



# **„Ævintýraleit, þetta er bara ein stór ævintýraleit“**

Náms- og starfsferill ungs fólks með óstarfstengt háskólanám að baki

Ingibjörg Hanna Björnsdóttir

**Lokaverkefni til MA-gráðu í Náms- og starfsráðgjöf**

**Félagsvísindasvið**



**HÁSKÓLI ÍSLANDS**

**„Ævintýraleit, þetta er bara ein stór ævintýraleit“**  
***Náms- og starfsferill ungs fólks með óstarfstengt háskólanám að baki***

Ingibjörg Hanna Björnsdóttir

Lokaverkefni til MA-gráðu í Náms- og starfsráðgjöf  
Leiðbeinandi: Dr. Sif Einarsdóttir  
Meðleiðbeinandi: Hrafnhildur V. Kjartansdóttir

Félags- og mannvísindadeild  
Félagsvísindasvið Háskóla Íslands  
Febrúar 2013

Ritgerð þessi er lokaverkefni til MA-gráðu í Náms- og starfsráðgjöf og er óheimilt að afrita ritgerðina á nokkurn hátt nema með leyfi réttihafa.

© Ingibjörg Hanna Björnsdóttir 2013

Reykjavík, Ísland 2013

## Útdráttur

Markmið þessarar rannsóknar var að fá innsýn í náms- og starfsferil ungs fólks sem lokið hefur fræðilegu meistaranámi innan félags- og mannvísinda sem veitir ekki starfsréttindi. Tekin voru hálf-stöðluð viðtöl við sjö einstaklinga á aldrinum 26-30 ára sem hafa nýlega útskrifast úr óstarfstengdu meistaranámi. Helstu niðurstöður sýna að áhugi er helsti drifkraftur þessara einstaklinga í tengslum við val á námi. Þeir eru meðvitaðir um að námið sem þeir völdu teljist ekki hagnýtt því það hefur ekki beina tengingu við störf en þeir líta svo á að það veiti góðan almennan grunn fyrir vinnumarkaðinn. Meistaránám virðist vera eðlilegt framhald í kjölfar grunnnáms og það ásamt reynslu úr fyrri störfum eykur persónulegan þroska og ýtir undir þróun á starfsferli. Að loknu námi hefja þeir störf sem ekki endilega tengjast námi þeirra. Viðmælendur líta ekki á starfsferil sinn sem beina línu þar sem farið er í starf og því sinnt um ókomna tíð heldur eru þeir opnir fyrir að skipta um störf og auka á fjölbreytni starfsferils síns. Það er þeim mikilvægt að störf veiti ánægju og séu innan þeirra áhugasviðs. Niðurstöðurnar gætu nýst náms- og starfsráðgjöfum sem vinna með þessum hópi ungs fólks og þeim sem standa frammi fyrir vali á háskólanámi. Eins gætu þær gagnast stjórnendum háskóla og kennurum þeirra fræðasviða sem óstarfstengdar námsgreinar falla undir.

## **Abstract**

The aim of this study is to explore the career development and understanding of emerging adults that have chosen non-occupational specific postgraduate degrees within social sciences. Seven semi-standardized interviews were conducted with seven graduates who were age 26 to 30 years. The results show that participants based their career decision making primarily on their interest. They think their education provides them good basic skills for the world of work meanwhile they acknowledge their education being thought of as less valued hence not being occupational specific. Combined, their education and work experiences have allowed for personal growth and adventurous career development. They considered their jobs they got soon after graduation a mismatch with their education and saw them as temporary. However, they are open minded towards new jobs, which fit their interest and values, in their future career. Hopefully this study is useful for those who guide young people in their career decision making. It also has implications for policy making and the development of programs and teaching in non-occupation specific programs especially in the social sciences.

## Formáli

Ritgerð þessi er 30 ECTS eininga lokaverkefni í meistaranámi í náms- og starfsráðgjöf við félags- og mannvísindadeild Háskóla Íslands. Um er að ræða eigindlega rannsókn á viðfangsefninu; ungu fólki sem er að hefja starfsferil sinn að loknu meistaranámi úr félags- og mannvísindagreinum. Eftir miklar vangaveltur og hálfan hring með annað viðfangsefni í upphafi kom ég niður á þetta efni. Það er þó ekki að ástæðulausu en segja má að ég sé nátengd því. Sjálf lauk ég grunnnámi í þjóðfræði við Háskóla Íslands og við val á framhaldsnámi velti ég mikið fyrir mér hvort ég ætti að halda áfram í þjóðfræði eða skyldum greinum eða finna mér, að mínu mati, starfstengdara nám. Líkt og sjá má hafði hagnýtingin og tækifærið til að aðstoða fólk á lífsleið sinni yfirhöndina en ég íhugaði mjög hvert áframhaldandi framhaldsnám grunns míns myndi leiða mig.

Ég þakka viðmælendum mínum kærlega fyrir sinn þátt og vil taka sérstaklega fram að ég dáist að þeim fyrir að hafa fetað þessa braut áfram, óhræddir og drifnir áfram af áhuga.

Aðalleiðbeinanda mínum Dr. Sif Einarsdóttur vil ég færa kærar þakkir fyrir góðar samræður, þolinmæði og leiðsögn. Einnig vil ég þakka Hrafnhildi V. Kjartansdóttur meðleiðbeinanda mínum fyrir góðan yfirlestur, ábendingar og liðlegheit.

Að lokum vil ég þakka vinum og ættingjum hvatningu og stuðning og þá sérstaklega Þórdísi Eddu Jóhannesdóttur fyrir yfirlestur og málfarsráðgjöf, Þresti Sigurðssyni fyrir að skila mér ekki aftur til föðurhúsanna á meðan að á ritgerðarvinnunni stóð og foreldrum mínum fyrir að hafa ætíð stutt mig í öllu því sem ég hef tekið mér fyrir hendur.

# Efnisyfirlit

Útdráttur .....	3
Abstract .....	4
Formáli .....	5
Efnisyfirlit .....	6
1 Inngangur.....	7
1.1 Einstaklingur og starfsferill í síbreytilegu umhverfi 21. aldarinnar .....	8
1.1.1 Vinnan í sögulegu samhengi .....	9
1.1.2 Náms- og starfsumhverfi 21. aldarinnar .....	10
1.1.3 Unga fólkíð og náms- og starfsumhverfið .....	12
1.2 Starfsferilspróun.....	13
1.2.1 Lífsstig Supers.....	14
1.2.2 Ákvarðanataka á starfsferli .....	15
1.2.3 Hugsmíðahyggjan og aðlögunarhæfni á starfsferli .....	16
1.3 Úr háskólanámi á vinnumarkað .....	18
1.3.1 Færslan úr námi í starf.....	19
1.4 Rannsóknarspurningar .....	22
2 Aðferð .....	23
2.1 Þátttakendur .....	23
2.2 Framkvæmd .....	24
2.3 Úrvinnsla gagna.....	25
2.4 Siðferðileg álitamál .....	26
3 Niðurstöður .....	27
3.1 Val á háskólanámi .....	27
3.2 Að hefja starfsferilinn í kjölfar háskólanáms.....	33
3.3 Framtíðarsýn starfsferils og starfsumhverfis .....	39
4 Umræður.....	46
4.1 Það sem liggur að baki ákvörðunum um nám og störf.....	46
4.2 Færslan úr háskólanámi á vinnumarkað 21. aldarinnar .....	49
Heimildaskrá.....	53
Fylgiskjal 1.....	59

# 1 Inngangur

Lögð er áhersla á að menntun innan Háskóla Íslands haldist í hendur við hið fjölbreytta samfélags- og vinnuumhverfi sem við búum í. Eins er skýrt tekið fram í lögum hvert hlutverk háskóla er í samfélaginu. Í lögum um opinbera háskóla (nr. 85/2008) segir: „Menntun, sem háskólar veita, tekur mið af þörfum samfélagsins og getur verið fræðilegs eðlis og starfsmiðuð.“ Í lögum um háskóla (nr. 63/2006) segir að háskólar mennti nemendur og búi þá undir að: „...gegna störfum sem krefjast vísindalegra vinnubragða, þekkingar og færni. Árið 2011 brautskráðust 378 nemendur frá Háskóla Íslands af Félagsvísindasviði en það eru um þrisvar sinnum fleiri en af öðrum sviðum skólans (Háskóli Íslands, e.d.). Árið 2008 brautskráðust 272 nemendur og árið 2005 voru þeir 119 (Háskóli Íslands, e.d.). Jöfn fjölgun virðist því eiga sér stað í brautskráningu einstaklinga af Félagsvísindasviði við Háskóla Íslands.

Margar þeirra námsgreina sem teljast til félagsvísinda hafa ekki bein tengsl við ákveðin störf og veita almenna hæfni en slíkar greinar má einnig finna innan hugvísinda og annarra fræðasviða (e. liberal arts and sciences) (Roksa og Levey, 2010). Samkvæmt rannsókn Hrafnhildar V. Kjartansdóttur (2010) á brotthvarfsnemum úr grunnnámi hug- og félagsvísinda Háskóla Íslands var val þeirra lítið ígrundað og ómarkvisst. Segir hún hægt að skýra það að einhverju leyti vegna þess að námsgreinar sem þátttakendur völdu hafi ekki haft beina tengingu við starfsvettvang. Því er forvitnilegt að sjá hvernig þeir sem ljúka námi í svipuðum greinum lýsa vali sínu og reynslu af því að fara úr slíku háskólanámi yfir á vinnumarkað.

Þegar fólk fer úr háskóla yfir á vinnumarkað, á sér stað færsla á starfsferli þess (e. transition from school-to-work). Til að hún reynist einstaklingum vel er meðal annars mikilvægt fyrir þá að þekkja sína styrkleika og hafa persónuleg markmið, skilning á vinnumarkaðinum ásamt hæfni til að byggja upp starfsferilinn (Bridgestock, 2009).

Starfsferill hefur breyst frá því sem áður var þegar fólk fór í starf sem það gegndi mestalla starfsævi sína og nám var starfsmiðaðra. Í seinni tíð hefur staðan breyst því meira er um að störf séu ekki hugsuð til langtíma (e. temporary work) (Finnie, 2000). Starfsferill fólks er í sífelldri þróun og umskipti á starfsvettvangi geta verið ör. Þar sem hraðar breytingar eru í samfélaginu eru einnig gerðar auknar kröfur til starfsmanna um ákveðna menntun og hæfni sem nýtist vel í breytilegum störfum (Savickas, 1996; Savickas, 2000).

Á hreyfanlegum starfsferli líkt og fjallað hefur verið um er mikilvægt að einstaklingar lagi sig vel að breyttum aðstæðum og geti haldið sér við. Felst það í ævilöngu námi (e.



lifelong learning) sem kallar á mikilvægi ævilangrar náms- og starfsráðgjafar (e. lifelong guidance) en hún leikur veigamikilið hlutverk í því að einstaklingum farnist vel á náms- og starfsferli sínum og öðlist þá leikni sem á þarf að halda. Ævilöng náms- og starfsráðgjöf getur aðstoðað fólk við að stjórna sínum starfsferli betur og brúa bilið á milli náms, þjálfunar og starfa (European Lifelong Guidance Policy Network, 2010).

Markmið þessarar rannsóknar var að fá innsýn í náms- og starfsferil ungs fólks sem lokið hefur meistaranámi innan félags- og mannvísindagreina þar sem námið veitir almenna hæfni og hefur ekki skýra starfstengingu. Skoðað var hvernig þátttakendur lýsa vali á námi sínu en það þótti mér áhugavert með hliðsjón af fyrrgreindri rannsókn um brottfallsnemendur sem ígrunduðu val sitt lítið. Áhersla var lögð á upplifun og reynslu þátttakenda af því að fara út á vinnumarkaðinn í kjölfar óstarfstengds náms og framtíðarsýn þeirra á starfsferilinn fengin. Hefur færslan úr háskólanámi yfir á vinnumarkað lítið verið skoðuð hér á landi en með þessari rannsókn fæst aukin innsýn í upplifun og reynslu ungs fólks af henni. Gætu niðurstöður því nýst náms- og starfsráðgjöfum sem vinna með þessum hópi eða þeim sem standa frammi fyrir vali á háskólanámi. Eins gætu niðurstöðurnar gagnast stjórnendum háskóla og kennurum þeirra fræðasviða sem óstarfstengdar námsgreinar falla undir.

## **1.1 Einstaklingur og starfsferill í síbreytilegu umhverfi 21. aldarinnar**

Starfsferill og merking hans hefur breyst í gegnum tíðina. Vinna og vinnuviðhorf hafa haldist í hendur við þessar breytingar ásamt náms- og starfsumhverfi. Starfsferill var línulegri áður og algengt var að menntun veitti ákveðna sérþekkingu sem var starfsmiðuð (e. vocationally specific training/ occupationally specific training). Þannig hefur umhverfið breyst og í námi í seinni tíð þarf að leggja áherslu á aðra hæfnipætti innan starfsumhverfis. Í allri þessari umræðu er mikilvægt að huga að sjálfsmynd (e. self) fólks sem byggist að miklu leyti á vinnu þess. Sérstaklega á þetta við um ungt fólk sem fetar sín fyrstu skref á hreyfanlegum starfsferli með því að fara úr háskólanámi yfir á vinnumarkað. Í þessum kafla verður fjallað um hvernig vinnan og viðhorf til hennar hefur þróast og hvernig náms- og starfsumhverfi hefur breyst. Verður það sett í samhengi við ungt fólk í upphafi starfsferils þeirra.

### 1.1.1 Vinnan í sögulegu samhengi

Viðhorf til vinnu getur verið breytilegt eftir menningu hverju sinni en Stefán Ólafsson (1990) hefur mikið fjallað um vinnu og menningu. Telur hann að andleg<sup>1</sup> menning þjóðar geti sagt til um hvernig hún lifi sínu lífi og um leið hafi áhrif á viðhorf til vinnunnar. Stefán segir í grein sinni *Vinnan og menningin* (1990): „Menningin getur stuðlað að því að gera vinnuna að skapandi athöfn og hún getur réttlætt kúgun og strit, allt eftir því hvernig hún er.” (bls. 104). Ennfremur vitnar Stefán í félagsfræðinginn Max Weber og kenningu hans um þau áhrif sem lífsskoðun og þjóðfélagsgerð geta haft á vinnu. Telur Stefán kenninguna vera eina þá áhrifamestu um nútímalegt vinnuviðhorf.

Á Íslandi virðist vinnuharka og vinnusemi hafa verið landlæg um aldir. Kirkjan hvatti til iðjusemi og aðsjálni í neyslu en eins gæti náttúran hafa mótað vinnuviðhorf. Þannig gæti náttúran skapað atvinnuhætti og þeir um leið menningu og lífshætti og lífsviðhorf (Guðmundur Finnbogason, 1969; Stefán Ólafsson, 1990). Þó gætu áhrif iðnaðarsamfélagsins hafa sett svip sinn á íslenskt samfélag. Hugmyndir erlendis frá um vinnusemi, efnishyggju og tækniframfarir gætu hafa átt sinn þátt í að skapa vinnuviðhorf Íslendinga á 19. og 20. öld (Guðmundur Finnbogason, 1969; Stefán Ólafsson, 1990). Í meistararitgerð Hjálmars G. Sigmarssonar (2006) kemur fram í viðtölum við Íslendinga fædda á milli 1940 og 1960 að það að vinna og vera stöðugt að þykir mikil dyggð. Eins kom fram að áhrif umhverfis uppvaxtarára höfðu áhrif á viðmælendur en í flestum tilvikum var mikið unnið í kringum þau og um leið lærðu þau til verka. Í rannsókninni kemur fram að viðmælendur sjá breytingar á vinnuhegðun fólks hin síðari ár, það vinni minna og hljóti að vera ófullnægðari einstaklingar fyrir vikið. Tenging sjálfsmyndarinnar, Íslendingans og vinnunnar kemur skýrt fram en með vinnu sýna einstaklingar eigin gildi og öðlast virðingu og sess innan samfélagsins (Hjálmar G. Sigmarsson, 2006). Ætla má að viðhorf þessarar kynslóðar Íslendinga gefi vísbendingu um hvernig sjálfsmyndin byggist mikið á vinnu og dyggðinni að vinna mikið. Það að vinnuhegðun sé að breytast gæti verið tengt breyttu umhverfi 21. aldarinnar á starfsferli og um leið breytingum hjá yngri kynslóðum.

---

<sup>1</sup> Með andlegri menningu á Stefán við þá lífsskoðun, viðhorf og siði sem eru ríkjandi í þjóðfélaginu frekar en efnismenningu þjóðarinnar.

### 1.1.2 Náms- og starfsumhverfi 21. aldarinnar

Síðnútíminn (e. postmodernism) og hugmyndir innan hans haldast í hendur við náms- og starfsumhverfið eins og það hefur þróast til dagsins í dag. Í síðnútímanum (e. postmodernism) stendur einstaklingurinn í miðri hringiðu félags- og menningarlegs umhverfis síns sem byggist á hans persónulega sviði, nánasta umhverfi og ekki síst stærra samhengi (Larner, 2000). Starfsvettvangur fólks er ekki lengur línulegur og einskorðaður við eitt ævistarf eins og lengi hefur verið algengast. Unnið er styttri tímabil í hverju starfi og fólk skiptir um starfsvettvang örvar en áður ásamt hröðum breytingum starfa í samfélaginu (Savickas, 1996; Savickas, 2000; Watson, 2006). Þess má geta að tölulegar upplýsingar frá Bandaríkjunum sýna að fólk á aldrinum 18 til 44 ára skipti að meðaltali ellefu sinnum um vinnu á þessum árum (Bureau of Labor Statistics, 2012). Ekki er slíkar tölur að finna hér á landi en þegar hugsað er til íslensks vinnumarkaðar er ekki ólíklegt að hið sama gildi hér ef svipaðar breytingar hafa orðið.

Líkt og fyrr er nefnt, vann fólk við sitt starf nánast alla starfsævi en nú er starfsferillinn í sífelltri þróun og umskipti á starfsvettvangi geta verið nokkuð tíð. Með síðiðnaðarsamfélaginu (e. post-industrial society) eða því sem hefur verið kallað upplýsingasamfélag (e. information society) og mætti nú jafnvel kalla samfélag sem byggist á þekkingu (e. knowledge-based society) hefur aðstaða fólks á vinnumarkaði breyst. Auknar kröfur eru gerðar til starfsmanna og einnig að fólk hafi ákveðna þekkingu eða menntun á sínu starfssviði. Sá tími þegar fólk vann sig upp á starfsvettvangi og dvaldi þar alla sína tíð eða þegar framboð starfa var nægjanlegt fyrir þá sem vildu vinna er liðinn og merking starfsferils er önnur en áður fyrr (Campell og Ungar, 2004; Gestur Guðmundsson, 2008; Savickas, 1996; Savickas, 2000; Trachtenberg, Streumer og van Zolingen, 2002).

Í skrifum um framtíð starfsferilsins (e. career) í upphafi 21. aldarinnar benda Young og Collin (2000) á að með hinu flókna iðnaðarsamfélagi hafi hugmyndir um starfsferilinn breyst og staða einstaklings byggji ekki endilega á því sem hann hefur öðlast í gegnum vinnuna, heldur hefur menntun (e. education) tekið að leika stærra hlutverk á starfsferli fólks. Að sama skapi fór menntun að verða mikilvæg í iðnaðarsamfélaginu og skólar voru stofnaðir til að mennta fólk til ákveðinna starfa (Savickas, 2000). Fyrirnefndar breytingar á vinnumarkaði og auknar menntunarmöguleikar hafa orðið til þess að með menntun fáið frekar almennir hæfnipættir sem síbreytilegur vinnumarkaður krefst (Krumboltz og Worthington, 1999).

Þar sem vinnuumhverfi (e. world of work) er háð stöðugum breytingum má ætla að námsumhverfi fylgist að. Í takt við það ætti að reyna að efla hjá nemendum færni sem

mikilvæg er til að geta tekið fyllilega þátt á hinum hreyfanlega vinnumarkaði. Það eru færniþættir líkt og rannsóknafærni (e. research skills), samskiptafærni (e. communication skills), ákvarðanafærni (e. decision-making skills) og umbreytingafærni (e. transition-coping skills) (McMahon, 1997; Tozer, Violas og Senese, 1995). Í rannsóknum sem Roksa og Levey (2010) hafa tekið saman virðist eftirspurn eftir vinnuafli sem er sveigjanlegt og hefur almenna hæfni, líkt og gagnrýna hugsun og góða samskiptahæfni, hafa aukist á vinnumarkaðinum. Þetta eru hæfniþættir sem almenn fræðileg menntun (e. liberal art and sciences) veitir oft sérstaklega. Má þar nefna námsgrein eins og félagsfræði (e. sociology) sem veitir almenna hæfni (e. general skills) frekar en að vera starfsmiðuð. Því reynir á einstaklingana sjálfa að loknu námi að smíða sína möguleika (e. capacity to structure) í færslunni frá námi til vinnu (Roksa og Levey, 2010).

Sýnt hefur verið fram á að virðingarstaða starfa (e. occupational status) sé lægri hjá þeim sem lokið hafa námi í félagsvísindum samanborið við þá sem klárað hafa starfstengt nám fyrst eftir að komið er út á vinnumarkaðinn. Hins vegar minnkar gjáin þarna á milli þegar fram líða stundir og bæði hærri laun og stöðuhækkun á sér frekar stað hjá þeim sem voru í almennu fræðilegu námi (Gerður G. Óskarsdóttir, 1994; Giret, 2011; Roksa og Levey, 2010). Stuttu eftir útskrift gæti verið að einstaklingar úr félagsvísindanámi fari í störf sem krefjast lægra menntunarstigs en þeir hafa. Þá fá þeir ákveðna þjálfun í starfi sem reynst getur ágætlega í komandi störfum. Þó staldra slíkir starfsmenn oft stutt við áður en þeir fá annað starf þar sem þeir nýta sér frekar hæfni sína og menntun (Robst, 2007).

Í þessum síbreytilega heimi síðnúttímans þar sem starfsferill er ekki eins mótaður af stofnunum og samfélaginu reynir enn meir á einstaklinginn. Þegar fólk byggir upp starfsferil sinn er það um leið að móta sjálfsmynd sína. Sjálfsmynd fólks og vinna er í raun órjúfanlegur hluti hvor annars. Þegar breytingar eru jafnhraðar í samfélaginu og raun ber vitni, með auknum kröfum, getur verið erfitt fyrir fólk að finna sína hillu, einkum ef starfið sem einstaklingur hafði hugsað sér sem ævistarf er ekki lengur til staðar. Fólk gæti þurft aðstoð við að skipta um starf þar sem slíkt eykur um leið ábyrgð hvers og eins á starfsferli sínum. Að þróa starfsferilinn, setja sér markmið og halda þeim við reynist ekki öllum svo einfalt og því er þörfin til að þjálfna þá færni mikil á tímum sem þessum (Campell og Ungar, 2004; Trachtenberg, Streumer og van Zolingen, 2002). Þetta getur sérstaklega átt við ungt fólk sem er að stíga fyrstu skrefin á vinnumarkaði.

### 1.1.3 Ungu fólkið og náms- og starfsumhverfið

Kynslóðin sem fædd er frá 1970 og til dagsins í dag vill sálfræðingurinn Jean Twenge (2006) kalla *ÉG* kynslóðina (e. generation ME)<sup>2</sup>. Telur hún þetta vera kynslóð sem er alin upp við að setja sjálf sig í fyrsta sætið og mikilvægastu hlutverk einstaklinga hennar er að finna sig, þróa hæfileika sína og mynda sjálfsmynd sem þeir eru ánægðir með (Twenge, 2006). Í samfélagi einstaklingsvæðingarinnar og hins breytta vinnumarkaðar í dag virðist sem ungt fólk leiti til sjálf síns og sinnar persónu frekar en landfræðilegs uppruna hvað varðar hindranir og möguleika í lífinu (Gestur Guðmundsson, 2008). Gestur lýsir vegferð fólks í dag á þann hátt að hver og einn einstaklingur er settur um borð í sinn bát og þarf að finna sína siglingaleið. Hjá fyrri kynslóðum ferðaðist fólk hinsvegar í hópferð með járnbrautarlest (Gestur Guðmundsson, 2008).

Svo virðist sem hugmyndir hafi breyst hjá fólki á leið sinni út á vinnumarkaðinn í gegnum tíðina. Ungt fólk sem í dag er að ljúka háskólanámi virðist hafa annars konar hugmyndir en ungt fólk sem fór út á vinnumarkaðinn áður fyrr. Í bók sinni „Emerging Adulthood: The winding road from the late teens through the twenties“ fjallar Arnett (2004) um vinnuna hjá ungu fólki sem er að taka sín fyrstu skref á vinnumarkaði og finna sinn stað þar. Það tímabil í lífi ungs fólks sem Arnett fjallar um er frá um 18 ára og fram að þrítugu. Miðar hann við það þegar unglingsárunum lýkur og fullorðinsárin taka við með tilheyrandi skyldum og ábyrgð sem geta meðal annars falist í mótun starfsferilsins og fastri vinnu ásamt því að koma sér upp fjölskyldu.

Á þessum tímamótum starfsferils er þarft að huga að sjálfsmynd og persónuleika (e. personality) ungs fólks sem tekur til allra þeirra eiginleika sem manneskja er búin til úr, meðal annars þarfa, gilda og áhuga. Sjálfsmyndin þroskast í takt við samfélagið og áhrif þess, allt frá umhverfinu, skóla, fjölskyldu og til jafningjahópa (Super, 1990). Margir hverjir hafa sinnt ýmsum störfum, oft til að finna sjálfa sig og vita hvert þeir vilja stefna en einnig til að geta borgað reikningana og ekki síst neysluna. Hlutastörf geta þannig verið þáttur í því að ungt fólk finni sig og skapi sér sína ímynd. Um leið getur ungt fólk byrjað að finna störf út frá sínum löngunum, hæfni, ánægju og áhuga. Framan af unglingsárunum eru störfin sem þau

---

<sup>2</sup> Þessi kynslóð hefur verið kölluð ýmsum nöfnum og einnig getur tímabilið sem miðað er við verið breytilegt. Til að mynda hefur David Foot fyrstur notað “Baby Boom Echo” fyrir þá sem eru fæddir milli 1980 og 1995 og nöfn eins og kynslóð Y (e. Generation Y) og þúsaldarkynslóðin (e. millennials) hafa komið upp. (Ng, Schweitzer og Lyons, 2010).

sinna oft lítið tengd þessu en hlutastörf geta átt þátt í því að ungt fólk uppgötvi sjálft sig og breyti jafnvel um stefnu í námi (Arnett, 2004).

Þegar persónuleiki og sjálfsmynd hafa þróast og unga fólkið öðlast reynslu úr hlutastörfum leggja þau ákveðinn farveg. Þegar kemur að því að halda út á vinnumarkaðinn eftir háskólanám virðast vonir og væntingar miklar en fara þó minnkandi þegar nær dregur því. Rannsóknir (Ng, Schweitzer og Lyons, 2010) sýna að unga fólkið hefur ekki endilega væntingar um að fá draumastarfið sem uppfyllir væntingar þeirra og þarfir strax, það gerir sér grein fyrir því að mögulega þurfi það að byrja í „síðra“ starfi fyrst um sinn. Eins er því ekki endilega umhugað um að leita að vinnu til langs tíma, það býst frekar við að stoppa stutt í starfi og vera hreyfanlegra en fólk áður fyrr (Ng, Schweitzer og Lyons, 2010). Ungu fólkið krefst jafnframt meira jafnvægis á milli vinnu og einkalífs (McDonald og Hite, 2008; Ng, Schweitzer og Lyons, 2010). „Lokamarkmið“ þessa unga fólks er að finna starf sem þau geta verið stolt af og samræmist þeirra áhugasviði og hæfni. Vonir þeirra um framtíðarvinnuna eru miklar (Arnett, 2004). Þau vonast til að fá vinnu sem er ekki einungis til að sjá fyrir neyslu þeirra heldur gerir þau að betri manneskjum, lýsir þeirra sjálfsmynd og persónuleika, gefur þeim góða félagslega stöðu og segir til um lífsstílinn sem þau velja sér (Arnett, 2004; Twenge, 2006).

Með það í huga hvernig náms- og starfsumhverfi hefur breyst og gerir annars konar kröfur til fólks, ásamt því að unga fólkið er að byrja að móta starfsferil sinn, þarf að skoða hvernig þau byggja hann upp. Þeir þættir starfsferilsþróunar eru til að mynda hvernig ungt fólk tekur ákvarðanir sem byggjast á þeim þáttum er skapa sjálfsmynd þeirra og persónuleika. Eins er mikilvægt að þekkja til þeirra eiginleika sem þurfa að vera til staðar hjá ungu fólki svo því farnist vel við uppbyggingu á starfsferli sínum í hinu síbreytilega starfsumhverfi.

## 1.2 Starfsferilsþróun

Sjálfsmynd og persónuþroski ungs fólks eru samofin starfsferilsþróun þess og hefur áhrif á ákvarðanir og val þeirra hverju sinni. Við ákvörðunartöku á námi eða starfi er mikilvægt að einstaklingur sé upplýstur og frjálst til að byggja val sitt á mismunandi möguleikum og hvers konar lífstíl sem hann aðhyllist (Herr, Cramer og Niles, 2004). Að sama skapi er mikilvægt fyrir einstaklinginn að þekkja sjálfan sig, gildi, áhuga og hæfni til að geta tekið upplýsta ákvörðun ásamt upplýsingum um nám og störf (Herr, Cramer og Niles, 2004; Savickas, 2006). Til að skilja betur starfsferilsþróun ungs fólks verður hér að neðan farið yfir hvar megi staðsetja það á starfsferli samkvæmt lífsstigum (e. life-stages) Supers. Fjallað verður um

hvernig gildi (e. values) og áhugi (e. interest) grundvalla ákvarðanatöku á starfsferli og hvernig opinn hugur og aðlögunarhæfni eru mikilvægir eiginleikar á síbreytilegum starfsferli.

### 1.2.1 Lífsstig Supers

Starfsferil ungs fólks er hægt að skoða út frá kenningu Donald Supers um þróun starfsferilsins (e. life span development theory) þar sem hann setur fram fimm lífsstig. Þau sýna hvernig einstaklingar þróast á starfsferli og færast af einu ævistigi yfir á annað. Samkvæmt Super er fyrsta stigið vöxtur (e. growth) en það er frá um það bil 4 ára aldri til 14 ára. Könnunarstigið (e. exploration) er á aldursbilinu 15-25, stig þess er einstaklingur er að koma sér fyrir, staðfesting (e. establishment) er á aldursbilinu 25-45, stigið þar sem einstaklingur viðheldur sér (e. maintenance) er á aldursbilinu 45-65 og lokastigið starfslok (e. disengagement) er upp frá aldrinum 65 ára (Super, 1990).

Hægt er að staðsetja unga fólkið sem sjónum er beint að í þessari rannsókn innan könnunarstigsins eða í lok þess. Það byrjar seint á unglingsárum eða í byrjun fullorðinsáranna og segir til um þegar einstaklingar þreifa fyrir sér í starfaumhverfinu, fá frekari starfaupplýsingar, velja sér og byrja í störfum eða hefja þann starfsferil sem þau stefna á. Forvitnilegt væri að sjá hvort unga fólkið er að ljúka þessu stigi og hefja starfsferil sinn eftir háskólanám.

Innan könnunarstigsins eru þrjú undirstig; sundurgreining (e. crystallizing) sérgreining (e. specifying) og framkvæmd (e. implementing) (Sharf, 2010; Super, 1957). Mætti segja að fyrir og í háskólanámi á meistarastigi hafi einstaklingar farið í gegnum þessi undirstig þar sem þeir hafa valið sér þá leið sem þeir vilja fara og jafnframt unnið hlutastörf til að máta sig í störfum.

Þrátt fyrir að kenning Supers hafi komið fram um 1950, gilda grunnþættir hennar enn í tengslum við starfsferilinn. Þegar störf eru síbreytileg í síðnútímanum er mikilvægt að beina sjónum að starfsferli einstaklingsins og hvernig störfin samsama sér í lífi hans (Savickas, 2001). Í allri þessari þróun starfsferils skipta ákvarðanir miklu máli og líkt á lífsstigum Supers er öll könnun mikilvæg. Það er þó ekki síður umhugsunarvert að skoða eiginleika einstaklinganna sjálfra, gildi þeirra og áhuga sem liggja ásamt hvers konar könnun á starfsferli til grundvallar ákvörðunum.

## 1.2.2 Ákvarðanataka á starfsferli

Til að átta sig betur á hvernig ungt fólk sem er að feta sín fyrstu skref á starfabrautinni tekst á við ákvarðanir er vert að minnst á hugtakið starfsþroska (e. career maturity). Það vísar til þess hversu tilbúinn einstaklingur er (e. readiness) til að taka ákvarðanir um náms- og starfsferil sinn. Er þessi hugsmíð meðal annars mæld með því hvort einstaklingar hafa skipulagt (e. planning), hugsað til enda og kannað þætti varðandi framtíð sína á starfsferli (Patton og McMahon, 1999; Super, 1990; Watson, 2006).

Ef ungu fólki tekst að velja sér og fá störf sem falla innan þeirra áhugasviðs og eru tengd námi þeirra, má segja að þau hafi byrjað að staðfesta sig og stefna á starfsframa innan ákveðinnar greinar. Innan þessa stigs eru gildi (e. values) mikilvæg og vilja oft breytast (Brown, 2002). Gildi hafa áhrif á hvernig einstaklingur metur sjálfan sig og aðra og hefur áhrif á hegðun hans. Þau geta verið menningarleg, persónuleg og starfstengd (e. work values). Þá ber að nefna ýmiss starfagildi líkt og laun, ábyrgð, fórnfýsi og metnaðargirni. Erfitt er að aðskilja starfagildi og persónuleg gildi og þannig aðskilja vinnulíf og einkalíf (Brown, 2002; Roe og Ester, 1999). Mætti hugsa sem svo að gildin séu mjög veigamikill þáttur í starfsferilsumræðu vinnuumhverfisins í dag þar sem starfsferill gengur frekar út frá einstaklinginum sjálfum en fyrirtæki.

Ungt fólk í dag leggur mikla áherslu á félagslíf og skemmtun á vinnustaðnum, frekar en eldri kynslóðin, en einnig virðingu starfsins og frelsi í því sem þá tengist jafnvægi á milli einkalífs og vinnu. Þá hafa starfsöryggi og laun eða fríðindi einnig sitt að segja (Cennamo og Gardner, 2008; Lyons, Duxbury, Higgins, 2005). Gildi geta verið stór þáttur í ákvarðanatöku varðandi nám og störf og ánægjuna sem hlýst af þeim (Brown, 2002; Roe og Ester, 1999; Rottinghaus og Zytowski, 2006). Ef þessum gildum er ekki mætt í störfum unga fólksins í dag eru meiri líkur hjá þeim en eldri kynslóðum að skipta örar um starf á starfsferli (Cennamo og Gardner, 2008).

Rannsóknir sýna að gildi (e. values) og áhugi (e. interest) haldast í hendur þegar kemur að starfsferilspróun og ákvarðanatöku, þá einkum starfahegðun og vali á störfum (Roe og Ester, 1999; Rottinghaus og Zytowski, 2006). Þessir tveir þættir spila stórt hlutverk innan einkenna- og þáttakenninga (e. trait and type theories) þar sem grundvallarforsendan er samsvörun einstaklings og umhverfis (e. Person–environment fit). Fellur kenning þeirra René Dawis og Lloyd Lofquist um aðlögun að starfi (e. work adjustment theory) innan þessarar hugsunar. Þar er fjallað um gildi og áhuga ásamt hæfni (e. abilities) og persónuleika (e. personality style) og mynda þeir umgjörð þess að einstaklingur sé ánægður í starfi og því sem



hann tekur sér fyrir hendur (Blustein, 2006; Dawis, 2005; Dawis og Lofquist, 1984). Aukin starfsánægja ætti einnig að vera í samræmi við ánægju innan starfsumhverfisins og þannig hefur það áhrif hvert á annað. Með þetta í huga lagði John Holland áherslu á það með áhugasviðskenningu sinni að einstaklingar velji sér starfsumhverfi í ljósi áhuga, gilda og viðhorfa. Hann flokkaði störf innan sex áhugasviða þar sem einstaklingar ættu að geta fundið samsvörun á milli sín og starfsumhverfis og því líklegra að þeir haldist ánægðir í starfi (Holland, 1999). Vert er að huga að því hvernig áhugi og gildi spila inn í starfsferil ungs fólks, hvernig það velur sér störf og nám. Ætla mætti að þessir þættir hefðu mikið að segja í ákvarðanatöku ungu kynslóðarinnar sem áður var fjallað um að væri alin upp við að þroska hæfileika sína og þróa sjálfsmyndina á þann hátt sem hentar þeim.

Líkt og fram hefur komið hafa gildi og áhugi mikið að segja um ákvarðanatöku ungs fólks og starfsferilsþróun þeirra. Þó getur fyrri reynsla einnig haft sitt að segja líkt og hlutastörfin sem fjöldi ungs fólks sinnir. Þannig fjallar félagsnámskenning (e. social learning theory) Krumboltz um ákvarðanatöku á starfsferli um það á hverju fólk byggir ákvarðanir sínar um nám og störf. Samkvæmt honum byggjast þær meðal annars á reynslu sem okkur hefur hlotnast í umhverfinu og þeirri mynd af okkur sem reynslan hefur skapað (Mitchell og Krumboltz, 1990). Einnig fjallaði Krumboltz um tilviljanir (e. chance) en það hugtak er vert að hafa í huga í hinu síbreytilega vinnuumhverfi dagsins í dag þar sem erfitt getur reynst að skipuleggja starfsferil sinn út í ystur æsar. Að sama skapi vill Krumboltz breyta orðræðu um óákveðni á starfsferli í það að hafa opinn huga. (Mitchell, Levin og Krumboltz, 1999).

Mikilvægt er að efla aðra þætti líkt og aðlögunarhæfni og benda ungu fólki á að vera opið fyrir nýjum tækifærum, upplýsingum og óvæntum atburðum. Einstaklingar geta haft í huga að gefa óvæntum tækifærum möguleika, læra af þeim og leyfa þeim að eiga sinn sess og þátttöku í að skapa starfsferilinn (Mitchell, Levin og Krumboltz, 1999). Þessu má líkja við lest sem einstaklingar þurfa að vera tilbúnir og óhræddir til að hoppa upp í er hún fer framhjá (Mitchell, Levin og Krumboltz, 1999). Ekki síst þarf ungt fólk í námi sem ekki er starfsmiðað að vera opið fyrir tækifærunum sem bíða þeirra á starfsferli.

### **1.2.3 Hugsmíðahyggjan og aðlögunarhæfni á starfsferli**

Í starfsferilsþróun (e. career development) á okkar tímum er mikilvægt að þekkja sjálft sig í samfélagslegu samhengi (Patton og McMahon, 2006). Hin síð nútímasjálfsmynd (e. postmodern identity) má segja að einkenndi unga fólkið sem útskrifast úr óstarfstengdu háskólanámi. Sjálfsmynd á tímum síð nútímans snýst um það að sjálfsmynd okkar er breytileg

eftir tímum og aðstæðum í samfélaginu eða samhengi (Arnett, 2002; Arnett, 2007). Þetta er vert að hafa í huga í náms- og starfsráðgjöf til ungs fólks sem getur verið í mörgum hlutverkum innan samfélagsins. Hið sama gildir þegar ungt fólk byggir upp starfsferil sinn með hlutastörfum og háskólanámi og stígur svo sín fyrstu skref á vinnumarkaði í kjölfar námsins.

Félags-hugsmíðahyggja (e. social constructionism)<sup>3</sup> getur hjálpað til við að átta sig betur á starfsferilsþróun ungs fólks í hinu breytta samfélagi og starfsumhverfi. Byggir hún á þeim hugmyndum að við hugsum ekki eingöngu út frá því sem samfélagið ætlast til af okkur (Corey, 2009). Félagshugsmíðahyggjan eða hugsmíðahyggja (e. constructionism) mótmælir möguleikanum um hinn eiginlega sannleika. Veruleikinn er búinn til af hverjum og einum einstaklingi, hans hugsunum og gjörðum. Það eru einstaklingarnir sjálfir sem taka þátt í uppbyggingu síns veruleika fremur en að veruleikinn og samfélagið móti einstaklingana og þeirra hegðun (Patton og McMahon, 2006; Watson, 2006). Þannig þarf ungt fólk sjálft að byggja sinn veruleika og starfsferil eftir sínum eiginleikum og aðlaga sig aðstæðum hverju sinni. Athyglisvert er að skoða þetta með tilliti til orðræðu í samfélaginu um hagnýtt og óhagnýtt háskólanám. Hugsu mætti sem svo að ef ungt fólk velur sér óstarfstengt háskólanám sé það að skapa sinn eigin veruleika burtséð frá því hvort samfélagið telji það óhagnýtt.

Til þess að skilja betur ákvarðanir ungs fólks á starfsferli er hægt að líta til hugsmíðakenningu Savickas um uppbyggingu starfsferils (e. career construction theory). Hún er ein þeirra starfsferilskenninga sem reyna að útskýra ákvarðanir og val um nám og störf. Hugsmíðakenningin reynir að skoða starfahegðun (e. vocational behaviour) og starfsferil (e. career) fólks í samfélagslegu samhengi. Með þessari kenningu vill Savickas færa hugmyndir um náms- og starfsferil frá fyrri kenningum þegar að mestu leyti var horft til eiginleika einstaklingsins í samræðu eða aðlögun við umhverfi sitt (Savickas, 2002; Savickas, 2005). Hugsmíðakenningunni er skipt í þrjá flokka, það eru: starfsmanngerð (e. vocational personality), lífsþemu (e. life themes) og aðlögun á starfsferli (e. career adaptability).

Í fyrri umræðu um nám sem veitir almenna hæfni og hefur ekki skýra tengingu við störf kom fram hvernig ungt fólk sem útskrifast úr slíku námi þarf að smíða starfsferil sinn út frá því. Mætti segja að þá reyndi á aðlögunarhæfni þess en samkvæmt Savickas þarf *hinn vinnandi maður* dagsins í dag að stjórna sínum starfsferli sjálfur og þá reynir á hæfni til

---

<sup>3</sup> Nefna má að talað er bæði um social constructionism og constructivism í fræðum um starfsþróun fólks en hér er gengið út frá því að hugsunin sé mjög keimlík. Þessi líkindi eru útskýrð í grein Patton og McMahon (2006).

yfirfærslu (e. transferable skills) og styrkleika sem reyna á aðlögun (e. adaptive strenghts) (Savickas, 1997). Í þessu samhengi er aðlögunarhæfni á starfsferli (e. career adaptability) mjög mikilvæg, sérstaklega með tilliti til þess þegar fólk færir úr skóla í vinnu sem og milli tveggja starfa, því fólk vinnur ekki lengur eins sérhæfð störf og áður. Savickas telur að færslan á milli starfa eða skóla og starfs byggist að miklu leyti á aðlögunarhæfni sem byggir á fimm tegundum hegðunar (e. five principal types of behaviour); að ná áttum (e. orientation), könnun (e. exploration), staðfestingu (e. establishment), stjórnun (e. management) og aftengingu við starf (e. disengagement). Þessi hringur hugsmíða byrjar svo þegar ný færsla úr skóla í starf eða úr starfi í annað starf verður (Savickas, 1997; Savickas, 2006).

Aðlögunarhæfnin þarf að vera til staðar ef einstaklingum á að takast að framkvæma þau verkefni sem koma upp á náms- og starfsferli þeirra og hún er mikilvæg þegar litið er til verkefna einstaklings í umhverfi sínu (Savickas, 2005). Segja má að yfirfærsla hæfni og aðlögun á starfsferli séu mjög mikilvægir þættir þegar ungt fólk færir úr háskólanámi og yfir á hinn síbreytilega vinnumarkað 21. aldarinnar. Eins mætti ætla að ungt fólk sem velur óstarfstengt háskólanám hafi mikla aðlögunarhæfni og setji ekki fyrir sig að ganga ekki í ákveðin störf heldur að skapa sér þau sjálf og byggja starfsferilinn á opnum huga.

### 1.3 Úr háskólanámi á vinnumarkað

Vegna stöðugra breytinga í hinu hagfræðilega og samfélagslega landslagi þurfa skólar að undirbúa nemendur sína fyrir störf sem enn eru ekki til, tækni sem hefur ekki verið uppgötvuð og vandamál sem við höfum ekki rekist á (Andreas Schleicher, 2010)<sup>4</sup>.

Í síðnútímanum stendur einstaklingurinn í miðri hringiðu félags- og menningarlegs umhverfis síns sem byggist á hans persónulega sviði, nánasta umhverfi og ekki síst stærra samhengi (Larner, 2000). Slíkt væri hægt að hugsa bæði „local“ og „global“. Þessi hugsun hefur verið til staðar í skólaumhverfinu í nokkurn tíma en víða er verið að leggja línurnar fyrir námsframboð og skipulag tengt námi á þennan hátt. Larner vísar til menntunarviðmiða University of Southern Maine í þessu tilliti. Þar segir meðal annars að miðað sé við að þeir sem útskrifast þaðan hafi hlotið almennt góða menntun sem eigi við á okkar tímum. Þar er

---

<sup>4</sup> Today, because of rapid economic and social change, schools have to prepare students for jobs that have not yet been created, technologies that have not yet been invented and problems that we don't yet know will arise (Andreas Schleicher, 2010).

talað um að menntunin eigi að vera krefjandi og í góðu samhengi sem stuðli að aukinni þátttöku fólks í hinum margþætta heimi náttúru og menningar. Ætlast er til að einstaklingar muni verða sterkir á velli í félagslegum samskiptum og taki virkan þátt í þjóðfélaginu (Larner, 2000).

Er þetta í ætt við stefnu Háskóla Íslands en þar segir fyrir tímabilið 2011-2016 að háskólinn: „*undirbýr nemendur sína til þátttöku í alþjóðlegu samfélagi og veitir þeim hjálfun í að takast á við áskoranir 21. aldar*“ (Háskóli Íslands, 2011). Í kynningarbæklingi félags- og mannvísindadeildar Háskóla Íslands (2011) segir að nemendur eigi að öðlast færni í að vinna sjálfstætt og með mismunandi rannsóknaraðferðum, verða lausnamiðaðir, tileinka sér gagnrýna hugsun, víðsýni og frumleika sem muni nýtast þeim í áframhaldandi námi eða störfum. Yfirskriftin segir ekki síst mest: „Fjölbreytt námsframboð fyrir samfélag 21. aldar“ (Félags- og mannvísindadeild, 2011) þar sem bein tenging er sett á milli háskólans og hins síbreytilega samfélags 21. aldarinnar.

Þegar ungt fólk útskrifast úr háskólanámi sem ekki hefur skýr tengsl við störf reynir mikið á færsluna yfir á vinnumarkað. Farið verður yfir rannsóknir sem tengjast þessu tímabili á starfsferli ungs fólks ásamt umfjöllun um hæfni fyrir hinn síbreytilega starfsferil og vinnuumhverfi dagsins í dag.

### **1.3.1 Færslan úr námi í starf**

Þegar ungt fólk útskrifast úr háskólanámi sem ekki er starfsmiðað má ætla að reyni á þau að finna vinnu sem þau geta samsamað sig eftir áhuga sínum og gildum. Eins reynir á hæfnipætti líkt og aðlögunarhæfni og yfirfærslu hæfni þegar einstaklingar fara í störf sem þeir velja sér. Langtímarannsókn sem gerð var í Kanada á útskrifuðum einstaklingum úr framhaldssnámi í háskóla (e. postsecondary graduates) árin 1982, 1986 og 1990 sýndi að meirihluti þeirra fái föst störf (e. permanent job) á sínum fyrstu árum eftir útskrift og minni hreyfanleiki er hjá þeim á vinnumarkaði miðað við útskriftarnemendur úr grunnnámi í háskóla (Finnie, 2000).

Í seinni tíð hefur staðan breyst nokkuð því meira er um vinnu sem er ekki hugsuð til langtíma (e. temporary work) en höfundar benda á að þetta geti bent til breytinga á vinnumarkaði, það er að segja breytinga er varða atvinnuöryggi, tækifæri til stöðuhækkana og fleira. Að sama skapi sýna þessar niðurstöður mikilvægi þess að skoða færslu úr skóla í starf (e. transition from school-to-work) með langtímaathugunum (Finnie, 2000). Þessi rannsókn er í ætt við það sem hefur komið fram í Evrópu á færslu úr háskóla yfir á vinnumarkað. Svo virðist sem þeir sem útskrifast í dag muni eiga erfiðara með að fá „góða“ vinnu þegar þeir

útskrifast. Aðdragandinn er lengri en áður og starfsferilsmynstrið er annað. Þó eiga einstaklingar sem hafa verið í vinnu með skóla auðveldara með að finna fasta vinnu, því meiri starfsreynsla því styttri tími er frá útskrift og fram að langtímastarfi (Mason, Williams og Cranmer, 2006; Salas- Velasco, 2006). Einnig hefur verið rætt um að til þess að færslan á milli skóla og vinnu heppnist og einstaklingur nái að halda sér í starfi eru þættir líkt og þekking á persónulegum markmiðum og hæfni, skilningur á vinnumarkaðinum og hæfnin til að byggja upp starfsferilinn mikilvægir (Bridgestock, 2009).

Þess má geta að árið 2009 voru 18% af þeim sem útskrifuðust úr háskóla á Íslandi með meistaraþráðu (OECD, 2011) en sýnt hefur verið fram á að eftir því sem menntunarstig er hærra því minni eru líkurnar á ósamræmi í menntun og starfi. Hins vegar er meira ósamræmi hjá þeim sem hafa lært félagsvísindi og álíka menntun sem veitir frekar almenna hæfni en starfstengda færni (Robst, 2007). Þannig gæti ungu fólk með óstarfstengda menntun að baki reynst erfitt að finna sín draumastörf rétt eftir útskrift en hugsast gæti að þau hafi það í huga líkt og í fyrri umræðu um væntingar ungs fólks þar sem það gerir ráð fyrir að byrja í störfum sem ekki eru hugsuð til langs tíma.

Þegar mikið er um atvinnuleysi líkt og varð í kjölfar kreppunnar 2008 getur reynst erfiðara fyrir ungt fólk að fá vinnu og færslan frá skóla yfir á vinnumarkað verður erfiðari en ella. Fyrirtæki taka frekar við reynslumeiri starfskröftum. Það er ekki síst í svona aðstæðum sem menntakerfi verða að þjálfa nemendur til að takast á við kröfur vinnumarkaðins (OECD, 2011). Háskólamenntun eykur líkur á að einstaklingar fái starf og þeir haldi þeim frekar ef þrengingar eru á vinnumarkaði (OECD, 2011).

Samkvæmt afdrifakönnun sem Félagsvísindastofnun gerði fyrir Háskóla Íslands á brautskráðum nemendum árið 2010 var farið yfir viðhorf þeirra til námsins og stöðu þeirra eftir útskrift. Skoðað var hvernig gengið hefði hjá einstaklingum að fá starf eftir útskrift og ef miðað var við þá sem útskrifuðust með meistaraþráðu tók rúmlega helming útskrifaðra meistaranema úr félags- og mannvísindagreinum 1-2 mánuði að fá starf eftir útskrift. Þegar þátttakendur, 29 ára og yngri, voru spurðir um helstu ástæðu þess að þeir tóku starfið svöruðu 24% þátttakenda að það hentaði áætlun þeirra á náms- og starfsferli eða að það væri einmitt vinnan sem þau vildu. 21% sögðu það hafa verið til að öðlast víðtækari reynslu til að komast í starf sem þau virkilega vildu en svörin dreifðust síðan á aðra möguleika. 58% þátttakenda sögðu námið nýtast frekar vel í núverandi störfum sínum (Andrea G. Dofradóttir, Auður M. Leiknisdóttir, Ásdís A. Arnalds, Guðbjörg A. Jónsdóttir, Heiður H. Jónsdóttir og Vala Jónsdóttir, 2012).

Í dag þykir atvinnuhæfni (e. employability) mikilvæg og líkt og áður er getið eru ákveðnir hæfniþættir sem vinnumarkaðurinn í dag þarfnast og háskólamenntun veitir. Samkvæmt Mantz Yorke (2006) er atvinnuhæfni: „...röð afreka- hæfni, skilnings og persónulegra eiginleika- sem gerir útskriftarnema úr háskóla líklegri til að fá vinnu og farnast vel innan þess starfssviðs sem þeir völdu sér, sem er ávinningur fyrir þá, vinnumarkaðinn, samfélagið og hagfræðina“<sup>5</sup> (bls. 8). Hæfnin getur verið almenn starfshæfni og svo sú hæfni og þekking sem fæst úr náminu og háskólagreininni. Hæfni úr náminu (e. discipline-specific skills) er hæfni sem nemendur eiga að ná í náminu og er starfsmiðuð fyrir þá grein. Þetta er sú sérþekking sem fylgir þeim úr námi og út á vinnumarkaðinn á meðan að almenn hæfni (e. generic skills) er hin yfirfæranlega hæfni líkt og upplýsingalæsi, að vinna með tæknina, skrifleg og munnleg samskipti, teymisvinna og talnalæsi (Bridgestock, 2009).

Þá eiginleika sem vinnumarkaður á Íslandi sækist helst eftir má sjá í niðurstöðum rannsóknar Guðrúnar Láru Skarphéðinsdóttur (2008) sem hún gerði á eiginleikum og styrkleikum sem prýða „besta starfsmanninn“. Mest áhersla var lögð á þætti eins og sjálfstraust, tilfinningalega sjálfsstjórn, aðlögunarhæfni, virðingu, þátttöku í starfi og bjartsýni. Einnig gerði Þuríður Helga Kristjánsdóttir (2007) rannsókn þar sem stjórnendur voru spurðir hvaða eiginleikar þeim þættu mikilvægastir í fari starfsfólks og nefndu flestir samviskusemi og jákvæðni, þar á eftir komu dugnaður og stundvísi. Þættir á borð við trúnað og samstarfshæfileika komu auk þess fram.

Samkvæmt rannsókn Gerðar G. Óskarsdóttur (2000) voru ákveðnir færniþættir í störfum sem töldust til hæfni sem framhalds- og háskólamenntað fólk byggi yfir eftir nám sitt. Voru það þættir sem reyndu á samskipti og tjáningu. Fólk sem lokið hafði námi sínu stundaði fremur störf sem reyndu á talsverða kunnáttu í lestri, skrift og reikningi. Einnig reyndu þau á stjórnunar- og skipulagsfærni og færni til að fást við gögn og upplýsingar (Gerður G. Óskarsdóttir, 2000). Er þetta í takt við rannsóknir erlendis sem benda til þess að vinnuveitendur vilji heldur starfsfólk sem hafi yfir almennri þekkingu og hæfni að ráða, frekar en sérhæfðri þekkingu. Sýnt hefur verið fram á að mikilvæg hæfni útskrifaðra úr háskóla er til að mynda það að vera hreyfanlegur á vinnumarkaði, sér í lagi á hinum breytilega vinnumarkaði í dag, stýra eigin starfsferli og að lögð sé áhersla á símenntun á öllum

---

<sup>5</sup> „A set of achievements – skills, understandings and personal attributes – that makes graduates more likely to gain employment and be successful in their chosen occupations, which benefits themselves, the workforce, the community and the economy” (Yorke, 2006, bls. 8).

starfsferlinum (Bridgestock, 2009; Mason, Williams og Cranmer, 2006; Roksa og Levey, 2010).

#### **1.4 Rannsóknarspurningar**

Umfjöllunin hér að framan hefur miðað að því að varpa ljósi á þætti í starfsferilsþróun ungs fólks sem liggja til grundvallar markmiðum rannsóknarinnar. Markmið hennar var að fá innsýn í reynslu og upplifun ungs fólks á aldrinum 26-30 ára sem lokið hefur meistaranámi í félags- og mannvísindagreinum sem veita almenna hæfni frekar en starfstengda hæfni. Með eigindlegri rannsókn fannst mér ég geta fengið skýrari mynd af reynslu þessa unga fólks og er það tilgangur rannsóknarinnar að skyggjast inn í þeirra heim. Fannst mér fróðlegt að sjá hvernig þátttakendur stæðu að vali á námi og störfum og hver væru mikilvægustu gildin á starfsferli í huga þeirra. Einnig hvernig þeim gekk að fara í störf og hefja sinn starfsferil í kjölfar háskólanáms síns ásamt framtíðarsýn á starfsferil. Þær rannsóknarspurningar sem leitað var svara við eru eftirfarandi:

- Hvernig stóðu einstaklingar sem hafa það sameiginlegt að hafa lokið meistaranámi í óstarfstengdum félags- og mannvísindagreinum að vali á námi og störfum?
- Hvernig lýsa þessir einstaklingar reynslu sinni af að færast úr óstarfstengdu námi yfir á vinnumarkað?
- Hver er sýn þeirra á framtíð sína á starfsferli?

## 2 Aðferð

Við rannsóknina eru notaðar eigindlegar rannsóknaraðferðir (e. qualitative research methods) sem nýtast vel við að skoða upplifun þátttakenda hennar. Rannsakandinn fær tækifæri til að kynna frá fyrstu hendi merkingu í lífi fólks, hvernig það skynjar sig og upplifir (Berg, 2009). Þær henta því vel mínu viðfangsefni sem er hvernig ungt fólk með óstarfstengt meistaranám að baki segir frá og upplifir náms- og starfsferil sinn. Henta eigindlegar rannsóknaraðferðir til að ná fram upplifun unga fólksins á vali á námi sínu, störfum, færslunni úr þessum námsgreinum yfir á vinnumarkað og hvernig þau sjá starfsferilinn fyrir sér. Þannig er hægt með eigindlegum rannsóknaraðferðum að afla gagna og rannsaka viðfangsefnið í sínu félagslega samhengi og reyna að skýra hvernig einstaklingarnir byggja sjálf sitt og túlka aðstæður og umhverfi (Newman, 2011).

Tekin voru hálf-stöðluð viðtöl (semistandardizes interviews) sem er ákveðin aðferð gagnaöflunar til að fá þátttakendur rannsóknarinnar til að lýsa reynslu og upplifun sinni og segja sögu sína með eigin orðum. Í slíkum viðtölum er stuðst við ákveðinn viðtalsramma en leyfilegt og í raun ætlast til að fara út fyrir hann eftir því sem viðmælendur kjósa að segja frá (Berg, 2009). Þannig gat rannsakandi verið með ákveðnar fyrirfram hugmyndir en svo bættist ýmislegt við í umræðuefni viðmælenda því um er að ræða líf einstaklings sem er algjörlega ókunnur rannsakanda og misjafnt hvað hverjum finnst mikilvægt að segja frá.

### 2.1 Þátttakendur

Rannsókn þessi byggir á viðtölum við sjö einstaklinga sem allir hafa lokið meistaranámi í greinum innan félags- og mannvísinda sem ekki hafa skýr tengsl við ákveðin störf. Við val á þátttakendum rannsóknarinnar var notast við markvisst úrtak (purposive sampling) en þá eru einstaklingar valdir sem taldir eru geta gefið góðar upplýsingar um rannsóknarefnið (Berg, 2009). Val á þátttakendum var miðað við að þeir væru á aldrinum 26-30 ára og hefðu lokið meistaranámi úr óstarfstengdum fræðigreinum innan félags- og mannvísinda. Með því að hafa þetta aldursviðmið var reynt að tryggja að þátttakendur hefðu farið í meistaranám tiltölulega fljótt eftir að BA námi lauk og hefðu því ekki langa starfsreynslu þegar það nám var valið. Sex þátttakendanna luku MA gráðu frá félags- og mannvísindadeild Háskóla Íslands og einn af félagsvísindasviði við erlendan háskóla. Þrír þátttakendur útskrifuðust árið 2011, þrír útskrifuðust árið 2010 og einn árið 2009. Nöfnum þátttakenda hefur verið breytt til að tryggja trúnað og nafnleynd og eins eru ekki tilgreind nöfn á námsgreinum eða vinnustöðum þátttakenda.



Karen Másdóttir er 30 ára og býr á höfuðborgarsvæðinu. Hún er í sambúð og á eitt barn. Hún lauk BA prófi við félags- og mannvísindadeild Háskóla Íslands og meistarárófi frá erlendum háskóla í annarri grein innan félags- og mannvísinda. Karen lauk meistaranámi sínu árið 2009, var að vinna ótengt sínu námi en er nú í fæðingarorlofi auk þess sem hún stefnir á að finna sér annað starf.

Silja Gunnarsdóttir er 26 ára og býr á höfuðborgarsvæðinu. Hún er gift og á von á sínu fyrsta barni. Hún útskrifaðist með BA próf við félags- og mannvísindadeild Háskóla Íslands og meistarárófi við aðra nátengda grein innan sömu deildar. Silja lauk meistaranámi sínu árið 2011 og vinnur nú á leikskóla en stefnir á doktorsnám í sinni grein.

Elís Halldórsson er 28 ára og býr á höfuðborgarsvæðinu. Hann er barnlaus og í sambandi. Hann lauk BA prófi af hugvísindasviði Háskóla Íslands og meistarárófi innan félags- og mannvísindadeildar Háskóla Íslands. Elís lauk meistaranámi sínu árið 2011 og er nú aðstoðarmaður húsvarðar í 50% starfi auk þess að vinna að listsköpun sinni.

Laufey Sigurðardóttir er 30 ára og býr á höfuðborgarsvæðinu. Hún er barnlaus og einhleyp. Hún lauk BA prófi og meistarárófi við sömu grein innan félags- og mannvísindadeildar Háskóla Íslands. Laufey lauk meistaranámi sínu árið 2010 og starfar nú sem verkefnisstjóri í opinbera geiranum.

Haraldur Sigfússon er 30 ára og býr úti á landi. Hann lauk BA prófi og meistarárófi í sömu grein innan félags- og mannvísindadeildar Háskóla Íslands. Haraldur lauk MA námi sínu árið 2010 og starfar nú sem verkefnisstjóri hjá sveitarfélögum.

Pétur Vigfússon er 30 ára og býr á höfuðborgarsvæðinu. Hann er í sambúð og á eitt barn. Hann lauk BA prófi og meistarárófi innan félags- og mannvísindadeildar Háskóla Íslands. Pétur lauk meistaranáminu 2010 og starfar nú við kennslu og rannsóknir í sínu fagi.

Urður Jónsdóttir er 30 ára og býr á höfuðborgarsvæðinu. Hún er barnlaus og í sambúð. Hún lauk BA prófi innan félagsvísinda við erlendan háskóla og meistarárófi í öðru fagi innan félags- og mannvísindadeildar Háskóla Íslands. Urður lauk MA námi sínu árið 2011 og starfar í fjölmiðlum.

## 2.2 Framkvæmd

Söfnun gagna fór fram með viðtölum frá júní og fram í ágúst 2012. Leitað var að þátttakendum sem féllu innan viðmiðunarrammans á brautskráningarlista Háskóla Íslands. Einnig var farið eftir ábendingum um mögulega þátttakendur frá vinum og kunningjum en þannig fékkst einn þátttakandi. Þegar listi af mögulegum þátttakendum lá fyrir hafði ég

samband við þá í gegnum samskiptavefinn Facebook til að vera þess fullviss að ég næði sambandi við rétta einstaklinga. Þar var þeim kynnt rannsóknin og hafði ég svo samband við þá í síma til að segja betur frá henni og finna hentugan tíma fyrir viðtal. Allir sem haft var samband við voru áhugasamir og tóku vel í fyrirspurn mína. Í flestum tilfellum gat ég hitt viðmælendur fljótlega eftir að haft var samband við þá. Einn datt hins vegar út því illa gekk að finna hentugan tíma og gekk ekki í síðustu tilraunum að ná sambandi við hann.

Viðtöl voru tekin upp á stafrænt upptökutæki og voru þau á bilinu 45-80 mínútur að lengd. Þátttakendur fengu að ráða hvar viðtalið færi fram og urðu þessir staðir fyrir valinu: heimili rannsakanda, vinnustaður þátttakenda og kaffihús. Útskýrt var fyrir þátttakendum að trúnaðar og nafnleyndar yrði gætt og eins að reynt yrði eftir fremsta megni að nafngreina ekki vinnustaði, skóla og álíka sem hægt væri að rekja til þeirra. Þátttakendur samþykktu að verða teknir upp en þess má geta að margir þeirra höfðu sjálfir unnið eigindlega rannsókn og þekktu því vel til vinnubragðanna.

Í viðtölunum var stuðst við viðtalsramma (sjá fylgiskjal) með þeim fyrirfram ákveðnu hugmyndum og spurningum sem mig langaði að fá svör við en bæði spyrjanda og viðmælendum var frjálst að víkja frá rammanum og leyfa upplifunum og áherslum viðmælanda að ráða ferðinni. Samkvæmt helstu útgangspunktum í viðtalsramma var farið yfir náms- og starfsferil viðmælanda og reynt að fá upplýsingar um á hverju þeir byggðu val sitt á grunn- og framhaldsnámi í háskóla og störfum sínum. Viðmælendur voru inntir eftir stöðu þeirra á starfsferli, hvort og í hvaða störfum þeir væru og hvað þeir tækju með sér úr náminu yfir á vinnumarkað. Var einnig farið yfir næstu skref á starfsferli ásamt framtíðarsýn og þeim gildum sem þeir telja mikilvæg í starfsumhverfi.

### **2.3 Úrvinnsla gagna**

Úrvinnsla gagna byrjaði samhliða gagnasöfnun. Eftir fyrstu viðtölin vöknudu ýmsar spurningar og hugleiðingar og þær hafðar í huga í næstu viðtölum á eftir til að fá sem mest út úr þeim. Að loknum viðtölum voru hugleiðingar skráðar og hvert viðtal afritað orðrétt ásamt athugasemdum og lauk afritun eigi síðar en tveimur dögum eftir hvert viðtal. Við greiningu á gögnunum var notast við opna kóðun (e. open coding) þar sem við frumlestur er farið yfir gögnin og leitað eftir þeimum eða flokkum sem fram komu í máli viðmælanda. Einnig var farið yfir gögnin með þemun í huga og þá stuðst við markvissa kóðun (e. selective coding) þar sem dregin voru fram lýsandi dæmi fyrir þemun og þannig reynt að ná fram ákveðinni heildarmynd gagnanna (Neuman, 2011).

## 2.4 Siðferðileg álitamál

Í eigindlegum rannsóknum er rannsakandi rannsóknartækið og setur sitt mark á rannsóknina (Berg, 2009). Mismunandi ástæður geta verið fyrir því að fólk velur sér tiltekin rannsóknarefni en ég held að þau séu oft frekar persónuleg, í það minnsta má segja að mitt rannsóknarefni sé það. Ég er sjálf með BA gráðu í þjóðfræði en segja má að sú námsgrein hafi ekki bein tengsl við ákveðin störf og ég er á sama aldri og þátttakendur. Ég er ekki síður nátengd viðfangsefninu sökum þess að þegar ég stóð sjálf í þeim sporum að velja mér meistaranám velti ég fyrir mér að halda áfram á sömu braut eða breyta til og fara í nám sem hefði skýrari starfstengingu. Við greiningu gagnanna lagði ég mig fram um að reynast þeim og viðmælendum eftir fremsta megni trú en þó er óraunhæft að aðskilja mína persónu rannsókninni og mín sjónarmið gætu hafa haft áhrif í túlkun á gögnunum því tilfinning mín gagnvart viðmælendum var sú að ég „hélt með“ þeim fyrir að hafa kosið að halda áfram á þessari óstarfstengdu braut.

### 3 Niðurstöður

Markmið rannsóknarinnar var að öðlast innsýn í upplifun og reynslu starfsferils ungs fólks sem lokið hefur meistaranámi innan félags- og mannvísinda og hefur ekki skýra tengingu við ákveðinn starfsvettvang. Í viðtölunum var lögð áhersla á að fá fram hvað hafði áhrif á val þeirra á námi og störfum, hvaða gildi námið og fyrri starfsreynsla hafa fyrir starfsferil þeirra, reynslu þeirra af færslunni úr náminu yfir á vinnumarkað, stöðu að loknu námi og framtíðarsýn þeirra varðandi eigin starfsferil.

Meginniðurstöðum viðtalanna er hér skipt niður í þrjá kafla með þemu og sögu viðmælenda að leiðarljósi. Fyrst er farið yfir *val á háskólanámi* en þar er fjallað um áhuga sem drifkraft við val á námi, hvernig viðmælendur fjölluðu um námið sem óhagnýtt og hvernig þeir töldu meistaranám vera eðlilegt framhald. Síðan er farið yfir hvernig það var fyrir viðmælendur *að hefja starfsferilinn í kjölfar háskólanáms* þar sem lýst er hvernig hæfni úr námi nýtist viðmælendum á vinnumarkaði, hvernig þeir fjölluðu um reynslu úr fyrri störfum sem mikilvæga í starfsferilsþróun og hvernig lítið var á störf að loknu námi sem tímabundin. Að síðustu er fjallað um *framtíðarsýn starfsferils og starfsumhverfis* þar sem farið er yfir hvernig viðmælendur líta ekki á starfsferil sem línulegan, hvernig óvissa um næstu skref horfir við þeim og hvaða þættir eru mikilvægir til að þeim líði vel í starfi.

#### 3.1 Val á háskólanámi

Þegar skoðað var val viðmælenda á háskólanámi voru þemun sem komu fram áhugi sem drifkraftur við val á námi, námið sem óhagnýtt og meistaranám sem eðlilegt framhald.

*„Að hlusta á hjartað frekar en heilann“*

Í kjölfar framhaldsskóla og stúdentsprófs kom lítið annað til greina en háskólanám hjá viðmælendum. Allir viðmælenda sóttu um BA nám á félagsvísindasviði fyrir utan einn sem fór í nám á hugvísindasviði. Allir voru viðmælendur sammála um að áhugi hafi fyrst og fremst ráðið valinu og námið hafi hljómað spennandi í þeirra eyrum. Mismunandi stefna var sett með vali á námi hjá viðmælendum en Pétur var eini viðmælendinn sem hafði beinlínis verið í starfi sem áhugi á náminu spratt upp úr. Segir hann áhugann hafa kviknað út frá þeirri vinnu sem hann gegndi nokkur sumur en hann segir: „þetta byrjaði eiginlega allt þar“ sem „síðan leiddi mig bara í háskólanám og rannsóknir á þessu sviði“ og að sama skapi nefndi hann að áhugi ætti að ráða valinu á námi en hann segir: „... ég nennti ekkert að fara að læra eitthvað sem ég hafði engan áhuga á, ef ég var að fara að læra eitthvað á annað borð“.

Silja, Haraldur og Urður voru með nokkuð skýra sýn út frá áhuga sínum en þau voru öll sammála um að áhugasvið þeirra lægi innan félags- og mannvísinda. Silja hafði hvað skýrasta stefnu af öllum viðmælendum og var viss um hvert hugur hennar og hjarta leitaði:

Já ég kláraði [framhaldsskóla] á þremur og hálfu ári, fór svo að ferðast eða þannig. Fór í sjálfboðaliðastarf.... Fór svo í háskólann... já þannig að ég ákvað það eiginlega áður en ég fór, strax og ég kláraði menntaskóla hvað ég ætlaði að gera í háskóla, sem er svolítið óvenjulegt held ég.

Silja nefnir jafnframt að í hennar huga sé áhugi það sem námsval gangi út á:

... fyrir mitt leyti þá finnst mér bara mikilvægt að velja nám út frá áhuga og það er bara eiginlega það eina sem mér finnst mikilvægt að velja nám út frá.

Haraldur talaði um að það sem hann lærði í háskóla hafi hann haft áhuga á frá því hann var ungur og höfðu þar ættingjar hans spilað ákveðið hlutverk með því að vekja áhuga hans á til að mynda sögum og náttúrunni. Við lok framhaldsskólans skoðaði hann námsframboð hjá háskólanum sem væri innan hans áhugasviðs og fann þar eitt fag sem honum leist vel á. Hann fór einnig á kynningu í Háskóla Íslands og segir:

Ég fór á kynningu þar sem var verið að kynna [námið] í Odda á háskóladaginn og já, þá var ég eiginlega svolítið ákveðinn sko að fara í [námið]... ég þekkti engan í því og vissi ekkert endilega út í hvað ég var að fara, smá áhætta sem maður tók... en ég var mjög sáttur strax og leið rosa vel í [náminu] og fannst þetta eiga vel við mig.

Elís var eini viðmælendanna sem fór í BA nám á Hugvísindasviði en það segir hann að hafi þroskað sig og breytt sýn sinni á heiminn. Hann tók einn áfanga í framhaldsskóla á sama sviði og sagði það hafa vakið áhuga hans og í raun hafi hann alltaf verið „veikur fyrir þessu“ og þótt þetta spennandi.

Karen og Laufey voru þær einu sem skiptu um námsleið í upphafi háskólanámsins. Þær byrjuðu í skyldum félagsvísindagreinum en fundu fljótt að það átti ekki nógu vel við þær og skiptu yfir í annað. Báðar fundu þær sig í náminu sem þær tóku sér fyrir hendur og talaði Laufey um hvernig hún „féll alveg“ fyrir því og Karen um hvernig henni fyndist hún vera á „heimavelli“ og að það væri „eitthvað rétt við þetta“ því að eflaust hefði hagnýtt nám verið hentugra þó hafi áhuginn verið hennar aðaldrífkraftur og sjálfsgagt hefði hún ekki enst í öðru fagi.

„...alveg með það á bakvið eyrað að þetta væri kannski ekki praktískasta námið“

Flestir viðmælendur minnst á að námið sem þau tóku sér fyrir hendur sé þess eðlis að ekki bíði ákveðið starf við námslok. Þrátt fyrir það voru þau ánægð með val sitt á námi og hefðu ekki viljað fara aðra leið, sama í hvaða stöðu þau eru í núna. Flestir viðmælenda voru óvissir með hvað tæki við eftir nám og má því segja að með því að fylgja áhuga sínum í óstarfstengt nám hafi þeir verið að taka vissa áhættu. Þó að úrtöluraddir hafi heyrst um þessi skref á námsferli þeirra hafi þau verið ákveðin í að fylgja sinni sannfæringu og tala margir um að hafa líklegast ekki enst í annars konar námi. Hjá þeim öllum snéri valið um áhuga og segir Pétur frá því hvernig námið sem hann valdi sér hafði ekki skýra atvinnutengingu:

... eitt af því sem maður uppgötvaði held ég bara á fyrsta eða öðrum degi þegar maður kom til náms að maður var að fara út í eitthvað, út í algera óvissu, maður var ekki að fara í hérna eitthvað, maður var ekki að fara í hjúkrunarnám til þess að verða hjúkrunarfræðingur og detta inn í einhverja taxta sem biðu manns eða stöður og störf sem eru já í rauninni á hverju strái heldur var maður að fara út í dálðið svona, dálitla ævintýraleit (hlær) sem heldur bara áfram, alveg sífelld ævintýraleit, í leit að góðu töxtunum.

Eins segir Karen að hún hugsi stundum um að hún hefði átt að læra eitthvað annað:

... af hverju lærði ég ekki eitthvað, verkfræði eða eitthvað, en þú veist þá hefði ég örugglega ekkert enst í náminu eða svona ég allaveganna ímynda mér það, þetta var bara það sem ég átti að gera.

En það voru ekki bara þau sjálf sem höfðu þessar vangaveltur varðandi óskýra starfstengingu því hugmyndir annarra um námið komu líka til tals hjá nokkrum þeirra. Það var þó yfirleitt ekki þannig að verið væri að reyna að draga sérstaklega úr þeim varðandi námsval, frekar að hlutirnir væru sagðir í gamansömum tón. Þannig talar Karen um hvernig aðrir gáfu það í skyn að erfitt gæti verið að finna vinnu eftir námið:

En ég fékk alveg komment, bara, „já ætlarðu að fara að vinna á kaffihúsi eftir námið?“ Þannig að maður var svona alveg með það á bakvið eyrað að þetta væri kannski ekki praktískasta námið en ég samt einhvern veginn hlustaði ekkert á það en svo er ég aftur kannski núna alveg aghh af því ég er að leita mér að vinnu.

Pétur tekur í sama streng og segist hafa fengið að heyra úrtölur annarra, að það væri varla boðlegt að fara í svo óstarfstengt nám:

...þetta væri náttúrulega hræðilega ópraktískt og eitthvað sem ég myndi bara, ég myndi nú bara safna skuldum það væri það eina sem ég ætti eftir að safna og þú veist, þetta var þannig viðhorf og maður finnur þau meira kannski einmitt í gegnum aðra heldur en sjálfan sig og...en náttúrulega aðrir...fólk hefur náttúrulega áhrif á marga og fólk reyndi að hafa áhrif á mig kannski líka en þú veist „hvort þú gætir nú ekki gert eitthvað betur en þetta? Hvort það væri ekki eitthvað sniðugra til þess að læra fyrst þú ert að læra eitthvað á annað borð“.

Pétur lét þó ekki segjast og minnst á að þrjúskan hafi náð yfirhöndinni og hann sjái ekki eftir því að hafi farið í námið. Segist hann hafa heyrt frá samnemendum sínum og öðrum sem eru innan fagsins sem hann tók sér fyrir hendur að fortölur annarra séu frekar algengar:

...þessar skoðanir heyrast mjög gjarnan, að þetta sé mjög ópraktískt nám en þá spyr maður bara á móti „hvað er praktískt nám?“ og hvað er svona ópraktískt við nám? Er það einmitt þessir launataxtar það eina sem er svona ópraktískt, á maður alltaf að elta það? Ævintýraleit, þetta er bara ein stór ævintýraleit haaaa, ævintýramennskan verður að fá að njóta sín líka.

Samhljóm þessara orða Péturs má finna hjá flestum hinna viðmælendanna. Þau höfðu sjálf mörg hver hugsað á einhverjum tímamarki hvað þau ætluðu sér með þetta nám eða þá að aðrir vörpuðu fram þeirri spurningu. Í stóra samhenginu virtist það þó ekki vera í forgrunni í þeirra vali heldur var mestur þungi lagður á áhugann.

Karen, Elís og Haraldur minnst á að þau hefðu getað farið aðra leið í námi. Þau sjá alls ekki eftir náminu, enginn viðmælenda gerir það, og það er frekar í hálfkæringi sem Karen slær því fram að í atvinnuleit væri hagnýtara nám eflaust hentugra. Elís talar um að mögulega hefði hann getað farið í einhvers konar handverksnám eftir BA námið því það sé svo margt hægt að gera og í raun sé „akademískt nám bara eitt af því“ en Elís segir jafnframt um val sitt:

... man ekki af hverju ég valdi [námið], af því að [um] þetta er talað sem ópraktískt fag... datt bara inn í þennan hugvísinda... En já ég var bara forvitinn um það og hérna, en var samt einhvern veginn, eins og ég segi það var ekkert masterplan, ég ætlaði ekkert að læra að vera þetta og þetta og fara í eitthvað starf og klífa einhvern metorðastiga og eitthvað þannig... kemur í ljós eftir nokkur ár hvaða afleiðingar það hefur.

Eins nefnir Haraldur að hann hafi reyndar hugsað sér að fara í annað meistaranám innan félags- og mannvísindadeildar sem honum þótti „hagnýtara“ og „meira svona starfstengdara“.

Það kom hins vegar á daginn að ekki var byrjað að kenna það nám þannig að hann fór í meistaranám í framhaldi af sínu BA námi þó það væri nokkuð „ópraktískt að hafa það sem master“.

*„...ég vildi sérhæfa mig aðeins meira“*

Allir viðmælenda nema einn kláruðu BA nám sitt á þremur árum en sá eini frestaði ritgerð og útskrifaðist þegar liðið var á fjórða ár. Allir viðmælenda voru sammála um að meistaranám væri nokkuð rökrétt framhald af BA náminu. Það var þó ýmist að þau tóku sér eitt til tvö ár í hlé á milli námsstiga.

Silju, Laufeyju, Péttri og Haraldi fannst ekkert annað koma til greina en að fara í framhaldsnám á meistarastigi. Haraldur nefnir að hann hafi „svo veika stöðu ef ég væri bara með BA“ og talaði um að það væri sérstaklega af því að BA námið hafi verið „innan gæsalappa ópraktískt“. Silja fann fyrir miklum áhuga á því sviði sem hún menntaði sig í og vildi dýpka þekkingu sína með meistaranáminu. Eins talar Pétur um að leiðin hafi verið lögð með BA ritgerðinni en hann segir:

Ég náttúrulega skildi bara eiginlega eftir í höndunum á sjálfum mér sko MA ritgerð eftir BA námið eða ég var ákveðinn í að halda áfram með sama efni og klára það til MA gráðu þannig að það kom ekkert annað til greina.

Karen fór að vinna erlendis einn vetur eftir BA nám og svo einn vetur hér heima á vettvangi fjölmiðla. Eftir BA langaði Karen að vinna aðeins og „upplifa“ eins og hún orðar það. Hana langaði að fá að spreyta sig aðeins á vinnumarkaðinum, prófa að vinna og „læra meira þannig“. Eftir seinna árið kom þó að því að hún vildi breyta til. Vinkona hennar var að flytja erlendis og vakti það áhuga hennar á að fara erlendis í nám. Hún var hins vegar óviss með námsvalið og leitaði sér upplýsinga hjá Alþjóðaskrifstofu háskólastigsins en þar má segja að námið hafi dottið upp í hendurnar á henni:

Já, fór þangað og bara gúglaði, einhvern veginn datt ég inn á þetta nám sem að ég hafði aldrei heyrt um áður... þetta var eitthvað voða hentugt en afskaplega ópraktískt líka (hlær) en ég hugsaði einhvern veginn ekkert um það, mér fannst þetta bara frábært.

Sömu sögu má segja af Elísi sem ákvað að láta reyna á vinnumarkaðinn að loknu BA námi í hugvísindum. Hann langaði að prófa sig áfram á þeim velli en hafði þó hugsað sér að láta eitt ár duga því hann langaði í meira nám.



... svo ætlaði ég bara að fara út á atvinnumarkaðinn með mitt BA próf í [hugvísindum] og þá kom hrunið og bara allar vinnur gufuðu upp, ég fór bara á leikskólann sem ég hafði verið að vinna á [í einn vetur á milli menntaskóla og háskóla] og fór þangað inn aftur og var þar um veturinn.

Þegar kom svo að því að velja meistaranám velti Elís aðeins fyrir sér hvort hann ætti að halda áfram í grunnnámsfaginu en sá sjálfan sig ekki alveg fyrir sér í því. Námsval hans í meistaranámi var lítið ígrundað því hann valdi það „með viku fyrirvara, frétti að það væri eitthvað mjög gott starf þar í gangi sko, fór bara í það og gekk djöfulli vel“. Þess má þó geta að hjá Elís virðist sem svo að metnaðurinn hafi að mestu legið á listasviðinu og að háskólanámið hafi verið hálfgerð aukaatriði, hann hafi „dottið“ inn í það og það mætti „alltaf afgangi sko“. Hann nefnir þó að það hafi gert sér gott og aukið hans persónulega þroska en hann hefur líklegast ekki haft mikið fyrir náminu því honum gekk „rosalega vel“ í því.

Urður skar sig að nokkru leyti úr hópi viðmælenda því það liðu þrjú ár á milli BA og MA náms og á þeim tíma var hún í vinnu sem hún hafði menntað sig til og var eitthvað sem hún hefur alltaf viljað gera. Hún fór í meistaranám með vinnu en fyrir henni snérist það um meiri „lífsfyllingu“ og að efla sjálfa sig, bæði persónulega og í starfi. Hún var hrædd um að ef lengri tími liði frá BA námi, myndi hún ekki hafa sig aftur í nám og því væri þetta hentugur tími. En við valið á MA náminu fannst henni „sniðugt að hafa þessa gráðu upp á að hlaupa“ til að efla sig í starfi eða mögulega að skipta um starf. Hún kynnti sér námið og fannst það hljóma skemmtilega og ákvað að slá til. Hugmyndin að náminu var sú að einhver kom til hennar og sagði: „Hey það er kennd [námið] í Háskólanum, það er örugglega rosa gaman fyrir þig“.

Þegar dregnar eru saman helstu niðurstöður um val á háskólanámi kemur fram að áhugi hafi fyrst og fremst ráðið valinu. Viðmælendur höfðu misskýra stefnu um hvað þau ætluðu sér með náminu og mætti segja að í huga þeirra hafi ekki verið skýr starfsmarkmið. Hugsunin var frekar sú að leiðin ætti að vera ánægjuleg og mikilvægt væri að vera trúr sjálfum sér og sínum áhuga. Þau voru meðvituð um að námið væri ekki endilega hagnýtt, þá í þeirri merkingu að ekki væri bein tenging við ákveðið starf. Viðmælendur virtust taka þessu af ákveðnum léttleika en fengu þó að heyra það frá öðrum að þetta námsval væri kannski ekki sniðugt því það væri óhagnýtt. Áhuginn dreif viðmælendur áfram í nám en þeim þótti öllum nokkuð sjálfsagt að fara í nám á meistarastigi. Það mætti segja að nám liggi vel fyrir viðmælendum og þeir hafi jákvætt viðmót gagnvart námi en í hugum þeirra var framhaldsnám eðlilegt framhald. Virtist þó vera mismunandi á milli viðmælenda hversu mikið val á framhaldsnámi

var ígrundað eða allt frá því að styrkja stöðu sína fyrir vinnumarkaðinn, vera með skýra stefnu um framhaldið og til þess að fara í námið nánast af tilviljun.

### 3.2 Að hefja starfsferilinn í kjölfar háskólanáms

Þegar farið var yfir upplifun viðmælenda á því að hefja starfsferilinn í kjölfar háskólanáms voru meginþemur sem fram komu í viðtölunum: hæfni úr námi sem nýtist á vinnumarkaði, reynsla fyrir starfsferilsþróun og tímabundin störf við námslok.

*„fræðilega séð ertu fínt undirbúinn og svo náttúrulega geturðu bara bætt við þig þekkingu“*

Viðmælendur eru sammála um að nám þeirra hafi reynst þeim vel, þau hafi lært margt nytsamlegt sem þau taka með sér í komandi störf og hafi haft gildi fyrir þeirra persónulega þroska. Þau taka öll fram að það séu ákveðin vinnubrögð sem þau hafi lært og munu nýta vel á vinnumarkaðinum. Þannig talar Haraldur um það þegar hann áttaði sig á hagnýtingu námsins:

Þó maður hafi haldið að þetta væri ekki praktískt nám, þá er [það] praktískt vegna þess hversu breiður grunnur þetta er ... sjálfstæð vinnubrögð og svona öguð vinnubrögð og fylgja verkáætlun fyrst og fremst. Ég allavega sagði það í atvinnuviðtalinu að þetta væri það sem ég myndi taka með úr MA náminu í þetta starf, ég held að það sé svona fyrst og fremst þetta, það séu svona akademísk vinnubrögð, að geta til dæmis greint heimildir, lesið greinar og efni á svona svólítið krítískan hátt.

Pétur talar um að burtséð frá því að læra að skrifa og greina þá sé það mikilvægt að ná að „rýna inn í samfélagið með gagnrýnum augum og kannski með einhverjum augum sem aðrir geta ekki séð“. Silja var viss í sinni sök að þetta væri sú leið sem hún vildi fara og virtist vera nokkuð örugg með val sitt. Minnst hún á að námið sé góður og faglegur grunnur sem síðar er hægt að byggja á:

Mín upplifun er sú að fólk er almennt bara smeykt við það að klára nám að það sé ekki nógu vel undirbúið.... þú ert ekkert í einhverju starfsnámi nema auðvitað þegar þú gerir rannsóknina þá er það ákveðið starfsnám kannski að ákveðnu leyti, þetta er ekki eins og kannski félagsráðgjöf eða eitthvað sem þú ert að fara, þú veist, þáttur í náminu er að vinna þannig að auðvitað er maður ekki alveg 100 prósent undirbúinn eða þannig en hérna alveg fræðilega séð ertu fínt undirbúinn og svo náttúrulega geturðu bara bætt við þig þekkingu.

Urður talar um að meistaranámið hafi eflt sig í starfi og það hafi verið mikilvægt fyrir sig að öðlast „fræðilega hlið“ sem nýtist henni í hennar störfum og jafnframt minnst hún á ritgerðarvinnuna þar sem hún þurfti að taka að sér stórt verkefni og kafa þar ofan í. Hún lítur einnig svo á að námið hafi verið tækifæri fyrir sig til að finna út hvort hún gæti hugsað sér að starfa eitthvað í líkingu við það í framtíðinni.

Í máli Laufeyjar kom sérstaklega fram hvernig vinnubrögð sem hún hafi öðlast í háskólanáminu séu góð og gild og hafi „hjálpað heilmikið“. Hún talar um skipulagningu, vönduð vinnubrögð og ákveðinn hugsunarhátt sem hún býr að en það er ekki fyrr en virkilega að farið er að vinna að það lærist mikið:

...en það er samt alltaf þannig að þú lærir miklu meira þegar þú ferð að vinna með hlutina... þessi hugsunarháttur hann er kannski það sem þú tileinkar þér í náminu og nýtist þér, hvernig þú hugsar hlutina og sérð fyrir þér og svona vinnubrögð og annað sem maður var búinn að venja sig á í Háskólanum, ég er ekki frá því að það hafi hjálpað heilmikið en það einhvern veginn að fara að vinna svo starfið og fara að nota, það náttúrulega skilar þér svo miklu miklu meira heldur en prófin og hitt.

*„maður lærir alltaf hvað sem maður er að gera, það er alltaf góð reynsla“*

Reynsla úr fyrri störfum getur verið mikilvæg til að auka möguleika á að komast í önnur störf og eru viðmælendur flestir sammála því að þó þeir hafi verið í sumar- eða hlutastarfi sem ekki hafi verið beintengt náminu gætu þeir hugsanlega nýtt þá reynslu í komandi störfum. Þar sem viðmælendur eru ungir hafa þeir yfirleitt verið í störfum á sumrin og með skólanum og hafa fæstir langa starfsreynslu á einum stað. Reynslan getur bæði snúist um að auka hæfni og þekkingu sem nýtist síðar í störfum eða almennt í lífinu en einnig hjálpað ungu fólki til að kynnast því hvað þau vilja. Þannig getur reynslan aðstoðað við að móta leiðina sem fólk fer. Í viðtalinu við Harald kom greinilega fram að hann taldi reynslu úr fyrri störfum hafa bæði mótað sig og opnað ný tækifæri fyrir komandi störf. Hann nefnir að þegar hann fór að vinna á sambýli hafi það opnað huga hans enn frekar og sýnt honum mikilvægi umburðarlyndis í mannlegum samskiptum. Síðar þegar hann fór að vinna í banka að sumri til reyndist sú reynsla honum dýrmæt því þar lærði hann góðar undirstöður í fjármálum og segir Haraldur að:

... allt sem að maður tekur sér fyrir hendur það hjálpar manni í öðrum störfum og það að hafa unnið í banka og hafa verið að vasast í fjármálum... það hjálpar manni bæði í eigin fjármálum og líka eins og þegar maður er kominn út á vinnumarkaðinn að hafa þessa reynslu,

Þegar maður er í forsvari fyrir fyrirtæki þá hjálpar þetta.... Þó maður átti sig ekki á því sjálfur að þá hafa aðrir bent mér á þetta og svona spurt mig hvaðan ég hafi þessa þekkingu eða þessa reynslu.

Þannig fjallar Haraldur um fyrri reynslu en hann talaði einnig um að hún ásamt náminu hefði orðið til þess að hann fékk gott starf til eins árs sem varð honum síðar „ómetanleg“ reynsla því án hennar hefði hann varla komist í þá stöðu sem hann gegnir í dag og er afskaplega sáttur með. Þetta dæmi er þó eflaust það skýrasta hjá viðmælendum og sýnir hvernig reynslan safnast upp og skapar ákveðinn farveg sem einstaklingur fer í. Óháð því hversu mikið reynslan leggur veginn má þó gera því skóna að hún hafi ávallt sitt að segja. Þannig voru Karen, Elís, Laufey og Silja öll sammála um að reynslan úr sumar- og hlutastörfum væri ávallt góð og gild þrátt fyrir að hafa menntað sig í öðru og stefnan sett á annan starfsvettvang en hér getur Silja haft orðið fyrir þau:

maður lærir alltaf hvað sem maður er að gera, það er alltaf góð reynsla sama hvað það er og einhvern veginn svona, þegar maður er í svona þessum geira þá er þetta þú veist, þetta er svona umönnunar, þetta er svo tengt, þú veist einhvern veginn félagsvísindum... já, mér finnst þetta allaveganna alveg mikilvæg reynsla þótt að, þótt að ég hafi menntað mig í allt öðru þá þú veist finnst mér þetta ekki bara eitthvað þú veist, sem ég þarf að gera til að fá pening.

Þó svo að reynslan auðveldi fólki að öðlast kunnáttu og þekkingu á því hvað það vill og leggur þá leið sem fólk vill fara þá getur hún einnig sýnt fólki hvaða leið það vill ekki fara eða hvers konar starfsumhverfi hentar því ekki. Haraldur kynntist því skýrt út frá starfsreynslu hvaða leið hann vildi ekki fara en það atvikaðist þannig að hann var í hlutastarfi við kennslu í grunnskóla og velti þá fyrir sér í byrjun hvort hann ætti að „taka kennarann“ en eftir þá reynslu ákvað hann að þetta væri ekki starfsvettvangur fyrir sig. Eins kom það skýrt fram hjá Karen þar sem hún var í starfi þar sem hún sá um búð og lager að hún: „fylgdist með hverri einustu mínútu sem leið“ og þetta var „bara ekkert skemmtilegt“. Að sama skapi nefnir Pétur að hann hafi verið í starfi þar sem menntun hans nýttist vel og hann taldi sig hafa fundið sína hillu en starfsumhverfið og ákveðnir þættir þar hafi haft neikvæð áhrif á hann og ef hann hefði verið áfram gæti hann hafa: „fórnað einhverju öðru sko, starfsánægju“.

*„...kannski ekkert auðvelt að byrja í draumadjobbinu“*

Á þeim tíma sem viðtölin voru tekin voru þátttakendur á æði misjöfnum stað á starfsferli. Mislangt var frá því hvenær þeir höfðu útskrifast úr meistaranáminu eða frá hálfu ári og upp í tvö og hálf ár. Tími eða lengd frá útskrift viðmælenda virðist ekki skipta höfuðmáli um stöðu

þeirra á starfsferlinum. Til að mynda er lengst frá því að Karen útskrifaðist en hún var sem stóð í fæðingarorlofi og að huga að atvinnuleit en hún segir að nú sé kominn tími á að leita sér að „fram tíðarstarfi“:

... [ég] er svona í fyrsta skiptið svona í alvörunni að leita mér að vinnu eða þú veist... ég er að leita mér bara að fram tíðarstarfi...ég er ekkert að fara að flytja til útlanda eða í nám eða svona...mig langar alveg að finna mér eitthvað svona sem ég finn mig í og get, ég er alveg svona til í að fara einhvern veginn að finna mína braut einhvern veginn.

Hennar fyrsta starf eftir útskrift var í raun tilkomið vegna hræðslu við atvinnuleysi í kjölfar hrunsins. Hún segist hafa sótt um eina vinnu sem henni leist ágætlega á, ótengda náminu, sem hafi ekki reynst „skemmtileg“ og það hafi verið „eiginlega bara alveg hræðilegt“ og „ekkert inni á mínu sviði neitt“. Karen segist svo nokkrum mánuðum síðar hafa farið að leita sér að starfi til að komast úr þeirri vinnu sem hún var í. Þá tók við hjá henni starf í félagsmiðstöð sem hentaði henni ágætlega á þeim tíma ásamt því að vera skemmtileg vinna. Það sem henni líkaði hvað best við það starf var fjölbreytileikinn og „að vinna með fólki“ en einnig hvað var mikið gert út á öflugt félagslíf og hugsað vel um starfsmannahópinn. Það sem henni fannst þó ekki nógu gott með þá vinnu var að hafa ekki tækifæri á að vinna sig upp og sá því ekki mikla framtíð fyrir sér í því starfi.

Svipaða sögu hafði Silja að segja um byrjun sína á starfsferli eftir háskólanámið. Hún hafði unnið í lokaritgerðinni erlendis en utanaðkomandi aðstæður urðu þess valdandi að hún þurfti að koma aftur til Íslands og ljúka henni hér. Eftir námslokin var svo lítið fyrir hana að gera í hennar geira og fékk hún því vinnu á leikskóla, vinnu sem var auðvelt fyrir hana að fá á þessum tíma en aðdraganda þessarar fyrstu vinnu eftir meistaranám lýsir hún svo:

... ég var alltaf að skoða störf úti en svo eiginlega bara þurfti ég að fara að byrja að vinna strax og ég var búin, ég var ekkert að eyða miklum tíma í það, þannig að ég endaði bara á að sækja um fullt á Íslandi þar sem að ég sá laust akkúrat þá bara til að geta byrjað að vinna strax og ég væri búin að skrifa ritgerðina og þú veist fékk þá þetta starf [á leikskóla] og hef bara verið í því síðan. En ég hef alltaf verið að kíkja annað slagið en þú veist, ég hef ekki verið að sækja um eitthvað markvisst en alltaf með augun opin.

Starfsferillinn eftir nám hjá Laufeyju hófst á svipaðan máta og hjá hinum stöllum en hún hafði verið erlendis að skrifa lokaritgerðina en kom heim í kjölfar hrunsins [sem var 2008] og bauðst þá vinna sem forstöðumaður félagsmiðstöðvar sem hún hafði áður unnið í. Hún segist

hafa „ákveðið að vera skynsöm“ og tekið vinnunni þrátt fyrir að hafa ekki verið búin með ritgerðina en var ánægð með að hafa fengið vinnu. Saga Laufeyjar er þó ekki alveg eins og Silju og Karenar því hún hafði áður unnið á þessum vinnustað og fannst þetta starf henta sér „mjög vel“ á þessum tíma. Efni lokaritgerða hennar í bæði BA og MA námi tengdist starfssviðinu og má því segja að hún hafi valið sér starf eftir áhuga þess tíma en getur þess þó að þetta hafi ekki verið starf sem hún hafi ætlað að gegna til lengri tíma enda „ekki það sem ég er menntuð í“ og var þetta „svólítið tímabundið í mínum huga, allan tímann“. Um einu og hálfu ári síðar var henni bent á starf verkefnastjóra hjá opinberri stofnun, sótti um það, var boðið starfið og starfar þar nú.

Elís, líkt og Laufey, fór eftir MA námið á sama vinnustað og hann hafði verið á áður. Þar hélt hann stöðu sinni sem aðstoðarmaður húsvarðar og hafði eignaumsjá. Þetta var starf sem hann hafði verið í á sumrin og af og til yfir veturinn með námi. En það var fyrir algjöra tilviljun að hann fékk þessa vinnu en hann lýsir því svo:

Það var mjög fyndið eiginlega, eftir fyrsta árið mitt í HÍ var ég í dauðaleit að vinnu og hérna, sumarvinnu, það gekk eitthvað illa og ég var voða eitthvað að gera ferilskrá og senda út og voða duglegur svo á endanum hringdi einhver maður í mig og bara: „Já sæll, ætlarðu að taka vinnuna?“ Ha ég, „Bíddu ætlarðu ekki að koma og vinna hjá mér?“ Ha og „Já nei ég er að hringja í vitlaust númer, fyrirgefðu, heyrðu vantar þig vinnu?“ [hlær] ég bara já og þá sem sagt, þetta var á stúdentamiðlun og hann hafði ætlað að hringja í gæjann fyrir ofan mig sko, hringdi óvart í mig.

Elís líkaði ágætlega við þetta starf, honum fannst það þægilegt og húsvörðurinn hinn vænsti maður. Í huga Elísar er þetta einungis hlutastarf sem er í raun „kósýjob“ og gerir honum kleift að vinna einnig að ástríðunni í lífi hans, listinni. Hann sá fyrir sér að geta „fókuserað“ án þess að vera í skóla eða fullri vinnu á listsköpunina í hálf til eitt ár. En hann segir að eftir að hann útskrifaðist með meistaraáráðuna sé þetta búið að vera: „... mjög útópískt líf hjá mér, frábærir mánuðir, ég er búinn að vera mjög sáttur sko, geta svona gert það sem að maður virkilega elskar.“

Pétur og Haraldur eru á sama báti varðandi störf eftir útskrift en báðir fengu þeir starf þar sem fagþekking þeirra naut sín ágætlega. Haraldur fékk starf sem forstöðumaður menningarstofnunar úti á landi en það starf hafði hann sótt um, farið í viðtal og fengið. Hann byrjaði í því hálfu ári eftir útskrift og var í því í ár. Haraldur hafði þá eitt dágóðum tíma í atvinnuleit en eftir útskrift lýsir hann hugrenningum sínum varðandi störf á þennan hátt:

Mig langaði mest að fara að vinna á safni en gerði mér svosum alveg grein fyrir því að það væri kannski ekkert auðvelt að byrja í draumadjobbinu, þannig að ég sótti bara um allt mögulegt sko, skrifstofustörf, já og annað svona sem mér þótti áhugavert þar sem ég gæti fengið einhverja reynslu, maður svosum heyrði að það var ekkert æskilegt að sækja um starf á skrifstofu verandi með masterspróf. Svona störf þar sem háskólamenntunar var ekki endilega krafist og vera með svona mikla menntun, þetta væri ekki góð fjárfesting til framtíðar að ráða þannig starfsmann sem myndi síðan bara fara að snúa sér að öðru.

Haraldur fékk fyrrnefnt starf sem hann var ágætlega sáttur við og gegndi því í ár áður en hann flutti annað. Þar sótti hann um nokkur störf og fékk það sem hann óskaði helst eftir, verkefnisstjóri ákveðins verkefnis hjá sveitarfélögum. Hann telur sig heppinn að hafa fengið fyrri vinnuna því án hennar hefði hann líklegast ekki fengið þessa og að: „... eftir á að hyggja [var] mjög mikilvægt að fá þá reynslu“.

Pétur fór að vinna við sitt fag eftir útskrift en það fólst í kennslu og við háskólann. Hann fór ekki í það af fullum krafti fyrr en ári eftir útskrift sökum veikinda í fjölskyldunni en hefur síðan verið innan veggja háskólans. Hann segir þetta starf vera á góðri leið með að vera draumastarfið og líkar starfsumhverfið vel. Um þetta hlutverk segir hann:

Maður er ... að sérhæfa sig í þekkingu og einhverjum fræðum sem kannski fáir hafa farið út í, þú veist hvernig getur maður einhvern veginn orðið annað en kennari, ég sá enga aðra lausn einhvern veginn, ef ég vil miðla þekkingunni einhvern veginn. Þetta er eitthvað sem við þurfum að glíma dálítið við sem erum í svona sérstökum greinum held ég, hvernig viljum við miðla okkar vitneskju, miðla þessari dýru gráðu sem maður er búinn að taka sko.

Urður sker sig hvað helst úr meðal viðmælenda því hún hefur starfað á sínum vinnustað frá því hálfu ári eftir að hún útskrifaðist úr BA náminu. Hún hefur starfað á sama fjölmiðli frá þeim tíma, er þar enn og hefur líkað ágætlega. Starf á þessum vettvangi er beintengt BA náminu hennar og hentar meistaranámi hennar ágætlega en það er innan áhugasviðs sem hugur hennar hafði löngum leitað til. Það starf fékk hún í gegnum tengslanet sitt en þá var kunningjakona hennar að hætta á fjölmiðlinum og benti henni á að sækja um, sem og hún gerði, fór í viðtal og mætti til vinnu daginn eftir.

Þegar dregnar eru saman helstu niðurstöður um reynslu og upplifun viðmælenda af því að ljúka námi og hefja starfsferilinn í kjölfar þess eru viðmælendur sammála um að með háskólanámi sínu hafi þau öðlast góðan og breiðan grunn sem frekari þekkingu er hægt að byggja á og þannig megi námið teljast hagnýtt. Þau telja sig hafa tileinkað sér vönduð

vinnubrögð og ákveðinn hugsunarhátt sem muni ávallt nýtast þeim á vinnumarkaði. Nefndu þau vinnubrögð líkt og skipulagningu, samfélagsrýni og gagnrýnan hugsunarhátt. Jafnframt nýta þau sér reynslu úr fyrri störfum fyrir núverandi og komandi störf á vinnumarkaði. Telja þau reynslu úr sumar- og hlutastörfum góða og gilda fyrir önnur störf í framtíðinni. Þó svo að störfin hafi ekki haft beina tengingu við nám þeirra og ekki var litið á þau sem framtíðarstörf töldu þau reynsluna góða fyrir starfsferil sinn.

Er þau líta yfir farinn veg hefðu þau ekki viljað fara aðra leið og virðast þau vera sátt við nám sitt þó svo að allur gangur hafi verið á að fá vinnu eftir útskrift. Hjá mörgum viðmælenda urðu aðstæður til þess að þau fóru í störf sem ætluð voru tímabundið og þau tengdu ekki námi sínu. Það voru þá ýmist störf sem var auðvelt að komast í og sum jafnvel héldu áfram innan þess vinnuumhverfis sem þau höfðu verið í fyrir útskrift. Mörg hver gerðu sér ekki endilega hugmyndir um hvers konar starfi þau vildu vera í eða töldu ekki von til þess að fá „draumavinnuna“ rétt eftir útskrift.

### **3.3 Framtíðarsýn starfsferils og starfsumhverfis**

Þegar rýnt var í viðtölin og skoðuð framtíðarsýn starfsferils og starfsumhverfis komu fram þemun ólínulegur starfsferill, óvissa og að líða vel í starfi.

*„svo sér maður alveg fyrir sér að það væri gaman að prófa eitthvað allt annað einhvern tímann seinna“*

Viðmælendur taka allir framtíðinni með opnum huga. Þeir eru misöruggir eins og gengur og gerist en virðast öll líta á starfsferilinn sem nokkuð bugðóttan. Þá er það ýmist að viðmælendur sjá sjálfa sig í öðrum störfum eða jafnvel frekara námi eftir nokkur ár. Af viðmælendum eru Laufey, Haraldur og Pétur ánægð í sínum störfum í dag. Ekki er komin löng og mikil reynsla á störf þeirra en allt frá nokkrum vikum upp í eitt og hálf ár. Þrátt fyrir að vera ánægð í þessum störfum sjá þau sig ekki endilega fyrir sér í þeim til lengri tíma. Á næstu árum gætu þau farið að hugsa sér til hreyfings og farið í annað. Það er helst Pétur sem hafði hugsað sér að vera áfram í núverandi starfi sem hefur beina tengingu við námið en hann vinnur að kennslu og rannsóknum í sínu fagi. Hann sér sjálfan sig þróast innan þess en hann segir: „ég sé mig bara halda áfram á svipaðri braut en vonandi heldur þetta áfram, ég fæ bara meiri ábyrgð og meiri svona, fleiri verkefni og fleiri brauðmola sem halda áfram að stækka“. Til að efla sig sér hann sig fyrir sér í doktorsnámi í sínu fagi eftir um fimm ár. Þannig breytir



hann aðeins til en er þó að byggja áfram á þeim grunni sem hann hefur og styrkja stöðu sína innan fræðasviðsins, en ef hans orð fá að njóta sín:

... maður er svona já í þessu að reyna að halda sig við vinnu sem tengist bara náminu, maður fór í mikla ævintýraför og byrja í einhverju svona námi og einhvern veginn að reyna að halda sig inni í því sko... reyna þú veist að fjarlægast það ekki og fara ekki neitt, villast ekki af leið, ég held að margir geri það, eðlilega, enda eru ekkert margar stöður eða margir feitir bitar í boði, ég hef svona reynt að taka þessa litlu bita bara og kannski smátt og smátt þá stækka þeir, þú veist maður hefur svona, já, maður nær að týna upp brauðmolana í gegnum skóginn einhvern veginn smátt og smátt og þá kannski verður maður kominn með brauðhleif á endanum sko.

Haraldur sér sig fyrir sér að vinna í því verkefni sem hann er í en það er tímabundið og óvíst hversu lengi hann muni starfa þar. Hann talar um að eftir einhver ár sjái hann sig fyrir sér í vinnu við menningartengda ferðaþjónustu hvort sem hann verði með eigin rekstur eða hjá öðrum vinnuveitanda.

Laufey stefnir á að vinna í sinni vinnu næstu árin. Hún talar um að hún vilji ekki skipta strax en hefði áhuga á að breyta til síðar:

...ég er ekkert á leiðinni strax en svo sér maður alveg fyrir sér að það væri gaman að prófa eitthvað allt annað síðan einhvern tímann seinna, en ég held það sé líka gott uppá starfsferilinn að vera ekki að skipta of ört, líka sýna fram á að þú hafir...að fólk hafi viljað hafa þig en það er allaveganna á planinu að vera hér, held ég, nú er þetta hvað, ég er búin með rúmt ár, ég hugsa allavega fjögur, fimm, að fá meiri tækifæri í starfi og annað sem ég geri ráð fyrir að verði.

Þarna talar Laufey um fjögur til fimm ár sem sé góður tími til að spreyta sig en svo gæti komið að einhverju nýju. Í viðtalinu mátti greina metnað til að vinna sig upp í starfi og um leið byggja upp starfsferil sinn. Hún nefnir að í framhaldi myndi hún gjarnan vilja fara í stjórnunarstöðu og jafnvel fara í nám því tengdu.

Viðmælendurnir voru allir opnir fyrir meira námi til að vinna sig upp innan geirans eða efla sig á öðrum sviðum sem gæti reynst þeim vel í starfi eða komandi störfum. Til að mynda eru næstu skref hjá Silju að fara í doktorsnám í sínu fagi og ætlaði hún sér að fara í það strax í kjölfarið á MA náminu en vegna utanaðkomandi aðstæðna frestaðist það. Hún er þó alveg ákveðin með þessi næstu skref sín og telur erfitt að komast áfram innan síns geira og það sé „svo mikil krafa um mikla reynslu og mikla menntun og þannig ég hugsaði bara einhvern veginn, ókei þá ætti ég frekar að halda áfram og safna mér aukinnar menntunar“.

Hún segir að þrátt fyrir að hafa gaman að því að vinna á leikskóla þá vilji hún ekki enda þar en hún segir það ekki vera „það sem ég menntaði mig fyrir“ og með því að halda áfram í doktorsnám sjái hún frekar möguleika innan síns geira.

„Ég ætla bara að leyfa þessu að vera svolítið opið og sjá til“

Það getur reynst snúið fyrir suma að finna sinn farveg og setja niður fyrir sig í hvers konar störfum þeir gætu séð sig fyrir sér í. Líkt og kom fram hér áðan eru fjórir viðmælenda með sitthvað fast í hendi sem þeir geta hugsað sér áfram um einhvern tíma. Hins vegar nefna Elís og Karen að þau hafi ekki fundið sína fjöl og gætu séð sig sinna ýmsum störfum í framtíðinni. Karen er byrjuð að þreifa fyrir sér í atvinnuleit en er ekki bjartsýn á að finna sér starf við hæfi og er jafnvel að hugsa um að fara í annað nám en hún segir sjálf:

ég sótti sko um í [námi] í háskólanum sem ég ætla svo að hafa í bakhöndinni ef ég fæ ekki vinnu, eða svona en svo er ég núna bara þú veist ég hlýt einhvern tímann að fá einhverja vinnu... æ ég veit það ekki, ég held ég eigi að fara að vinna núna sko í staðinn fyrir að vera að fara í nám bara til þess, ekki alveg nógu góð ástæða til að fara í [nám] en þú veist... Já já það er soltið líka svona sem ég kann, þú veist fara í skóla, ég held það sko... það er náttúrulega ekkert auðvelt að fá vinnu... ég er svona alveg bara, sveiflast alveg þvívíkt, stundum er ég bara mjög jákvæð og sjálfstraustið...stundum er ég bara hvað er, hvað þykist ég vera að gera.

Námið hefur Karen í bakhöndinni líkt og hún segir en þrátt fyrir það vill hún fara að finna sína braut og hefur ákveðinn starfsvettvang í huga, innan fjölmiðla. Henni finnst vera kominn tími á að leita sér að „fram tíðarstarfi“ og hún er núna „í fyrsta skiptið svona í alvörunni að leita mér að vinnu“ og á þá við *góðu vinnuna* sem einstaklingar vilja fá og er við þeirra hæfi og í samræmi við þeirra menntun.

Rétt eins og Karen var nokkuð óviss með hvað hún vildi gera í framtíðinni og hvaða leið hún vildi fara er nánasta framtíð hjá Elísi sem óskrifað blað. Hann hefur ótal hugmyndir en á eftir að setja niður fyrir sig hvaða braut hann vill feta. Það má segja að hann hafi verið að lifa drauminn sinn og í draumastarfinu þegar viðtalið fór fram. Það hinsvegar er ótraust og hann óviss hvort hann geti unnið fast við það í framtíðinni. Hann var að vinna að listsköpun sinni þegar viðtalið fór fram og talaði um það sem draum sinn en hann myndi líklegast finna sér eitthvað fastara í hendi eftir einhverja mánuði. Hann hafði ótalmargar hugmyndir fyrir framtíðina og sá sig fyrir sér í verkefnatengdri vinnu frekar en fastri 9 til 5 vinnu. Hann gæti

hugsað sér að fara í kennslu, fá styrki fyrir ýmsum hugmyndum sem hann hefur og vinna í menningargeiranum en nú segir hann:

...ég ætla bara að leyfa þessu að vera svolítið opið og sjá til.... Það verður plan á endanum, þetta eru svolítið svona tímamót hjá manni, næstu þrjú ár eiga svolítið eftir að skilgreina mann, hvað maður á eftir að gera og þannig sko, það verður eitthvað.

Eins hefur Urður verið í dágóðan tíma í sinni vinnu eða um fjögur ár og finnur fyrir þörf til að breyta til. Henni líkar ágætlega í starfinu en myndi vilja þróa sig áfram og fara að sinna öðrum hugðarefnum og jafnvel vinna að einhverju leyti sjálfstætt. Hana langar að gera meira með meistaranám sitt og jafnvel skrifa bók eða fara lengra með lokaritgerðina. Hún gæti hugsað sér ýmsar starfsaðstæður þar sem áhugi hennar og reynsla myndi fléttast saman. Hún segir sig vera á stað þar sem huga þarf að framtíðinni:

... kannski sér maður þennan tíma núna fyrir sér til þess að reyna að komast að því hvert það er sem maður ætlar að fara eða hvað það er sem mann langar að gera, að hluta til myndi ég halda.

Hún er þó opin fyrir því sem koma skal og telur hún að eftir námið hafi „lítið hólfi“ opnast „af því maður kannski gaf sér tíma til að aðeins að breyta og fara einhvern veginn út fyrir rammann“ en í kjölfarið af því hugsaði hún sér að „eitthvað opnar fyrir eitthvað og það opnar fyrir næsta og held að lífið sé bara þannig, þú veist þetta gerist bara allt í einhverjum svona leiðslum þó það sé klisja“.

*„Vinnan er bara svo ótrúlega stór partur af lífi fólks að manni verður náttúrulega að líða sæmilega sko“*

Þegar rætt var við viðmælendur um hvaða þættir væru mikilvægir í störfum og hvernig þau sæju draumstarfið fyrir sér voru nokkrir þættir eða gildi sem flestir nefndu í því tilliti.

Áhugi, ástríða, spennandi, skemmtilegt, áhugavert og starfsánægja eru allt orð sem komu upp í viðtölunum þegar viðmælendur lýstu draumstarfinu sínu. Það sem þau eru þó öll sammála um að sé mikilvægt fyrir ánægju í starfi er áhugi. Elís kemst skemmtilega að orði þegar hann talar um vinnuna sína þegar viðtalið fór fram en hann var þá að vinna að listsköpun sem er í hans huga draumavettvangur en hann segir: „... þetta er það eina sem ég hef fundið mig í, sem ég hef bara ástríðu fyrir... manni er sama um allt það leiðinlega sem fylgir því“. Öll veltu þau fyrir sér hvað þau vildu gera og hvernig starf myndi henta þeim best.

Pétur talaði um að störfín sem hann hefur sinnt og sinnir nú hafi verið innan hans áhugasviðs og tengd menntun hans. Hann kemur aðeins inn á laun en telur þó ánægjuna mikilvægari: „... maður er allaveganna ánægður, kannski ekki fyrsta hvers mánaðar en kannski alla hina dagana oftast er maður nokkuð sáttur bara“ eins segir hann í gríni þegar hann talar um framtíðarhorfur næstu fimm árin að hann gæti bara kúvent starfsferlinum:

nema ég fái bara feita stöðu hjá Arion banka og gerist launadrjúgur gjaldkeri bara, þá náttúrulega hætti ég öllu þessu rugli maður [hlær], hætti þessu [greinin]kjaftæði og fer bara að vinna, fer að fá einhverja peninga maður [hlær] æji nei, það væri reyndar mjög fyndið, söðla um, nei ég hef ekki áhuga á því, ég hef engan áhuga á að söðla um.

Samskipti og tengingar við fólk var viðmælendunum hugleikið og töluðu þau öll um hversu mikilvægt væri að vera í góðu samfélagi í vinnunni og það væri þeim mikilvægt að vinna með fólki og að hafa fólk í kringum sig. Orð eins og samskipti, liðsheild, vinna með fólki, félagslíf og samfélag komu upp og töluðu viðmælendur um að mikilvægt væri að vera hluti af heild á vinnustaðnum en Urður minntist á að hún gæti hugsað sér að fara að vinna sjálfstætt að einhverju leyti og þróa sín hugðarefni en hún myndi gjarnan vilja hafa fasta vinnu með, það er ákveðið „öryggisnet“, en einnig að vera í samskiptum við fólk „það skiptir rosa miklu máli“.

Í huga viðmælenda er það þó ekki eintóm skemmtun sem fylgir vinnunni en flestir viðmælenda tala um að vinnan þurfi að vera krefjandi og þau séu tilbúin til að takast á við aukna ábyrgð í starfi. Laufey talar sérstaklega um að hún kunni að meta þá ábyrgð sem hún fær í hennar núverandi vinnu hjá opinberri stofnun og um leið talar hún um tækifærin sem felast í ábyrgðinni en hún segir:

... það er náttúrulega ákveðin ábyrgð og hérna, það er svona tækifæri, mörg tækifæri sem felst í því og örugglega þroskar mann og gefur manni góða reynslu...ég hef líka mjög frjálsar hendur og mikla ábyrgð og ég er voða þakklát fyrir það.

Silja tekur í sama streng en hún talar um þau hlutastörf sem hún hefur verið í hingað til og hvernig hún hugsar um störf eftir að hafa lokið meistaragráðu í sínu fagi:

Mér finnst bara ég meira virði, þú veist, geta gert meira heldur en þú veist, heldur en það, þannig að krafan hefur alveg greinilega, alveg augljóslega, þú veist aukist og ég vil gera eitthvað starf sem ég hef einhverja ábyrgð og eitthvað krefjandi þú veist.

Pétur talaði sérstaklega mikið um ábyrgð og þroska og lýsti hvernig honum finnst hann valda meiri ábyrgð í störfum nú en oft áður. Þar tiltekur hann nám og störf sem hann hefur sinnt en ekki hvað síst almennan þroska sem lífsins verkefni hafa gefið honum og sér í lagi það verkefni að verða faðir. Þar segist hann hafa öðlast „... einhverja nýja virðingu fyrir lífinu og það skilar sér inn í aðra hluti“. En það sem hann fer einnig inn á hér er fjölskyldulífið og mikilvægi jafnvægis á milli einkalífs og vinnu. Það kom skýrt fram hjá flestum viðmælendum eða fimm af sjö að þegar hugað er að framtíðinni og leiðinni á náms- og starfsferlinum er hún jafnframt hugsuð með tilliti til fjölskyldulífs, hvort sem viðmælendur áttu börn eða stefndu að því síðar. Æskilegt var að vinnutími og aðstæður myndu henta fjölskyldulífi. Það var þó ýmist hvað viðmælendur lögðu áherslu á en það voru til að mynda öryggi og vinnutími. Þannig talar Karen um hvernig 8-4 vinna myndi henta fjölskyldulífinu hennar og að hana langi ekki að vera mikið að vinna á kvöldin og um helgar en ef draumavinnan kæmi upp í hendurnar á henni væri hún tilbúin til þess en það þarf þá að vera „...eitthvað sem ég hef virkilega gaman af og hef áhuga á. Elís á ekki barn en er þó farinn að hugsa til þess að einhvern tímann langi hann í börn og geti jafnvel hugsað sér að vera: „heimavinnandi, eftir 20 ár þú veist, ala bara upp börnin og sjá um heimilið og smíða gítara úti í bílskúr og rækta grænmeti úti í garði eða eitthvað“ en hann talar einnig um að hann þurfi mögulega að breyta högum sínum þegar kemur að fjölskyldulífi en hann segir:

já maður er með margar hugmyndir sko, held maður eigi bara eftir að eltast við þær þangað til maður drepst [hlær] og einhvern veginn reyna að finna eitthvað stabilitet á meðan. Soltið líka búinn að vera að rækta það með mér að vera mjög nægjusamur fjárhagslega [hlær] bara svona búa mann undir mögur ár einhvern tímann, bara svona meðvitaður hluti af þessu en svo kannski um leið og maður eignast börn eða eitthvað þá kannski breytist þetta... en ég á alveg eftir að eiga þrjú, fjögur börn sko er viss um það en þá einmitt, þá þarf maður nú að hafa eitthvað plan, eða þú veist, þannig, hvort sem það er konan sem er fyrirvinnan [hlær].

Þegar helstu niðurstöður eru dregnar saman kemur fram í máli viðmælenda þegar þeir fjölluðu um næstu skref í tengslum við starfsferilinn að þau virðast ekki sjá hann fyrir sér sem eina samfellda línu, að þau muni ekki gegna einu starfi eða vinna innan sama fyrirtækisins í langan tíma. Í viðtölunum skín fjölbreytni í gegn í hugmyndum um komandi störf sem þau gætu hugsað sér að gegna. Það sem virtist einkenna alla viðmælendur var hvað þeir höfðu opinn huga gagnvart námi og störfum en þau töluðu mörg hver um að eflaust ættu þau eftir að fara í frekara nám hvort sem væri innan sama

geira eða annað sem gæti eflt þau í starfi. Í framtíðinni virðast þau ekki vilja festast í einhverjum farvegi heldur liðast áfram líkt og bugðótt á og vita kannski ekki nákvæmlega hvað bíður þeirra handan næstu sveigju.

Þegar lítið er til þeirra gilda sem viðmælendur telja mikilvæg í störfum kemur áhugi skýrt fram. Áhugi í starfi og að það sé skemmtilegt en jafnframt krefjandi og aukin ábyrgð fylgi því. Vangaveltur varðandi fjölskyldulíf og vinnu kom fram í öllum viðtölum og flestir töluðu um mikilvægi jafnvægis einkalífs og vinnu. Eins töluðu allir um að vera í góðum tengslum við aðra og þá ýmist við samstarfsmenn, yfirmenn og í allri vinnu með fólki.

## 4 Umræður

Markmið rannsóknarinnar var að fá innsýn í starfsferil brautskráðra nemenda úr námsgreinum innan félags- og mannvísinda sem ekki hafa beina tengingu við ákveðin störf. Tilgangurinn var að fá sýn á nám og störf fólks á aldrinum 26-30 ára sem valið höfðu fyrrgreindar námsgreinar. Var ætlunin einnig að sjá hvað unga fólkið hefði lagt til grundvallar vali á námi sínu og störfum, hvornig þau upplifðu gildi námsins og að færast úr því yfir á vinnumarkaðinn auk framtíðarsýnar þeirra á starfsferil sinn.

Í ljós kom að áhugi virðist vera aðaldrífkraftur viðmælenda í tengslum við val á námi þeirra. Sá áhugi kemur einnig skýrt fram þegar þau hugsa um draumastörf eða - vettvang. Töluðu viðmælendur um að þeir væru meðvitaðir um að nám þeirra teldist ekki endilega hagnýtt því það hefur ekki beina tengingu við ákveðið starf. Það er þó nokkuð aukaatriði í þeirra huga þar sem aðal hugsunin virðist vera sú að mikilvægast sé að hafa áhuga á því sem þú ert að gera og vera trúr sjálfum þér í því. Meistaránám virðist vera eðlilegt framhald í kjölfar grunnnáms og til þess fallið að halda áfram á þeirri braut sem þau voru byrjuð að feta en val þeirra á framhaldsnámi var misjafnlega vel ígrundað. Einnig kom fram að viðmælendum þótti námið hagnýtt að því leyti að það veitir góðan almennan grunn sem hægt er að byggja á þegar farið er út á vinnumarkað. Reynsla úr fyrri störfum er líka talin mikilvæg í starfsferilsþróun og persónulegum þroska. Viðmælendur líta hinsvegar ekki á starfsferil sinn sem beina línu þar sem farið er í starf og því sinnt um ókomna tíð. Þeir byrja í störfum sem ekki eru endilega tengd þeirra námi og eru opnir fyrir að skipta um störf og breyta til.

### 4.1 Það sem liggur að baki ákvörðunum um nám og störf

Við ákvörðunartöku í námi eða starfi er mikilvægt fyrir einstaklinginn að þekkja sjálfan sig, gildi, áhuga og hæfni til að geta tekið upplýsta ákvörðun um nám og störf (Herr, Cramer og Niles, 2004; Savickas, 2006). Svo virðist sem þátttakendur þessarar rannsóknar byggja val sitt á námi fyrst og fremst á áhuga. Í huga þeirra var mikilvægt að vera trúr sjálfum sér og sínum áhuga. Stefna þeirra og starfsmarkmið voru ekki endilega skýr þegar háskólanám var valið en þeir lögðu áherslu á að námið og leiðin að vinnumarkaðinum ætti að vera ánægjuleg. Eins gæti verið að með því að sinna áhuga sínum séu viðmælendur að leggja grunninn að ánægju í störfum en nám og störf haldast þannig í hendur.

Áhuginn kemur glöggt fram í umfjöllun þeirra um mikilvæg gildi í störfum. Fyrir þeim er lykilatriði að störfín sem þau munu koma til með að gegna séu innan þeirra

áhugasviðs en það samræmist rannsóknum Holland (1999) um að samsvörun á milli einstaklinga og starfsumhverfis leiði af sér aukna starfsánægju. Þannig haldast áhugi og gildi í hendur þegar kemur að ákvarðanatöku, starfsánægju og starfsferilsþróun (Sjá Dawis, 2005; Dawis og Lofquist, 1984; Holland, 1999; Roe og Ester, 1999; Rottinghaus og Zytowski, 2006).

Eins kom fram hjá viðmælendum að störfin þurfa að vera skemmtileg, spennandi og fjölbreytt en jafnframt krefjandi og þeim fylgi ábyrgð. Viðmælendur nefndu margir að ábyrgð og að fá tækifæri í starfi, sérstaklega með háskólanám á bakinu, sé mikill kostur og í raun það sem vantaði í mörgum störfum sem þau höfðu sinnt fram til þessa. Þá var jafnvægi á milli fjölskyldulífs og vinnu umræðuefni en allir töluðu um hvernig samræmi þyfti að vera á milli þessara þátta. Er þetta jafnvægi í ætt við aðrar rannsóknir sem sýna kröfu ungs fólks um þetta tvennt (Sjá McDonald og Hite, 2008; Ng, Schweitzer og Lyons, 2010). Að sama skapi jafnast umræðan um gildi og áhuga við persónuþroska fólks og á hverju það byggir sjálfsmynd sína (Sjá t.d. Brown, 2002; Roe og Ester, 1999; Rottinghaus og Zytowski, 2006; Super, 1990; Twenge, 2006).

Þess má geta að hin alþjóðlegu samtök um starfsferilsþróun (National Career Development Association) leggja í leiðbeiningum sínum um starfsferilsþróun áherslu á að þekkja til áhugasviðs síns og þess hvað höfðar til fólks í náms- og starfsumhverfi. Til að halda jákvæðri sjálfsímynd þarf hegðun og ákvarðanir að endurspeglar áhuga og það sem á vel við einstaklinga (National career development association, e.d.). Mætti heimfæra þetta upp á viðmælendur mína varðandi fyrirnefndan áhuga hjá þeim en einnig hvernig náms- og starfsumhverfi höfðar til þeirra. Í viðtölunum var farið yfir starfsreynslu viðmælenda og fjallað um hvernig þeir tileinkuðu sér ýmis konar lærdóm sem nýst gæti í komandi störfum þó fyrri störf hafi ekki endilega verið tengd þeirra námi. Þá má hugsa sem svo að með sumar- og hlutastörfum séu viðmælendur að máta sig í störfum og á starfsvettvangi og finna út hvað hentar þeirra persónuleika og hvað ekki. Rímar þetta við rannsóknir á ungu fólki þar sem talað er um mikilvægi starfa til einmitt fyrrgreindra hluta (Arnett, 2004, Twenge, 2006). Að sama skapi samræmist þetta félagsnámskenningu Krumboltz um að ákvarðanatöku fólks hvað varðar nám og störf byggist meðal annars á reynslu okkar og því samhengi sem hún er fengin í (Sjá Krumboltz og Nichols, 1990; Krumboltz, Mitchell og Jones, 1976; Mitchell og Krumboltz, 1990).

Þegar tekin er saman umræðan hér að ofan þar sem fjallað er um áhuga, gildi og reynslu mætti heimfæra þá umræðu upp á lífsstig Supers þar sem einstaklingar fara yfir



mismunandi stig í þróun síns starfsferils. Á þetta við könnunarstigið þar sem einstaklingar þreifa fyrir sér í starfsumhverfinu, fá frekari starfaupplýsingar, velja sér og byrja í störfum eða hefja þann starfsferil sem þau stefna á (Super, 1957). Mætti staðsetja viðmælendur hér þar sem þeir eru að feta sín fyrstu skref á vinnumarkaði en einnig mætti hugsa sem svo að með háskólanámi á meistarastigi séu einstaklingar að byggja grunninn og velja það sem þeir vilja sérhæfa sig í.

Ásókn í háskóla virðist fara stigvaxandi og þrisvar sinnum fleiri útskrifast af félagsvísindasviði við Háskóla Íslands en af öðrum sviðum skólans (Háskóli Íslands, e.d.). Haustið 2000 voru 10.308 nemendur skráðir til náms á háskólastigi á Íslandi en haustið 2005 voru 17.107 skráðir og árið 2011 voru þeir orðnir 19.334 (Hagstofa Íslands, 2011; Hagstofa Íslands 2012; Hagstofa Íslands, e.d.). Er vert að hafa þetta í huga í sambandi við val viðmælenda á meistaranámi sínu en þar kom fram að slíkt nám væri eðlileg framvinda á þeirra starfsferli og eitthvað sem þeim þótti sjálfsagt að fara í áður en farið væri af alvöru út á vinnumarkað. Þeim þótti sjálfsagt að fara í framhaldsnám en sjálft námið og valið á því var misjafnlega ígrundað eftir viðmælendum.

Umræðu um ígrundun á vali viðmælenda er hægt að skoða út frá starfsþroska (e. career maturity) sem vísar til þess hversu tilbúinn (e. readiness) einstaklingur er til að taka ákvarðanir um náms- og starfsferil sinn. Snýr það einnig að því hve vel einstaklingar hafa kannað, skipulagt og hugsað til enda þætti er varða framtíð þeirra (Patton og McMahon, 1999; Super, 1990; Watson, 2006). Hjá sumum viðmælenda var það ýmist að námið kæmi upp sem sniðug hugmynd eða þeir duttu niður á það og fannst það hljóma spennandi. Þannig mætti áætla að áhuginn hafi fyrst og fremst ráðið ferð viðmælenda og þeir hafi síður haft skýr markmið með náminu. Mætti tengja það við hugmyndir Krumboltz um tilviljanir á starfsferli þar sem lagt er upp með að efla þætti, líkt og aðlögunarhæfni, og sýna einstaklingum fram á að vera opnir fyrir nýjum tækifærum og óvæntum atburðum. Eins fjallaði Krumboltz um að ræða frekar um að vera með opinn huga en óákveðni í umræðu um starfsferil fólks (Mitchell, Levin og Krumboltz, 1999).

Námið sem viðmælendur fóru í telja þau vera breiðan grunn sem hægt er að byggja frekari þekkingu ofan á. Í máli þeirra kom fram að þau gerðu sér grein fyrir að námið teldist ekki endilega hagnýtt vegna þess að það hefur ekki skýra starfstengingu og jafnframt voru mörg þeirra sem heyrðu frá öðrum að þetta væri óhagnýtt nám. Tengja má þessa umfjöllun viðmælenda hugsmíðahyggjunnar sem mótmælir hinum eiginlega sannleika. Samkvæmt hugmyndum hennar er veruleikinn frekar uppbyggður af einstaklingunum sjálfum fremur en

að samfélagið móti einstaklingana og þeirra hegðun (Patton og McMahon, 2006; Watson, 2006).

#### **4.2 Færslan úr háskólanámi á vinnumarkað 21. aldarinnar**

Starfsferill hjá fólki hefur breyst í gegnum tíðina og felur í sér örari starfsskipti en áður. Merking hans hefur þannig breyst og hann er ekki eins línulegur og áður þar sem hann einskorðaðist jafnvel við eitt ævistarf. Eins eru örar breytingar starfa í samfélaginu og spilar þetta tvennt saman (Sjá Campell og Ungar, 2004; Gestur Guðmundsson, 2008; Savickas, 1996; Savickas, 2000; Trachtenberg, Streumer og van Zolingen, 2002; Watson, 2006). Kemur þetta skýrt fram hjá þessu unga fólki þar sem viðmælendur virðast vera opnir fyrir mismunandi störfum og þeir sem eru í góðum störfum þegar viðtölin voru tekin hugsuðu þau bara til nokkurra ára. Þau sjá sig ekki fyrir sér í einu starfi það sem eftir er starfsferils en mörg töluðu um að það væri ýmislegt sem þau langar til að sinna. Þau voru flest opin fyrir meira námi hvort sem það væri til að efla sig í faginu eða störfum. Samræmast þessar hugmyndir rannsókn þar sem kom fram að störf eru síður hugsuð til langtíma hjá ungu fólki og er bent á að það gæti staðið í samhengi við breytingar á vinnumarkaði, líkt og atvinnuöryggi og starfsþróunartækifæri (Finnie, 2000).

Að sama skapi gætu þessar hugmyndir viðmælenda minna um störf til nokkurra ára tengst væntingum ungs fólks til draumastarfsins. Rannsóknir Twenge (2006) og Arnett (2004) á ungu fólki sýna að það gerir ráð fyrir að fá draumastarfið sitt að lokinni útskrift. Niðurstöður þessarar rannsóknar sýna að hugmyndir flestra viðmælenda samræmast því ekki en eru frekar í ætt við rannsókn Ng, Schweitzer og Lyons, (2010) sem sýnir fram á að væntingar þeirra sem útskrifast úr háskóla beinast ekki endilega að draumastarfinu. Þeir einstaklingar gera sér grein fyrir þeim möguleika að fara í önnur störf fyrst um sinn áður en kemur að því starfi sem frekar uppfyllir þarfir og væntingar þeirra.

Niðurstöður virðast vera í samræmi við rannsókn sem sýnir fram á að útskriftarnemar úr fræðilegu námi fari í störf sem krefjast lægra menntunarstigs en þeir hafa lokið. Þeir eru þó ekki lengi í þessum störfum, safna sér reynslu fyrir komandi störf og fara síðar í önnur sem henta þeim betur (Robst, 2007), en flestir viðmælenda fóru í starf eftir útskrift sem þeir töldu ekki henta sínu námi og útskriftargráðu.

Fjallað hefur verið um að færslan á milli skóla og vinnumarkaðar gangi betur ef einstaklingar hafa hæfni til að byggja upp starfsferil, markmið og skilning á vinnumarkaðinum (Bridgestock, 2009). Á þetta sér í lagi við um hinn síbreytilega starfsferil

21. aldarinnar þar sem erfitt getur verið fyrir einstaklinga að finna sig og sína hillu. Þróun starfsferils er á ábyrgð hvers og eins og getur reynst einstaklingum erfitt að stjórna honum. Þá er mikilvægt að auka og efla aðlögunarhæfni einstaklinga (Sjá Campell og Ungar, 2004; Savickas 1997; Savickas 2005; Trachtenberg, Streumer og van Zolingen, 2002). Segja má að þegar fólk, líkt og þátttakendur í rannsókninni, ljúka háskólanámi sem ekki hefur skýra starfstengingu sé aðlögunarhæfni mikilvæg til að stýra sínum starfsferli sjálfur en til þess reynir á hæfni til yfirfærslu (e. transferable skills) og styrkleika sem reyna á aðlögun (e. adaptive strenghts) (Savickas, 1997). Flestir viðmælenda virðast gera sér grein fyrir færni sem þeir læra í náminu og gætu yfirfært á störf. Þau eru opin fyrir ýmsu og geta séð sig í ýmsum störfum. Hugsa má sem svo að aðlögunarhæfni birtist þannig hjá viðmælendum og þeir setji ekki fyrir sig að ljúka óstarfstengdu námi og vita ekki hvert það gæti leitt þá en láta reyna á það með opnum huga.

Rannsóknir (Sjá Bridgestock, 2009; Mason, Williams og Cranmer, 2006; Roksa og Levey, 2010) sýna að vinnuveitendur eru farnir að líta til almennrar hæfni frekar en starfstengdrar þekkingar hjá starfsfólki. Slíka almenna hæfni er til að mynda að finna í fögum líkt og félagsfræði. Hefur komið fram að hæfni sem horft er til hjá útskriftarnemum úr háskóla sé til að mynda það að vera sveigjanlegur og stýra eigin starfsferli en jafnframt teljast til almennrar hæfni þættir líkt og upplýsingalæsi, að vinna með tæknina, skrifleg og munnleg samskipti, samvinna og gagnrýnin hugsun. Þetta er í takt við það sem fram kemur hjá viðmælendum sem allir eru sammála um að hafa lært ákveðin vinnubrögð í námi líkt og skipulagningu, samfélagsrýni og gagnrýninn hugsunarhátt.

Á vinnumarkaði 21. aldarinnar er hreyfanleiki meiri og annarrar hæfni krafist en áður þegar starfsferill var línulaga og fólk menntaði sig til ákveðins starfs sem það sinnti ævilangt en þannig hefur merking starfsferils breyst og miðast frekar út frá einstaklingnum sjálfum (Sjá Campell og Ungar, 2004; Gestur Guðmundsson, 2008; Savickas, 1996; Savickas, 2000; Trachtenberg, Streumer og van Zolingen, 2002; Watson, 2006). Er það umhugsunarefni hvort að nám innan félags- og mannvísinda sem veitir almenna hæfni frekar en sérhæfða þekkingu sé í takt við hinn sfbreytilega vinnumarkað 21. aldarinnar.

Starfsferil dagsins í dag mætti líta á sem lausan við takmarkanir (e. boundaryless career) en með því er átt við að starfsferill sé ekki bundinn við eina ákveðna stofnun eða fyrirtæki og línulegur samkvæmt hefðinni sem byggir á að vinna sig upp í einu eða tveimur fyrirtækjum og stöðuhækkun felst í aukinni ábyrgð og launum. Eins er vert að líta til hugtaksins „próteískur“ starfsferill (e. protean career) sem þá er stýrður af einstaklingnum sjálfum en ekki fyrirtækinu. Byggir hann þá á markmiðum hvers og eins ásamt innri hvötum

eða sálfélagslegum ávinningi (e. psychological success) frekar en af ytri ávinningi (e. objective success) líkt og launum, stöðu eða völdum. Snýst hugtakið jafnframt um hvernig frelsi endurspeglast í viðhorfum einstaklings til starfsferils síns, stýringu hans á ferlinum og ákvarðanatöku byggða á eigin gildum (Briscoe og Hall, 2006). Á viðhorfið sem einkennir próteískan starfsferil vel við í því umhverfi sem starfsferill er hugsaður í dag (de Vos og Soens, 2008). Niðurstöður rannsóknarinnar sýna hvernig ungt fólk sem útskrifast úr meistaranámi fer ekki endilega strax í draumastörfin og samræmist það fyrri rannsóknum. Að sama skapi hugsa viðmælendur starfsferil sinn ekki sem hinn hefðbundna línulaga líkt og lengi hefur verið gert.

Þær takmarkanir eru á rannsókninni að viðmælendur voru fáir og ekki hægt að alhæfa þegar svo er. Eins voru þeir valdir af hentugleika og í raun voru fáir sem féllu innan þess hóps sem um ræddi, 26-30 ára sem lokið höfðu meistaranámi í óstarfstengdum greinum innan félags- og mannvísinda, en við óformlega könnun á brautskráningarlista Háskóla Íslands virtist sem meirihluti brautskráðra nemenda væri yfir 30 ára aldri. Eins gæti hafa haft áhrif að sjálf hef ég lokið BA gráðu í þjóðfræði sem teldist sem óstarfstengt nám og við val mitt á framhaldsnámi velti ég þessari hagnýtingu mikið fyrir mér.

Í framhaldi af þessari rannsókn væri hægt að gera langtímarannsókn þar sem ungu fólki er fylgt úr óstarfstengdu háskólanámi yfir á vinnumarkað og séð hvernig starfsferillinn þróast næstu tíu árin. Vert væri að rýna ýtarlegar í færsluna úr háskólanámi yfir á vinnumarkað og hvers vinnumarkaðurinn krefst af ungu fólki nýútskrifuðu úr háskóla.

Í niðurstöðum og umræðu hefur komið fram að viðmælendur virðast vera jákvæðir gagnvart námi og störfum sem þau hafa sinnt og koma til með að gegna í framtíðinni. Áhuginn hefur verið drifkraftur þeirra og fæst hafa þau skýr starfsmarkmið. Að mínu mati er vert fyrir náms- og starfsráðgjafa að hafa hugmyndir Krumboltz í huga, þ.e. að hugsa um óákveðni sem opinn huga og beina sjónum ráðþega að því að vera tilbúnir til að hoppa upp í lestina þegar hún fer framhá á starfsferli því það er ekki allra að skipuleggja starfsferil sinn í þaula.

Líkt og fram kom í niðurstöðum hafa viðmælendur eða aðrir utanaðkomandi á einhverjum tímapunkti hugsað um nám sitt sem óhagnýtt vegna þess að það hefur ekki skýra tengingu við starf. Hins vegar tala þau um almenn vinnubrögð sem munu geta nýst á vinnumarkaðinum og í mínum huga er það lykilatriði þegar hugað er að starfsferli vinnuumhverfisins í dag. Störf breytast ört og starfsferillinn telst varla línulegur lengur. Að sama skapi hugsa viðmælendur hann sem breytilegan með mismunandi störfum og tækifærum. Er því vert fyrir náms- og starfsráðgjafa að hafa í huga mikilvægi þess að efla

aðlögunarhæfni ungs fólks og yfirfæranlega hæfni úr háskólanámi yfir á vinnumarkað og mynda brú þar á milli. Eins mótmæli ég hinni hefðbundnu orðræðu um að nám innan félags- og mannvísinda sé óhagnýtt og tel það einmitt veita hagnýta hæfni fyrir vinnumarkað 21. aldarinnar. Að lokum vil ég minnst á að viðmælendur virðast drifnir áfram af persónulegum viðhorfum og gildismati og vil ég leyfa einum þeirra að eiga lokaorðin:

Þegar ég var í MA náminu mínu 2007 þá vorum við nokkur að byrja þá og það voru nokkrir sem hættu þá í sínu MA námi í [náminu] bara til þess að geta unnið í banka, þá var náttúrulega góðæri og þessi uppbygging og það allt saman, hvað sem það nú var og þá var fólk dálítið að...veit ég að fórnarski áhugamálum fyrir auðfenginn gróða en blessunarlega held ég að það sé nú búið að snúast við, allavega í [minni deild] hefur orðið mikil aukning eftir hrun og fólk er svona, er greinilega að hlusta á hjartað frekar en heilann.

## Heimildaskrá

- Arnett, J. J. (2002). The psychology of globalization. *American Psychologist*, 57, 774-783.
- Arnett, J. J. (2004). *Emerging adulthood: The winding road from the late teens through the twenties*. Oxford: Oxford University Press.
- Arnett, J. J. (2007). *Adolescence and emerging adulthood: A cultural approach*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education.
- Blustein, D. L. (2006). *Psychology of working: A new perspective for career development, counselling, and public policy*. Mahwah, N.J : Lawrence Erlbaum Associates.
- Berg, B.L. (2009). *Qualitative research methods: For the social sciences*. (7. útgáfa). Boston: Allyn and Bacon.
- Bridgestock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research & Development*, 28(1), 31-44.
- Briscoe, J. P. og Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 4-18.
- Brown, D. (2002). The role of work and cultural values in occupational choice, satisfaction, and success: A theoretical statement. *Journal of Counseling and Development*, 80(1), 48-56.
- Bureau of Labor Statistics, (2012). *Number of jobs held, labor market activity and earnings growth among the youngest baby boomers: Results from a longitudinal survey*. U.S. Department of Labor. Sótt 10. desember 2012 af <http://www.bls.gov/news.release/pdf/nlsoy.pdf>.
- Campell, C. og Ungar, M. (2004). Constructing a life that works: Part 1, blending postmodern family therapy and career counseling. *The Career Development Quarterly*, 53, 16- 27.
- Cennamo, L. og Gardner, D. (2008). Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 891-906.
- Corey, G. (2009). *Theory and practice of counseling and psychotherapy* (8. útgáfa). Belmont, CA : Thomson-Brooks/Cole.
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches*. (2. útgáfa). Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Dawis, R. V. (2005). The Minnesota theory of work adjustment. Í S. D. Brown og R. W Lent (ritstjórar). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, (bls. 3-23). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

- Dawis, R.V. og Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment: An individual- differences model and its applications*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- de Vos, A. og Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self- management. *Journal of Vocational Behavior*, 73(8), 449-456.
- European Lifelong Guidance Policy Network, (2010). *A report on the work of the european lifelong guidance policy network 2008-2010*. Jyväskylä: ELGPN.
- Félags- og mannvísindadeild. (2011). *Kynningarbæklingur-Fjölbreytt námsframboð fyrir samfélag 21. aldar*. Reykjavík: Félags- og mannvísindadeild Háskóla Íslands.
- Andrea G. Dofradóttir, Auður M. Leiknisdóttir, Ásdís A. Arnalds, Guðbjörg A. Jónsdóttir, Heiður H. Jónsdóttir og Vala Jónsdóttir. (2012). *Survey on student satisfaction- School of social sciences: Graduated Students 2010*. Óbirt skýrsla. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Finnie, R. (2000). From school to work: The evolution of early labour market outcomes of canadian postsecondary graduates. *Canadian Public Policy/ Analyse de Politiques*, 26(2), 197-224.
- Gerður G. Óskarsdóttir. (1994). Hvernig nýtist menntun í atvinnulífinu?. *Ný menntamál*, 12(4), 12-17.
- Gerður G. Óskarsdóttir. (2000). *Frá skóla til atvinnulífsins: Rannsóknir á tengslum menntunar og starfs*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands, Háskólaútgáfan.
- Gestur Guðmundsson. (2008). *Félagsfræði menntunar: kenningar, hugtök, rannsóknir og sögulegt samhengi*. Reykjavík: Skrudda.
- Giret J. F. (2011). Does vocational training help transition to work? The „new french vocational bachelor degree“. *European journal of education*, 46(2), 244-256.
- Guðmundur Finnbogason. (1969). *Land og þjóð*. Reykjavík: Bókaútgáfa Menningarsjóðs og Þjóðvinafélagsins.
- Guðrún Lára Skarphéðinsdóttir. (2008). *Fremst meðal jafningja: Eiginleikar besta samstarfsfólksins*. Óbirt MA ritgerð: Háskóli Íslands: Viðskiptafræðideild.
- Hagstofa Íslands. (2012). Skráðir nemendur í framhalds- og háskólum haustið 2011. *Hagtíðindi*. Sótt 2. janúar 2013 af <https://hagstofa.is/?PageID=421&itemid=37a54b7c-02d5-4b2c-81c3-9859819f3de8>.
- Hagstofa Íslands. (2006). Skráðir nemendur í framhalds- og háskólum haustið 2005. *Hagtíðindi*. Sótt 2. janúar 2013 af <https://hagstofa.is/?PageID=421&itemid=37a54b7c-02d5-4b2c-81c3-9859819f3de8>.
- Hagstofa Íslands. (e.d.). *Talnaefni*. Sótt 1. janúar 2013 af

<http://hagstofan.is/?PageID=2604&src=/temp/Dialog/varval.asp?ma=SKO04101%26ti=Skr%E1%F0ir+nemendur+eftir+kennsluformi+og+tegund+sk%F3la+a%F0+hausti+1997%2D2011%26path=../Database/skolamal/hsNemendur/%26lang=3%26units=Fj%F6ldi>

Háskóli Íslands. (2011). *Stefna Háskóla Íslands 2011-2016*. Sótt 9. júní 2012 af [http://www.hi.is/adalvefur/stefna\\_haskola\\_islands\\_2011\\_2016](http://www.hi.is/adalvefur/stefna_haskola_islands_2011_2016).

Háskóli Íslands. (e.d.). *Brautskráningar*. Sótt 4. júlí 2012 af <http://www.hi.is/adalvefur/brautskraningar>.

Herr, E. L., Cramer, S. H. og Niles, S. G. (2004). *Career guidance and counseling through the life span: Systematic approaches (6. útgáfa)*. Boston: Pearson/Allyn og Bacon.

Hjálmar G. Sigmarsson. (2006). „*Eru ekki allir Íslendingar alltaf að?*“: Mikilvægi vinnu fyrir Sjálfsmyndarsköpun Íslendinga. Óbirt MA ritgerð. Háskóli Íslands: Félagsvísindadeild.

Holland, J. H. (1999). Why interest inventories are also personality inventories. Í M. L. Savickas og A. R. Spokane (ritstjórar). *Vocational Interests. Meaning, Measurement, and Counseling use* (bls. 87 – 101). Palo Alto: Davies Black.

Hrafnhildur V. Kjartansdóttir. (2010). „*Ég ætla að klára þetta, það er málið*“: Brotthvarf nemenda sem komnir eru vel á veg með að ljúka háskólanámi. Óbirt MA ritgerð: Háskóli Íslands, Félags- og mannvísindadeild.

Krumboltz, J. D., Mitchell, A. M. og Jones, G. B. (1976). A social learning theory of career selection. *The Counseling Psychologist*, 6(1), 71-81.

Krumboltz, J. D. og Nichols, C. W. (1990). Integrating the social learning theory of career decision making. Í S. H. Osipow og W. B. Walsh (ritstjórar), *Career Counseling: Contemporary Topics in Vocational Psychology* (bls. 159-193). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Krumboltz, J. D. og Worthington, R. L. (1999). The school-to-work transition from a learning theory perspective. *The career development quarterly*, 47, 312-325.

Larner, G. (2000). Towards a common ground in psychoanalysis and family therapy: On knowing not to know. *Journal of Family Therapy*, 22, bls. 61-82.

Lyons, S., Duxbury, L. og Higgins, C. (2005). *An empirical assessment of generational differences in work-related values*. Af ráðstefnu Administrative Sciences Association of Canada (ASAC) í Toronto 28-31 maí 2005. Bls. 62-71. Sótt 6. desember 2012 af [http://libra.acadiau.ca/library/ASAC/v26/09/26\\_09\\_p062.pdf](http://libra.acadiau.ca/library/ASAC/v26/09/26_09_p062.pdf).

Mason, G., Williams, G. og Cranmer, S. (2006). *Employability skills initiatives in higher education: What effects do they have on graduate labour market outcome?* National institute of economic and social research, London og Institute of education: University of London. Sótt 20. október 2012 af [http://www.niesr.ac.uk/pdf/061006\\_91251.pdf](http://www.niesr.ac.uk/pdf/061006_91251.pdf).



- McDonald, K. S., og Hite, L. M. (2008). The next generation of career success: Implications for HRD. *Advances in Developing Human Resources*, 10, 86–103.
- McMahon, M. (1997). Career education. Í W. Patton, og M. McMahon (ritstjórar), *Career development in practice: A systems theory perspective* (bls. 131-145). Sydney: New Hobsons Press.
- Mitchell, L. K. og Krumboltz, J. D. (1990). Social learning approach to career decision making: Krumboltz's theory. Í D. Brown og L. Brooks (ritstjórar), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (bls. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Mitchell, L. K., Levin, A. S. og Krumboltz, J. D. (1999). Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counseling and Development*, 77(2), 115-124.
- National career development association. (e.d.). *Guidelines*. Sótt 29. desember 2012 af [http://ncda.org/aws/NCDA/asset\\_manager/get\\_file/3399](http://ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/3399).
- Ng, E. S. W., Schweitzer, L., Lyons, S. T. (2010). New generation, great expectations: A field study of the millennial generation. *Journal of Business Psychology*, 25, 281-292.
- Neuman, W. L. (2011). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches*. (7. útgáfa). Boston: Pearson.
- OECD. (2011). *Education at a Glance*. 2011 útgáfa. París: OECD.
- Patton, W. og McMahon, M. (1999). *Career development and systems theory : A new relationship*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Patton, W. og McMahon, M. (2006). Constructivism: What does it mean for career counselling?. Í Patton, W. og McMahon, M. (ritstjórar), *Career Counselling: Constructivist Approaches* (bls. 3-15). London, New York: Routledge.
- Robst, J. (2007). Education and job match: The relatedness of college major and work. *Economics of Education Review*, 26(4), 397–407.
- Roe, R.A. og Ester, P. (1999). Values and work: Empirical findings and theoretical perspective. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 1-21.
- Roksa, J. og Levey, T. (2010). What can you do with that degree? College major and occupational status of college graduates over time. *Social Forces*, 89(2), 389-416.
- Rottinghaus, P. J. og Zytowski, D. G. (2006). Commonalities between adolescents' work values and interests. *Measurement & Evaluation in Counseling & Development*, 38, 211-221.
- Salas- Velasco, M. (2006). The transition from higher education to employment in Europe: the analysis of the time to obtain the first job. *Higher Education*, 54, 333-360.

- Savickas, M. L. (1996). Public policy and career counseling for the twenty-first century. *The Career Development Quarterly*, 45(1), 3-4.
- Savickas, M. L. (2000). Renovating the psychology of careers for the twenty-first century. Í A. Collin og R. A. Young (ritstjórar), *The future of career* (bls. 53-68). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Savickas, M. L. (2001). A developmental perspective on vocational behavior: Career patterns, salience and themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, 49-57.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. Í D. Brown og félagar, *Career choice and development* (4. útgáfa) (149-205). San Francisco, CA: Jossey- Bass.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. Í S.D. Brown og R. W. Lent (ritstjórar), *Career development and counseling: putting theory and research to work* (bls. 42-70). Hoboken, New Jersey: John Wiley & sons.
- Sharf, R. S. (2010). *Applying Career Development Theory to Counseling*. (5. útgáfa). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Stefán Ólafsson. (1990). Vinnan og menningin. *Skírnir*, 164(vor), 99-124.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. Í D. Brown og L. Brooks (ritstjórar), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (bls. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Tozer, S. E., Violas, P. C. og Senese, G. B. (1995). School and society: Historical and contemporary perspectives. New York: McGraw-Hill.
- Trachtenberg, L., Streumer, J. og van Zolingen, S. (2002). Career guidance in the emerging post-industrial society. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 2, 85-99.
- Twenge, J. M. (2006). *Generation Me: Why today's young americans are more confident, assertive, entitled- and more miserable than ever before*. New York: Free Press.
- Weber, M. (2005) (upprunalega útgefið 1930). *The protestant ethic and the spirit of capitalism*. (Talcott Parsons þýddi). Taylor & Francis e-Library gaf út. Sótt 20. apríl 2012 af <http://www.scribd.com/doc/63364348/Weber-The-Protest-Ant-Ethic-and-the-Spirit-of-Capitalism>. 20 apríl 2012.
- Watson, M. B. (2006). Constructivism: What does it mean for career counselling?. Í W. Patton og M. McMahon (ritstjórar), *Career counselling theory, culture and constructivism* (bls. 46-56). London, New York: Routledge.
- York, M. (2006). *Employability in higher education: what it is-what it is not. Learning and employability*, sería 1. York: Higher education academy.

Young, R. A. og Collin, A. (2000). Introduction: framing the future of career. Í A. Collin og R. A. Young (ritstjórar), *The future of career* (bls. 1-20). Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Þuríður Helga Kristjánsdóttir. (2007). *Hversu ánægðir eru stjórnendur með starfsfólk sitt?: Er munur milli opinbera geirans og einkageirans?.* Óbirt MA ritgerð. Háskóli Íslands: Viðskiptafræðideild.

## Fylgiskjal 1

### Viðtalsrammi sem stuðst var við:

#### Bakgrunnsspurningar:

Hvenær ertu fædd/ur?

Hvar ertu alinn upp?

Í hvaða framhaldsskóla fórstu?

#### Spurningar varðandi námsferil:

Hvaða grunnnámi hefurðu lokið?

- Hvernig valdir þú þér það nám?
- Á hve löngum tíma laukstu því námi?

Hvaða framhaldsnámi laukst þú?

- Hvernig valdir þú þér það nám?
- Á hve löngum tíma laukstu því námi?

#### Spurningar varðandi starfsferil:

Geturðu sagt mér frá þeim störfum sem þú hefur gegnt?

- Hlutastörf/sumarstörf/ Hversu lengi

Hvernig vildi það til að þú fórst í þessi störf?

- Meðvituð ákvörðun eða af tilviljun?

Hvernig hugsaðir þú um þau störf?

- Hafði viðmælandi gaman af þeim eða voru þau „bara vinna”? Voru þau til að byggja náms- eða starfsferil á þeim?

Hvaða merkingu hefur starf þitt í dag fyrir þér?

- Hugsaðu um starf þitt sem tímabundið eða til lengri tíma?

Hvaða starf fórstu í eftir útskrift?

Hvernig finnst þér menntunin gagnast þér í þeim störfum sem þú hefur sinnt eftir útskrift?

Hvernig finnst þér menntunin gagnast þér í núverandi starfi?

Hvaða þættir finnst þér vera mikilvægastir í starfi?

- Finnst þér áherslan hafa breyst í starfi hjá þér?

Hvar sérðu sjálfa/an þig fyrir þér á næstu árum?

Er annað starf eða vettvangur sem þú myndir vilja vera í núna?

- Áttu þér draumastarf?

#### Til hliðsjónar ef ekki hefur komið fram:

Af hverju ákvaðstu að fara í háskólanám?

- Kom einhvern tímann annað til greina? Eftir framhaldsskóla eða BA?

Hafðir þú ákveðna framtíðarsýn þegar þú fórst í BA námið? En MA námið?

Hvað hefurðu með í farteskinu úr MA náminu?

Hvernig fannst þér að fara fljótlega í MA nám eftir BA, finnst þér þú hafa þurft meiri starfsreynslu áður?