

## Nýsköpun er lífsblóð

### Færni sem undirstaða nýsköpunar

Íslendingar verja árlega tæpum 11 milljörðum króna til sí- og endurmenntunar með það að markmiði að auka færni starfsmanna. Samhliða þessari þróun hafa birst niðurstöður rannsókna sem benda til þess að skilvirkni íslensks starfsfólks sé ekki nægileg, framleiðni vinnuaflsins og verðmætasköpun í landinu virðist ekki vera í samræmi við það sem gengur og gerist í nágrannalöndum okkar.

Árangur Íslands í að viðhalda og bæta hug- og hagsæld byggir m.a. á samkeppnishæfni atvinnulífsins og starfsumhverfis þess. Þetta þýðir að hér verður að vera nægt vinnuafli með þá færni sem þarf til að takast á við örar tækniþróanir og breytingar í vinnuumhverfinu. Að keppa á láglauna markaði er ekki áhugavert val. Við verðum að keppa á grundvelli möguleika okkar á að framleiða hágæða vörur og þjónustu með mikinn virðisauka. Því þurfa fyrirtæki að viðhalda og þróa þá færni starfsfólks sem þörf er á hverju sinni.

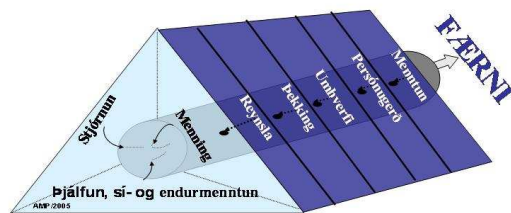
Samkvæmt Evrópsku nýsköpunarvoginni (European Innovation Scoreboard) er Ísland í fremstu röð þegar kemur að þátttöku í sí- og endurmenntun. Þetta þýðir að fleiri Íslendingar á aldrinum 25 til 64 ára taka virkan þátt í sí- og endurmenntun en nokkur önnur þjóð

Nýleg rannsókn Háskólans í Reykjavík, í samstarfi við Cranet verkefnið, á mannauðsstjórnun í íslenskum fyrirtækjum sýnir að þau verja að meðaltali 2,1% af heildarveltu í þjálfun. Sé þetta hlutfall reiknað af heildarupphæð launakostnaðar á Íslandi, verja íslensk fyrirtæki um 10 milljörðum árlega í þjálfun starfsmanna. Þar að auki fara um 200 milljónir á ári út í atvinnulífið í gegnum ýmsa starfsmenntasjóði. Að meðtöldum enn öðrum sjóðum eru heildarframlög sjóða til þjálfunar starfsfólks samtals um hálfur milljarður árlega. Að ofantöldu má sjá að mikið fjármagn rennur til sí- og endurmenntunar árlega.

Fyrirtæki og stofnanir kunna að hafa margvísleg markmið með sí- og endurmenntun starfsmanna og er þróun á færni vissulega eitt af þeim markmiðum. Hér verður ekki

fjallað um gæði þeirrar þjálfunar sem sí- og endurmenntunaraðilar veita, en oft einskorðast framboðið á þjálfun við svokallaða hilluvöru sem búin er til út frá hugmyndum um einhvers konar meðaltals þörf á þessari menntun. Í þessu samhengi mætti velja fyrir sér hvort sá vandi sem Financial Times greindi frá nýverið megi heimfæra upp á íslenskar aðstæður, að algengt sé að rangir aðilar fara í ranga þjálfun af röngum ástæðum.

Færni er hægt að skilgreina sem hæfni eða kunnáttu einstaklinga til að leysa af hendi flókin verkefni og nýta tækni í starfi. Um er að ræða margvíslega tegund færni svo sem á sviði stjórnunar, tækni, vísinda, framleiðslu, samskipta og þjónustu, svo eitthvað sé upptalið. Þróun færni á sér stað hjá fyrirtækjum og stofnunum og er hún jafnan háð aðstæðum. Færni samanstendur ekki aðeins af þeirri menntun sem einstaklingur hefur öðlast, þótt menntun sé vissulega grunnur færni, heldur einnig af öðrum persónubundnum þáttum svo sem reynslu (sjá líkan).



Umhverfi atvinnulífsins er fjölbreytt ekki hvað síst hvað varðar tækni og ferla sem taka sífelldum breytingum. Fyrirtæki og stofnanir reyna að bera kennsl á þá þróun sem framundan er og vilja geta brugðist við henni. Spurning er hvort fyrirtæki séu að þjálfna þá færni sem atvinnulífið þarfnast til að takast á við breytingar af ýmsu tagi. Ljóst er af íslenskum rannsóknum að stjórnendur tæknifyrirtækja hafa áhyggjur af skorti á hæfu fólki, þótt þessi fyrirtæki setji sjálf mikla fjármuni og tíma í þjálfun starfsfólks.

Háskólar og menntakerfið almennt gegnir lykilhlutverki í að byggja upp og þróa þekkingu og færni atvinnulífsins. Þó hefur lítil umræða átt sér stað um færni og færniþarfir atvinnulífsins, og hvernig hægt sé að mæta þörfum þess nú og á komandi árum. Á sama tíma eru önnur lönd umhverfis okkur að leggja mikla áherslu á þennan málaflokk. Sem dæmi þá benda breskar rannsóknir til þess að í fimmtungi starfa þar í landi hefur starfsfólk ekki nægilega færni.

Vísinda- og tækniráð hefur látið sig málefni færni miklu varða. Þetta kemur bæði fram í stefnu ráðsins til 2009 og í síðustu ályktun þess. Þar kemur m.a. fram að hvatt er til endurnýjunar á færni starfsmanna með sí- og endurmenntun til að bregðast við örum tæknibreytingum, einnig er áhersla lögð á færni til nýsköpunar. Í þessu sambandi má benda á að miklu fjármagni hefur verið varið í að mæla þarfir menntakerfisins og framleiðni þessi en minni áhersla hefur verið lögð á kanna raunverulegar þarfir hagkerfisins.

Atvinnulífið sækir færni til annarra fyrirtækja eða stofnana þegar vissar færni vantar. Fjármálageirinn hefur t.a.m. sópað til sín fólk með mikla færni á kostnað fyrirtækja sem ekki bjóða viðlíka kjör. Með þessu hefur myndast gap í þeirri færni sem er til staðar hjá nýsköpunarfyrirtækjum. Heppilegast hefði verið að þetta ójafnvægi hefði ekki komið til hefði hið opinbera og atvinnulífið myndað jafnvægi í færniþröðun með samstilltum aðgerðum

Ljóst er að meiri vakning þarf að vera hér á landi um færni og færniþarfir. Yfirvöld menntamála þurfa að hlusta vandlega á þær raddir sem kalla eftir nýrri menntun og þjálfun á meðan atvinnulífið þarf að láta frekar í sér heyra. Fyrirtæki og stofnanir þurfa að koma orðum að þeirri færni sem þau telja sig þarfnast og miðla því til þeirra sem mennta fólk. Starfsfólk sem hefur færni við hæfi er líklegra til að vera virkari þátttakandi í nýsköpunarferlinu - þar kemur mikilvægi rétttrar færni fram.

*Anna María Pétursdóttir 2008*