna starfi, á það á hættu að vera fluttur til í starfi eða sagt upp. Starfsmaður, sem hefur getu en skortir vilja, þarfnast hvatningar í starfi svo að hann eigi möguleika á að verða fyrirmyndarstarfsmaður. Sá starfsmaður, sem hefur ekki getu til að sinna starfi sínu en hefur til þess vilja, þarfnast viðeigandi þjálfunar og fræðslu til að öðlast fulla starfshæfni og verða fyrirmyndarstarfsmaður. Fyrirmyndarstarfsmaðurinn er sá sem býr yfir fullri starfshæfni, nýtur umboðs til athafna, fær tækifæri og verkefni við hæfi, hefur getuna til að sinna starfi og vilja til að sinna því.

## HVERNIG MÁ BREGÐAST VIÐ ATVINNULEYSI?

Ríkinu, sveitarfélögum, aðilum vinnumarkaðarins og fleirum er ætlað að skapa umhverfi fyrir blómlegt atvinnulíf og fulla atvinnu. Stjórnvöld setja fram atvinnustefnu sem horfir ekki bara til skamms tíma heldur til lengri tíma. Stéttarfélög og vinnuveitendur þurfa að móta markvissar aðgerðir sem skapa stöðugleika á vinnumarkaði en það eru forsendur fyrir atvinnu-

lífið til að takast á við erfið verkefni. Síðast en ekki síst þá þarf einstaklingurinn að treysta á sjálfan sig. Hann þarf að styrkja stöðu sína á vinnumarkaði með því að huga að starfshæfni sinni og starfsþróun. Sá sem er í atvinnuleit þarf að huga að bestu aðferðum eða leiðum til að landa starfi.

Starfshæfni einstaklinga veltur á mörgum þáttum, þar á meðal starfsreynslu og menntun, en persónubundnir þættir eru einnig mikilvægir og margt er hægt að gera til að efla persónulega þætti. Í þeim efnum eru í fullu gildi orðatil-tækin sveltur sitjandi kráka, fljúgandi fær, hver er sinnar gæfu smiður og maður uppsker eins og maður sáir. Í nýlegri grein sem birtist í Harvard Business Review í nóvember á síðasta ári er fjallað um það hvernig einstaklingar geta haldið starfi sínu á tímum kreppu og niðursveiflu; svarið var einfalt, vera hamingjusamur og brosa (Banks og Coutu, 2008). Því er stundum haldið fram að sá sem er að ráða í starf taki ákvörðun um ráðninguna á fyrstu 30 sekúndum viðtals, fyrsta viðmót skiptir miklu máli og getur t.d. handtak í upphafi ráðið úrslitum. Fyrirtæki þurfa við ráðningu að raða þremur atriðum í röð eftir mikilvægi: menntun, reynslu og persónuleika. Oft er persónuleiki settur í fyrsta sæti við ráðningu.

Elín Valgerður Margrétardóttir (2006) gerði rannsókn sem náði yfir vinnumarkaðsúrræði sem atvinnuleitendum stendur til boða og hvort þau úrræði standi undir og séu í samræmi við kröfur vinnumarkaðarins og ýti þannig undir starfshæfni einstaklingsins. Rannsóknin byggist á 11 viðtölum. Sex viðtöl við atvinnuleitendur sem voru spurðir hvernig þeim gengi að fóta sig í breyttu vinnuumhverfi og hvernig þeir upplíðu stuðning sem þeim stóð til boða. Fimm viðtöl við stjórnendur og sérfræðinga sem voru spurðir um viðhorf sitt til þróunar vinnumarkaðarins og til starfsmanna. Helstu niðurstöður voru þær að þó mikið væri lagt upp úr gildi menntunar á vinnumarkaði skipta einstaklingsbundnir hæfnipættir miklu máli þegar stjórnendur eru að velja starfsmenn. Elín bendir á að vinnumarkaðsúrræðin gangi að stórum hluta út á almenn námskeið en það vanti að þjálfna upp einstaklingsbundna hæfnisþætti samhliða. Í atvinnuauklýsingum má sjá hversu mikil áhersla er lögð á persónulega þætti. Í meðfylgjandi töflu má sjá einstaklingsbundnar hæfniskröfur sem gerðar eru til starfsmanna eins og þær birtast í atvinnuauklýsingum Morgunblaðsins í ágúst 2009.

Mynd 2. Einstaklingsbundnar hæfniskröfur til starfsmanna samkvæmt atvinnuauðglýsingum Mbl. í ágúst 2009. Heimild: www.mbl.is ágúst 2009.

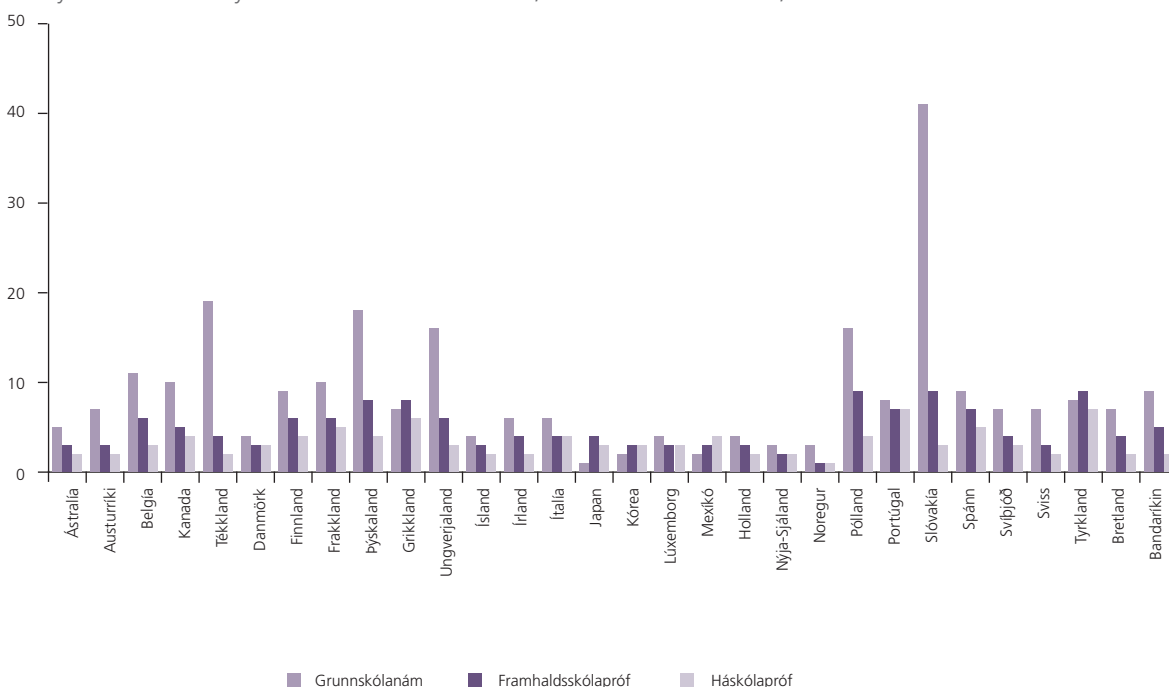
Áhugasamir	Þjónustulund
Sjálfstæði í vinnubrögðum	Frumkvæði
Metnaður	Kraftur
Tilbúinn að leggja sig fram	Jákvæðni
Samskiptahæfni	Vilji til að takast á við krefjandi verkefni
Skipulag í vinnubrögðum	Geta unnið undir álagi
Lærdómsvilji	Sveigjanleiki
Geta unnið í hópi	Aðlögunarhæfni

Jákvæðnin og aðrir persónubundnir þættir geta komið manni langt eins og rannsókn Guðrúnar Láru Skarphéðinsdóttur (2008) sýnir en þegar upp er staðið má leiða líkur að því að samkeppnisstaða launþeganna velti mest á hæfni þeirra og þekkingu og þar skilur oftast á milli feigs og ófeigs. Þekking og færni, sem einstaklingar öðlast í skóla, nýtist flestum í

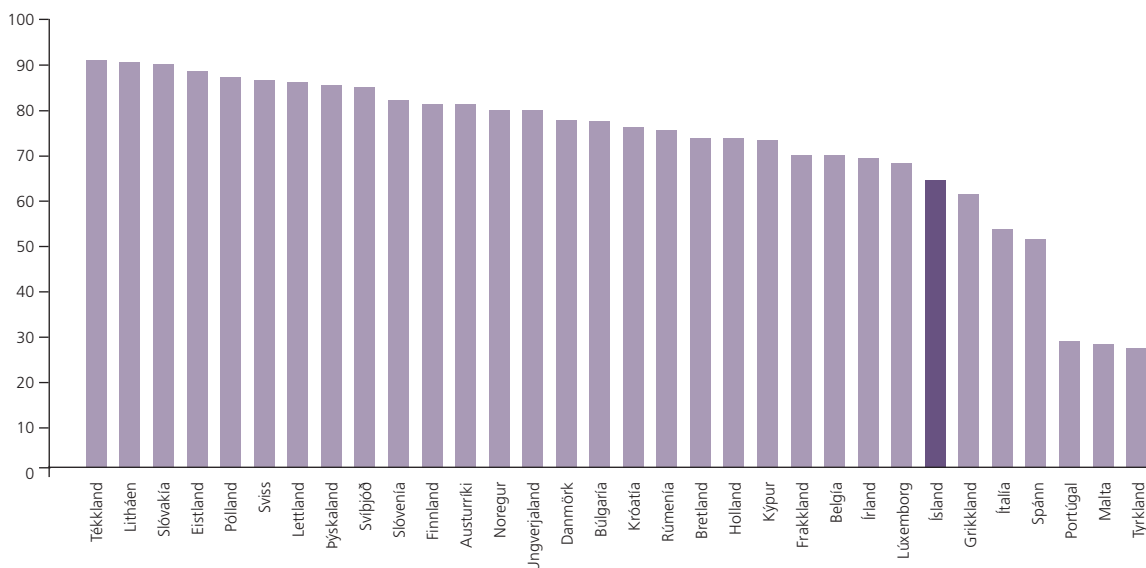
starfi og skólaganga eykur starfshæfni fólks (Eiríkur Hilmars-son, 1989); skiptir þá litlu máli hvort færinnar er aflað með almennri skólagöngu eða endurmenntun. Aukin starfshæfni kemur m.a. fram í því að atvinnuþátttaka þeirra sem hafa lengri skólagöngu að baki er meiri en hinna og atvinnuleysi er meira í hópi þeirra sem minni formlega skólagöngu hafa. Þetta má sjá í opinberum tölum á Íslandi (Hagstofa, 2008) og alþjóðlegum samanburðartölum (OECD, 2009). Á mynd 3 má sjá hlutfallslegt atvinnuleysi í ríkjum OECD eftir lengd skólagöngu.

Atvinnuþátttaka er mikil á Íslandi í samanburði flest OECD-ríki og lengst af hefur verið vinnuafllsskortur á Íslandi og því lítið atvinnuleysi. Alþjóðlegur samanburður sýnir að sterk fylgni er milli atvinnuþátttöku og atvinnuleysis; í ríkjum þar sem atvinnuleysi er mikið er atvinnuþátttaka lítil og öfugt. Sterkt samband er á milli atvinnuþátttöku og atvinnuleysis annars vegar og lengd skólagöngu. Þeir sem lokið hafa stuttri skólagöngu eru líklegri til að vera án atvinnu, annaðhvort sökum þess að þeir eru ekki á vinnumarkaði eða fá ekki vinnu. Á hinn bóginn er atvinnuþátttaka mikil hjá þeim sem lokið hafa langri skólagöngu og atvinnuleysi minna (OECD,

Mynd 3: Atvinnuleysi eftir menntun 25–64 ára, 2007. Heimild: OECD, 2009.



Mynd 4. Hlutfall starfandi á vinnumarkaði sem hafa lokið framhalds- eða háskólanámi 2008. Heimild: Eurostat, 2009a.



2009). Hins vegar virðist atvinnuþátttaka ekki vera mest hjá þjóðum þar sem skólaganga er lengst. Eins og meðfylgjandi mynd 4 sýnir þá er hlutfall þeirra sem lokið hafa framhalds-skóla- eða háskólaprófi lægra á Íslandi en í flestum Evrópuríkjum en atvinnuþátttaka er eigi að síður þar mjög mikil og atvinnuleysi hefur lengst af verið lítið (Eurostat, 2009a).

## ENDURMENNTUN

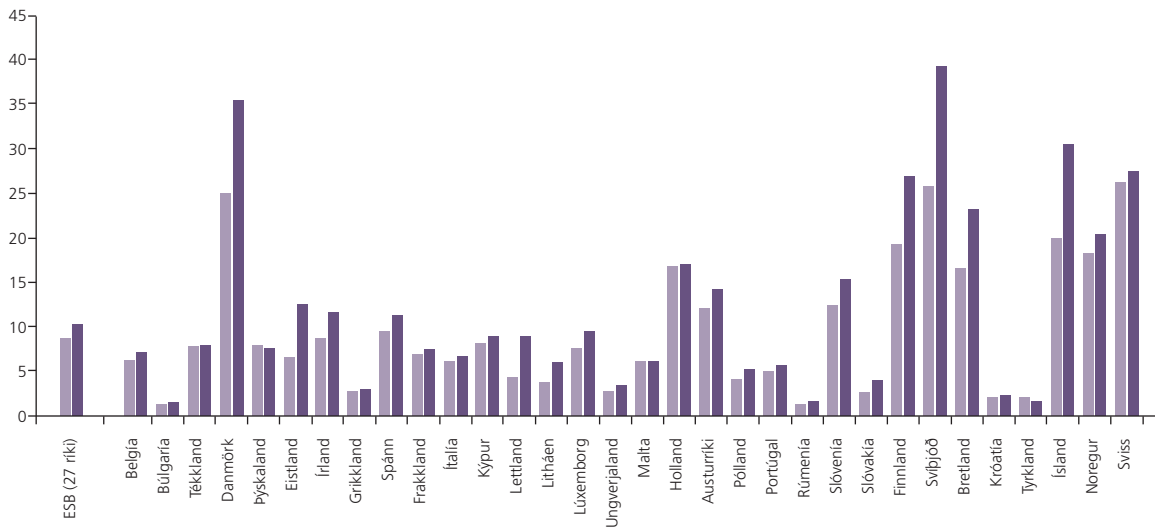
Formleg endurmenntun er til þess fallin að auka starfshæfni fólks. Til að styrkja stöðu sína á vinnumarkaði þarf fólk að vera í stöðugri starfsþróun, huga að starfshæfni og vera tilbúið að þróast og vaxa í starfi. Ein leið til þess er að stunda nám með vinnu, sækja námskeið á vegum stéttarfélaganna og annarra félagasamtaka eða með öðrum hætti auka þekkingu og færni. Hvort sem einstaklingur er í starfi eða í atvinnuleit er mikilvægt að hafa í huga þær kröfur sem gerðar eru til starfsmanna. Segja má að einstaklingur, sem er í starfi, þurfi að leggja mikla áherslu á starfsþróun og starfshæfni til að viðhalda samkeppnisstöðu sinni innan fyrirtækis. Hins vegar gilda aðrir þættir fyrir þá sem eru í atvinnuleit.

Tölur Hagstofu Evrópusambandsins sýna að Íslendingar eru meðal þeirra þjóða sem hvað mesta áherslu leggja á

endurmenntun (Eurostat, 2009). Eins og mynd 5 ber með sér voru að meðaltali um 10% kvenna á aldrinum 25–64 ára í 27 ríkjum Evrópusambandsins þátttakendur í endurmenntunarnámi sem stóð yfir í a.m.k. fjórar vikur á árinu 2008 en þátttaka kvenna á Íslandi var um 30 prósent. Aðeins í Svíþjóð og Danmörku var þátttaka meiri. Karlar á Íslandi eru eftirbátar kvenna þegar kemur að endurmenntun þar sem þeirra þátttaka er 20% en það er þó langt yfir meðaltali í löndum ESB sem er 8%.

Starfshæfni er einkar mikilvæg í ljósi þess að vinnumarkaðurinn breytist hratt. Eiríkur Hilmarsson og Gylfi Dalmann Aðalsteinsson (2009) benda á það í grein sinni Hvar má finna störf? að í venjulegu árferði eru miklar breytingar á vinnumarkaði, minnst 10% allra starfa á vinnumarkaði eru ný, þ.e. styttra en 12 mánuðir síðan það varð til. Þeir benda á að stöðug endurnýjun starfa sé eitt af einkennum sveigjanlegs vinnumarkaðar, fjöldi starfa hverfur og ný störf verða til. Flest nýrra starfa eru keimlík störfum sem fyrir eru en hinn mikli fjöldi nýrra starfa gefur eigi að síður til kynna hversu mikil endurnýjun er á vinnumarkaði og mikilvægt fyrir fólk að endurnýja þekkingu sína og færni til að fylgja þróuninni og hafa þá starfshæfni sem krafist er á vinnumarkaðnum á hverjum tíma. Sérhæfni getur skapað samkeppnisforskot en

Mynd 5. Þátttaka í minnst 4 vikna endurmenntunarnámi. Heimild : Eurostat, 2009.



fjölhæfni er sennilega betri trygging fyrir flesta launamenn. Eldra fólk þarf sérstaklega að huga að endurmenntun sinni til að ekki myndist gjá milli þeirra sem eldri eru og hinna yngri en það getur leitt til þess að möguleikar hinna eldri verði minni þrátt fyrir langa starfsreynslu.

## UMRÆÐUR OG LOKAORÐ

Að missa vinnu er mikið áfall. Stundum er sagt að erfiðasta vinna í heiminum sé að vera án vinnu. Það er skylda samfélagsins að leggja allt kapp á að skapa störf fyrir vinnufúsar hendur og koma lífvænlegum fyrirtækjum til hjálpar. Þar skiptir miklu máli að stjórnvöld skapi skýra atvinnustefnu, stéttarfélög og vinnuveitendur vinni sameiginlega að þeim markmiðum að skapa stöðugleika á vinnumarkaði og einstaklingar beri ábyrgð á starfshæfni og starfsþróun sinni. Það er margt sem bendir til þess að sveigjanleiki hins íslenska vinnumarkaðar leiði það af sér að atvinnuleysi geti minnkað hratt. Í kjölfar efnahagslegrar niðursveiflu má reikna með að mynstur atvinnuþátttöku breytist, fleiri leggja leið sína í skóla og vinnutími styttest. Það eru ýmsar leiðir færar til að bregðast við atvinnuleysi, s.s. tækifæri nýsköpunar og þróunar, efla og styrkja menntun vinnuafsisins og auka starfs-

hæfni starfsmanna, auka við þjálfun og fræðslu starfsmanna, huga að einstaklingsbundnum hæfnisþáttum atvinnuleitenda, minnka starfshlutfall þeirra sem eru þegar í starfi til að koma í veg fyrir uppsagnir, fjölga hlutastörfum, flýta starfslokum þeirra sem það kjósa og þeim boðið að hætta fyrir en ella, svokölluð sjálfviljug starfslok. Sagan og reynslan sýnir okkur að atvinnuleysi mun ekki vara lengi, sveigjanleiki íslensks vinnumarkaðar mun hjálpa okkur, aðlögunarhæfni kerfisins er það mikið. Atvinnuleysi minnkar með hækkandi menntunartími en aukin formleg menntun ein og sér er ekki töfralausn, einstaklingar þurfa að huga vel að persónulegum þroska sínum og eiginleikum líkt og niðurstaða rannsóknar Guðrúnar Láru færir okkur heim sanninn um, þ.e. að huga að jákvæðni, léttleika og virðingu.

## HEIMILDASKRÁ

- Árelía Eydís Guðmundsdóttir (2002). Íslenskur vinnumarkaður á umbrotatímum: Sveigjanleiki fyrirtækja, stjórnun og samskipti aðila vinnumarkaðarins. Reykjavík: Háskólinn í Reykjavík.
- Banks, J. and Coutu, D. (2008). How to Protect Your Job in a Recession. Harvard Business Review. 86(9).
- Boeri, T. o.fl. (2001). The Role of Unions in the Twenty-First Century. Oxford: Oxford University Press.
- Bridges, W. (1995). Jobshift: How to Prosper in a Workplace Without Jobs. London: Nicholas Brealey Publishing.

- Claus Møller (1992). *Employeeeship – Mobilising Everyone's Energy to Win*. Copenhagen: TMI.
- Eiríkur Hilmarsson (1989) *The Role of Education in the Icelandic Labor Market*. Óbirt doktorsritgerð. Madison: University of Wisconsin – Madison.
- Eiríkur Hilmarsson og Gylfi Dalmann Aðalsteinsson (2009). Hvar má finna störf? Auður Hermannsdóttir, Margrét Sigrún Sigurðardóttir og Snjólfur Ólafsson (ritstjórar). Ráðstefnurit Vorráðstefnu Viðskiptafræðistofnunar Háskóla Íslands (bls. 27–35). Reykjavík: Viðskiptafræðistofnun Háskóla Íslands.
- Elín Valgerður Margrétardóttir (2006). *Vinnumarkaðsúrræði fyrir atvinnulausa*. Er þau í samræmi við kröfur vinnumarkaðarins? Óbirt MA-ritgerð. Háskóli Íslands: Viðskipta- og hagfræðideild.
- Eurostat (2009) *Life-long learning by gender – Percentage of the adult population aged 25 to 64 participating in education and training*. Sótt 15. september 2009 á vefsíðurnar: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?sessionId=9ea7974b30e807eb66937e1f432a9422bf65289f4e25.e34SbxiOchiKc40LbNmLahiKb30Se0?tab=table&plugin=1&init=1&pcode=tsiem080&language=en> og <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&init=1&pcode=tsiem080&language=en>
- Eurostat (2009a) *Total population having completed at least upper secondary education – Population aged 25 to 64 (%)* Sótt 15. september 2009 á vefsíðurnar: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00065&plugin=1>
- Guðrún Lára Skarphéðinsdóttir (2008). *Fremst meðal jafningja*. Óbirt MS-ritgerð. Háskóli Íslands. Viðskiptafræðideild.
- Gylfi Dalmann Aðalsteinsson (2003). *Eiga stéttarfélag og mannaúdsstjórnun sameið?* Í Ingjaldur Hannibalsson (ritstjóri). *Rannsóknir í félagsvísindum IV* (bls. 151–160). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Gylfi Dalmann Aðalsteinsson (2006). *Verkföll og verkfallstíðni á íslenskum vinnumarkaði 1976–2004*. Stjórnmal og stjórnsýsla. 2 (1), 175–196.
- Hagstofa Íslands (2008) *Landshagir 2008*. Reykjavík: Hagstofa Íslands.
- Ingibjörg Eðvaldsdóttir (2009). *Þróun kjarasamninga VR og VSÍ/SA1977–2008* Óbirt MS-ritgerð. Háskóli Íslands: Viðskiptafræðideild.
- Katrín Ólafsdóttir (2008). *Er íslenskur vinnumarkaður sveigjanlegur?* Reykjavík: Háskólinn í Reykjavík.
- Kelly, J (1998). *Rethinking Industrial Relations; Mobilization, Collectivism and Long Waves*. London: Routledge.
- OECD (2009). *Education at a Glance 2009: OECD Indicators*. Paris: OECD.
- Pettinger, R. (2000). *The Future of Industrial Relations*. London: Continuum.
- Sigríður Þrúður Stefánsdóttir (2004). *Þróun sí- og endurmenntunar í tengslum við kjarasamninga á almennum vinnumarkaði á Íslandi 1990–2004*. Óbirt MS-ritgerð. Háskóli Íslands: Viðskipta- og hagfræðideild.
- Storey, J. (2001). *Human Resource Management: A Critical Text (2. útgáfa)*. London: Thompson Learning.
- Torrington, D., Hall, L. og Taylor, S. (2005). *Human Resource Management (6. útgáfa)*. Harlow: Prentice Hall.
- Þuríður Helga Kristjánsdóttir (2007). *Hversu ánægðir eru stjórnendur með starfsfólk sitt? Er munur á milli opinbera og einkageirans?* Óbirt MA-ritgerð. Háskóli Íslands: Viðskipta- og hagfræðideild.

## UM HÖFUNDANA

**Gylfi Dalmann Aðalsteinsson**. B.A. próf í stjórnálafræði frá Háskóla Íslands 1993, M.A. próf frá University of Warwick í vinnuarkaðsfræði, stundar nú doktorsnám í félagsfræði við Háskóla Íslands. Gylfi er dósent í mannaúdsstjórnun við viðskiptadeild Háskóla Íslands, en hefur áður starfað sem

stjórnendapjálfari hjá IMG 1999–2001, fræðslustjóri hjá VR 1997–1999 og ráðgjafi hjá Hagvangi 1995–1997. Rannsóknir Gylfa eru einkum á sviði vinnuarkaðsfræða.

**Eiríkur Hilmarsson**. B.A. prófi í uppeldisfræði frá Háskóla Íslands 1983; M.Sc. og Ph.D. frá University of Wisconsin – Madison í stjórnun menntamála. Eiríkur er forstöðumaður Viðskiptafræðistofnunar og framkvæmdastjóri Vísindagarda Háskóla Íslands ehf.; en hann var aðstoðarhagstofustjóri 1995 til 2006; forstöðumaður Kjararannsóknarnefndar 1991 – 1995; vann við stofnun fyrirtækis 1990–1991; og sem aðstoðarkennari við University of Wisconsin – Madison 1986–1989. Rannsóknir Eiríks eru einkum á sviði hagfræði vinnuafis.

## ABSTRACT

It is devastating to lose your job. Being unemployed has been said to be the hardest job there is. Society is duty bound to do its utmost to promote job availability for those who seek employment and assist viable companies. It is crucial that the authorities put forward a clear industrial policy, that trade unions and employers combine their efforts to achieve stability in the labour market, and that individuals accept the responsibility for their competence and career development. There are indications that the flexibility of the Icelandic labour market can reduce unemployment rapidly. With the recession employment patterns are liable to change; more people seek education and working time is shortened. Unemployment can be countered in various ways: for example by support for innovation and development, promotion and strengthening of the education of the workforce, by reinforcing employability and increasing the training and education of the employees, by paying attention to the various competences of job seekers, by reducing work-hour ratio of employees to avoid dismissals, increasing part-time jobs and, and by encouraging voluntary early retirement. History has shown that there will not be long-term unemployment, the flexibility of the Icelandic labour market will avert that, the adaptability of the system is sufficient.



BJÖRGVIN ÞÓR BJÖRGVINSSON

## SAMSTARF UM MENNTUNARÚRRÆÐI

Við hrun íslensku bankanna haustið 2008 þótti ljóst að miklar hremmingar myndu ganga yfir íslenskt samfélag. Spámenn töldu að djúp efnahagslægd, með meira atvinnuleysi en hafði sést á Íslandi í langan tíma, væri það sem biði okkar næstu misserin. Því miður reyndust þessar spár réttar. Stjórn Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins (FA) sá einnig fyrir í hvað stefndi og setti á laggirnar samstarfshóp síðasta haust til að bregðast við breyttri stöðu á íslenskum vinnumarkaði.

Samstarfshópur FA fékk vinnuheitid „Samstarf um menntunarræði“ en í hópnun eiga sæti fulltrúar frá ASÍ, SA, Vinnumálastofnun, BSRB, fræðsluaðilum og menntamálaráðuneyti auk FA sem veitir hópnun forystu. Allir hlutaðeigendur, sem leitað var til, tóku sæti í samstarfshópnun sem hélt sinn fyrsta fund í lok október 2008. Fundað var einu sinni í viku fyrstu tvo mánuðina og er fjöldi funda núna, rúmlega ári síðar, kominn í 24.

Samstarfshópnun var ætlað að kortleggja og finna menntunarræði fyrir þá sem lenda í erfiðleikum á vinnumarkaði en markhópur FA eru þeir sem hafa minnsta formlega menntun. Meginhlutverk samstarfshópsins hafa verið:

- að vakta breytingar sem eru að verða og það sem gert er til að bregðast við þeim.
- að huga að hvar og hvernig eigi að bjóða og beita þeim úrræðum sem þegar eru til, meðal annars ráðgjöf, raunfærnimati og námi.
- að bæta við úrræðum fyrir einstaka hópa og huga að breyttri forgangsröðun í þeim málefnum sem gætu komið til góða fyrir hópnun.
- Samstarf við Hjálparsíma Rauða krossins 1717, upplýsingar um menntunarræði.
- Undirbúningsvinna fyrir ráðstefnuna „Menntun til samfélagsbreytinga“.
- Samningur um samstarf náms- og starfsráðgjafa símenntunarmiðstöðvanna og náms og starfsráðgjafa IÐUNNAR fræðsluseturs við Vinnumálastofnun um viðtöl við atvinnuleitendur.
- Auk þess hefur verið rætt um málefni eins og framfærslu á námstíma (endurskoðun á reglum LÍN) og reglugerð um nám og námskeið sem eru viðurkennd sem vinnumarkaðsúrræði.

Þegar horft er til baka má sjá að „Samstarf um menntunarræði“ hefur náð að framkvæma ýmislegt á þessum tíma frá því að hópurinn kom saman auk þess að hafa haft óbein áhrif á marga aðra þætti. Á meðal þeirra mála, sem samstarfshópur FA hefur fjallað um og beitt sér fyrir, eru:

- Tölur frá Vinnumálastofnun, fylgst reglulega með stöðunni á vinnumarkaði og þeim breytingum sem verða á atvinnuleysi eftir landshlutum, atvinnugreinum, kynjum og aldri.
- Upplýsingar frá fræðsluaðilum, m.a. um þátttöku í námskeiðum og öðrum úrræðum.
- Vefbundin upplýsingaveita um menntunarræði, aðallega fyrir náms- og starfsráðgjafa.
- Opið hús fyrir atvinnuleitendur – Menntatorg.
- [www.menntatorg.is](http://www.menntatorg.is) – vefsíða og kynningarbæklingur um nám og námskeið fyrir atvinnuleitendur.



Björgvin Þór Björgvinsson

Í nóvember 2008 beitti samstarfshópurinn sér fyrir því að koma á laggirnar upplýsingaveitu á vef FA, [www.frae.is](http://www.frae.is). Markmið hennar var að halda saman upplýsingum og auðvelda aðgengi að þeim, einkum fyrir þá aðila sem þjónusta atvinnulausa vegna menntunarræða. Í upplýsingaveitunni er haldið til haga fundargerðum hópsins, upplýsingum um tölfræði, reglugerðum sem varða málefni atvinnulausa ásamt tenglasíðu með listum yfir þá aðila sem bjóða námsúrræði eða tengjast þessum málaflokki á einn eða annan hátt.

Í mars 2009 stóð samstarfshópurinn fyrir opnu húsi fyrir atvinnulausa einstaklinga. Þar kynntu fjölmargir fræðsluaðilar fjölbreytt úrræði fyrir þá sem hafa stutta skólagöngu. Menntatorgið fór fram í húsakynnum Fræðslumiðstöðvar



Hluti af vinnuhópnum „Samstarf um menntunarræði“ sem FA setti á laggirnar haustið 2008 vegna breyttrar stöðu á vinnumarkaði.

atvinnulífsins og Mímis-símenntunar í Skeifunni 8 og þar var boðið upp á fjölbreytta dagskrá. Náms- og starfsráðgjafar frá Mími-símenntun, IÐUNNI fræðslusetri og ráðgjafar frá Þjónustuskrifstofu Vinnumálastofnunar veittu persónulega ráðgjöf í formi stuttra viðtala. Þá var fjöldi örnámskeiða í boði, eins og t.d. um viðbrögð við atvinnumissi, hvernig best sé að koma sér á framfæri, GPS-tæki, svefnvenjur o.fl. Ágæt mæting var á Menntatorgið og var mikil ánægja hjá þeim sem sóttu viðburðinn.

Samhliða Menntatorginu í byrjun mars stóð samstarfshópurinn einnig fyrir opnun vefsíðunnar [www.menntatorg.is](http://www.menntatorg.is) en vefurinn er ætlaður þeim sem eru atvinnulausir og eru að leita sér að stuttu námi eða námskeiði. Vefsíðan hefur hlotið ágætar viðtökur en sérstök áhersla var lögð á það við vinnu og uppsetningu vefsins að hann yrði einfaldur og notendavænn. Sérstakur kynningarbæklingur um [www.menntatorg.is](http://www.menntatorg.is) var síðan gefinn út í lok sumars.

Í maí fór samstarfshópurinn þess á leit við Hjálparsíma Rauða krossins, 1717, að koma þangað hagnýtum upplýsingum um hvaða nám hægt sé að stunda samhliða því að vera á atvinnuleysisbótum. Vel var tekið í hugmyndina hjá Rauða krossinum og í dag er hægt að fá slíkar upplýsingar í gegnum Hjálparsímann 1717.

Á því ári, sem liðið er, hefur margt áunnist hjá samstarfs-

hópnum. Upplýsingaflæði milli aðila í hópnum hefur alið af sér fjölmargar hugmyndir sem síðan hafa margar hverjar orðið að verkefnum eða afurðum.

#### UM HÖFUNDINN:

Björgvin Þór Björgvinsson starfar sem sérfræðingur hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Helstu verkefni Björgvins hjá FA tengjast upplýsingasöfnun meðal samstarfsaðila, útgáfu- og kynningarmálum og starfsemi samstarfshópsins „Samstarf um menntunarræði“. Hann er með MS-próf í sjávarútvegsfræðum frá Háskóla Íslands og BA-próf í þýsku með viðskiptafræði sem aukagrein frá Háskóla Íslands. Áður starfaði hann m.a. sem sérfræðingur hjá Landsbankanum og verkefnastjóri bæði hjá Útflutningsráði Íslands og hjá SÍF hf.

#### ABSTRACT

It was obvious that the bank crisis in the autumn 2008 would cause serious problems in Iceland. Experts predicted a deep and prolonged recession with more unemployment than had been known for decades in Iceland. Unfortunately these predictions turned out to be true. The board of the Education and Training Service Centre (FA) saw what was on the horizon and already last autumn brought together a workgroup to respond to the changing conditions in the labour market.

The group – called “Cooperation on Educational Services” – was made up of representatives from the Ministry of Education, Science and Culture, the Icelandic Confederation of Labour (ASÍ), the Confederation of Icelandic Employers (SA), the Directorate of Labour, the Confederation of State and Municipal Employees of Iceland (BSRB), education providers, and FA that chaired the group. All those who were contacted participated and the first meeting was held at the end of October 2008. There were weekly meetings for the first two months and now, a year later, there have been twenty-four meetings.

The workgroup is supposed to map and find educational services for those who face difficulties in the labour market, but the centre targets those who have little formal education.

KARL SIGURÐSSON

## STAÐA Á VINNUMARKAÐI Í NÓVEMBER 2009

Við hrun bankakerfisins haustið 2008 og hinn snarpa samdrátt, sem varð í efnahagslífinu í kjölfarið, gjörbreyttist allt vinnuumhverfi og viðfangsefni þeirra sem starfa að sí- og endurmenntunarmálum. Á skömmum tíma fjölgaði mjög þeim sem stóðu uppi atvinnulausir eða horfðu fram á að fram undan væri samdráttur og verkefnaskortur um lengri tíma á því sviði sem þekking og reynsla þeirra lá á. Við slíkar aðstæður er mikilvægt að fólki, einkum því sem hefur litla formlega menntun, standi til boða að bæta við sig þekkingu á nýjum sviðum og auðvelda sér þannig að finna nýjan starfsvettvang.

Mikilvægt er fyrir þá sem koma að endurmenntunarmálum að hafa góða yfirsýn yfir þann hóp sem þarf á þjónustunni að halda svo að kraftar fólks og fjármunir verði nýttir á sem skynsamlegastan hátt. Einnig er mikilvægt að átta sig á hvernig samsetning hópsins breytist og að fyrir liggja einhverjar spár um hvernig mál þróist næstu mánuði og misseri.

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins og símenntunarmiðstöðvar beina starfsemi sinni einkum að þeim hópi fólks sem hefur lokið lítilli formlegri menntun og er ekki lengur á framhaldsskólaaldri. Reynt hefur verið að ná til fólks sem fellur í þennan hóp og veita því aukna þjálfun og menntun en segja má að nú í kjölfar hrunsins sé það verkefni orðið mun brýnna og umfangsmeira með stórauðnum fjölda atvinnulausra. Þó svo að „markhópurinn“ sé ekki eingöngu atvinnulausir er ljóst að þeim er brýnast að sinna, einkum þeim sem verið hafa án atvinnu um lengri tíma.

Hér verður því gerð grein fyrir þróun atvinnuleysis síðustu mánuði og hvernig það snertir mismunandi hópa. Einkum er þó litið til þeirra sem ekki hafa lokið formlegri menntun umfram grunnskólanám og eru komnir yfir tvítugt, þ.e. sá hópur sem Fræðslumiðstöð atvinnulífsins og símenntunarmiðstöðvarnar beina einkum sjónum sínum að.

## ÞRÓUN ATVINNULEYSIS FRÁ HAUSTI 2008

Þegar kreppa tók að í alþjóðahagkerfinu á árinu 2008 fór að hægja á í íslensku efnahagslífi sem ekki fór þó að hafa veruleg áhrif á vinnumarkaði fyrr en við bankahrunið í byrjun október. Í kjölfarið jókst atvinnuleysi hratt úr 1,2% í september í um 5% um áramót og fór hæst í 9,1% í apríl 2009. Atvinnuleysi hefur svo farið minnkandi yfir sumarmánuðina í takt við hefðbundna árstíðasveiflu og fór niður í 7,7% í ágúst og 7,2% í september.

Þegar atvinnuleysið fór hæst í apríl var meðalfjöldi atvinnulausra tæplega 15.000 reiknað út frá fjölda atvinnuleysisdaga. Fjöldi atvinnulausra einstaklinga í lok mánaðar fór hæst í tæp 17.000 í marslok og hélst á milli 16.000 og 17.000 til loka maímánaðar.

Þegar líða tók á árið 2008 fór að þrengja að ákveðnum atvinnugreinum eins og flugrekstri, flutningastarfsemi og fasteignasölu. Við bankahrunið varð hins vegar alger stöðvun

í byggingariðnaði og var mikið um fjöldauppsagnir í greininni sem og í ýmsum iðn- og þjónustugreinum sem tengjast byggingariðnaði, eins og hjá verkfræði- og arkitektastofum, í plast- og steinefnaíðnaði og fleiri greinum. Í kjölfarið fór að þrengja verulega að hjá fyrirtækjum í flestum öðrum greinum, s.s. hjá auglýsingastofum, ferðaskrifstofum o.s.frv.

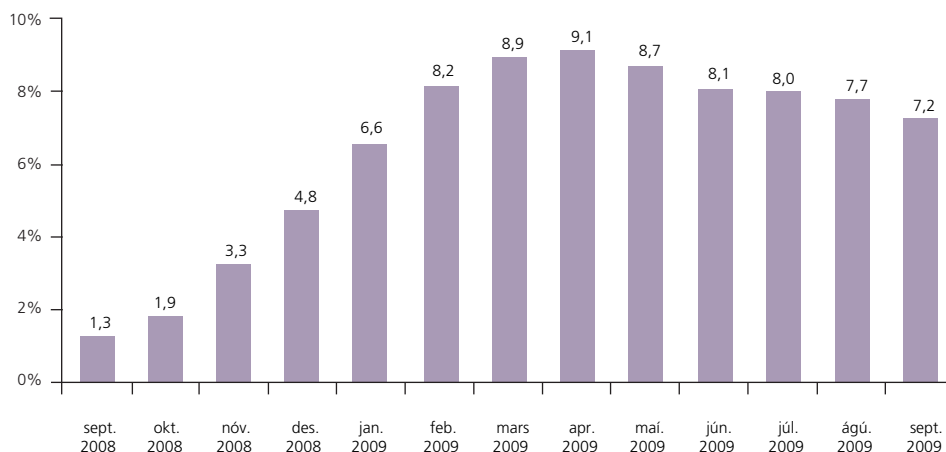
Atvinnuleysi jókst því mjög skart í byggingariðnaði og fór hæst í hátt í 30% í greininni í apríl en fór niður fyrir 20% í sumar. Atvinnuleysi fór yfir 10% í flestum atvinnugreinum öðrum en opinbera geiranum síðla vetrar nema landbúnaði, fiskveiðum og fjármálastarfsemi. Hæst fór atvinnuleysi í samgöngum og flutningum þegar horft er til annarra greina en byggingariðnaðar. Í flestum atvinnugreinum hefur atvinnuleysi minnkað í sumar, þó ekki í upplýsinga- og fjarskiptaþjónustu, fjármálastarfsemi og ýmiss konar sérfræðilegri starfsemi. Í opinbera geiranum hefur atvinnuleysi verið lítið enn sem komið er en hefur verið að aukast lítið eitt síðustu mánuði og er nú um 2–3%.

Á fyrstu mánuðum eftir hrun jókst atvinnuleysið mest



Karl Sigurðsson

Mynd 1. Atvinnuleysi eftir mánuðum



meðal þeirra yngstu enda rökrétt að ungt fólk missi vinnuna fyrst þegar fyrirtæki verða fyrir samdrætti; ungt fólk hefur minnsta starfsreynslu, styttri uppsagnarfrest o.s.frv. Þegar kom fram á árið 2009 fór þetta að jafnast meira, uppsagnir fóru að ná í meira mæli til fólks á öllum aldri þó að atvinnuleysi sé enn mest meðal þeirra yngstu.

Atvinnuleysi er mest meðal þeirra sem litla hafa menntun og er nærri helmingur allra atvinnulausra aðeins með grunnskólamenntun eða mjög stutta skólagöngu að baki. Fyrir hrun bankanna var stærri hluti þeirra sem þá voru á atvinnuleysissskrá með litla menntun að baki en eftir bankahrun jókst atvinnuleysi hraðar hlutfallslega meðal iðnaðarmanna

og ákveðinna stétta háskólamenntaðra. Á mynd 2 má sjá hvernig atvinnuleysi skiptist eftir menntunarsligi í ágúst sl.

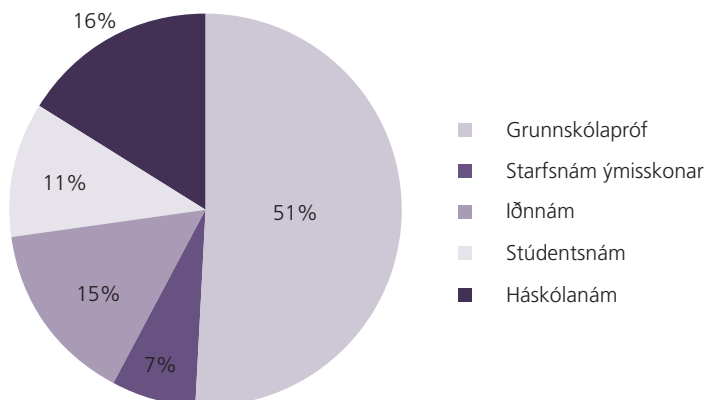
Ef við tökum þann hóp, sem er eldri en 20 ára og án menntunar og sleppum jafnframt úr þeim sem eru aðeins að hluta atvinnulausir, má sjá að alls voru 5.380 manns í þeim hópi í lok september. Þar af voru 2.964 sem teljast langtímaatvinnulausir, þ.e hafa verið atvinnulausir lengur en sex mánuði, en þá voru alls 13.748 alls á atvinnuleysissskrá.

#### NÁNARI GREINING Á ÞEIM SEM ERU 20 ÁRA OG ELDRÍ, MEÐ LITLA MENNTUN OG AÐ FULLU ATVINNULAUSIR

Fjöldi þeirra á skrá, sem falla undir ofangreinda skilgreiningu, hefur breyst með svipuðum hætti og heildarhópurinn. Hröð fjölgun var fram í mars en síðan hefur fækkað nokkuð yfir sumarmánuðina. Mestur varð fjöldinn í lok mars þegar 6.236 manns úr þessum hópi voru atvinnulausir en þeim hefur fækkað um nálægt 1.000 manns í sumar og voru sem fyrr segir 5.380 í lok september. Hafði þá fjölgað lítið eitt í hópnum frá lokum ágúst þrátt fyrir að fækkað hafi í heildarhópi atvinnulausra á sama tíma.

Ef við lítum nánar á hvernig hópurinn er saman settur má sjá að um 64% hópsins eru karlar og hlutfall karla því nokkru hærra en í heildarhópi atvinnulausra þar sem karlar telja nú

Mynd 2. Skipting atvinnuleysis eftir menntun í september 2009



um 58%. Aldursdreifingin er þannig að mun hærra hlutfall er innan við þrítugt heldur en í heildarhópnum, eða um 44% en sambærilegt hlutfall allra 20 ára og eldri á skrá er um 35%.

Eðli máls samkvæmt vann stærri hluti þessa hóps í störfum fyrir ófaglærða, sem verkafólk, afgreiðslufólk, við ýmiss konar þjónustu- og umönnunarstörf og við stjórn véla og bifreiða, heldur en heildarhópur atvinnulausra. Talsvert er þó um að fólk úr þessum hópi hafi starfað við stjórnunarstörf, skrifstofustörf og sérhæfð störf af ýmsu tagi, einkum í iðnaði.

Rúmur fimmtungur hafði starfað síðast í byggingariðnaði og svipað hlutfall í verslun. Við fólks- og vöruflutninga og í veitinga- og gistiþjónustu höfðu um 14% hópsins verið starfandi sem er heldur hærra hlutfall en meðal heildarhóps atvinnulausra. Meginmunurinn á þessum hópi og heildarhópnum liggur í að færri voru starfandi við annars konar þjónustu en í heildarhópnum eða aðeins um 14% á móti um 23%. Það skýrist af fjölda atvinnulausra úr sérfræðiþjónustu ýmiss konar.

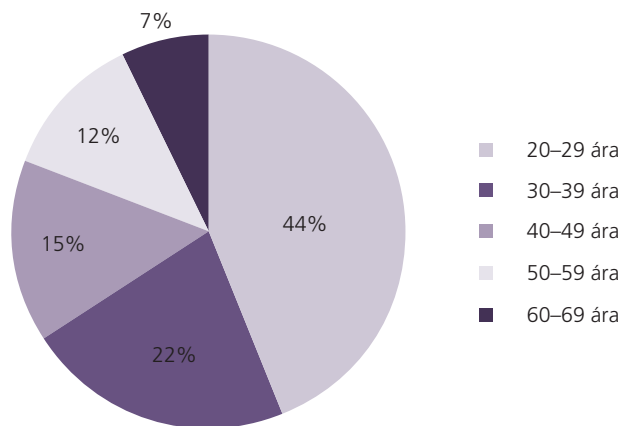
Um 14% hópsins eru erlendir ríkisborgarar og er það svipað hlutfall og meðal atvinnulausra í heild. Meira en helmingur erlendu ríkisborgaranna eru Pólverjar líkt og í heildarhópnum.

## Í TARLEGGRI GREININGU HÓPSINS

Sjá má að stærstur hluti þeirra kvenna, sem eru komnar yfir tvítugt með litla menntun, hafa verið í ýmiss konar þjónustu- og afgreiðslustörfum og því næst ýmsum ósérhæfðum störfum og skrifstofustörfum. Karlarnir hafa flestir verið í ýmsum ósérhæfðum störfum, sérhæfðum störfum í iðnaði og við stjórnun véla og tækja og svo í þjónustu- og afgreiðslustörfum.

Ef kafað er dýpra í þessa flokka má sjá að í flokknum þjónustu- og afgreiðslufólk hafa flestir starfað við afgreiðslustörf, bæði karlar og konur, og er aldursdreifing töluverð þótt mest sé um ungt fólk. Að auki er fjöldi kvenna sem starfaði við matreiðslu- og þjónustustörf í veitingahúsum og hótélum og þá að stærstum hluta ungar konur. Einnig dagmæður og konur úr umönnunarstörfum af ýmsu tagi og er þá aldurs-

Mynd 3. Aldursdreifing hópsins, 20 ára og eldri með stutta skólagöngu. September 2009



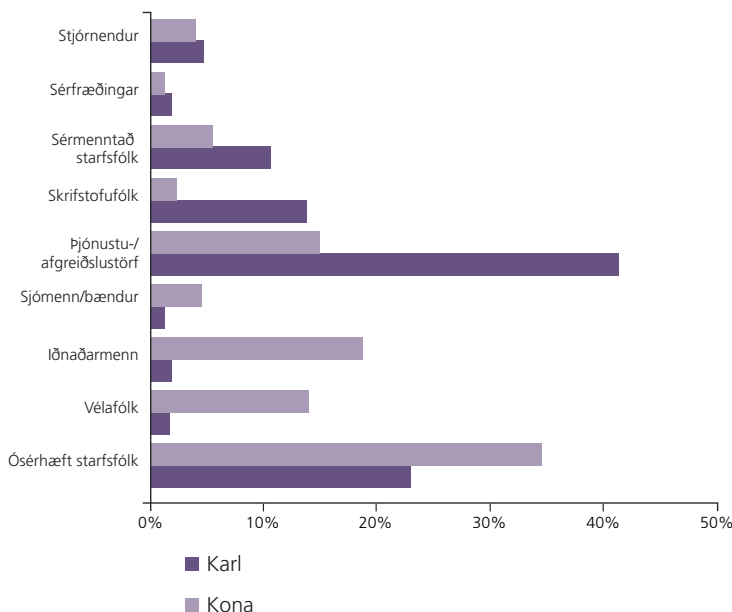
dreifing meiri. Nokkur fjöldi karla, sem kemur úr þessum starfaflokki, vann við gæslustörf og sölumennsku.

Ósérhæft starfsfólk kemur úr ýmsum störfum en langstærstur hluti karlanna eru verkamenn úr byggingariðnaði og því næst úr ýmiss konar iðnaðarframleiðslu og að nokkru leyti úr fiskvinnslu, lagerstörfum, hafnarvinnu o.þ.h. Þeir sem starfað hafa í byggingariðnaði eru á öllum aldri en iðnverka-fólkið er almennt yngra. Konurnar koma meira úr ræstingum og störfum í eldhúsi og úr fiskvinnslu, auk verksmiðjustarfa og eru á öllum aldri þó flestar séu úr yngsta aldurshópnum.

Konur koma í meira mæli úr hópi sérmenntaðra starfsmanna en karlar. Í þessum flokki eru konur fjölmennar í hópi stuðningsfulltrúa og leiðbeinenda af ýmsu tagi og eru það fyrst og fremst ungar konur. Einnig fulltrúar og bókarar sem eru þá í meira mæli úr eldri aldurshópnum. Konur eru einnig fleiri úr hópi skrifstofufólks og eru þær á öllum aldri.

Þegar litið er á flokk iðnaðarmanna er fyrst og fremst um að ræða sérhæfða starfsmenn úr flestum greinum byggingariðnaðar en einnig úr verksmiðjustörfum ýmiss konar s.s. málm- og plastiðnaði og úr fiskvinnslu. Í hópi vélafólks eru bílstjórar vöruflutningabifreiða fjölmennastir, flestir á aldrinum 20–50 ára, og þá bílstjórar leigu- og sendibifreiða sem flestir eru yngri.

Mynd 4. Skipting atvinnulausra karla og kvenna á starfsgreinar, úr hópi lítið menntaðra eldri en 20 ára. September 2009



## ÁSTÆÐUR ATVINNULEYSIS

Þegar lítið er á ástæður þess að menn eru atvinnulausir nefna langflestir að þeim hafi verið sagt upp vegna samdráttar eða misstu vinnu vegna gjaldþrots atvinnurekanda eða um helmingur hópsins. Þetta á mun frekar við um karla eða 55% þeirra á móti 41% kvenna. Um 9% höfðu verið með sjálfstæðan rekstur og ýmist hættu rekstri eða fóru á atvinnuleysisbætur vegna verulegs samdráttar í rekstri og er einnig hlutfallslega meira um karla í þeim hópi en konur.

Um 10% voru í tímabundinni vinnu og fengu ekki framhaldsráðningu, um 10% að auki misstu vinnu af ýmsum ástæðum og um 8% sögðu upp af ýmsum ástæðum. Mjög margvíslegar ástæður eru fyrir atvinnuleysi þeirra 13% sem eftir eru. Konur eru hlutfallslega fjölmennari í þessum síðasttöldu hópum.

## LANGTÍMAATVINNULEYSI

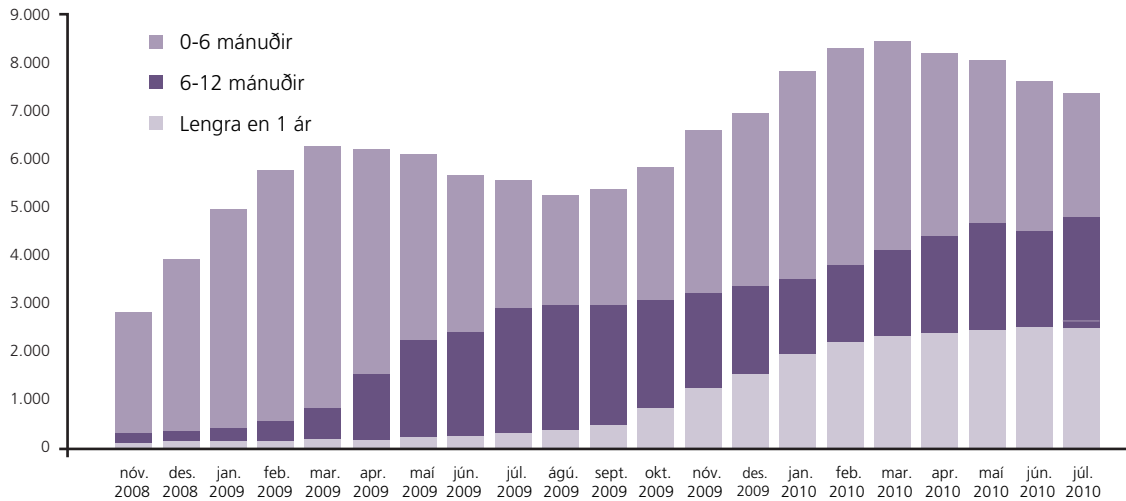
Langtímaatvinnuleysi hefur farið vaxandi eftir því sem lengra hefur liðið frá bankahruninu. Alls voru 7.397 á atvinnuleysisrá í lok september sem verið höfðu atvinnulausir í 6 mán-

uði eða lengur og er fjallað um hér sem langtímaatvinnulausa. Allnokkur fjöldi þeirra er þó í hlutastörfum eða óskar ekki eftir fullu starfi og þegar sá hópur hefur verið dreginn frá eru um 5.891 sem líta má á sem langtímaatvinnulausa að fullu. Þar af er tæpur helmingur, 2.964, sem fellur undir þann hóp sem hér hefur einkum verið til skoðunar, þ.e. eldri en tvítuga með litla menntun.

Ljóst er að langtímaatvinnuleysi mun vaxa smátt og smátt næstu mánuði og misseri eftir því sem kreppan dregst á langinn. Ef lítið er á þennan hóp, sem hér hefur verið til umfjöllunar, má sjá að gert er ráð fyrir að langtímaatvinnulausum (sjá mynd 5, atvinnulausir lengur en 6 mánuði) fjölgi nokkuð jafnt og þétt í vetur og fram á sumar og fari úr tæpum 3.000 í um 5.000 manns í júlí á næsta ári. Enn eru þeir fremur fáir sem verið hafa atvinnulausir í meira en ár úr þessum hópi eða innan við 500 í lok september sl. Þeim mun hins vegar fjölga hratt næstu mánuði í samræmi við þá fjölgun sem varð á atvinnuleysisrá í sömu mánuðum fyrir ári.

Á heildina lítið er ekki mikill munur á langtímaatvinnulausum úr þessum hópi og þeim sem verið hafa skemur á skrá hvað varðar bakgrunnspætti. Þeir langtímaatvinnulausu

Mynd 5. Fjöldi atvinnulausra úr hópi 20 ára eða eldri með litla menntun, skipt eftir lengd á skrá



eru heldur eldri en þeir sem verið hafa skemur á skrá, karlar eru hlutfallslega fleiri en konur og hlutfallslega fleiri koma úr byggingariðnaði, flutningastarfsemi og fleiri greinum en færri úr opinberri þjónustu sem skýrist af því hve langt er síðan atvinnuleysi fór að vaxa að marki í þessum greinum. Munurinn er þó ekki mikill.

#### HORFUR NÆSTU MÁNUÐI

Á næstu mánuðum mun atvinnuleysi vaxa í takt við það sem jafnan gerist á haustin og á veturna. Undanfarin ár hefur atvinnuleysid ævinlega vaxið frá septembermánuði og til ársloka, mjög mismunandi þó milli ára. Í lok ársins 2008 varð nærri fjórföldun á atvinnuleysi milli september og desember en slík aukning á sér engin fordæmi. Í fimm ár þar á undan var aukningin innan við 20% en fram að því hafði atvinnuleysi yfirleitt aukist um 25–75% milli september og desember. Ef miðað er við þann hraða sem er á aukningu atvinnuleysis um þessar mundir má búast við að atvinnuleysi aukist um 30–40% frá september til ársloka og vaxi áfram en hægar þó fram í mars 2010. Það þýðir að atvinnuleysi verður yfir 10% yfir vetrarmánuðina.

Líkt og rakið var hér að framan er langtímaatvinnuleysi að aukast hratt samfara þessari þróun og einkum mun þeim sem verið hafa atvinnulausir í ár eða lengur fjölga hratt á

næstu mánuðum. Mikilvægt er að atvinnuleitendum standi til boða endurmenntunarræði við hæfi við slíkar aðstæður auk viðeigandi ráðgjafar og annarrar einstaklingsbundinnar þjónustu. Fram undan er verulegur niðurskurður í útgjöldum ríkis og sveitarfélaga og því ljóst að erfitt verkefni býður þeirra sem vinna að úrræða- og ráðgjafarmálum í samfélaginu. Því er mikilvægt að Vinnumálastofnun, fræðslu-aðilar, samtök á vinnumarkaði, félagasamtök og aðrir þeir sem að þessum málum koma, leiti allra leiða til að auka enn frekar samstarf sitt með það að markmiði að efla þjónustuna eins og hægt er þrátt fyrir þá erfiðu stöðu sem við blasir á komandi mánuðum.

#### UM HÖFUNDINN

Karl Sigurðsson er með BA-próf í stjórnmálafræði og hefur auk þess lokið námi í opinberri stjórnsýslu og stjórnun hjá Endurmenntunartofnun HÍ. Karl hefur starfað á Vinnumálastofnun frá árinu 2000, fyrst við tölfræði- og rannsóknarvinnu og síðar sem sviðsstjóri á vinnumálasviði. Helstu verkefni þar eru skipulag vinnnumarkaðsúrræða og ráðgjafar, skipulag vinnumiðlunar og samevrópskrar vinnumiðlunar EURES, auk tölfræði- og rannsóknarvinnu. Áður vann hann rannsóknarstörf hjá Félagsvísindastofnun HÍ í tólf ár.

## ABSTRACT

With the bank crisis in the autumn 2008 and the deep recession that followed, the whole working environment and the tasks of everyone in continuing education and training changed drastically. The number of the unemployed rose swiftly, and they faced recession and lack of work over a considerable period of time in their field of knowledge and experience. Under such conditions it is of vital importance, especially for those who have little formal education, to have an opportunity to add to their education in new fields and thus more readily find a new occupation.

It is decisive for those who work in continuing education and training to have a comprehensive understanding of those who seek their services so that staff and money can be as efficiently employed as possible. Additionally, it is important understand how the combination of the group changes with

time and that some prognosis be available for how the situation will develop for the months to come. The target group of the lifelong learning centres and the Education and Training Service Centre (FA) are mainly those who have limited formal education or training and are past secondary school age. An effort has been made to reach people in this category and provide additional education and training for them, and now with the recession this task has become more pressing and extensive as the number of unemployed has risen. Even though the "target group" is not only those out of work, it is evident that this is the group with the most pressing needs, especially the long-time unemployed.

The following is a sketch of the unemployment during the last few months and how it affects different groups. The focus is on those past twenty years of age with limited education after compulsory education; that is the target group of the FA and the lifelong learning centres.



BERNHARÐUR GUÐMUNDSSON

## AF ELÐRA FÓLKI Í LÍFI OG STARFI

Ég held að ég sé í svipuðu formi nú, 74 ára gamall, eins og pabbi var 60 ára, enda er ég ekki útslitinn eins og fólk var af hans kynslóð, hef fengið betra fæði, betri menntun og litríkara líf. Ég lít ekki á mig sem gamlan mann eins og hann gerði um sextugt. (74 ára verkfræðingur)

Trúlega taka flestir af jafnöldrum mínum undir þessa staðhæfingu kunningja míns. Tímarnir, tíðarandinn og aðstæður allar hafa gjörbreyst síðustu áratugin. Hversdaglegir hlutir og verkfæri, sem við ólumst upp við, eru nú orðin safngripir og kunnátta okkar að nýta þá er gagnslítill eða gagnslaus eins og svo margt af þeirri þekkingu sem við höfum haslað okkur um ævina. Þeim reynsluferli verður ekki miðlað til nýrra kynslóða eins og gert hefur verið um aldir. Við erum hins vegar sífellt að tileinka okkur nýja þekkingu, þó með vissum fordómum og kvíða, ekki síst á tæknilegum sviðum, og lærum þá gjarnan af okkur yngra fólki.

**Meginbreytingin felst þó í stórbættri heilsu og þar með lengri lífaldri.** Meðallífaldur Íslendinga nú er rúmlega áttatíu ár þannig að þeir sem lifa það að komast á eftirlaun rúmlega sextíu ára mega allt eins búast við því að lifa 20–25 ár eða tæpan þriðjung ævinnar á eftirlaunum og lengst af við allgóðar aðstæður. Enda er margt fólk á áttæðisaldri að lifa þau ævintýri nú sem það óraði ekki fyrir á yngri árum. Eftirlaunatímminn býður upp á margvíslega möguleika!

En það er sérkennilegt að hópurinn sem er á aldrinum 65 ára og upp úr, sem er um 25 ára skeið, er spyrstur saman sem einn hópur og kallaður eldri borgarar eða aldraðir. Það dytti engum í hug að spyrða saman 5 ára börn og þrítugt fólk eða 30–55 ára hópin. Það vantar einfaldlega orð á íslensku fyrir hin ólíku stig innan öldrunarinnar því að sjálfsögðu getur verið mikill munur á aðstæðum þeirra eldri og yngri innan hópsins. Reynt hefur verið að nota hugtökin yngri/eldri og eldri/eldri en hefur varla reynst fullnægjandi.

**Viðhorf samfélagsins til eldra fólks hefur ekki breyst í samræmi við þessar breytingar.** Ýmsum finnst að talað sé niður til eldra fólks og að forræðishyggjan blómstri. Klisjur eins og „Aumingja gamla fólkið á nú skilið að fá ögn betri elli-

lífeyri“ heyrast gjarnan og fjölmiðlar styðja þessa mynd með því að birta myndir af karlhrói á flókaskóm haltrandi eftir gangi elliheimilisins þegar fjallað er um málefni aldraðra. Þessi ímynd á auðvitað ekki við stærstan hluta eldri borgara hérlandis eins og sjá má af könnun sem Capacent Gallup gerði fyrir Landsamband eldri borgara árið 2007. Hún gefur góða vísbendingu um hagi þeirra nú þótt 20 mánuðir séu liðnir og kreppa skollin á. Vegna þess að vaxandi hluti þjóðarinnar er 80 ára og eldri fengu Öldrunarráð Íslands og Velferðarsvið Reykjavíkurborgar Capacent Gallup til að gjöra viðlíka könnun meðal fólks 80 ára og eldri um áramótin 2007–2008. Útdrátt úr niðurstöðunum má sjá á töflu 1.



Bernharður Guðmundsson

Tafla 1. Niðurstöður úr viðhorfsrannsókn sem Capacent Gallup gerði fyrir Landsamband eldri borgara 2007–2008

Flokkar	67–80 ára	80 ára og eldri
<b>Almennt heilsufar</b>		
Gott eða frekar gott	72%	63%
Slæmt eða frekar slæmt	12%	20%
Hvorki gott né slæmt	16%	17%
<b>Almennt líkamlegt ástand miðað við aldur</b>		
Gott eða frekar gott	78%	74%
<b>Hefur fólk fjárhagsáhyggjur?</b>		
Sjaldan eða aldrei	78%	90%
Stundum eða oft	22%	10%
<b>Eru eldri borgarar einmana?</b>		
Aldrei	78%	71%
Stundum eða oft	13%	20%
<b>Búsetuform</b>		
Eigið húsnæði	91%	75%
Leigu- eða þjónustuíbúð	7%	11%
Hjúkrunar- eða dvalarheimili	1%	13%
Annað	1%	1%

Ef niðurstöður þessara tveggja kannana eru dregnar saman í grófum línunum kemur í ljós aðstæður eldra fólks 67 ára og eldri eru þær að **um 75% telja sig vel á sig komin miðað við aldur, allt að 80% hafa ekki fjárhagsáhyggjur, yfir 90% búa í eigin húsnæði eða á stofnunum.** Hins vegar hafa u.þ.b. 10% fjárhagsáhyggjur og búa við bágborna heilsu og umtalsverða einsemd og það er að sjálfsögðu sá hópur sem þarf verulega aðstoð hins opinbera. Þess má geta að einn af rannsóknarmönnum kvað þessar niðurstöður ekki fjarri því sem búast mætti við um hópinn um fertugt svo tekið væri dæmi. Svo virðist að um 10% í flestum aldursflokkum þjóðarinnar eigi í erfiðleikum með líf **sitt** vegna andlegra eða líkamlegra veikinda, drykkjuskapar o.s.frv.

**Þessar niðurstöður sýna jafnframt að langstærsti hluti eldra fólks býr við góðar aðstæður og gæti tekið virkan þátt í þjóðfélaginu,** bæði í atvinnulífinu og félagslífi almennt. Þær sýna líka að **íslenskt þjóðfélag er að nokkru leyti orðið fjögurra kynslóða þjóðfélag,** en samfélagið hefur hvorki tekið nægjanlegt tillit til þessarar breytingar né þess sem hún felur í sér fyrir þjóðfélagið. Skoðanir almennings, lagasetning og skipulag stjórnvalda ber þess glöggt vitni.

Ég veit ekki hvernig dætur okkar hefðu komist af undanfarið ef við Páll værum ekki alltaf til staðar til þess að sækja barnabörnin í leikskóla, skutla þeim á íþróttæfingar eða í tónlist, passa veiku börnin, hlaupa undir alla þessa bagga. Það er yndislegt að geta gert það en ég hefði aldrei getað þegið þetta af mínum foreldrum, hefði bara ekki dottið það í hug! Þetta margrómaða frelsi eftirlaunaáranna er ansi takmarkað, verð ég að segja, a.m.k. sem stendur. Pabbi og mamma njóta þess þó enda komin á níráðisaldurinn. (63 ára kennari)

Þessi hópur, hinir yngri/eldri borgarar, er dulin auðlind samfélagsins. Þar sem þeir grípa inn í geta báðir foreldrar unnið fulla og krefjandi vinnu utan heimilis. Og vissulega er skikkan sköpunarinnar sú að börnin og afi/amma eigi sérstök tengsl. Þar fer fram miðlun reynsluvarfsins, handbrögð eru kennd, svo og vers og vísur sem innprenta hin þjóðlegu og siðrænu gildi,

sögur eru sagðar sem skapa rætur fyrir hina uppvaxandi kynslóð. Skáldin okkar hafa sérstaklega reist ömmunni veglegan bautastein. „Guði sé lof að ég átti ömmu en ekki sjónvarp,“ sagði Sigurbjörn biskup.

**En nú hefur orðið djúpstæð breyting á þjóðfélagsháttum og ekki síst heimilislífi við tilkomu tölvunnar, gemsanna, ipodanna o.s.frv.** Afi og amma skutla önnum köfnum barnabörnunum milli staða en börnin eru ekki alltaf til viðtals þótt þau séu í sama bíl, tækin í höndum þeirra er gjarnan eftirsóknarverðari félagsskapur. Sama gildir heima þar sem tölvan og hin tækin taka upp tíma barnanna. Þar við bætist náttúrulega að afi og amma eru virk í eigin lífi, ferðast gjarnan og eru auðvitað ekki alltaf til staðar.

**Fjórða kynslóðin, langafi og langamma, hlý og kyrrlát, með pönnsur á diskum og brjóstsykur í poka, er hins vegar til staðar.** En hvernig háttar samfundum þeirra og ungvíðisins? Hvernig ná þau saman? Hvernig mótast nú gildi afkomenda okkar eða hvaða rætur eiga þau í jarðvegi íslenskrar menningar?

**Aukin lífslengd skapar vandamál sem ekki voru áður til staðar.** Margir eldri starfsmenn eiga aldraða foreldra sem þarfnast hjálpar og umönnunar. Mamma blessuð þarf að fara í ómskoðun og eitthvert barnanna þarf að fara með henni. Systkinin hringjast á, hver getur losað sig úr vinnu. Mamma blessuð á það nú skilið að henni sé sinnt sómasamlega en þegar þörfin fyrir umönnun eykst og verður samfelld er komið upp vandamál fyrir systkinin. Vissulega væri hægt að koma gömlu konunni á stofnun en allir vilja að hún geti verið sem lengst heima. Fjárhagslega er það líka miklu hagstæðara fyrir samfélagið.

**Æskilegt væri að sömu reglur giltu um þegar fólk kemur í heiminn og þegar það er að hverfa þaðan,** nefnilega að nákomnir ættingjar gætu fengið ívilnun frá starfsskyldum þann takmarkaða tíma sem um ræðir. Fæðingarorlof er mikilvægt öllum sem að því máli koma. Á sama hátt væri hægt að veita eldri starfsmönnum tímabundið leyfi frá störfum eða draga úr starfshlutfalli meðan mamma gamla

þarf á aðstoð barna sinna að halda. Slíkt þyrfti ekki endilega að vera bundið launum.

**Þessir eldri starfsmenn eiga líka við annan vanda að etja.** Börn þeirra, sem komin eru með eigin frama og fjölskyldu, þurfa iðulega stuðning með barnabörnin þegar veikindi eða óvænt atvik verða. Hvernig verður það leyst? Augljóslega hefur hin aukna lífslengd skapað nýjar aðstæður sem samfélagið verður að bregðast við til þess að viðhalda lífsgæðum fólks og ekki síður að skapa þeim sem erfa eiga landið góða og örugga bernsku. Það er vart hægt að ætlast til að vinnumarkaðurinn beri einn þær byrðar sem af þessu mun hljóttast. Honum er það mikilvægt að halda eldri starfsmönnum í vinnu með alla sína fjölbreyttu reynslu og miklu yfirsýn. Eldra starfsfólki er það líka mikið atriði að geta stundað vinnu þótt ekki sé nema að hluta til ef það óskar þess. Eldra fólk vill eiga val um starf og starfshlutfall rétt eins og þegar það var yngra.

**Samlokukynslóðin, sú sem hefur skyldur bæði við sér yngri og eldri kynslóðir, býr við vanda sem samfélagið verður að leysa.**

*Ég gæti trúað að þessi ameríska könnun, sem segir að maður verði hamingjusamari með aldrinum, hafi rétt fyrir sér. Maður sóar náttúrulega ekki tímanum heldur reynir njóta hvers dags sem maður fær. Ég læt ekki heldur ytri aðstæður ergja mig lengur – og þó! Það ergir mig hvað ég á lítið val eftir að ég eltist, aðrir ráða fyrir mig, þessi forræðishyggja gagnvart okkur þeim eldri er ótrúleg. Og hér á ég bæði við hið opinbera og einstaklinga. (72 ára sveitarstjórnarmaður með meiru)*

Samkvæmt upplýsingum frá landlæknisembættinu verða ýmsar andlegar breytingar með aldrinum. Það dregur úr neikvæðum tilfinningum sem stjórnað er af hægri heilahvelinu, svo sem sorgarviðbrögðum, óánægju og árásarhneigð vegna þess að jákvæðari tilfinningar, sem stjórnað af vinstra heilahvelinu, eflast. Fólk verður sáttara við sjálft sig og annað fólk, situr á friðarstóli og verður varkárara. Það hefur reyndar komið glögglega í ljós í aðdraganda núverandi kreppu hérlendis.

**Það má segja að blessun fylgi gleymsku efri áraanna, sársauki ósigurs og niðurlægingar hefur horfið úr augsýn** en sá lærdómur sem þar fékkst situr eftir. Mótlæti getur verið dulbúinn vinur. Óþægindi gleymskunnar og aldursins felst hins vegar t.d. í hinu dapra skammtímaminni. Við þekkjum öll vandræðin þegar við hittum kunningja, munum vel eftir honum en alls ekki nafnið eða tengslin okkar í milli. Ólafur, fyrrverandi landlæknir, hefur gefið þar gott ráð, sem sé að spyrja: „Já, hvar sáumst við nú síðast?“ Þá gengur dæmið oftast upp!

**Langtímaminnið helst hins vegar oftast óskert sem veldur því að eldra fólk getur oft fundið góðar lausnir í bráðum vanda samfélagsins.** Það hefur séð eða reynt þessar aðstæður áður. Reynsla eldra fólks er oft vanmetinn fjársjóður. Sá mannaður ætti að vera öllum fyrirtækjum og stofnunum mikill fengur.

**Nægjusemin og sú kyrrð, sem fylgir henni, fær meiri sess með aldrinum.** Bruðlið höfðar ekki til þeirra eldri því að þeir greina betur en aðrir aldursflokkar hvað skiptir í rauninni máli. Sama gildir líka um bruðlið með tímann. Við höfum ekki efni á því að „drepa tímann“, dagar okkar eru taldir, því viljum við njóta hvers dags sem hinn síðasti væri eins og vinur okkar sveitastjórnarmaðurinn benti á.

**Efri árum fylgir einnig umtalsvert frelsi, tiskan og tíðarandinn hafa minni áhrif.** Hlutverkaleiknum er lokið, eldra fólk þorir að vera það sjálft af því að það hefur kynnst sjálfu sér betur, sæst við eigin galla og vangetu, já, tekið sig sjálft í sátt. Menn þurfa ekki lengur að sanna sig, hvorki fyrir sjálfum sér né öðrum. Í því felst mikið frelsi, mikill léttir, mikil hamingja. Er það ekki gjöf að eldast!

**En sérstaklega er vert að benda á að kjarkur og þor varðandi réttlætismál eykst með árunum.** Ekki síst hafa eldri konur barist frábærlega fyrir mannréttindum. Ég var eitt sinn viðstaddur göngu aldraðra kvenna á Plaza del Mayo í Argentínu. Þær hafa gengið þar hvern fimmtudag um árabíl, og ganga hring eftir hring, til að mótmæla brotthvarfi sona sinna og annarra drengja. Allt um kring eru hermenn gráir

fyrir járnnum og hafa fangelsað margar kvennanna. Ég spurði eina þeirra hvað gæfi þeim kjarkinn og kraftinn til þess arna. Hún sagði „Við höfum borið líf í heiminn og okkur ber að varðveita það. Við höfum engu að tapa, við höfum lokið lífsstarfinu, þeir mega beita okkur ofbeldi, deyða okkur en það má ekki gefast upp fyrir óvinum lífsins og kærleikans.“ Það má líka benda á gömlu babúskurnar á Stalín-tímanum sem héldu áfram að sækja ortodoxu kirkjurnar þrátt fyrir ofbeldisfull bönn yfirvalda. Eða gömlu konurnar í jafnréttisbaráttu svartra í Bandaríkjunum, þær voru oftast úthaldsbestar í átökunum.

**Það er mörg gjöfin sem fylgir aldrinum, ein er nálægð hins óumflýjanlega, dauðans.** Nú er tóm til að undirbúa sig undir hin miklu vistaskipti. Hvernig kveðjum við lífið, vini og ættingja, hvernig gerum við upp okkar mál, hvernig verðum við tilbúin til að leggja upp í þá óþekktu ferð sem allra biður? Ekki síst þar hefur kristin trú okkur boðskap að flytja, að dauðinn er ekki hið endanlega, lífið hefur sigrað fyrir kærleika Guðs. Við heyrum þau orð gjarnan með dýpri hætti en þegar við vorum yngri með nógan tíma. Sama gildir um bókmenntir og frásagnir sem tengjast eigin lífsreynslu eldra fólks. Að því leyti er nautnahæfnin dýpri en áður þótt vissulega kunni að hafa dregið úr henni á öðrum sviðum.

*Stundum þegar ég horfi á þetta rúmlega þrítuga fólk, sem er álitstjafar í sjónvarpi, óar mér við reynsluleysi þeirra og skorti á sögulegri sýn. Auðvitað er það ágætt eins langt og það nær en af hverju sjáum við varla eða heyrum í fjölmiðlum eldra fólk sem komið er um sjötugt, fólk sem hefur lifað margar kreppur og getur miðlað af reynslu sinni? (Pípari um sextugt)*

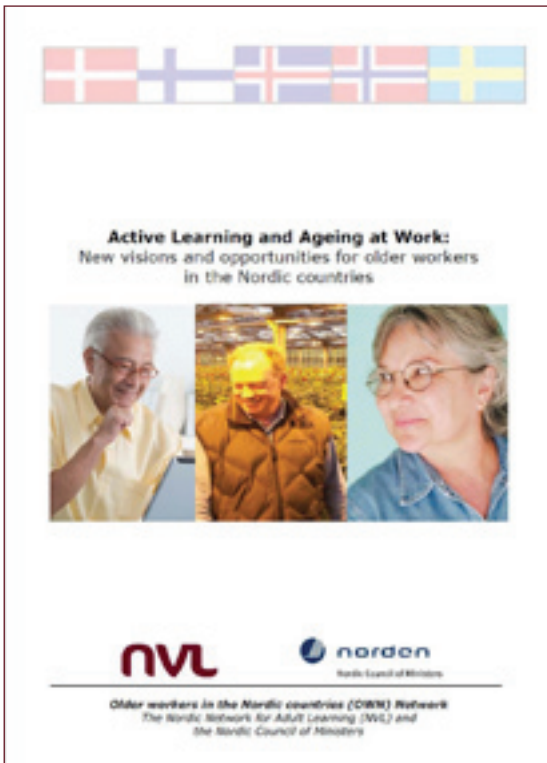
**Fjölmiðlar, sjónvarp, útvarp og blöð, móta mjög ímynd aldraðra.** Ef hún er dapurleg, skapar það væntanlega kvíða hjá yngra fólki að lenda að lokum í þeim aðstæðum og jafnframt skekkir það sjálfsmynd þeirra eldri. Gallharður sjálfstæðismaður var mjög óánægður með núverandi ríkisstjórn en gat þess þó að það væri kostur við forsætisráðherrann að hann var gráhærður og reyndar kona á eftirlaunaaldri. Á úrslitastundu er kallað á elsta þingmanninn til þess að hafa

forystu um að leysa þau þungbæru mál sem stöðja að þjóðinni. Kreppur eru samvaxnar lífi Íslendingansins. Við um sjötugt munum þær nokkrar, að vísu ekki af þeirri stærð sem nú blasir við en þegar hinar kreppurnar skulu á höfðum við hins vegar af miklu minna að taka. Eldri kynslóðum ber að miðla reynsluarfinum til þeirra yngri. Þess vegna er brýnt að eldra fólk fái tækifæri og farveg til þess að tjá reynslu sína í fjölmiðlum til þess að hjálpa þeim yngri að sjá núverandi ástand í miklu víðara samhengi. Reynsla, yfirsýn og yfirvegum þeirra eldri er sú auðlind sem ausa má af þegar á móti blæs eins og nú um stundir. Mótlæti getur verið dulinn vinur.

**Vinnustaðurinn, þar sem hið persónulega samtal á sér stað, er afar mikilvægur farvegur til að miðla reynslu hinna eldri til hinna yngri.** Þess vegna er ákjósanlegt að kynslóðirnar mætist á vinnustaðnum þar sem hver aldurs hópur fær að njóta sín með þá hæfni sem hann hefur til einkað sér. Því er símenntun eldra starfsfólks brýn svo að það verði samkeppnisfært á vinnumarkaðinum og geti haldið áfram að taka þátt í atvinnulífinu ef það svo kys.

Ég hef hér fjallað nokkuð um stöðu eldra fólks hérlendis sérstaklega nú í kreppunni út frá mínum bæjardryrum sem 72 ára karls á eftirlaunum og ég vitna þá gjarnan til viðmælenda minna í spjalli um daginn og veginn. Um nokkurra ára skeið hef ég hins vegar tekið þátt í umræðu um þessi mál á norrænum grundvelli sem fulltrúi í starfshópi á vegum norrænu ráðherranefndarinnar sem fjallar um eldra fólk í atvinnulífinu sérstaklega með tilliti til símenntunar (ESN-hópurinn). Þess vegna vildi ég nýta síðara hluta þessarar greinar til þess að gera nokkra grein fyrir þeirri umræðu á norrænum grundvelli.

**Það er mikil sóun á mannauði þegar fólk þarf að fara á eftirlaun áður en það sjálf kærir sig um.** Það er afar dýrt fyrir þjóðfélögin sem hafa kostað miklu til menntunar fólksins. Þetta hefur verið vandamál á Norðurlöndunum þar sem eftirlaunaaldur í reynd hefur farið lækkaði. En það er fleira í spilunum. Neikvæð, stöðnuð viðhorf og fordómar gagnvart eldra fólki á vinnustað hafa haft umtalsverð áhrif, jafnvel svo að fólk á sextugsaldri hefur átt erfitt með að fá nýtt starf. Þetta er þekkt alls staðar á Norðurlöndunum og því hefur



Skýrsla ESN-starfshópsins.

Norræna ráðherranefndin komið á laggir þessum starfshópi. Hann hefur nýlega sent frá sér ítarlega skýrslu og fer hér á eftir samantekt á niðurstöðum hennar.

ESN-hópurinn mun á næstunni leita eftir virku samstarfi við aðila vinnumarkaðarins í öllum norrænu löndunum til þess að byggja upp samstarfsgrundvöll fyrir kraftmikið starf og finna lausnir til þess að vinnumarkaðurinn verði vinsamlegri eldra fólki. Í því felst m.a. að breyta hugarfari og viðhorfum gagnvart hlutverki og þátttöku eldra starfsfólks í atvinnumálum almennt og einnig gagnvart ævilangri þörf mannsins fyrir fræðslu og menntun. Sérstaklega verði litið til fræðslu á vinnustaðnum.

## NÝ SÝN OG NÝ TÆKIFÆRI FYRIR ELÐRA STARFSFÓLK Á NORÐURLÖNDUM

Verkefni ESN er að efla umræðuna um nýtingu eldri starfskrafta á vinnumarkaðnum og þeirra tækifæra sem í boði eru. ESN hefur kannað aðstæður eldra starfsfólks á Norðurlöndum

með tilliti til ævilangrar menntunar. Aðaláherslan hefur legið á að breyta hinu hefðbundna hugarfari gagnvart eldra fólki á vinnumarkaðnum en um leið að bæta þá stefnumörkun og þær aðgerðir sem auðvelda fólki að menntast og vinna á síðari hluta starfsævinnar.

## SAMANTÆKT

ESN-starfshópurinn vinnur að því að efla almenna vellíðan meðal eldra starfsfólks með því að berjast fyrir fjölbreyttari valkostum og tækifærum því til handa í starfi, menntun og öldrun. Til þess að berjast gegn neikvæðum stöðnuðum hugmyndum um eldra fólk og benda á þann tvískinnung, sem viðgengst í stefnumótun og framkvæmdum samfélagsins, þarf að víkka út almenna umræðu með því að skapa þar rými fyrir rödd og frumkvæði eldra starfsfólksins sjálfs.

Starf ESN-starfshópsins byggist á þeirri forsendu að gagnkvæm virðing og viðurkenning allra þeirra aðila, sem koma að málinu, sé nauðsynleg eigi árangur að nást. Mikilvægustu málsaðilar eru ríkisstjórnir, Alþingi og sveitarstjórnir, atvinnurekendur og verkalýðsfélögin og enn fremur þeir sem annast menntun og þjálfun eldra fólks. Rétt fyrir síðustu aldamót hófst sívaxandi umræða um eldra fólk á vinnumarkaði og símenntun þess, bæði innan Evrópusambandsins og Evrópuríkjanna yfirleitt. Í tengslum við þá umræðu vill ESN-hópurinn draga fram hina norrænu vídd og hin skýru og jákvæðu einkenni hennar. Þau gildi og hefðir, sem ríkja um atvinnuþátttöku og menntaleiðir á Norðurlöndum, gera það mögulegt fyrir eldra starfsfólk að vera virkt í starfi og í einkalífi er starfstíma lýkur. Þó er það svo að innan þessa norræna kerfis eru veikleikar sem felast í erfiðleikum þeirra sem minnsta hafa grunnmenntun til þess að taka fullan þátt í atvinnulífínu og nýta tækifærin sem bjóðast bæði í starfi og við öflun aukinnar menntunar.

ESN leggur til ýmsar leiðir til þess að efla valkosti og tækifæri til náms og starfa, ekki síður á síðari hluta ævinnar.

**Eldra starfsfólk, ef það vill breyta aðstæðum sínum á vinnumarkaðnum, er í vaxandi mæli háð ytri aðstæðum,** svo sem eigin heilsufari og viðunandi eftirlaunum en einnig fjárhagsstöðu og eftirlaunatöku maka, félagslegum þrýst-



Vefsíða ESN hópsins á vef NVL, [www.nordvux.net](http://www.nordvux.net)

ingi, fjölskylduböndum og þörfinni fyrir félagsleg samskipti á vinnustaðnum. Hins vegar njóta Norðurlandabúar sérstakra forréttinda eins og heilsutrygginga, lífeyris eftir starfslok og möguleika á símenntun sem lögskipuðum rétti.

Fólk vill eiga valkosti varðandi eigið líf og eldra fólk er þar engin undantekning. Það vill eiga val um hvar og hvenær starfað er og hvort farið er snemma á eftirlaun eða unnið hlutastarf eða fullt starf svo lengi sem heilsan leyfir og hæfnin og reynslan er nýtanleg. Þetta er einfaldlega hluti af hinni mannlegu leit að vellíðan og hamingju í lífinu.

Spurningin, sem hefur legið að baki öllu starfi ESN-hópsins, er þess vegna: Hversu opið er hið „norræna fyrirkomulag“ fyrir þörf fólks á síðari hluta ævinnar til þess að móta sitt eigið líf með símenntun á vinnustaðnum og eftir starfslok?

**Segja má að lífseigar goðsagnir varðandi eldra starfsfólk og nám á efri árum einkenni enn menningu norrænu þjóðanna.** Þessi gamalgróna hugarafstaða hefur djúpstæð áhrif á mynd samfélagsins af eldra fólki, sem hefur lokast inni í ramma fyrirframgerðra hugmynda, hvað felist í því að eldast, verða eldri. Þrýstingur vinnufélaga, afstaða maka, fjölskyldu og vina hefur mikil áhrif á væntingar hinna eldri til sjálfs sín og samfélagsins. Góðu fréttirnar eru hins vegar að augljóslega er jákvæðari sýn að mótast gagnvart eldra starfsfólki og hæfni þess.

Þótt nokkurs mismunar gæti meðal norrænu þjóðanna innbyrðis má fullyrða að hið norræna velferðarkerfi og hinir víðtæku möguleikar til fræðslu fullorðinna á Norðurlöndum skapi traustan grundvöll fyrir almenna virkni og fræðslu, einnig fyrir eldra starfsfólk.

**Á síðustu árum hafa orðið gagngerar breytingar á viðhorfum og aðgerðum fólks á Norðurlöndum hvað varðar**

**eldra fólk og símenntun þess.** Helstu áhrifavaldar þessara breytinga hafa verið: breytingar á lögum varðandi jafnrétti og kröftugar aðgerðir stjórnvalda til þess að framfylgja þeim og enn fremur fjölþætt þróun í samfélaginu sem hefur áhrif á líf og lífsmáta einstaklinganna. Fólk á sjötugsaldri nú er stórum heilsubetra, betur menntað og hefur allt aðra reynslu af þátttöku í framgangi vinnustaðarins en fyrri kynslóðir.

**Samtök launafólks á Norðurlöndum eru yfirleitt vel skipulögð og eldra starfsfólk er gjarnan ábyrgt félagsfólk. Þátttaka fagfélaga og verkalýðsfélaga í þessari umræðu og breytingaferlinu er því afar áriðandi.** Hugmyndin um símenntun og þörfin fyrir störf sem skipta máli hefur verið hluti af samningagerð aðila atvinnulífsins alls staðar á Norðurlöndunum. Samt er það svo að ekki hafa allir notið þeirra möguleika – eða ekki nýtt sér þá – til þess að halda áfram að mennta sig en það gæti verið þáttur í því að byggja upp starfsframa þeirra.

Því er oft haldið fram að símenntun sé orðin hið nýja tæki til að tryggja starfsöryggi á dagskrá launþegasamtakanna þar sem „símenntun er að verða jafnmikilvæg réttindi fyrir starfslið samtímans eins og réttur til eftirlauna var áður fyrr“ segir í ársskýrslu ILO 2003. Hins vegar hefur útvíkkun starfsframa eldra starfsfólks ekki verið á dagskránni þar til nýlega.

**Samkvæmt hefðinni hefur megináhersla fagfélaganna í samningagerðinni hvílt á styttingu bæði vinnutímans og starfsævinnar.** Jafnvel þótt fagfélögin hafi smám saman gert sér ljóst að eldra starfsfólk vildi eiga val um lengri starfsævi hefur farið lítið fyrir kynningu slíkra hugmynda meðal félagsmanna. Ýmsar kannanir hafa reyndar sýnt að samtök launafólks eru í mjög erfiðri aðstöðu í þessu máli en þær sýna jafnframt að samtökin ættu að þróa skýrari stefnu og verk-

áætlun til þess að mæta þeim tölfræðilegu breytingum sem orðið hafa og miðla þeim upplýsingum til félaga sinna.

**Hvernig geta launþegasamtökin átt þátt í breytingaferlinu?** Alls staðar á Norðurlöndunum hefur margs konar starfsemi komist á laggirnar, þar sem lágur aldur starfsmannsins hefur skipt meginmáli um þátttöku, t.d. í símenntun tengdri vinnustaðnum, þannig að þeir elstu eru útilokaðir.

Annars vegar hefur reynslan sýnt að þátttaka fagfélaganna getur breytt miklu um niðurstöðuna, sér í lagi fyrir þá starfsmenn sem minnst mega sín. Hins vegar sýnir reynslan líka að þátttaka fagfélaganna tryggir ekki af sjálfu sér þátttöku eldra starfsfólks í símenntun né heldur til að bæta aðstöðu þeirra í starfi.

Skýrslan frá ESN 2008 hefur að geyma fjölmörg dæmi um verkefni og starfsemi þar sem stuðningur fagfélaga ræð úrslitum.

**Þörfin er brýn fyrir kraftmiklar tilraunir og skapandi lausnir á vandamálinu – sér í lagi nú við breytta fjárhagsstöðu á Norðurlöndum.**

## TILLÖGUR

- 1. Vinnustaðurinn.** Þróun þekkingar og hæfni á sér stað á vinnustaðnum sem er því mikilvægur til fræðslu. Það margborgar sig að efla þekkingu starfsfólksins.
- 2. Þjálfun kennaranna.** Þær stofnanir, sem bjóða upp á menntunartækifæri, verða að fjárfesta í aukinni hæfni kennara til að annast fræðslu fullorðinna með tilliti til hinna sérstöku þarfa eldra starfsfólks.
- 3. Fagfélög og samstarfsaðilar þeirra** verða að stuðla að breytingu á hugarfari gagnvart eldra fólk að starfi, í námi og að eldast með því að auka sveigjanleika og fjölbreytni náms og starfs á efri árum.
- 4. Eldra starfsfólkið sjálft** verður að taka virkari þátt í þessari, – sérstaklega gagnvart fagfélögum – með því að leita stuðnings til að koma á framfæri hinum sérstöku þörfum sínum fyrir víðtækari valkosti.
- 5. Fjölmíðlar.** Allir aðilar ættu að sjá fjölmíðlum fyrir áhuga-verðum dæmum og stuðla þar að umræðu milli kynslóðanna um „virka öldrun“ út frá margs konar sjónarhóli.

**6. Norðurlandaráð** ætti að styrkja hraustlega það starf sem ríkisstjórnir aðildarlandanna vinna til þess að símenntun verði öllum raunveruleiki. Þetta starf beinist sérstaklega að tækifærum og samstarfi til að halda áfram símenntun eldra starfsfólks.

ESN-hópurinn leggur til að sérstakur starfshópur verði myndaður til að vinna að þessu verkefni. Sá hópur yrði skipaður fólki sem væri fulltrúar aðila vinnu- markaðarins og fræðslustofnana sem vinna sérstaklega að fræðslu eldra fólks.

**ESN-skýrslan er fáanleg í heild sinni á heimasíðunni:**  
[www.nordvux.net](http://www.nordvux.net)

## UM HÖFUNDINN

Bernharður Guðmundsson er fyrrverandi fræðslustjóri Þjóðkirkjunnar og rektor Skálholtsskóla. Hann hefur unnið að fræðslumálum, ekki síst á sviði fjölmíðla, víða um lönd á vegum Lúterska heimssambandsins. Hann á sæti í starfshópum um fullorðinsfræðslu á vegum norrænu kirkjusamtakanna og norrænu ráðherranefndarinnar. Hann er varaformaður Öldrunarráðs Íslands.

## ABSTRACT

It is a deplorable waste of human capital when people are forced to retire before they want to do so themselves. It is immensely expensive for society that has financed the education of these people. This has been a problem in the Nordic countries where retirement age has actually been lowering. But there is more to this. Negative, long established mindsets and prejudices against older workers have had considerable influence, to the degree that people in their fifties find it difficult to get a new job. This is known in all the Nordic countries and therefore the Nordic Council of Ministers has set up a workgroup to address this problem. The group is called ESN and has recently published a comprehensive report. The following is a summary of its conclusions. The report can be accessed at: [http://www.nordvux.net/download/4970/active\\_learning\\_print.pdf](http://www.nordvux.net/download/4970/active_learning_print.pdf)

ANNA KRISTÍN GUNNARSDÓTTIR

## „VIÐ ERUM BETRI EN ÁÐUR OG EIGUM BETRI NÁGRANNA“

HVAÐ GETUR REYNSLAN AF „BREYTUM BYGGÐ“ KENNT OKKUR?

Árið 2000 fékk Farskólinn, miðstöð símenntunar á Norðurlandi vestra, hæsta styrk sem komið hafði til menntunarverkefnis á Íslandi úr Leonardo da Vinci-starfsmenntaáætlun Evrópusambandsins. Styrkurinn var til þriggja ára verkefnis Breytum byggð, samstarfsaðilar voru átta og frá fimm löndum.

Íbúum byggðarlaga, sem bjuggu við samdrátt í hefðbundnum atvinnugreinum, var boðin ókeypis kennsla í greinum sem talið var að myndu auðvelda innkomu eða breytingu á vinnumarkaði. Megináherslan var á að auka sjálfstraust og samheldni íbúanna en stjórnandi verkefnisins var þess fullviss að forsenda þess að fólk nýti hæfileika sína sér og samfélaginu til framdráttar sé að það trúir á getu sína til að menntast og til að takast á við ný verkefni.

Markmiðið var þríþætt:

1. Að skapa námssamfélag með því að reyna að ná til sem flestra og ólíkra einstaklinga í samfélaginu.
2. Að efla færni og samkeppnishæfni einstaklinga með því að skapa jákvætt viðhorf til breytinga og nýrrar þekkingar.
3. Að auka gæði símenntunar og aðgengi að starfsþjálfun og símenntun.

Þátttaka var mikil og andrúmsloft í byggðarlaginu breyttist smám saman. Sex árum eftir að verkefninu lauk er það mat íbúa á svæðinu að það hafi haft varanleg áhrif á samfélagið á Hofsósi, bæði félagslega og samfélagslega, og enn eru verkefni í gangi sem sprottið hafa upp úr þessari vinnu.



Anna Kristín Gunnarsdóttir

Á atvinnuleysistímabili síðasta áratugar tuttugustu aldar urðu fámennu byggðarlögin með sitt einhæfa atvinnulíf oft hart úti og atvinnuleysi var ársvisst þegar fiskvinnslan brást.

Fólk með stutta formlega skólagöngu stóð verr að vígi á vinnumarkaði en aðrir. Þá, eins og í atvinnuleysinu núna, var gripið til ýmissa úrræða til að styrkja stöðu atvinnuleitenda, m.a. með námskeiðum sem haldin voru í samvinnu Vinnuálastofnunar, stéttarféлага og símenntunarmiðstöðva víða um land. Um ýmiss konar námskeið var að ræða og þjónuðu þau margvíslegum tilgangi. Þau juku þekkingu einstaklinga og höfðu auk þess félagslegt gildi og minnkuðu hættu á einangrun atvinnuleitenda. Námskeiðin voru hins vegar flest einskorðuð við 20 kennslustunda áfanga og efnisinntak og fjármagn til þeirra var takmarkað. Þannig voru t.d. tölvunámskeið vinsæl og talsvert fjölbreytt, kenna mátti matreiðslu og bútasam en hvorki matjurtarækt né garðyrkju. Uppbygging einstaklingsins var ekki markviss og litlar kröfur voru í raun

gerðar til þess að hann tæki ábyrgð á eigin þroska og skoðaði hlutverk sitt í samfélaginu.

Þessi námskeið voru þau einu sem símenntunarmiðstöðvar gátu boðið og ekki var möguleiki á neins konar nýbreytni eða tilraunastarfi. Þegar úrval námskeiða, sem stóð Farskóla Norðurlands vestra til boða, var um það bil uppuríð og atvinnuleysi enn við lýði var farið að skoða aðrar leiðir til uppbyggingarstarfs. Þá beindust sjónir að Evrópusambandinu, nánar til tekið að Leonardo da Vinci-starfsmenntaáætluninni, en þangað gafst færi á að sækja um stuðning til allt að 75% kostnaðar við menntunar- og þjálfunarverkefni, frá einu til þriggja ára að lengd.

Síðan þetta var hefur margt breyst í fræðslumálum og fjölmargar leiðir opnast fólki sem vill byggja sig upp og bæta þannig möguleika sína á vinnumarkaði.

## HOFÓSÓS

Hofsós var eitt þeirra fámennu byggðarlaga sem glímt hafði við ársvisst og árstíðabundið atvinnuleysi en atvinnulífið þar einkenndist af útgerð smábáta, fiskvinnslu og þjónustu við landbúnað nærsveitanna. Og eins og í öðrum byggðarlögum við svipaðar aðstæður fækkaði íbúum jafnt og þétt. Hofsós



hafði þó eitt umfram önnur byggðarlög en það var Vesturfarasetrið sem verið hafði í uppbyggingu um nokkurra ára skeið og leiddi vaxandi fjölda ferðamanna til Hofsóss á hverju sumri. Íbúar svæðisins höfðu þó fremur lítið af þeim að segja þar sem starfsreynsla og þekking flestra byggðist ekki á þeim grunni sem nýttist beint við ferðaþjónustu. Uppbyggingin var því ekki endilega fagnaðarefni hinum almenna íbúa þar sem atvinnutækifæri fylgdu ekki í kjölfarið.

Þessar aðstæður urðu kveikjan að hugmyndinni sem var uppistaðan í þriggja ára tilraunaverkefni sem á íslensku fékk nafnið „Breytum byggð“ en „Learning Community“ (Samfélag í námi, LearnCom) á ensku og fékk hæsta styrk frá Leonardo da Vinci-áætluninni sem komið hafði til Íslands.

## HVAÐ VAR „BREYTUM BYGGÐ“ ?

Kjarnahugmyndin var í stuttu máli að auka sjálfstraust og samheldni íbúanna. Markmiðið var þríþætt:

1. Að skapa *námssamfélag* með því að reyna að ná til sem flestra og ólíkra einstaklinga í samfélaginu.
2. Að efla færni og samkeppnishæfni einstaklinga með því að skapa jákvætt viðhorf til breytinga og nýrrar þekkingar.
3. Að auka gæði símenntunar og aðgengi að starfsþjálfun og símenntun (Jón Torfi Jónasson og Kristín Erla Harðardóttir. 2004).

Áhersla var lögð á að efla sjálfstraust þátttakenda gagnvart námi og auka samheldni þeirra til að takast á við breytingar með jákvæðum hætti. Með verkefninu var íbúum, sem bjuggu við samdrátt í hefðbundnum atvinnugreinum, boðin kennsla í greinum sem talið var að myndu auðvelda nýja innkomu og/eða breytingar á vinnumarkaði, s.s. í tungumálum (ensku), tölvufærni, ferðamálafræðslu, sjálfs- og hópefli; allt greinar sem hagnýtar eru hvar sem er í samfélagi nútímans. Auk þess upplifðu þátttakendur sig sem hluta af stærri heild þar sem verið var að takast á við sama eða svipað vandamál í fjórum öðrum löndum.

## ÞÁTTTÖKUSTOFNANIR

Stofnanirnar, sem þátt tóku í verkefninu, voru átta frá fimm löndum: Farskóli Norðurlands vestra (FSNV), sem stjórnaði verkefninu, Háskólinn á Hólum og Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands frá Íslandi, matsstofnun og símenntunarmiðstöð í grennd við Gävle í Svíþjóð, símenntunarmiðstöð í Lungau-héraði í Austurríki, símenntunarmiðstöð í Zaragoza á Spáni og Háskólinn í Patras í Grikklandi. Allar símenntunarmiðstöðvarnar starfræktu verkefnið í dreifbýli.

Hver og ein stofnun bar ábyrgð á vissum verkþáttum: FSNV stjórnaði og bar ábyrgð á fjárhagsmálum og verkefninu í heild, Háskólinn á Hólum samdi námsefni og kenndi ferðamálafræði á Íslandi, Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands fylgdist með og mat verkefnið frá upphafi til enda. Sænska matsstofnunin vann með símenntunarmiðstöðinni þar að mati á sjálfseflisverkþættinum sem var að hluta saminn af starfsfólki miðstöðvarinnar á Gävle og í Lungau en að mestu hjá FSNV. Símenntunarmiðstöðin á Spáni bar ábyrgð á náms efni í ensku sem sérstaklega var fyrirhugað að snerist um þjónustu við ferðamenn og Háskólinn í Patras bar ábyrgð á vefsíðu verkefnisins og samskiptaleiðum nemenda, kennara og stjórnenda. Þar var einnig samið kennsluefni sem notað var við fjarkennslu í Grikklandi.

## MARKHÓPURINN

Markhópurinn, sem skilgreindur var í umsókn til Leonardo da Vinci-starfsmenntaáætlunar Evrópusambandsins, var tvenns konar:

1. Atvinnuleitendur með stutta formlega skólagöngu.
2. Vinnandi fólk sem þurfti nýja þekkingu til að auðvelda því hreyfingu á vinnumarkaði.

Hugmyndin var að höfða sérstaklega til þeirra sem bjuggu yfir kunnáttu sem var að missa mikilvægi sitt vegna breytinga á hefðbundnum vinnumarkaði. Þegar upp var staðið reyndust markhópar í hverju landi fyrir sig aðeins mismunandi og ýmist var um frjálsa þátttöku að ræða eða atvinnuleitendur, fatlaða eða aðra bótáþega. Í einstaka tilfellum



*Vesturfarasetrið á Hofsósi.*

voru bótapegar skyldaðir til að mæta. Þessi staðreynd hafði áhrif á framkvæmd námskeiðanna og skapaði mismunandi andrúmsloft og viðhorf á stöðunum.

## ÞÁTTTAKENDUR

Á Íslandi voru sett landfræðileg mörk fyrir þátttöku og miðað við að þátttakendur byggju á Hofsósi eða í nágrenninu sem skilgreint var nákvæmlega. Að öðru leyti gat hver sem var yfir 18 ára aldri tekið þátt í verkefninu og talið var kostur að einstaklingar innan hópsins væru innbyrðis ólíkir þar sem eitt höfuðmarkmið verkefnisins var að auka skilning og samheldni innan byggðarlagsins. Þannig sat fiskverkafólk, bankastjóri, kennarar, bændur, verslunarmenn, atvinnuleitendur, fatlaðir og ófatlaðir hlið við hlið og tókust á við verkefnin, alls 65 einstaklingar úr þessu litla 300 manna samfélagi. Aldur

þátttakenda var frá 18 ára til 77 ára en það segir nokkuð til um viljann til þátttöku og jákvæða afstöðu til verkefnisins á Hofsósi og í nágrenni. 45 einstaklingar tóku þátt í verkefninu öll þrjú árin en algengasta ástæðan fyrir brotthvarfi frá náminu var flutningur af svæðinu.

## KYNNING – UNDIRBÚNINGUR Á HOFÓSÍ

Ein birtingarmynd þess óöryggis sem fylgir ótryggu atvinnuástandi er tortryggni gagnvart nýjungum og það var ekkert gefið að íbúar „út að austan“, eins og við segjum í Skagafirði, vildu taka þátt í þessu verkefni. Kynning þess var því vandasöm og mikilvægasta forsenda þess að vel gæti tekist til var að fólkið mætti jákvætt til leiks eða öllu heldur mætti til leiks yfir höfuð.

Sagt hafði verið frá Leonardo-styrknum í Ríkisútvarpinu og Svæðisútvarpi Norðurlands og innan skamms fór að heyrast að fyrirhugað væri að starfrækja námskeið á Hofsósi. Ég leitaði fljótlega til nokkurra mjög vel valinna einstaklinga á Hofsósi, kynnti þeim það sem fyrirhugað var og bað þá um að tala jákvætt um þessa frétt og leggja áherslu á hve einstakt tækifæri stæði íbúum svæðisins til boða. Ég fékk fljótlega hringingar framtakssamra Hofsósbúa sem spurðu hvort ekki stæði til að halda kynningarfund þar. Það stóð auðvitað til um leið og aðstæður leyfðu.

Leitað hafði verið tilboða í fartölvuver til þess að nota við kennsluna á Hofsósi en engar nemendatölvur voru í skólanum og tölvur ekki slík almenningseign sem þær eru í dag. Keyptar voru 20 fartölvur, skjávarpi, prentari, myndskanni og stafræn myndavél. Þegar tölvubúnaðurinn var kominn í hendur Farskólans var sent bréf inn á hvert heimili í byggðarlaginu þar sem auglýstur var kynningarfundur í Höfðaborg, samkomuhúsinu á Hofsósi.

Þegar við mættum á staðinn, 10 manna hópur stjórnenda og væntanlegra kennara frá Sauðárkróki og Hólum í Hjaltadal, með tölvubúnaðinn og PowerPoint-kynningu á verkefninu var búið að setja nokkrar kaffikönnur og 20 bolla í minnsta hliðarsalinn í húsinu svo augljóst var að væntingar húsvaðarins um fundarsókn voru ekki miklar. Tölvubúnaðurinn var settur upp til sýningar og fljótlega fóru fundarmenn að safnast inn. Ekki leið á löngu þar til salurinn var orðinn troðfullur svo opnað var inn í aðalsalinn. Húsvörðurinn var síðan á harðahlaupum með fleiri bolla og meira kaffi. Andrúmsloftið var afar jákvætt og skráningar fóru fram úr björtustu vonum.

Vesturfasetrið lét okkur í té húsnæði til tölvukennslunnar, Grunnskólinn lánaði annað húsnæði og aðstöðu, Fjölbrautaskóli Norðurlands vestra lánaði borð og stóla, atvinnuþróunarfélagið í Skagafirði kom að undirbúningi og verkalyðsfélagið var boðið og búið til aðstoðar, Sveitarfélagið Skagafjörður lofaði að baktryggja okkur og aðstoða á allan mögulegan máta. Sömu sögu var að segja hvar sem borið var niður, allir voru reiðubúnir að aðstoða.

Ég held að ég geti fullyrt að kynningin á verkefninu hafi heppnast sérstaklega vel og móttökur íbúanna út að austan voru frábærar. Það var vissulega mikill léttir.

## „HÚN HEFUR ALLTAF UNNIÐ Í FISKI OG GETUR EKKERT ANNAD“

Fyrirsögnin að ofan er tilvitnum í mann sem hringdi í mig áður en ég hófst handa við umsókn um styrk til verkefnisins vegna systur hans, konu um þrítugt sem hafði nýlega misst vinnuna. Það hvarflaði ekki að honum að fyrir systur hans ætti annað að liggja en að vinna í fiski það sem eftir væri starfsævinnar. Líklega hefur lítið sjálfstraust konunnar verið tilefni þessarar yfirlýsingar.

Vegna ámóta viðhorfa var sjálfseflipátturinn alltaf meginuppistaðan í hugmyndinni þegar verkefnið var að mótast en ég er þess fullviss að forsenda þess að fólk nýti hæfileika sína sér og samfélaginu til framdráttar sé að það trúir á getu sína til að menntast og til að takast á við ný verkefni. Samvinna og samheldni í viðkomandi samfélagi er auk þess mikilvæg forsenda framfara en rígur og óeining niðurdrepandi.

Sjálfstraust þeirra sem eiga stutta formlega skólagöngu að baki er oft lítið og sömu sögu er að segja um fólk sem misst hefur atvinnuna. Ég reiknaði ekki með að námskeið í sjálfsefli höfðaði til íbúanna, sérstaklega ekki karlanna því að staðreyndin er sú að konur sækja frekar sjálfseflinámskeið af eigin hvötum en karlar. Það var því kjörið að hafa tölvukennslu sem meginádráttarafli að verkefninu en tölvunámskeið voru vinsæl á vettvangi endurmenntunar og frekar dýr. Enska var einnig valin með og að lokum ferðamálafræðsla sem var í höndum Háskólans á Hólum og ekki að ófyrirsynju þar sem Hofsós var vaxandi ferðamannastaður, þökk sé Vesturfasetrinu. Gert var að skilyrði að allir þátttakendur sæktu allar greinarnar en ýmsir spurðust fyrir um hvort ekki mætti sleppa sjálfseflinu.

## LÍFSVEFURINN

Í *Breytum byggð* fékk sjálfseflið nafnið „lífsvefurinn“. Nafnið er hugsað þannig að lítið er á meðfædda hæfileika sem uppi stöðu í vef en reynslu, þekkingu og hæfni sem ívaf sem skapar smám saman heilsteyptan og þroskaðan einstakling. Sterka, veika, misfallega, allt eftir efnun og ástæðum en alltaf vefi sem hægt er að fegra og bæta ef uppistaðan er traust.

Sigríður Sigurjónsdóttir, sálfræðingur á Sauðárkróki, sá

alfarið um þennan þátt verkefnisins og á mikinn heiður skilið fyrir frábært verk. Hún lýsir honum á eftirfarandi hátt í tölvu-pósti til Margrétar Bjarkar Björnsdóttur, þáverandi nema í ferðamálafræði við Háskólann á Hólum: „Lífsvefurinn fylgdi verkefninu á Hofsósi frá upphafi til enda, en námið byggðist á skoðun einstaklinganna bæði á styrk sínum og veikleikum, en einnig á styrk samfélagsins og veikleikum. Farið var yfir hvað einstaklingurinn gæti gert til að efla sjálfan sig og samfélagið, og hvað hópurinn gæti lagt til málanna almennt í samfélaginu. Fjallað var um nám og námstækni, og hvernig það er að stunda nám sem fullorðinn einstaklingur, en einnig var unnið með fyrri reynslu fólks af námi, bæði góða eða slæma. Mikið var unnið með sjálfið og sjálfstraustið, sjálfsvirðinguna og sjálfsskilning. Ýmsar persónuleikagerðir voru skoðaðar og mikið rætt um tjáskipti og tjáningu. Stór kaffi var um samskiptakerfi og það að vera hluti af samskiptakerfi, eins og samfélagi, fjölskyldu, vinnustað og fleira. Farið var í gegnum samskipti fólks við aðra, og það að taka ábyrgð á samskiptum sínum, hluti af því var gagnrýni, hrós, baktal, að segja nei, eða að standast þrýsting og fleira sem fólk þarf að takast á við í daglegu lífi sínu. Einnig var fjallað um sorg og áföll í lífi fólks og um sálfræði samfélagsins.“ (Margrét Björk Björnsdóttir, 2007).

Margrét Björk skrifar jafnframt í ritgerð sinni: „Náms-efnið var samþætt eins og kostur var á, til dæmis var náms-efnið í ensku samþætt ferðamálapakkanum, vefsíðugerð var sérstaklega unnin með ferðamennsku í huga, og í ferðafræðinni var sjónum manna beint að heimaslóð og unnið með áttthagafræði eða byggðafræði, og möguleika svæðisins í uppbyggingu á ferðaþjónustu. Ferðamálaþátturinn var þó ekki endilega settur upp eða hugsaður beint fyrir fólk sem hafði hug á að stofna eða reka ferðaþjónustufyrirtæki, heldur var haft að leiðarljósi hvað þátttakendurnir gætu almennt lært af ferðafræðunum, og hvernig hægt væri að bæta samfélagið öllum til hagsbóta. Reynt var að nýta þennan þátt til að skoða samfélagið með augum gestsins og sjá hvað betur mætti fara, en unnið var að hugmyndum um uppbyggingu á afþreyingu sem gæti nýst öllum, jafnt íbúum sem gestum svæðisins.“ (Margrét Björk Björnsdóttir, 2007). Framlag Háskólans á Hólum til þessa verkefnis var mjög dýrmætt og hefur án efa orðið til þess að íbúar svæðisins eru jákvæðir í

garð ferðaþjónustunnar, skilja betur hverjir beinir og óbeinir hagsmunir þeirra eru af uppbyggingu hennar og að þeir eiga allir sinn þátt í því hvort vel tekst til eða ekki.

Í matskýrslu Félagsvísindadeildar Háskóla Íslands og könnun sem gerð var meðal þátttakenda í verkefninu á vegum Farskólans, miðstöðvar símenntunar á Norðurlands vestra, í ágúst 2005 kemur fram að yfirgnæfandi meirihluti taldi þekkingu sína í öllum námsgreinum hafa aukist nokkuð eða mikið með þátttöku í *Breytum byggð*, þó mismikið eftir greinum og mikill meirihluti gat nýtt sér þekkingu úr náminu. (Jón Torfi Jónasson og Kristín Erla Harðardóttir. 2004; Bryndís Kristín Þráinsdóttir, munnleg heimild, september 2009).

#### VARANLEG ÁHRIF VERKEFNISINS

Í ritgerð Margrétar Bjarkar kemur fram mikil ánægja þátttakenda með *Breytum byggð* í heild en hún taldi sjálfseflipáttinn gera gæfumuninn „... þar sem hann hefði bætt afstöðu manna til verkefnisins, hvers annars og samfélagsins sem heildar.“ (Margrét Björk Björnsdóttir, 2007).

Margrét Björk skrifar: „Allir viðmælendur mínir voru á því að þetta verkefni hefði haft varanleg áhrif á samfélagið á Hofsósi, bæði félagslega og samfélagslega, og enn væru verkefni í gangi sem hefðu sprottið upp úr þessari vinnu. Fólk nefndi til dæmis Jónsmessuhátíðina, sem er bæjarhátíð haldin á Hofsósi um Jónsmessuhelgina, og öll félagasamtök á svæðinu koma að undirbúningi og framkvæmd á. Hugmynd um að halda bæjarhátíð til að auka samkenndina, og fá brottflutta Hofsósbúa til að kíkja í heimsókn, kom upp í verkefnahópi í *Breytum byggð*, en félagasamtökin á svæðinu tóku þá hugmynd að sér, og framkvæma með miklum sóma: „*Jónsmessuhátíðin var endurvakin, og það er örugglega ekki víða á landinu þar sem haldin er hátíð með meiri samstöðu heimamanna, þar sem öll félagasamtök á svæðinu koma að undirbúningi og framkvæmd*“ (viðmælandi L, munnleg heimild, apríl 2007). Einnig minntust margir á handverkshópinn Fléttuna sem einnig var stofnaður upp úr vinnuhópi í verkefninu *Breytum byggð*. Þessi félagsskapur hefur verið mjög virkur í samfélaginu og innan hans hafa myndast vinnuhópar með misjöfnum áherslum í gerð handverks eftir því hvar áhugi og hæfileikar fólks liggja. Allur hópurinn hefur svo

komið saman einu sinni í mánuði til að ráða ráðum sínum. Auk þess hefur handverkshópurinn unnið að hönnun og gerð minjagripa sem byggja á sérstöðu svæðisins, jafnframt því sem staðið hefur verið fyrir ýmsum handverksnámskeiðum og handverkssölu á svæðinu. Nú er handverkshópurinn að festa kaup á leirbrennsluofni sem ákveðið hefur verið að verði staðsettur í Grunnskólanum á Hofsósi þannig að hann geti einnig nýst þar til kennslu fyrir börnin. Nemendur Grunnskólans á Hofsósi nutu einnig beint góðs af *Breytum byggð* á sínum tíma þar sem þeir fengu í fyrsta sinn aðgengi að tölum og tölvukennslu í skólanum eftir að verkefnið hófst.

## HVER ER ÁRANGURINN?

Í upphafi var spurt hvað reynslan af *Breytum byggð* gæti kennt okkur. Niðurstaðan er að styrking á sjálfsmati einstaklingsins og samkennd í samfélagi er mikilvægari en önnur hefðbundin kennsla þó ekki beri að vanmeta hana. Ef einstaklingurinn hefur ekki sjálfstraust til að leita tækifæra og nýta þau og að gera það besta úr aðstæðum hverju sinni er til lítills barist.

Sex árum eftir að *Breytum byggð* lauk gætir áhrifa þess enn í byggðarlaginu. Verkefni, sem urðu til í kjölfarið, eru enn til og samheldni og samtakamáttur eru ríkir þættir í samfélaginu. Um nokkurt skeið hafa íbúarnir t.d. verið að undirbúa byggingu íþróttahúss. Titill greinarinnar er tilvitnun í íbúa á Hofsósi. Er hægt að fá betri ummæli um verkefni?

## HEIMILDIR:

Jón Torfi Jónasson og Kristín Erla Harðardóttir. 2004. *LearnCom Final Evaluation Report*. Reykjavík. Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.

Margrét Björk Björnsdóttir. 2007. *Römm er sú taug... Getur sjálfsstyrking samfélaga og efling á átthagafæræði, stuðlað að sterkri byggð og uppbyggingu á ferðabjónustu á landsbyggðinni?* Óbirt BA-ritgerð í ferðamálafræði frá Háskólanum á Hólum.

### Munnleg heimild:

Bryndís Kristín Þránsdóttir, munnleg heimild, september 2009.

## UM HÖFUNDINN

Anna Kristín Gunnarsdóttir er með MA próf í menntunarfræðum frá Háskóla Íslands og B.Ed. próf frá Kennaraháskóla

Íslands. Hún hefur sótt fjölmörg námskeið í kennslufræði fullorðinna auk endurmenntunarnámskeiða í kennslufræði tungumála. Anna Kristín hefur m.a. starfað sem alþingismaður fyrir Norðvesturkjördæmi, framkvæmdastjóri Farskólans, miðstöðvar símenntunar á Norðurlandi vestra og sem kennari á Sauðárkróki til fjölda ára.

## ABSTRACT

In the year 2000 Farskólinn, center of continuing education in the North-West part of Iceland, got the highest grant awarded to an educational project in Iceland by European Union's Leonardo da Vinci Lifelong Learning Program. The grant was for a three year multinational project named "Learning Community" with eight partners in five countries. The inhabitants of communities, whose traditional job industries were declining, were offered free tutoring in subjects that were believed to allow the inhabitants to reenter or take up different kinds of jobs on the job market. The focus was put on increasing the self confidence of inhabitants and the sense of unity in the community. The project coordinator was sure that peoples' believe in their ability to gain education and take on new projects is a precondition for them to be able to use their abilities for their own and the community's advancement.

There were three main goals:

1. Creating a „learning community“ by reaching as many and as diverse individuals in the community as possible.
2. Strengthening the skills and competitiveness of individuals by creating a positive air towards changes and new knowledge.
3. Increasing the quality and possibilities of continuing education and job related training.

Participation was high and the air in the community changed as the project progressed. Six years after the project was over the inhabitants of the area felt that it had had a lasting impact on the community in Hofsós, both socially and for the community, and there are still projects going on that sprung up as a result of the Learning Community project.

GUÐJÓNÍNA SÆMUNSDÓTTIR

ERFITT ATVINNUÁSTAND OG HLUTVERK  
SÍMENNTUNARMÍÐSTÖÐVA

Guðjónína Sæmundsdóttir

Í þessari grein verður kynnt stuttlega það starf sem hefur verið unnið á Suðurnesjum til að byggja upp einstaklinga sem hafa misst atvinnu sína og hvernig símenntunarmiðstöðvar almennt geta komið að slíku ástandi.

## ATVINNUÁSTANDIÐ

Eins og öllum er kunnugt um þá hefur atvinnuástandið á Íslandi verið mjög gott undanfarin ár og hlutfall einstaklinga á vinnumarkaði verið

hærra en þekktist víðast hvar annars staðar. Hins vegar hafa orðið miklar breytingar á einu ári til hins verra.

Hlutfall atvinnuleitenda á Suðurnesjum hefur ekki alltaf haldist í hendur við landsmeðaltal. Síðan árið 2000 hafa orðið miklar breytingar á vinnumarkaði á Suðurnesjum. Árið 2000 var atvinnuleysi þar undir landsmeðaltali. Breyting varð á því árið 2003 en þá varð atvinnuleysi hærra á Suðurnesjum en almennt yfir landið og hefur munurinn haldist sl. 6 ár. Hlutfallsleg aukning varð síðan í framhaldi af brotthvarfi Varnarliðsins árið 2006. Atvinnuástandið var tiltölulega gott á Íslandi á þessum tíma og því hurfu margir, sem misstu

vinnuna, fljótt til annarra starfa. En samt sem áður jókst munurinn á milli hlutfalls atvinnulausra á Suðurnesjum og almennt á Íslandi. Nú er landsmeðaltalið rúmlega 7% en atvinnuleysið á Suðurnesjum er rúmlega 11% eins og sjá má á myndinni hér að neðan.

ÁTAK GEGN ATVINNULEYSI ÁRIÐ  
2004

Suðurnesjamenn hafa jafnan brugðist við ástandinu með samstiga átaki margra aðila.

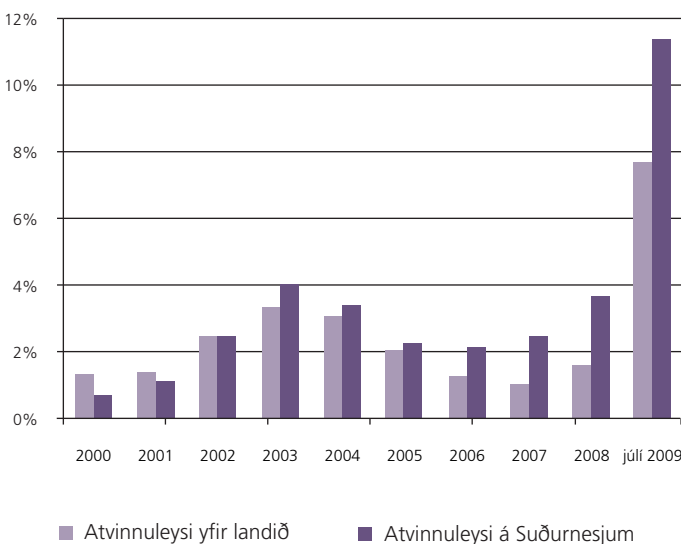
Þegar atvinnuástandið fór að versna þar árið 2003 tóku fjölmargir aðilar upp samstarf að frumkvæði Verkalýðs- og sjómannafélags Keflavíkur og nágrennis. Árið 2004 fóru stéttarfélagin á Suðurnesjum, Reykjanesbær, Vinnu- málastofnun, Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum og Heilbrigðisstofnun Suðurnesja sameiginlega í atak til stuðnings atvinnuleitendum á svæðinu. Átakið gekk út á námskeiðahald þar sem sjálfsstyrking, hreyfing, samvera og umræður við einstaklinga, sem tengdust stjórnáttum, var í fyrirrúmi.

Á svipuðum tíma var farið í atak á vegum félagsmála- ráðuneytisins og Vinnu- málastofnunar ásamt samstarfs- aðilum á Suðurnesjum, þar á meðal Miðstöð símenntunar og Fjölbrautaskóla Suðurnesja. Verkefnastjóri var ráðinn tímabundið sem hélt utan um verkefnið. Þátttakendur fóru í einingabært nám bæði í Fjölbrautaskóla Suðurnesja og hjá MSS. Einnig var skipulögð starfsþjálfun þar sem þátttakendur fóru í fyrirtæki og unnu þar í ákveðinn tíma. Árangur af þessu var að sjálfstraust einstaklinganna eflist og sumir fóru beint í vinnu í framhaldi af starfsþjálfuninni.

## VARNARLIÐIÐ KVADDI

Þegar Varnarliðið fór árið 2006 misstu nokkur hundruð manns atvinnuna á einu bretti. Það var þungt högg fyrir Suðurnesin. Í kjölfarið boðaði bæjarstjóri Reykjanesbæjar ýmsa aðila á fund til að ræða hvað væri hægt að gera. Opnuð var skrifstofa tímabundið fyrir þá sem voru að missa vinnuna og sá starfsmannastjóri Reykjanesbæjar um skrifstofuna ásamt einum starfsmanni sem var ráðinn í verkefnið. MSS ásamt IMG héldu námskeið í færnimöppu- og ferilskrágerð.

Mynd 1. Yfirlit yfir atvinnuleysi á Íslandi



Starfsmaður skrifstofunnar sá um að boða þá sem misstu vinnuna hjá Varnarliðinu á námskeiðin. Fjöldmargir nýttu sér þetta námskeið og margir hurfu til nýrra starfa innan tiltölulega skamms tíma, aðrir fóru í nám til að læra það sem þá hafði dreymt um lengi en ákveðinn hópur hefur hins vegar setið eftir á atvinnuleysisrá. Sá hópur er aðallega einstaklingar sem höfðu starfað hjá Varnarliðinu stóran hluta af starfsævi sinni og komast eftir tillögulega stuttan tíma á ellilífeyrisaldur.

## VÍÐTÆKARA SAMSTARF MSS VIÐ VINNUMÁLASTOFNUN

Miðstöð símenntunar og Vinnumálastofnun á Suðurnesjum hafa verið í samstarfi frá stofnun MSS. Víðtækara samstarf milli þessara aðila varð árið 2005. Samstarfið hefur aðallega verið í tengslum við námskeiðahald og ráðgjöf til skjólstaðinga Vinnumálastofnunar. MSS skipuleggur námskeið í samstarfi við Vinnumálastofnun og er tekið tillit til þarfa skjólstaðinga stofnunarinnar.

MSS hefur einnig verið í samstarfi við Atvinnuþróunarráð Suðurnesja og Vinnumarkaðsráð Suðurnesja um námskeiðahald. Atvinnuþróunarráðið og Vinnumarkaðsráðið halda námskeið fyrir einstaklinga sem reka fyrirtæki eða vilja stofna fyrirtæki. Þessi námskeið eru hugsuð til að efla frumkvöðlahugsun og efla frumkvöðla til að stofna fyrirtæki og leiðbeina þeim um hvernig eigi að reka þau. Námskeiðin gagnast líka fyrirtækjum almennt en þau eru m.a. hugsuð til að efla atvinnulífið á svæðinu.

## EFNAHAGSHRUNIÐ MIKLA ÁRIÐ 2008

Þegar efnahagshrunið varð í október 2008 boðaði félagsmálastjóri Reykjanesbæjar aðila frá sveitarfélögum, menntastofnunum, kirkju, sýslumannsembætti, Rauða krossinum, Hjálpræðishernum o.fl. til fundar. Vel var mætt á fundinn og aðilar sammála um að nú þyrftu allir að leggjast á eitt til að bregðast við breyttum aðstæðum á vinnumarkaðnum. Í kjölfar fundarins voru tveir hópar myndaðir, þ.e. velferðarhópur og vinnumarkaðshópur. Vinnumarkaðshópurinn átti upptök

að Virkjun – miðstöð mannaúts á Suðurnesjum. Ákveðið var að huga þyrfti sérstaklega að þremur meginþáttum, þ.e. nýsköpun, sjálfsstyrkingu og atvinnuleit.

Til að sinna verkefninu var Virkjun sett á laggirnar og hófst formleg starfsemi 15. janúar 2009. Megináhersla í Virkjun hefur verið lögð á nám og námsleiðir eftir þörfum einstaklinga, námskeiðahald, fyrirlestra, sjálfsstyrkingu, kynningar frá fyrirtækjum, félögum og félagsamtökum, sérfræðiaðstoð við einstaklinga, menningar- og tómstundastarfsemi og síðast en ekki síst er um að ræða félagslegt athvarf sem stendur öllum opið.

MSS hefur frá stofnun Virkjunar gegnt einu af lykilhlutverkum í starfsemi. MSS hefur verið með fulltrúa í Virkjun frá byrjun og verið mikilvægur hlekkur í þeirri vinnu sem þar fer fram. Það má segja að hlutverk MSS hafi verið tvíþætt: í fyrsta lagi að bjóða upp á náms- og starfsráðgjöf fyrir einstaklinga og hópa og í öðru lagi að skipuleggja nám/námsleiðir og námskeið. Þá gegnir MSS stóru hlutverki í að tengja saman aðila sem geta boðið upp á námskeið fyrir atvinnulausa einstaklinga. MSS tengir saman námskeiðahald fyrir frumkvöðla í gegnum Atvinnuþróunarráð og Vinnumarkaðsráð. Einnig tengir MSS námskeiðahald fyrir einstaklinga við Virkjun í gegnum samning sinn við Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.

## HVERT Á AÐ VERA HLUTVERK SÍMENNTUNARMIÐSTÖÐVANNA Í ERFIÐU ATVINNUÁSTANDI?

Símenntunarmiðstöðvarnar geta gert ýmislegt fyrir einstaklinga sem eru í atvinnuleit. Hjá símenntunarmiðstöðvunum eru starfandi náms- og starfsráðgjafar sem gott getur verið fyrir einstaklinga að leita til þegar miklar breytingar verða á högum þeirra í kjölfar atvinnumissis. Með því að leita til náms- og starfsráðgjafa getur einstaklingurinn velt fyrir sér möguleikum sínum í breyttu umhverfi. Í gegnum samning við Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (FA) geta símenntunarmiðstöðvar boðið upp á námskeið í færniöppu- og ferilskrárgerð og áhugasviðsgreiningar. Með því að skoða hæfni og færni sína getur einstaklingurinn notað þetta tækifæri til að breyta um stefnu og menntað sig í nýtt starf eða styrkt

stöðu sína á vinnumarkaði með því að þekkja færni sína betur. Þá getur góð ferilskrá veitt einstaklingnum ákveðið forskot í atvinnuleit. Þessa þjónustu geta símenntunarmiðstöðvarnar veitt almenningi án kostnaðar vegna samnings sem þær hafa við FA. Samningurinn kveður á um fjárframlög til ráðgjafar og námskeiðahalds sem byggist á námskrám sem Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hefur vottað og menntamálaráðuneytið staðfest að meta megi til eininga á framhaldsskólastigi. Símenntunarmiðstöðvarnar geta einnig boðið upp á fleiri námskeið fyrir einstaklinga til að styrkja sig á vinnumarkaði, s.s. Skrifstofuskólann, Sterkari starfsmaður – Upplýsingatækni, Grunnmenntaskólann, Nám og þjálfun í almennum bóklegum greinum, Háskólastoðir o.s.frv. Námskeið þessi geta símenntunarmiðstöðvarnar boðið upp á með tiltölulega litlum kostnaði fyrir þátttakandann vegna samningsins við FA.

Að símenntunarmiðstöðvunum standa aðilar vinnumark-

aðarins, sveitarfélög og menntastofnanir, því geta þær og eiga að gegna mikilvægu hlutverki í að samhæfa aðgerðir hinna ýmsu aðila til að sú þjónusta, sem boðið er upp á, verði heildstæð og þjóni þörfum þeirra sem á þurfa að halda. Mikilvægt er að þeir samningar, sem aðilar vinnumarkaðarins hafa gert til að auka menntunarstig þjóðarinnar, séu vel nýttir. Símenntunarmiðstöðvunum hefur verið treyst til að vera framkvæmdaraðilar þessara samninga með því samkomulagi sem FA hefur gert við þær. Mikilvægt er að allir samstarfsaðilar geri sér grein fyrir þessum góðu tækjum sem hægt er og á að nýta vel í því árferði sem er í dag.

#### UM HÖFUNDINN

Guðjónína Sæmundsdóttir er forstöðumaður Miðstöðvar símenntunar á Suðurnesjum.



## EVROPA 2020 ÞÖRF FYRIR LEIKNI SAMANTEKT Á SKÝRSLU

Panorama er ritröð á vegum Þróunarmiðstöðvar starfsmenntunar í Evrópu CEDEFOP. Heftið „Skill needs in Europe – Focus on 2020“ kom út 2008. Í heftinu er fjallað um hvers konar leikni er líklegt að þörf verði fyrir á vinnumarkaði 25 Evrópusambandsríkja auk Noregs og Sviss árið 2020. Eftirfarandi er frjálst endursögn og útdráttur úr áður nefndu hefti.

Þekking, leikni og færni, sem Evrópa þarf til að ná árangri í samkeppni á hnattrænum vinnumarkaði, er áberandi í umræðu um stefnu Evrópusambandsins. Niðurstöður umræðunnar verða mikilvægar fyrir íbúa Evrópu sem þurfa að vita hvaða þekking, leikni og færni auðveldar þeim að finna sér starf eða halda starfi sínu.

Í Lissabon-áætluninni frá 2000 og öðrum stefnuýfirlýsingum er lögð áhersla á að Evrópa þurfi að búa sig undir nauðsynlegar breytingar á leikni vinnuafslsins næsta áratug. Í ályktun ráðherraráðsins, „Ný leikni fyrir ný störf“ frá árinu 2007, er lögð áhersla á nauðsyn þess að mæta væntanlegri þörf fyrir nýja leikni og endurmenntun með hliðsjón af framboði og eftirspurn. Þetta á einkum við um nokkra geira atvinnulífsins sem sjá fram á skort á starfsmönnum með þá leikni sem þörf er fyrir. Í ályktuninni er einnig undirstrikuð nauðsyn þess að auka almenna leikni og að undirbúa hvernig skuli brugðist við gjá sem getur myndast milli framboðs og eftirspurnar eftir leikni. Einnig er bent á nauðsyn þess að kröfur um þekkingu, leikni og færni verði samþættar félagslegum og efnahagslegum þörfum. Markmið ályktunarinnar er að efla greiningu á nýjum störfum og samsvarandi þörf fyrir leikni evrópska vinnuafslsins.

Árið 2007 sendi Cedefop frá sér heilsteypa og ítarlega spá um atvinnuþátttöku og þörf fyrir leikni vinnuafsls í Evrópu. Cedefop hefur uppi áform um að spá reglulega fyrir um framboð og eftirspurn eftir leikni. Fyrsta greining Cedefop átti við árin 2006–2015. Nú hefur Cedefop spáð um þörf fyrir leikni vinnuafsls 25 ríkja innan ESB auk Noregs og Sviss fram til ársins 2020.

Í mars 2008 bauð ráðherraráð Evrópusambandsins fulltrúum Cedefop að kynna framkvæmdastjórn ESB ítarlegt mat á leikniþörfum sem má vænta í Evrópu fram til ársins 2020 með hliðsjón af áhrifum tæknibreytinga og öldrun vinnuafslsins. Einnig var þess farið á leit að fulltrúar Cedefop gerðu tillögur að viðbúnaði til að mæta framtíðarþörf í

þessum efnum. Nú er þörf fyrir upplýsingar um evrópskan vinnumarkað, upplýsingar um þörf í einstökum ríkjum duga ekki lengur.

### ÞJÓNUSTUGEIRINN STÆKKAR ENN

Í Evrópu fækkaði störfum í frumatvinnugreinum, landbúnaði og hefðbundinni iðnframleiðslu á sama tíma og störfum í þjónustu og þekkingarkrefjandi starfsemi fjölgaði. Athuganir benda til þess að þessi tilhneiging muni einkenna næsta áratug, ekki aðeins í stöku ríkjum heldur í Evrópu allri eins og sjá má á mynd 1.

Þrátt fyrir að vinnumarkaður í mörgum nýjum aðildarríkjum Evrópusambandsins byggist að miklu leyti á landbúnaði og iðnframleiðslu eru greinileg merki hraðfara breytinga. Að hluta verða breytingar vegna sérstakra aðgerða í hverju ríki. Þær spegla einkenni íbúa og athafna yfir landamæri þegar fjármagn og vinnuafli lagar sig að breytingum í stjórnáttum og efnahagi. Í sumum ríkjum verða breytingarnar í gagnstæða átt þegar iðnframleiðsla færast austar og sunnar í Evrópu. Athuganirnar benda eindregið til þess að þetta muni einkenna breytingar í náinni framtíð og að þær verði hægar.

### UM 20 MILLJÓNIR NÝRRA STARFA 2020

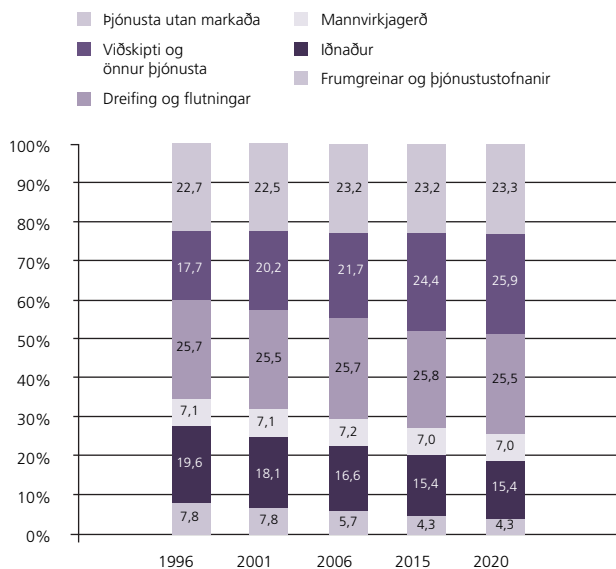
Gert er ráð fyrir að fleiri en 20,3 milljónir starfa bætist við á árunum 2006 til 2020 þrátt fyrir að á sama tíma fækki störfum í frumatvinnugreinum um 3 milljónir og um 800 þúsund í iðnframleiðslu.

Störfum í mannvirkjagerð fjölgaði nokkuð á síðasta áratug. Nú er talið að muni hægja á eftirspurn eftir vinnuafli til mannvirkjagerðar þannig að færri en hálf milljón starfa verði til á árunum 2006 til 2020. Gert er ráð fyrir að á næsta áratug muni störfum í dreifingu, flutningum, hótél- og veitingarekstri fjölga um 4,5 milljónir. Á sama tíma er gert ráð fyrir að störfum, sem ekki eru á almennum markaði, fjölgi um rúmar 4,9 milljónir. Bestu horfur um fjölgun starfa eru í viðskiptum og þjónustu af ýmsu tagi en þar er reiknað með að fleiri en 14 milljónir starfa verði til á tímabilinu 2006 til 2020.

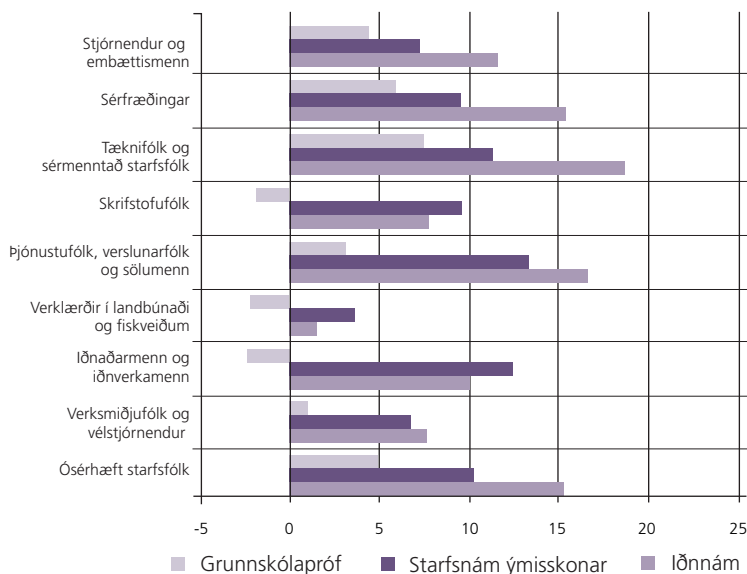
Af þessu leiðir að nálægt ¾ allra starfa í 25 ríkjum

Evrópusambandsins, Noregi og Sviss verða í þjónustu. Í frum- atvinnuvegunum er talið að hlutfall starfa muni lækka úr næstum 8% allra starfa árið 1996 í tæplega 4% allra starfa árið 2020. Gert er ráð fyrir að hlutfall starfa í iðnframleiðslu og mannvirkjagerð lækki lítils háttar.

Mynd 1. Hlutfall atvinnugreina í vinnumarkaði ESB 25+



Mynd 2. Ætluð breyting á eftirspurn í störf 2006–2020 í milljónum ESB 25+



## VINNUAFLSSKORTUR 2020

Til viðbótar þeim 20,3 milljónum nýrra starfa milli árána 2006 til 2020 þarf að manna 85 milljónir starfa, fjórum sinnum fleiri, í stað þeirra sem fara á eftirlaun eða fara af vinnumarkaði af öðrum ástæðum. Samtals verða því 105,3 milljónir starfa á lausu í áðurnefndum 27 ríkjum á bilinu 2006 til 2020.

Árið 2020 verða 223,6 milljónir starfa í 25 ríkjum Evrópu- sambandsins. Árið 2006 voru 308,6 milljónir manna á vinnu- aldri (15–64 ára) en Tölfræðistofnun Evrópu gerir ráð fyrir 302,5 milljónum á vinnualdri árið 2020. Á sama tíma og fólki á vinnualdri fækkar um 6 milljónir verða til meira en 20 mill- ónir nýrra starfa.

Eins og nú horfir má ætla að skortur verði á vinnuafli í Evrópu. Tölurnar gefa til kynna að atvinnuþátttaka verði að vera nærri 74% til að fullnægja eftirspurn eftir vinnuafli. Samkvæmt Lissabon-áætluninni gert ráð fyrir 70% atvinnu- þátttöku. Ef Evrópa nær þessu markmiði 2020 mun vinnu- aflsskortur nálgast 12 milljónir vegna þess að þjálfun vinnu- aflsins kann að taka lengri tíma en breytingar sem fylgja því að leggja niður störf á sama tíma og fjölga annars konar störfum.

## STÖRFUM SEM GERA KRÖFU TIL MIKILLAR OG MIÐLUNGS LEIKNI FJÖLGAR

Fyrirsjáanlegar breytingar á vægi stakra geira vinnumark- aðarins, breytingar á skipulagi vinnu og framkvæmd starfa munu hafa talsverð áhrif á leiknikröfur sem verða gerðar í framtíðinni.

Nú eru miklar kröfur um leikni gerðar til þeirra sem vinna um það bil 40% starfa eins og til dæmis stjórnunar- eða tæknistörf. Á næsta áratug er gert ráð fyrir að störfum, sem gera kröfur til mikillar og miðlungsleikni, fjölgi. Að sama skapi má ætla að eftirspurn eftir vinnuafli til starfa af þessu tagi muni vaxa.

Gert er ráð fyrir að störfum, sem ekki þarf sérstakt nám til að vinna, fjölgi einnig. Á hinn bóginn mun störfum fag- lærdra í landbúnaði fækka, almennum skrifstofustörfum og

handverki auk annarra skyldra starfa. Jafnvel þar sem gert er ráð fyrir fækkun starfa eru augljósar vísbendingar um að á sama tíma verði þar til störf sem þarf að þjálfa fólk til að vinna.

Í öllum flokkum, sem gert er ráð fyrir fækkun starfa, þarf að þjálfa fleiri en sem nemur fækkuninni vegna þeirra starfa sem losna við brotthvarf af vinnumarkaði. Þetta hefur í för með sér að talsverður fjöldi starfa verður einnig laus í frumavinnugreinum og iðnframleiðslu. Mikilvægt er að þeir sem vinna að stefnumörkun, bjóða fram nám og þjálfun, veita ráðgjöf geri sér grein fyrir að mörg þessara starfa leika áfram mikilvægt hlutverk í efnahagslífinu og innan þessara geira munu verða til ný störf. Enn fremur þarf að hafa í huga að eðli starfanna og leiknikröfur, sem gerðar eru til starfsmanna, munu breytast.

## SKIPTIR Í TVÖ HORN

Ef heldur fram sem horfir munu breytingarnar hafa í för með sér að bæði störfum sem gerðar eru fjölbreyttar og fábreyttar kröfur til fjölgar og að eftirspurn eftir störfum þar á milli minnki.

Samtímis þessu verða gerðar fjölbreyttari hæfnikröfur til allra starfa. Þær verða gerðar um hæfni sem er umfram þá sem eru nauðsynlegar til að sinna störfunum. Menntunar-kröfur hafa vaxið á undanfönum árum, ekki síst vegna þess að skyldunám hefur lengst í mörgum löndum Evrópu jafnframt því að fjölmennir hópar fara á eftirlaun.

Ef leikni, sem er í boði, ýtir sjálfkrafa undir enn meiri kröfur er full ástæða til að hafa áhyggjur. Er leikni allra metin á fullnægjandi hátt? Samsvarar leiknin, sem er til ráðstöfunar, þeirri leikni sem falast er eftir? Er til í dæminu að fólk með meiri hæfni en þörf er á sé ráðið í störf sem þeir sem hafa fábreyttara nám að baki geta unnið?

Þegar eðli starfa og leiknin, sem þarf til að vinna þau, eru breytilegir þættir er mikilvægt að gæta þess að ofmeta ekki þörf fyrir leikni. Spáin gerir ráð fyrir að störf, sem þarf fábreytta leikni til að vinna, séu í vaxandi mæli unnin af verkafólki sem býr aðallega yfir miðlungs hæfni. Þetta tengist beint deilunni um hvernig skuli tryggja sanngirnirétt og jafna félagslega stöðu á vinnumarkaði Evrópu þar sem fjöldi

verkafólks á í erfiðleikum með að fá vinnu; t.d. konur sem snúa aftur á vinnumarkaðinn, farandverkafólk eða fámennir þjóðernishópar.

## HÆFNILÖGUM FJÖLGAR

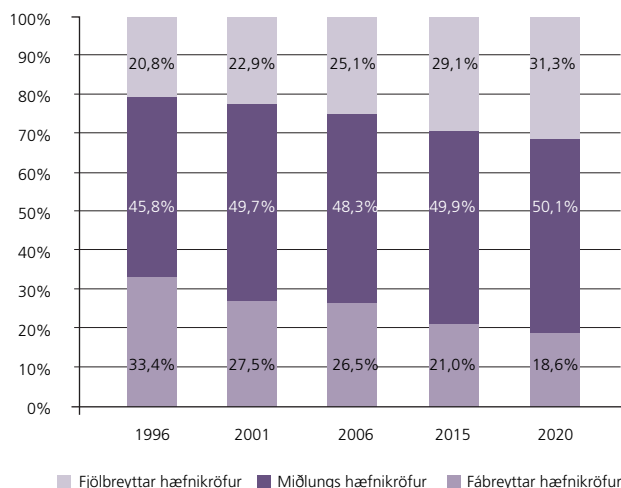
Jafnframt því að eðli starfa og leiknikröfur munu breytast er mikilvægt að gera sér grein fyrir því hvernig þetta tvennt þróast. Þetta á einnig við um formlegar kröfur um hæfni sem algengt er að gerðar séu til þeirra sem ráða sig til vinnu.

Þó ekki sé einföld og bein fylgni milli atvinnu og formlegrar hæfni er hægt að kanna á hvaða hátt þetta tvennt breytist í rás tímans. Greiningin beinist að þremur stigum (fjölbreytt, miðlungs og fábreytt hæfni). Niðurstaðan leiðir í ljós að algengt er að gera ítarlegri kröfur um hæfni á öllum stigum en nauðsynleg er talin fyrir flest störf. Ætlaðar breytingar munu jafnvel breyta hæfnikröfunum meira en störfunum. Ásamt hreinni fjölgun um 20 milljónir starfa í Evrópu árin 2006–2020 verða gerðar fjölbreyttar hæfnikröfur (ISCED 5 og 6) fyrir næstum 19,6 milljónir starfa og fyrir næstum 13,1 milljón starfa verða gerðar miðlungs hæfnikröfur (ISCED 3 og 4). Upp á móti þessu vegur fækkun sem nemur um 12,5 milljónum starfa sem engar eða fábreyttar formlegar hæfnikröfur (ISCED 0 til 2) þarf til að geta unnið.

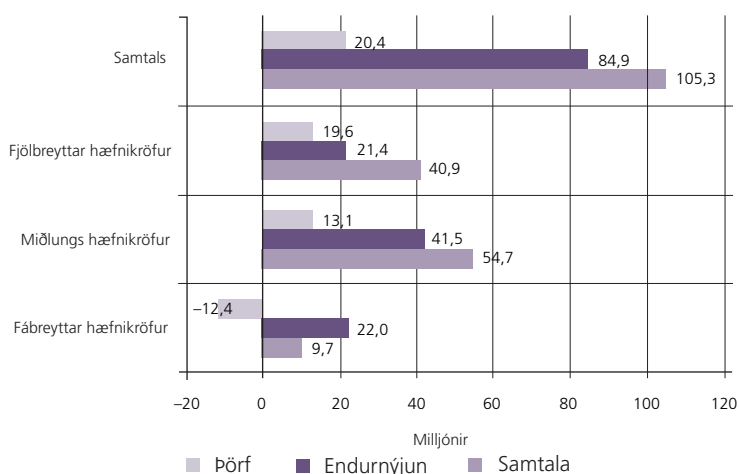
Að hluta til spegla þessar breytingar aðferðir atvinnurekenda til mannráðninga og væntanlega fjölgun í hópi fólks með formlega hæfni. Árið 2020 mun þurfa fjölbreytta hæfni til 31,5% allra starfa og miðlungs hæfni til 50% starfa. Eftirspurn eftir fábreyttri hæfni mun minnka frá því að eiga við um þriðjung starfa árið 1996 til þess að eiga við um tæpan fimmtung starfa árið 2020. Sums staðar verður hugsanlega offramboð á fólki með fullnægjandi hæfni til starfa samtímis því að fyrirsjáanleg þörf verður annars staðar og enn annars staðar verður skortur á fólki með fullnægjandi hæfni til starfa sem verða í boði.

Við mat á fjölda framtíðarstarfa er, eins og áður hefur verið bent á, er afar mikilvægt að reikna með breyttum hæfnikröfum til þekktra starfa. Þetta á einkum við þegar lagt er á ráðin um viðeigandi nám og þjálfun. Spáin gerir ráð fyrir að af samtals 105 milljónum lausra starfa (summa nýrra starfa og starfa sem aðrar hæfnikröfur verða gerðar til) á

Mynd 3. Hlutföll flokkaðra hæfnikrafna ESB 25+



Mynd 4. Breytingar á flokkuðum hæfnikröfum til starfa frá 2006 til 2020 í milljónum ESB 25+



árunum 2006 til 2020 muni fjölbreyttar hæfnikröfur (ISCED 5 og 6) verða gerðar til um 41 milljónar starfa. Núverandi samsetning hæfni vinnuafslisins verður að breyta á þessum áratug þar sem miðlungs hæfnikröfur (ISCED 3 og 4, sem vanalega fela í sér kröfur um verkmenntun) verða gerðar til nærri því 55 milljónir lausra starfa. Færri en 10 milljónir starfa standa þeim til boða sem geta ekki sýnt fram á eða geta aðeins sýnt fram á fábreyttar hæfnikröfur.

## ÁLYKTUN UM STEFNU

Niðurstöður áðurnefndra athugana benda til þess að meiri kröfur um leikni muni líklega verða gerðar. Til þess að Evrópa verði áfram vel samkeppnisfær þarf að móta stefnu sem tryggir að vinnuaflið geti lagað sig að þessum skilmálum. Evrópa þarf verkáætlun til að fullnægja kröfum efnahagslífs sem er þjónustulægt með áherslu á þekkingu. Áframhaldandi þjálfun og ævinám þurfa að styðja við verklag sem gerir fólki kleift laga leikni sína stöðugt að sífellum breytingum á formgerð vinnuarkaðarins.

Unga kynslóðin, sem kemur á vinnuarkaðinn á næsta áratug, getur ekki fullnægt öllum kröfum sem vinnuarkaðurinn mun gera um leikni starfsmanna. Þetta hefur áhrif á námsframboð. Ævinám er mikilvægast í því sambandi. Það gerir kröfu til þess að útfæra metnaðarfulla áætlun sem dregur úr fjölda þeirra sem hætta snemma í skóla, koma á yfirgripsmikilli áætlun fyrir fullorðinsnám og áætlun um nám í vísindum og tækni.

Þótt nám sé mikilvægt til að bæta hæfni leysir það ekki að fullu vanda sem fylgir ofskólun og vanskólun. Flöskuhálsar í þeim hlutum vinnuarkaðarins sem gera miklar kröfur um leikni kunna að valda launaskriði þar. Samtímis því kann framboð á vinnuafli, sem býr yfir fábreyttri leikni, að vera umfram eftirspurn sem veikir samningsstöðu þeirra og þar af leiðandi laun og starfsskilyrði.

Til stefnumörkunar mundi koma sér vel að hafa upplýsingar um hvort mismunurinn í leikni er skammvinnt (núningur á vinnuarkaði sem hverfur eftir nokkurn tíma) eða langvarandi ástand sem gerir kröfu til markvissra aðgerða.

Fullnægjandi mat á leikni þeirra sem hafa vinnu er mikilvægt til að forðast að leikni starfsmanna fari til spillis og til að unnt sé að gera sem mest úr þeirri leikni sem við ráðum yfir. Þetta á einkum við um þá sem fábreyttar formlegar hæfiskröfur eru gerðar til, eldri starfsmenn, farandverkamenn og þá sem snúa aftur á vinnuarkað. Mat og vottun þekkingar, leikni og færni getur komið að gagni til að gera nám hagkvæmara. Sameiginleg evrópsk verkfæri, meginreglur og gangverk sem þróast í verkáætluninni „Education and training 2010“ þurfa að vera samhæfð og sett fram í viðeigandi umbúðum.

Mikilvægt er að viðurkenna að nám og mat eitt og sér getur ekki leyst vandamál vinnuafllsskorts í Evrópu. Vera kann að fólksflutningar leysi hann að einhverju leyti. Fólksflutningar innan Evrópu munu ekki leysa vinnuafllsskortinn sé litið til þess að vinnufærum fækkar víða í Evrópusambandslöndunum og ef höfð er í huga sú tilhneiging sem má vænta í eftirspurn eftir vinnuafli.

Þótt létt verði þrýstingi á vinnumarkað eins aðildarríkis á kostnað annars bætir það ekki efnahagslega frammistöðu Evrópu í heild. Grípa þarf til ráðstafana sem tryggja félagslega samheldni og jafnan rétt samtímis því að verkafólk frá löndum utan ESB er lokkað til starfa sem og þegar verkafólk í ríkjum ESB flyst milli ESB ríkja.

Vinnumarkaður og félagslegar aðgerðir þurfa að vera sveigjanlegri til að mæta þörfum þeirra sem verða að skipta um starf. Auk frumkvæðis að sérstökum vinnumarkaðs-aðgerðum verður Evrópa að hafa á takteinum hugmyndir um hvernig hægt er að hámarka starfsfærni vinnuafllsins. Til að Evrópa verði sjálfbær um vinnuafli framtíðinni er áriðandi að konum fjölgi á vinnumarkaði og vinnualdur hækki.

Hvernig verður fundið jafnvægið milli vinnu og fjölskyldulífs? Knyjandi viðfangsefni næstu ára er að sætta vinnu og fjölskyldulíf í ljósi stefnu í félagsmálum og félagslegrar ábyrgðar fyrirtækja.

## NIÐURSTAÐA

Niðurstaða spárinnar ítrekar nauðsyn þess að rannsaka betur mikilvægar forsendur fyrir starfsskilyrðum, leikni og samkeppni bæði ótryggra og tryggra starfa. Niðurstaðan leiðir einnig í ljós nauðsyn þess að móta stefnu um ráðstafanir til að koma í veg fyrir, eða að minnsta kosti draga úr, hættunni á misvægi framboðs og eftirspurnar eftir verkeikni. Áætlaðar breytingar á vinnumarkaði munu hafa áhrif á verknám, leiðsögn og ráðgjöf, hvetjandi og letjandi ráðstafanir á vinnumarkaði, fólksflutninga, hreyfanleika og félagsmálafestefnu aðildarríkjanna. Allt þetta gerir kröfu til öflugri stjórnsýslu og samvinnu allra sem eiga hlut að máli, þar með töldum aðilum vinnumarkaðarins.

Spáin gefur mikilvæga innsýn í, og eykur þekkingu á, sennilegri þróun evrópska vinnumarkaðarins á næstu árum.

Auk þess vekur hún nokkrar spurningar og bendir á óvissu í þróun einstakra þátta sem varða eftirspurn starfa og starfs-hæfni. Er eðli eftirspurnar að breytast? Munu „grundvallarstörf“ áfram samræmast upphaflegum skilgreiningum? Hvaða áhrif munu breytingar á vinnuafli, sem er í boði, hafa á eftirspurn og hvaða efnahagslegu áhrif getur þessi víxlverkun haft? Hvaða sérstöku leikni og færni er þörf fyrir í framtíðinni? Svörin við þessum og fleiri spurningum fást aðeins ef Evrópa leggur fram meira fé til rannsókna og greiningar á áætlaðri þörf fyrir verkeikni.

Megindlegar og eigindlegar aðferðir til að spá fyrir um og rannsaka víxlverkun framboðs og eftirspurnar virðast áriðandi til að geta skilið skautun starfa og ósamræmis í verkeikni. Cedefop mun efla rannsóknir sínar með því að bæta og uppfæra spár, halda áfram rökræðu við hagsmunaaðila og við samskiptanet sitt, Skillsnet, ásamt því að efla aðra starfsemi sem fellur að þessum meginmarkmiðum. Nú er á vegum Cedefop unnið að spá um framboð á verkeikni og ítarlegri greiningu á mögulegu misræmi framboðs og eftirspurnar (skorti á verkeikni, muni á verkeikni sem er í boði og þeirrar sem óskað er eftir, offramboð og hæfni umfram þörf). Niðurstöður eru væntanlegar á þessu ári. Unnið verður náð með sérfræðingum einstakra landa við að uppfæra og bæta reglulega upplýsingar og aðferðir til að spá fyrir um framboð og eftirspurn eftir verkeikni. Samhliða megindegum mælingum á stöðu einstakra landa kannar Cedefop hagkvæmni og skilvirkni þess að skilgreina þörf fyrir verkeikni og verkfærni á vinnustöðum með könnunum hjá fyrirtækjum/atvinnurekendum til uppfyllingar og til að bæta gæði upplýsinganna. Þar að auki mun Cedefop rannsaka hvernig þróun vinnumarkaðar mótar kröfur um verkeikni, hvernig þátttaka í verknámi hefur áhrif á framboð verkeikni og í hvaða mæli evrópskur vinnumarkaður skaðast af vanda sem fylgir misræmi í verkeikni.

*Ásmundur Hilmarsson tók saman.*

Hægt er að nálgast heftið á [http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information\\_resources/Bookshop/498/5191\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/498/5191_en.pdf)

MARÍA GUÐMUNDSDÓTTIR OG SKÚLI THORODDSEN

## FÆRNI Í FERÐAÞJÓNUSTU NÝTT GRUNNNÁM Í FERÐAÞJÓNUSTU



María Guðmundsdóttir



Skúli Thoroddsen

Í kjölfar þarfagreiningar, sem Samtök ferðaþjónustunnar (SAF) höfðu forgöngu um að láta vinna á árinu 2005, hófst samstarf SAF og Starfsgreinasambandsins (SGS) um að skipuleggja og hrinda úr vör starfsmenntun í þágu atvinnugreinarinnar árið 2006. Þarfagreiningin var unnin af HRM Rannsóknnum og ráðgjöf í samstarfi við Starfsgreinaráð um náttúrunýtingu, Starfsafl, Landsmennt og Starfsmenntasjóð verslunar- og skrifstofufólks og með styrk frá Starfsmenntasjóði félagsmálaráðuneytisins og menntamálaráðuneyti. Það var mat bæði stjórnenda í ferðaþjónustu og starfsmanna að brýn þörf væri fyrir aukna menntun í greininni. Grunnmenntun er bágborin og óskipulögð en atvinnugreinin kallar á starfsnám, sérhæft nám, símenntun og alþjóðleg tengsl til að geta þróast faglega sem gæðaðþjónusta. Í því sambandi er mikilvægt að allir hagsmunaaðilar á sviði ferðaþjónustu leggja á eitt til að auka samkeppnishæfi greinarinnar og hæfni starfsmanna. Styrkja þarf grunnstöðir greinarinnar á sviði fræðslu og menntunar og á það ekki síst við um allan þann fjölda starfsmanna með litla formlega menntun á veitinga- og gistihúsum, í hvers konar ferðaþjónustu, s.s. afþreyingu, hjá bílaleigum, hópþífu og öðrum þjónustufyrirtækjum sem sinna ferðamönnum. Hlutfall þeirra sem minnsta formlega menntun hafa reyndist almennt vera mjög hátt eða 28–38% en þó mismunandi eftir störfum innan greinarinnar. Einna hæst reyndist hlutfallið á veitingastöðum eða 44%.

### BREITT SAMSTARF

Til þess að ná því markmiði að efla fræðslu og nám í ferðaþjónustu efndu SAF og SGS til sameiginlegrar umræðu með fræðsluáðilum vorið 2006 þar sem farið var í saumana á skýrslunni, grunnþarfir ferðaþjónustunnar til menntunar voru skilgreindar og þeim forgangsraðað eftir þörfum. Í framhaldi af þeirri umræðu ákváðu samtökin að taka frumkvæði að „námi í ferðaþjónustu“ sem yrði skipulagt með þeim hætti að það gæti tengst námsframboði í skyldum greinum ferðaþjónustunnar. Stofnaður var vinnuhópur um gerð nýrra námsskráa í samstarfi við Fræðslumiðstöð atvinnulífsins sem ætlaðar eru þeim sem starfa eða stefna að starfi í greininni. Í hópnum áttu sæti, auk fulltrúa frá SAF og SGS og Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins, fulltrúar frá Símei og Mími, starfsmenntasjóðunum Starfsafl, Landsmennt og VR en allir þessir aðilar eru tengdir endurmenntun fólks á vinnumarkaði. Verkefnisstjórnin hófst síðan handa við samstarf að verkefninu „Færni í ferðaþjónustu“ og hannaði í fyrstu lotu nám, „þjónustugrunn“ fyrir fólk með litla formlega menntun sem starfar á veitinga- og gistihúsum og í hliðstæðri starfsemi innan ferðaþjónustunnar eða stefna að starfi í greininni. Mjög gott samstarf um innihald og vinnu við gerð námskráanna hefur átt sér stað innan hópsins í samvinnu við bakland SAF og SGS úr atvinnulífinu.

### STYRKUR FRÁ LEONARDO – FYRIRMYNDARVERKEFNI LEONARDO

Við hönnun námsins var gengið út frá þörfum greinarinnar og aðstæðum starfsfólks. Mikilvægt var að skoða hvernig aðrar þjóðir hefðu skipulagt nám fyrir þennan markhóp. Verkefnisstjórnin hlaut styrk frá mannaskiptaverkefni Leonardos og skipti með sér verkum þegar farið var í námsferðir til Finnlands og Svíþjóðar 2006 og hópnum var miðlað af reynslu og þekkingu í fullorðinsfræðslu innan fagsviðs ferðaþjónustunnar. Niðurstöður heimsóknarinnar komu sér mjög vel í námskrágerðinni en þátttakendur komu heim með nýjar hugmyndir og efni sem og sterkara tengslanet innan ferðaþjónustunnar í Evrópu. Á síðastliðnu ári var verkefnið valið *Fyrirmyndarverkefni Leonardos* en það hlaut viðurkenn-

ingu fyrir frumleika, stjórnun, árangur og niðurstöður verkefnisins.

## FÆRNI Í FERÐAÞJÓNUSTU I OG TILRAUNAKENNSLA

Vorið 2007 voru fyrstu námskeiðin prufukeyrð hjá Mími-símenntun í Reykjavík og hjá Símenntunarmiðstöð Eyjafjarðar en um var að ræða 3 x 20 kennslustundir fyrir ófag-lærða starfsmenn í ferðaþjónustu. Námið er m.a. kostað af fræðslusjóðum SGS og aðildarfélagi þess, Samtaka atvinnulífsins, Starfsafli og Landsmennt. Fræðslumiðstöð atvinnulífsins mat síðan námið, m.a. í samráði við þátttakendur, til að byggja áfram undirstöður að hagnýtu grunnnámi í ferðaþjónustunni. Jafnframt boðuðu SAF og SGS til fundar á Akureyri þar sem fram fór mat á verkefninu, helstu niðurstöðum tilraunakennslunnar og reynslu nemenda og vinnuveitenda af náminu.

## TVÆR NÝJAR NÁMSSKRÁR

Nú hafa tvær námsskrár *Færni í ferðaþjónustu I* og *II* litið dagsins ljós en námsskrárnar voru unnar í samstarfi við Fræðslumiðstöð atvinnulífsins og voru gefnar út vorið 2007 og 2008. Fyrri námsskráin *Færni í ferðaþjónustu I* er 60 kennslustunda nám sem skipt er í þrjár 20 kennslustunda lotur en fyrsti hluti námsins hentar sem grunnnámskeið fyrir nýliða og sumarstarfsfólk. Áherslur í náminu eru á að efla persónulega, faglega og almenna færni starfsmanna, jákvætt viðhorf til eigin færni og starfsgreinarinnar, veita gæðaþjónustu og takast á við fjölbreytt úrlausnarefni í greininni. Að loknu námi er nemendum ætlað að hafa betri forsendur til að takast á við flóknari verkefni, vera sjálfstæðari í starfi og færari til að bera ábyrgð á eigin símenntun. Námið er metið til 5 eininga á framhaldsskólastigi. *Færni í ferðaþjónustu II* er sjálfstætt framhald fyrri námskrár, er 100 kennslustunda langt en þar af eru 40 kennslustundir vinnustaðatengdar og sérhæfðar eftir mismunandi greinum innan ferðaþjónustunnar. Seinni námsskráin er metin til 9 eininga á framhaldsskólastigi. Góður rómur hefur verið gerður að náminu en tæplega 200 manns hafa nú sótt námið hjá Mími-símenntun

og hjá símenntunarmiðstöðvum í kringum landið. SAF gangast árlega fyrir „Degi menntunar í ferðaþjónustu“ þar sem fram hefur farið kynning á námsskránum og starfsmennta-sjóðunum fyrir atvinnurekendur. Jafnframt hefur námið verið markaðssett, m.a. með heimsóknum til símenntunarmiðstöðva landsins, og fundað hefur verið með ferðaþjónustuaðilum á viðkomandi svæði.

## NÁMSEFNISGERÐ

Námsefni fyrir *Færni í ferðaþjónustu I* er nú tilbúið en til þess hlaust styrkur frá Starfsmenntaráði árið 2007 og jafnframt fékkst styrkur til námsefnisgerðar fyrir *Færni í ferðaþjónustu II* árið 2009. Samið var við Mími-símenntun um námsefnisgerð en námsefni vegna síðari námsskrárinnar er nú í undirbúningi. Mikilvægt er að hafa tilbúið námsefni til að tryggja sambærileg gæði námsefnis á landsvísi við kennsluna. Áhersla hefur verið lögð á nýjungar í kennslufræði í fullorðinsfræðslu við gerð námsefnis í ofangreindu námi. Áhersla hefur verið lögð á sveigjanleika í náminu, hægt er að fá námskeiðið kennt sérstaklega í einstökum fyrirtækjum og setja námið upp eftir hentugleikum hvað tímasetningar og lengd á hverri lotu varðar í samráði við viðkomandi fyrirtæki eða hóp fyrirtækja innan hvers svæðis.

## VÍSIR AÐ FAGNÁMI

SAF og SGS leggja áherslu á að hér sé um að ræða vísi að fagnámi í greininni sem einnig beri að kenna á framhaldsskólastigi með opnar leiðar að frekari sérhæfingu. SAF og SGS beita sér þess vegna nú fyrir frekari útfærslu þessa náms og að við framkvæmd þess verði hugað að fullorðinsfræðslu og leiðum til þess að meta raunfærni starfsfólks í ferðaþjónustunni sem hefur áhuga á því að ljúka skilgreindu námi á sviðinu.

## NÆSTU SKREF

Með breyttum framhaldsskólalögum bjóða margir framhaldsskólar upp á nám í ferðaþjónustu. Afar mikilvægt er að einingar nema í óformlegu námi skili sér alla leið inn í

framhaldsskólakerfið og að þeir lendi ekki í blindgötu vegna áframhaldandi náms. SAF, SGS og Starfsgreinaráð ferðapjónustugreina höfðu forgöngu um að haldið var málþing að Hótel Hamri fyrr á þessu ári um samstarf formlega og óformlega skólakerfisins. Í kjölfar þess hefur nú verið stofnaður faghópur en hlutverk hans er að vera sameiginlegur vettvangur atvinnulífs, formlega og óformlega skólakerfisins til að vinna að framgangi þeirra sem starfa í ferðapjónustu með áherslu á samspil þessara tveggja kerfa.

SGS og SAF beita sér þannig fyrir því að námið verði skilgreint sem starfsnám á framhaldsskólastigi og gefi náms- einingar og samtökin vilja ganga enn lengra. Þau leggja áherslu á að nám á ferðapjónustubraut framhaldsskóla verði skipulagt með þeim hætti að það geti tengst námsframboði í skyldum greinum ferðapjónustunnar eins og matvæla- og veitinganámi og verslunar- og skrifstofugreinanámi. Auka þarf tengsl og samhengi ferðapjónustubrautar við annað nám í ferðapjónustugreinum, bæði utan formlega skólakerfisins og innan þess, á framhaldsskólastigi og háskólastigi þannig að markmið námsins skili sér í betri gæðum og aukinni þjónustu, ef vel á að takast til, í einni framsæknustu atvinnugrein landsins. Þannig öðlist ferðapjónustan verðugan sjálfstæðan sess sem frumatvinnugrein í menntakerfinu þar sem hún er studd mismunandi faggreinum mismunandi þjónustu. Það er mál til komið og að því er unnið.

## AÐ LOKUM

Ferðapjónustan verður stöðugt mikilvægari atvinnugrein sem skapar þjóðarbúinu miklar gjaldeyrstekjur og því er mikilvægt að vel sé staðið að fræðslumálum sem er undirstaða fagmennsku í greininni. Harðnandi samkeppni milli þjóða um viðskiptavinum veldur því að nú sem fyrr skiptir góð grunn- og símenntun starfsfólks miklu máli því að aukin fræðsla skilar ánægðari viðskiptavinum, aukinni starfsánægju og færni og um leið arðsemi fyrirtækjanna.

## UM HÖFUNDANA

María er upplýsinga- og fræðslufulltrúi Samtaka ferðapjónustunnar, SAF.

Skúli er framkvæmdastjóri Starfsgreinasambands Íslands, SGS.



BJÖRG PÉTURSDÓTTIR

## VIÐMIÐ UM ÍSLENSKT SKÓLAKERFI

Ný lög um framhaldsskóla gera ráð fyrir að þeir semji námsbrautarlýsingar og sendi þær til staðfestingar til ráðuneytisins kallar á nýtt verkferli og utanumhald innan ráðuneytisins. Verið er að vinna að þróun gagnagrunns sem halda á utan um verkferlið, upplýsingar, viðmið og sniðmát fyrir skólana. Framhaldsskólarnir skulu nýta sér grunninn við gerð námsbrautalýsinga en ætlast er til að þær innihaldi ekki einungis upplýsingar um skipulag námsbrauta heldur einnig upplýsingar um kennsluhætti, námsmat, hvaða hæfni nemendur eiga að búa yfir að námi loknu og hvaða dyr standa þeim opnar.

Frá árinu 2007 hefur ráðuneytið unnið að þróun hæfni- og viðmiðaramma um námslok á framhaldsskólastigi. Þessi viðmiðarammi flokkar námstilboð á framhaldsskólastigi á fjögur hæfniprep og er ætlað að auðvelda fólki að greina lokamarkmið náms, hvaða réttindi þau fela í sér og auðvelda mat á námi utan hins formlega skólakerfis, þ.e. óformlegu og formlausu námi. Ramminn nýtist einnig við að tengja íslenskar prófgráður inn á hæfniprep Evrópusambandsins sem birtast í evrópska viðmiðarammanum (European Qualification Framework, EQF). Viðmiðaramminn krefst þess að framhaldsskólar skilgreini nám og námsbrautir á hæfniprep 1, 2, 3 eða 4. Í framhaldi er gert ráð fyrir að allir þeir sem bjóða upp á nám skilgreini það á hæfniprep, hvort sem það er formlegt eða óformlegt. Viðmiðaramminn og sniðmát að námsbrautum eru verkfæri sem nýtast eiga skólum við námskrágerð og skipulag námsbrauta. Sniðmátunum er ætlað að tryggja að brautir skili nemanda með hæfni á þrepi 1, 2, 3 eða 4. Þeim er einnig ætlað að auðvelda samanburð milli brauta, auðvelda mat nemenda milli skóla og gefa upplýsingar um skilyrði menntamálaráðuneytis við staðfestingu námsbrauta.



Björg Pétursdóttir

Alþjóðleg umræða um menntamál einkennist æ meira af áherslunni á hæfni einstaklingsins til að lifa og hrærast í síbreytilegu umhverfi og að menntun eigi sér stað allt lífið, í gegnum skóla, starf og tólmstundir. Evrópusambandið, OECD og löndin í kringum okkur beina sjónum í vaxandi mæli að hæfni einstaklingsins í móðurmáli, erlendum málum, að beita stærðfræði í dagsins önn og ekki síst að þeirri hæfni sem viðkomandi þarf að búa yfir til að geta lifað og unnið í sátt við sjálfan sig, hafi möguleika á að þróast í og með umhverfi sínu og eigi möguleika á að bæta lífsskilyrði sín með því m.a. að geta tekið meðvitaðar ákvarðanir og haldið áfram námi.

Aukið flæði vinnuafis á milli landa veldur því að fólk, sem farið hefur ólíkar menntunarleiðir, vinnur störf sem krefjast sambærilegrar hæfni og starfsréttinda. Ástæðan er sú að skólakerfi hverrar þjóðar hefur mótast af mismunandi hefðum og leiðir að settu marki eru margs konar. Þessi fjölbreytni í menntun ýtir undir áherslu á hæfni einstaklinga að námi loknu, í stað áherslu á sjálfa menntunarleiðina. Flutningur vinnuafis vekur athygli á mikilvægi þess að fólk eigi

auðvelt með að fá menntun sína metna og geti haldið áfram menntun sinni í mismunandi löndum, hvort sem um er að ræða starfsnám eða almennt nám. Sem merki um þessa þróun má nefna þrennt.

1. Frá því árið 2005 hefur Evrópusambandið unnið markvisst að því að auðvelda starfsnámsnemendum að geta flutt sig á milli skóla mismunandi landa og að taka starfsþjálfun í öðru landi en heimalandinu. Þetta endurspeglast m.a. í evrópska námseiningamatskerfinu ECVET sem gerir kleift að skrá og leggja faglegt mat á niðurstöður náms sem hefur farið fram í öðru landi, hvort sem um er að ræða fastmótað eða óhefðbundið starfsnám.
2. Árið 2006 voru samþykkt á Íslandi ný lög um háskóla sem m.a. tóku tillit til samkomulags sem kennt er við Bologna en í því samþykkingu öll Evrópulöndin að taka upp háskólakerfi sem miðar við þrjú ár í fyrstu gráðu (bachelor), tvö ár í næstu gráðu (master) og þrjú ár í doktorsgráðu sem er efsta gráða háskólastigsins. Mark-

mið samkomulagsins var m.a. að gera nemendum auðveldara að flytjast milli háskóla mismunandi landa og auka þannig fjölbreytni menntunar.

3. Í apríl 2008 innleiddi Evrópusambandið átta þrepa viðmiðaramma um menntun og prófgráður (European Qualifications Framework, EQF). Þar sem skólakerfi Evrópulanda eru ólík er gert ráð fyrir að hvert land búi til sinn eigin viðmiðaramma sem inniheldur þann fjölda hæfniþrepa sem hentar viðkomandi landi. Þessi viðmiðarammi kallast National Qualification Framework, NQF).

Miðað er við að öll lokapróf í menntun viðkomandi lands séu skilgreind á hæfniþrep NQF-viðmiðarammans og hæfniþrep hans tengd þrepum hins evrópska viðmiðaramma, EQF. Í drögum að stöðuskýrslu Evrópusambandsins og Cedefop frá því í september 2009 kemur fram að stór hluti Evrópulanda er þegar byrjaður að vinna að gerð NQF en einungis fjögur lönd hafa innleitt hann að fullu, þ.e. Írland, Malta, Bretland og Frakkland. Mikil þróun hefur verið síðan í apríl 2008. Flest löndin miða við að þeirra NQF muni samanstanda af átta hæfniþrepum en sum miða við fleiri eða færri þrep. Aðildarlönd Evrópusambandsins og EFTA eru hvött til að tengja NQF við EQF í síðasta lagi árið 2010 (hægt að draga til 2011) og miðað er við að öll ný próflok og prófgráður, sem verða til í hverju landi frá og með 2012, tengist sjálfkrafa EQF. Í september 2009 luku fyrstu tvö löndin við tengivinnuna og gáfu út niðurstöðuskýrslu til Evrópusambandsins. Þetta voru Írland og Malta. Mörg önnur lönd munu fylgja í kjölfarið og stefna ellefu Evrópulönd á að ljúka tengivinnunni árið 2010, Ísland þar á meðal, og átta til viðbótar árið 2011. Í þessari vinnu er mikið lagt upp úr samstarfi hagsmunaaðila, gegnsæi við ákvörðun á hvaða hæfniþrepi hvert lokapróf lendir og skýrri tengingu hæfniþreps við þá þekkingu, leikni og hæfni sem einkennir hver próflok í framhaldsskóla og háskóla.

Markmið viðmiðaramanna EQF og NQF eru nokkur:

- beina sjónum að þekkingu, leikni og hæfni fólks við lok hverrar prófgráðu
- hvetja lönd til að endurskoða áherslur skólakerfisins með það í huga að

- byggja brýr milli starfsnáms og bóknáms
- opna skólakerfið fyrir óformlegu og formlausu námi
- hvetja til raunfærnimats
- auðvelda mat á námi og lokaprófum milli landa og greiða þannig fyrir flutningi nemenda og starfsfólks
- auðvelda vinnuveitendum, bæði innanlands og utan, að fá upplýsingar um hvaða þekking, leikni og hæfni felst í hinum ýmsu lokaprófum

Ólafur Grétar Kristjánsson, sérfræðingur í menntamálaráðuneytinu, skrifaði í Gátt um viðmiðaramma Evrópusambandsins EQF árið 2006 og þjóðlega útfærslu hans NQF árið 2008. Hér á eftir er notuð styttingin IS-NQF um íslenska útfærslu á NQF, þ.e. íslenskan viðmiðaramma um próflok. Eins og kemur fram hér á eftir er IS-NQF einungis hluti viðmiða um íslenska menntun.

## VIÐMIÐ UM ÍSLENSKA MENNTUN

Í kjölfar nýrra laga um framhaldsskóla, nr. 92/2008, sem samþykkt voru sumarið 2008, hefur mikil þróun átt sér stað í uppsetningu og útfærslu viðmiða um íslenskt skólakerfi (VÍM). Greinarhöfundur hefur fyrst og fremst unnið að viðmiðum fyrir framhaldsskólakerfið en gera má ráð fyrir að vinnan muni vikkast í átt að háskólakerfinu og fullorðinsfræðslunni. Vert er að hafa í huga að þessari þróunarvinnu er hvergi nærri lokið og þær upplýsingar, sem hér koma fram, geta enn tekið breytingum.

Menntamálaráðuneytið leggur áherslu á að þróunarferlið einkennist af opnu samráði (Open Method of Co-ordination) þar sem þess er gætt að þróunarvinnan sé unnin samhliða og í samstarfi ráðuneytis, skólasamfélags og atvinnulífs. Til að tryggja jafnt aðgengi að upplýsingum og gefa kost á innleggi og athugasemdum í þróunarstarfinu eru drög að viðmiðum, viðmiðarömmum og sniðmátum um námsbrautir og námskrárgerð birt á vefnum <http://www.nymenntastefna.is/Namskrargerð/>.

Viðmið um íslenska menntun er samsafn viðmiða og viðmiðaramma. Neðangreind viðmið og sniðmát hafa verið í þróun en fleiri eiga eftir bætast við:

- Viðmið um almenna menntun og próflok (IS-NQF)
- Viðmið um þá þekkingu, leikni og hæfni sem einkennir mismunandi þrep skólakerfisins
- Viðmið um kjarnagreinarnar íslensku, ensku og stærðfræði
- Viðmið um starfsmenntun
- Sniðmát að námsbrautum

Samkvæmt þessu er VÍM ekki einn rammi heldur flókið kerfi margra ramma, viðmiða og sniðmáta sem jafnframt eru verkfæri fyrir:

- skóla og fræðsluaðila við námskrágerð og skipulag námsbrauta
- starfsgreinaráð við gerð viðmiða um starfsnám
- fagaðila við gerð viðmiða um námsgreinar og námsbrautir
- menntamálaráðuneyti við staðfestingu námsbrautalýsinga
- gerð dæmabrauta
- gæðamat og eftirlit
- o.fl.

Ný lög um framhaldsskóla gera ráð fyrir að framhaldsskólarnir semji námsbrautarlýsingar og sendi þær til staðfestingar til ráðuneytisins. VÍM er þróað þannig að það nýtist menntamálaráðuneytinu við staðfestingarferlið sem og fræðsluáðilum við gerð námsbrauta. Samtímis er unnið að þróun gagnagrunns sem halda á utan um ýmsa bætti staðfestingarferlisins, námsbrautarlýsingar, áfangalýsingar og fleira. Hér á eftir verður farið í helstu viðmiðaramma framhaldsskólans eins og þeir líta út í september 2009.

## VIÐMIÐ UM NÁMSBRAUTIR OG LOKAPRÓF

Þegar skóli skilgreinir námsbraut skal hann skilgreina hana á eftirfarandi hátt (sjá mynd 1):

- Er námsbrautinni ætlað að skila nemandanum með hæfni á þrepi 1, 2, 3 eða 4?
- Er námsbrautin skilgreind sem próf til starfsréttinda, stúdentspróf eða annað lokapróf?

Námsbraut getur ekki fallið undir próf til starfsréttinda nema hún veiti nemanda löggild starfsréttindi og námsbraut, sem skilar nemanda með hæfni á 3. þrepi, getur haft fleiri skilgreiningar en eina, s.s. stúdentspróf og próf til starfsréttinda.

Mynd 1. Hæfniprep og tegundir lokaprófa á framhaldsskólastigi

Prep 1	Prep 2		Prep 3			Prep 4
Önnur loka-próf	Önnur lokapróf	Próf til starfsréttinda	Önnur lokapróf	Próf til starfsréttinda	Stúdents-próf	Viðbótarnám við framhaldsskóla

Hér á eftir er gróflega lýst einkennum náms og námsbrauta sem skila nemendum með hæfni á þrepi 1, 2, 3 eða 4. Viðmið um hlutfall náms á hæfniprepum kallast sniðmát um námsbrautir. Þau eru sýnd á töflum 1, 2, 3 og 4. Vinstri hluti myndanna (dekkri hlutinn) sýnir hin eiginlegu sniðmát, en hægri hlutinn er ýmist nánari útskýring eða dæmi. Gert er ráð fyrir að allir námsáfangar séu tengdir við hæfniprep og segir dálkurinn *Viðmið um hlutfall námsbrautar* til um hversu stórt hlutfall námsbrautarinnar má lenda á hverju þrepi.

Jafnframt er vísað í nýjar framhaldsskólaeiningar, fein. Þær eru skilgreindar þannig að eitt námsár, sem mælir alla ársvinnu nemanda með fullnaðarárangri, veitir 60 fein. Ein fein. jafngildir u.þ.b. þremur vinnudögum nemanda (6–8 klst. á dag). Er þá miðað við að árlegur fjöldi vinnudaga nemenda sé að lágmarki 180 dagar. Nýjar framhaldsskólaeiningar gefa kost á samanburði og jafngildingu vinnuframlags óháð því hvort námið er verklegt eða bóklegt og hvort það fer fram innan skóla eða utan. Vinnuframlag nemenda getur t.d. verið þátttaka í „kennslustund“ í skóla, óháð kennsluformi, s.s. bein kennsla, verkleg kennsla eða próftími, starfsþjálfun utan skólastofnunar, heimavinna, verkefni og önnur vinna sem ætlast er til að nemandi sinni utan skóla/vinnustaðar.


Markmið með gerð sniðmáta um uppbyggingu námsbrauta er að:

- sýna kröfur ráðuneytis um uppbyggingu námsbrauta
- sýna hvað þarf til að braut skili nemanda á þrepi 1, 2, 3 eða 4
- tryggja, eftir því sem unnt er, að þekking, leikni og hæfni nemenda aukist með hækkanði hæfniprepi loka-prófs námsbrautar

- auðvelda samanburð milli brauta
- auðvelda mat nemenda á milli skóla og jafnvel inn á brautir

Nám og námsbrautir sem skila nemendum með hæfni á fyrsta þrepi

Námið snýst fyrst og fremst um almenna menntun. Grunnþættir, lykilhæfni og lærdómsviðmið munu skilgreina nánar hvað felst í almennri menntun.



Prep 1	Prep 2		Prep 3			Prep 4
Önnur lokapróf	Önnur lokapróf	Próf til starfsréttinda	Önnur lokapróf	Próf til starfsréttinda	Stúdentspróf	Viðbótarnám við framhaldsskóla

Þetta nám er að jafnaði 30–120 fein. (ein til fjórar annir) en getur verið allt að átta önnum sem starfsbraut fyrir fatlaða. Framhaldsskólar geta skipulagt námsleiðir þannig að nemendur taki allt að 10% námsins á öðru hæfniprepi. Þannig hafa nemendur möguleika á að öðlast nokkra sérhæfingu (sjá töflu 1).


Dæmi um nám, sem búast má við að muni tilheyra þrepi eitt, eru almennar brautir.

Tafla 1. Námsbraut sem skilar nemendum með hæfni á 1. þrepi

	Viðmið um hlutfall námsbrautar		90–120 fein. námsbraut
1. þrep	9/10	1	Allt nám brautarinnar má flokkast á 1. þrep
2. þrep	0	1/10	Allt að 1/10 hluta námsbrautainnar má falla á 2. þrep

Nám og námsbrautir sem skila nemendum með hæfni á öðru þrepi

Námið er að jafnaði 90–120 fein. (þrjár til fjórar annir) og einkennist af ákveðinni sérhæfingu. Nánar verður fjallað um sértæka þætti hæfni, þekkingar og leikni sem kveðið er á um í lærdómsviðmiðaramma og viðmiðaramma námsbrauta.



Prep 1	Prep 2		Prep 3			Prep 4
Önnur lokapróf	Önnur lokapróf	Próf til starfsréttinda	Önnur lokapróf	Próf til starfsréttinda	Stúdentspróf	Viðbótarnám við framhaldsskóla

Sniðmát fyrir námsleiðir, sem skila nemendum með hæfni á öðru þrepi, má sjá í töflu 2. Miðað er við að fjórðungur til helmingur námsins sé almennt nám á fyrsta hæfniprepi. Helmingur og allt að þrjú fjórðu hlutar námsins eru sérhæfing á öðru hæfniprepi. Viðkomandi skólar geta skipulagt námsleiðir og/eða valáfanga þannig að nemendur taki allt að 10% námsins á þriðja hæfniprepi. Þannig hafa nemendur möguleika á að öðlast meiri sérhæfingu.


Dæmi um nám, sem búast má við að falli undir önnur lokapróf á hæfniprepi tvö, eru núverandi skólalíðanám, félagslíðanám, kjötskurðarbraut, nám fyrir aðstoðarkokka og útstillingarbraut. Einnig má búast við að núverandi grunnnám starfsnámsbrauta geti tilheyrt þessu þrepi. Dæmi um próf til starfsréttinda á öðru þrepi eru ekki mörg en núverandi nám í málsuðu, vélstjórnarbraut A og skipstjórnarbraut A gætu verið dæmi þar um.

Tafla 2. Námsbraut sem skilar nemendum með hæfni á 2. þrepi

	Viðmið um hlutfall námsbrautar		90–120 fein. námsbraut – 2 ár
1. þrep	1/4	1/4	30–60 fein.
2. þrep	1/2	3/4	60–90 fein.
3. þrep	0	1/10	0–12 fein.

Nám og námsbrautir sem skila nemendum með hæfni á þriðja þrepi

Námið er að jafnaði 150–240 fein. (5–8 annir). Ef námsbrautin er skilgreind til stúdentsprófs eða sem próf til starfsréttinda skal hún fela í sér a.m.k. 180 fein. vinnu nemenda. Nám og námsbrautir, sem skila nemendum með hæfni á þriðja þrepi, einkennast af skilgreindu sérsviði brautarinnar en í gegnum það öðlast nemandi sérþekkingu sem hann getur nýtt sér í starfi og áframhaldandi námi á næsta skólástigi. Fjallað verður um lærdómsviðmið menntunar á þriðja hæfniprepi í lærdómsviðmiðaramma og í viðmiðaramma hvorrar brautar.



Prep 1	Prep 2		Prep 3			Prep 4
Önnur lokapróf	Önnur lokapróf	Próf til starfsréttinda	Önnur lokapróf	Próf til starfsréttinda	Stúdentspróf	Viðbótarnám við framhaldsskóla

Sniðmát fyrir námsleiðir, sem skila nemendum með hæfni

á þriðja þrepi, má sjá í töflu 3. Miðað er við að einn sjötti til einn þriðji hluti námsins sé almennt nám á fyrsta hæfniprepi. Einn þriðji til helmingur námsins eru sérhæfing á öðru hæfniprepi og loks er einn sjötti til einn þriðji hluti námsins sérhæft nám á þriðja hæfniprepi. Nám á þriðja hæfniprepi byggist á námi af öðru þrepi og felur því í sér forkröfur. Nám á þriðja þrepi ásamt forkröfum af öðru þrepi mynda sérsvið brautar sem hægt er að kenna brautina við. Þannig mynda náttúrufræðigreinar sérsvið náttúrufræðibrautar sem samanstendur af námi á öðru og þriðja þrepi. Sama á við um starfsnámsbrautir. Sérgreinar brautarinnar mynda sérsviðspakka af námsáföngum á fyrsta, öðru og þriðja þrepi. Allt að 10% námsins má tilheyra fjórða hæfniprepi.

Dæmi um nám, sem búast má við að muni tilheyri öðrum lokaprófum á hæfniprepi þrjú, eru t.d. fjölmiðlatækni, listnámsbraut og tækniteiknun. Nám, sem gæti tilheyrt prófum til starfsréttinda á þrepi þrjú, eru allar löggildar iðngreinar til sveinsprófs og löggildar heilbrigðisgreinar. Að auki eru allar tegundir stúdentsprófs á þrepi þrjú.

Tafla 3. Námsbraut sem skilar nemendum með hæfni á 3. þrepi

	Viðmið um hlutfall námsbrautar		Dæmi 1 180 fein. námsbraut – 3. ár	Dæmi 2 240 fein. námsbraut – 4. ár
	Önnur lokapróf	Próf til starfsréttinda		
1. þrep	1/6	1/3	30–60 fein.	40–80 fein.
2. þrep	1/3	1/2	60–90 fein.	80–120 fein.
3. þrep	1/6	1/3	30–60 fein.	40–80 fein.
4. þrep	0	1/10	0–18 fein.	0–24 fein.

Nám og námsbrautir sem skila nemendum með hæfni á fjórða þrepi

Námið er að jafnaði 30–120 fein. (ein til fjórar annir).

Prep 1	Prep 2		Prep 3			Prep 4
Önnur lokapróf	Önnur lokapróf	Próf til starfsréttinda	Önnur lokapróf	Próf til starfsréttinda	Stúdentspróf	Viðbótarnám við framhaldsskóla

Nám á fjórða hæfniprepi tengist meiri sérhæfingu og/ eða hagnýtingu sérhæfingar. Námið getur samanstað af sérhæfðum námsáföngum sem tilheyra námsbrautum sem skilar nemendum með hæfni á þriðja þrepi. Það getur verið síðasti hluti skilgreindra námsbrauta sem fylgja nemand-

anum í gegnum fyrsta, annað, þriðja og fjórða hæfniprep, s.s. skipstjórnarbrautir D og E og vélstjórnarbraut C. Einnig getur námið á fjórða þrepi verið sérstök námsbraut (t.d. iðnmeistaraprófið) sem er skipulögð sem framhaldsnám við lokapróf á þriðja þrepi. Tafla 4 sýnir að miðað er við að 80% náms þessara brauta flokkist á fjórða hæfniprepi.

Tafla 4. Námsbraut sem skipulögð er á 4. þrepi

1. þrep	8/10 hlutar námsins skulu flokkast sem 4. þrep
---------	--

Vert er að taka fram að sniðmátin eru enn í þróun og geta hlutfallstölur enn breyst. Í vetur er unnið að þróunarverkefnum innan framhaldsskólanna og munu þau nýtast við þróun sniðmátanna.

## LÆRDÓMSVIÐMIÐ

Menntamálaráðuneytið hefur þróað verkfæri sem vonast er til að nýtist skólunum við gerð námsbrauta. Það er viðmiðarammi sem kallast *lærdómsviðmið* (*learning outcome*). Þar eru sett fram viðmið um þá þekkingu, leikni og hæfni sem einkenna hvert hæfniprep og er stígaði í viðmiðunum frá þrepi eitt til þreps fjögur.

Markmið viðmiðarammans er að auðvelda skólum og fræðsluaðilum að:

- leggja áherslu á hæfni nemandans að loknu námi, þ.e. hæfnimiðaða framsetningu
- vísa á þá lykilhæfni sem ætlast er til að nemendur búi yfir
- tryggja stígaði í námi
- að hvetja til endurskoðunar á núverandi námsframboði

Veturinn 2008–2009 störfuðu á vegum ráðuneytisins níu rýnihópar. Þrjár þeirra fjölluðu um bóknámsgreinar, fimm um starfsnámsbrautir og einn um iðnmeistaraprófið. Þess var gætt að fulltrúar hagsmunaaðila tækju þátt í vinnunni, s.s. fagkennarar af framhaldsskólastigi, fulltrúar háskólastigs, fulltrúar atvinnulífs og/ eða starfsgreinaráða. Rýnihóparnir unnu tillögur að viðmiðum fyrir eftirfarandi greinar og námsbrautir:

- Íslenska
- Stærðfræði

- Enska, en ákveðið var að viðmiðin giltu um öll erlend tungumál
- Sjúkraliðanám
- Matreiðsla
- Rafvirkjun
- Húsasmíði
- Vélvirkjun
- Iðnmeistarapróf

Niðurstöður hópanna voru tillögur að viðmiðarömmum sem sýna eiga þá þekkingu, leikni og hæfni sem einkennir nám á 1., 2. og 3. þrepi. Rammarnir eru birtir á fyrrgreindri vefsíðu ráðuneytisins. Reynsla rýnihópanna af að nota lærdómsviðmiðarammann var mismunandi. Rýnihópar starfsnámsins voru mjög jákvæðir en þeir notuðu rammann til að kortleggja þá þekkingu, leikni og hæfni sem nemandinn skal búa yfir að loknu starfsnámi. Rýnihópar um íslensku, stærðfræði og erlend mál áttu erfiðara með að nýta rammann. Ástæðan er líklega sú að það er erfiðara að aðgreina þekkingu, leikni og hæfni í bóklegum greinum og þar með að skilgreina stígandi í þeim þáttum. Þannig má segja að reynsla rýnihópanna gefi til kynna að greinar og námsbrautir séu það ólíkar að varast beri að þröngva þeim í of fastbundinn ramma lærdómsviðmiða. Allir hóparnir settu þó að lokum fram viðmiðaramma um sínar greinar og brautir og töldu hann nýtast vel til að beina athygli inni að hæfni nemenda og til að tryggja stígandi í námi.

Mynd 2. Einfaldasta birtingarmynd lærdómsviðmiðarammans

Prep 1	Prep 2	Prep 3	Prep 4
Þekking	Þekking	Þekking	Þekking
Leikni	Leikni	Leikni	Leikni
HÆFNI	HÆFNI	HÆFNI	HÆFNI

Mynd 2 sýnir lærdómsviðmiðarammann í sinni einföldustu mynd þar sem krafan er að sett séu fram viðmið sem snúa þá þekkingu, leikni og hæfni á hverju hæfniþrepi. Í vetur (2009–2010) eru mörg þróunarverkefni í gangi í framhalds-

skólum landsins og er vonast til að sú þróunarvinna nýtist m.a. við áframhaldandi þróun á framsetningu rammans.

Tenging íslenskra viðmiða um prófgráður við hæfniþrep Evrópusambandsins

Unnið er að því að endurskoða og sameina viðmiðaramma háskólastigsins og framhaldsskólastigsins. Einnig er í þessu sambandi verið að endurskoða tengingu framhaldsskólans og grunnskólans. Eins og staðan er nú er gert ráð fyrir að íslensku hæfniþrepi verði 7 og sýnir myndin hér fyrir neðan áætlaða tengingu milli íslenska viðmiðarammans og þess evrópska.

EQF	NQF
Prep 8	Prep 7, Doktorspróf
Prep 7	Prep 6, Masterspróf
Prep 6	Prep 5, Bachelor
Prep 5	Prep 4, Iðnmeistarapróf, ýmsar prófgráður
Prep 4	Prep 3 Önnur lokapróf, próf til starfsréttinda, stúdentspróf
Prep 3	Prep 2, Önnur lokapróf, próf til starfsréttinda
Prep 2	Prep 1, Önnur lokapróf, (próf til starfsréttinda)
Prep 1	

Þegar búið verður að tengja öll íslensk próflok á hæfniþrep myndast rammi sem kalla má IS-NQF. Gert er ráð fyrir að IS-NQF muni birtast á samevrópskri vefsíðu. En það er fleira í pípunum:

## LOKAORÐ

Veturinn 2008–2009 einkenndist af mikilli þróunarvinnu í framhaldsskólum landsins. Umtalsverður tími fór í að tileinka sér hæfnishugsunina, skilgreina hvað felst í því að leggja áherslu á þekkingu, leikni og hæfni, skilja viðmiðaramma og sniðmát og þá möguleika sem þeir gefa framhaldsskólum í að setja fram námsbrautir sem henta fleiri námsmönnum en áður. Baráttan við mikið brottfall úr íslenskum framhaldsskólum og háan meðalaldur starfsnámsnemenda er þar leiðarstef. Veturinn 2009–2010 mun einkennast af nánari útfærslu og framsetningu námsbrauta. Fjölmörg og fjölbreytt þróunarverkefni eru styrkt af menntamálaráðuneytinu og er áhersla lögð á að niðurstöður þeirra nýtist öllum þegar kemur að framsetningu námsbrauta og gerð áfangalýsinga. Vefsíðan <http://www.nymenntastefna.is/Namskrargerð/> mun

þjóna lykilhlutverki við miðlun þessara upplýsinga en nú þegar hafa verið birt þar sniðmát og tillögur að áfangalýsingum á mismunandi hæfniprepum. Í vetur er stefnt að námskrárgrunni sem halda mun utan um námsbrautir og áfanga en einnig vera upplýsingaveita fyrir hagsmunaðila.

- Mikilvægt er að góð samfella skapist milli allra skólastiga. Áhersla á hæfni og lærdómsviðmið markar vinnulag á háskólastiginu og er orðin vel kynnt á framhaldsskólastigi en eftir er að þróa tengingu milli grunn- og framhaldsskóla.
- Í haust verða skipuð ný starfsgreinaráð. Samhliða þarf að skipuleggja hlutverk og aðkomu þeirra að viðmiðaramma starfsnámsbrauta.
- Miðað er við að almennur hluti aðalnámskrár framhaldsskóla verði gefinn út á árinu 2010.
- Eitt af markmiðum íslenska og evrópska viðmiðarammans er að hægt verði að tengja óformlegt og formlaust nám inn á hæfniprep. Taka þarf upp samvinnu við símenntunarstöðvar og fræðsluaðila um raunfærnimat, framsetningu námskráa og tengingu við íslenska viðmiðarammann.

## HÖFUNDUR

Björg Pétursdóttir er tekn.lic. í mannvirkjarðfræði frá Tekniska Höskolan í Stokkhólmi (1989) og M.Ed. í menntunarfræði frá Kennaraháskóla Íslands (2006). Hún hefur unnið um 14 ár sem raungreinakennari á framhaldsskólastigi og síðustu 9 ár jafnframt að menntarannsóknnum á framhaldsskólastigi. Áður vann hún við sérfræðistörf tengd mannvirkjarðfræði og jarðskjálftaverkfræði. Í ágúst 2006 hóf hún störf á námskrárdeild menntamálaráðuneytisins þar sem hún hefur unnið að endurskoðun á námskrám á grunn- og framhaldsskólastigi.

## ABSTRACT

The fact that the new law for the upper secondary schools expects the schools to write descriptions of education paths and send them to the ministry for validation calls for new management and work processes at the ministry. A data base is being developed to manage the work process, information, standards, and templates for the schools. The secondary schools are required to use the base for designing the education paths, which are expected to include not only information on the organisation of each path but are also to include information on teaching methods, assessment, what competences students are expected to possess at the end of their studies and their access to further education and employment.

Since 2007 The Ministry of Education and Culture has developed a qualification framework for secondary school-leaving certificates. This framework classifies educational offers in secondary schools according to four qualification levels and is designed to facilitate the analysis of the final objectives set, what legal entitlements they guarantee, and to facilitate the assessment of learning outcomes outside the formal school system, i.e. non-formal and informal learning. This framework can also be used to attest Icelandic certificates against the qualification levels of the European Qualification Framework (EQF). The framework requires secondary schools to analyse learning and education paths according to qualification levels 1, 2, 3, or 4. In the future all education providers are expected to define their educational offers according to these levels, whether they are non-formal or informal. The framework and the template of the education paths are useful tools for the schools when designing curriculum and education paths. The templates are to ensure that students have acquired the competences of levels 1, 2, 3, or 4. They are also meant to enable comparison of education paths, facilitate the transfer of learning outcomes acquired in different schools, and to give the necessary information for the ministry's validation of education and training paths.

## ÞÓRA ÁSGEIRSDÓTTIR

## „ÉG VAR BARA TOSSI“ NIÐURSTÖÐUR KÖNNUNAR SEM LÖGÐ VAR FYRIR ÞÁTTTAKENDUR Í LES- OG SKRIFBLINDUNÁMI Á VEGUM SÍMENNTUNARMIÐSTÖÐVA



Þóra Ásgeirsdóttir

Síðustu sex árin hafa á sjötta hundrað manns sótt námskeið hjá hinum ýmsu símenntunarmiðstöðvum landsins vegna les- eða skrifblindu. Þetta eru námskeiðin „Aftur í nám“ og „Skref til sjálfshjálpar í ritun og lestri“. Flestir hafa sótt námskeiðið „Aftur í nám“ en rúmlega 70 manns sóttu námskeiðið „Skref til sjálfshjálpar í ritun og lestri“. Í þessari grein er ætlunin að stikla á stóru í niðurstöðum könnunar sem gerð var meðal þátttakenda í nefndum námskeiðum. Niðurstöðurnar eru ekki greindar á grundvelli þess hvort námskeiðið var sótt heldur er um heildar-niðurstöður fyrir allan hópinn að ræða.

Ánægja með námskeiðin er ótvíræð. Næstum 97% þátttakenda segjast annaðhvort mjög eða frekar ánægð með námskeiðin. Hvergi er marktækur munur á milli hópa, þannig að allir virðast jafnánægðir.

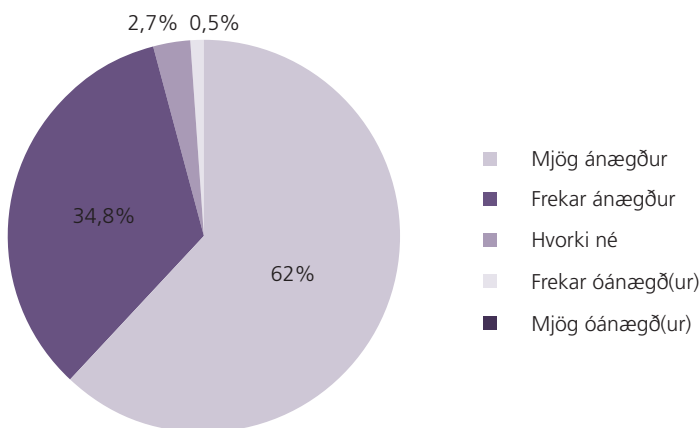
Einnig var spurt hvort námið hefði almennt komið þátttakendum að miklu eða litlu gagni. Ljóst er að námskeiðin koma langflestum að gagni því að fjórir af hverjum fimm aðspurðra segjast hafa haft gagn af námskeiðunum sem nýttust þeim að námskeiðunum loknum. Þeir sem sóttu námskeiðið á höfuðborgarsvæðinu segja að námskeiðin hafi komið að meira gagni en þeir sem sóttu námskeiðin utan höfuðborgarsvæðisins. Munurinn er marktækur. Tvær hugsanlegar ástæður eru fyrir þessu. Annars vegar að námskeiðin séu einfaldlega betri á höfuðborgarsvæðinu en annars staðar á landinu en niðurstöður annarra spurninga styðja þó ekki þá tilgátu. Líklegra er að tækifæri, sem bjóðast að námskeiðum loknum, séu fleiri á höfuðborgarsvæðinu fyrir þennan hóp og þess vegna komi námið þeim að meira gagni.

Enda kemur í ljós, þegar spurt er hvort námskeiðin hafi orðið til þess að fjölga tækifærum fólks í starfi, að marktækt hærra hlutfall þeirra sem tekið hafa námskeiðin á höfuðborgarsvæðinu segja að námskeiðin hafi orðið til að fjölga þeim tækifærum sem þeim bjóðast. Næstum tveir af hverjum fimm telja að tækifærum hafi fjölgað en meira en þrír af hverjum fimm segja að námskeiðin hafi engu breytt þar um. Einnig kemur fram marktækur munur sem sýnir að þeir sem voru undir 45 ára aldri þegar þeir sátu námskeiðin eru líklegri til að fá fleiri tækifæri eftir námskeiðin en hinir sem voru eldri en 45 ára. Því ætti að kappkosta að hvetja yngra fólk til að sækja námskeiðin.

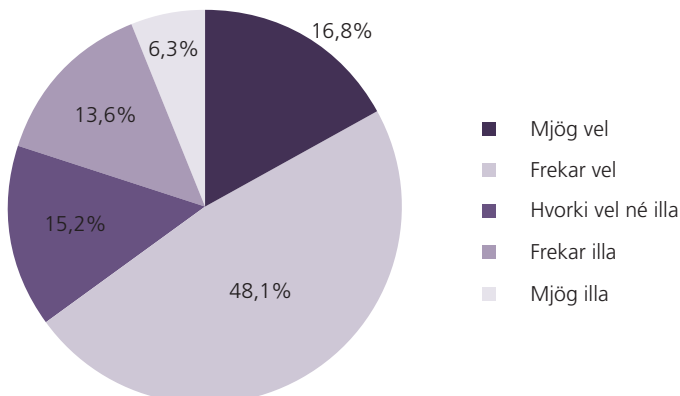
### AÐFERÐIR NÁMSKEIÐANNA

Á námskeiðunum eru kenndar ýmsar aðferðir hannaðar til að hjálpa fólki sem á við lestrarerfiðleika/læsisvanda að stríða. Mismunandi aðferðir eru kenndar á hvoru námskeiði fyrir sig.

Mynd 1. Almennt séð, ertu ánægð(ur) eða óánægð(ur) með námskeiðið ... sem þú sóttir?



Mynd 2. Myndir þú segja að þú hafir nýtt þér aðferðirnar, sem kenndar voru á námskeiðinu, vel eða illa eftir að námskeiðinu lauk?





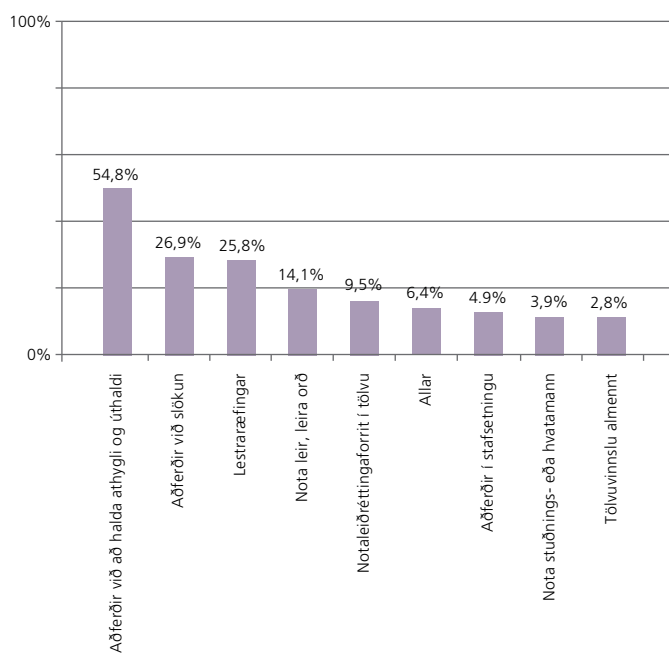
Einungis 17% þátttakenda segjast hafa nýtt sér aðferðirnar, sem kenndar voru á námskeiðunum, mjög vel en við bætast rösklega 48% sem segjast hafa nýtt sér aðferðirnar frekar vel. Samtals segjast því næstum 65% hafa nýtt sér aðferðirnar annaðhvort mjög eða frekar vel eftir námskeiðunum lauk.

Hér er greinilega tækifæri fyrir símenntunarmiðstöðvarnar til að gera betur. Í samtölum við þátttakendur kom fram að þeir gefa sér ekki nægan tíma til að nota aðferðirnar og að fólk nái ekki að temja sér þær nógu vel á meðan á námskeiðinu stendur. Marktækt hærra hlutfall þeirra sem tóku námskeiðið „Skref til sjálfshjálpar í ritun og lestri“ segjast nýta sér aðferðirnar vel. Um þrír af hverjum fjórum nýtir sér einhverja af þeim aðferðum sem kenndar voru á námskeiðunum. Eftir því sem lengra líður frá námskeiðunum því líklegra er að þátttakendur séu hættir að nýta sér aðferðirnar. Meira en helmingur þeirra sem ekki notar aðferðirnar ber við tímaleysi sem ástæðu notkunarleysisins.

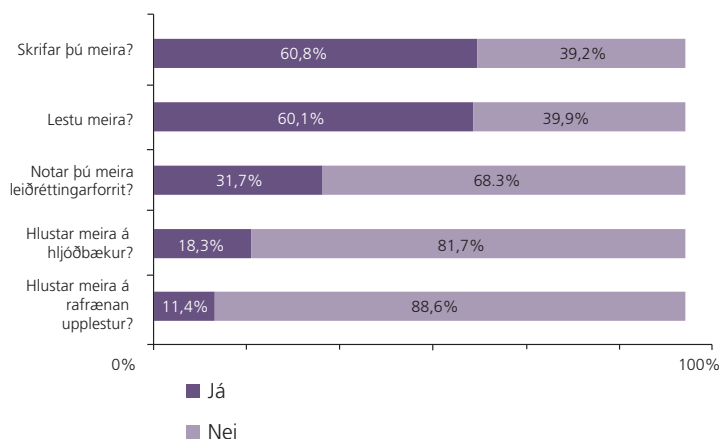
Næstum 24% aðspurðra gátu ekki nefnt neitt sérstakt þegar þeir voru spurðir hvaða aðferðir þeir notuðu enn. Spurt var opið um hvaða aðferðir fólk notaði og nefndi meira en helmingur þeirra sem eitthvað nefndi, aðferðir við að halda athygli eða úthaldi en margir nefndu fleiri en eina aðferð. Á mynd 3 kemur fram hvaða aðferðir þátttakendur nota í dag. Vegna þess að boðið var upp á að nefna fleiri en eina aðferð er samanlagt hlutfall hærra en hundrað. Myndin sýnir hversu hátt hlutfall af heildinni notar hverja aðferð. Hér ber að hafa í huga að mismunandi aðferðir eru kenndar á námskeiðunum og sökum þess hve fáir hafa tekið námskeiðið „Skref til sjálfshjálpar í ritun og lestri“ er hlutfall þeirra sem notar aðferðir, sem kenndar eru á því námskeiði, lágt. Myndin er fyrst og fremst sett fram til að lesendur geti glöggvað sig á því hvaða aðferðir þeir sem eiga í lestrar- eða skrifarörðugleikum nota sér til aðstoðar.

En það eru ekki einungis aðferðirnar, sem kenndar eru á námskeiðunum, sem skipta máli. Einnig skiptir miklu máli hvort námskeiðin hjálpa fólki í daglegu lífi þess og bæti þannig lífsgæði þess. Þátttakendur voru spurðir hvort þeir læsu meira eftir námskeiðið, hlustuðu meira á hljóðbækur, notuðu talgervla og leiðréttingaforrit meira og skrifuðu meira eftir að þeir sóttu þessi námskeið.

Mynd 3. Hvaða aðferðir notar þú helst?

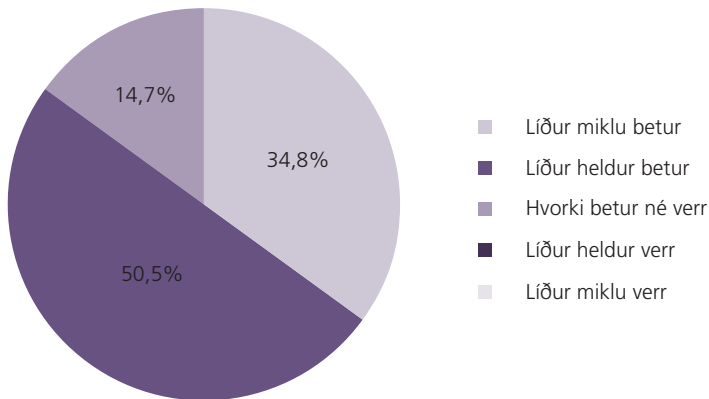


Mynd 4. Breytingar að námskeiði loknu?

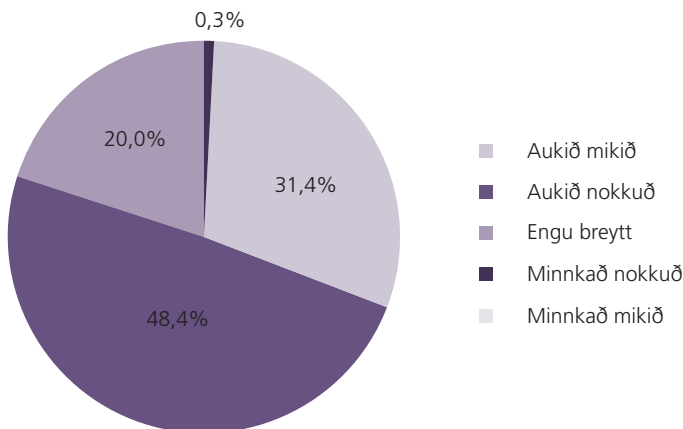


Eins og sjá má á mynd 4 segist meirihluti þátttakenda bæði skrifa og lesa meira eftir námskeiðin en þeir gerðu áður. Þetta eru mikilvægar upplýsingar fyrir námskeiðshaldara. Þótt ekki hafi verið spurt um magn og ljóst að margir þátttakendur lásu og skrifuðu mjög lítið og jafnvel ekkert fyrir námskeiðin þá er greinilegt að námskeiðin hafa órvandi áhrif á þessa þætti. Einnig kom glögglega fram í djúpvíðtölunum að þátttakendur hafa ávallt reynt að forðast að skrifa vegna

Mynd 5. Líður þér betur eða verr með lestrar- eða skriftaröðugleikana eftir að þú fórst á námskeiðið?



Mynd 6. Myndir þú segja að námskeiðið hafi aukið eða minnkað sjálfstraust þitt eða breytti það engu þar um?



les- og/eða skrifblindu. Ítrekað kom fram í viðtölum við þátttakendur hversu erfitt það er fyrir fólk að geta ekki skrifað af öryggi. Minni aukning hefur átt sér stað í öðrum þáttum sem spurt var um eftir að námskeiðunum lauk. Þó nota næstum 32% aðspurðra leiðréttingaforrit oftast eftir námskeiðin en færri hlusta oftast á hljóðbækur eða á rafrænan upplestur.

## SJÁLFSTRAUST OG LÍÐAN

Í viðtölum við þátttakendur kemur mjög skýrt fram hversu djúpstæð áhrif skólaganga fyrstu árin hefur haft á þá. Mjög margir fengu ítrekað þau skilaboð meðan á skólagöngunni stóð að þeir væru tossar enda sögðust fjórir af hverjum fimm

hafa átt við námsörðugleika að stríða. Engin úrræði voru í boði á þeim tíma sem þeir voru í skóla og tossastimplinum því skellt á þá. Afleiðingin var í langflestum tilvikum að þeir flosnuðu upp frá námi enda skólagangan oftast en ekki engin sæluvist hjá einstaklingum í þessum hópi. Sjálfstraust þeirra var mjög lítið enda sögðust næstum 55% aðspurðra hafa orðið fyrir einelti. Þátttakendur þreyttust ekki á því að lýsa því hvernig námskeiðið opnaði augu þeirra fyrir því að það væri ef til vill önnur skýring á slæmu gengi í skóla en heimska. Því kemur niðurstaðan ekki á óvart þegar spurt er um líðan þátttakenda að námskeiðinu loknu. Meira en 85% þátttakenda segist líða betur varðandi lestrar- eða skriftaröðugleika sína, sjá mynd 5. Sama er að segja þegar spurt er um sjálfstraust. Fjórir af hverjum fimm segja að sjálfstraustið hafi aukist eftir námskeiðið, sjá mynd 6. Athygli vekur að herra hlutfall þeirra sem sóttu námskeiðin árið 2007 eða fyrr telja að sjálfstraust þeirra hafi aukist. Munurinn er marktækur. Þetta er hugsanlega vísbending um að það taki fólk nokkurn tíma að átta sig á hversu miklar og jákvæðar afleiðingar námskeiðin hafa fyrir sjálfstraustið. Þeir sem sóttu námskeiðin á þessu ári og því síðasta eigi sennilega í meira mæli eftir að bætast í þann hóp. Þó gæti skýringa einnig verið að leita í því neikvæða ástandi sem einkennt hefur Ísland síðustu misserin.

## MENNTUN ÞÁTTTAKENDA

Einungis var spurt um frekari menntun þátttakenda eftir að þeir sóttu námskeiðin svo og framtíðaráform þeirra varðandi menntun. Næstum 55% þátttakenda hafa farið í einhvers konar frekara nám eftir að námskeiðinu lauk. Herra hlutfall þeirra sem tók námskeiðið „Aftur í nám“, kvenna, yngra fólks og þeirra sem setið hafa námskeiðin á höfuðborgarsvæðinu, en í viðmiðunarhópnum hafa farið í frekara nám. Af þeim hafa um 55% farið í nám á framhaldsskólastigi og rösklega 14% í nám á háskólastigi. Aðrir hafa farið í styttra nám. Einungis um 15% þátttakenda í könnuninni segjast ekki hafa farið í nám og hyggja ekki á nám sem þýðir að 85% þátttakenda hafa að námskeiðum loknum farið í frekara nám eða hyggja á frekara nám. Rétt er að taka fram að hluti þessa hóps var í námi þegar hann fór á námskeiðin. Ekki liggja fyrir upplýsingar um hversu stór sá hópur er.

## FRAMTÍÐIN

Segja má að jafnvel sú gagnrýni, sem fram kemur í könnuninni, sé einnig góðar fréttir fyrir þá sem standa að námskeiðunum. Næstum 93% aðspurðra hafa áhuga á að sækja framhaldsnámskeið. Í djúpvíðtölunum kemur glögg fram að eftirfylgnin er ekki nægjanleg til þess að fólk nái að til-einka sér aðferðirnar og nýta sér þær eins og lagt er upp með í námskeiðslýsingu. Þannig segja langflestir að ein til-tekinn aðferð, sem snýst um að leira, hafi hjálpað þeim mikið á námskeiðinu „Aftur í nám“ en þeir hafi ekki náð að til-einka sér hana eins vel og þeir hefðu viljað. Þess vegna hafi aðferðin ekki nýst þeim í daglega lífinu eins og hún gæti hafa gert. Sama má segja um hvatamenn sem áhersla er lögð á á námskeiðunum. Hvatamaður er einhver sem á að hvetja þátttakandann til dáða eftir að námskeiðinu lýkur. Svo virðist sem hvatamaðurinn nái í mjög fáum tilvikum tilætluðum árangri og sumir velta fyrir sér hvort hægt væri að nýta þá hugmynd á annan og betri hátt. Stafsetningarhlutinn í „Skref til sjálfshjálpar í ritun og lestri“ virðist á hinn bóginn hafa orðið mjög mörgum, sem það námskeið sóttu, til gagns.

Það er því alveg ljóst að með námskeiðunum „Aftur í nám“ og „Skref til sjálfshjálpar í ritun og lestri“ hafa símenntunarstöðvarnar náð að svara tiltekinni eftirspurn sem var löngu tímabært. Námskeiðin hafa stuðlað að bættum lífs-gæðum hundruða Íslendinga og aukið sjálfsöryggi þeirra. Einnig er ljóst að stöðvarnar munu hafa næg verkefni í framtíðinni því að níu af hverjum tíu aðspurðra hafa áhuga á að sækja framhaldsnámskeið sem byggist á sömu hugmyndafræði. Einnig segjast þátttakendur hafa verið óþreypandi við að mæla með námskeiðinu við aðra þátttakendur sem væru í svipuðum sporum og þeir.

## UM FRAMKVÆMD KÖNNUNARINNAR

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins fól Kná að framkvæma könnunina á tímabilinu frá miðjum ágúst fram í miðjan september 2009. Allir þátttakendur fengu sent bréf þar sem tilgangur könnunarinnar var skýrður og fylgdi spurningalistinn með bréfinu svo að þátttakendur gætu kynnt sér hann ef þeir hefðu áhuga á því. Í kjölfarið var hringt í alla viðtakendur

bréfsins og spurningarnar lagðar fyrir þá í síma. Svörun var góð en rösklega 70% svarhlutfall náðist. Í kjölfar könnunarinnar voru tekin 10 djúpvíðtöl til þess að safna frekari upplýsingum um ákveðna þætti sem rétt þótti að skoða betur eftir að aðrar niðurstöður lágu fyrir. Sex viðtöl voru tekin á landsbyggðinni, þ.e. í Borgarnesi og á Sauðárkróki, og fjögur á höfuðborgarsvæðinu. Um var að ræða viðtöl við ólíka einstaklinga, á ólíkum aldri, með ólíka menntun og bæði þá sem tekið höfðu námskeiðið „Skref til sjálfshjálpar í ritun og lestri“ og „Aftur í nám“ auk fáeinna sem tóku bæði námskeiðin.

## UM HÖFUNDINN

Þóra Ásgeirsdóttir starfar sem sjálfstæður ráðgjafi. Þóra hefur starfað við kannanir frá árinu 1987, fyrst hjá Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands og síðar sem forstöðumaður viðhorfsrannsóknna hjá Gallup, nú Capacent Gallup. Árið 2005 stofnaði hún ráðgjafafyrirtækið Kná og hefur m.a. sérhæft sig í að samþætta megindlegar og eigindlegar aðferðir. Þóra lauk prófi í félagsfræði frá Háskóla Íslands árið 1993 og MBA-prófi frá sama skóla árið 2008.

## ABSTRACT

More than six hundred people have participated in dyslexia courses that the various continuing education centres in Iceland have offered for the past six years. There have been two types of courses: “Back to study” („Aftur í nám“) and “Step toward Self-help in Writing and Reading” („Skref til sjálfshjálpar í ritun og lestri“). The best attendance was for “Back to study” and a little more than 70 participated in “Step toward Self-help in Writing and Reading”. The following is a summary of the survey that the students in these courses took part in. These are overall conclusions, and are not analysed according to which course people attend.

RITSTJÓRNIN

## HVAÐ ÁTTU VIÐ?

Í fyrsta tölublaði Gáttar hófum við umræðuna um merkingu iðorða á sviði fullorðinsfræðslu. Eins og í öllum öðrum tölublöðum Gáttar munum við velta fyrir okkur nokkrum hugtökum sem varða viðfangsefni Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins, FA. Þeir sem þar starfa finna þörf fyrir að hugtök, sem notuð eru í umræðu um fræðslumál fullorðinna, séu skýrt skilgreind. Því höfum við fastan þátt hér í ársritinu Gátt þar sem fjallað er um slík hugtök með það að markmiði að koma af stað umræðum og ná samkomulagi um heppilega og samræmda notkun þeirra iðorða sem notuð eru um hugtökin.

Í þessu tölublaði verður þátturinn með aðeins öðru sniði en hefur verið fram til þessa. Eins og áður eru sett fram ensk iðorð og tillögur að íslenskum þýðingum og skilgreiningum. Í þetta sinn eru öll iðorðin af lista yfir eitt hundrad helstu hugtök um menntun og þjálfun sem CEDEFOP – starfsmenntastofnun Evrópu hefur gefið út á fjölmörgum tungumálum. Listinn er einkum ætlaður fræðimönnum og öðrum sem fást við menntun og mótun menntastefnu. Listinn er ekki tæmandi skrá hugtaka sem eru notuð af sérfræðingum, heldur er honum ætlað að innihalda lykilhugtök sem eru nauðsynleg til þess að bera skynbragð á menntun og þjálfun í Evrópu. FA gegnir því hlutverki að vera vettvangur samstarfs og umræðu um fullorðinsfræðslu og kennslufræði fullorðinna. Innan FA er starfandi hópur sérfræðinga sem stöðugt veitir fyrir sér heppilegri iðorðanotkun og prófar sig áfram með mismunandi iðorð. Þar sem umræður um hugtökin þóttu ekki hafa komist

á nægilegt flug var ákveðið snemma á árinu 2009 að setja á lagginn svokallaðan hugtakahóp og bjóða til samstarfs sérfræðingum frá öllum helstu stofnunum sem koma að málefniinu. Hópnum var ætlað að skilgreina hugtök sem varða nám og menntun fullorðinna. Í hópnum sátu: Ágústa Þorbergsdóttir frá málræktarsviði Stofnunar Árna Magnússonar í íslenskum fræðum, Björg Pétursdóttir, menntamálaráðuneyti, Björgvin R. Andersen, hugtakasafni Þýðingamiðstöðvar utanríkisráðuneytisins, Hróbjartur Árnason menntavísindasviði HÍ, Ólafur Grétar Kristjánsson, menntamálaráðuneyti auk starfsmanna Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins. Fljótlega var ákveðið að styðjast við lista CEDEFOP – starfsmenntastofnunar Evrópu yfir 100 helstu hugtök í menntun og þýða skilgreiningar sem þar eru og finna síðan rétt iðorð á íslensku. Verkefnið naut styrks frá menntamálaráðuneytinu til að ráða þýðanda til að snúa skilgreiningunum yfir á íslensku. Elísabet Gunnarsdóttir þýddi skilgreiningarnar í listanum og starfaði einnig með hugtakahópnum við að finna viðeigandi iðorð á íslensku. Verkefninu lauk í byrjun októbermánaðar og hefur listinn með íslenskum hugtökum og skilgreiningum verið sendur til menntamálaráðuneytisins.

Hugtakahópurinn hefur ekki alveg lokið störfum. Hópurinn ákvað að hittast aftur að ári til þess að fara yfir hvernig viðtökur iðorðin hafa fengið. Hafa þau verið tekin í almenna notkun og hefur verið fjallað á öðrum vettvangi? Þessari hugtakaumfjöllun þarf síðan að fylgja eftir með því að fá áhugasama til að tjá sig.

Hugtak á ensku:	Íslensk þýðing:	Merking / skilgreining:
competence	færni / hæfni	Getan til að beita lærdómi á viðunandi hátt í ákveðnu samhengi (menntun, starfi, einstaklingsþroska eða fagþróun). Athugasemd: Færni / hæfni á ekki aðeins við um vitsmunalega þætti (að beita kennisetningum, hugtökum eða almennri þekkingu); hún nær einnig til starfrænna sviða (sem fela í sér tæknileikni) og siðrænna gilda.
qualification	<p><b>hæfi</b></p> <p><b>a) formlegt hæfi</b></p> <p><b>b) starfskröfur</b></p>	<p>Hæfi vísar annars vegar til:</p> <p>a) formlegs hæfis, sem er formleg niðurstaða (skírteini, námstitill) mats og staðfestingar sem fæst með því að viðeigandi aðili segir fyrir um að einstaklingur hafi öðlast fullnægjandi lærdóm og/eða hafi til að bera nauðsynlega færni til að vinna verk á ákveðnu sviði. Hæfi veitir opinbera viðurkenningu á gildi lærdóms í atvinnulífinu og varðandi menntun. Hæfi getur veitt lögbundin réttindi til að stunda ákveðna atvinnugrein (OECD); og hins vegar</p> <p>b) starfskrafna, sem eru sú þekking og leikni sem krafist er til að leysa af hendi þau verk sem felast í ákveðnu starfi (ILO).</p>

Hugtak á ensku:	Íslensk þýðing:	Merking / skilgreining:
skills	leikni	Getan til að vinna verk og leysa verkefni.
learning outcome	lærdómur / náms- afrakstur	Sú þekking, leikni og/eða færni sem einstaklingur hefur áunnið sér og/eða er fær um að sýna fram á eftir að námi lýkur, hvort sem um er að ræða formlegt, óformlegt eða formlaust nám.
lifelong learning	ævinám	Allt það námsstarf sem fram fer á mannsævinni og stuðlar að því að auka þekkingu, verksvit, leikni, færni og/eða hæfi hvort sem er í einstaklingsbundnum, félagslegum eða faglegum tilgangi.
lifewide learning	ævibreytt nám	Nám, hvort heldur er formlegt, óformlegt eða formlaust sem nær til allra þátta lífsins (einstaklingsbundinna, félagslegra og faglegra) og allra æviskeiða.
accreditation of an education or training programme	vottun þjálfunar- eða námsleiðar	Gæðatryggingarferli þar sem löggjafarvaldið eða viðkomandi fagleg yfirvöld veita þjálfunar- eða námsleið vottaða stöðu sem sýnir að hún uppfylli fyrirframákveðin viðmið.
accreditation of an education or training provider	vottun þjálfunar- eða fræðsluaðila	Gæðatryggingarferli þar sem löggjafarvaldið eða viðkomandi fagleg yfirvöld veita þjálfunar- eða fræðsluaðila vottaða stöðu sem sýnir að hann uppfylli fyrirframákveðin viðmið.
recognition of learning outcomes	viðurkenning lærdóms formleg viðurkenning félagsleg viðurkenning	Aðferð til að skjalfesta leikni og færni annaðhvort með að: - gefa út skjal (skírteini eða námstítill); eða - jafngilda leikni og/eða færni, námseiningar eða undanþágur, staðfesta áunna leikni og/eða færni; og/eða viðurkenning fjárhagslegra og félagslegra hagsmunaaðila á gildi leikni og/eða færni.
validation of learning outcomes	staðfesting lærdóms / afraksturs náms	Staðfesting viðurkennds aðila á að lærdómur (þekking, leikni og/eða færni) sem einstaklingur hefur aflað sér í formlegu, óformlegu og formlausu námi hafi verið metinn miðað við fyrirframákveðna mælikvarða og sé í samræmi við kröfur um staðfestingarviðmið. Staðfesting leiðir yfirleitt til vottunar.
certification of learning outcomes	vottun lærdóms	Útgáfa skírteinis eða námstittils þar sem formlega er vottað að sá lærdómur (þekking, verksvit, leikni og/eða færni), sem einstaklingurinn hefur aflað sér, hafi verið metinn og vottaður samkvæmt fyrirframákveðnum viðmiðum og staðfestur af þar til bærum aðila.
EQF European qualification framework for lifelong learning	evrópski viðmiðaramm- inn fyrir ævinám	Viðmiðunarkerfi til að lýsa og bera saman hæfisstig í hæfiskerfum innan atvinnugeira, á landsvísu og á alþjóðavettvangi.
NQF National Qualifications Framework	íslenski viðmiðaramm- inn um menntun og prófgráður	Viðmiðarammi sem inniheldur þann fjölda hæfniprepa sem hentar Íslandi. Miðað er við að öll lokapróf í menntun landsins séu skilgreind á hæfniprep NQF-viðmiðarammans.

SIGRÚN JÓHANNESDÓTTIR

KENNSLUFRÆÐILEGAR HUGLEIÐINGAR ÚT FRÁ  
ATHYGLISVERÐRI BÓK

Sigrún Jóhannesdóttir

Árið 2005 kom út í Bandaríkjunum bókin „A Whole New Mind“ eftir Daniel H. Pink. Í henni er gerð tilraun til að skýra breyttar lífsvenjur sem eru að verða greinilegar í vestrænum velmegunarlöndum og út frá þeim reynt að skilgreina upp á nýtt hvaða eiginleikar skipta mestu máli í lífi og starfi í þessum löndum. Í bókinni skilgreinir höfundur sex mikilvægar hneigðir sem munu ráða úrslitum um velgengni fólks í lífi og starfi nú á tímum. Í þessari grein er reynt að skoða hvernig hægt er að nota hugmyndir Pinks og flétta þær inn í fræðslustarf.

Pink heldur því fram að við séum að færast frá upplýsingatímabilinu (information age) yfir í „há hugmyndatímabilið“ (conceptual age) í lífi okkar og störfum, sérfræðinga-áherslan víki fyrir listrænni heildarsýn.

Í því felst sú skoðun að til að farnast

vel og lífa hamingjuríku lífi sé ekki nóg að vera vel að sér í ýmsum hátæknilegum sérfræðigreinum heldur verði að leggja meiri áherslu á listræna og persónulega þætti og gildismat. Hann notar starfsemi heilahvelanna sem líkingamál og talar um vinstri-heila-hneigt fólk og hægri-heila-hneigt fólk þar sem þeir fyrrnefndu eru þeir sem leggja áherslu á sundurgreindandi hugsun, rök og hlutlægar staðreyndir en þeir síðarnefndu leggja áherslu á heildarsýn, tilfinningar og listræna nálgun.

Hingað til höfum við lagt ofuráherslu á vinstra heilahvelið í allri menntun og starfsuppbýggingu á kostnað þess hægra. Tækifærin og nýsköpunin fram undan munu hins vegar ekki síður byggjast á því sem fram fer í hægra heilahvelinu. Vinnustaðir nútímans munu leggja kapp á að ráða til sín fólk sem hefur breiða menntun og getur unnið ýmis skapandi störf sem tölvur og sjálfvirkni nútímans geta aldrei unnið. Í bókinni eru skilgreindar sex mikilvægar „hneigðir“ (aptitudes) sem höfundur telur afgerandi fyrir velfarnað fólks í lífinu. Þær eru: *hönnun, saga, samhljómur, samhygð, leikur og tilgangur* (design, story, symphony, empathy, play, and meaning). Með því að þróa og rækta með sér þessar sex lykilhneigðir geta starfsmenn aukið gildi sitt á vinnuarkaði nútímans. Um leið verða þær mikilvægar sem markmið í starfsfærniþróun og námi. Það er skemmtileg þæling að velja fyrir sér hvernig fræðsluáðilar geta fellt þessa þætti sem best inn í kennslufræði og aðra nálgun í starfi sínu og þannig undirbúið nemendur betur undir líf og störf „há hugmyndatímabilsins“ fram undan.

Skoðum þessa sex þætti Pinks með tilliti til fræðslu:

1. Hönnun: Ekki er lengur nóg í allsnægtaþjóðfélaginu að svara brýnni þörf fyrir hluti og þjónustu. Fólk gerir kröfur um að hlutir séu fallegir, samræmist duttlungum og höfði til tilfinninga – séu hannaðir. Ýmsar rannsóknir gefa til kynna að vel hannað umhverfi hafi jákvæð áhrif á árangur og vellíðan. Dæmi eru um skjótari bata sjúklunga á sjúkrahöfnum þar sem vel er hugað að hönnun húsnæðis og umhverfis. Það sama á einnig við um námsumhverfi, námsefni, námsbrautir og svo framvegis. Meiri árangur verður af náminu þar sem allt er hannað með tilliti til notenda. Kennslustofan er ekki bara staður með stólum, borðum og kennslutækjum heldur staður sem þarf að vera vandlega úthugaður til að örva nám og auka vellíðan nemenda.
2. Saga: Ofgnótt staðreynda og röksemda hefur gert okkur svolítið ónæg fyrir upplýsingum sem settar eru fram á hefðbundinn hátt. Listin að segja sögur, bæta tilfinningum og söguþræði við staðreyndirnar, hefur því fengið aukið vægi. Sagan getur haft margar birtingarmyndir í námi og kenningu og nútímatækni, með ótal möguleikum til gagnvirkni og myndvinnslu, leikur þar stórt hlutverk. Kennarar, sem geta fært námsefnið í slíkan búning eða stuðlað að því að nemendur vinni á þann hátt, munu verða eftirsóttir.
3. Samhljómur: Með samhljómi er átt við hæfileikann til að raða saman brotum til að mynda heild, að skoða heildarmynd fremur en að greina smáatriðin, að sjá samhengi og skyldleika ólíkra hluta og greina meginreglur og heildarmynd fremur en að leita sérhæfðra svara. Námsaðferðir, sem þjálfar þessa eiginleika, eru einmitt stór þáttur í þjálfun í skapandi hugsun. Pink heldur því fram að ein besta leiðin til að efla þá sé að læra að teikna. Hugkort sem tæki í námi og starfi eru einnig dæmi um aðferð sem eflir þennan hæfileika.

4. Samhygð: Með samhygð er átt við þann tilfinningalega hæfileika að setja sig í spor annarrar manneskju og skynja hvernig henni líður. Það er samhygðin sem gerir okkur kleift að vinna saman og er forsenda góðra samskipta og lausna í samstarfi og samfélagi. Samhygð er einnig ein af undirstöðum góðs siðferðis.

Skortur á samhygð birtist í ýmsum myndum og afstöðu í samfélaginu þar sem kuldi (cool) hefur verið talinn eftirsóknarverður eiginleiki en tilfinningasemi talin merki um veikleika! Sumir halda því fram að tilfinningar eins og samhygð séu nú mun mikilvægari eiginleiki en vitræn greind samkvæmt hefðbundinni skilgreiningu. Ýmsar leiðir eru til að leggja áherslu á þennan þátt í fræðslustarfi með samvinnu og samstarfsverkefnum af ýmsu tagi.

5. Leikur: Pink heldur því fram að liðinn sé sá tími þegar ísköld alvörugefni var mælikvarði á hæfileika og vinnufærni á meðan leikur og skemmtun var talinn flótti frá verkefnum og lausn þeirra! Leikur er ekki andstæða vinnu heldur hvati árangurs og sköpunar. Ungu fólk á vinnumarkaði hefur verið ásakað um að vera 'leikjakynslóðin'. Í ljós hefur komið að leikjakynslóðin er jafnvel afkastameiri en hin alvarlega 'vinnukynslóð'. Leikir eru að verða mikilvægur hluti ýmissa starfa, viðskipta og almennrar vellíðunar. Þar má nefna raunveruleikabætti, tölvuleiki og myndbandsleiki. Leikjaiðnaðurinn er orðinn gríðarlega áhrifamikill í að móta nýja kynslóð og í ljós kemur að leikir eru mjög öflug námstæki sem þjálfa fólk á mörgum sviðum samtímis. Rannsóknir á áhrifum þessara leikja á ýmsa mikilvæga starfsfærniþætti hafa þegar leitt í ljós ótrúleg dæmi um árangur. Ein rannsókn sýndi t.d. að smásjárskurðlæknar sem spiluðu tölvuleiki í að minnsta kosti þrjá klukkutíma á viku gerðu 37% færri mistök og unnu verkin 27% hraðar en þeir sem ekki léku sér í tölvuleikjum.

Stærsti leikvöllur nútímans er Netið en þar má finna endalaus möguleika sem nota má í námi og kennslu. Sumir eru alveg sannfærðir um að leikur muni verða mikilvægasta leiðin til verðmætasköpunar á þessari öld eins og sjá má í eftirfarandi tilvitnun:

„Leikur verður á 21. öldinni það sem vinna var síð-

ustu 300 árin í iðnaðarsamfélaginu, þ.e. aðalaðferð okkar til að fræðast, framkvæma og skapa verðmæti.“

(Pat Kane: <http://www.theplayethic.com/what-is-the-play-ethic.html>)

6. Tilgangur: Í nægtaþjóðfélaginu, þar sem fólk eyðir ekki lengur kröftum sínum í að lifa af, er komin aukin þörf fyrir að hafa eitthvað til að lifa fyrir. Fólk hefur efnin en vantar það óefnislega. Leitin að þeim þáttum, sem skapa raunverulega hamingju, gefa lífinu gildi og æðri tilgang, verður meira áberandi og munu í frekari mæli stýra lífsháttum fólks og hvetja það áfram í lífi og starfi.

Fræðslustofnanir hafa margvíslega möguleika til að koma til móts við þessa leit og skapa nemendum þannig betri vinnustað, meiri lífsfyllingu í námsánægju og væntanlega betri námsárangur til lengri tíma lítið.

## UM HÖFUNDINN

Sigrún starfar sem sérfræðingur hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Þar sér hún m.a. um kennslufræðinámsskeið fyrir leiðbeinendur í fullorðinsfræðslu. Einnig er hún stundakennari við Listaháskóla Íslands.

Hún hefur Phil.Cand.-menntun í uppeldis- og sálarfræði frá Háskólanum í Lundi í Svíþjóð, M.S.-próf í menntunarhönnun og -stjórnun og kennslutækni frá National University í Kaliforníu og framhaldsmenntun í fullorðinsfræðslu frá Háskólanum í Linköping í Svíþjóð. Sigrún hefur einnig viðtæka reynslu af fræðslustarfi, menntunarstjórnun og starfsþróunarmálum.

## ABSTRACT

In 2005 book named „A Whole New Mind“ by Daniel H. Pink was published in the United States. In his book the author explains changes that are about to take place in the prosperous countries of the Western part of the World, and how they affect the contours of our time. The book reveals the six essential aptitudes on which professional success and personal fulfilment depend. In this article we look closer into Pinks ideas and how they can be applied to learning

BJÖRN GARÐARSSON

## HÆFNISÞÖRF Í FERÐAÞJÓNUSTU



Björn Garðarsson

Fagråd verslunar- og þjónustugreina, Rannsóknarsetur verslunarinnar og Capacent gerðu rannsókn á hæfnisþörf meðal tveggja neðstu stjórnendalaga í ferða-, flutninga- og tryggingaþjónustu og í smásöluverslun. Endanlegar niðurstöður fyrir allar greinar liggja ekki fyrir en hér verður fjallað um fyrstu niðurstöður fyrir hæfnisþörf í ferðaþjónustu.

Tvö neðstu stjórnendalög í hverri starfsgrein voru beðin um að velja mikilvægustu hæfnisþættina fyrir viðkomandi starf. Aðeins var munur eftir stjórnendalagi hvaða hæfnisþættir voru valdir. Eftir að hæfnisþættirnir höfðu verið valdir gáfu stjórnendur þeim færniþáttum, sem mynduðu hæfnisþáttinn, einkunnir á bilinu 1,0 til 5,0. Byggðist einkunnagjöfin á mati þátttakenda á kunnáttu sinni og getu til að framkvæma þá færniþætti sem mynduðu hæfnisþættina. Þegar einkunnirnar eru skoðaðar kemur í ljós að meðaleinkunn allra hæfnisþátta í ferðaþjónustu er 3,9. Verður það að teljast frekar lág einkunn, sérstaklega í ljósi þess að hér er um að ræða mikilvægustu hæfnisþætti á viðkomandi stjórnunarstigi.

## FRAMKVÆMDIN

Fagråd verslunar- og þjónustugreina, Rannsóknarsetur verslunarinnar og Capacent hafa að undanförmu rannsakað hæfnisþörf á neðsta stjórnendastigi. Hæfnisþörfin var metin í fjórum þjónustugreinum: ferða-, flutninga-, og tryggingaþjónustu og smásöluverslun. Þátttakendur komu úr tveim neðstu stjórnendalögum. Stjórnendur í efra stjórnendalagi völdu í fyrstu þá færniþætti sem þeir töldu mikilvægast að neðra stjórnendalaginu hefði vald á. Hver hæfnisþáttur er samsettur úr nokkrum færniþáttum og eftir að þeir höfðu verið valdir voru þátttakendur beðnir um að gefa einstökum færniþáttum einkunn út frá hversu vel þeir teldu sig færa

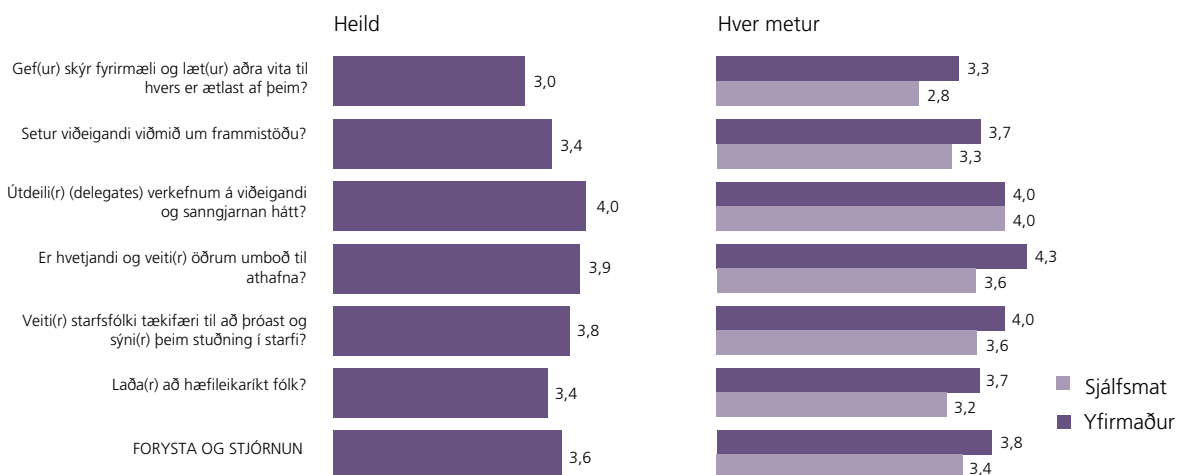
um að sinna færniþáttunum. Um sjálfsmat var að ræða hjá neðra stjórnendalagi en efra stjórnendalag gaf einkunn miðað við hvernig þeir töldu að neðra lagið væri fært um að sinna færniþáttunum. Einkunnaskalin var frá 1,0 til 5,0 þar sem 5,0 er hæsta einkunn. Einkunnir á bilinu 1 til 3,6 teljast vera á svokölluðu aðgerðabili og benda til viðkomandi valdi ekki þeim hæfnisþætti og þurfi þjálfun á því sviði. Einkunn á bilinu 3,7 til 4,1 er á svokölluðu starfhæfu bili og bendir til að viðkomandi nái að sinna þeim færniþáttum sem eru undir í þeim hæfnisþætti en ekkert meir. Þar er ástæða fyrir yfirmenn að íhuga hvort ekki sé vert að styrkja þann þátt frekar til að gera starfsmenn á því stjórnendastigi hæfari til að bregðast við síbreytilegu starfsumhverfi og nýjungum.

Mynd 1: Flokkun hæfnisþátta og einkunnir

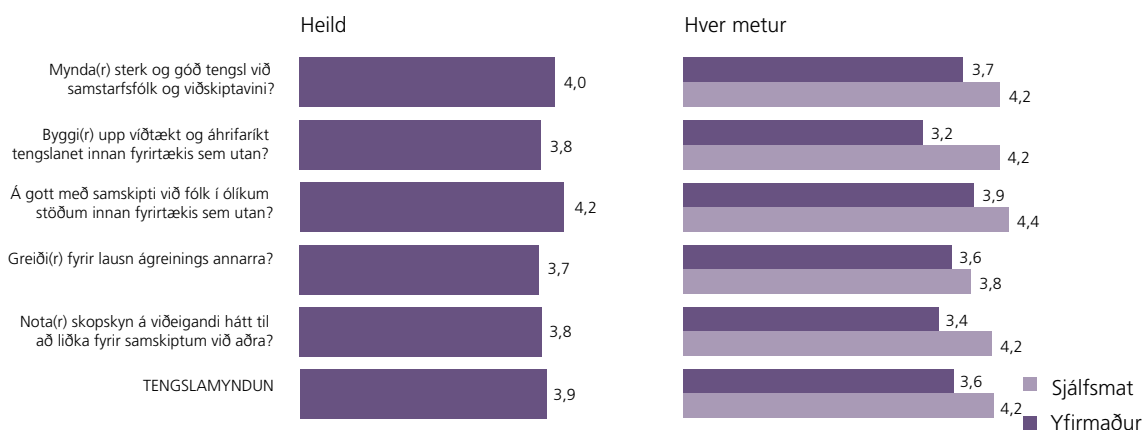
	Fagleg hæfni	Persónuleg hæfni	Stjórnunarleg hæfni
Lærdómur og rannsóknir	3,6	Samvinna 3,9	Ákvarðanataka og frumkvæði 4,2
Mætir þörfum og væntingum viðskiptavina	4,1	Síðferði og gildi 4,0	Forysta og stjórnun 3,6
		Tengslamyndun 3,9	Skipulag og áætlanir 4,1
		Frumleiki og sköpun 4,0	Frumkvöðlastarf og viðskipta-hugsun 3,6
		Álags- og streituþol 3,8	
		Fylgja fyrirmælum og verklags-reglum 4,3	
Meðaltal	3,9	Meðaltal 4,0	Meðaltal 3,9



Mynd 2: Forysta og stjórnun



Mynd 3: Tengslamyndun



Einkunnir á bilinu 4,2 til 5,0 eru á svokölluðu styrkleikabili. Það bendir til að viðkomandi hafi gott vald á þeirri hæfni og færni sem hæfnisþátturinn metur.

Með könnuninni er vonast til að fá vísbendingar um sameiginlegar hæfniþarfir viðkomandi starfa í þjónustufyrirtækjum, sértækar hæfniþarfir fyrir viðkomandi starfsgrein og sértækar hæfniþarfir fyrir viðkomandi stjórnunarstig. Markmið rannsóknarinnar er einnig að kanna á hvaða hæfni reynir mest í lægstu stjórnunarstörfum innan þjónustugeirans og hæfni þeirra sem sinna þeim en um leið að gefa vísbendingar um þjálfunar- og fræðsluþarfir þessara starfa.

## NIÐURSTÖÐUR FYRIR FERÐAÞJÓNUSTUNA

Eins og fram er komið völdu tvö neðstu stjórnendalög mikilvægustu hæfnisþætti hveir atvinnugreinar. Hæfnisþættir voru síðan flokkaðir í *faglega hæfni*, *persónulega hæfni* og *stjórnunarhæfni*. Eftirfarandi hæfnisþættir voru valdir sem þeir mikilvægustu. Tölurnar fyrir aftan eru einkunnir sem hver hæfnisþáttur fékk. Sjá skýringu framar í textanum:

Greinilegt er að mikið reynir á *persónulega hæfni* (6 hæfnisþættir) hjá stjórnendum í lægsta stjórnunarstigi í ferðaþjónustunni en minna á *faglega hæfni* (2 hæfnisþættir). Einkunnir eru flestar á bilinu 3,8 til 4,0 eða starfhæfu bili.

Aftur á móti virðist talsvert skorta á *stjórnunarlega hæfni* en tveir hæfnisþættir af fjórum fá einungis 3,6 í einkunn eða eru á aðgerðabili. Þetta þýðir að hér þarf að taka til hendinni og efla þessa hæfnisþætti.

Ef nánar er rýnt í hvaða færniþættir búa að baki hæfnisþættinum forysta og stjórnun kemur eftirfarandi mynd í ljós:

Hér sést að sjálfsmat starfsmanna er í flestum tilfellum hærra en yfirmanna. Meðaleinkunn í sjálfsmati er 3,8 móti 3,4 hjá yfirmönnum. Ef einstakir færniþættir eru skoðaðir sést að starfsmenn telja sig ekki vera góða í að gefa fyrirmæli eða láta aðra vita til hvers er ætlast af þeim (einkunn 3,3) og yfirmenn gera meira en taka undir það; þeir nánast segja að þessum færniþætti sé mjög ábótavant og þarfnist verulegrar styrkingar (einkunn 2,8). Á sama hátt er hægt að skoða hvaða færniþættir liggja að baki hverjum hæfnisþætti.

En það er ekki alltaf sem sjálfsmatið er hærra en mat yfirmanna. Þegar skoðaðar eru einkunnir fyrir tengslamyndun kemur í ljós að yfirmenn gefa að jafnaði hærra einkunn en kemur í sjálfsmatinu og getur munað þar talsvert miklu. Þannig virðast yfirmenn telja að undirmenn þeirra búi yfir góðri færni við að byggja upp víðtækt og áhrifaríkt tengslanet, eiga gott með samskipti og nýta sér skopskyn til að liðka fyrir samskiptum. En í sjálfsmatinu virðist sem þátttakendur telji talsvert mega vinna í að styrkja þessa þætti.

## LOKAORÐ

Niðurstöðurnar virðast gefa til kynna að styrkja þarf frekar vissa hæfnisþætti meðal lægsta stjórnendalags í ferðaþjónustunni og sem slíkar leggja grunn að markvissri uppbyggingu þjálfunar sem styrkja mun einstaklingana og þær starfsgreinar sem rannsóknin nær yfir til að takast á við áskoranir framtíðarinnar. Þetta er ekki síst mikilvægt þegar haft er í huga að líklega er hér um að ræða það starfsfólk sem er í hvað mestum tengslum og samskiptum við viðskiptavini og því mikilvægt að þetta fólk geti brugðist við af öryggi og fagmennsku í daglegum störfum og jafnframt miðlað þekkingu sinni og reynslu til samstarfsmanna og yfirmanna.

## UM HÖFUNDINN

Björn Garðarsson er viðskiptafræðingur, fyrrverandi kaupmaður og starfmaður Fagráðs verslunar- og þjónustugreina. Hann hefur undanfarið unnið að ýmsum verkefnum sem lúta að aukinni fræðslu um verslunarstörf til starfandi verslunarfólks og að eflingu kennslu í verslunargreinum í framhaldsskólum.

SIGRÚN KRISTÍN MAGNÚSDÓTTIR

## „TENGLANET Á TÍMAMÓTUM“ VIÐTAL VIÐ ÖNTRU CARLSEN, FRAMKVÆMDASTJÓRA NVL

Á fallegum haustdegi, þegar litirnir á laufi trjána skarta sínu fegursta, setjumst við Antra Carlsen niður með tebolla í stofunni heima hjá henni á Norður-Sjálandi. Ætlunin er að fá hana til að segja lesendum Gáttar frá tímamótum í starfi NVL, Norræna tengslanetsins um nám fullorðinna, sem hún hefur verið framkvæmdastjóri fyrir allt frá því að netinu var komið á árið 2004. Gefum henni orðið:

„Norrænt tengslanet um nám fullorðinna, (NVL), er sérstakt verkefni á vegum Norrænu ráðherranefndarinnar (NMR). Tengslanetið hefur starfað í fjögur ár með aðalskrifstofu í Svíþjóð. Um mitt þetta ár var hún hins vegar flutt um set til Óslóar en Norræna ráðherranefndin hefur falið Vox, stofnun um stefnumörkun á sviði færni og þekkingar í Noregi, að fara með stjórn netsins næsta starfstímabil sem er til 31. desember 2012. Ég hlaut ráðningu framkvæmdastjóra aftur næsta tímabil og það sama á við um Larry Kärkkäinen sem er vefstjóri fyrir heimasíðuna [www.nordvux.net](http://www.nordvux.net).“

Þegar frá upphafi var ákveðið að NVL ætti ekki að vera miðstýrð stofnun í einhverju hinna norrænu landa heldur ætti netið starfa sem eins konar sýndarstofnun, með öðrum orðum að fulltrúar landanna sitja hver í sínu landi en eiga sameiginlega skrifstofu á Netinu og starfa að sameiginlegum markmiðum. Hvernig hefur þetta gengið? „Að loknum fjórum árum má með sanni segja að þetta vinnulag hafi hæft verkefnunum og þar að auki hefur fyrirkomulagið reynst afar hagkvæmt. Með þessu móti rennur meiri hluti þess

fjármagns, sem okkur er úthlutað, til starfseminnar en aðeins brot í sjálfan reksturinn. Þetta má rekja til þess að fulltrúar landanna eru allir starfsmenn stofnana eða sambanda í heimalöndunum en verja helmingi af vinnutíma sínum til að sinna verkefnum tengslanetsins.“

### MÍÐLA REYNSLU, SKAPA VETTvang OG FJÖLGA ÞÁTT- TAKENDUM

Þegar NVL var sett á laggirnar var eitt helsta verkefni tengslanetsins að miðla reynslu og þekkingu og að skapa vettvang fyrir samræðu um nám fullorðinna. Í öðru lagi var netinu ætlað að ná jafnvægi í þátttöku, gera öllum þjóðum Norðurlanda kleift að taka þátt í norrænu samstarfi á sviði fullorðinsfræðslu. Antra bendir á að ef þátttaka frá einstökum löndum er skoðuð má glögglega sjá að þetta markmið hefur einnig náðst, sbr. mynd 1.

„Þriðja stóra verkefni NVL var að vinna þverfaglega, bæði hvað varðar fulltrúa í tengslanetum sem komið er á en ekki síður hvað varðar almenna þátttöku í viðburðum á vegum netsins. Fulltrúum frá atvinnulífi, alþýðufræðslu,

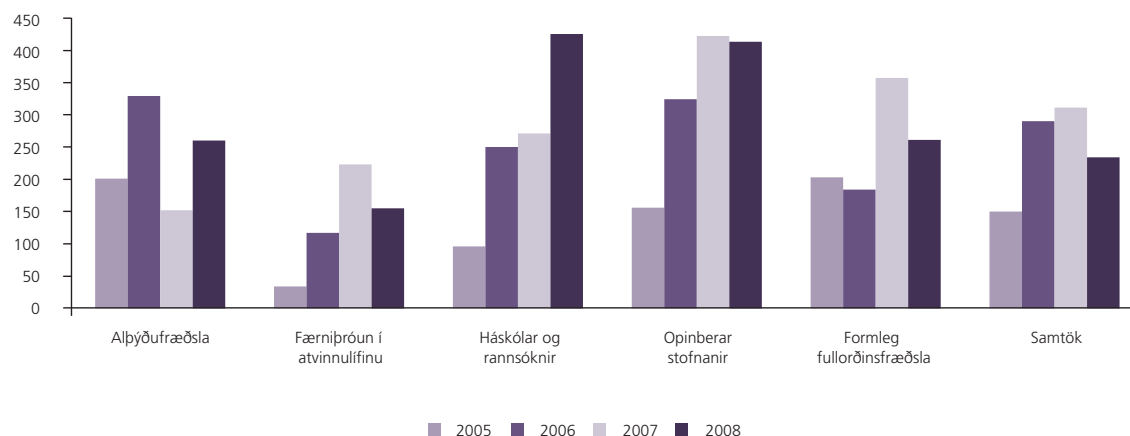


Antra Carlsen

Mynd 1. Þátttaka í viðburðum á vegum NVL eftir löndum



Mynd 2. Þátttaka í viðburðum á vegum NVL eftir markhópum



formlega skólakerfinu og háskólunum skyldi boðið að vera með. Af tölum frá síðasta ári má sjá að nokkuð gott jafnvægi er á þátttöku frá formlega skólakerfinu og þeim sem starfa innan óformlega hlutans en einnig hefur tekist að fá þátttakendur úr röðum fulltrúa atvinnulífsins. Það kemur greinilega fram á mynd 2 sem sýnir fjölda þátttakenda eftir markhópum,” segir Antra.

## BETUR MÁ EF DUGA SKAL

Hún heldur áfram. „Á tímabilinu höfum við sem störfum í netinu orðið vör við aukinn áhuga á samstarfi og samræðu á milli aðila atvinnulífsins, fræðsluadila og fullorðinna einstaklinga. Töluverð vinna hefur einmitt verið lögð í að ná þessum aðilum saman og árangurinn verið umtalsverður en talsvert er enn í land. Fram undan er þróunarvinna, nánara samstarf allra aðila. T.d. hafa fleiri undirnet bent á að talsvert skorti á að þeir sem fást við ráðgjöf og raunfærnimat hafi nægilega þekkingu á atvinnulífinu til þess að þeir geti sinnt þeim verkefnum sem blasa við.“

## ÁRANGUR NVL

Hvað geturðu sagt um árangurinn að loknu fyrsta tímabili tengslanetsins? „Hvað varðar árangur þá vil ég fyrst nefna miðlun reynslu og upplýsinga. Tengslanetið heldur úti öflugri heimasíðu, [www.nordvux.net](http://www.nordvux.net). Þar er stór gagnabanki með

upplýsingum um hvaðeina varðandi nám og fræðslu fullorðinna. Þar eru einnig aðgengilegar skýrslur sem gefnar hafa verið út á vegum NVL. Margar skýrslur eru þýddar á ensku auk þess að vera á dönsku, norsku eða sænsku. Þá gefur NVL einnig út fréttabréf sem kemur út 11 sinnum á ári og rafrænt tímarit, DialogWeb, sem fer í loftið átta sinnum á ári. Í fréttabréfinu er fjallað um stefnu í menntamálum Norðurlandanna, breytingar á skipulagi, umbætur auk upplýsinga um námskeið og ráðstefnur. Það er einnig gefið út í finnskri og íslenskri þýðingu. Í ritstjórn tímaritsins sitja fulltrúar frá öllum norrænu löndunum og Eystrasaltslöndunum. Í ritinu eru greinar og viðtöl um fullorðinsfræðslu á Norðurlöndunum og grannsvæðunum. Dæmi um árangur er fjölgun áskrifenda af fréttabréfi og DialogWeb. Á fyrsta starfsárinu voru áskrifendur 290 en nú eru þeir um 800. Þá má einnig nefna að heimsóknir á vefinn voru um það bil tólf þúsund á fyrsta starfsári NVL, árið 2005, en á fjórða starfsári hafði fjöldi heimsókna næstum sexfaldast eða fjölgað í rúmlega sjötíu þúsund árið 2008.“

## NÝTT TÍMABIL HAFIÐ

Antra heldur áfram: „Nú hefst annað tímabil NVL sem er fram til desemberloka árið 2012. Mikil endurnýjun hefur átt sér stað. Aðalskrifstofa NVL er flutt í nýjar höfuðstöðvar í Noregi. Auk mín og Larry Kärkkäinen eru það aðeins Maria Marquard, fulltrúi Danmerkur, þú (Sigrún Kristín Magnús-



NVL hjá Vox í Noregi, Albert Einarsson, verkefnastjóri, Torbjørn Bergane, sérfræðingur hjá Vox og Antra Carlsen, framkvæmdastjóri NVL.

dóttir), sem fulltrúi Íslands, og Viveca Lindberg, samstarfsaðili frá Álandseyjum, sem halda áfram störfum frá fyrsta tímabilinu. Helmingur starfsmanna í NVL eru nú nýir, þ.e. fulltrúar Finnlands, Pirkko Sartovneva, Noregs, Jakob Sletten og Svíþjóðar, Asta Modig auk þess er Elisabeth Holm nýr samstarfsaðili frá Færeyjum. Þá er verkefnastjóri sem vinnur með framkvæmdastjóra einnig nýr en það er Albert Einarsson, starfsmaður Vox.

„Á þessu nýja tímabili hefur NVL verið falið að vinna með fjögur meginþemu,“ segir Antra, „en þau eru færniþróun, gæði, ráðgjöf og raunfærnimat. Starf í kringum meginþemu á sér einkum stað í undirnetum og vinnuhópum sem við höfum komið af stað. Þess má geta að á tímabilinu frá 2005 til 2008 hefur NVL átt frumkvæði að, stjórnað og styrkt 18 tengslanet og vinnuhópa sem falla undir eftirfarandi flokka: sérfræðinga og/eða þemabundin net og vinnuhópa. Hóparnir fást við kortlagningar, úttektir, samanburðarrannsóknir

og greiningar. Fulltrúarnir eru frá yfir 80 ólíkum stofnunum, samböndum, samtökum eða fyrirtækjum í öllum norrænu löndunum. Sum hafa lokið verkefnum sínum, birt árangurinn og verið lögð niður en önnur eru enn þá virk.“

#### SPENNANDI VERKEFNI FRAMUNDAN

„Eitt af þeim verkefnum, sem NVL þarf að takast á við á næstunni, er að auka útbreiðslu á niðurstöðum. Þetta hyggjumst við gera m.a. gegnum þær stofnanir sem eiga fulltrúa í netunum og taka þátt í samstarfi um viðburði og rannsóknir. Þá ber okkur einnig að efla samstarf við „Nordplus Voksen“ styrkjaáætlun Norrænu ráðherranefndarinnar um fullorðinsfræðslu. Það starf er unnið í tvennum tilgangi, annars vegar til þess að auka þekkingu á áætluninni og hins vegar til þess að stuðla að fjölbreyttari og fleiri umsóknum. Á næstunni verða haldnir ýmsir viðburðir alls staðar á Norðurlöndunum,

í samstarfi við þá aðila sem hafa umsjón með styrkjaáætluninni. Þá ber einnig að nefna ráðstefnu í júní 2010 um hvatningu (motivasjon) sem NVL hefur verið falin skipulagning og framkvæmd með. Verkefnið felur í sér að skapa vettvang fyrir alla þá ólíku aðila sem koma að námi fullorðinna til að hittast og miðla reynslu og þekkingu um: Hvernig hægt er að auka þátttöku í ævinámi í hópum sem erfitt er að ná til, þar með talið hvernig er hægt að hvetja fullorðna sem tilheyra þessum hópum til ævináms?

Það er Norræna ráðherranefndin (NMR) í gegnum, Stýrihóp ráðherranefndarinnar um nám fullorðinna, SVL sem stendur að baki ráðstefnunni og felur NVL framkvæmdina.“

## FORGANGSRÖÐUN VERKEFNA NÆSTA ÁRS

Antra segir nýtt starfstímabil NVL skarast við nýtt tímabil fyrir stefnumótum NMR þar sem áhersla verður lögð á að greina og lýsa styrk Norðurlandanna. Í hverju felst styrkur Norðurlandanna? Það stendur ekki á svarinu: „Þróun og stefnumótun norræna samstarfsins verður að vera í betra samræmi við það sem á sér stað innan ESB. Fyrir NVL þýðir það að við munum reyna að draga fram það góða sem gert er í hverju landi, bæði á Norðurlöndunum en einnig á evrópska vísu. Þá getur NVL einnig komið á framfæri árangri og niðurstöðum sem tilheyra sviðum sem nú njóta forgangs samkvæmt stefnumótun Evrópusambandsins: „Adult Learning Actionplan in Europe“ en þar á meðal eru málefni sem tengjast mati á raunfærni og aukinni fagmennsku þeirra sem

starfa við fullorðinsfræðslu. Enn fremur getur NVL stuðlað að því að áætlanir sem gerðar verða eftir 2010 séu í samræmi við áherslur ESB á sömu sviðum,“ eru lokaorð Öntru Carlsen, framkvæmdastjóra NVL.

Það er farið að skyggja fyrir utan, tebollinn tæmdur en langt frá því að efnið sé útrætt. Það verður að bíða betri tíma og annarra tölublaða Gáttar að gera frekari grein fyrir starfsemi NVL. Ljóst er að verkefni fram undan eru nánast óþrjótandi, fulltrúar og samstarfsaðilar frá öllum norrænu löndunum takast á við þau af endurnýjuðum kröftum, vel vitandi að styrkur okkar felst meðal annars í því að við erum nógu lík til að geta starfað saman en samt nægilega ólík til þess að geta lært hvert af öðru.

## UM HÖFUNDINN

Sigrún Kr. Magnúsdóttir starfar sem sérfræðingur hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Hún er ritstjóri Gáttar og fulltrúi Íslands í norrænu tengslaneti um nám fullorðinna. Sigrún Kristín hefur B.A.-próf frá Háskóla Íslands í norsku, tónlistarfræðum og heimspeki, M.Sc.-próf í stjórnsýslu og ferðapjónustu frá University of Massachusetts og kennsluréttindi frá Kennaraháskóla Íslands. Hún hefur sinnt ýmsum störfum við menntun og fræðslu fullorðinna frá 1987, sem framkvæmdastjóri fræðsluráðs hótél- og veitingagreina og kennslustjóri Hótél- og matvælskólans í MK og Listaháskóla Íslands. Sigrún Kristín hefur einnig þýtt margar bækur, bæði kennslubækur og bókmenntaverk.

KARIN BERKÖ

## NITUS, TENGLANET SÍMENNTUNARMIÐSTÖÐVA SVEITARFÉLAGA Í SVÍPJÓÐ

Nitus var stofnað árið 1996. Nafnið Nitus var myndað úr skammstöfun Nätverket för IT-baserad Utbildning via lokala Studiecentra, lauslega snarað á íslensku: Tengslanet símenntunarmiðstöðva sem bjóða upp á nám sem er stutt upplýsingatækni. Í upphafi netsins var tilgangurinn að gera æðri menntun aðgengilega fyrir sveitarfélögin til þess að gera nemendum kleift að búa áfram í heimahögum þótt þeir legðu stund á nám á háskólastigi. Nitus varð dreifingaraðili æðri menntunar til sveitarfélaganna. Verkefnið er enn þá það sama en undirtillinn þótti of langur og hefur verið breytt í tengslanet símenntunarmiðstöðva sveitarfélaganna.

Síðan þá hefur mikið vatn runnið til sjávar. Um þessar mundir eru samtals 137 sveitarfélög aðilar að netinu, allt frá Kiruna í nyrsta hluta Svíþjóðar til Ystad í suðri. Verkefnið snúast sem fyrr aðallega um að gera æðri menntun aðgengilega fyrir alla óháð búsetu og félagslegri stöðu en einnig um ýmislegt annað. Flestallar símenntunarmiðstöðvarnar, sem eru í Nitus, eru í farsælu samstarfi við fræðasetur háskólanna en þau telja símenntunarmiðstöðvarnar mikilvægan aðila við að laða að námsmenn sem kjósa að leggja stund á fjarnám.

Áður fyrr höfðu fræðasetur háskólanna ákveðna tilhneigingu til þess að telja símenntunarmiðstöðvarnar sem samkeppnisaðila en nú er frekar litið á þær sem viðbótartilboð. Á símenntunarmiðstöðvunum er hægt að stofna til námshópa, þar stendur öllum námsmönnum til boða námsumhverfi og þeir geta sótt stuðning, bæði tæknilegan og félagslegan. Rannsóknir sýna að hlutfallslega fleiri námsmenn, sem velja að leggja stund á nám við símenntunarmiðstöð, ljúka námi en þeir sem kjósa að sitja heima.

### GÆÐAVIÐMIÐ

Hvers vegna tóku símenntunarmiðstöðvarnar í Nitus upp samstarf við fræðasetur háskólanna? Jú, vegna þess að ævinlega hefur mikil áhersla verið lögð gæðamál í Nitus. Forsenda aðildar að Nitus er að símenntunarmiðstöðin uppfylli ákveðin gæðaviðmið (sbr. heimasíðu netsins). Á árinu 2008 hertum við viðmiðin og báðum alla aðilana að framkvæma sjálfsmat sem lýsir gæðastarfi miðstöðvarinnar, bæði því sem beinist að námsmönnum og fræðasetrum háskólanna og hvernig stöðvarnar hyggjast þróa starfið. Þetta var gert með það að leiðarljósi að tryggja námsmönnum og öðrum neytendum gæði.

Aðild að Nitus tryggir gæði, nýjustu tækni og persónulega þjónustu við þá sem notfæra sér símenntunarmiðstöðvarnar. Uppfylli viðkomandi miðstöð gæðaviðmiðin fær hún merki til staðfestingar því að um er að ræða gæðavottaða símenntunarmiðstöð sem er aðili að Nitus.

### STARFSEMI NITUS

Í stjórn sitja 8 framkvæmdastjórnar, jafnmargir varamenn auk oddamanns. Framkvæmdastjórnarnir eru hvaðanæva úr Svíþjóð til þess að tryggja að símenntunarmiðstöðvar í öllum landshlutum eigi sinn fulltrúa.

Stjórnin kemur saman einu sinni í mánuði, oftast með fjarfundarbúnaði en stundum hittist hún einnig á raunverulegum fundum. Þá miðlum við okkar á milli því sem efst er á baugi í mismunandi landshlutum svo að við höldum okkur vel upplýstum. Tvisvar á ári stöndum við fyrir landsþingum sem venjulega fara fram hjá einhverri símenntunarmiðstöð sem hefur lýst yfir áhuga á að halda þingið. Það er fyrst og fremst á þessum viðburðum sem félögunum gefst tækifæri til þess að hafa áhrif á val og forgangs röðun verkefna. En þingin eru ekki síður til þess ætluð að gefa fólki tækifæri á að hittast og skiptast á reynslu. Þegar allt kemur til alls þá eru það félagarnir sem eiga að sjá stjórninni fyrir verkefnum og láta vita hvað þeir telja að sé mest aðkallandi.

Í Nitus eru vinnuhópum falið að leysa ákveðin verkefni og eins og í stjórninni sitja í þeim félagar í netinu. Þegar þetta er skrifað eru 7 vinnuhópar virkir.



Karin Berkö

## HEIMASÍÐAN OG UPPLÝSINGA-MIÐLUN

Vinnuhópurinn, sem sér um vefinn, sér um að uppfæra heimasíðuna reglulega og gefur einnig út fréttabréf einu sinni í mánuði um hvaðeina sem lítur að starfseminni. Í fréttabréfinu er einnig komið á framfæri stuttum upplýsingum um það sem fór fram á síðasta stjórnarfundi. Á þennan hátt er öllum meðlimum auðveldað að fylgjast með og þeir eru sérstaklega þakklátir fyrir þennan þátt starfseminnar.

Í hópi talsmanna/viðhorfsmótenda er unnið að því að gera símenntunarmiðstöðvarnar sýnilegri fyrir ráðuneytum, stjórnvöldum og öðrum sem kunna að hafa áhuga á starfi þeirra. Eftir öll þessi ár er enn þá unnið ötullega að því að bæta stöðu miðstöðvanna sem fræðsluaðila. Nitus-miðstöðvarnar eru eins konar útibú frá háskólunum og sjá til þess að færniþróun eigi sér stað úti í sveitarfélögum.

## MÁLÞING OG VINNUHÓPAR

Nitus skipuleggur og heldur málþing um þemu sem eru áhugaverð fyrir meðlimina. Fram undan á dagskránni er málþing sem fjallar um hvernig best er að bera sig að við notkun fjarfundarbúnaðar. Það hefur notið svo mikilla vinsælda að til stendur að halda það á þremur öðrum stöðum bráðlega. Fleiri áhugaverð málþing eru á döfinni á þessu ári.

Í markaðssetningarhópnum er unnið að því að markaðssetja Nitus og símenntunarmiðstöðvarnar í mismunandi samhengi, á ráðstefnu, málþingum og ýmsum annars konar opinberum viðburðum.

Gæðahópurinn hefur undanfarið unnið við áður nefnt sjálfsmat. Í Nitus er lögð sérstök áhersla á gæðastarf og það telst til lykilmáttanna.

## DAGUR SÍMENNTUNARMIÐSTÖÐV-ANNA

Árið 2008 stóð Nitus í fyrsta skipti fyrir degi símenntunarmiðstöðva um alla Svíþjóð. Frumkvæðið að honum er dæmigert fyrir verkefni sem kom fram á landsþingi. Netráðstefna, sem send var í streymi til þess að allir gætu tekið þátt, var haldin

2. apríl síðastliðinn. Nú er í undirbúningi að gera þetta að föstum lið í starfsemi Nitus. Á árinu 2009 verður komið af stað pallborðsumræðum um breytingar á degi símenntunarmiðstöðva í Svíþjóð sem haldinn verður og sendur út frá Nyköping, væntanlega með þátttöku stjórnmalamanna, embættismanna og fagaðila sem eru í fararbroddi. Aðilar að Nitus geta fylgst með viðburðinum frá eigin miðstöð.

## SVÆÐISSKIPTING

Sú hefð hefur skapast að Nitus skiptist í landfræðileg svæði og hvert svæði hefur kallað til funda. Á síðasta landsþingi var spurningunni um það hvernig standa bæri að skiptingu svæða varpað fram. Einhugur virtist ríkjandi um nothæfa, virka svæðisskiptingu, flestir óska eftir að vera í samstarfi við það sveitarfélag eða svæði sem hefur mestri reynslu að miðla og viðkomandi vinnuhópurinn nú við skiptingu í hópa.

## ALÞJÓÐLEG STARFSEMI

Samkvæmt lögum um starfsemi Nitus eiga samtökin einnig að vinna að alþjóðlegum samskiptum. Samstarf við Skota lagði grundvöll að gæðastarfi sem þegar hefur verið vikið að, sjálfsmat og gæðamerki. Næst á dagskrá er tilboð um að taka þátt í verkefni á vegum NVL á Norðurlöndunum um sveigjanlegt nám og tækni sem Nitus hefur þegar samþykkt. Þá er verið að leita samstarfs við Ítali þar sem ætlunin er að skiptast á reynslu af sveigjanlegu námi.

Vefsíða Nitus á slóðinni [www.nitus.se](http://www.nitus.se) hefur nýlega verið uppfærð. Stöðugt er unnið að uppfærslu síðunnar. Stefnt er að því að heimasíðan verði vettvangur félaganna þar sem hægt verður að skiptast á upplýsingum um hvaðeina sem er fer fram í mismunandi svæðum og sveitarfélögum.

## SAMSTARF VIÐ YFIRVÖLD

Á undanförunum árum hefur Nitus unnið með stjórnvöldum Miðstöð sveigjanlegs náms í Svíþjóð, (CFL, sjá umfjöllun í Gátt 2005) og Net um samvinnu og þróun æðri menntunar í Svíþjóð (NSHU). Nitus hefur hrint í framkvæmd fjölda verkefna, haldið ráðstefnur og málþing og þegið fjárframlög í



viðleitni okkar til þess að þróa miðstöðvarnar. Nú hafa báðar þessar stofnanir verið lagðar niður en Nitus tekið við ýmsum verkefnum sem yfirvöld áttu frumkvæði að. Unnið er að því að finna fleti á samstarfi við Stofnun um háskólastarf í Svíþjóð (HSV) og Skólamálastofnunina í Svíþjóð (Skolverket).

#### Larcentra.se

Vefsíðunni [www.larcentra.se](http://www.larcentra.se) var komið á laggirnar af NSHU en Nitus hefur um nokkra hríð séð um uppfærslu hennar. Nú er unnið að þróun síðunnar. Markmiðið er að þar sé hægt að komast að því hvaða símenntunarmiðstöð er næst, sækja um menntun á öllum stigum, finna skýrslur sem tengjast sveigjanlegu námi og krækjur á síður ýmissa stofnana og félaga. Gríðarlega mikil vinna hefur verið unnin og við leggjum metnað okkar í að gera síðuna eins góðar og NSHU ætlaðist til þegar þeir fólu Nitus verkefnið að viðhalda vefsíðunni.

#### Vagledningsinfo.se

Þá tekur Nitus einnig virkan þátt í að blása nýju lífi í námsráðgjöf á vefnum á [www.vagledningsinfo.se](http://www.vagledningsinfo.se). Verkefnið er í samstarfi við svæðasamtökin Östsam og hófst haustið 2008. Stefnt er að því að hægt verði að bjóða aftur upp á þjónustuna á vormánuðum 2009. Sökum þess að nú hefur verið lokað fyrir fjárveitingar frá hinu opinbera þá hafa ótal svæði og sveitarfélög tekið saman höndum um að fjármagna rekstur síðunnar þar til einhver nýju stofnananna kemur auga á mikilvægi síðunnar og tekur reksturinn yfir.

Hvers vegna ættu miðstöðvar að gerast aðilar að Nitus?

Það er mikið um að vera í Nitus en frá mínum sjónarhóli hlýtur ein helsta ástæða þess að vera með í samtökunum einmitt að felast í samstarfinu. Einsamall er maður enginn en sameinuð getum við unnið stórvirki. Margir vilja finna upp hjólið en ef einhver annar hefur þegar hafist handa við uppfinninguna er hægt að taka þátt í henni og fá aðstoð og stuðning frá samtökunum.

Að skiptast á reynslu, þiggja og veita innan Nitus er afskaplega mikilvægt í áframhaldandi þróun miðstöðvanna, til framdráttar fyrir námsmenn, háskólana og þau sveitarfélög sem eru aðilar. Verið velkomin á landsfund til að hitta starfsbræður og sækja stuðning til Nitus og leggja ykkar af mörkum til áframhaldandi þróunar símenntunarmiðstöðvanna í Svíþjóð!

#### UM HÖFUNDINN

Karin Berkö stýrir símenntunarmiðstöðinni LärCentrum í Östersund í Svíþjóð. Hún er einnig stjórnarformaður í Nitus sem eru samtök símenntunar og fræðslumiðstöðva á vegum 135 sveitarfélaga í Svíþjóð. Þá hefur Karin, sem fulltrúi Svía, tekið virkan þátt í starfi Distans, neti NVL um fjarkennslu.

*Sigrún Kristín Magnúsdóttir íslenskaði greinina.*

HAUKUR HARÐARSON

## RAUNFÆRNIMAT Á TÍMAMÓTUM



Haukur Harðarson

Tilraunir með raunfærnimat á Íslandi hafa staðið yfir frá árinu 2004. Smám saman hefur komist festa á framkvæmd og árangurinn er áhuga-verður. Raunfærnimat tók flugið á afmörkuðum hlutum vinnu- markaðarins, þökk sé stuttum boðleiðum, jákvæðni gagnvart nýjungum og smæð þjóðfélagsins.

Árið 2007 voru lagðar fram til- lögur Fræðslumiðstöðvar atvinnu- lífsins (FA) til menntamálaráðuney- tisins (MRN) um hvernig framkvæmd raunfærnimats skyldi háttað. Vonir voru bundnar við að raunfærnimat fengi lagastöð í nýju frum- varpi um framhaldsfræðslu sem lagt var fram á þingi 2008 en það náði ekki framgöngu. Síðastliðið ár fól ráðuneytið FA að útbúa þjálfunarefni og halda tilraunanámskeið fyrir þá aðila sem koma að framkvæmd raunfærnimats, matsaðila, ráð- gjafa og verkefnastjóra.

Hér á eftir eru hugleiðingar um hvernig til hefur tekist varðandi raunfærnimat fram til þessa, helstu ávinninga, þjálf- unarefni og hvaða verkefni eru fram undan á komandi árum.

Pegar kynntar eru til sögunnar nýjar aðferðir láta efa- semdarraddir yfirleitt ekki á sér standa. Það hefur einnig átt við um raunfærnimat, hins vegar hafa flestir reynt reiðu- búnir til þess að kynna sér málið með opnum huga og taka afstöðu út frá gögnum, rökræðum og reynslu. Raunfærnimat hefur því unnið sér sess með reynslunni.

Ábyrgð Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins á því hvernig tekst til með raunfærnimat er mikil og helstu leiðir sem hafa verið valdar til að ná árangri eru:

- Að tryggja að aðferðafræði sé fylgt og undirbúningur verkefna sé vandaður.
- Að tryggja vandaða og gegnsæja skráningu á nið- urstöðum matsaðila.
- Að skapa farveg til að leysa ágreining.
- Að halda utan um árangur og fylgjast með frávikum.
- Að koma á tengslum milli hagsmunaaðila og tryggja sátt um framkvæmd.
- Að miðla reynslu um framkvæmd milli aðila.

## ÁREIÐANLEIKI OG TILTRÚ Á NIÐURSTÖÐUM

Ein af stærstu áskorunum FA vegna raunfærnimats er að tryggja áreiðanleika og tiltrú atvinnulífs og skóla á niður- stöðum þess. Mikilvægt er að atvinnulífið viðurkenni niður- stöður raunfærnimats til að ekki verði gerður greinarmunur á þeim sem fara hefðbundnu leiðina og hinum sem fara í gegnum raunfærnimat. Raunfærnimat er ekki afsláttur af kröfum um þekkingu og færni og því verður niðurstaðan að vera jafngild. Það er því styrkur að hinu nána samstarfi Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins við aðila vinnu- markaðar- ins. Sá styrkur einkennir einnig þá tvo fræðsluaðila sem hafa unnið mest brautryðjendastarf á sviði raunfærnimats, IÐUNA fræðslusetur og Fræðsluskrifstofu rafiðnaðarins.

Skólakerfið er mikilvægur hagsmunaaðili í raunfærni- mati. Skólarnir þurfa að votta matið og bjóða einstaklingum, sem hafa farið í gegnum mat, að ljúka námi. Það er því alltaf náði samstarf við skóla í öllum raunfærnimatsverkefnum. Í upphafi verkefna hafa gjarnan verið settar fram efasemdir um ágæti þessarar aðferðafræði en að loknum verkefnum eru efasemdaraddirnar fátar.

Það getur verið langsótt leið að sanna gildi raunfærni- mats með framkvæmd en að lokum skilar hún árangri. Eftir því sem raunfærnimatsverkefnum fjölga þeim mun jákvæð- ari verður umræðan. Jafnhliða framkvæmd væri einnig mjög þarft að auka fræðslu um raunfærnimat til kennara og stjórnenda skóla. Þar sem komið hafa upp erfiðleikar innan skólakerfisins hafa þeir einkum snúið að skráningu eininga, tímaleyssi og öðrum þáttum sem eru framkvæmdalegs eðlis en ekki að matinu sjálfu.

## ÞJÁLFUN Í RAUNFÆRNIMATI

## Leiðarvísir

Í samræmi við samkomulag við menntamálaráðuneytið hefur FA útbúið leiðarvísi um framkvæmd raunfærnimats. Helstu efnisþættir hans eru:

- Almenn umfjöllun um raunfærni, útskýringu á hugtak- inu og hvaða aðstæður þurfa að vera fyrir hendi þannig að raunfærnimat sé líklegt til árangurs.

- Undirbúningsvinna og þáttur hennar í hvernig til tekst.
- Hlutverk einstakra aðila (ráðgjafa, matsaðila og verkefnisstjóra) og hvaða hæfni þessir aðilar þurfa að búa yfir.
- Raunfærnimatsferlið sjálft og einstaka þættir þess.
- Gæðaviðmið og gátlistar.

Leiðarvísinn má finna á vef Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins, [www.frae.is](http://www.frae.is). Þar er einnig að finna gátlista um einstaka þætti varðandi undirbúning og framkvæmd raunfærnimats.

#### Námskeið

Útbúið hefur verið námskeið fyrir aðila sem koma að raunfærnimati. Hvert námskeið er 15 kennslustundir og tilgangurinn er: *Að kynna fyrir þátttakendum hugtakið raunfærnimat og þjálfá þá í því að vinna við raunfærnimat samkvæmt því ferli sem þróað hefur verið hér á landi. Námskeiðið er liður í því að formfesta raunfærnimatsferlið, stuðla að gæðum og mæta síauknum þörfum og eftirspurn eftir raunfærnimati í samræmi við kostnaðarþátttöku ríkisins.* Haldin voru fimm tilraunanámskeið og var mikil umræða um raunfærnimat og matsaðferðir áberandi. Í umsögnum um námskeiðin kom fram hversu mikilvæg þessi umræða væri.

#### SKRÁNING Á NIÐURSTÖÐUM MATSAÐILA

Undanfarið hefur verið unnið að gerð hjálpartækis fyrir matsaðila þannig að niðurstöður úr raunfærnimati séu gagnsæjar og hægt að skoða þær eftir að mat hefur verið framkvæmt komi til ágreinings. Tækið byggist á því að matsaðili svarar spurningum eftir matssamtöl við einstaklinga. Spurningarnar snúa að beidd og dýpt þekkingar, rangfærslum, trúverðugleika og rökum fyrir niðurstöðum. Spurningarnar eru almennar þannig að þær nýtast í öllum verkefnum en hægt er að aðlaga þær einstökum verkefnum.

IÐAN fræðslusetur hefur gert prufur með stuttum umsögnum matsaðila og Fræðsluskrifstofa rafiðnaðarins hefur útbúið reiknilíkan fyrir niðurstöður. Hvort tveggja hefur reynst vel og mikilvægt að í upphafi verkefna að sé tekin ákvörðun um hvernig skráningu skuli háttáð. Góð hjálpartæki eru mikilvæg. Í flestum tilvikum, þegar raunfærnimat

er framkvæmt, er ekki ágreiningur um niðurstöður en þegar hann kemur upp þurfa traust gögn að vera til staðar.

#### RÉTTUR ÞESS SEM FER Í MAT

Í evrópskum reglum um raunfærni er lögð mikil áhersla á rétt þess sem fer í raunfærnimat. Þar á meðal er réttur hans til að gera athugasemdir og að til staðar sé skýr leið fyrir fyrirspurnir og formlegar kærur. FA hefur fengið viðhorf matsaðila, ráðgjafa og stjórnenda raunfærnimatsverkefna um hvaða leiðir eru bestar í þessu efni og viðhorfin eru svipuð. Að vandað sé til framsetningar á niðurstöðum og þær séu aðgengilegar og sýnilegar þeim sem fer í mat ef upp koma ágreiningsmál. Helstu tillögur snúa að því að mikilvægt sé að gera skýran greinarmun á fyrirspurnum og hins vegar kærufæri. Einnig að tryggja að framkvæmdaraðili sé ekki úrskurðaraðili í málum sem hann á aðkomu að. Gert er ráð fyrir að tillögur FA fari til menntamálaráðuneytisins fyrir áramót.

#### AÐ HALDA UTAN UM NIÐURSTÖÐUR OG KOSTNAÐ

Þegar lagðir eru peningar í verkefni er spurt um árangur. Í samstarfi FA við sérfræðingahóp NVL (sjá grein um NVL) um raunfærni annars staðar á Norðurlöndunum koma reglulega upp vangaveltur um þessa þætti en minna er um svör. Ísland hefur nokkra sérstöðu, annars vegar vegna smæðar og einfaldleika og hins vegar vegna þess að flest raunfærnimatsverkefni hafa verið á afmörkuðu sviði. Í upplýsingum felast tækifæri, tækifæri til að þróa og tækifæri til að miðla reynslu til annarra.

Niðurstöður okkar um kostnað eru þær að raunfærnimat kostar um 1/3 af því sem skólaganga kostar. Þá er miðað við verklegar greinar en búast má við að það dragi saman með þessum aðferðum þegar kemur að bóklegum greinum.

Fyrstu vísbendingar um árangur eru að koma fram. Bak við þær eru ekki formlegar kannanir heldur var hringt frá IÐUNNI fræðslusetri og Fræðsluskrifstofu rafiðnaðarins í þá aðila sem lokið höfðu raunfærnimati á þeirra vegum og spurt hver staða þeirra væri í dag. Niðurstaðan var að 73% höfðu hafið nám að nýju og þegar þetta er skrifað hafa 59 manns

lokið sveinsprófi. Þetta er hátt hlutfall miðað við þann stutta tíma sem raunfærni hefur verið metin.

## AÐ TENGJA SAMAN HAGSMUNA- AÐILA

Reynslan af raunfærnimati hefur sýnt að árangur er í beinum tengslum við vandaðan undirbúning þeirra verkefna sem sett eru af stað.

Mikilvægt er að áður en hafist er handa liggi fyrir:

- Mat á því að sú þekking og reynsla, sem meta á, henti til raunfærnimats.
- Stuðningur hagsmunaaðila sem tengjast viðkomandi verkefni, bæði atvinnulífs og skóla.
- Trygging fyrir því að sá sem fer í mat geti nýtt niðurstöður óháð landsvæðum.

Eftir því sem raunfærni-verkefnum fjölga verður mikilvægi hlutverks verkefnastjóra æ ljósara. Listin að koma verkefnunum áfram í sátt og með hámarksárangri er vandasöm. Það að stilla upp matsviðtölum í tugum námsáfanga fyrir fjölda einstaklinga, halda utan um niðurstöður, semja um greiðslur og tryggja faglega framkvæmd, upplýsingagjöf og sátt hagsmunaaðila er hluti af vinnu verkefnastjóra.

Hugmyndir þeirra sem ekki hafa komið að raunfærni-matsverkefnum og hinna sem hafa tekið þátt eru oft ólíkar. Fyrri hópurinn talar gjarnan í vikum meðan sá seinni tiltekur fjölda mánaða.

Hlutverk FA í nýjum verkefnum hefur ekki síst verið að tengja saman hagsmuna- og framkvæmdaraðila áður en verkefni hefjast. Þegar raunfærnimat er framkvæmt í fyrsta sinn í viðkomandi grein er mjög mikilvægt að þessi vinna sé unnin og þannig tryggt að verkefnið fari af stað í sátt og með stuðningi allra sem eiga hagsmuna að gæta.

Ummæli þeirra sem komið hafa að mati á raunfærni:

*Ég er búinn að ljúka sveinsprófi eftir raunfærnimat. Þó mér hafi liðið vel á vinnustaðnum áður þá hefur margt breyst. Með staðfestingu á minni hæfni á ég möguleika á að færa mig til. Það hafði ég ekki áður.*

*Fyrir mér var raunfærnimatið ekki próf heldur miklu frekar samtal þar sem ég og matsaðillinn vorum á jafnréttisgrunni. Prófkviði var því ekki til staðar.*

*Eftir raunfærnimat liggur fyrir hvaða greinar ég er búinn með og hvað ég á eftir. Síðan fékk ég ráðgjöf um leiðarval til að ljúka námi.*

*Helsti ávinningur skólans er að þeir sem ljúka raunfærni-mati koma inn til okkar og reynast góðir nemendur sem ljúka námi án vandamála.*

*Hópurinn og ráðgjöfin voru mér mikilvægust. Viðurkenni það alveg að ég mætti of seint á kynningarfundinn. Var búinn að sitja úti í bíl og safna kjarki. Líka til að sjá hvort einhverjir aðrir mættu.*

## NÆSTU ÁR

Verkefni næstu ára verður að vinna að því að koma á raunfærnimati í nýjum starfsgreinum og á nýjum sviðum. Hingað til hafa flest verkefni tengst iðngreinum en verkefni næstu ára verður að þróa það frekar í bóklegum greinum. Við munum gera mistök en með því að tryggja vandaðan undirbúning, flæði upplýsinga, sátt við hagsmunaaðila og aðgengi að fræðslu getum við haldið þeim í lágmarki. Árangurinn á undanförunum árum hefur verið góður og með því að nýta okkur reynslu af fyrri verkefnum er hægt að gera enn betur á nýjum sviðum.

## UM HÖFUNDINN

Haukur Harðarson starfar sem sérfræðingur hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins og helstu verkefni hans tengjast raunfærni-mati. Haukur er með meistaraþróf í bifvélavirkjun og starfaði við þá iðngrein í rúmlega 15 ár. Að því loknu tók hann við formennsku og framkvæmdastjórn hjá stéttarfélagi bílgreina og blikksmíða. Haukur hefur að baki áralanga reynslu á sviði fullorðinsfræðslu, hann starfaði hjá Mími-símenntun í mörg ár, mest við þróunarvinnu, kennslu og markaðs- og kynning-armál.

HILDUR ELÍN VIGNIR

## RAUNFÆRNIMAT – ÁRANGUR OG ÁSKORANIR

Raunfærni er færni sem einstaklingur hefur náð með ýmsum hætti, s.s. starfsreynslu, starfsnámi, frístundanámi, skólanámi, félagsstörfum og fjölskyldulífi. Mat á raunfærni byggist á þeirri hugmynd að nám fari fram við alls konar aðstæður og í alls konar samhengi. ÍÐAN hefur framkvæmt raunfærnimat samkvæmt samningi við Fræðslumiðstöð atvinnulífsins síðan 2007 undir heitinu *Bættu um betur*. Raunfærnimat hefur verið framkvæmt í 12 greinum og hefur reynslan sýnt að stuðningur og hvatning frá náms- og starfsráðgjafa skiptir miklu máli fyrir alla aðila sem koma að raunfærnimatinu og næstu skrefum að því loknu. Samtals hafa verið metnar 6.094 einingar í gegnum *Bættu um betur*.

*Bættu um betur* er þróunarverkefni þar sem gengið er út frá því að eðlilegt sé að meta færni einstaklings óháð því hvernig hennar hefur verið aflað. Verkefnið felst í því að búa til leiðir til að meta færni þátttakenda, stöðu þeirra í iðn- og starfsnámi og gefa þeim kost á að ljúka námi og öðlast réttindi í iðngrein sinni. Mat á raunfærni byggist á þeirri hugmynd að nám fari ekki eingöngu fram innan formlega skólakerfisins heldur í alls konar aðstæðum en að allt nám sé verðmætt og það sé skjalfest óháð því hvar þess hefur verið aflað. Tilgangur raunfærnimats er að draga fram og meta fjölbreytilega raunfærni sem einstaklingurinn býr yfir.

Frá árinu 2007 hefur raunfærnimat verið framkvæmt í 12 greinum. Þær eru vélvirkjun, húsasmíði, málaraíðn, hársnyrtiðn, bifvélavirkjun, bílamálun, bílasmíði, matreiðsla, framreiðsla, pípulagnir, ljósmyndun og matartækni. Mest eftirspurn hefur verið eftir raunfærnimati í húsasmíði. Nýjar greinar á þessu ári eru blikksmíði, stálsmíði, múraraiðn og vélstjórn.

Þegar hafa 217 þátttakendur lokið raunfærnimatsferli að fullu en um 100 einstaklingar eru í ferli þessa dagana.

Samtals hafa einstaklingar, sem lokið hafa raunfærnimatsferli, fengið 6.094 einingar metnar en áætlun okkar er að í árslok 2009 verði þessar einingar orðnar mun fleiri.

Af þessum 217 þátttakendum hafa 53 lokið sveinsprófi nú þegar. Um 80% þeirra eru í námi þessa dagana og það verður að teljast mjög gott. Skorað er á fullorðinsfræðslu-aðila og framhaldsskóla að bjóða upp á fjölbreyttar námsleiðir til að ljúka námi þegar raunfærnimatsferlinu er lokið en þá þurfa einstaklingar iðulega að setjast á skólabekk og ljúka því sem eftir stendur af almennum greinum og faggreinum. Reynslan hefur sýnt okkur að samstaða og stuðningur innan



Hildur Elín Vignir

raunfærnimatshópsins hefur mikið að segja þegar þátttakendur íhuga næstu skref.

*Bættu um betur* byrjaði sem þróunarverkefni á höfuðborgarsvæðinu en í samvinnu við símenntunarmiðstöðvar á landsbyggðinni hefur verið hægt að bjóða upp á þessa þjónustu utan höfuðborgarsvæðisins, m.a. á Norðurlandi, Austurlandi og Vestfjörðum.

Í haust er fyrirhugað að hefja raunfærnimat á Vesturlandi, Suðurnesjum, Suð-Austurlandi og í Vestmannaeyjum.

## UM HÖFUNDINN:

Hildur Elín Vignir er framkvæmdastjóri ÍÐUNNAR fræðslu-urs. Hún hefur B.Ed.-próf frá Kennaraháskóla Íslands og diplómapróf í náms- og starfsráðgjöf. Hildur Elín var áður forstöðumaður þjálfunarlausna hjá IMG sem nú heitir Capacent.

BJÖRGVIN ÞÓR BJÖRGVINSSON

## „AUMINGJA PABBI ÞURFTI AÐ SEGJA MÉR UPP“ VIÐTAL VIÐ MAGNÚS ÞÓR SIGMUNDSSON, NEMANDA Í TÆKNISKÓLANUM



Magnús Þór Sigmundsson við heimanámið.

Það er fallegur haustdagur, 6. október 2009 og nákvæmlega ár er liðið frá hruninu. Ég mæli mér mót við ungan mann, Magnús Þór Sigmundsson, sem einmitt varð fórnarlamb íslenska bankahrunsins. Kannski er ekki rétt að segja fórnarlamb nema til skamms tíma því að atvinnumissir hans haustið 2008 varð í raun og veru að tækifæri. Það að Magnús Þór missti sitt starf varð til þess að hann fór í raunfærnimat hjá IÐUNNI fræðslusetri og stefnir á að klára sveinsprófið í húsasmiði um næstu jól. Eftir stutt spjall okkar um fasteignamarkaðinn og rjúpnaveiðar ákvað ég fá að heyra sögu Magnúsar Þórs.

Ungur að árum byrjaði Magnús Þór að vinna við smíðar hjá föður sínum í sumarvinnu og hefur síðan unnið meira og minna hjá honum. Magnús Þór segist ekki hafa ætlað að verða smíður en innst inni hafi samt verið sterk löngun að feta í fótspor föður síns, sem er húsasmiður, þó svo að hann hafi reynt að sannfæra sig um annað, m.a. með því að fara í grunndeildina í málmíðnaðnum strax eftir grunnskólann. „Eftir mörg góð ár fór verkefnum að fækka hjá íslenskum byggingarverktökum og það sama átti við um okkur pabba. Vegna minnkandi verkefna vorum ég og félagi minn farnir að ræða það okkar á milli að skella okkur upp í Tækniskóla og taka sveinsprófið í húsasmiðinni. Það vantaði samt einhvern neista til að kveikja í okkur. Með hruni bankanna í október 2008 fraus allt og aumingja pabbi þurfti að segja mér upp,“ segir Magnús Þór.

Hvernig var sú tilfinning að vera allt í einu orðinn

atvinnulaus eftir að hafa haft alltaf nóg að gera? Magnús Þór segir það hafi tekið sig nokkrar vikur að átta sig á stöðu mála á þessum miklu umbrotatímum. „Það var mjög erfitt að horfast í augu við þá staðreynd að vera allt í einu orðinn atvinnulaus. Eins og áður segir var ég að vinna við smíðar hjá pabba og þetta var ekki auðveld ákvörðun fyrir hann en samt ákvörðun sem hann þurfti að taka,“ segir Magnús Þór. Hann segir þann tíma, sem hann var í atvinnuleit, hafa verið erfiðan, sérstaklega tímann frá jólum fram á vor. „Ég veit ekki hvað ég sótti um vinnu á mörgum stöðum. Það sem mér fannst einna erfiðast var þegar atvinnuumsóknum mínum var einfaldlega ekki svarað og það var oftast þannig.“

Magnús Þór segist hafa heyrt af raunfærnimatinu á svipuðum tíma og hann missti vinnuna: „Það má segja að raunfærnimatið hafi komið á besta tíma fyrir mig haustið 2008, einmitt þegar ég var orðinn einn af þessum stóra hópi atvinnuleitenda og lítið framboð af vinnu á markaðnum. Ég frétti af þessu í gegnum féлага minn eftir ábendingu frá konunni hans. Hún taldi að þetta gæti hentað okkur en á þeim tíma hafði ég aldrei heyrt minnst á þetta og vissi ekkert út á hvað þetta gekk. Eftir áhugaverðan kynningarfund hjá náms- og starfsráðgjöfum IÐUNNAR fræðsluseturs í byrjun nóvember var ég sannfærður að þetta væri málið. Hérna var neistinn kominn,“ segir Magnús Þór.

En hvernig skyldi raunfærnimatið og framkvæmd þess hafa gengið? „Matið, sem ég fékk, var mjög í samræmi við sjálfsmat mitt og þá verð ég að hrósa matsaðilum fyrir þeirra framlag. Þessir heiðursmenn voru ekkert að taka mann á taugum í sjálfu matinu, voru mjög sanngjarnir í einu sem öllu, voru ekkert að halda aftur af manni og ég upplíði samtál okkar sem samtál jafningja. Ekki má gleyma framlagi þeirra Iðunnar Kjartansdóttur og Eddu Jóhannesdóttur, náms- og starfsráðgjafa IÐUNNAR fræðsluseturs, en þær voru alltaf til reiðubunar að hjálpa okkar strákunum í raunfærnimatinu,“ segir Magnús Þór sem lauk raunfærnimatinu hjá IÐUNNI fræðslusetri í lok árs 2008. Þar fékk hann 48 einingar metnar og hóf hann í kjölfarið nám í húsasmiðum í kvöldnámi í Tækniskólanum.

Við förum nú nokkur ár aftur í tímann og Magnús Þór segir mér frá mótlæti því sem hann mætti sem nemandi í grunnskóla, m.a. vegna skrif- og lestrarerfiðleika: „Þegar ég

var í grunnskóla var ekki byrjað að greina þessa námserfiðleika og var ég bara stimplaður tossi. Ég man að ég var alltaf með mjög mikinn prófkvíða þegar kom að skriflegum prófum og þess vegna var mikill kvíði við það að fara aftur í skóla. Í dag er aftur á móti umhverfið breytt hjá okkur sem eigum við námserfiðleika að stríða,” segir Magnús Þór og hrósar kennurum Tækniskólans í hástert og segir þá hafa mikinn skilning og reynslu að vinna með eldri nemendum og nemendum með námserfiðleika. Magnús Þór er mjög ánægður með Tækniskólann og segir að hópavinnan og sú hvatning og samheldni, sem hún gefi af sér, hafi hjálpað sér mikið. „Í hópavinnunni skila allir sínu þrátt fyrir ólíkan bakgrunn og mismunandi aldur. Með mér í kvöldskólanum eru til að mynda sjö nemendur sem byrjuðu með mér í raunfærnimatinu síðasta haust og hefði málið horft öðruvísi við ef ég hefði ekki verið hluti af þeirri heild,” segir Magnús Þór.

Í dag starfar Magnús Þór á réttingarverkstæði Ingvars Helgasonar/B&L samhliða náminu í Tækniskólanum og segir

hann að vinnuveitendurnir hafi sýnt sér mikinn skilning. „Auðvitað er nóg að gera hjá mér í dag þar sem ég er bæði í vinnu og námi en ég kvarta ekki. Þetta hefði ekki gengið upp nema með góðum stuðningi frá mínum nánustu, bæði þegar ég missti vinnuna og í gegnum námið,” segir Magnús Þór. Hann segist ekki hafa nein áform um meira nám í bili eftir sveinsprófið en tekur þó fram að nám í tækniteiknun hafi þó alltaf heillað hann. „Hver veit, kannski skelli ég mér í tækniteiknun eftir sveinsprófið en líklega er kominn tími á að konan mín skelli sér í nám.”

Ég spyr Magnús Þór hvort hann sé með einhver skilaboð til þeirra einstaklinga sem hafa misst störf sín líkt og hann lenti í fyrir ári. „Ef við erum að tala um menn, sem hafa starfað við iðngreinar án þess að hafa lokið sveinsprófi, þá er svarið einfalt. Hringdu í stelpurnar hjá IÐUNNI fræðslusetri og fáðu upplýsingar um næsta raunfærnimat,” segir þessi 27 ára gamli verðandi húsasmiður að lokum með bros á vor.

## „AF HVERJU Á ÉG AÐ BORGJA ÞÉR FULLT VERÐ ÞEGAR ÞÚ ERT EKKI MEÐ RÉTTINDI?“ VIÐTAL VIÐ SVAN ÞÓR BRANDSSON HÚSASMIÐ

Árið 2007 gekk Svanur Þór Brandsson í gegnum raunfærnimat í húsasmiðum hjá IÐUNNI fræðslusetri. Það var eftir ábendingu og hvatningu frá föður hans, sem hafði komið auga á auglýsingu um raunfærnimat, að Svanur lét slag standa og skráði sig. Á þeim tíma hafði Svanur unnið við smíðar í u.þ.b. 15 ár og mörgum sinnum reynt að fara í skóla og klára sveinsprófið en alltaf hrökklast í burtu eftir skamma veru á skólabekk.

Svanur var hæfilega bjartsýnn þegar hann fór í raunfærnimatið. Hann sá fljótlega að hér var á ferðinni ný nálgun varðandi námsmöguleika og var sannfærður um að matið væri það sem upp á vantaði til að hann myndi klára sveinspróf sitt. Að loknu raunfærnimatinu fékk Svanur 26 einingar metnar og síðast en ekki síst eignaðist Svanur góða félaga sem allir höfðu sama markmið, að klára sveinsprófið.

Flestir þeirra sem fóru raunfærnimatið í þessum fyrsta hópi, sem IÐAN fræðslusetur kom á laggirnar, luku sveinsprófinu og var Svanur einn þeirra. Svanur segir að mikil samheldni og sterk tengsl hafi myndast í hópnum sem fór í raunfærnimatið og það hafi vegið þungt í því að þessir nemendur kláruðu námið. „Þegar einn úr hópnum lenti í mótlæti og brekkan varð ókleif þá komu félagarnir og hjálpuðu manni yfir þann erfiða hjalla,” segir Svanur. Það má því segja að þessi fyrsti hópur í raunfærnimatinu hafi haft svipaða eiginleika og gott keppnislið í íþróttum – sameinaðir stöndum vér en sundraðir föllum vér. Þá segir Svanur að ekki megi gleyma mikilvægi Iðunnar Kjartansdóttur, náms- og starfsráðgjafa IÐUNNAR fræðsluseturs, því framlag hennar hafi verið ómetanlegt fyrir hópinn.

En hver var ástæðan fyrir því Svanur fór í raunfærnimat?



Svanur þór að kynna raunfærnimat ásamt Iðunni Kjartansdóttur náms- og starfsráðgjafa hjá IÐUNNI fræðslusetri.

Var ekki nóg að gera fyrir ófaglærða iðnaðarmenn þegar íslenskt efnahagslíf var í blóma veturinn 2006–2007? Svanur segir að hann hafi í raun haft næg verkefni, það hafi ekki verið vandamálið. Það var samt eitthvað innra með honum sem var að trufla hann og segja honum að klára námið. „Af hverju á ég að borga þér fullt verð þegar þú ert ekki með réttindi?“ Þetta var athugasemd sem Svanur fékk stundum að heyra frá sínum viðskiptavinum og hvatti Svan enn frekar að gera enn eina tilraunina við sveinsprófið.

Svanur segir það ómetanlegt að hafa getað farið þessa leið sem raunfærnimatið býður upp á, þ.e. að geta fengið færni sína, sem hann hafði áunnið sér í sínu starfi í 15 ár, metna. Á starfsferli sínum var Svanur meðvitaður um mikilvægi þess að koma að sem flestum þáttum sem snúa að húsbýggingum, ekki vera eingöngu í uppsteypu nýbygginga heldur koma einnig að parketlögnum, innanhússinnréttingum og gluggaísetningum svo eitthvað sé nefnt. Þessi fjölbreytni í verkefnavali hjá Svani kom honum án efa mjög vel þegar færni hans var metin til eininga í raunfærnimatinu.

Svanur var ánægður með framkvæmd raunfærnimatsins en nefnir að hann hafi átt það til að vanmeta færni sína á ýmsum sviðum þegar hann var að fylla út matsblaðið. Svanur segir að hann hafi ævinlega verið með kvíðahnút í maganum hér áður fyrir þegar kom að prófi en í raunfærnimatinu hafi

þetta horft allt öðruvísi við. Þar hafi þetta verið meira eins að fara í viðtal en ekki próf.

Hverju skyldi það hafa breytt hjá Svani að hafa farið í raunfærnimatið og að hafa klárað sveinsprófið? „Það hefur klárlega aukið sjálfstraustið að hafa klárað sveinprófið og vera kominn með full réttindi sem húsasmiður. Ég kláraði námið stuttu fyrir bankahrun og vil ekki hugsa þá hugsun til enda ef ég væri ófaglærður á markaðnum núna. Þrátt fyrir mikinn samdrátt í greininni núna hef ég ekki misst dag úr vinnu en það hefði horft allt öðruvísi við ef ég hefði ekki verið með réttindin,“ segir Svanur. Hann segir að ófaglærðir starfsmenn séu oftast en ekki þeir sem fá uppsögn fyrstir allra. Oft eru það einstaklingar sem hafa byggt upp traust samband við sinn eigin atvinnurekanda. Þegar það samband slitnar standa þessir einstaklingar oft mjög höllum fæti og eiga mjög erfitt að fá aftur sams konar vinnu sökum þess að þeir hafa ekki tilskilda menntun.

Í dag er Svanur á þriðju önn af fjórum í meistaranámi í húsasmiði og stundar það nám á kvöldin og um helgar ásamt því að vinna fulla vinnu við starf sitt í smíðunum og vera með fjölskyldu. Svanur segist ekki hafa neitt fleiri klukkustundir í sólarhringnum en aðrir en hann hafi alla tíð verið ófeiminn að taka til hendinni en vill þó nefna að sá stuðningur, sem hann hafi fengið heima við hjá sínum nánustu, hafi þó vegið þyngst.

Svanur hefur verið duglegur að miðla sinni góðu reynslu af raunfærnimatinu. „Ég veit að það eru margir þarna úti sem eru í svipuðum sporum og ég var á sínum tíma og jafnvel margir atvinnulausir í dag. Þarna er komin ný nálgun sem ég veit að mun hjálpa fleirum en mér til að ljúka sínu námi,“ segir Svanur Þór Brandsson að lokum.



VALGEIR B. MAGNÚSSON

## MAT Á RAUNFÆRNI Í EYJAFIRÐI

Símenntunarmiðstöð Eyjafjarðar hefur verið í samstarfi við IÐUNA fræðslusetur varðandi þróun raunfærnimats innan iðngreinanna á Eyjafjarðarsvæðinu og hafa nú tvö verkefni farið fram með þátttöku um 30 einstaklinga. Í lok síðasta árs var auglýst eftir þátttöku í raunfærnimati og sótti stór hópur um þátttöku úr ýmsum iðngreinum. Þeir einstaklingar, sem ekki uppfylltu skilyrðin, fengu viðtal hjá náms- og starfsráðgjafa þar sem þeim var hjálpað með að finna leiðir til frekari færniuppbyggingar. Ákveðin skilyrði þarf að uppfylla, m.a. fimm ára starfsreynslu, og að vera orðinn 25 ára. Um 17 manns uppfylltu skilyrðin og var þetta blandaður hópur úr húsasmíði, húsamálun og pípulögnum. Sínu mest eftirspurn var í húsasmíðinni. Ferlið samanstendur af skimunarviðtali með náms- og starfsráðgjafa, færniöppugerð, matslistum sem er sjálfsmat í faggreinunum, matsviðtalinu og viðtali í lokin með náms- og starfsráðgjafa þar sem niðurstöður eru dregnar saman og markmið um framhald eru sett.

Þeir einstaklingar, sem tóku þátt í raunfærnimatinu, voru með mikla starfsreynslu að baki og þeir sem besta matið fengu voru með yfir 50 einingar metnar af faggreinum. Það er reynslan sem slíku mati fylgir að þetta er gríðarleg viðurkenning og hvatning fyrir viðkomandi einstaklinga. Gjarnan er sjálfsmatið lágt og lítil trú á námsgetu. Lesblinda og erfið fyrri námsreynsla er gjarnan ekki óalgeng. Hlutverk námsráðgjafans er mjög mikilvægt í þessu ferli að styðja við viðkomandi og hjálpa til með frekari þátttöku í námi með það að markmiði að ljúka sveinsprófi. Þeir sem luku raunfærnimatinu héldu allir áfram í frekara nám innan Verkmenntaskólans á Akureyri með það að markmiði að ljúka faggreinum. En Verk-

menntaskólinn hefur mætt þessum nemendum af mikilli jákvæðni og sveigjanleika og veitt þeim tækifæri til þess að ljúka sínu námi. Símenntunarmiðstöð Eyjafjarðar hefur einnig boðið upp á einingabært nám eins og Háskólastoðir og Nám og þjálfun í almennum bóklegum greinum en þar hafa þessir þátttakendur möguleika á að ljúka almennu bóklegu greinunum en flestir eiga það sammerkt að eiga þær eftir. Því er það mikilvægt fyrir slíka einstaklinga, sem ekki hafa verið í skóla um lengri tíma, að eiga þess kost að sækja slíka fullorðinsfræðslu í kvöldnámi. Markmið flestra þátttakenda er að ljúka námi í vetur og stefna á sveinspróf í vor. Sumir stefna á að bæta því við sem á vantar í fjarnámi um áramót.

Það er mat undirritaðs að raunfærnimat sé ein besta og skilvirkasta leiðin til að hvetja til frekari færniuppbyggingar. Það samstarf, sem orðið hefur í iðngreinunum í raunfærnimati, er dæmi um góða útfærslu á raunfærnimati sem skilar einstaklingunum árangri og endurspeglar raunverulega færni einstaklinganna.

## UM HÖFUNDINN

Valgeir Magnússon er náms- og starfsráðgjafi hjá Símenntunarmiðstöð Eyjafjarðar.



Valgeir B. Magnússon

## VOW VERKEFNIÐ VERÐLAUNAÐ

Verkefni Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins „Gildi starfa“ var í júní sl. valið fyrirmyndarverkefni á fjölsótttri ráðstefnu í Prag og kynnti Ingibjörg E. Guðmundsdóttir framkvæmdastjóri Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins verkefnið á ráðstefnunni. Verkefnið „Gildi starfa“ eða „Value of work“ gengur út á að þróa og prófa mat á færni út frá ákveðnum fyrirfram skilgreindum viðmiðum og að hanna leiðbeinandi efni sem nýst gæti til yfirfærslu raunfærnimats í önnur störf. Þetta var samstarfsverkefni sex Evrópulanda og í hverju þeirra tóku fyrirtæki virkan þátt í vinnunni sem er mikilvægt skref í því að veita fyrirtækjum góða yfirsýn yfir þann mannaúð sem þau hafa yfir að ráða.

Hitt íslenska verkefnið sem einnig var valið fyrirmyndarverkefni var verkefnið „Starfsendurhæfing öryrkja“ sem Soffía Gísladóttir stýrði. Ráðstefnugestir voru um 150 talsins frá yfir 20 Evrópulöndum og fór þátttaka fram úr björtustu vonum. Ennfremur voru 31 verkefni frá rúmlega 20 Evrópulöndum kynnt á ráðstefnunni. Viðfangsefni þeirra voru afar fjölbreytt en áttu það þó sameiginlegt að benda á mikilvægi þess að meta með formlegum hætti þá færni og hæfni sem fólk á vinnumarkaði hefur tileinkað sér með það að markmiði að nýta og viðurkenna betur þá reynslu og þekkingu sem aðeins hagnýt reynsla í starfi veiti.



Verðlaunahafar á Leonardo-ráðstefnu í Prag. Ingibjörg Elsa Guðmundsdóttir (3. frá hægri) tekur við verðlaunum fyrir VOW verkefnið og Soffía Gísladóttir (lengst til yfir vinstri) fyrir verkefnið „Starfsendurhæfing öryrkja“.

ARNHEIÐUR GÍGJA GUÐMUNDSDÓTTIR

## GILDI STARFA – RAUNFÆRNIMAT BANKAMANNA

## RAUNFÆRNIMAT – TIL HVERS?

Verkefnið Gildi starfa, raunfærnimat bankamanna, byggist á Leonardo-verkefninu Value of Work (VOW) sem sex Evrópulönd tóku þátt í á árunum 2005–2007 undir stjórn Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins. Unnið var með mat á raunfærni fyrir þjónustufulltrúa í bönkum og þróuð evrópsk viðmið og tæki til matsins. Markmið verkefnisins var að þróa aðferð til að auðvelda einstaklingum með litla formlega menntun að þróa færni sína og opna leiðir að menntun og þjálfun og tryggja stöðu sína á vinnumarkaðnum. Markhópur þessa verkefnis eru starfsmenn fjármálafyrirtækja, þjónustufulltrúar og nú síðast gjaldkerar sem ekki hafa lokið formlegri framhaldsskólamenntun.

## FERLIÐ

Eins og áður segir fæst verkefnið við mat á raunfærni. Þegar talað er um raunfærni er átt við þá færni sem aflað hefur verið með ýmsum hætti: á vinnustað, með formlegu og óformlegu námi og í daglegu lífi, s.s. félagsstörfum og fjölskyldulífi.

Í fáum orðum þá felst raunfærnimatsferlið í: viðtölum við náms- og starfsráðgjafa og fagaðila, gerð færniöppu, sjálfsmati, mati og viðtölum yfirmanna við þátttakendur og lausn raundæma að viðstöddum tveimur matsaðilum. Náms- og starfsráðgjafar fylgja einstaklingnum í raunfærnimatsferlinu frá upphafi til enda. Tilgangur ráðgjafarinnar er m.a. að aðstoða fólk við að skoða náms- og starfsferilinn, taka saman færni sína og reynslu svo hver og einn læri að þekkja sjálfan sig betur og átti sig á eigin styrkleikum. Í matinu er unnið út frá tíu viðmiðum um færni í starfi þjónustufulltrúa sem unnin voru í þróunarverkefninu. Markmiðið er að þátttakendur fái tækifæri til draga fram raunfærni sína og fá hana metna og viðurkennda og ekki síður að gera hana sýnilega þeim sjálfum og hagsmunaaðilum. Ekki fer fram formlegt mat til eininga á móti námskrá eins og t.d. er gert í raunfærnimati í löggiltum iðngreinum. Engu að síður er möguleiki á að niðurstaðan verði til þess að einstaklingur fái metnar einingar til formlegs náms og /eða hann styrki stöðu sína í starfi.

Í janúar 2008 hófst samstarf Mímis-símenntunar, Samtaka starfsmanna fjármálafyrirtækja, Fræðslumiðstöðvar

atvinnulífsins og bankastofnana um áframhaldandi vinnu við mat á raunfærni bankamanna. Yfirmatsaðili er Hrefna S. Briem, forstöðumaður B.Sc.-náms í viðskiptafræði við HR. Mímir hefur séð um framkvæmd verkefnisins og náms- og starfsráðgjöf við þátttakendur.

Alls hafa þrjú hópar þjónustufulltrúa lokið verkefninu hjá Mími, samtals 60 manns. Nú á haustdögum eru 17 gjaldkerar þátttakendur í raunfærnimatsverkefninu. Að því loknu hafa 96 einstaklingar farið í gegnum raunfærnimatsferlið að þeim 19 meðtöldum sem luku þróunarverkefninu 2007.



Arnheiður Gígja Guðmundsdóttir

## REYNSLA AF VERKEFNINU

Reynsla þátttakenda hefur verið mjög hvetjandi fyrir alla sem koma að þessu starfi. Í viðtölum við þátttakendur hafa margir lýst því hvernig sjálfstraust þeirra eykst „bara við það að gera færniöppuna“ eins og það er gjarnan orðað og einnig við að fá þá hvatningu sem veitt er í ferlinu. Fólk áttar sig á að það hefur áorkað mörgu á lífsleiðinni þó því finnist það ekki í upphafi ferilsins. Bankastarfsmenn hafa margir sótt fjölda námskeiða, sinnt trúnaðarstörfum o.fl. í gegnum tíðina þó einstaklingar hafi ekki formlegt próf upp á vasann.

Einn þátttakenda sagði frá því að hún hefði loksins átt að sig á mikilvægi þess að eiga staðfestingu á námskeiðum til að setja í færniöppuna. Hún fór á langbráð námskeið og sagðist hafa óskað sérstaklega eftir að fá staðfestingu í lokin. Hún sagði að áður hefði hún í fyrsta lagi ekki þorað að óska eftir staðfestingarplaggi og í öðru lagi hefði henni ekki þótt það skipta neinu máli að fá staðfestinguna.

Það er ljóst að með því að taka saman öll þau gögn sem staðfesta þátttöku viðkomandi, auk þess að skrá færni sína og reynslu í lífi og starfi, öðlast einstaklingur meiri trú á sjálfum sér og fær betri yfirsýn yfir allt sem hann hefur tekið sér fyrir hendur.

Væntingar margra, sem hafa tekið þátt í raunfærnimat-

inu, hafa snúist um að fá mat á stöðu sinni og skoða möguleika á því að fara í meira nám. Í upphafi tala þátttakendur gjarnan um að þeir hafi ekkert gert, „bara unnið í banka“ í mörg ár og ekkert menntað sig. Einnig tala þeir um að hafa byrjað í framhaldsskóla og svo hætt, t.d. vegna barneigna eða fengið góða vinnu og hafa svo aldrei komið sér af stað aftur. Margir þeirra stefna á að fara í meira nám og flestir hafa talað um að byrja á að styrkja stöðu sína með því að taka framhaldsskólaáfangu og halda svo áfram. Sumum finnst þeir verði að ljúka stúdentsprófi því að það hafi alltaf verið markmiðið. Í ferlinu hefur þetta viðhorf breyst hjá nokkrum þar sem þeir átta sig betur á hversu fjölbreyttir námsmöguleikar eru fyrir hendi í framhaldsskólum, háskólum og hjá ýmsum fræðsluaðilum í dag og ekki lengur endilega þörf á að hafa hefðbundið stúdentspróf.

Náms- og starfsráðgjafar hafa aðstoðað þátttakendur við að finna nám og leiðir sem vekja áhuga þeirra og margir hafa haldið áfram námi. Á vorönn 2008 voru til að mynda fimm konur frá sama fjármálafyrirtæki. Fjórar héldu áfram í nám, t.d. í framhaldsskólum, með það fyrir augum að styrkja stöðuna betur og undirbúa sig fyrir frekara nám. Ein fór með möppuna sína í Menntaskólann við Hamrahlíð og fékk 14 einingar metnar og hóf þar fullt nám í öldungadeild í kjölfarið. Önnur fór með pappírana sína fyrir matsnefnd Fjölbautarskólans í Breiðholti til að vita hvað hún ætti eftir í stúdentsprófi og fór líka á fullt að safna þeim einingum sem á vantaði.

Nokkrir þátttakendur hafa átt þess kost að hefja nám í Háskólanum í Reykjavík, t.d. með því að bæta við sig nokkrum einingum í stærðfræði og ensku. Tveir hafa nú þegar byrjað í námi í viðskiptafræði í HR og gengur námið vel að þeirra sögn. Að auki má nefna að ein stúlka úr hópnum vorið 2009, sem var komin með allmargar einingar til stúdentsprófs, sagði að ferlið hefði orðið til þess að hún hóf nám á ný og stefnir nú á viðskiptafræði við Háskóla Íslands.

Í hópnum vorið 2008 var tveimur konum sagt upp störfum meðan ferlið var í gangi. Það var vitaskuld mikið áfall fyrir þær en báðar töluðu þær um að það væri gott að vera í þessu verkefni fyrst svona fór og fá þann stuðning sem þær gátu fengið með þátttöku sinni. Önnur fékk aðstoð náms- og starfsráðgjafa við gerð ferilskrár og við að sækja

um önnur störf. Hin fékk aðstoð við að sækja um nám í framhaldsskóla sem hún hafði lengi velt fyrir sér. Hún hafði svo samband aftur um haustið til að fá aðstoð vegna námsins og mats inn í námið. Hún sagði þá að færnimappan hafi hjálpað mikið og orðið til þess að hún fékk meira metið en ella. Sagðist hún hafa skellt möppunni á borðið, full af sjálfstrausti og þá loksins var farið að hlusta á hana og fékk hún lífsleikni og fleira metið.

Á haustönn 2008 töluðu þátttakendur mikið um hvað þeir væru heppnir að vera í verkefninu á þessum tíma þegar miklar breytingar áttu sér stað í bönkunum. „Þetta væri spark til að fara aftur af stað.“ Einnig var þetta áberandi viðhorf í hópnum sem var vorið 2009, þar töluðu næstum allir þátttakendur um að fara í áframhaldandi nám.

Þó svo ekki hafi farið fram formleg könnun á því hvernig þátttakendur hafa nýtt sér raunfærnimatið þá má segja að markmiðum verkefnisins hafi verið náð. Einstaklingar taka saman þekkingu sína og færni og gera hana sýnilega. Þátttaka í ferlinu verður mörgum hvatning til dáða og opnar nýjar dyr til náms- og starfsþróunar.

## UM HÖFUNDINN:

Arnheiður Gígja Guðmundsdóttir hefur starfað sem náms- og starfsráðgjafi hjá Mími-símenntun frá hausti 2007. Hún tekur þátt í verkefninu náms- og starfsráðgjöf á vinnustað og hefur verið verkefnastjóri í verkefnum um raunfærnimat bankamanna. Gígja er með MA-próf frá Háskóla Íslands í náms- og starfsráðgjöf og diplóma nám í sama fagi frá Háskólanum í Þrándheimi í Noregi. Hún er með BA-próf í uppeldis- og menntunarfræði frá H.Í. og kennsluréttindi frá sama skóla. Gígja starfaði áður sem náms- og starfsráðgjafi í grunn- og framhaldsskólum.

ELÍN HLÍF HELGADÓTTIR

## FRÆÐSLUMÁL Í HÚSASMIÐJUNNI

## HÚSASMIÐJAN

Húsasmiðjan hf. er stærsti söluaðili byggingarvara á Íslandi og í hópi stærstu fyrirtækja landsins. Húsasmiðjan rekur 19 verslanir á landsvísi. Hjá Húsasmiðjunni starfa að jafnaði um 610 manns á öllum aldri. Fyrirtækið leggur mikla áherslu á að starfsmenn eigi þess kost að vaxa og dafna í starfi og rekur í því skyni m.a. sérstakan skóla, Húsasmiðjuskólann.

## HÚSASMIÐJUSKÓLINN

Húsasmiðjan leggur mikið upp úr samhentum hópi hæfileikaríks starfsfólks og hefur fyrirtækið það að markmiði að hlúa sem best að þjálfun starfsmanna sinna til að þeir séu sem best undir það búinir að sinna sínu starfi af metnaði og kostgæfni. Starf Húsasmiðjuskólans tekur alltaf mið af áherslu fyrirtækisins á hverjum tíma og er starfi skólans skipt upp í tvö tímabil, vorönn og haustönn. Vorönnin nær yfir tímabilið janúar til júní og haustönnin nær yfir tímabilið september til desember. Kennarar skólans eru einkum starfsmenn fyrirtækisins sem búa yfir mikilli starfsreynslu og þekkingu auk þess sem skólinn fær til sín sérfræðinga á ýmsum sviðum s.s. sölu, þjónustu, sjálfstýrkingu og tölvukennslu. Þá kenna birgjar fyrirtækisins, erlendir og innlendir, alltaf nokkur námskeið á hverri önn.

Tvisvar á ári er fræðsluþörf starfsmanna könnuð bæði meðal starfsmanna og stjórnenda. Hver starfsmaður fær í hendur eyðublað þar sem talin eru upp helstu námskeið og hver starfsmaður merkir við þau námskeið sem hann hefur hug á að sækja. Auk þess getur hver og einn komið fram með óskir um ný námskeið. Þá er rætt við stjórnendur til að meta áherslur fyrirtækisins hverju sinni. Niðurstaða þessarar könnunar er notuð til hliðsjónar þegar námskeið eru skipulögð og í framhaldinu gefin út fræðsludagskrá með upplýsingum um þau námskeið sem boðið verður upp á. Fræðsludagskránni er dreift á prenti til allra starfsmanna auk þess sem finna má á innra neti fyrirtækisins upplýsingar um námskeið sem eru í boði og fer öll skráning fram rafrænt í gegnum netið. Þá eru á innra neti fyrirtækisins öll kennslugögn þannig að starfsmenn geta nálgast öll þau gögn sem þeir þurfa á að halda þegar þeim hentar. Þjálfun og fræðsla starfsmanna fer að stærstum

hluta fram í Húsasmiðjuskólanum en starfsmenn sækja einnig námskeið utan fyrirtækisins sem haldin eru á vegum ýmissa skóla, stofnana og félagasamtaka. Þá er algengt að starfsmenn, sem búa yfir mikilli þekkingu, fari á milli verslana og kenni hverjum og einum það sem hann þarf á að halda.

Í fræðsludagskrá hveurrar annar er að finna um 40 námskeið sem skiptast í 9 flokka. Í boði eru bæði fagnámskeið, námskeið í vinnureglum fyrirtækisins, námskeið í ferlum og kerfum, nýliðanámskeið, verkleg námskeið og almenn námskeið sem auka persónulega færni. Meðal námskeiða, sem boðið er upp á, má nefna sölu- og þjónustunámskeið, stjórnendanámskeið, vöruframsetningarnámskeið, vöruþekkingarnámskeið, vörustjórnunarnámskeið, öryggisnámskeið auk ýmissa tölvunámskeiða sem tengjast vinnu starfsmanna: námskeið í Word, Excel, tölvupósti, interneti og PowerPoint. Húsasmiðjuskólinn býður þar að auki upp á námskeið í markaðsfræði, skyndihjálp, sjálfstýrkingu o.m.fl. Áhersla er lögð á að aðkeypt námskeið séu sérsniðin að þörfum Húsasmiðjunnar og hefur Húsasmiðjan átt mjög gott samstarf við marga fagaðila, s.s. Þekkingarmiðlun og Dale Carnegie með góðum árangri. Á hverju ári sækja um 700 manns námskeið á vegum Húsasmiðjuskólans.



Elín Hlíf Helgadóttir

## FRÆÐSLUSTARF Í HÚSASMIÐJUNNI

Tilgangur fræðslustarfsins er að veita starfsmönnum Húsasmiðjunnar og tengdra fyrirtækja nauðsynlega þjálfun svo að þeir geti leyst störf sín vel af hendi. Fræðslustarfið byggist á þörfum fyrirtækisins og starfsfólks hverju sinni og skal fræðsludagskráin endurspegla markmið þess á hverjum tíma en jafnframt skal tekið tillit til þarfa og óska starfsfólks.

Vegna reksturs og starfsemi Húsasmiðjuskólans hefur Húsasmiðjan fengið lækkan á iðgjöldum í sjöð verslunar- og skrifstofufólks. Öll fyrirtæki, sem sýna fram á virkt fræðslustarf, geta sótt um þessa lækkan. Kennarar skólans eru flestir



Frá námskeiði í Húsasmiðjuskólanum.

starfsmenn og einu sinni á ári hittast kennarar til að auka gæði kennslunnar í skólanum ár frá ári.

Húsasmiðjan leggur ríka áherslu á símenntun starfsmanna sinna. Starfsþróun er stór þáttur í starfsemi fyrirtækisins og starfsmenn eiga þess kost að flytjast á milli starfa. Í dag stunda margir starfsmenn nám utan Húsasmiðjuskólans og hefur Húsasmiðjan styrkt þá starfsmenn og hvatt til að afla sér þekkingar sem auka menntun og hæfni starfsmanna á sínu sviði. Nú eru nokkrir starfsmenn í námi samhliða starfi, s.s. viðskiptafræðinámi, löggiltu bókhaldsnámi, verkefnastjórnun o.fl. Þá hafa nokkrir starfsmenn lokið verslunarfræðinámi.

## BREYTTIR TÍMAR – BREYTTAR ÁHERSLUR

Á þeim 5 árum, sem greinarhöfundur hefur starfað hjá Húsasmiðjunni, hafa orðið miklar breytingar. Há starfsmannavelta einkenndi árin 2004–2008. Á árunum 2004–2007 hafði stór hópur starfsmanna lágan starfsaldur, algengt var að starfs-

fólk staldraði stutt við og því var mikil áhersla á nýliðafræðslu og sölu- og þjónustunámskeið hjá Húsasmiðjuskólanum. Nýliðanámskeið voru haldin nokkrum sinnum á ári og á vorin þegar sumarstarfsfólk kom til starfa mættu allt að 100 starfsmenn á námskeiðin. Vornámskeiðin voru með þeim hætti að nýtt starfsfólk fékk að kynna stjórnendum fyrirtækisins ásamt því að fá innsýn í sögu, markmið og áherslur fyrirtækisins og síðan var boðið upp á skemmtilega bíósýningu.

Árið 2008 var, líkt og hjá mörgum íslenskum fyrirtækjum, erfitt rekstrarár í sögu Húsasmiðjunnar. Byggingariðnaðurinn hrundi á skömmum tíma og afleiðingin mikill samdráttur hjá Húsasmiðjunni og nauðsynlegt var að fækka starfsfólki. Á þessum tíma þurfti Húsasmiðjan að sjá á eftir stórum hópi af góðu starfsfólki. Í samstarfi við Fræðslumiðstöð atvinnulífsins var ákveðið að bjóða starfsmönnum Húsasmiðjunnar upp á kynningar og einstaklingsráðgjöf og voru þeir einstaklingar, sem voru að missa vinnuna, hvattir sérstaklega til að mæta. Fræðslumiðstöð atvinnulífsins stóð mjög vel að verkefninu og var það Húsasmiðjunni að kostnaðarlausu. Um var að ræða 30 mín. kynningu þar sem farið var yfir gildi símennt-

unar, í hverju þjónusta náms- og starfsráðgjafar felst, veitt innsýn í fjölbreytileika námsframboðs fyrir fullorðna og upplýsingar um styrki fræðslu- og starfsmenntasjóða. Þá voru veittar ýmsar upplýsingar sem tengjast atvinnumissi, s.s. um atvinnuleysisbætur og möguleika á að stunda nám án þess að skerða bætur. Í framhaldi af kynningunum var boðið upp á einstaklingsviðtöl fyrir þá sem vildu og þá gátu þeir fengið nánari aðstoð eins og t.d. við gerð ferilskrár. Markmið með ráðgjöfinni var m.a. að veita upplýsingar um námskeið og námsleiðir til að styrkja persónulega færni, kynna möguleika á styrkjum úr fræðslusjóðum og aðstoða við að setja markmið og áætlanir. Einnig var veitt aðstoð við að takast á við breytingar á vinnumarkaði, veittar upplýsingar um réttindi og skyldur við atvinnumissi. Margir starfsmenn nýttu sér þetta og voru mjög ánægðir þrátt fyrir erfiðar aðstæður og var boðið upp á þessa þjónustu í öllum verslunum Húsasmiðjunnar um land allt.

## FRAMTÍÐIN

Mikilvægt er að fyrirtæki lagi sig að aðstæðum og er það markmið Húsasmiðjuskólans að bjóða upp á námskeið kennslu og þjálfun í takt við þarfir starfsmanna og fyrirtækisins hverju sinni. Framundan eru tímar uppbyggingar og mikilvægt að stuðla að símenntun starfsmanna með reynslu. Í dag er staðan sú að Húsasmiðjan hefur yfir að ráða góðum hópi starfsmanna með mikla þekkingu og starfsreynslu og er

markmið Húsasmiðjuskólans í vetur að sinna þörfum þessa hóps. Áhersla verður í auknum mæli lögð á einstaklingsmiðaða þjálfun auk þess sem áherslur fyrirtækisins verða kynntar í Húsasmiðjuskólanum fyrir starfsfólk. Kennarar Húsasmiðjuskólans munu verða meira á faraldsfæti þetta árið og fara á milli verslana og sinna einstaka starfsmönnum eftir þörfum og veita þá þjálfun sem hver og einn óskar eftir og á þarf að halda.

Þekking og þjálfun er forsenda þess að geta tekið þátt í breytingum og mun Húsasmiðjuskólinn leggja áherslu á að efla þekkingu, starfsanda og samstöðu og leita leiða til að fyrirtæki haldi áfram að vaxa og dafna.

## UM HÖFUNDINN

Höfundur er starfsmannastjóri Húsasmiðjunnar og hefur starfað við starfsmannastjórn frá árinu 1999. Auk starfsmannastjórnunar starfaði hún sem stundakennari við Menntaskólann í Kópavogi og Ferðamálastólaskóla Íslands á árunum 1999–2004. Hún er með B.Ed.-próf frá Kennaraháskóla Íslands og MBA-próf frá Háskóla Íslands. Þá hefur hún lokið diplómaprófi í markaðs- og útflutningsfræðum frá Háskóla Íslands. Enn fremur hefur höfundur starfað sem formaður fagnefndar SVP um fræðslumál frá 2006. Elín Hlíf hefur séð um fræðslumál í Húsasmiðjunni frá árinu 2004 þegar hún hóf störf sem starfsþróunarstjóri fyrirtækisins.

ANNA LÓA ÓLAFSDÓTTIR

## STERKARI STARFSMAÐUR



Anna Lóa Ólafsdóttir

Það var í maímánuði sl. sem tuttuugu manns settust á skólabekk í gamla skólanum að Skólavegi 10 Reykjanesbæ, húsnæði Miðstöðvar símenntunar á Suðurnesjum (MSS) með það fyrir augum að auka færni sína í tölvu- og upplýsingatækni. Þetta var í fyrsta skipti sem MSS bauð upp á þessa námsleið en viðtökur voru mjög góðar og nokkuð ljóst að verið var að svara ákveðinni þörf fyrir stutt en hagnýtt nám þar sem áherslan er á að auka færni til að takast á við breytingar í starfi og

efla einstaklinga þegar kemur að tölvu- og upplýsingatækni.

Tilgangur námsleiðarinnar er að auka færni námsmanna

til að takast á við breytingar, stuðla að jákvæðu viðhorfi námsmanna til starfa, nýjunga, upplýsingatækni, samskipta og símenntunar og gera þá eftirsóknaverðari starfsmenn. Hópurinn, sem hóf nám hjá MSS sl. vor, var samstiga alveg frá byrjun og ríkti þar góður andi allan tímann. Þrátt fyrir að sólin skini utandyra og vorið skartaði sínu fegursta var hópurinn áhugasamur frá fyrstu stundu og var einstaklega gaman að ljúka viðburðarríkum vetri með þessum nemendum. Þar fyrir utan var þetta síðasti hópurinn sem útskrifaðist úr gamla skólanum á Skólaveginum þar sem MSS flutti í nýtt húsnæði í sumar. Einn af þessum nemendum var Oddgeir Friðrik Garðarsson sem settist niður með Önnu Lóu Ólafsdóttur, náms- og starfsráðgjafa MSS, og sagði frá upplifun sinni af náminu.

Það var Vinnumálastofnunin á Suðurnesjum sem benti Oddgeiri á námið en hann hefur verið atvinnulaus síðan í



Oddgeir Friðrik Garðarsson (efst til vinstri) ásamt öðrum nemendum á námskeiðinu „Sterkari starfsmaður“ og Önnu Lóu Ólafsdóttur, náms- og starfsráðgjafa MSS (3. frá vinstri í neðri röð).



vetur. Þar sem tölvu- og upplýsingatækni var stór hluti af náminu ákvað Oddgeir að slá til þar sem hann taldi sig geta bætt við sig á því sviði.

Þegar Oddgeir er spurður út í hverjar hafi verið væntingar til námsins þá svarar hann því til að þær hafi aðallega tengst því að auka færni sína í tengslum við tölvur og verða sjálfstæðari notandi sem skilaði sér í betri nýtingu á ýmsu forritum. Oddgeir sagðist hafa verið að upplifa að hann kunni ýmislegt í sambandi við tölvu- og upplýsingatækni en var samt sem áður lítið að bæta við sig einhverjum nýjungum. Hann gæti vel bjargað sér en langaði að læra meira og auka enn við færni sína þannig að þekkingin yrði ekki einungis miðuð við það sem hann kæmist af með.

Oddgeir sagði að í náminu hafi verið komið á mótis við væntingarnar hans og meira til. Hann viðurkenndi að hann hefði í fyrstu ekkert verið voða spenntur að setjast á skólabekk þarna um vorið en segist ekki sjá eftir því núna. Fyrir utan að bæta við færni í tölvu- og upplýsingatækni þá fannst Oddgeiri mikilvægt að fara í gegnum færnimöppu og ferilskrá. Honum fannst mjög gott að sjálfsstyrking væri einn liður í náminu því allir þurfi á því að halda að styrkja sig á einn eða annan hátt. Oddgeir nefndi að hann hefði gjarnan viljað enn meiri þjálfun í að koma fram og auka færni sína í að markaðssetja sjálfan sig í tengslum við atvinnuleit.

Aðspurður um hvort eitthvað stæði upp úr sagði Oddgeir

það aðallega tengjast því hversu skemmtilegt þetta tímabil hafi verið og hversu vel hópurnir hafi náð saman. Um var að ræða ólíka einstaklinga með mismunandi reynslu í farteskinu en þrátt fyrir það var alveg ljóst frá byrjun að allir sem þarna voru ætluðu sér að fá sem mest út úr náminu. Jákvæðni, góð mæting og samvirkusemi hafi virkað hvetjandi fyrir hópinn í heild sinni og fyrir alla sem komu að náminu með einum eða öðrum hætti. Tölvukennslan var einstaklingsmiðuð sem var mikill kostur því þannig gátu þeir sem bjuggu yfir meiri færni farið hraðar yfir en hinir gefið sér aðeins meiri tíma. Að lokum sagði Oddgeir að gott viðmót starfsfólks og afslappað umhverfi hafi hjálpað til við að gera þetta að góðum tíma.

Það var um miðjan júní sem síðasti hópurinn útskrifaðist frá Skólaveginum, húsinu sem hefur þjónað okkur svo vel í gengum árin og var vel við hæfi að þar færi þessi jákvæði og glæsilegi hópur úr námsleiðinni Sterkari starfsmaður.

## UM HÖFUNDINN

Anna Lóa Ólafsdóttir starfar sem verkefnastjóri og náms- og starfsráðgjafi hjá Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum. Hún hefur B.Ed.-próf frá Kennaraháskóla Íslands, próf í náms- og starfsráðgjöf frá Háskóla Íslands auk eins árs í trúarbragðafræði við guðfræðideild HÍ. Anna Lóa er í mastersnámi í náms- og starfsráðgjöf við HÍ.

SÓLBORG JÓNSDÓTTIR

## TALAÐ, LESIÐ OG SKRIFAÐ Á TUNGUHÁLSI



Sólborg Jónsdóttir

Frá því að byrjað var að kenna íslensku fyrir útlendinga hefur komið í ljós að margir einstaklingar, sem sótt hafa hefðbundin íslenskunámskeið, eiga við lestrarörðugleika að stríða en þetta hefur verið sérstaklega áberandi á starfstengdum námskeiðum á vinnustöðum. Mímirsímenntun fékk styrk frá Starfsmenntaráði til að halda námskeiðið *Lestur og tal*, fyrir innflytjendur á vinnumarkaði sem eru ólæsir á latneskt letur. Markmið verkefnisins voru að kynna latneskt letur og

íslenska stafrófið, þjálfra lestur og skrift í hagnýtum tilgangi, örva og þjálfra íslenskt talmál og framburð, að styrkja sjálfsmynd nemenda og hvetja þá til frekara náms og þróa leiðir til að þjálfra lestur og skrift. Námskeiðið var 60 kennslustundir og var kennt tvisvar í viku í tíu vikur. Nemendahópurinn var aðallega starfsfólk Landspítala en fleiri bættust við. Nemendurnir störfuðu við ræstingar, í þvottahúsi, í býtibúri og við umönnun. Kennari á námskeiðinu var Vala Þórsdóttir, íslenskukennari og leikritahöfundur.

Föstudaginn 20. mars 2009 komu 11 nemendur frá fjórum löndum saman í matsal þvottahúss Landspítala á Tunguhálsi. Spenna og tilhlökkun en einnig kvíði fyllti loftið. Nýtt starfstengt íslenskunámskeið var að byrja en í þetta sinn átti námskeiðið að mæta þeirra þörfum, það er þjálfun í lestri og skrift á latneska stafrófinu. Allir nemendurnir komu frá fjarlægum málsvæðum og höfðu allir, utan einn, annað letur en okkar (þ.e. það latneska) í móðurmáli sínu, ýmist taílensku, arabísku eða singalísku og voru læsir á sitt letur. Þeir töluðu mismikla íslensku, sumir voru altalandi en erfiðleikar vegna íslensks framburðar háðu öllum þátttakendum. Flestir kónnuðust svoltið við íslenska stafrófið þótt enginn gæti farið hjálparlaust í gegnum það í byrjun. Einn þátttakenda var nokkuð læs en óruggur í skrift en annars var lestrarkunnáttan engin í hópnun.

Má segja að við höfum rennt blint í sjóinn en ákveðið var að nýta m.a. aðferðir úr Ron Davis-aðferðafræðinni í bland við hefðbundna skriftar- og lestrarkennslu auk þess sem

nokkrar hugmyndir frá lestrarkennslu í Finnlandi fyrir innflytjendur fengu að fljóta með.

Nemendur fengu leir og leiruðu allt stafrófið, bæði litlu og stóru stafina, eins og gert er í Ron Davis-leiðréttingu. Þetta var gert til að nemendur fengju tilfinningu fyrir stöfunum á annan hátt en að horfa á þá á blaði eða reyna að skrifa þá með blýanti á blað. Leirinn hjálpaði nemendum mikið við að festa útlit stafanna í minninu í upphafi námsins. Þegar búið var að vinna með stafina sjálfa og stafrófið var farið vel í hljóðmyndun og að tengja saman hljóð, stafi og hreyfingu við orð sem nemendur þekktu úr daglegu lífi. Leikræn tjáning var óspart notuð á námskeiðinu enda kennarinn leikari og leikritahöfundur. Önnur verkfæri, sem voru notuð í gegnum allt námskeiðið, voru lítil spjöld með stöfunum. Á einu spjaldi var einn stafur. Í upphafi merktu nemendur stóru stafina með rauðum límmiða og litlu stafina með grænum límmiða. Nemendur röðuðu orðum í rétta röð eftir kennaranum sem stafaði orð. Þeir fundu stafina, sögðu hljóðin, settu orðið saman, skrifuðu það síðan upp á blað og lásu það aftur. Þessi „finnska“ aðferð hjálpaði nemendum að tengja saman stafi, hljóð, lestur og skrift. Nemendur komu með hugmyndir um hvaða orð þá langaði að læra að lesa og skrifa og sköpuðu sinn eigin orðabanka, bæði sameiginlegan og hver fyrir sig í sérstök orðasöfn.

Vettvangsheimsókn á Borgarbókasafnið var hluti af námskeiðinu. Þar var tekið vel á móti nemendum og þeim kynnt safnið. Það var mikill sigur fyrir marga að fylla út umsókn um bókasafnskort og fá það í hendur í lok heimsóknarinnar. Einnig kom það nemendum skemmtilega á óvart að hægt var að fá tónlist og kvikmyndir lánaðar á safninu auk þess sem þar eru barnabækur á ýmsum tungumálum, m.a. taílensku.

Hópurinn tók miklum framförum fljótt. Þau voru dugleg að vinna heima, að skrifa í skrifarbækur og vinna stutt verkefni, voru virk í tímum og mjög áhugasöm. Það var greinilegt þegar nemendur höfðu æft sig heima því að stökkin urðu stór hjá þeim sem æfðu sig af fullum krafti. Í tímunum æfðu nemendur sig saman í hóp, með kennaranum, í þörum þar sem þau hjálpuðu hvert öðru og einnig hvert og eitt með kennaranum. Smám saman lásu þau setningu og setningu eitt og eitt þar sem kennarinn las með þeim og hópurinn fylgdist

með. Síðan lásu kennarinn og nemendur allan textann aftur saman. Kennarinn fylgdist með framförum hvers og eins og ýtti á þau að halda áfram. Þau gátu öll stautað sig áfram ein í gegnum texta um daglegt líf í lokin, fyrir utan einn nemanda sem gat bara lesið stystu orðin.

Árangur námskeiðsins var ótvíræður. Yfirmenn á vinnustöðum nemendanna sáu talsverðar framfarir í tali, skrift og lestri á latneskt letur. Bæði yfirmenn og nemendurnir sjálfir sögðu að allir notuðu meiri íslensku í vinnunni og gengi betur að skilja leiðbeiningar og að nýta sér skrifaðar upplýsingar.

Í stuttu máli sagt tókst verkefnið vonum framar. Það var greinileg þörf fyrir þetta framtak og voru þátttakendur mjög þakklátir fyrir að fá námskeið sem hentaði þeirra þörfum. Allir nemendurnir utan einn voru læsir á sínu móðurmáli en meirihlutinn kunnir ekki íslenska stafrófið. Í lok námskeiðsins voru þó allir stautfærir eða hæglæsir. Tveir nemendanna eru hugsanlega lesblindir og einn er afar hljóðvilltur. Þessir nemendur þurfa sérhæfðari úrræði. Nemendurnir tóku ekki einungis framförum í lestri og skrift heldur einnig í almennri íslensku og ekki síst í sjálföryggi. Það var gott að sjá hvernig smám saman eins og tognaði úr þeim og þau byrjuðu að opna sig og spyrja út í ýmislegt sem þau töldu sig ekki geta spurt um áður. Námskeiðið sýndi að sérhæfð lestrar- og skriftarnámskeið fyrir fólk, sem er læst á sitt letur en ólæst á það latneska, getur skilað miklum árangri á stuttum tíma. Nýr heimur byrjar að opnast fyrir þeim og það er gleðiefni að þessi hópur heldur áfram að læra á Tunguhálsi í haust með styrk frá Eflingu – stéttarfélagi og SFR. Vonandi verður hægt að styðja við bakið á fleirum í þeirra sporum í framtíðinni.

Það er tvennt ólíkt að hafa aldrei lært að lesa og kunna þá tækni þótt um annað letur sé að ræða. Það er ekki óeðlilegt að fólk frá fjarlægum málsvæðum sé ólæst á latneskt letur og því á ekki að fylgja skómm. Færni í lestri og skrift á öðru letri en móðurmálinu kemur hins vegar ekki af sjálfu sér og ekki með því að sitja á íslenskunámskeiði með „öllum hinum“ sem kunna latneska letrið. Það er nauðsynlegt að fá sérhæfða kennslu og þjálfun í lestri og skrift á nýju letri. Stjórnvöld, fræðsluaðilar, fyrirtæki og kennarar þurfa að til-einka sér ný viðhorf gagnvart lestrar- og skriftarkennslu full-orðinna innflytjenda og námskeið af þessum toga þurfa að vera sjálfsagður þáttur í námsframboði skóla og stofnana.



Útskrift úr námskeiðinu Lestur og tal.

Úr umsögunum Völu Þórsdóttur um nemendurna við lok námskeiðsins:

*A var alveg ólæs og erfitt að skilja hana, ... hún átti erfitt með að læra stafrófið en þar spilar aldurinn og vanmátturinn gagnvart hinu skrifaða orði mikið inn í. Hún tók miklum framförum á námskeiðinu og var farin að geta raðað saman orðum og stautað sig áfram í gegnum stutta texta. Hún víxlar stöfum og sleppir bæði þegar hún les og þegar hún skrifar en það er oft merki um lesblindu. Hún þarf meiri lestrar- og skriftarkennslu.*

*D kunnir ekkert í stafrófinu og kemur úr arabískum má heimi. Í byrjun sneru stafirnir upp og niður, spegluðust og sneru jafnvel öfugt þótt þeir væru mjög vel skrifaðir og hún hefði verulega vandað sig. ... D er hins vegar harðákveðin í að læra að lesa og skrifa og æfði sig mikið heima. Hún var snögg að læra stafrófið og smám saman fór að bera minna á viðsnúningi og rugli í stöfunum. Hún var farin að geta lesið hægt og rólega í lok námskeiðs og skrifa orð við myndir og koma með orð sem hún hafði skrifað fyrir mig til að fara yfir og leiðrétta.*

## ઈગ્શ્વ

Tailenska  
orðið: stafróf

## ل ي م ج ح ا ب ص

Arabíska  
setningin: góðan daginn

## කෝමිගේ පොත

Singalíska  
setningin: Hvar er bókin mín?

T hefur verið á Íslandi í fjögur ár. Það er erfitt að skilja hann hvort sem hann talar íslensku eða það litla sem hann kann í ensku. Hann er samt duglegur að reyna og er búinn að læra stafrófið en ekki er hægt að segja að hann sé orðinn læs. Hann rétt stautar sig í gegnum stystu orðin og er mjög feiminn við það. Hann þarf mun meiri þjálfun.

V er yngst í hópnum og feimin. Hún kunnir ekki stafrófið og var mjög óörugg í byrjun, hún þorði varla að taka þátt. Hún hefur hins vegar braggast mjög mikið og alltaf lært vel heima. Hún kann nú stafrófið og getur lesið einfaldan texta. Hún skrifar vel og er vandvirk. Hún ruglar saman L, R og N en það er mjög algengt hjá Tailendingum.

S þekkti stafrófið en kunnir það ekki allt saman. Hún hefur mikinn áhuga á að ná hljóðunum rétt og æfir sig mikið. Hún var dugleg að gera heimavinnuna og taka þátt í tímum og fljót að byrja að stauta sig áfram og getur lesið einfaldan texta nokkuð hnökralaust. Hún skrifar mjög fallega og er verulega vandvirk. Hún er svolítið feimin við að taka af skarið, að trúa því að hún geti lesið. Hún þyrfti meiri kennslu til að ná fluginu. Hún á ekki langt í land með að teljast alveg læs.

K þekkti stafrófið í upphafi og er skýrmælt. Hún hefur hins vegar ekki mikinn orðaforða og óörugg með að tala en skilar mjög mikið. Hún var mjög vinnusöm, vandvirk, áhugasöm og fljót að læra. Hún gat í lokin lesið einfalda texta hnökralaust og orðin frakkari við að skrifa orð sjálf.

R er altalandi á íslensku og ákveðin í því að ná því að læra að lesa og skrifa. Hún vann heimavinnuna sína vel, kom með mikið og gott innlegg og var gjarnan túlkur þegar eitthvað skildist ekki nógu vel.

C er mjög vandvirk og hörkudugleg. Hún er hins vegar feimin og mjög hrædd við að gera mistök. Hún skrifar fallega og talar nokkuð skýrt þótt hún eigi erfitt með framburð á R. Hún vildi ekki lesa upphátt þegar aðrir heyrðu en las upphátt þegar við vorum bara tvær. Hún hefur tekið mikið stökk þar sem hún kunnir ekki stafrófið í byrjun en er núna stautfær, forvitin og orðin svolítið stolt af sér.

B er læs og skrifandi. Hann kom í hópinn því að hann vildi fá meira öryggi. Hann tók miklum framförum og rithöndin styrktist mikið ásamt því sem stafsetningin batnaði. Ég tel ekki nauðsyn á að B fari á annað lestrar- eða skriftarnám-skeið en það er hins vegar ómetanlegt að hafa hann í þessum hópi sem var óöruggur og með lélega sjálfmynd eftir að hafa verið einangraður í mörg ár vegna ólæsis og minnimáttarkenndar.

## UM HÖFUNDINN

Sólborg Jónsdóttir starfar sem verkefnastjóri og íslenskukennari hjá Mími-símenntun. Sólborg hefur ásamt Þorbjörgu Halldórsdóttur samið bæði almennt og starfstengt námsefni í íslensku fyrir útlendinga.

Kennari námskeiðsins var Vala Þórsdóttir, leikritahöfundur og íslenskukennari.

ÁSMUNDUR HILMARSSON

UM MARKHÓPA FRÆÐSLUMIÐSTÖÐVAR  
ATVINNULÍFSINS

Árið 2008 taldi vinnuafli á íslenskum vinnumarkaði alls 183.500 manns. Af þeim höfðu 63.800, sem er um 35% af öllu vinnuafli ársins 2008, aðeins lokið grunnmenntun. Markhópur FA er sá hluti vinnuafilsins sem hefur ekki aðra skólamenntun en grunnmenntun. Karlar í markhópi FA voru 33.500 en konur 30.300.

Til vinnuafils teljast þeir sem eru á aldrinum 16–74 ára, í vinnu eða í atvinnuleit. Í gögnum Hagstofu Íslands er vinnuafli skipt eftir menntun: grunnmenntun (ISCED 1,2), starfs- og framhaldsmenntun (ISCED 3,4) og háskólamenntun (ISCED 5,6).

Samkvæmt Ólafi Má Sigurðssyni, sérfræðingi í atvinnu- og félagsmáladeild Hagstofu Íslands, var árið 2008 farið markvisst í að endurskoða upplýsingar um menntun í vinnu- markaðsrannsókn Hagstofunnar frá og með árinu 2003. Öll gögn um menntun í vinnu- markaðsrannsókninni, sem birt voru frá 2003 fram til 2006, voru yfirfarin og samkeyrð við prófa- og menntunarskrár Hagstofunnar. Í ljós kom að hlutfall þeirra sem höfðu einungis grunnmenntun var ofmetið en sá hópur er einmitt markhópur Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins. Í stað þess að markhópur FA væri 40% af vinnu- markaðnum eins og áður var talið reyndist það hlutfall eftir endurskoðun Hagstofunnar nú vera um 35%. Tafla 1 hér fyrir neðan sýnir breytingar á fjölda á 10 ára tímabili 1999–2008.

Milli árunna 1999 og 2008 fjölgaði í vinnuafli um 17%, í hópi þeirra sem hafa grunnmenntun fækkaði um tæp 6%,

í hópi þeirra sem hafa starfs- og framhaldsmenntun fjölgaði um 6% og í hópi þeirra sem hafa háskólamenntun fjölgaði um 116%. Milli árunna 2003 og 2008 fjölgaði í vinnuafli um 13%, þá fjölgaði um 5% í hópi þeirra sem hafa eingöngu grunnmenntun, í hópi þeirra sem hafa starfs- og framhaldsmenntun fjölgaði um rúm 6% og í hópi þeirra sem hafa háskólamenntun fjölgaði um 39%.

Þegar menntun á íslenskum vinnumarkaði er skoðuð eftir hlutföllum fyrir sama tímabil má sjá að hlutfall grunnmenntunar hefur lækkað jafnt og þétt eða úr 43% vinnuafilsins í 35%. Gríðarleg aukning hefur aftur á móti orðið í háskólamenntun þar sem hlutfallið árið 2008 var komið í 27% en var 15% árið 1999. Sjá mynd 1.

Þegar markhópur FA er skoðaður eftir kynjum má sjá að hlutföll kynjanna hafa breyst nokkuð síðustu árin. Árið 1999



Ásmundur Hilmarsson

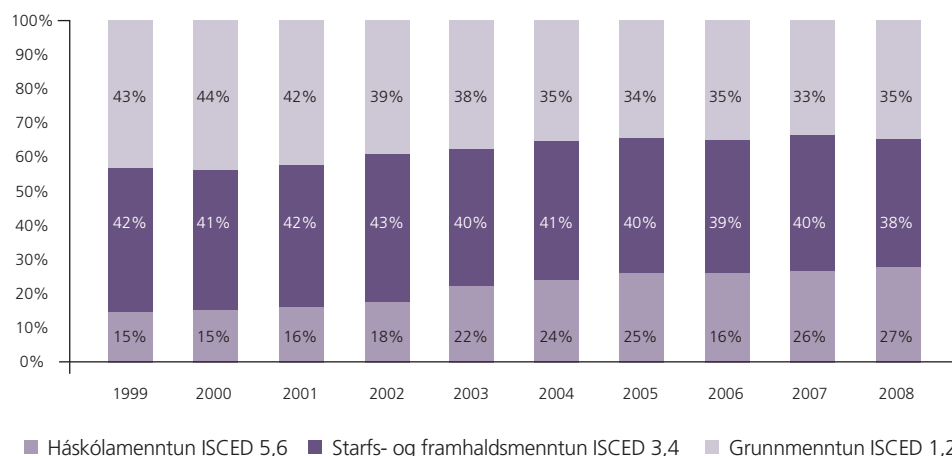
Tafla 1. – Staða á vinnumarkaði eftir menntun 1999–2008

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	% 99–08
Grunnmenntun	67.700	70.400	68.800	63.500	60.900	56.800	57.100	61.200	60.700	63.800	-6%
Starfs- og framhaldsmenntun	65.600	65.600	68.100	70.100	65.300	65.700	66.400	68.100	73.100	69.500	6%
Háskólamenntun	23.200	24.000	25.800	28.400	36.100	38.600	42.100	45.400	47.700	50.200	116%
Samtals	156.500	160.100	162.700	162.000	162.400	161.100	165.600	174.600	181.500	183.500	17%

Tafla 2. Hlutfall karla og kvenna með grunnmenntun 1999–2008

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Karlar og konur með grunnmenntun	43,2%	43,9%	42,2%	39,2%	37,5%	35,2%	34,5%	35,0%	33,5%	34,8%
Karlar með grunnmenntun	19,6%	20,9%	20,1%	17,9%	17,7%	16,6%	16,9%	18,4%	17,6%	18,3%
Konur með grunnmenntun	23,6%	23,0%	22,1%	21,3%	19,8%	18,6%	17,6%	16,6%	15,9%	16,5%

Mynd 1. Vinnuafli: Hlutfall eftir menntun 1999–2008



var hlutfall kvenna, sem aðeins hafa lokið grunnnámi, 24% vinnuafslsins en hlutfall karla 20%. Árið 2003 var hlutfall kvenna 21% en karla 18% en árið 2008 var hlutfall kvenna 17% en karla 18%. Sjá töflu 2.

Konum, sem hafa aðeins grunnenntun, fækkaði á milli árána 1999 og 2008 um 6.700 eða um 18% en konum, sem lokið höfðu háskólaprófi fjölgaði úr 10.100 í 25.600 eða um 153%.

Pó svo FA skilgreini markhóp sinn þá sem eru 16–74 ára á vinnumarkaði og eru án prófs úr framhaldsskóla eru þeir sem eru á aldrinum 25–65 ára með stutta formlega menntun einnig áhugaverður hópur. Í ljósi breyttrar stöðu á vinnu-

markaði í dag með hærri hlutfalli fólks á án atvinnu hefur FA horft í auknum mæli til atvinnuleitenda þegar kemur að úrræðum fyrir markhópinn. Þeir sem eru án atvinnu eru hluti af vinnumarkaðnum og því ber FA að þjónusta þá einstaklinga líka.

Árið 2008 var hlutfall þeirra sem höfðu aðeins lokið grunnenntun á aldrinum 25–65 ára um 29% af heildarvinnuafslinu og hefur þetta hlutfall verið nokkuð stöðugt síðustu árin en lækkað örlítið frá árinu 2003 þegar hlutfallið var 32%. Töflur 3 og 4 sýna hvernig grunnenntun hjá hópnum 25–65 ára hefur þróast eftir búsetu á árunum 2003–2008.

Eins og sjá má í töflu 4 hefur hlutfall grunnenntunar

Tafla 3. Fjöldi 25–65 ára á vinnumarkaði sem lokið hafa grunnenntun

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Höfuðborgarsvæðið</b>	22.700	22.100	21.200	21.100	21.600	23.300
Suðurnes	3.300	3.700	3.600	3.100	3.800	4.900
Vesturland	3.000	3.000	2.700	2.900	3.100	2.700
Vestfirðir	1.600	1.500	1.200	1.300	1.500	1.400
Norðurland vestra	2.200	2.200	2.200	1.900	1.600	1.900
Norðurland eystra	5.700	5.300	5.200	6.200	6.000	5.600
Austurland	2.600	2.900	2.800	2.400	2.400	2.400
Suðurland	4.100	4.000	4.300	5.300	4.500	4.400
<b>Samtals</b>	<b>45.200</b>	<b>44.700</b>	<b>43.200</b>	<b>44.200</b>	<b>44.500</b>	<b>46.600</b>

Tafla 4. Hlutfall 25–65 ára á vinnumarkaði sem hafa lokið grunnmenntun

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Höfuðborgarsvæðið</b>	25%	24%	23%	22%	21%	22%
<b>Suðurnes</b>	46%	48%	46%	41%	49%	49%
<b>Vesturland</b>	42%	44%	42%	40%	39%	35%
<b>Vestfirðir</b>	50%	50%	38%	38%	41%	39%
<b>Norðurland vestra</b>	49%	49%	47%	40%	33%	35%
<b>Norðurland eystra</b>	40%	35%	32%	38%	38%	39%
<b>Austurland</b>	43%	45%	47%	48%	44%	43%
<b>Suðurland</b>	41%	40%	42%	46%	38%	37%
<b>Allt landið</b>	<b>32%</b>	<b>31%</b>	<b>29%</b>	<b>29%</b>	<b>28%</b>	<b>29%</b>

Þeirra sem eru á aldrinum 25–65 ára lækkað úr 32% í 29% þegar allt landið er skoðað. Áhugavert er hins vegar skoða þessa þróun m.t.t. búsetu. Þar er áberandi hversu mikið hlutfall grunnmenntunar hefur lækkað á Norðurlandi vestra, Vestfjörðum og Vesturlandi á meðan þetta hlutfall hefur hækkað á Suðurnesjum.

Þrátt fyrir að hlutfall þeirra sem teljast til markhóps Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins hafi lækkað umtalsvert á síðustu 10 árum og margir einstaklingar hafi lokið starfs- og framhaldsmenntun sem og háskólamenntun hefur Fræðslumiðstöðin enn mikið verk að vinna. Fræðslumiðstöð atvinnulífsins mun halda áfram að beina starfsemi sinni að þessum hópi, óháð búsetu, fjölga einstaklingum sem sækja sér aukna menntun með bættu aðgengi að náms- starfsráðgjöf, fleiri tækifærum til raunfærnimats og fjölbreyttara úrvali námsleiða.

#### HEIMILDIR:

Vinnumarkaðsrannsókn Hagstofu Íslands. Vinnumarkaðsrannsóknin nær til allra sem eru búsettir hér á landi á aldrinum 16–74 ára. Hagstofan notar alþjóðlega flokkunarstaðalinn ISCED (International Standard Classification of Education) við flokkun menntunar. Árið 2003 var tekin í notkun ný útgáfa af ISCED-staðlinum, ISCED-97.

#### UM HÖFUNDINN

Ásmundur Hilmarsson starfar sem sérfræðingur hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Hann er húsasmiður en hefur unnið að félags- og fræðslumálum í yfir 25 ár.

## TIL GREINAHÖFUNDA

**Við stefnum að því að hafa staðlaðan frágang og því biðjum við höfunda að kynna sér vel upplýsingarnar á þessari síðu.**

### EFNISVAL

Ritnefnd ákveður sjónarhorn og áherslur hvers ársrits, hefur samband við höfunda efnis og tekur afstöðu til þess hvort grein verður birt í ritinu.

### EFNI SEM Á ERINDI Í GÁTT

Gátt er ársrit sem ætlað er að vera vettvangur fyrir efni um fræðslumál fullorðinna með sérstakri áherslu á starfsfræðslu. Í ritinu verða bæði ritryndar greinar og almennar og þar fer fram kynning á rannsóknum og lausnum í fullorðinsfræðslu og símenntun, jafnt hagnýtum sem fræðilegum. Ritið birtir greinar, viðtöl og frásagnir af nýjungum, farsælum verk-efnum, framtíðarhugmyndum og breytingum á sviði símenntunar og starfsfræðslu ásamt reynslusögum af fræðsluverk-efnum á Íslandi, bæði úr fyrirtækjum og fræðslustofnunum.

### LESENDAHÓPUR

Lesendur eru breiður hópur þeirra sem koma að fullorðinsfræðslumálum á Íslandi, stjórnendur, leiðbeinendur, námsráðgjafar, kostendur fræðslu, kaupendur fræðslu, nemendur og þátttakendur. Textinn þarf að höfða til þessa breiða hóps, vera skýr og aðgengilegur og hafa augljósa tilvísun í eða tengsl við það hagnýta hlutverk sem Fræðslumiðstöðin gegnir.

### FRÆÐIGREINAR OG ANNAÐ EFNI

Áskilið er að þær fræðigreinar sem birtar verða hafi ekki birst í öðru íslensku riti. Almenn er miðað við að fræðigreinar og annað efni sem birtist í ritinu sé á bilinu 1000–4000 orð að lengd og með þarf að fylgja stuttur útdráttur (hámark 200 orð) sem hafður er fremst. Ætlast er til að höfundar breyti efni og lagfæri það í samræmi við ábendingar ritnefndar. Verulegar lagfæringar í próförk eru bornar undir höfund.

Efni í ritið á að senda með tölvupósti til ritstjórnar.

### MYNDSKREYTINGAR

Höfundar efnis eru beðnir að hafa samráð við ritstjórn um skil á myndefni sem fylgir greinum þeirra.

### HEIMILDIR

Um tilvísanir og heimildaskrá vegna greina í ársritinu vísast til hins svokallaða APA-tilvísanakerfis bandaríska sálfræðingafélagsins. Handhægar upplýsingar um það er einnig að finna í ritinu Gagnfræðakver handa háskólanemum eftir Friðrik H. Jónsson og Sigurð J. Grétarsson.

Dæmi um heimildaskráningu:

American Psychological Association. (2001). Publication Manual of the American Psychological Association (5. útgáfa). Washington: APA.

Friðrik H. Jónsson og Sigurður J. Grétarsson. (2002). Gagnfræðakver handa háskólanemum (3. útgáfa). Reykjavík: Háskólaútgáfan.

### UPPLÝSINGAR SEM ÞURFA AÐ KOMA FRAM

Með öllu efni sem sent er í ritið fylgi sérstök titilsíða, á henni þurfa að vera eftirfarandi upplýsingar:

- Titill greinar, viðtals eða frásagnar sem gefi sem ljósasta mynd af efnisinnihaldi.
- Fullt nafn og núverandi staða höfundar
- Síma- og faxnúmer, netfang

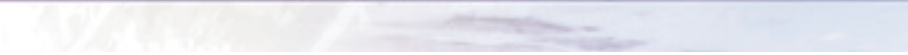
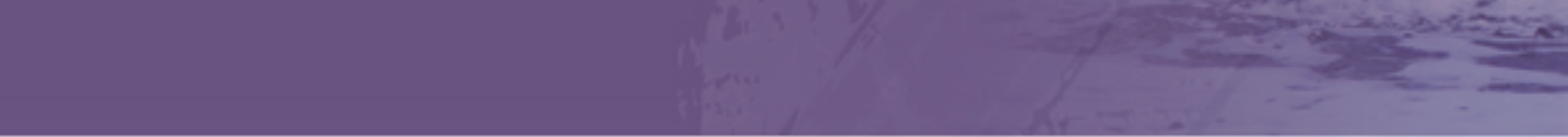
### UPPLÝSINGAR UM HÖFUND

Fræðigreinum þarf að fylgja örstutt ferillýsing höfundar, þ.e. bakgrunnur og reynsla á sviði fullorðinsfræðslu, staða þegar greinin er skrifuð, sérfræði- og/eða rannsóknasvið og nýleg mynd, í tölvutæku formi og góðri upplausn, a.m.k. 300 dpi miðað við a.m.k. 5 cm breidd.

### ÚTDRÁTTUR – SKRÁNING OG ENSK ÞÝÐING

Ársritið verður efnistekið og greinar skráðar í Gegni sem er bókasafnskerfi allra landsmanna. Útdrátturinn verður þýddur á ensku og birtur bæði á ensku og íslensku í ritinu til þess að auðvelda efnistöku og gera ritið aðgengilegt fyrir erlenda lesendur.







Nóvember 2009.

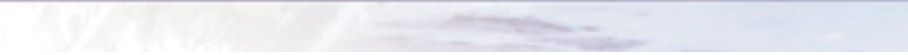
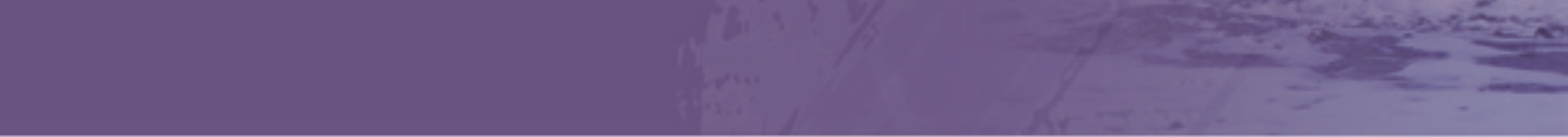
Ritstjórn: Björgvin Þór Björgvinsson, Ingibjörg E. Guðmundsdóttir,  
Sigrún Jóhannesdóttir og Sigrún Kristín Magnúsdóttir.

Útgefandi: Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.

Hönnun: SKAPARINN AUGLÝSINGASTOFA.

Prentun: GuðjónÓ.

ISSN 1670-5386





FRÆÐSLUMIÐSTÖÐ  
ATVINNULÍFSINS

[www.frae.is](http://www.frae.is)

Skeifan 8 • 108 Reykjavík  
Sími 599 1400 • Fax 599 1401 • [frae@frae.is](mailto:frae@frae.is)