

ÁRSSKÝRSLA 2019

starfsafl



Ársskýrsla 2019

Um Starfsafl

Starfsafl – starfsmennt Samtaka Atvinnulífsins og Eflingar stéttarfélags, Verkalýðsfélagsins Hlífar og Verkalýðs- og sjómannafélags Keflavíkur og nágrennis, nefnt Flóabandalagið, varð til í tengslum við kjarasamninga vorið 2000. Þá var samið um stofnun sérstaks sjóðs sem ætlað er að byggja upp menntun almennra starfsmanna fyrirtækja.

Stjórn og starfsfólk

Stjórn sjóðsins er skipuð 6 mönnum, þremur frá Samtökum atvinnulífsins og þremur frá Flóabandalaginu.

Fulltrúar Flóabandalagsins 2019

Fjóla Jónsdóttir, formaður stjórnar

Kolbeinn Gunnarsson

Jóhann R. Kristjánsson

Fulltrúar Samtaka atvinnulífsins 2019

Hlíf Böðvarsdóttir.

Friðrik Friðriksson

Ingibjörg Ösp Stefánsdóttir

Varamenn Samtaka atvinnulífsins

Ragnar Árnason (SA)

Davíð Þorláksson (SA)

Varamenn Flóabandalagsins

Linda Baldursdóttir (Hlíf)

Sigurrós Kristinsdóttir (Efling)

Starfsfólk

Lísbet Einarsdóttir, framkvæmdastjóri.

Eva Björk Guðnadóttir, afgreiðsla umsókna og bókhald.

Þá kaupir Starfsafl þjónustu af skrifstofu Eflingar, svo sem vegna símsvörunar, tölvuþjónustu og afgreiðslu einstaklingsstyrkja.

Hlutverk og markmið

Hlutverk Starfsafls er margþætt og felur meðal annars í sér áherslu á kynningar- og hvatningarstarf er tengist starfsmenntun, að hafa frumkvæði að þróunarverkefnum í starfsmenntun og kanna þarfir atvinnulífsins fyrir starfsmenntun almennra starfsmanna.

Dagleg störf speglast einna helst í því hlutverki að styrkja einstaklinga og fyrirtæki vegna starfsmenntunar samkvæmt nánari reglum stjórnar, styðja við skipulag og stefnumótun fræðslu í fyrirtækjum, aðkomu að námsefnisgerð og öðrum þeim verkefnum sem aðilar semja sérstaklega um í kjarasamningi.

Skipulag og starfshættir

Verklag sjóðsins er á þann veg að félögin sem að honum standa, Efling, VSFK og Hlíf, sjá um alla umsýslu og útgreiðslu styrkja til sinna félagsmanna en styrkir til fyrirtækja eru afgreiddir af skrifstofu

Starfsafls. Umsóknir um einstaklingsstyrki sem eru ekki skýrar eru bornar undir framkvæmdastjóra Starfsafls og skotið til stjórnar, ef svo ber undir.

Stjórn Starfsafls starfar eftir settum starfsreglur og nýttast þær sem verkfæri stjórnar Starfsafls og framkvæmdastjóra til að mæta þeirri ábyrgð sem á þeim hvílir. Í starfsreglunum er m.a. tekið á skipun stjórnar og skiptingu starfa, markmið sjóðsins, helstu hlutverk og skyldur stjórnar, ábyrgð stjórnarformanns og form stjórnarfundar, ákvörðunarvald, atkvæðagreiðslur og hæfi stjórnarmanna.

Rík áhersla hefur verið lögð á stefnumótandi hlutverk stjórnar og svigrúm aukið til að beita sér á öðrum þeim sviðum er falla undir hlutverk sjóðsins. Í því felst að vera framsýn, mótandi og leiðandi ef svo ber undir, þegar kemur að fræðslu- og starfsmenntamálum.

Fundir stjórnar eru reglulega og á starfsárinu voru þeir 6 talsins, sá fyrsti í mars og sá síðasti í desember. Til viðbótar við fasta fundi stjórnar var haldinn opinn og vel sóttur ársfundur, þriðja árið í röð.

Þá vinnur Starfsafl með fjölda ráðgjafa sem sjá um framkvæmd Fræðslustjóra að láni og stíga inn í þau verkefni eftir því sem þurfa þykir og eða koma með verkefni og hafa milligöngu um að þau séu styrkt og þá unnin samkvæmt þeim reglum sem við eiga.

Að síðustu er mikið og gott samstarf á milli Starfsafls og annara starfsmenntunarsjóða og felur það samstarf meðal annars í sér sameiginlegan rekstur á vefgátt, samþættingu reglna þar sem því er við komið og sameiginlega aðkomu að verkefnum, svo sem Fræðslustjóra að láni.

Umhverfisvæn skrifstofa

Á árinu voru tekin markviss skref í þá átt að draga úr notkun pappírs en óhófleg prentun hefur fylgt því verklagi sem viðhaft hefur verið undanfarin ár við afgreiðslu og vistun umsókna og fylgiskjala. Fyrsta skrefið var að hætta að prenta út allar umsóknir og fylgigögn og einfalda vinnuferla eins mikið og hægt væri. Með nýju og breyttu verklagi var dregið úr prentun á pappír um 85%.

Reglur sjóðsins

Starfsemi sjóðsins hvílir á reglugerð en stjórn sjóðsins setur úthlutunarreglur sjóðsins. Þær eru í sífelldri endurskoðun enda mikilvægt í síkviku atvinnulífi að starfsmenntasjóður á borð við Starfsafl sé sveigjanlegur og mæti þörfum hverju sinni en festist ekki í þunglamalegu regluverki. Það er því stjórn og starfsfólki mikilvægt að heyra hvernig landið liggur í þessum efnum innan fyrirtækja og meðal einstaklinga og heyra hvar þörf er á aðkomu sjóðsins í fræðslu- og starfsþróunarmálum.

Á árinu voru ekki gerðar neinar breytingar á reglum vegna einstaklingsstyrkja þar sem miklar breytingar voru gerðar árinu áður. Hinsvegar voru gerðar töluverðar og afgerandi breytingar á styrkjum til fyrirtækja samanber eftirfarandi:

Hámark á hverja kennda kennslustund fellt niður

Samþykkt var að fella niður hámark á hverja kennda klukkustund fræðsluaðila.

Breytt reikniregla vegna eigin fræðslu

Í reglum Starfsafls um eigin fræðslu hefur ávallt verið gerð krafa um að lágmarki fimm þátttakendur sem greitt er af til þeirra fyrirtækja sem rétt eiga hjá Starfsafli, svo námskeið sé styrkhæft. Þeim lágmarksfjölda hefur oft ekki verið náð og Starsafl því þurft að hafna umsókn þar sem færri en fimm af heildarfjölda þátttakenda hafa tilheyrt Starfsafli. Sú takmörkun hefur verið mörgum fyrirtækjum erfið, sérstaklega þar sem nýliðun er mikil og námskeið jafnvel haldin á mörgum tungumálum.

Til að mæta þeim fyrirtækjum var gerð sú breyting að láta af kröfu um lágmarksfjölda samanber fyrrgreint og greiða hlutfallslega fyrir þá sem tilheyra Starfsafli þegar sótt er um styrk vegna eigin fræðslu

Salarleiga styrkt

Í tengslum við námskeiðahald var samþykkt að styrkja salarleigu um 75% og sett regla þess efnis. Einungis fyrirtæki sem ekki hafa aðgang að sal í sínum húsakynnum geta fengið styrk vegna þessa og er þarna verið að koma til móts við minni fyrirtæki sem hafa enga aðstöðu til námskeiðahalds.

Nýsköpunar- og þróunarstyrkir

Samþykkt var að setja inn lið sem tekur til nýsköpunar- og þróunarstyrkja en vöntun var á reglu sem tæki til þessa og hvaða upplýsinga væri krafist. Reglan var unnin í samráði við SVS og Landsmennt og og sameiginlegt eyðublað tekið í notkun.

Áskrift að srafrænu námsumhverfi styrkt

Á árinu var felld út regla sem tekur á styrkjum vegna stafrænnar fræðslu og greiðslu fyrir hverja 30 mínútna námsstund. Í stað þeirra reglu var samþykkt að styrkja áskrift að stafrænu námsumhverfi um 75% af reikningi en þó aldrei meira en kr. 6000,- fyrir hvern félagsmann á ári.

Með umsókn þarf að skila greinagerð þar sem fram kemur lýsing á því hvaða fræðslu verður boðið upp á með þessum hætti, hvaða fræðsluefni er tilbúið til notkunar, hvernig fræðsluefni verður sótt / keypt eða þróað, hvernig fyrirtækið hyggst koma fræðslunni á framfæri til starfsmanna og að síðustu hvenær og hvernig starfsfólki er ætlað að nýta fræðsluna. Það síðastnefnda er mikilvægt í ljósi þess að nauðsynlegt er að stafræn fræðsla fari fram í vinnutíma og því sé gefið rými innan vinnutímans til þess.

Við endurnýjun á áskrift og þá umsókn um styrk vegna endurnýjunar þarf að skila samantekt á því hvernig til hefur tekist og útlitun þar á. Það er því gerð krafa um ákveðna frammistöðu en afgreiðsla styrks tekur þó aðeins til áætlaðs markhóps og þátttakendalisti ekki skoðaður frekar. Í því ljósi er gerð enn frekari krafa um skil á mati á árangri.

Greining fræðsluþarfa styrkt um 75%

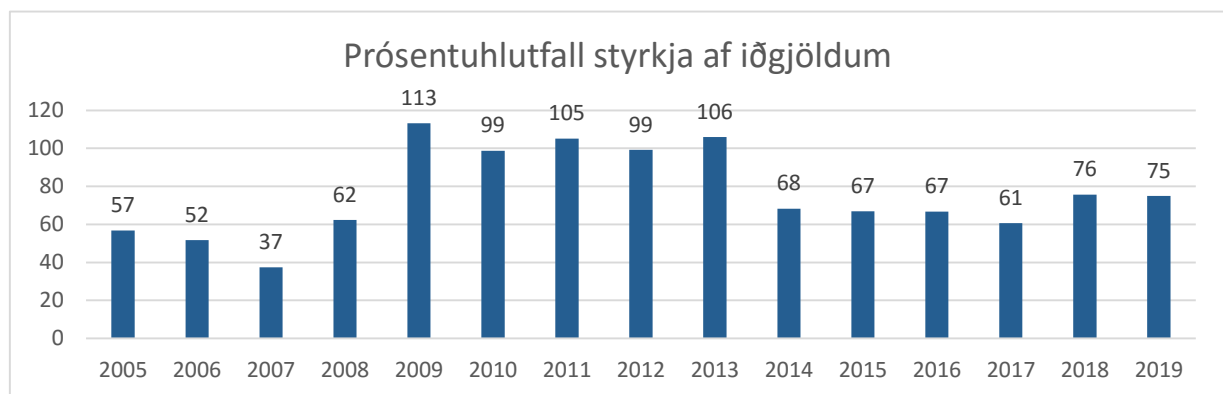
Undir lok ársins var samþykkt að vinna reglu sem tæki til greiningu fræðsluþarfa en mikil þörf er talin vera á auknum sveigjanleika hvað það varðar en hingað til hefur aðeins verið boðið upp á Fræðslustjóra að láni sem hentar ef til vill ekki öllum fyrirtækjum sem þó vilja fara í vinnu þessu tengt. Sú regla er enn í vinnslu.

Iðgjöld og styrkir

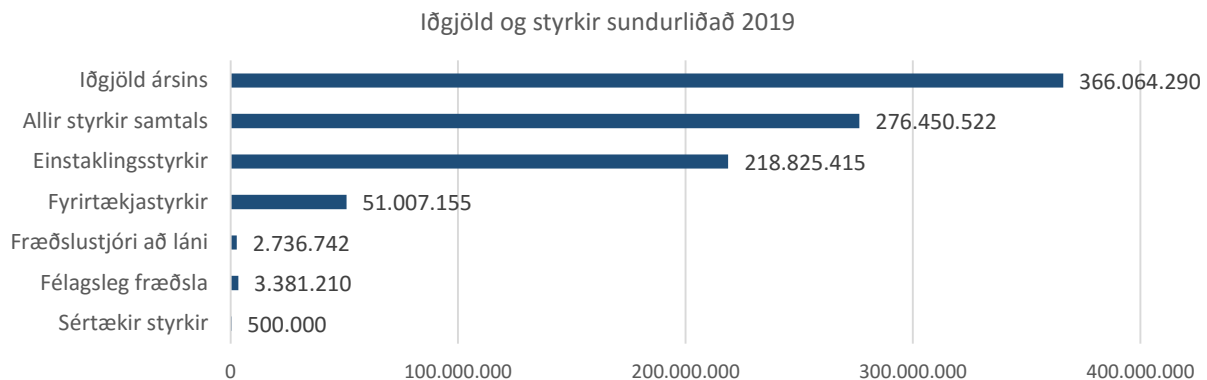
Fræðsla kostar. Hún kostar tíma og fjármagn og hvorutveggja ber að fara vel með. Því er mikilvægt að leggja í nauðsynlega grunnvinnu áður en nokkuð annað er gert. William E. Deming sagði; “*án gagna ertu bara annar maður með skoðun*”. Það á vel við hér þar sem mikilvægt er fyrir sjóðinn að þekkja hvert fjármagnið fer og hverjar þarfirnar eru. Þannig er hægt að taka upplýstar og stefnumiðaðar ákvarðanir um næstu skref í störfum sjóðsins.

Tekjur Starfsafls eru starfsmenntaiðgjald sem er samningsbundið gjald atvinnurekenda til sjóðsins, eins og um er samið á hverjum tíma. Iðgjöld til sjóðsins árið 2019 voru um 366 milljónir króna og er það 0,17% aukning frá árinu áður. Heildarfjárhæð greiddra styrkja til fyrirtækja og einstaklinga var rúmar 276 milljónir króna sem er 9% aukning frá árinu áður.

Á mynd 1 má sjá hvert hlutfall styrkja var af iðgjöldum sé litið allt aftur til ársins 2005.



Á mynd 2 má sjá frekara niðurbrot á iðgjöldum og styrkjum árið 2019



Í samantektinni sem hér fer á eftir verður rýnt í þá styrki sem hafa verið veittir; styrki til einstaklinga og fyrirtækja, styrki vegna verkefnisins fræðslustjóra að láni, félagslegrar fræðslu og sértækra styrkja.

Styrkir til einstaklinga

Það efast enginn um mikilvægi þess að sækja sér fræðslu og styrkja sig þannig í starfi. Það er ekki síður mikilvægt í ljósi umræðunnar um fjórðu iðnbyltinguna þar sem störf taka breytingum, jafnvel hverfa og ný störf myndast.

Sá sem vill vera á vinnumarkaði þarf að rýna í eigin hæfni og getu og sækja sér þá fræðslu og þjálfun sem nauðsynleg er til framþróunar. Fjárfesting í þjálfun og þróun er lykillinn að því að takast á við hindranir og skort á þekkingu og færni.

Starfsþróun þarf að vera á ábyrgð hvers og eins og því er mikilægt að geta sótt um styrk vegna náms og námskeiða og þannig auðveldað í það minnsta þann þátt sem snýr að fjármögnun starfsþróunar.

Styrkir til einstaklinga eru veigamikill þáttur í starfsemi Starfsafls en afgreiðsla umsókna fer fram hjá hlutaðeigandi stéttafélögum en reglur eru settar af stjórn Starfsafls og úrskurður álitamála fer fram á skrifstofu Starfsafls og ef svo ber undir, er skotið til stjórnar Starfsafls.

Fjölbreyttur hópur félagsmanna

Sá hópur félagsmanna sem er í þeim stéttafélögum sem standa að sjóðnum er bæði fjölmennur og fjölbreyttur og speglast litróf samfélagsins svo sannarlega í þeim hóp þar sem erlendir ríkisborgarar eru fimmtungur allra starfandi á íslenskum vinnumarkaði.

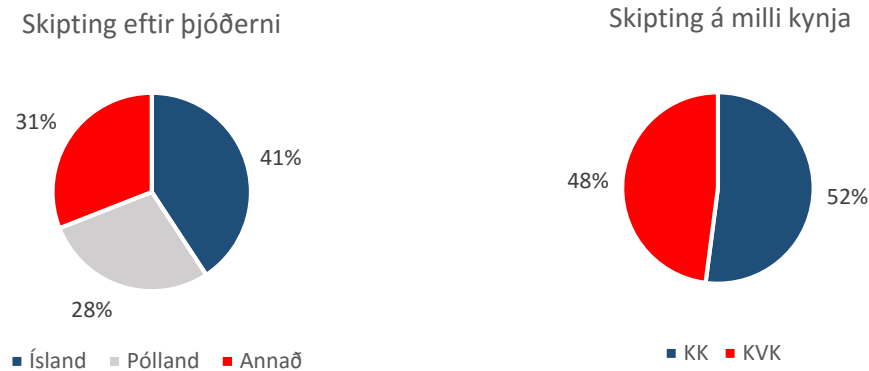
Um 30.000 félagsmenn eiga rétt hjá sjóðnum, þar af eru flestir í Eflingu. Afgreiðsla styrkja til einstaklinga fer fram hjá hlutaðeigandi stéttafélagi í umboði sjóðsins en vafaatriðum er alla jafna skotið til skrifstofu og eða stjórnar Starfsafls.

Fjöldi félagsmanna af erlendum uppruna hefur fjölgað töluvert innan stéttarfélaganna á liðnum árum en félagsmenn eru frá 90 þjóðlöndum. Sú fjölgun speglast að sjálfsögðu í styrkjum sjóðsins og er það svo að 41% styrkja renna til einstaklinga með íslenskt ríkisfang, 31% til Pólverja og 28% til einstaklinga af öðrum þjóðernum.

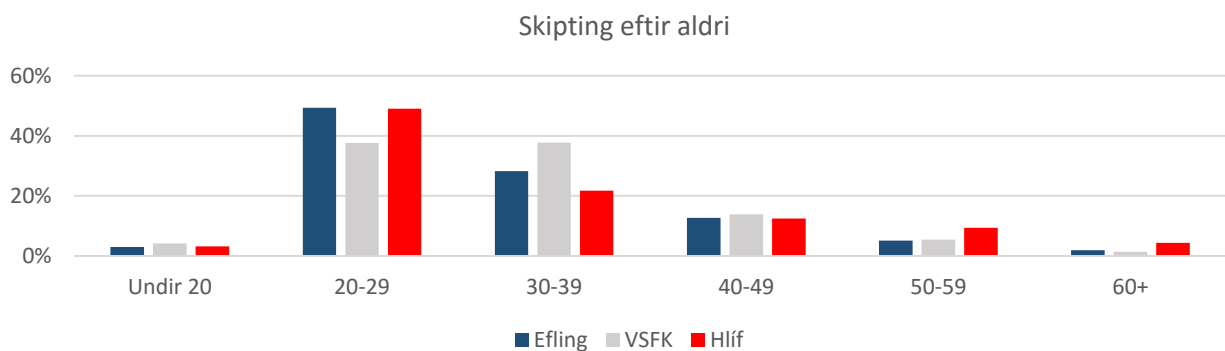
Skipting á milli kynja er hinsvegar nokkuð jöfn, þar sem konur voru 48% og karlar 52% umsækjenda á síðasta ári og er það í takt við tölfræði síðustu ára.



Á myndunum hér fyrir neðan má sjá hlutfallslega flokkun eftir þjóðerni sem og skiptingu á milli kynja.



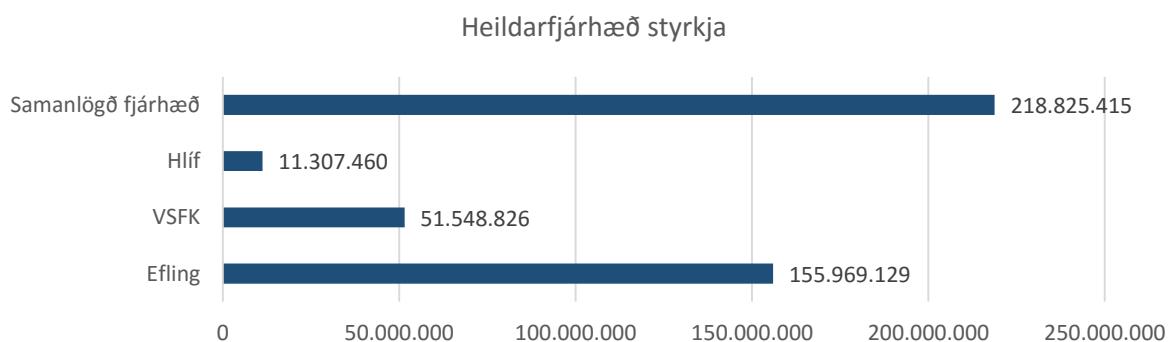
Sá aldurshópur sem sækir hvað mest í sjóðinn er á aldrinum 20 til 39 ára eða allt að 71% félagsmanna ef félagsmenn Hlífar eru skoðaðir, 76% hjá VSFK og 77% hjá Eflingu



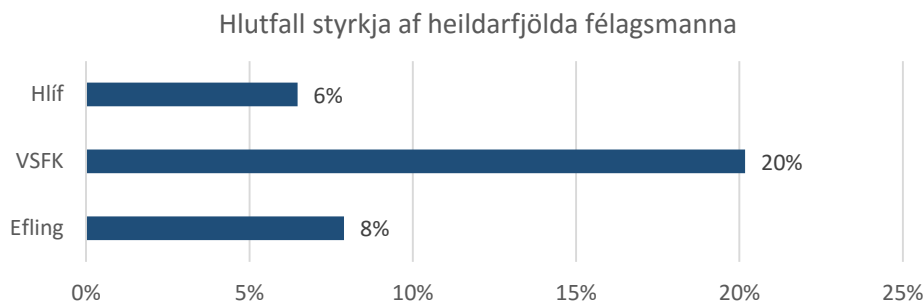
Fjöldi styrkja og fjárhæðir

Alls voru um 3613 styrkir afgreiddir til einstaklinga árið 2019 og heildarfjárhæð styrkja tæplega 219 milljónir króna. Heilt yfir er aukningin í prósentum talið rétt um 13% á milli ára og skýrist það meðal annars af því að sífellt er verið að bæta í, auka hlutfall styrks eða rýmka reglur á annan veg sem skilar sér í hærri endurgreiðslu til þeirra einstaklinga sem sækja í sjóðinn.

Á myndinni hér fyrir neðan má sjá samanlagða fjárhæð styrkja og svo hvernig hún skiptist á milli stéttafélaganna.

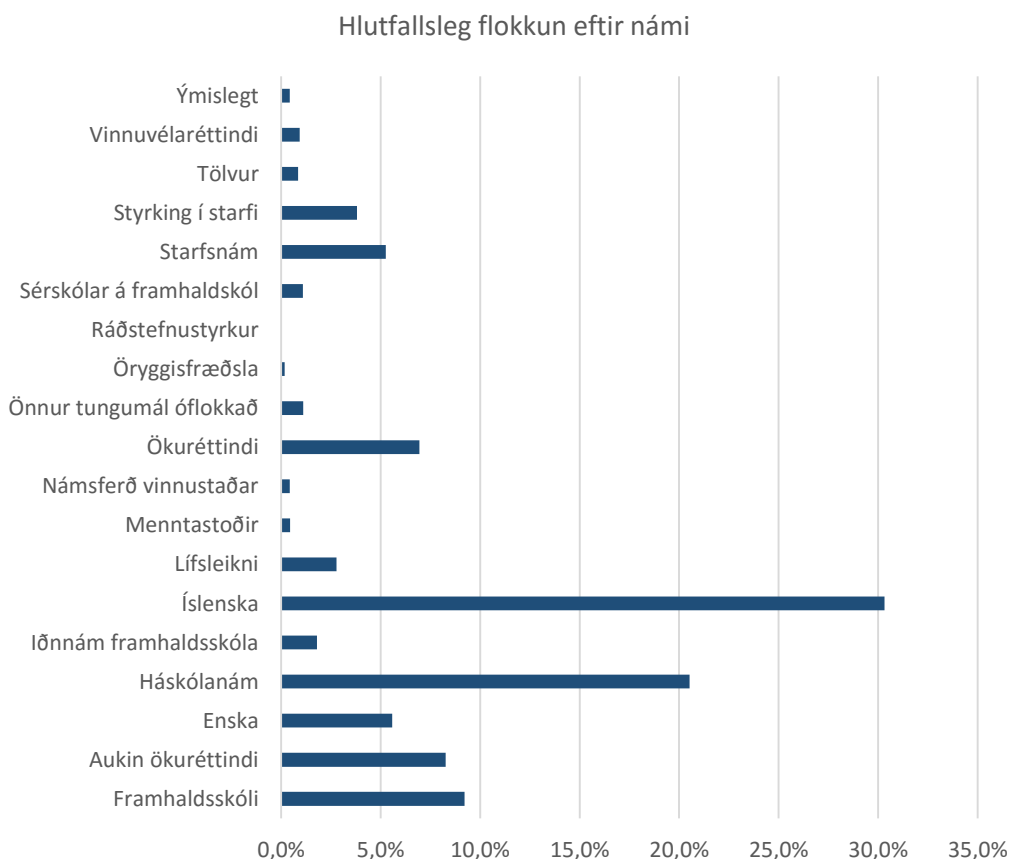


Það er einnig áhugavert að sjá hversu hátt hlutfall félagsmanna hjá VSFK nýtir sér sjóðinn samanborið við hin félögin, en þar hefur jafnframt verið mesta aukningin á liðnum árum.



Það er hinsvegar ekki nægilega hátt hlutfall félagsmanna sem sækir í sjóðin heilt yfir og líklega fjölmargar ástæður þar að baki svo sem hátt hlutfall erlendra starfsmanna sem ætla aðeins að starfa tímabundið hér á landi, langir vinnudagar og aðgengi að námi við hæfi, svo dæmi séu tekin. Engu að síður þarf að rýna í það hvernig betur megi ná til félagsmanna og hvetja þá enn frekar til að sækja sér fræðslu- og starfsmenntun og nýta rétt sinn í sjóðnum.

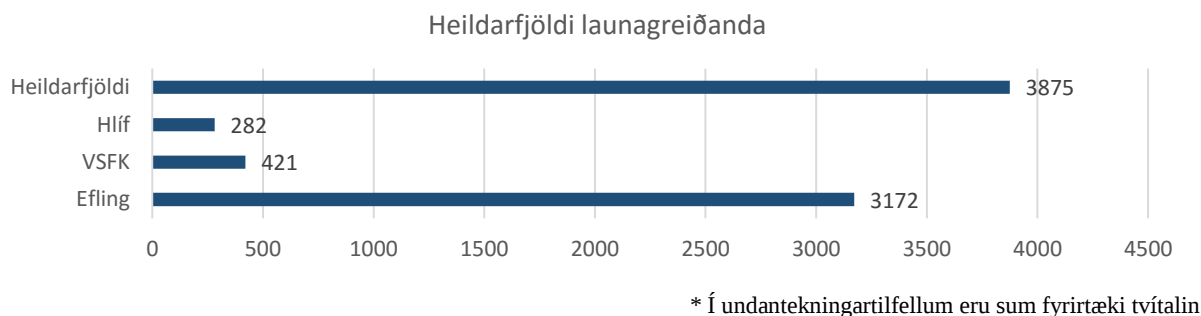
Ef rýnt er í það hvaða námskeið félagsmenn eru að sækja þá er íslenskan þar efst á blaði. Það skýrist af þeim fjölda einstaklinga af erlendu þjóðerni sem sækja í sjóðinn en tungumálakunnátta verður alltaf partur af því að aðlagast samfélaginu. Því næst kemur háskólanám og að síðustu almennt nám í framhaldsskóla en mikið af ungu fólki safnar rétt í sjóðnum með sumarvinnunni eingöngu og nýtir þann rétt til greiðslu náms- og skólagjalda



Styrkir til fyrirtækja

Upplýsingagjöf og afgreiðsla styrkja til fyrirtækja er sá þáttur í starfsemi Starfsafls sem er einna sýnilegastur og jafnframt fyrirferðamestur. Þá eru samskipti mikil við þá aðila innan fyrirtækjanna sem hafa með mannauðs-, fræðslu – og rekstrarmál að gera.

Þeir launagreiðendur (fyrirtæki) sem greiða starfsmenntaiðgjald til Starfsafls eru á fjórða þúsund talsins og er dreifingin samanber myndina hér að neðan.

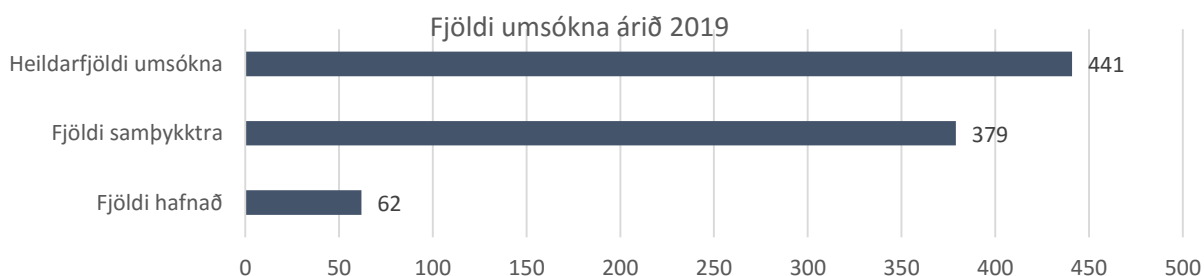


Sé litið til skilgreininga á stærð fyrirtækja þá eru fyrirtæki sem telja 250 starfsmenn eða færri 99% allra fyrirtækja á Íslandi og eru skilgreind sem lítil og meðalstór fyrirtæki. Fyrirtæki sem hafa 50 starfsmenn eða fleiri eru meðalstór og þau sem hafa færri en 50 teljast þá til lítilla fyrirtækja. Þar af eru 90% þeirra með færri en 10 starfsmenn. Ómögulegt er þó að segja til um stærð allra þeirra fyrirtækja sem sækja til Starfsafls en gera má ráð fyrir því að skiptingin sé í takt við þessar skilgreiningar og út frá því sem þekkt er þá eru það stærri fyrirtækin sem sækja einna helst í sjóðinn og sjaldnast að minni fyrirtækin, þau sem teljast til 90% fyrirtækja.

Fjöldi styrkumsókna

Á árinu barst Starfsafl 441 umsókn frá 122 fyrirtækjum. Þar af voru samþykktir og afgreiddir styrkir 379 talsins. Í ljósi tölfræðinnar hér á undan þá eru það rétt um 3% fyrirtækja og ljóst að hvetja þarf enn frekar til starfsþróunar innan fyrirtækja og kynna Starfsafl sem þann bakhjarl sem sjóðurinn er.

Heildarfjárhæð styrkja til fyrirtækja var rúmar 57 milljónir króna sem er aðeins lægra en frá árinu áður. Á bak við þær tölur eru um 7300 félagsmenn.

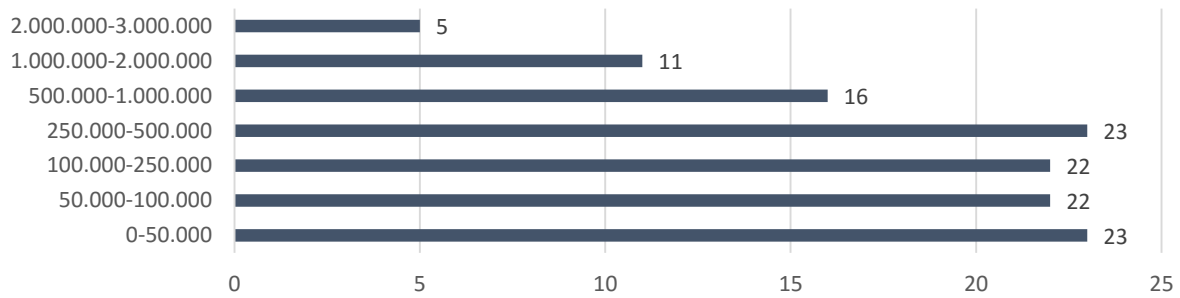


Þau fyrirtæki sem ekki eru aðilar að Samtökum atvinnulífsins fá 90% styrk af því sem fyrirtæki með aðild fá samanber reglur Starfsafls. Af þeim 122 fyrirtækjum sem nýttu sér rétt sinn hjá sjóðnum voru 29 fyrirtæki utan samtakanna.

Afgreiddir styrkir

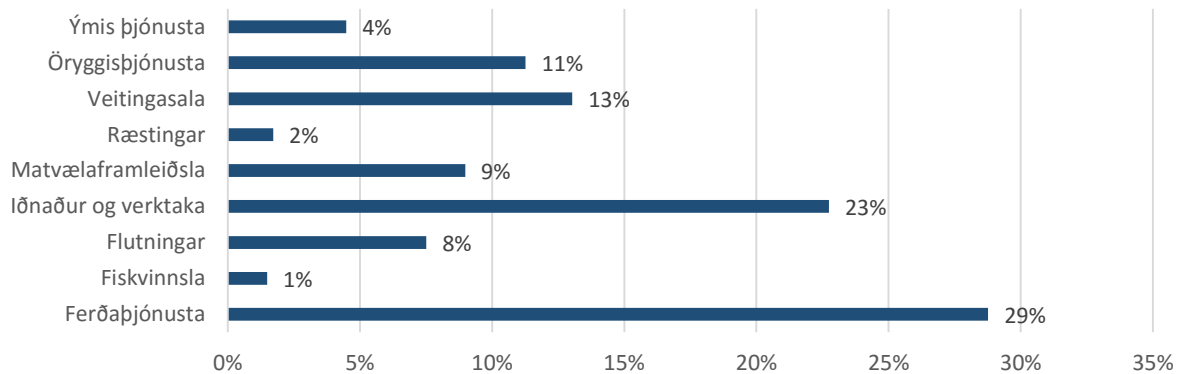
Hvert fyrirtæki um sig getur fengið að hámarki 3 milljónir króna á almannaksári. Aðeins örfá fyrirtæki og þá aðeins þau stærri geta fullnýtt sér þann rétt. Á myndinni sem kemur hér á ef tir má sjá skiptingu á fjölda fyrirtækja og samanlagðrar styrkupphæðar en 106 fyrirtæki fengu undir milljón, 5 fyrirtæki fengu 2 – 3 milljónir og 11 fyrirtæki 1 – 2 milljónir í styrk á árinu.

Fjöldi fyrirtækja og samanlögð styrkfjárhæð



Fyrirtæki sem sóttu hvað mest í sjóðinn voru fyrirtæki sem teljast til ferðapjónustu, iðnaðar og verktöku og á myndinni hér fyrir neðan má sjá nánari skiptingu þar á.

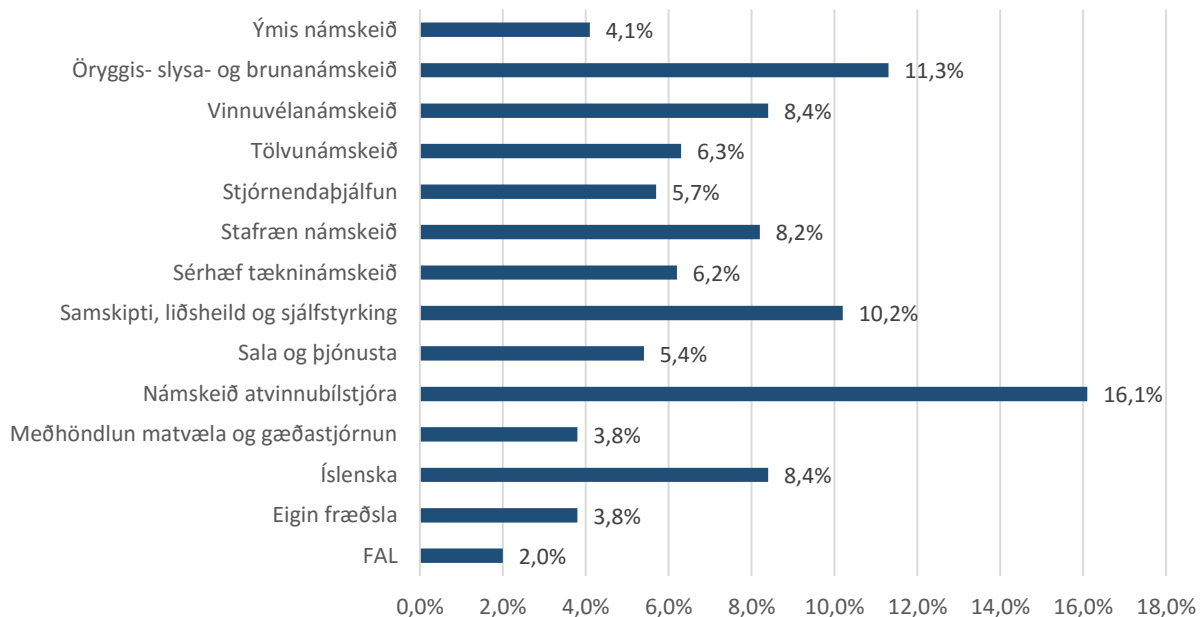
Hlutfallsleg skipting eftir atvinnugrein (fjárhæð)



Námskeið sem fyrirtæki sækja um styrki vegna bera oftast en ekki keim af þeirri starfsemi sem fyrirtækið er í. Þá styrkja mörg fyrirtæki sitt starfsfólk til aukinnar hæfni sem hefur með sjálfsstyrkingu, leiðtogaþæfni, tímastjórnun og annað það sem eflir hæfni og getu.

Á myndinni hér fyrir neðan má sjá hvernig skipting er sé litið til námskeiðstegundar.

Hlutfallsleg skipting (fjárhæðir)



Hæsta fjárhæðin ef flokkað er eftir námskeiðstegund, var vegna námskeið fyrir atvinnubílstjóra. Skýringin þar á bak við er meðal annars lögbundin endurmenntun atvinnubílstjóra og kostnaðarsöm meirapróf en fyrirtæki getur fengið allt að 300.000,- kr. styrk vegna meiraprófs starfsmanns. Þá er 11% fjárhæðarinnar sem fór í styrki til fyrirtækja vegna öryggis,- slysa- og brunanámskeiða.

Það er athyglivert og sannarlega áhyggjuefni að sú fræðsla sem er mest sótt um styrki vegna er annað hvort lögbundin, snertir þættir sem snúa að heilsu og öryggi og annað það sem getur verið nauðsynlegt fyrir rekstrarhæfi fyrirtækisins. Það má ekki draga úr vægi þessa eða mikilvægi en það smá sannarlega hafa af því áhyggjur hvort verið sé að mæta raunverulegri hæfnipörf starfsfólks.

Stafræn fræðsla

Það færist sífellt í aukanna að fyrirtæki sækja um styrki vegna stafrænnar fræðslu og reglunar sem snúa að þess háttar fræðslu eru í sífelldri endurskoðun sem og orðræðan, en lengi vel hefur verið rætt um rafræna fræðslu en nú þykir betur við hæfi að tala um starfræna fræðslu enda dugar ekki lengur að hafa aðeins aðgang að rafmagni heldur þarf netaðgang í allflestum tilfellum.

Á árinu var felld út regla sem tekur á styrkjum vegna stafrænnar fræðslu og greiðslu fyrir hverja 30 mínútna námsstund og þess í stað samþykkt að styrkja áskrift að rafrænu námsumhverfi um 75% af reikningi en þó aldrei meira en kr. 6000,- fyrir hvern félagsmann á ári.

Samtals voru greiddar um 5 milljónir króna til 7 fyrirtækja vegna áskriftar að starfrænu námsumhverfi. Á bak við þá tölu er 2052 starfsmenn sem gert er ráð fyrir að njóti góðs af í formi starfrænnar þjálfunnar.

Eigin fræðsla

Styrkir vegna eigin fræðslu hafa verið veittir fyrirtækjum í fjölda ára en reglan er á þann veg að fyrirtæki geta sótt um styrki til að kosta eigin fræðslu sem fram fer innan fyrirtækjanna með eigin leiðbeinendum.

Reglunar fela í sér að heimilt er að veita styrki samkvæmt tilteknum verklagsreglum og í flestum tilfellum er um að ræða sérhæfða fræðslu sem ekki er hægt að kaupa frá sjálfstæðum fræðsluaðilum. Má þar nefna þjálfun samkvæmt skilgreindum þjálfunarferlum almennra starfsmanna til dæmis í þjónustu og framleiðslu sérhæfðra vara. Sótt er um styrki vegna eigin fræðslu á sama hátt og aðkeypta en heimild þarf frá sjóðnum áður en sótt er um í fyrsta sinn. Þeim fækkar þó sífellt fyrirtækjunum sem fara þessa leið og má velta því upp hvort stafræn fræðsla sé að taka við af þeirri fræðslu.

Á árinu voru samþykktar umsóknir vegna eigin fræðslu 31 talsins frá 11 fyrirtækjum. Greidd fjárhæð var rétt undir 2 milljónum króna en fræðslan náði til 1078 félagsmanna.

Höfnun umsókna.

62 umsóknir hlutu ekki afgreiðslu og var hafnað af fræðslusjóðnum. Vinnureglur Starfsafls eru á þann veg að vanti gögn þá er sendur póstur eða tekið símtal og kallað eftir gögnum. Ef meira en 4 vikur líða frá því að umsókn er lögð inn án þess að tilskilin gögn eða leiðréttingar á gögnum hafa borist, er umsókn hafnað.

Helstu ástæður þess að umsókn er hafnað eru meðal annars vegna eftirfarandi þátta.

- Enginn félagsmanni hjá okkur
- Komin í leyfilegt hámark
- Röng kennitala
- Vantar upplýsingar um stéttarfélag
- Reikningurinn ekki skráður á fyrirtækið
- Umsækjandi er atvinnurekandi

Fræðslustjóri að láni

Fræðslustjóri að láni er verkefni sem fellur vel að markmiðum Starfsafls um stuðning við skipulag og stefnumótun fræðslu í fyrirtækjum. Á árinu 2019 sóttu 6 fyrirtæki um Fræðslustjóra að láni en aðeins 2 voru samþykkt. Á það er bent að þeim verkefnum sem var hafnað var hafnað þar sem fáir eða engir félagsmenn voru í hópi starfsmanna og annar eða aðrir sjóðir yfirtóku verkefnin.

Fjöldi fyrirtækja hefur fengið fræðslustjóra að láni frá upphafi en fyrsta verkefnið fór af stað árið 2007. Fjölbreytin er mikil meðal þeirra fyrirtækja sem hafa nýtt sér þetta verkfæri en þar á meðal má finna veitingastaði, hótél, fiskvinnslur, heildsölur, bílaleigur og verksmiðjur, svo dæmi séu tekin. Eitt eiga þessir vinnustaðir sameiginlegt og það er viljinn til að hlúa að mannauð fyrirtækisins og taka stefnumiðuð skref til framtíðar, þar sem markmið fyrirtækisins og velferð starfsfólks eru leiðarstefið.

Árið 2018 var ákveðið að ráðast í það verkefni að skoða verkefnið í heild sinni. Menntavísindasvið Háskóla Íslands tók verkefnið að sér og voru skýsluskil vorið 2019. Í henni voru birtar niðurstöður þrjúþættar úttektar; viðhorfskönnunar sem send var á stjórnendur 130 fyrirtækja sem tekið höfðu þátt í verkefninu á fimm ára tímabili, fjögurra rýnihópaviðtala sem tekin voru við einstaklinga sem unnu hjá fyrirtækjum sem tekið höfðu þátt í verkefninu og að síðustu niðurstöður samtala við átta fræðslustjóra sem voru annað hvort sjálfstætt starfandi eða frá símenntunarsjóði.

Af fyrrgreindu var niðurstaða úttektarinnar sú að almenn ánægja ríki með verkefnið, bæði hjá stjórnendum fyrirtækja, starfsfólki og ráðgjöfum. Lagðar voru fram leiðir til úrbóta og hófst sú vinna jafnframt á árinu og tók til endurskoðunar á eftirfylgni, útreikningi á tíma, kostnaðarhluta fræðsluáætlanna og fleira.

Félagsleg fræðsla

VSKF í samstarfi við Miðstöð símenntunar á suðurnesjum setti í gang mjög metnaðarfulla fræðsludagskrá fyrir félagsmenn haustið 2019 undir merkjum félagslegrar fræðslu. Sú fræðsla var styrkt að fullu af Starfsafl fyrir félagsmenn.

Þetta er í fyrsta sinn sem þetta er gert með þessu hætti en Efling stéttafélag hefur í samstarfi við Starfsafl verið með sambærilega fræðslu fyrir félagsmenn síðastliðin ár. Sú fræðsla hefur farið fram í húsakynnum Eflinguar og hefur alla jafna verið vel sótt. Þau námskeið sem telja til félagslegra fræðslu Eflingar voru til að mynda námskeið sem taka til sjálfseflingar, starfsloka og markþjálfunar, svo dæmi séu tekin.

Þar sem suðurnesin eru ört stækkandi atvinnusvæði og fjölgun félagsmanna á því svæði, þótti ástæða til að gefa í hvað fræðslumálin varðar. Dagskráin hjá VSKF var mjög metnaðarfull eins og fyrr segir, en meðal námskeiða sem boðið var upp á voru námsskeið sem fjalla um sjálfstyrkingu, skyndihjálp og starfslok svo fátt eitt sé talið. Þá er þessu til viðbótar boðið upp á starfstengt nám; skrifstofuskólann, sölu, markaðs- og rekstrarnám og menntastoðir.

Á árinu voru greiddar 3,4 milljónir vegna félagslegrar fræðslu stéttafélaganna.

Sértækir styrkir

Á hverju ári berast Starfsafl styrkumsóknir vegna áhugaverðra verkefna og metur stjórn það hverju sinni hvernig það er afgreitt. Þá getur stjórn Starfsafls ennfremur átt frumkvæði að verkefnum eða styrkveitingum og eða tekið þátt í samstarfsverkefnum sem fela í sér einhverja aðkomu, breytilega eftir verkefnum. Þessir styrkir eru kallaðir sértækir styrkir.

Námskeið fyrir byggingarstarfsmenn

Í kjarasamningi Eflingar stéttarfélags og Samtaka atvinnulífsins 2019 var skilgreint að byggingarstarfsmenn ættu rétt á að sækja námskeið í skyndihjálp og fallvörnum ásamt öryggi og heilbrigði á vinnustað í allt að 8 klst. á fyrsta starfsári. Því til viðbótar var gerð bókun um að þeir sem hafa lokið fyrrgreindu eigi að fá tækifæri til að sækja námskeið eins og t.d. niðurlögn steinsteypu, uppsetning á vinnupöllum, járnabending og lóðafrágangur, hjá viðurkenndum fræðsluáðilum.

Starfsafl, Efling og Iðan fræðslusetur tóku höndum saman og funduðu undir lok sumars til þess að skýra leiðir og koma málum í farveg. Úr var að Iðan bauð upp á þau námskeið sem skilgreind voru frá haustinu 2019 og Starfsafl styrkir samkvæmt reglum þar um.

Menntamál og framtíðin

Breytingar á vinnumarkaði, fjórða iðnbyltingin og stafræn bylting eru áskoranir sem samfélagið stendur frammi fyrir. Samhliða þeim breytingum eins og áður hefur verið vikið að verður þörfin eftir lausnum og fjárstuðningi vegna fræðslu sem sett er fram með stafrænum hætti sífellt meiri og mikilvægt að sjóðurinn bregðist við því og mæti þeim þörfum, öllum til hagsbóta.

Í upphafi vetrar var haldið málþing á vegum menntanefndar ASÍ sem bar yfirskriftina Menntamál og framtíðin og var þá verið að horfa til fjórðu iðnbyltingarinnar sérstaklega og áhrif þess á störf. Í kjölfarið á málþinginu var myndaður óformlegur starfshópur hagaðila sem tók efnisþætti enn frekar til skoðunar og fundaði sá hópur tvisvar fram að áramótum. Ljóst er að vinna starfshópsins er rétt að hefjast enda mikilvægt að aðilar séu samstíga í sinni nálgun. Til grundvallar þarf að halda á lofti mikilvægi þess að starfspróun sé stefnumiðuð og að valdefla þarf starfsfólk og hvetja til að axla ábyrgð á eigin starspróun og þá veita þeim til þess réttu verkfærin og leiðirnar. Í þessu samhengi þarf einnig að horfa á mikilvægi vinnustaðar sem námsstaðar. Til að svo sé þarf að veita viðeigandi stuðning, stuðning sem er í takt við tímann og þarfir vinnumarkaðarins.

Menntadagur atvinnulífsins

Veittur var styrkur vegna Menntadags atvinnulífsins en dagurinn var nú haldinn í fjórða sinn þann 14. febrúar. Menntadagurinn er samstarfsverkefni samtaka atvinnulífsins.

Yfirskrift menntadagsins árið 2019 var læsi í ýmsum myndum og boðið var upp á málstofur um kennslustofu 21. aldarinnar og stöðu stráka í lífi og starfi. Á menntatorgi kynntu svo fræðsluaðilar starfsemi sína, þar með talið Starfsafl.



Sýnileiki og samtal

Sýnileiki er sjóðnum mikilvægur enda má á viðburðum oft ná til margra og þannig ná góðri kynningu á því baklandi sem sjóðurinn er fyrirtækjum og einstaklingum. Meðal viðburða sem fulltrúar sjóðsins sækja má nefna viðburði á vegum Stjórnvísis, þar sem fræðslu- og mannauðsmál eru til umræðu hvort heldur er út frá efni sem tekur til starfrænnar fræðslu, erlendra starfsmanna, reksturs eða starfspróunar, svo dæmis séu tekin. Þá eru að sama skapi viðburðir á vegum samtaka atvinnulífsins sem fjalla um sömu mál mikilvægur vettvangur. Að síðustu hefur Starfafl staðið fyrir eigin fundum, ársfundi og morgunverðarfundum undir merkjum kaffispjalls.

Ársfundur Starfsafls

Ársfundur Starfsafls var haldinn í byrjun maí og var það í þriðja sinn sem haldinn er fundur af þessu tagi þar sem fulltrúum fyrirtækja, eigendum sjóðsins, ráðgjöfum sem starfa á vegum sjóðsins og öðrum samstarfsaðilum er boðið.

Dagskrárliðir voru fjórir talsins og tók formleg dagskrá því rétt um klukkutíma. Fundurinn hófst venju samkvæmt á innleggi formans og samantekt framkvæmdastjóra á helstu verkefnum og tölfræði ársins.

Tvö erindi voru þess utan á dagskrá, það fyrra var innsýn í fyrirtæki en Eir Arnbjarnardóttir, mannauðsstjóri hjá CenterHotels sagði frá því hvernig mannauðs- og fræðslumálum væri háttað innan fyrirtækisins en lagt upp úr því að veita starfsmönnum tækifæri til að þróast í starfi en fyrirtækið hefur unnið stefnumiðað að fræðslu undanfarin ár.

Að síðustu tók til máls Árný Elíasdóttir, ráðgjafi og eigandi Attentus. Hennar erindi fjallaði um mælanlegan ávinning af fræðslu. Erindið var hnitmiðað og lagði hún áherslu á mikilvægi þarfagreiningar og þess að vel væri skoðað hverju fræðsla eigi að skila. Þá kynnti hún nokkrar leiðir við mælingar á fræðslu og sagði mikilvægt að skoða alltaf heildarmyndina en það mætti aldrei gleyma að fagna því sem vel er gert.



Að loknum erindum var boðið upp á veitingar og var mikið spjallað. Ekki var annað að heyra en að mikil ánægja hefði verið með fundinn en það að halda fund af þessu tagi og hitta þá sem starfa að fræðslu- og símenntunarmálum fyrirtækja, er gríðarlega mikilvægt fyrir þá sem standa að sjóðnum.

Morgunfundir Starfsafls

Morgunfundir Starfsafls eða kaffispjallið eins og það er alla jafna kallað, var vel sótt árinu og færri komust alla jafna að en vildu. Fundirnir eru haldnir með reglubundnum hætti og þeim boðið sem hafa með mannauðs- og fræðslumál að gera. Þannig getum við hjá Starfsafli hlustað, tekið samtalið, lært og leitað leiða til að mæta þörfum fyrirtækjanna og starfsmanna þeirra. Þá er ekki síður ávinningur fyrir okkar gesti að koma hingað á skrifstofu Starfsafls, kynnast sjóðnum betur, heyra hvað aðrir eru að gera í sínum mannauðs- og fræðslumálum og vonandi m ynda gagnlegar tengingar.



Þetta árið var efst á baugi stafræn fræðsla og allt sem slík fræðsla býður upp á og var skipst á veigamiklum upplýsingum; hvernig hægt er að búa til stafrænt efni, hvernig má hvetja til þátttöku og síðast en ekki síst, hvernig fræðsla af þessu tagi er styrkt af Starfsafli.

Þá var rætt um þjónustu við erlenda ferðamenn, núvitund og var sérstaklega rætt um námskeið þar sem þátttakendur nota sýndarveruleikagleraugu til að ná hinni fullkomnu slökun en námskeið af því tagi nutu vinsælda sem og námskeið sem snúa að sjálfshjálpi.

Efni til umræðu var af ýmsum toga þar sem aldrei var fyrirbyggjandi dagskrá heldur komu gestir með umræðuefnið að borðinu, þekkingu var miðlað og mikilvægar teningar myndaðar.

Fréttir og greinar

Starfsafl áskilur sér þann rétt að fjalla um allar styrkveitingar til fyrirtækja. Tilgangurinn er sá að vekja athygli á og undirstika hversu sterkur bakhjarl sjóðurinn er þegar kemur að starfsmenntamálum fyrirtækja. Að því sögðu var fjöldi fréttar birtar á vef Starfsafls á starfsárinu auk greina í m.a. fréttablaði Eflingar og Hlífar.



Má bjóða þér að kíkja í kaffi ?



Lögbundin fræðsla og áskoranir atvinnulífsins



Gæti raunfærnimat hentað þínu starfsfólki?



Fagnámskeið fyrir eldhús og mötuneyti

Kynningar á fundum

Að síðustu er mikilvægt er að taka þátt í fundum og ráðstefnum þar sem fræðslu- og starfsmannamál eru til umræðu og eða á vettvangi atvinnulífsins, þar sem málin eru rædd og línurnar lagðar. Þá er samtalið mikilvægt fyrir framþróun sjóðsins og aðeins þannig getur sjóðurinn mætt þörfum atvinnulífsins. Að því sögðu var Starfsafl ásamt þeim sem standa að baki Áttinni með kynningarbás á Mannauðsdegi Flóru og Menntadegi atvinnulífsins, en hvorutveggja eru viðburðir sem hafa fest sig í sessi og eru vel sóttir.

Frá upphafi til enda

Atvinnulífið og vinnuumhverfið breytist hratt og þörfin á að þróa færni og getu starfsfólks til að bregðast við er mikilvægari en nokkru sinni fyrr. Fjárfesting í þjálfun og þróun er lykillinn að því að takast á við hindranir og skort á þekkingu og færni innan vinnustaða. Það er sérstaklega mikilvægt í ljósi umræðunnar um fjórðu iðnbyltinguna og mikilvægi þess að búa starfsfólk undir breytingar á störfum. Markaðsforskot í dag snýst um færni og þekkingu starfsfólks. Það er því mikilvægt að sofna ekki á verðinum.

Ef lítið er til Bretlands má sjá vísbendingar um að atvinnurekendur séu að fjárfesta minna í þjálfun og fræðslu starfsfólks en gert var fyrir 20 árum. Í því samhengi er meðal annars bent á að sá tími sem hver starfsmaður ver í fræðslu á ári hefur dregist töluvert saman, eða um 6,3% á hvern starfsmann og í krónum talið er um 23% lækkun að ræða. Það sem er athyglivert og sannarlega áhyggjuefni er að sú fræðsla sem er sótt er annað hvort lögbundin, snertir þættir sem snúa að heilsu og öryggi og annað það sem getur verið nauðsynlegt fyrir rekstrarhæfi fyrirtækisins eða snýr að almennri nýliðafræðslu. Það má ekki draga úr vægi þessa eða mikilvægi en það smá sannarlega hafa af því áhyggjur hvort verið sé að mæta hæfnipörf starfsfólks og búa það undir breytingar á störfum þess. Það er hættu á því að atvinnurekendur sem þurfa að fjárfesta í lögbundinni fræðslu láti þar við sitja, enda það eitt og sér oft flókið og kostnaðarsamt, og fjárfesti ekki frekar í sínu starfsfólki.

Það getur verið flókið að stýra mannauð fyrirtækis en staðreyndin er sú að um leið og einn einstaklingur er kominn á launaskrá þá þarf að huga að mannauðsstjórnun. Hugtakið tekur til margra þátta og þar á meðal er fræðsla starfsfólks, en sá þáttur er því miður oft látinn mæta afgangi eða ekki hugsaður til enda. Ákvörðun um fræðslu er tekin í flýti, jafnvel á þann veg að hugmynd er kastað fram í spjalli eða námskeiðshaldari kemur og kynnir þjónustu sína sem síðan er keypt án frekari skoðunar.

En hvað felst í því að hugsa “fræðsluna” frá upphafi til enda ?

Fyrst og fremst þarf að skoða hvaða þekkingu og færni starfsfólk vantar til að sinna störfum sínum sem best, til að því líði sem best í sínu starfi og fái tækifæri til vaxtar. Þá þarf einnig að skoða hvaða færni vantar til að rekstrarmarkmiðum sé náð.

Fyrirtæki sem eru með skýra stefnu, markvissa fræðslu, þjálfun og starfsþróunaráætlanir, eiga auðveldara með að mæta breytingum, bæði þeim sem eru innan skipulagsheildarinnar sem og breytingar sem koma úr rekstrarumhverfinu. Þá má einnig gera ráð fyrir minni starfsmannaveiltu, skipulagðara verklagi, bættri rekstrarafkomu og samkeppnisforskoti, svo eitthvað sé nefnt.

Í áhugaverðri meistararitgerð Ásrúnar Jóhannesdóttur; **Fræðslustjóri að láni – Stjórnun starfsþróunar innan fyrirtækja**, er verkefnið Fræðslustjóri að láni tekið til skoðunar og meðal annars rætt við stjórnendur fjögurra fyrirtækja, sem farið hafa í gegnum verkefnið. Allir láta þeir vel af því og eru birtar nokkrar tilvitnanir þess efnis;

“Við stöndum margfalt betur að vígi heldur en samkeppnisaðilinn, til dæmis þar sem við erum búin að þjálfa upp okkar fólk í því að við erum alltaf með næsta mann sem getur farið inn í starfið, við erum alltaf með plan B,,

Þessi einfalda setning dregur saman mikilvægi þess að hafa skýra stefnu og bjóða rétta fræðslu og þjálfun á réttum tíma. Að hafa sannarlega plan B sem tekur til mannlega þáttarins í rekstrinum, að búa svo í haginn að starfsfólk hafi nauðsynlega þekkingu, hæfni og færni til að sinna störfum sínum og geti vaxið í starfi.

Að því sögðu hvetur Starfsafl fyrirtæki og einstaklinga til að nýta sér áunninn rétt hjá sjóðnum, horfa til framtíðar og fjárfesta í þekkingu og hæfni.