

FJÓLA MARÍA LÁRUSDÓTTIR

NÁMS- OG STARFSRÁÐGJÖF Á VINNUSTAÐ RÁÐGJAFAR Á FARALDSFÆTI

Á þessu ári hafa verið gerðir samningar við símenntunarmiðstöðvar um land allt um framkvæmd náms- og starfsráðgjafar á vinnustað. Byggt er á tilraunaverkefni sem Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (FA) og Mímir – símenntun unnu í samstarfi við Starfsafl – Starfsmennt samtaka atvinnulífsins og Flóabandalagsins og Eflingu – stéttarfélag. Náms- og starfsráðgjafar munu fara á vinnustaði sinna svæða þar sem þeir kynna ráðgjöfina og veita einstaklingsviðtöl um nám og störf. Áhersla er lögð á að hvetja fólk til virkrar símenntunar. Ráðgjöfin er fjármögnuð til þriggja ára. Með þessari framkvæmd er Ísland komið í hóp fremstu þjóða hvað varðar þróun náms- og starfsráðgjafar fyrir fólk á vinnumarkaði.

AÐDRAGANDI

Í skýrslu OECD, Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap, 2004, kemur fram að bæta þurfi sérstaklega aðgengi fullorðins fólks á vinnumarkaði að náms- og starfsráðgjöf. Í flestum Evrópulöndum eru fá tækifæri fyrir þennan hóp enda sækir hann sér síst ráðgjafar. Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hefur frá upphafi leitað leiða við að byggja upp náms- og starfsráðgjöf fyrir fólk á vinnumarkaði með stutta skólagöngu sem er markhópur FA. Það er liður í því að hvetja fólk til náms og upplýsa það um námsmöguleika. Í tilraunaverkefninu Námsráðgjöf á vinnustað, sem Fræðslumiðstöð atvinnulífsins og Mímir – símenntun unnu í samstarfi við Starfsafl – Starfsmennt samtaka atvinnulífsins og Flóabandalagsins og Eflingu – stéttarfélag (sjá umfjöllun í Gátt 2004), var lögð sérstök áhersla á að færa ráðgjöfina til fólksins í gegnum samstarf við ýmis fyrirtæki. Af þeim 441 einstaklingi, sem kynning á ráðgjöfinni náði til, komu 35% í viðtal á vinnustað. Þetta hlutfall gaf sterkt til kynna að áhugi og þörf markhópsins fyrir náms- og starfsráðgjöf var fyrir hendi og að finna þyrfti hentuga leið til að gera hana aðgengilega og varanlega fyrir þennan hóp.

Þann 15. nóvember 2005 gaf ríkisstjórnin út yfirlýsingu í tengslum við endurnýjun kjarasamninga Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins. Í yfirlýsingunni er kveðið á um aukin framlög til fullorðinsfræðslu og starfsmenntamála, m.a. með því að efla náms- og starfsráðgjöf fyrir einstaklinga á vinnumarkaði með litla formlega menntun. Ákveðið var að koma á laggirnar einstaklingsmiðaðri náms- og starfsráðgjöf á vegum símenntunarmiðstöðvanna um land allt. Hlutverk FA í þessu verkefni er, samkvæmt samningi við Menntamálráðuneytið 2006, að þróa

aðferðafræði og miðla sérfræðiþekkingu með handleiðslu og kennslu (sjá www.frae.is). Um er að ræða veigamikil samstarfsverkefni sem fjármagnað hefur verið til þriggja ára.



Fræðsluaðilar sem veita náms- og starfsráðgjöf í atvinnulífinu

1. Mímir – símenntun, Reykjavík
2. Símenntunarmiðstöðin á Vesturlandi
3. Fræðslumiðstöð Vestfjarða
4. Farskólinn – miðstöð símenntunar á Norðurlandi vestra
5. Símenntunarmiðstöð Eyjafjarðar
6. Þekkingarsetur Þingeyinga
7. Þekkingarnet Austurlands
8. Fræðslunet Suðurlands
9. Viska, fræðslu- og símenntunarmiðstöð
10. Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum



FRAMKVÆMD

Náms- og starfsráðgjafar símenntunarmiðstöðvanna fara í heimsóknir á vinnustaði þar sem þeir kynna þjónustuna og veita einstaklingsviðtöl. Vinnuferlið er eftirfarandi:

1. Ráðgjafi hefur samband við stjórnendur í fyrirtæki og kynnir þjónustuna
2. Samkomulag næst um framkvæmd ráðgjafarinnar í fyrirtækinu (t.d. um kynningu)
3. Kynning á þjónustunni fyrir starfsmenn
4. Starfsmönnum gefst tækifæri til að skrá sig í einstaklingsviðtöl
5. Viðtalstímar skipulagðir í samráði við yfirmenn
6. Viðtöl á vinnustað eða í húsakynnum símenntunarmiðstöðva
7. Eftirfylgni og úrvinnsla

Náms- og starfsráðgjafar hafa verið ráðnir við flestar símenntunarmiðstöðvarnar á landbyggðinni og til Mímis – símenntunar. Lögð hefur verið áhersla á að fá menntaða náms- og starfsráðgjafa til starfa þar sem þeirra fagþekking nýtist vel. Á þessum vettvangi gefst ráðgjöfunum einnig tækifæri til að þróa með sér nýja færniþætti í nýju vinnuferli. Í því reynir m.a. á færni ráðgjafanna sem eins konar sölumanna. Hafa þarf samband við fyrirtækin og lýsa þeirri þjónustu sem náms- og starfsráðgjöf á vinnustað felur í sér. Afar brýnt er að geta fært rök fyrir því hvernig þjónustan getur gagnast fyrirtækinu því að margir gætu talið að með ráðgjöfinni væri ætlunin að hvetja starfsmenn úr vinnu og aftur inn í formlega skólakerfið. Ætlunin er hins vegar fyrst og fremst að hvetja fólk til þess að vera virkt í eigin símenntun og færniuppbyggingu í starfi og einkalífi. Tilgangur ráðgjafarinnar felur því í sér ávinning fyrir bæði fyrirtæki og starfsmenn þess. Styrkur mannaúðsins er styrkur fyrirtækisins. Ráðgjafarnir leggja sig fram við að kynna sér fræðsluþarfir og fræðslustefnu fyrirtækjanna sem þeir sækja heim til að geta upplýst starfsmenn um möguleika til starfsþróunar. Jafnframt geta þeir m.a. upplýst um ýmsar óformlegar námsleiðir sem sérstaklega eru

sniðnar að þörfum fólks á vinnumarkaði sem og sjóði og styrkjamöguleika.

SAMSTARF VIÐ FYRIRTÆKIN

Í náms- og starfsráðgjöf er lögð áhersla á hagsmuni einstaklingsins og ráðgjöf veitt út frá forsendum hans. Staðan er þó aðeins önnur þegar um er að ræða ráðgjöf fyrir starfsmenn fyrirtækis á vinnutíma. Þá er mikilvægt að vinnuveitandinn sé vel upplýstur um tilgang og innihald ráðgjafarinnar. Í Leonardó-verkefninu Guidance merger (Svensson, Tallvid og Williams, 2005. Guidance merger, summary report. Leonardo Da Vinci Programme 2002-2006. Vefsíða: <http://www.guidancemerger.org/>) er sjónum m.a. beint að ráðgjöf í atvinnulífinu og bent á mikilvægi þess að vekja áhuga og traust fyrirtækisins á ráðgjöfinni. Gagnlegt getur verið fyrir ráðgjafann að velta fyrir sér spurningunni: Í hverju felst árangursrík náms- og starfsráðgjöf



Sigrún Þórarinsdóttir og Sigríður Dís Gunnarsdóttir náms- og starfsráðgjafar hjá Mími-símenntun með kynningu á vinnustað

fyrir fyrirtækið? Taka þarf tillit til þess að staður og stund er eign fyrirtækisins. Það hefur sýnt ráðgjafanum traust til að nálgast starfsmenn sína með ákveðinn boðskap sem þarf að vera viðeigandi. Það myndi koma yfirmönnum í opna skjöldu ef ráðgjafi legði áherslu á að fræða alla starfsmenn um starfsleitaráðferðir, svo að dæmi sé nefnt, nema ef uppsagnir væru fram undan. Ráðgjafinn þarf því að vera mjög meðvitaður um hagsmuni fyrirtækisins og geta átt gott og opið samstarf við fulltrúa þess. Við náms- og starfsráðgjöf á vinnustað þarf því að hafa hagsmuni



einstaklingsins sem og fyrirtækisins í huga. Finna þarf siðferðilegt jafnvægi til að þjónustan öðlist traust beggja aðila og nái að vaxa og dafna í umsjón náms- og starfsráðgjafa.

KYNNING Á GAGNSEMI NÁMS- OG STARFSRÁÐGJAFAR

Þegar samstarfi hefur verið komið á við fyrirtæki þarf ráðgjafinn að snúa sér að starfsmönnum og upplýsa þá um gagnsemi þjónustunnar/ráðgjafarinnar fyrir þá persónulega. Komið hefur í ljós að margt fólk á vinnumarkaði tengir ráðgjöf af þessu tagi aðallega við formlega skólakerfið og skilgreinir hana fyrst og fremst fyrir skólafólk (Námsráðgjöf á vinnustað, Gátt 2004). Áherslan er því einnig á að kynna almennt þá þjónustu sem náms- og starfsráðgjöf felur í sér.

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hefur gefið út kynningarefni fyrir náms- og starfsráðgjöf á vinnustað. Um er að ræða bækling og veggspjald sem ráðgjafar símenntunarmiðstöðvanna geta dreift á vinnustöðum. Í kynningarefninu er lögð áhersla á að lýsa því hvað náms- og starfsráðgjöf felur í sér sem og framkvæmd verkefnisins. Einnig er þar að finna upplýsingar um hverjir veita þjónustuna.



ÁHERSLUR Í RÁÐGJÖFINNI

Undanfarna áratugi hafa miklar breytingar orðið á vinnumarkaði sem haft hafa áhrif á starfsferil einstaklingsins. Það er ekki lengur hægt að tala um að beina brautin svokallaða, skólaganga, vinna og eftirlaun í þessari röð, sé það ferli sem flestir fylgi. Nú er allt breytingum háð og fólk á vinnumarkaði þarf að vera í stakk búið til að bregðast við auknum og breyttum færnikröfum í þeim störfum sem það gegnir um ævina

Náms- og starfsráðgjafar, sem sinna fullorðnu fólki á vinnumarkaði, mæta afar misleitum hópi einstaklinga sem staddir eru á mismunandi stöðum í lífinu. Sumir í hópnum hafa þegar tekið ákvörðun um nám og starf, búa yfir mikilli sjálfsþekkingu og hafa þörf fyrir upplýsingar eða leiðbeiningar við að ná markmiði sínu. Aðrir hafa farið á vinnumarkaðinn án mikillar umhugsunar eða leiðsagnar, eiga erfitt með að taka ákvarðanir og hafa litla þekkingu á eigin færni og áhugasviði. Sumir hafa verið virkir í eigin símenntun og þurfa aðeins ábendingu um viðeigandi möguleika en aðrir vilja fá aðstoð við að greina betur stöðu sína. (Kerka, 1995. Adult Career Counseling in a New Age. ERIC Digest No. 167. Vefsíða: <http://www.ericdigests.org/1996-3/age.htm>.)

Reynsluheimar tveggja einstaklinga eru aldrei eins en við eigum það sameiginlegt að öll búum við yfir styrkleikum sem mikilvægt er að fá hvatningu til að þróa. Hagsmunir einstaklingsins felast í því að ráðgjafinn leiðbeini honum út frá þeim punkti sem hann er staddur og byggir ráðgjöfina á því markmiði að draga fram styrkleika og finna leiðir til áframhaldandi færniuppbyggingar. Áherslur í ráðgjöfinni eru því upplýsingamiðlun, fræðsla og leiðsögn sem miðar að því að leiðbeina einstaklingnum við að auka sjálfsþekkingu sína, þekkingu á námsmöguleikum og færni í að velja sér hentugar leiðir í símenntun.

Í ýmsum OECD-skýrslum hefur náms- og starfsráðgjöf verið dregin fram sem lykilþáttur í því ferli að virkja fólk í símenntun. Í skýrslu OECD, Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap, 2004, er stefnumótendum m.a. bent á mikilvægi þess að þróa kerfi þar sem fólk fær



þjálfun í að stýra eigin starfsþróun (career management). Lögð er áhersla á fjölbreyttar leiðir við slíka þjálfun allt eftir þörfum ráðþegans sem og náið samstarf við náms- og starfráðgjafa um þróun málaflokksins. Hér má sjá skilgreiningu OECD, Evrópuráðsins og Alþjóðabankans á náms- og starfsráðgjöf (career guidance):

Náms- og starfsráðgjöf felur í sér þjónustu og aðgerðir sem hafa það að markmiði að aðstoða einstaklinga, óháð aldri og stöðu í lífsleiðinni, að velja sér menntun, þjálfun og að skipuleggja starfsferil sinn. Slík ráðgjöf er veitt í grunnskólum, háskólum, framhaldskólum, í starfsþjálfun, í opinberri þjónustu, í atvinnulífi, á vinnustað, í félagsstarfi og í einkarekstri. Starfsemi sem tengist slíkri ráðgjöf býðst einstaklingum sem og hópum, jafnt beint á milli aðila (face-to-face) sem og fjarþjónusta (t.d. hjálplínur og þjónusta um vefkerfi). Þessi þjónusta veitir upplýsingar um atvinnumál (í t.d. prentuðu eða rafrænu formi), um aðferðir til að meta færni og þekkingu (þ.m.t. sjálfsmat), ráðgjafarviðtöl, námskeið um atvinnumál (til að aðstoða eintaklinga við að efla sjálfsþekkingu, læra að þekkja tækifæri og bæta færni sína í að stýra eigin færniuppbyggingu). Auk þess getur þjónustan falið í sér námskeið sem gera starfsfólki kleift að prófa ný störf áður en ákvörðun um breytingu er tekin sem og námskeið sem kenna leit að nýju starfi og aðstoð er veitt fyrir þá sem eru að skipta um vettvang.

Career Guidance: A Handbook for Policy Makers, 2004

Kanadíska ríkisstjórnin (GOC) og Blueprint for life/work design hafa þróað færni viðmið sem ganga undir nafninu Blueprint (<http://206.191.51.163/blueprint/home.cfm>). Blueprint er eins konar framkvæmdaráætlun um hvernig einstaklingur getur frá æsku og fram á fullorðinsár þróað færni sína í því að vera virkur í eigin færniuppbyggingu. Í framkvæmdaráætluninni eru færnistig ferlisins sett fram í aðgerðabundnum lýsingum. Lýsingarnar segja til um hvað einstaklingurinn á að vera fær um á hverju stigi. Markmiðið er ábyrgð og sjálfstæði. Einn færniþáttanna, sem lýst er, fjallar um að öðlast skilning á og stýra virkt eigin lífs- og starfsuppbyggingu. Til að ná tökum á þessum færniþætti er því m.a. lýst að einstaklingurinn þurfi að læra að afla sér upplýsinga úr ólíkum áttum og gera sér grein fyrir mikilvægi þess að þróa sveigjanleg skammtíma- og lang-

tímamarkmið í því skyni að þróa færni í starfi og einkalífi. Færni viðmið sem þessi geta nýst vel sem leiðarljós náms- og starfsráðgjafar á vinnustað.

Annað dæmi um sambærileg færni viðmið eru þau sem HRS Customer centred HR solutions (<http://www.hrs.ca/>) í Kanada hefur þróað. Tafla 1 lýsir færniþætti um símenntun (continuous learning). Hann fjallar um það hvernig þróa má færni í virkri færniuppbyggingu/símenntun skref fyrir skref.

Í þessum færniþætti getur einstaklingurinn séð hvar hann er staddur í því ferli að verða virkur og ábyrgur fyrir eigin símenntun og færniuppbyggingu. Ráðgjafinn leiðbeinir um leiðir við að ná hverju færni viðmiði fyrir sig. Ekki er síður mikilvægt að hann fylgist með eigin þróun á þessu sviði.

FRÆÐSLUDAGUR RÁÐGJAFA

Þann 18. ágúst sl. hélt FA, í samstarfi við Norrænt tengslanet um nám fullorðinna, fyrsta fræðsludag fyrir náms- og starfsráðgjafa símenntunarmiðstöðvanna og Mímis – símenntunar. Þar var lögð áhersla á að kynna þann vinnuramma sem gildir fyrir framkvæmd ráðgjafarinnar og



Þátttakendur á fyrsta fræðsludegi

þessi ný vettvangur skoðaður í gegnum framlag ýmissa hagsmunaaðila.



Tafla 1

SÍMENNTUN

Að greina og takast á við þarfir fyrir menntun og þróun til þess að bæta frammistöðu.

Framfarir í þrepum: Frumkvæði eykst. Starfsmaður leitast í vaxandi mæli við að læra það sem hann getur

1. þrep <i>Lærir þegar tækifæri gefst</i>	2. þrep <i>Leitast eftir tækifærum til að læra</i>	3. þrep <i>Gerir sína eigin frammistöðuáætlun</i>	4. þrep <i>Eykur færni í núverandi starfi</i>	5. þrep <i>Miðar nám við framtíðarþarfir</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Ber eigin færni og þekkingu saman við þær kröfur sem gerðar eru fyrir núverandi stöðu og þannig greinir námsþarfir sínar. • Nýtir námsmöguleika (t.d. námskeið, mat yfirmanns eða samverkamanna á frammistöðu) til þess að uppfylla þær kröfur sem gerðar eru til hans. • Yfirfir árangur af því sem hann hefur þegar unnið, hvað gekk vel eða illa, hvernig væri hægt að bæta frammistöðuna. 	<ul style="list-style-type: none"> • Biður um mat á frammistöðu, til þess að skýra betur námsþarfir • Fylgir málum eftir til þess að viðhalda færni og þekkingu. • Sækist eftir þjálfun í verkferlum sem eru í örri þróun. • Tileinkar sér í sífelli nýja þekkingu sem hann jafnframt beitir til þess að bæta frammistöðu 	<ul style="list-style-type: none"> • Safnar upplýsingum úr ýmsum áttum sem hann notar til að greina eigin styrkleika og veikleika í núverandi stöðu. • Greinir og skipuleggur þætti sem hann þarf að læra til þess að bæta sig í núverandi stöðu. • Fylgist með hvort hann nær áætluðum árangri í námi og breytir áætlun eftir þörfum. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fylgist með nýjungum í eigin starfi og greinir nýjar þarfir. • Sækist eftir áskorunum umfram það sem er á verksviði hans til þess að auka virði þess sem hann er að starfa við. • Með skipulögðum hætti sækir hann þekkingu í ferlum sem við fyrstu sýn tengjast ekki starf hans, en mynda samt sambönd og þekkingu sem nýtast vel í núverandi starfi þegar fram í sækir. 	<ul style="list-style-type: none"> • Er ávallt vakandi fyrir nýjungum sem snerta vinnuumhverfið sem heild. • Tekur að sér þróunarvinnu sem mætir framtíðarþörfum í skipulagningu á breiðari grundvelli en á hans eigin sviði.

ÍSLAND Í BRODDI FYLKINGAR

Náms- og starfsráðgjöf á vinnustað er nýjung sem felur í sér að náms- og starfsráðgjafar standa upp frá skrifborðunum og fara í fyrirtækin með þjónustu sem allir þurfa að hafa aðgang að en hafa ekki getað sótt sér hingað til, m.a. vegna staðsetningar hennar, hvenær hún fer fram og skorts á upplýsingum um gagnsemi hennar. Um er að ræða marksækna nálgun með áherslu á upplýsingamiðlun og hvatningu til virkrar símenntunar. Íslenskir stefnumótendur hafa hér lagt mikilvægt lóð á vogarskálarnar svo að þekkingarstig þjóðarinnar geti eflst í takt við aðrar Evrópuþjóðir.

UM HÖFUNDINN

Fjóla María Lárusdóttir hefur starfað sem náms- og starfsráðgjafi hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins frá árinu 2003 en vann m.a. áður hjá MFA og Mími-símenntun. Hún er með M.Sc. próf í náms- og starfsráðgjöf frá California State University á Long Beach og B.Ed próf frá Kennaraháskóla Íslands. Helstu verkefni hennar tengjast náms- og starfs-

ráðgjöf í atvinnulífinu, mati á raunfærni, þarfagreiningum og yfirfærslu þekkingar á vinnustað. Fjóla María er einnig verkefnisstjóri Leonardó tilraunaverkefnisins The Value of Work, ásamt Bjarna Ingvarssyni.

ABSTRACT

This year contracts have been signed with centres of lifelong learning all over the country, regarding the implementation of career counseling at the workplace. This is based on a pilot project launched by the Education and Training Service Centre (FA) and Mímir – Lifelong Learning, in cooperation with Starfsafl – Vocational Training Program and Educational Fund and Efling –trade union. Career counselors will visit workplaces in their district and provide individual counseling interviews on training and employment. Emphasis is placed on encouraging people to actively participate in lifelong learning. The counseling services are funded for three years. This action has made Iceland a leader at the international level regarding career counseling services in the employment market.