

**Brú milli akademíunnar og atvinnulífsins**  
***Upplifun íslenskra háskólanema af valfrjálsu starfsnámi***

Sandra Björg Stefánsdóttir

Lokaverkefni til MS-gráðu í mannauðsstjórnun

Leiðbeinandi: Svala Guðmundsdóttir

Viðskiptafræðideild

Félagsvísindasvið Háskóla Íslands

Febrúar 2015

Brú milli akademíunnar og atvinnulífsins:

Upplifanir íslenskra háskólanema af valfrjálsu starfsnámi

Ritgerð þessi er 30 eininga lokaverkefni til MS prófs við

Viðskiptafræðideild, Félagsvísindasvið Háskóla Íslands.

© 2015 Sandra Björg Stefánsdóttir

Ritgerðina má ekki afrita nema með leyfi höfundar.

Prentun: Háskólaprent

Reykjavík, 2015

## Formáli

Eftir að hafa starfað um langa hríð í ferðapjónustu þar sem samskipti við starfsfólk var daglegt brauð þá tók ég ákvörðun um að setjast aftur á skólabekk eftir nokkur ár á atvinnumarkaðinum og fá frekari faglega þekkingu á starfsmannamálum. Námið í mannauðsstjórnun varð fyrir valinu en námið er áhugavert og farið var inn á marga af þeim þáttum sem mikilvægir eru þegar kemur að mannlegum samskiptum á vinnustað. Undir lok námsins voru tengsl háskólans við atvinnulífið mér hugleikin en ég upplifði mikinn mun á þeim efnum annars vegar í grunnnámi mínu í Háskólanum á Hólum og hins vegar meistaranámi mínu í Háskóla Íslands. Langaði mig mikið til að komast að því hvers vegna háskólar á Íslandi leggja svo ólíka áherslu á hagnýta reynslu nemenda sinna. Þá hefði verið áhugavert að ræða einnig við aðila úr atvinnulífinu um skoðanir þeirra á starfsnámi en því miður var ekki unnt að framkvæma svo viðamikla rannsókn innan ramma meistaraverkefna. Þessi rannsókn er þó einn liður í því að skoða starfsnám og mikilvægi þess. Rannsóknin er lögð fram sem 30 ECTS eininga lokaverkefni í MS námi við Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands.

Ég vil þakka viðmælendum mínum fyrir einstaklega jákvætt viðmót sem og greinagóðar upplýsingar. Án þeirra hefði verið erfitt að framkvæma þessa rannsókn. Einnig vil ég þakka leiðbeinanda mínum Svölu Guðmundsdóttur, lektor við Félagsvísindasvið Háskóla Íslands fyrir gagnlegar ábendingar og stuðning þegar á þurfti að halda. Sigrúnu Ingu Sigurgeirsdóttur þakka ég einnig kærlega fyrir yfirlesturinn og andlegan stuðning við smíði ritgerðarinnar. Þá á fjölskylda mín og kærasti hrós skilið fyrir þolinmæðina og skilning sem mér var sýndur þegar álagið var sem mest. Að lokum vil ég þakka Jóni Erni Guðbjartssyni fyrir að stinga upp á viðfangsefni þessarar rannsóknar þegar ég hafði látið móðan mása um skoðanir mínar á tengslum háskólanna við atvinnulífið á vordögum 2014.

## Útdráttur

Miklar breytingar hafa orðið á högum nýútskrifaðra háskólanema á síðustu árum en atvinnuleysi hefur aukist til muna. Á fyrstu árunum eftir efnahagshrunið, árið 2008, jókst aðsókn í háskóla landsins og er nú svo komið að margir þessara einstaklinga hafa lokið námi sínu. Sífelld erfiðara reynist að fá atvinnu sem tengist menntun nýútskrifaðra háskólanema en krafa um reynslu ásamt menntun er áberandi í þjóðfélaginu í dag. Háskólar landsins hafa valið að rækta tengsl sín við atvinnulífið á mjög mismunandi vegu og í mismiklu magni.

Í rannsókn þessari eru tengsl háskólanna við atvinnulífið skoðað út frá nemendum sjálfum og rætt var við níu einstaklinga sem valið höfðu að fara í starfsnám samhliða háskólanámi. Allir höfðu einstaklingarnir ákveðið að fara þessa leið af sjálfsdáðum en menntastofnanir þeirra gerðu ekki kröfu um að þeir lykju starfsnámi til að fá háskólagráðu. Ásamt því að ræða við fyrrum starfsnema voru íslenskar, sem og erlendar rannsóknir og skýrslur um tengd efni skoðaðar og niðurstöður bornar saman.

Helstu niðurstöður leiddu í ljós að viðmælendur voru almennt mjög ánægðir með starfsnám sitt og töldu það hafa gefið sér þá reynslu og sjálfstraust sem nauðsynlegt er að hafa til að vera samkeppnishæfur einstaklingur á atvinnumarkaðinum á Íslandi í dag. Þá töldu viðmælendur að auka mætti vægi starfsnáms og tengja það betur við það háskólanám sem í boði er. Fer þetta mjög vel saman við fræðin sem skoðuð voru í tengslum við rannsóknina.

## Efnisyfirlit

1	Inngangur.....	7
1.1	Uppbygging rannsóknarskýrslu .....	9
2	Hvað er starfsnám?.....	11
2.1	Kröfur til nýs starfsfólks.....	12
2.2	Móttaka nýrra starfsmanna .....	14
2.3	Handbækur um starfsnám .....	16
2.4	Neikvæðar hliðar starfsnáms .....	19
2.5	Erlendar rannsóknir.....	19
2.6	Íslenskar rannsóknir .....	22
2.7	Lagaumhverfi og atvinnuleysi á Íslandi .....	24
2.8	Möguleikar til starfsnáms á Íslandi .....	25
2.9	Niðurstöður .....	29
3	Rannsóknaraðferðir .....	31
3.1	Viðmælendur.....	32
3.2	Framkvæmd á viðtölum .....	33
3.3	Takmarkanir á verkefninu .....	34
4	Niðurstöður.....	35
4.1	Reynsla og sjálfstraust.....	36
4.2	Persónulegur drifkraftur.....	38
4.3	Efnahagslega hliðin.....	40
4.4	Háskólanám og atvinnulífið .....	43
4.5	Þegar í starfsnámið er komið .....	45
4.5.1	Kröfur og ábyrgð .....	48
4.5.2	Upphaf og endir starfsnámsins .....	51
4.6	Heildarupplifun af starfsnáminu .....	52

5	Umræður .....	56
6	Lokaorð .....	62
7	Heimildir .....	63
8	Viðauki I – Bréf til tilvonandi viðmælenda .....	69
9	Viðauki II – Spurningalisti .....	70

## 1 Inngangur

Þann 19. júní 1999 undirrituðu fulltrúar 29 Evrópu hina svokölluðu Bologna yfirlýsingu (e. Bologna Declaration) og var Ísland eitt þessara ríkja. Með yfirlýsingunni var ætlunin að búa til sameinað Evrópskt menntasvæði þar sem bæði nemendur og kennarar gætu óhindrað flust milli landa Evrópu. Í dag hefur ríkjunum fjölgað svo um munar en í lok árs 2013 voru 47 ríki aðilar að Bologna ferlinu. Annað hvert ár koma menntamálaráðherrar ríkjanna saman og ræða um framgang mála. Nú þegar hafa 7 ráðstefnur verið haldnar og sú næsta er fyrirhuguð í Armeníu árið 2015.

Fyrst um sinn var meginmarkið Bologna yfirlýsingarinnar að samræma háskólamenntun í Evrópu og stuðla að hreyfanleika innan álfunnar ásamt því að auka tengsl rannsókna og kennslu í háskólum. Það var ekki fyrr en á fundinum í Lundúnum árið 2007 að fyrst var rætt um starfshæfni (e. employability) háskólanema. Bentu niðurstöður vinnuhópa til þess að nemendur með starfsreynslu við námslok, væru mun betur í stakk búnir fyrir það sem koma skyldi en hinir sem höfðu enga hagnýta reynslu. Þá bentu niðurstöður einnig til þess að atvinnulífið og atvinnurekendur teldu að menntastofnanir leggðu litla áherslu á starfshæfni nemenda sinna.

Þróunin í átt að ferilsmiðaðri (e. process oriented) og þverfaglegri vinnu stofnana krefst þess í auknum mæli að starfsmenn séu með mikla aðlögunarhæfni, geti þróað með sér eiginleika og unnið í teymum. Starfshæfni nýútskrifaðra háskólanema er því orðið eitt helsta verkefni háskóla og annarra hærri menntastofnana. Nauðsynlegt er að þetta endurspeglist í auknum mæli í hönnun námsleiða menntastofnana og verði megin viðmið í mati á gæðum háskólagráða (BusinessEurope, 2007).

Á tíu ára afmæli Bologna yfirlýsingarinnar var gerð úttekt á stöðu mála og var þá meðal annars skoðað hvernig haldið var utan um starfshæfni háskólanema í aðildarríkjunum. Þrátt fyrir að öll aðildarríkin hafi játað mikilvægi starfshæfni þá bentu niðurstöður úttektarinnar til þess að staðan væri óbreytt og til lítilla ef nokkra aðgerða hefði verið gripið í aðildarríkjum til að auka við starfshæfni og starfsmöguleika nýútskrifaðra háskólanema. Fræðimenn hafa haldið því fram að starfsþjálfun (e. internship) sé á meðal færa leiða til að auka starfshæfni nemenda.

Hugmyndin að þessari rannsókn vaknaði í kjölfar hugleiðinga um ólíkar áherslur háskóla á Íslandi á samskipti við atvinnulífið. Upphaflega var hugmyndin að verkefninu víðfeðm og var áætlað að bera saman háskóla á Íslandi með tilliti til starfsnáms ásamt því að ræða við nemendur, menntastofnanir og atvinnulífið. Skoða átti væntingar nemenda til starfsnáms ásamt upplifunum að starfsnámi loknu. Þá stóð til að skoða hlið atvinnulífsins og athuga hver sýn þess var á starfsnám og hvort nemar væru litnir jákvæðum augum eða væru síður velkomnir á vinnustaði. Loks átti að vinna með ólíkum háskólum hér á landi og ræða um áherslur þeirra hvað varðar tengsl við atvinnulífið.

Fljótlega kom þó í ljós að það verkefni var gífurlega víðfeðmt þar sem skoða þurfti marga mjög ólíka þætti. Þar sem um meistaraverkefni er að ræða var ljóst að til þess að rannsóknin yrði markviss, og hægt yrði að greina niðurstöður, varð að afmarka rannsóknarefnið betur. Niðurstaðan varð því sú að rannsóknarefnið var afmarkað við nemendurna sjálfa. Áhugavert væri þó að gera sambærilegar rannsóknir síðar sem skoða sjónarmið atvinnulífsins annarsvegar og skólastofnana hinsvegar.

Í þessari rannsókn verður því ein hinna þriggja stoða starfsnáms (e. internship) skoðuð en stoðirnar eru háskólanemendur, menntastofnanir og atvinnulífið. Rætt var við íslenska háskólanemendur sem höfðu valið að ljúka við starfsnám af einhverju tagi þó svo að menntastofnunin þeirra gerði ekki kröfu um slíkt. Væntingar til starfsnámsins voru skoðaðar ásamt upplifun, hvort að starfsnámið hafi staðist væntingar og nýst að námi loknu ásamt fleiru.

Verkefninu er ætlað að varpa ljósi á það hvernig nemendur upplifa starfsnám og hvort þeir telji það vera æskilegan hluta af náminu í heild sinni. Fengu nemendur stuðning á vinnustaðnum og fannst þeim þeir hafa nægilega þekkingu áður en þeir hófu störf? Áhugavert var að skoða hvers vegna nemendur ákváðu að fara í starfsnám og hvernig þeir komust í kynni við fyrirtækin og stofnanirnar. Þá var einnig áhugavert að skoða hvað gerðist eftir að starfsnámi lauk, fannst nemendum þeir fá það út úr starfsnáminu sem þeir lögðu upp með og jukust atvinnumöguleikar?

Þær rannsóknarspurningar sem unnið var út frá voru eftirfarandi „Hverjar voru væntingar háskólanema til starfsnáms síns?“ og „Hver var upplifunin af starfsnáminu og hvernig nýttist það nemendum?“ Eigindlegum rannsóknaraðferðum var beitt en tekin



voru viðtöl við níu einstaklinga sem lokið höfðu starfsnámi, bæði hér á landi og hjá íslenskum stofnunum erlendis.

Fjöldi erlendra rannsókna hafa verið framkvæmdar um málefni starfsnema á háskólastigi. Rannsóknirnar koma flestar frá Bandaríkjunum en þar virðist hvað mest reynsla vera af starfsnámi. Algengt er að nemendur sækji sér starfsnám á meðan þeir stunda nám í háskólum og ekki er óalgengt að nemendur taki jafnvel starfsnám á fleiri en einum stað á námstímanum.

Á Íslandi virðist starfsnám hinsvegar vera lítið þekkt á meðal þeirra nema sem ekki eru skyldugir til þess að taka þess háttar nám af hálfu menntastofnana. Á Íslandi er starfsnám aðallega tengt iðnnámi eða mennta- og heilbrigðisvísindum. Starfsnám á öðrum sviðum virðist enn ekki tíðkast hér á landi í neinum mæli. Af þessu má draga þá ályktun að við útskrift úr grunn- og/eða framhaldsnámi séu íslenskir nemendur með minni hagnýta reynslu af faginu sínu en gengur og gerist til dæmis í Bandaríkjunum. Á hinn bóginn gæti það þýtt að íslenskir nemendur séu fyrr komir út í atvinnulífið en þekkest erlendis. Áður fyrr var nokkuð algengt að háskólanemar fengu vinnu við fag sitt í námsleyfum sínum og gátu þannig öðlast reynslu og þjálfun. Nú á dögum, og sérstaklega í kjölfar efnahagshrunsins, reynist sífellt erfiðara fyrir nemendur að fá vinnu og má því ætla að reynsla háskólanema af atvinnulífinu hafi farið minnkandi á síðustu árum.

## 1.1 Uppbygging rannsóknarskýrslu

Rannsóknarskýrslunni er skipt í sex megin kafla:

Fyrsti kafli nefnist *Inngangur* og er þar sagt frá aðdraganda verkefnisins og farið er yfir þær rannsóknir sem framkvæmdar hafa verið um efnið.

Annar kafli nefnist *Hvað er starfsnám?* Er þar um að ræða fræðilega umfjöllun skýrslunnar. Farið er yfir þau hugtök sem tengjast starfsnámi og upplifun einstaklinga á vinnustað. Þá eru bæði íslenskar og erlendar rannsóknir og skýrslur um efnið skoðaðar.

Þriðji kafli nefnist *Rannsóknaraðferðir* en þar er farið yfir þær rannsóknaraðferðir sem beitt var í rannsókninni. Sagt er frá því hvernig komist var í samband við viðmælendur og hvernig viðtöl fóru fram. Einnig er fjallað um takmarkanir rannsóknarinnar.

Fjórdi kafli nefnist *Niðurstöður*. Er þar farið yfir viðtöl viðmælenda og þau greind.

Fimmti kafli nefnist *Umræður* og er þar fjallað um niðurstöður rannsóknarinnar og þær bornar saman við fræðin.

Sjötti og síðasti kafli nefnist *Lokaorð* en þar er fjallað um rannsóknina í heild sinni og niðurstöður dregnar saman.

## 2 Hvað er starfsnám?

*Britannica academic edition* skilgreinir starfsnám (e. internship) á eftirfarandi hátt „Framhaldsnemi á faglegu sviði sem sækir sér hagnýta reynslu undir eftirliti“ (Britannica, e. d.). Íslensk orðabók skilgreinir hugtakið á svipuðum notum eða „nám til undirbúnings (tilteknu) starfi“ (Snara, e. d.).

Samkvæmt Penny Loretto, sérfræðingi í málefnum starfsnáms og reynslubolta í mannauðsmálum í Bandaríkjunum, snýst starfsnám um að veita einstaklingum hagnýta þjálfun, reynslu og þekkingu á ákveðnum starfsvettvangi. Starfsnámið snýst um að færa þá fræðslu sem fram fer í kennslustofum yfir í raunveruleikann og sýna þannig fram á hagnýtingu námsins. Þá telur Loretto að starfsnám sé mikilvæg leið fyrir nemendur til að mynda það tengslanet sem nauðsynlegt er að hafa þegar komið er út á atvinnumarkaðinn (Loretto, e. d.). Nancy O’Neill hjá Samtökum bandarískra framhaldsskóla og háskóla (e. Association of American Colleges and Universities) tekur í sama streng. Þá vill hún einnig meina að einhverskonar eftirlit þurfi að fara fram hjá yfirmönnum á sama tíma og nemendur þurfi að ganga í gegnum ákveðið sjálfsnám (e. learning by doing) (Neill, 2010).

Í fræðaheiminum er gegnum gangandi sú skoðun að starfsnám sé vettvangur fyrir nemendur að yfirfæra það sem þeir hafa lært í kennslustofum yfir í raunverulegar aðstæður. Þeir fá þá tækifæri til að samræma hugsun og aðgerðir. Í starfsnámi er, líkt og Nancy O’Neill kom inn á, æskilegt að nemendurnir hafi leiðbeinanda eða fóstra sem aðstoðar þá við að þroskast og öðlast þá reynslu sem nauðsynlegt er að hafa í atvinnulífinu (Davies, 2009; Fox, 2001; McMahon og Quinn, 1995; Pauze, Johnson og Miller, 1989; Schambach og Dirks, 2002; Neill, 2010).

Margar tegundir eru til af starfsnámi. Hin hefðbundna skilgreining gengur þó út á að starfsnám sé launað, fullt starf fyrir nemendur sem er engu að síður tímabundið. Starfstíminn er yfirleitt á bilinu 1-2 misseri og tengist námi viðkomandi nemanda (Schambach og Dirks, 2002).

## 2.1 Kröfur til nýs starfsfólks

Þótt einstaklingur í starfsnámi sé með tímabundinn ráðningarsamning má ætla að kröfur til hans séu um margt svipaðar og almennt eru gerðar til nýrra starfsmanna á hefðbundnum vinnumarkaði. Mjög mismunandi er þó hvaða kröfur eru gerðar til starfsmanna enda eru verkefni starfsmanna og fyrirtækja fjölbreytt. Þó má segja að ákveðin hugtök eigi við um öll störf og kröfur til allra starfsmanna, líka til einstaklinga í starfsnámi. Sem dæmi má nefna verkkunnáttu, starfsfærni, starfshæfni og raunfærni. Þar sem að starfsnemar koma á vinnustað til að sinna ákveðnum störfum, þótt tímabundið sé, þá má leiða líkum að því að kröfur til starfsnema séu sambærilegar og gerðar eru til annara starfsmanna.

Eins og áður hefur komið fram snýst ein af þeim kröfum sem gerðar eru til starfsmanna um verkkunnáttu. Gary Yukl er virtur fræðimaður á sviði mannauðsstjórnunar en hann hefur alla tíð lagt áherslu á rannsóknir sem tengjast stjórnun, mannauðsmálum og sálfræði. Yukl hefur hlotið fjölda viðurkenninga fyrir störf sín en hann er nú prófessor í stjórnun og sálfræði við Háskólann í Albany (School of business University of Albany, e. d.). Kenningar Yukl um hugtakið verkkunnátta (e. skills) eru víðfrægar en hann skiptir hugtakinu í þrjá hluta. Í fyrsta lagi er það hin tæknilega kunnátta sem gerir einstaklingum kleift að fylgja ferlum og kunna á þau tæki sem tengjast starfi þeirra. Í öðru lagi er það hin mannlega kunnátta. Hún snýst um að einstaklingurinn geti sýnt samhygð og félagslega næmni. Þá þarf einstaklingurinn að geta umgengist annað fólk af virðingu og unnið í teyllum. Loks nefnir Yukl hina huglægu kunnátta. Þar ber að nefna þætti eins og sköpunargáfu, greiningargetu, úrlausnarhæfni og að geta greint á milli ógnana og tækifæra. Séu allir þrír flokkar kunnátta lagðir saman gera þeir starfsmanninn hæfan til að takast á við mismunandi verkefni og einstaklinga á vinnustað sínum (Yukl, 1989). Mikilvægt er því fyrir starfsmenn að tileinka sér þá verkkunnáttu sem ætlast er til af þeim á vinnustað þeirra.

Hugtakið starfsfærni (e. competence) er annað hugtak sem flokka má undir þær kröfur sem gerðar eru til starfsmanna en hugtakið er engu að síður tiltölulega illa skilgreint í fræðaheiminum (Ellström og Kock, 2008). Þekktasta skilgreiningin felur í sér að fólk afli sér færni og reynslu með menntun og geti sýnt fram á hana með prófskírteinum. Hin síðari ár hafa viðhorf til hugtaksins breyst lítillega en færni miðast

nú við aðstæður hverju sinni, þ.e.a.s. sú færni sem nauðsynleg er til að leysa ákveðið verkefni á ákveðnum tíma (Nordhaug, 1998). Nú á dögum er algengt að kröfum um starfsfærni sé skipt í tvo hluta. Annars vegar formlegar kröfur og hins vega óformlegar kröfur. Formlegar kröfur tengjast því til dæmis hversu mikið menntaður einstaklingurinn er en hinar óformlegu kröfur tengjast færni einstaklingsins til að takast á við mismunandi verkefni og eru einstaklingsbundnar (Ellström og Kock, 2008). Óformlegu kröfurnar tengjast því frekar persónueinkennum einstaklingsins ásamt reynslu hans. Norski fræðimaðurinn Odd Nordhaug heldur því fram að í fræðunum sé að mörgu leyti litið framhjá þessari aðgreiningu á starfsfærni og kröfum til einstaklinga. Vill hann meina að hinar óformlegu kröfur skipti sífellt meira máli þar sem að áhersla á skilvirkni, samkeppnishæfni og hreyfanleika hafi aukist með tímanum (Nordhaug, 1998).

Starfshæfni (e. employability) er enn eitt hugtakið sem tengist þeim kröfum sem gerðar eru til starfsmanna en segja má að hugtökin starfsfærni og starfshæfni séu nátengd og einhverjir gætu haldið því fram að lítill munur væri á þeim. Séu þau hins vegar sett yfir á enska tungu má ef til vill greina betur á milli þeirra þar sem gagnsæið er meira. Starfsfærni útleggst á ensku sem *competence* en starfshæfni sem *employability*. Óumdeilanlegt þykir þó að hugtökin eru nátengd hvoru öðru.

Í erindi sínu *Sveltur sitjandi kráka* sem flutt var á Ráðstefnu um menntun og úrræði á vinnumarkaði í nútíð og framtíð, lýsti Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, dósent í Háskóla Íslands, starfshæfum einstaklingi sem þeim manni sem býr yfir þekkingu, færni, hæfni, áhuga, lærdómsvilja og persónulegum einkennum sem gerir viðkomandi líklegri til að halda og ná árangri í starfi. Þessi einkenni koma einstaklingnum sjálfum og ekki síður vinnustaðnum að góðum notum (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2009). Starfshæfni snýst því um að veita einstaklingum þau tækni og tól sem gerir þeim kleift að finna og þróast í starfi. Þetta er mikilvægt í nútíma samfélagi þar sem hraðinn er mikill og þróunin ör, sérstaklega þegar kemur að tækni og nýsköpun. Einstaklingar þurfa að hafa mikla aðlögunarhæfni, úrlausnarhæfni og geta unnið í teymi. Á sama tíma er mikilvægt að einstaklingurinn geti unnið sjálfstætt og hafi trú á sjálfum sér. Hæfni, vilji og áræðni eru því nauðsynlegir eiginleikar þegar kemur að starfshæfni (BusinessEurope, 2007).

Inn á þetta koma þeir Ingi Bogi Bogason og Ingi Rúnar Eðvarðsson í skýrslu sinni *Lengi býr að fyrstu gerð, þjálfun nýrra starfsmanna*, sem unnin var fyrir Samtök iðnaðarins og Háskólann á Akureyri, en þar segir:

Hagur einstaklinga af menntun og þjálfun felst í aukinni starfshæfni (e. employability). Vel menntaður og þjálfaður einstaklingur er gjaldgengari á vinnumarkaði en aðrir. Hann býr yfir þekkingu og færni sem er verðmæt og nýtist mörgum fyrirtækjum. Líkur á atvinnuleysi minnka og menntun getur jafnt stuðlað að persónulegum þroska og hærra launum en ella (Ingi Bogi Bogason og Ingi Rúnar Eðvarðsson, 2008).

Síðasta hugtakið sem fjallað verður um í tengslum við kröfur til starfsmanna er hugtakið raunfærni en samkvæmt Fræðslumiðstöð atvinnulífsins má skilgreina hugtakið á eftirfarandi hátt „Raunfærni er samanlögð færni sem einstaklingur hefur náð með ýmsum hætti, s.s. starfsreynslu, starfsnámi, frístundanámi, skólanámi, félagsstörfum og fjölskyldulífi. Nám fer ekki eingöngu fram innan formlega skólakerfisins heldur við ýmsar aðstæður“ (Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, e. d.). Raunfærni er því aðstæðubundin þar sem hún vísar til starfsins og verkefnanna sem vinna á, ásamt persónulegum einkennum starfsmannsins og reynslu hans (Inga Jóna Jónsdóttir, 2004; Nordhaug, 1998).

## **2.2 Móttaka nýrra starfsmanna**

Líkja mætti því að hefja störf hjá nýju fyrirtæki við að flytja til framandi landa. Nokkrar líkur eru á „menningarsjokki“ ef upplifun einstaklings fellur ekki við væntingarnar. Þetta getur verið viss streituvaldur. Nýliðafræðsla er góð leið til að draga úr líkum á áðurnefndu menningarsjokki. Þetta á ekki síður við um starfsnema sem oft og tíðum eru að stíga sín allra fyrstu skref á vinnumarkaði þegar þeir ganga inn á tilvonandi vinnustað sinn í fyrsta skiptið.

Fyrsti vinnudagurinn á nýjum vinnustað getur skipt sköpum fyrir starfsmanninn og oftast en ekki man viðkomandi eftir þessum degi um árabíl. Það er því ákjósanlegt að nýliðafræðsla hefjist eins fljótt á eftir móttöku og mögulegt er. Þá eru síðir, menning, venjur og starfshættir kynntir fyrir starfsmanni og raunsæ mynd gefin af vinnustaðnum. Sé vel haldið utan um nýliðafræðsluna má minnka líkur á misskilningi, óöryggi og vanlíðan nýja starfsmannsins og þar með verður styttra í að viðkomandi vinni af fullum afköstum (Ingi Bogi Bogason og Ingi Rúnar Eðvarðsson, 2008; Dessler 2005).

Á síðustu árum hefur hið svokallaða fóstrakerfi (e. mentor) rutt sér til rúms í nýliðafræðslu. Þá eru paraðir saman reyndir og óreyndir starfsmenn þar sem markmiðið er að hinn reyndi starfsmaður aðstoði þann óreynda við að þróast í starfi sem og persónulega. Þegar fóstrakerfinu er beitt þarf að gæta sérstaklega vel að því að fóstrinn sé tilbúinn fyrir hlutverk sitt, það er að segja að hann sé bæði búinn til að afla sér þekkingar um hinn nýja starfsmann sem og að hann viti til hvers er ætlast af honum (Hezlett og Gibson, 2005; Egan, 2005).

Hvatning er hugtak sem vinsælt er í fræðum um starfsmannamál. Fræðimenn hafa haldið því fram að þeir starfsmenn sem finna fyrir hvatningu séu mun líklegri til nýta sér hæfni sína og standa sig þar með betur í starfi, ásamt því að þeir eru líklegri til að ná markmiðum sínum og vinnuveitenda sinna. Því má færa rök fyrir því að hvatning sé mikilvæg bæði við móttöku nýrra starfsmanna og ekki síður í áframhaldandi starfi. Þó starfsmaður sé með mikla færni og þekkingu, ræðst frammistaða hans af hvatningunni og getur hún því verið úrslitabáttur í velgengni og vellíðan starfsmanna (Crouse, 2005). Rannsóknir hafa sýnt fram á að jákvæð samskipti, hvatning frá stjórnendum og virk hlustun skipti miklu máli fyrir starfsmenn þegar kemur að starfsánægju. Þeir þurfa að upplifa að stjórnendur séu aðgengilegir og sanngjarnir og upplifi þannig að álit þeirra skipti máli (Abd-El-Salam, Shawky, El-Nahas og Nawar, 2013).

Annað hugtak sem mikið er rætt um í fræðaheiminum er hinn svokallaði sálfræðilegi samningur (e. psychological work contract). Uppúr miðri síðustu öld setti fræðimaðurinn Chris Argyris fyrst fram hugtakið en hann skilgreindi það á þann hátt að um væri að ræða óskrifað samkomulag milli hóps starfsmanna og yfirmanna þeirra. Snérist samkomulagið um fjárhagslegan ávinning, starfsöryggi og framleiðni (Argyris, 1960). Nú til dags einkennist umræðan um sálfræðilega samninginn af áhrifum frá Denise M. Rousseau en hún talar um skiptisamning (e. exchange agreement) milli starfsmanns og atvinnurekanda í rannsóknum sínum. Að mati Rousseau er lykilatriði að starfsmaðurinn upplifi að samkomulagið sé gagnkvæmt, annars vegar skyldur starfsmanns gagnvart vinnustaðnum og hinsvegar skyldur vinnustaðarins gagnvart starfsmanninum. Mikilvægt þykir að sálfræðilegi samningurinn sé ljós í augum bæði starfsmanns sem og stjórnanda strax í upphafi starfstímans. Að öðrum kosti gæti snemma borið á óöryggi og óánægju sem erfitt gæti reynst að brjóta á bak aftur (Rousseau og Greller, 1994; Rousseau, 1995;

Rousseau, 2001). Fjöldi rannsókna hafa verið gerðar um sálfræðilega samninginn og benda sumar þeirra til þess að þeir starfsmenn sem telja sig hafa góðan sálfræðilegan samning sýni vinnustað sínum vissa hollustu (Shore og Barksdale, 1998). Frammistaða einstaklinga á vinnustað ræðst því ekki eingöngu af menntun þeirra og reynslu. Samskipti á vinnustaðnum geta haft mikil áhrif og þá sérstaklega samskipti við stjórnendur.

### 2.3 Handbækur um starfsnám

Sé leitað á sölusíðunni Amazon að bókum sem tengjast starfsnámi eða *internship* koma upp fjölmargar handbækur fyrir starfsnema. Ein af þeim sem kemur fyrst upp og virðist vera hvað vinsælust er bókin *The Intern Files, how to get, keep and make the most of your internship* eftir Jamie Fedorko (Amazon, e. d.). Bókin var gefin út árið 2006 og í henni er farið skref fyrir skref í gegnum starfsnámsferlið frá sjónarhóli nemandans. Fedorko byggir bókina á reynslu sinni sem starfsnemi en eins og svo margir Bandaríkjamenn sótti hann starfsnám á nokkrum ólíkum stöðum meðan á námi hans stóð. Einnig tók hann viðtöl við fjölda háskólanema sem deildu reynslusögum sínum í bókinni. Þá nýtur Fedorko handleiðslu Diane Drennan og Renée Alexander við skrif bókarinnar en þær eru sérfræðingar með áralanga reynslu í málefnum starfsnema (Fedorko, 2006).

Í bókinni fer Fedorko yfir hvernig starfsnemar ættu að haga sér á vinnustað sínum en hann telur að hinn gullni meðalvegur, milli hins hrokafulla nema sem veit allt og getur allt og hins sem sleikir bókstaflega gólfinn fyrir yfirmenn sína, sé álitlegasti kosturinn fyrir fyrirtæki. Neminn ætti að vera jákvæður, tilbúinn í allt og fullur sjálfstraust, en á sama tíma viðurkenna vankunnáttu sína og spyrja spurninga þegar hann er ekki viss um stöðuna. Það besta við starfsnám er að þar áttar neminn sig á því hvað hann vill og hvað hann vill ekki (Fedorko, 2006). Þessu er John Coleman, greinahöfundur hjá Harvard business review sammála en í grein sinni *Five tips for your first job* ræðir hann um mikilvægi þess að gefa upp rétta mynd af sjálfum sér og ekki reyna að sigra heiminn með því að gera allt sjálfur. Betra sé að viðurkenna vankunnáttu sína og leita til samstarfsaðila eftir aðstoð frekar heldur en að taka of mikið að sér og gera mistök (Coleman, 2012).



Fedorko vill meina, í bók sinni, að til að byrja með þurfi neminn að gera sér grein fyrir hverjar væntingar hans til starfsnámsins séu, hvað hann vilji fá út úr því, hvers vegna hann vilji fara í starfsnám og hvar hæfileikar hans sjálfs liggi. Í framhaldi af því á neminn að skoða allt tengslanet sitt og athuga hvort hann geti mögulega aukið líkur sínar á að fá draumastarfsnámið með því að nota tengslanetið. Staðreyndin er að ef umsókn um starfsnám er eingöngu send á almennt netfang hjá stóru fyrirtæki eru líkurnar á að fá starfsnámsstöðu þar mjög litlar. Þá er einnig mjög mikilvægt fyrir nemann að mæta vel undirbúinn í viðtal og vera meðvitaður um kosti sína. Fedorko leggur þó áherslu á að neminn gefi raunhæfa mynd af sjálfum sér en ekki glansmynd sem hann getur ekki uppfyllt. Einn hluti af undirbúningi er að mæta rétt klæddur, það gildir einnig um það þegar neminn mæti til starfa í fyrsta skiptið. Það getur verið álíka slæmt að mæta „of vel“ klæddur eins og að vera of frjállega klæddur (Fedorko, 2006). Í þessu samhengi getur verið mikilvægt fyrir starfsnema að skoða hvernig þeir líta út á samfélagsmiðlum en staðreyndin er að í dag skiptir sú ímynd miklu máli. Það er mikilvægt að vera kurteis, snyrtilegur og koma vel fyrir í mannlegum samskiptum en sú ímynd verður þó að ríma við þá mynd sem viðkomandi gefur af sér á veraldarvefnum (Berger, 2012).

Í bókinni fer Fedorko einnig yfir hvernig neminn á að haga sér á vinnustaðnum en miðað er við að starfsnámið séu fyrstu kynni nemans af atvinnulífinu. Leggur Fedorko áherslu á að neminn sé alltaf faglegur í samskiptum við samstarfsaðila, sama hvernig komið er fram við hann á móti. Neminn þarf að átta sig á muninum á samkeppni og vinskapi en það er varasamt að mati Fedorko að treysta samstarfsaðilum of mikið í upphafi, hvort sem þeir eru starfsmenn fyrirtækisins eða aðrir starfsnemar. Þá er vert að hafa í huga að aðrir starfsnemar gætu náð langt í framtíðinni og einhverjar líkur eru á að nemarnir þurfi að hafa samskipti síðar á lífsleiðinni. Það er því mikilvægt að halda góðum samskiptum við aðra nema og þó það beri að varast að gerast trúnaðarvinir strax á fyrsta vinnudegi þá er jafnmikilvægt að komast hjá því að eignast óvini á meðan á starfsnáminu stendur. Fedorko leggur ítrekað áherslu á það í bókinni að neminn verði að sýna vinnunni áhuga og vera alltaf að, facebook og persónuleg símtöl verði að bíða betri tíma. Á sama tíma verður neminn að passa sig að færast ekki of mikið í fang og láta yfirmenn sína vita ef hann sér ekki fram á að komast yfir þau verkefni sem honum hefur verið úthlutað. Það sé betra að segja frá því fyrirfram að ekki sé hægt að klára öll verkefni á réttum tíma en að svíkja gefin loforð (Fedorko, 2006). Sweitzer og King tala

þó um það í bók sinni *The successful internship: personal, professional and civic development* að mikilvægt sé fyrir starfsmann að gera sér grein fyrir því að öllum geti orðið á og gert mistök. Lykilatriði sé að læra af mistökunum og komast hjá því að þau verði endurtekin (Sweitzer og King, 2009).

Það er athyglisvert að Fedorko fjallar um það í heilum kafla að starfsmenn verði að passa sig á láta ekki ofnota sig í starfsnáminu vegna þess hve vinnufúsir þeir eru. Þá á hann við að neminn eigi ekki að leggja fram persónulega fjármuni til að klára tiltekin störf eða erindast fyrir einstaka starfsmenn utan vinnutíma. Það er þó alltaf matsatriði hvenær verkefni eru vinnutengd og hvenær ekki og vissulega verði neminn að passa sig að vera ekki hinn hrokafulli nemi sem rætt var um hér að ofan, sá sem telur sig of góðan til að vinna þau verkefni sem krafist er af honum (Fedorko, 2006; Coleman, 2012).

Þegar líða fer að lokum starfsnámsins ætti neminn að hafa í huga að þá fer yfirleitt fram hið raunverulega mat á honum. Yfirmenn fylgjast með nemanum og skoða hvort hann hafi það sem þarf til að vera fullgildur starfsmaður fyrirtækisins. Það er því mikilvægt að slaka ekki á í lok tímabilsins þegar allt er orðið þægilegt og viðkunnalegt. Neminn ætti einnig að vera meðvitaður um að auka við tengslanet sitt því hvert einasta nafnspjald sem hann safnar er mögulegt atvinnutækifæri seinna meir. Þá ætti neminn einnig að skoða vinnustaðinn út frá öðrum hliðum en tengjast nemanum persónulega; eru starfsmenn t.d. almennt jákvæðir í vinnunni og hafa þeir tækifæri til að vinna sig upp innan fyrirtækisins? Þetta eru hlutir sem eru mikilvægir þegar kemur að því að neminn ákveði hvort hann vilji vinna hjá fyrirtækinu í framtíðinni eða ekki. Fedorko vill meina að það sé mikilvægt fyrir nemann að fá einhvers konar starfslokaviðtal þegar starfsnámið er á enda, hvort sem viðtalið sé formlegt eða óformlegt. Neminn fær þá tækifæri til að heyra hvernig hann stóð sig og hvort hann þurfi að bæta sig á einhvern hátt. Eins getur hann látið í ljós skoðun sína á starfsnáminu og upplifun af vinnustaðnum. Einnig er mikilvægt að neminn fari í ákveðna sjálfsskoðun eða sjálfsmat í lok tímabilsins og geri upp við sig hvernig honum leið á tímabilinu og hvort hann sé sáttur við sjálfan sig (Fedorko, 2006). Undir þetta taka þau Sweitzer og King en þau leggja áherslu á að starfsmenn undirbúi lok starfsnáms tímans vel. Að þeirra mati ættu starfsmenn að sækjast eftir mati frá yfirmönnum sínum ásamt því að fara í ákveðið sjálfsmat. Þannig fá

nemarnir hvað mest út úr starfsnáminu því þeir fá að vita hvar þeir standa sig vel og hvað þeir þurfa að bæta (Sweitzer og King, 2009).

Fedorko ræðir í lok bókarinnar um mikilvægi þess að starfsneminn haldi lifandi samskiptunum við vinnustaðinn eftir að starfsnámi lýkur, að því gefnu að neminn hafi áhuga á að starfa áfram hjá fyrirtækinu. Þá aukast líkur á að munað sé eftir nemanum þegar kemur að því að ráða þurfi nýtt starfsfólk (Fedorko, 2006).

Bókin *The Intern Files, how to get, keep and make the most of your internship* er mjög handhæg og aðgengileg á allan hátt. Þó bókin sé vissulega orðin átta ára gömul þá er hún mjög viðeigandi enn í dag og getur auðveldað starfsnemunum lífið til muna ef þeir tileinka sér það sem fram kemur í bókinni.

## **2.4 Neikvæðar hliðar starfsnáms**

Miðað við það sem fram kemur í handbókinni um starfsnám, sem greint var frá hér að ofan, mætti áætla að allt starfsnám væri gott. Í öllu falli segir að það versta sem gæti komið út úr starfsnámi sé að nemandinn átti sig á því að fagið henti honum ekki því áhugasvið hans liggur annarstaðar (Fedorko, 2006). Aftur á móti hafa aðrar neikvæðar hliðar starfsnám tekið að líta dagsins ljós upp á síðkastið.

Í febrúar árið 2009 birtist aðsend grein á heimasíðu tímaritsins Harvard Business Review þar sem Browyn Fryer ræðir um reynslu sína og barna sinna af starfsnámi í Bandaríkjunum. Vill hún meina að gott starfsnám, þar sem vel er haldið utan um nemana, þeir öðlist reynslu og fái greidd lágmarkslaun, sé á undanhaldi. Nú á dögum virðist gott starfsnám einungis vera í boði fyrir fjársterka nemendur því í staðinn fyrir að vinnustaðurinn greiði nemanum lágmarkslaun þá sé það orðin viðtekin venja að nemendur (eða foreldrar þeirra) greiði háar fjárhæðir fyrir að fyrirtæki taki nemand að sér. Þetta þykir Fryer mjög miður enda komi það í veg fyrir að hæfileikaríkasti nemandinn komist að, nema það vilji þannig til að hæfileikaríkasti nemandinn sé jafnframt sá efnaðasti (Fryer, 2008). Engar rannsóknir hafa fundist um þessa hlið starfsnáms en sýn Fryer er engu að síður áhuga- og umhugsunarverð.

## **2.5 Erlendar rannsóknir**

Margar erlendar rannsóknir hafa verið gerðar um starfsnám og fjalla sumar þeirra um mikilvægi þríliða samstarfs þegar kemur að starfsnámi. Samstarfið snýst um að allir

hluteigandi aðilar komi að starfsnáminu og skilji aðkomu hvers annars. Þessir aðilar eru nemandinn sjálfur, menntastofnunin og atvinnulífið (Lam og Ching, 2007; Schambach og Dirks, 2002). Nemendurnir gera kröfu um vel skipulagt starfsnám sem uppfyllir væntingar þeirra. Á sama tíma vill atvinnulífið þjálfa upp góðan starfskraft sem gerir það að verkum að nemendur verða tilbúnir fyrir raunveruleikann að námi loknu (Billitteri, 2009; Tobias, 1996; Schambach og Dirks, 2002). Þá fær menntastofnunin viðbrögð frá atvinnulífinu um hvort fræðin og menntunin uppfylli kröfur atvinnulífsins (Schambach og Dirks, 2002).

McMahon og Quinn (1995) héldu því fram að slæm upplifun nema af starfsnámi geti haft víðtæk áhrif og jafnvel fælt nemann alfarið frá starfsgreininni. Á sama hátt geta vonbrigði atvinnulífsins snúist um að nemarnir uppfylli ekki þær væntingar sem fyrir voru. Þeir hafa ekki þekkingu til að leysa vandamál ásamt því að oft vantar mikið upp á samskiptahæfni starfsnema. Vanþekking atvinnulífsins á kunnáttu starfsnema hefur því oft skapað vandamál. Starfsnámið verður aðeins árangursríkt ef væntingar og upplifun allra hluteigandi aðila fara saman. Það er því nauðsynlegt að allir geri sér grein fyrir bæði væntingum sínum og upplifun (Fox, 2001). Þó virðast væntingar nemenda til starfsnáms oft breytast eftir því sem reynsla þeirra eykst. Það þarf því ekki að vera slæmt að upphaflegum væntingum nemandans hafi ekki verið mætt, því þeim hættir til að meta starfsnámið á annan hátt í lok tímabilsins heldur en þeir gerðu í upphafi. Væntingum starfsnemans svipar því oft til væntinga atvinnulífsins þegar reynsla þeirra eykst (Green, Graybeal og Madison, 2011).

Á síðustu árum og áratugum hafa vinsældir starfsnáms aukist meðal háskólanema í Bandaríkjunum. Nemendurnir vilja kynnast atvinnumarkaðinum, öðlast reynslu og verkkunnáttu, fá tækifæri til að sannreyna fræðin við raunverulegar aðstæður. Þeir telja að með starfsnámi aukist líkur á varanlegu og góðu starfi að námi loknu (Krawietz, Müssig-Trap og Willige, 2006; Brooks, Cornelius, Greenfield og Joseph 1995; Schambach og Dirks, 2002). Laun í starfsnámi virðast skipta nemendum minna máli ef áður nefndar væntingar eru uppfylltar (Krawietz o.fl., 2006). Það má þó ekki líta framhjá þeirri staðreynd að nemendur sem velja að fara í starfsnám útskrifast seinna en aðrir. Margir nemendur sjá þetta sem ókost, sérstaklega á góðæristímum þegar næg atvinna er í boði (Schambach og Dirks, 2002; Saniter og Siedler, 2014). Kostirnir við starfsnám virðast þó

vera margir að mati starfsnema. Rannsóknir benda til þess að það taki nemana styttri tíma að finna varanlega vinnu eftir að námi líkur og starfsöryggi þeirra er meira. Þeim eru boðnar betri stöður, hærra laun og fá fleiri atvinnutilboð en reynsluminni atvinnuleitendur. Stafar þetta af því að starfsnemar eru líklegri til þess að tileinka sér gildi starfsgreinarinnar sinnar, hafa aukna færni í mannlegum samskiptum, geta tekist betur á við vandamál og eru lausnamiðaðri en áður. Allt eru þetta atriði sem lærast illa inni í kennslustofu en lærast hinsvegar vel með reynslu og þjálfun. Þá fá nemendurnir tækifæri til að kanna hvort þeir hafi raunverulegan áhuga á því fagi sem þeir eru að mennta sig í (Schambach og Dirks, 2002; Saniter og Siedler, 2014; Burns ofl, 2013; Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2013, Berger, 2012). Niðurstöður rannsóknar Nunley og félagar (2014) benda til þess að í Bandaríkjunum séu þeir nemendur, sem lokið hafa við starfsnám, boðaðir í um 14% fleiri atvinnuviðtöl en aðrir reynsluminni einstaklingar. Jack Wilson atvinnuráðgjafi hjá *Association for computing machinery* í Bandaríkjunum orðar mikilvægi starfsnáms á eftirfarandi hátt „Þegar þú keppist við að fá gott starf og keppinautar þínir koma einnig frá góðum skóla og eru með góðar einkunnir þá er það starfsreynslan sem ræður úrslitum“ (Wilson, 1995).

Árið 2002 könnuðu þeir Schambach og Dirks viðhorf 70 nemenda Illinois háskólans til starfsnáms. Voru nemendurnir að mestu leyti jákvæðir gagnvart starfsnáminu sem þeir voru um það bil að ljúka, en helstu neikvæðu atriðin sem nefnd voru snérust um að nemendum fannst verkefni sín ekki vera nógu krefjandi sem og að launin voru of lág. Jákvæðu þættirnir sem oftast voru nefndir tengdust aukinni reynslu, betri skilningi á fræðunum, auknu sjálfstrausti og samskiptahæfni. Einn nemandinn hafði þetta að segja um upplifun sína „Þetta var ekki reynslan sem ég sóttist eftir en nú hef ég samt sem áður mun betri innsýn í það sem gengur og gerist í veruleikanum“ (Schambach og Dirks, 2002).

Niðurstöður sambærilegrar rannsóknar í Hong Kong bendir til þess að samskipti við yfirmenn, teymisandi og þátttaka ásamt kröfum um sjálfstæði hafi haft áhrif á upplifun tæplega 310 ferðapjónustunemenda í Tækniháskólanum í Hong Kong af starfsnámi. Nemendurnir höfðu miklar væntingar um að fá aukna reynslu og öðlast aukna þekkingu með því að takast á við krefjandi og áhugaverð verkefni. Þá vonuðust margir nemar til þess að fá tækifæri um að starfa áfram hjá fyrirtækjunum að námi loknu. Því miður

stóðst starfsnámið í fæstum tilfellum væntingar nemenda í þessari tilteknu rannsókn (Lam og Ching, 2007).

Nýleg rannsókn frá Sierra Nevada háskólanum í Bandaríkjunum sýnir sambærilegar niðurstöður og hinar tvær hvað varðar væntingar nemenda. Nemendur höfðu miklar væntingar til að fá tækifæri til að þroskast í starfi og öðlast reynslu á þeim starfsvettvangi sem þeir menntuðu sig á. Flestir voru þeir jákvæðir í lok starfsnámsins og var almenn ánægja með að geta skráð starfsnámið á ferilskrá sína og auka þannig líkur á að fá starf að námi loknu. Margir nemendur nefndu í þessu samhengi það tengslanet sem þeir komust í tæri við í starfsnáminu (Burns, Aitkenhead, Frederick og Huddy, 2013).

## 2.6 Íslenskar rannsóknir

Nokkur skortur virðist vera á íslenskum rannsóknum um starfsnám sem nemendum er ekki skylt að taka til að útskrifast með ákveðna gráðu. Þó nokkrar rannsóknir hafa verið gerðar á nemendum á heilbrigðisvísindasviði, menntasviði og að sjálfsgöðu um iðnnám almennt. Má þá sérstaklega nefna rannsóknir á starfsnámi hjúkrunarfræði- og kennaranema. Einnig hafa verið gerðar nokkrar rannsóknir um starfsnám eða vinnustaðanám í framhaldsskólum. Fáar, ef nokkrar, rannsóknir virðast hins vegar hafa verið gerðar um valfrjálst starfsnám á háskólastigi.

Árið 2013 gaf Menntamálaráðuneytið út skýrsluna *Yfirlitskýrsla OECE um starfsmenntun á Íslandi. Leikni að loknum skóla – Skills beyond school*. Í skýrslunni kemur meðal annars fram að iðnnámskerfið á Íslandi sé sterkt en það byggir á góðu jafnvægi milli starfsþjálfunar á vinnustöðum og skýrum valkostum um framhaldsmenntun til iðnmeistararéttinda. Engu að síður er iðnnámskerfið á Íslandi almennt ekki notað utan hefðbundinna iðngreina. Telja skýrsluhöfundar það vera vannýtt tækifæri. Það ber að taka fram að skýrslan horfir að mestu leyti til náms á framhaldsskólastigi þó að vissulega séu öll námsstig á Íslandi til umfjöllunar. Þá kemur einnig fram að ákveðið frelsi ríki á meðal háskóla í landinu. Frelsið ýtir undir sveigjanleika skólanna en veldur því samt sem áður að markmið stofnana séu ekki alltaf í samræmi við forgangsriðun stjórnvalda. Það sé því langtímaverkefni að takast á við það litla álit sem starfsmenntun nýtur í fræðaheiminum. Einnig er bent á fyrri úttektir OECD þar sem rætt er um skort á samstarfi skóla og atvinnulífs á Íslandi. Samkvæmt úttektum

OECD þá stafar brottfall úr námi á Íslandi af ófullnægjandi gæðum á starfsnámi og þeirri staðreynd að mikill skortur er á tengslum við þarfir atvinnulífsins (Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2013). Undir þetta tekur Jón Torfi Jónsson, forseti Menntavísindasviðs Háskóla Íslands en hann telur að háskólastarf um allan heim sé að þróast í sömu átt. Það er að segja að háskólanám stefni smá saman í einsleitt kerfi þar sem að fyrst og fremst er lögð áhersla á hið bóklega (Háskóli Íslands, 2012).

Önnur áhugaverð íslensk rannsókn sem tengist efninu er rannsókn Guðrúnar Helgu Magnúsardóttur og Gylfa Dalmanns Aðalsteinssonar á hinni svokölluðu Y-kynslóð. Í rannsókninni voru tekin viðtöl við 10 íslenska stjórnendur og rætt við þá um Y-kynslóðina sem stundum hefur verið kölluð velmegunarkynslóðin. Um er að ræða einstaklinga sem fæddir eru á tímabilinu 1980-2000 en það er einmitt sú kynslóð sem nú stígur sín fyrstu skref á vinnumarkaði eftir nám. Stjórnendurnir voru sammála því að með tilkomu Y-kynslóðarinnar á vinnumarkaðinn þyrfti að endurskoða fyrri starfs- og stjórnunarhætti. Einstaklingarnir af þessari kynslóð væru duglegir, vel menntaðir og með mikla tæknikunnáttu en á sama tíma skorti þá verulega reynslu. Þetta skapaði ákveðið vandamál þegar ungt fólk væri ráðið til vinnu. Engu að síður voru allir stjórnendurnir sammála um að nauðsynlegt væri að gefa unga fólkinu tækifæri því ef vel til tækist að kenna því og leiðbeina um gott vinnulag þá ætti það eftir að verða sterkt og ábyrgt vinnuafli í framtíðinni (Guðrún Helga Magnúsdóttir og Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2011). Starfsnám gæti því verið einn liður í að undirbúa Y-kynslóðina betur fyrir atvinnulífið en eins og áður hefur komið frá þá auka nemendur við reynslu sína og verkunnáttu í starfsnámi (Davies, 2009; Fox, 2001; McMahon og Quinn, 1995; Pauze, Johnson og Miller, 1989; Schambach og Dirks, 2002; Neill, 2010).

Í nóvember árið 2012 gaf Forsætisráðuneytið út tillögur að betri samþættingu náms og vinnumarkaðar í skýrslu sinni *Allir stundi nám og vinnu við sitt hæfi*. Þar kemur meðal annars fram að meginmarkmið í almennri íslenskri menntastefnu sé „að rækta lífshætti, þekkingu, leikni og viðhorf sem styrki getu einstaklinga til að vera gagnrýnir, virkir og hæfir þátttakendur í samfélagi sem byggir á jafnræði og lýðræði“ (Forsætisráðuneyti, 2012). Einnig er það markmið menntastefnunnar að virk tengsl séu milli atvinnulífs og skóla. Tillögur ráðuneytisins hvað varðar eflingu á vinnustaðapætti náms og aukinni tengingu við atvinnulífið eru svohljóðandi:

Samstarf fyrirtækja og fræðsluaðila um starfstengt nám þarf að auka til að efla vinnustaðapátt námsins og tengja við atvinnulífið. Betri tenging við starfsþjálfunarhluta námsins og náms í skóla styrkir alhliða færni nemenda (Forsætisráðuneyti, 2012).

## 2.7 Lagaumhverfi og atvinnuleysi á Íslandi

Sé lagaumhverfi starfsnáms skoðað má sjá að árið 1992 samþykkti Alþingi lög sem kölluðust *Lög um starfsmenntun í atvinnulífinu* en markmið laganna var meðal annars að hvetja til aukinnar starfsmenntunnar í atvinnulífinu með því að stuðla að bættri verkunnáttu og aukinni hæfni starfsmanna til að mæta nýjum kröfum og breyttum aðstæðum. Fram kemur þó í lögnum að sú menntun sem átt er við sé skilgreind sem endurmenntun og/eða grunnstarfsmenntun (Lög um starfsmenntun í atvinnulífinu nr. 19/1992). Hins vegar voru þessi lög felld úr gildi árið 2010 og ný lög um framhaldsfræðslu samþykkt í kjölfarið. Sú menntun sem þar er til umfjöllunar er fyrst og fremst ætlað að mæta þörfum einstaklinga með stutta formlega skólagöngu að baki (Lög um framhaldsfræðslu nr. 27/2010). Lög um eiginlegt starfsnám virðast því ekki vera fyrir hendi á Íslandi í dag. Engu að síður segir í annarri grein laga um háskóla að sú menntun sem háskólar bjóða upp á, eigi að taka mið af þörfum samfélagsins hverju sinni og því geti hún verið fræðilegs eðlis og starfsmiðuð. Þá segir í sjöundu grein laganna að háskólar geti skilgreint nám sem felur í sér starfsþjálfun til námseininga (Lög um háskóla nr. 63/2006). Það er því ljóst að lagaumhverfi háskólanna hindrar ekki að starfsnám sé hluti af námsferli nemenda þó svo að sérstök lög um starfsnám séu ekki fyrir hendi.

Á síðustu misserum hafa raddir um atvinnuleysi háskólanema og nýútskrifaðra háskólanema orðið háværari. Séu tölur Hagstofunnar skoðaðar í tengslum við atvinnuleysi námsmanna má finna áhugaverðar niðurstöður. Mikill munur er á atvinnuleysi meðal yngri og eldri nemenda en yngri nemendur eru skilgreindir á aldrinum 16-24 ára og eldri nemendur 25-74 ára. Árið 2011 var atvinnuleysi nemenda í hámarki en 16,3% yngri nema og 8,9% eldri nema voru atvinnulausir. Tölurnar hafa lækkað lítillega þó svo að hlutfallið virðist halda sér nokkurn veginn, en á síðasta ári var atvinnuleysi meðal yngri nema 11,7% og eldri nema 6,5% (Hagstofan, 2014). Má ætla að starfsreynsla eldri nema hafi áhrif á þessar tölur. Í framhaldi af þessu er rétt að skoða tölur Vinnumálastofnunar um menntun atvinnulausra á Íslandi. Þó svo að einstaklingar sem hafa einungis lokið grunnskólanámi séu enn langstærsti hluti atvinnulausra er það



staðreynd að hlutfall þessa hóps fer smá saman minnkandi, en hann hefur farið úr 60% árið 2008 niður í um 43% í september á þessu ári. Hlutfall einstaklinga sem lokið hafa stúdentsprófi og iðnnámi hefur nokkurn veginn staðið í stað frá bankahruni en hlutfall þeirra hefur verið á bilinu 10-13%. Þegar kemur hins vegar að einstaklingum sem lokið hafa háskólamenntun er staðan önnur. Hlutfall háskólamenntaðra einstaklinga jókst aðeins lítillega á árunum eftir bankahrún og voru háskólamenntaðir í kring um 15% atvinnulausra hér á landi. Á síðustu tveimur árum hefur hlutfallið hinsvegar hækkað til muna og voru háskólamenntaðir einstaklingar 25% atvinnulausra í september á þessu ári (Vinnumálastofnun, 2014a). Ástæðuna fyrir þessu má rekja til þess að í efnahagsþrengingum fjölga oft þeim einstaklingum sem stunda nám. Stafar þetta af því að fórnarkostnaður nemenda við menntun vegna tapaðra launa er minni en á uppgangstímum. Engu að síður sýna dæmin að erfiðara er fyrir nýútskrifaða einstaklinga að fá vinnu á tímum efnahagsþrenginga. Hinir nýútskrifuðu háskólanemar eru þá í samkeppni við reynslumeiri einstaklinga á vinnumarkaði (Hagstofan, 2009). Inn á þetta kom Guðlaug Kristjánsdóttir, formaður Bandalags Háskólamanna í viðtali í Síðdegisúttvarpi Rásar 2 en þar lýsti hún áhyggjum sínum af því að atvinnuleysi nýútskrifaðra háskólanema hafi aukist til muna á síðustu misserum. Er það mat Guðlaugar að aðgerðir ríkisstjórnar í kjölfar bankahrunsins árið 2008, sem fólu í sér að hvetja fólk og þá sérstaklega atvinnulausa til að fara í nám, hafi vissulega verið jákvæðar. Nú sé staðan hinsvegar sú að þessir einstaklingar séu margir hverjir að ljúka námi og stíga inn á vinnumarkaðinn. Við þessu þurfi að bregðast á einhvern hátt og fjölga atvinnutækifærum til að atvinnuleysi þessa hóps aukist ekki enn frekar (Guðlaug Kristjánsdóttir, 2013).

## 2.8 Möguleikar til starfsnáms á Íslandi

Árið 2012 gerði *Evrópumiðstöð fyrir þróun starfsmenntunar* úttekt á stöðu starfsmenntunar á Íslandi. Kom þá í ljós að nánast öll starfsmenntun hér á landi fer fram í framhaldsskólum landsins (Cedefop, 2014). Í þessu samhengi er rétt að árétta að allt iðnnám sem endar með sveinsprófi er kennt á framhaldsskólastigi. Af þessu má því draga þá ályktun að fáir nemendur á háskólastigi sækja sér starfsmenntun eða starfsnám.

Þegar leitað er á leitarvélum Google að starfsnámi ke,ur upp fjöldi heimasíðna sem vísa í starfsnám. Það er þó áberandi að þær íslensku síður sem einblína á starfsnám fyrir

háskólanema miða flestar við að nemendur sækja starfsnám erlendis. Má þar nefna heimasíðu Landsskrifstofu Menntaáætlunar Evrópusambandsins ([www.lme.is](http://www.lme.is)) sem leiðbeinir nemendum um styrki frá t.d. Erasmus+ og Nordjobb. Önnur síða sem kemur upp á leitarvefjum er heimasíða Kilroy á Íslandi en þar er það sama uppi á teningnum en fyrirtækið aðstoðar nemendur við að komast í starfsnám erlendis ([www.kilroy.is](http://www.kilroy.is)). Þá má einnig nefna síðu Umdæmisskrifstofu Flóttamannastofnunar Sameinuðu Þjóðanna ([www.unhcr.se/is](http://www.unhcr.se/is)) og Norræna Atlantssamstarfið ([www.nora.fo/is](http://www.nora.fo/is)) sem leiðbeina nemendum á sama hátt og áður hefur verið nefnt (Google, 2014).

Vegna þess að Mennta-, æskulýðs- og íþróttáætlun Evrópusambandsins, Erasmus+, horfir meðal annars sérstaklega til háskóla og háskólanema er rétt að kynna stuttlega út á hvað sú áætlun gengur. Í upphafi árs 2014 tók til starfa ný starfsáætlun á vegum Evrópusambandsins sem sameinar mennta-, æskulýðs- og íþróttamál. Áætlunin kallast Erasmus+ og stendur yfir í sjö ár. Á því tímabili er áætlað að veittir verði um 15 milljarðar Evra til verkefna sem efla eiga hagsmunamál áætlunarinnar. Einn flokkur menntamála Erasmus+ snýr að námi og þjálfun á háskólastigi. Ferlið gengur þannig fyrir sig að háskólar geta meðal annars sótt um styrk til að senda nemendur sína í skipti- og/eða starfsnám. Nemendur hvers skóla geta í framhaldi af því sótt um styrk, til sinnar menntastofnunar, fyrir til dæmis starfsnámi í 2-12 mánuði í senn, hvort heldur á meðan námi stendur eða í kjölfar útskriftar. Til boða stendur að fara í starfsnám til allra landa Evrópusambandsins, EFTA landanna auk Tyrklands og Makedóníu. Þess ber að geta að árið 2014 fengu allir háskólar á Íslandi úthlutun frá Erasmus+ fyrir nemendur sína (Erasmus+, e. d.). Það er því ljóst að allir nemendur í háskólum á Íslandi eiga kost á því að fara í starfsnám erlendis.

Mjög mismunandi virðist vera milli háskóla hér á landi, hversu mikil áhersla er lögð á starfsnám og hversu aðgengilegt þess háttar nám er fyrir nemendur. Í kynningarefni frá Háskóla Íslands kemur fram að starfsnám sé svipað upp byggt og skiptinám og miðar við að nemendur leiti sér styrkja frá Erasmus+ og sækja um starfsnám erlendis, þá aðallega innan Evrópusambandsins. Á heimasíðu skólans er birtur þónokkur fjöldi auglýsinga þar sem stofnanir víða í Evrópu auglýsa eftir starfsnemum. Engin auglýsing eða tækifæri virðast hins vegar vera til starfsnáms hér á landi (Háskóli Íslands, 2014b). Lagadeild Háskóla Íslands býður nemendum í framhaldsnámi þó upp á að taka svokallaða námsvist

sem metin er til eininga. Um er að ræða starfsnám þar sem nemendur vinna 160 klukkustundir á fjögurra til átta vikna tímabili. Námsvistin eða starfsnámið er ekki skylda heldur val nemenda í meistaranámi (Háskóli Íslands, 2014a). Í Háskólanum í Reykjavík virðist meiri áhersla vera lögð á starfsnám og eru nemendur hvattir til þess að fara í starfsnám og fá hagnýta reynslu áður en þeir fara endanlega út á atvinnumarkaðinn. Lagadeild HR virðist leggja sérstaklega mikla áherslu á þetta en sú deild hefur gert formlega samninga við 37 stofnanir og fyrirtæki hér á landi um starfsnám fyrir meistaranemendur. Nemendur eru þó ekki skyldugir til að fara í starfsnám en skólinn skipuleggur slíkt nám fyrir þá nemendur sem sækjast eftir því. Nemendur geta valið að taka starfsnám í stað valnámskeiða og er starfsnámið því metið til eininga (Háskólinn í Reykjavík, e. d.). Sömu sögu er að segja af Háskólanum á Bifröst en þar geta nemendur á grunn- og meistarastigi skipt út valnámskeiðum fyrir starfsnám. Á Bifröst er sérstakur starfsmaður sem heldur utan um starfsnámið og aðstoðar nemendur (Háskólinn á Bifröst, e. d.). Dæmi eru um að nemendur á Bifröst hafi valist til starfa hjá ákveðnum fyrirtækjum og í framhaldi af því fengið störf í sumarafleysingum og loks fengið fastráðningu hjá fyrirtækinu (Háskólinn á Bifröst, 2014).

Listaháskóli Íslands hefur svipað fyrirkomulag í starfsnámsmálum og Háskóli Íslands. Nemendur geta sótt um styrk til Erasmus+ og Nordplus og sótt starfsnám erlendis. Mismunandi er milli deilda skólans hvernig starfsnámið er metið en sumar deildir veita nemendum einingar fyrir starfsnámið ásamt því að fá skírteinisviðauka við útskrift (Listaháskólinn, 2014). Háskólinn á Akureyri leggur áherslu á alþjóðlegt samstarf í kynningarefni sínu. Það samstarf snýr þó aðallega að skiptinámi sem og skiptikennslu við aðra háskóla frekar en starfsnámi (Háskólinn á Akureyri, e. d.).

Í Háskólanum á Hólum er kennt diplómanám í ferðamálafræðum og viðburðastjórnun þar sem gerð er krafa um að nemendur ljúki verklegum hluta til að fá diplómagráðu. Að öðru leyti er ekki talað um starfsnám í kynningarefni Háskólans á Hólum (Háskólinn á Hólum, e. d.). Hið sama má segja um Landbúnaðarháskóla Íslands en þar er ekki að finna neinar upplýsingar um starfsnám á háskólastigi í kynningarefni skólans (Landbúnaðarháskóli Íslands, e. d.)

Rétt er að taka fram að bæði Háskólinn í Reykjavík, Háskólinn á Bifröst sem og Listaháskóli Íslands eru einkareknir háskólar en allir aðrir háskólar á Íslandi eru ríkisreknir (Mennta- og menningarmálaráðuneytið, e. d.).

Við leit að starfsnámsmöguleikum á Íslandi kom upp áhugaverð síða sem kallast verkefnamidlun.is. Sagan á bakvið síðuna er sú að menntahópur Íslenska sjávarklasans átti frumkvæði að því að unnið yrði að verkefni þar sem tengdir yrðu saman nemendur og fyrirtæki. Í ársbyrjun 2013 var því stofnaður vefurinn verkefnamidlun.is þar sem fyrirtæki gátu sett inn verkefni sem þau höfðu áhuga á að fá nemendur til að vinna. Skipti þá engu máli hvort um lokaverkefni eða annarskonar verkefni var að ræða, jafnvel gátu fyrirtæki auglýst eftir nemendum í sumarstörf (Sjávarklasinn, 2012). Upphaflega var eingöngu horft til fyrirtækja og verkefna í sjávarútvegstengdum greinum en vegna mikillar eftirspurnar má finna verkefni frá öllum greinum atvinnulífsins inni á vefsíðu Verkefnamiðlunar. Megináhersla er lögð á nemendur á háskólastigi þó ekkert banni nemendum á öðrum námsstigum til að skrá sig á vefinn og/eða sækja um auglýstar stöður. Ferlið gengur þannig fyrir sig að fyrirtæki skrá verkefni sín inn á vefinn og lýsa hvað í þeim felst. Nemendur geta þá séð út á hvað verkefni og störfin ganga og sótt um ef áhugi er fyrir hendi. Á sama hátt geta nemendur skráð sig inn á vefinn og gefið upp nokkurs konar ferilskrá. Fyrirtæki geta þá leitað eftir starfskrafti sem þeir telja með ákjósanlega reynslu og boðið þeim atvinnu í lengri eða skemmri tíma (Verkefnamiðlun, e. d.).

Árið 2009 var lögum um atvinnuleysisbætur námsmanna breytt á þann hátt að nú hafa námsmenn ekki rétt á að sækja um bætur í námsleyfum sínum (Lög um atvinnuleysistryggingar nr. 54/2006). Til að koma til móts við námsmenn í kjölfar breytinganna var sett af stað átak um sumarstörf námsmanna. Um er að ræða átak þar sem auglýst eru störf fyrir námsmenn hjá ríkisstofnunum og sveitarfélögum. Ákveðinni upphæð frá Atvinnuleysistryggingasjóði er varið í átakið á ári hverju og nemur framlagið að hámarki grunnfjárhæð atvinnuleysisbóta fyrir hvert starf. Ráðningartíminn er að jafnaði tveir mánuðir og fá námsmenn tækifæri til að kynnast verkefnum hinna ýmsu stofnanna í tengslum við átakið. Á síðasta ári var um 150 milljónum króna varið í átakið og tryggði sú upphæð um 390 námsmönnum starf yfir sumartímamann (Vinnumálastofnun,

2014b). Eins og sjá má snýst átakið ekki beint um starfsnám háskólanema en eykur þó bæði við reynslu nemenda og tengsl við atvinnulífið og tengist því efni rannsóknarinnar.

En hvað með fjárhag starfsnema? Í ljósi þess að erlendar rannsóknir sýna að laun starfsnema eru oft mjög lág og stundum alls engin er rétt að skoða hvort námsmönnum stendur til boða að fá námslán á starfsnámstíma. Í reglum Lánasjóðs íslenskra námsmanna stendur:

Sjóðurinn veitir námslán til framhaldsnáms við viðurkennda skóla eða menntastofnanir sem veita æðri menntun er leiðir til prófgráðu á háskólastigi. Sjóðnum er heimilt að veita námslán til sérnáms.

Nám telst lánshæft ef það er skipulagt sem fullt nám í kennsluskrá skóla, 60 ECTS-einingar (ECTS stendur fyrir „European Credit Transfer and Accumulation System“) á hverju skólaári (Lánasjóður íslenskra námsmanna, e. d.).

Af ofangreindu er ljóst að til þess að fá námslán þarf starfsnámið að vera metið til eininga. Lög um Lánasjóðinn kveða við sama tón en þar segir í sjöttu grein að „Námslán skal aldrei veitt fyrr en námsmaður hefur skilað vottorði um tilskilda skólasókn og námsárangur.“ (Lög um Lánasjóð íslenskra námsmanna nr. 21/1992). Starfsnám á Íslandi er því aðeins lánshæft ef um er að ræða samstarf milli menntastofnunar og atvinnurekanda þar sem að starfsnámið er metið til eininga hjá menntastofnunni. Þá má neminn ekki þiggja laun frá atvinnurekanda á meðan starfsnámið stendur yfir, sé vinnan launuð getur nemandi ekki þegið námslán á meðan (Lánasjóður íslenskra námsmanna, e. d.).

## **2.9 Niðurstöður**

Ljóst er að íslenskir háskólanemendur hafa tækifæri til að sækja sér starfsnám óski þeir eftir því. Þó má segja að opinberu menntastofnanir leggi megináherslu á að nemendur sæki sér reynslu erlendis frá. Færa má rök fyrir því að þá séu skólarnir að leggja sitt af mörkum að gera nemendur sína hreyfanlegri á Evrópumarkaði eins og fram kemur í Bologna yfirlýsingunni (Bartolo o.fl., 2010). Þeir nemendur sem ekki hafa tök á að ferðast til útlanda í lengri eða skemmri tíma virðast þó vera verr settir með að afla sér hagnýtrar starfsreynslu á meðan á námi stendur. Hið sama má segja um nemendur sem bera einhverjar fjárhagslegar skuldbindingar. Erfitt getur reynst að afla tekna ef

starfsnámið er ólaunað. Í öllu falli fyrir þá nemendur sem stunda nám í opinberum háskólum landsins.

Eins og áður hefur komið fram er ætlun þessa verkefnis að ræða við nemendur sem hafa farið í starfsnám hér á landi, á meðan á háskólanámi þeirra stendur. Skoðað verður hvers vegna þeir völdu að fara í starfsnám og eins hvort þeir telji það hafa verið þess virði þegar á hólminn var komið.

### 3 Rannsóknaraðferðir

Markmiðið með rannsóknum í félagsvísindum er að rannsaka einstaklinga, samfélög og félagslegar framfarir. Þannig er reynt að komast að niðurstöðu um einstaklinga og líf þeirra út frá vísindalegu sjónarhorni (Schutt, 2006).

Rannsóknaraðferðum er iðulega skipt í tvo megin flokka, eigindlegar rannsóknaraðferðir annars vegar og meginlegar rannsóknaraðferðir hins vegar. Munurinn á þessum rannsóknaraðferðum felst fyrst og fremst í því að í meginlegum rannsóknaraðferðum er úrtakið stórt og fremur takmörkuðum, tölulegum upplýsingum er safnað frá hverjum og einum einstaklingi. Niðurstöður rannsóknarinnar eru því byggðar á skoðunum fjölda einstaklinga og því óhætt að yfirfæra þær yfir á þýðið í heild sinni (Peterson, 1994). Í eigindlegum rannsóknum er hins vegar meiri áhersla lögð á að skoða hvernig einstaklingar túlka og upplifa ákveðna reynslu. Hvað, hvernig, hvenær og hvers vegna eru allt spurningar sem algengar eru í eigindlegum rannsóknum (Berg, 2007). Úrtök í eigindlegum rannsóknum eru yfirleitt fremur smá og því er varhugarvert að alhæfa út frá niðurstöðum þess konar rannsókna. Engu að síður er óhætt að segja að niðurstöðurnar séu rökstuddar tilgátur (Peterson, 1994). Í þessari rannsókn var markmiðið að ræða við fyrrum háskólanema sem sjálfir völdu að fara í starfsnám. Leitað var eftir upplýsingum um væntingar þeirra til starfsnámsins og upplifunum á meðan á náminu stóð. Af þeim sökum urðu eigindlegar rannsóknaraðferðir fyrir valinu.

Þremur megináðferðum er jafnan beitt í eigindlegum rannsóknum til að fá fram niðurstöður en það eru þátttökurannsóknir, rýnihópar og viðtöl. Í þátttökurannsóknum er rannsakandinn í nánnum kynnum við viðfangsefni sitt og fylgist með þeim við dagleg störf. Rýnihópar eru í nokkurskonar hópviðtali þar sem að nokkrir einstaklingar ræða saman um rannsóknarefnið og skiptast á skoðunum. Þegar kemur að viðtalsaðferðinni þá er um að ræða einstaklingsviðtal sem gjarnan er fremur óformlegt og opið. Rannsakandinn leitar þá eftir upplýsingum um tilfinningar, reynslu og sýn viðmælandans á viðfangsefnið. Þar sem að þátttökurannsókn felur í sér að rannsakandi er viðstaddur þegar viðmælandur eða þátttakendur upplifa þá þætti sem rannsakaðir eru var sú aðferð ekki talin ákjósanleg að þessu sinni. Rýnihópar voru á sama hátt ekki taldir

ákjósanlegir þar sem að markmið þessarar rannsóknar var að fá fram skoðanir og upplifun ólíkra einstaklinga en ekki hópsins sem heildar. Því varð viðtalsaðferðin fyrir valinu í þessari rannsókn.

Jafnan er þremur aðferðum beitt við viðtalsrannsóknir; lokuð, hálfopin og opin viðtöl. Munurinn á þessum þremur aðferðum liggur fyrst og fremst í viðtalsrammanum, en í lokuðum viðtölum fá allir viðmælendur sömu spurningar og eru þær allar nákvæmlega eins orðaðar. Einnig er röðun spurninganna ávallt sú sama. Í hálfopnum viðtölum er ramminn ekki alveg eins skýr. Vissulega er leitast við að fá svör við ákveðnum spurningum en hins vegar er orðalag og uppröðun mjög tilfallandi. Þá er mikilvægt að rannsakandi geti brugðist við því ef viðtalið tekur óvænta stefnu og spurt nýrra spurninga ef við á. Loks ber að nefna opin viðtöl en þá er enginn spurningalisti fyrir hendi, heldur er í raun um samtál að ræða. Oft og tíðum er þessu aðferð notuð sem undanfari annarskonar viðtala til þess að læra af og móta spurningalista (Merriam, 2009). Í þessari rannsókn voru tekin hálfopin viðtöl og stóð viðtalsramminn saman af 13 spurningum en hann má finna í viðauka rannsóknarinnar.

### **3.1 Viðmælendur**

Notast var við svokallað markmiðsúrtak en þá eru allir viðmælendur valdir í ákveðnum tilgangi, venjulega vegna einstakrar stöðu eða reynslu þeirra. Úrtök sem valin eru á þennan hátt er ekki hægt að nota þegar þýðið er stórt heldur hentar betur þegar rannsóknarefnið er mjög afmarkað (Schutt, 2006; Merriam, 2009).

Erfiðara reyndist að finna viðmælendur en upphaflega var gert ráð fyrir. Engu að síður fengust á endanum níu einstaklingar sem vildu góðfúslega taka þátt í rannsókninni. Upphaflega var áætlað að fá 4-5 viðmælendur sem höfðu farið í starfsnám hjá opinberum stofnunum ásamt 4-5 viðmælendum sem fóru í starfsnám hjá einkafyrirtækjum. Þá var gert ráð fyrir að allir viðmælendur hefðu lokið meistaranámi frá Háskóla Íslands. Eftir nokkra eftirgrennslan varð ljóst að ekki fengjust nægjanlega margir viðmælendur til að ljúka rannsókn með þessum afmörkunum. Því varð lokaniðurstaðan sú að viðmælendur þurftu að hafa stundað starfsnám á Íslandi óháð því hvar þeir stunduðu háskólanám.

Til að komast í samband við viðmælendur var sú leið farin að haft var samband við fyrirtæki og stofnanir sem auglýstu starfsnám. Auglýsingarnar voru annaðhvort birtar á



heimasíðum stofnana eða fyrirtækjanna eða þá í tímaritum og dagblöðum. Einnig var hlustað á ábendingar um starfsnám frá vinum, ættingjum og samnemendum. Stofnanirnar og fyrirtækin áframsendu upplýsingar um rannsóknina til fyrrum starfsnema sem settu sig svo í samband við rannsakanda.

Tekin var sú ákvörðun að rannsóknin yrði nafnlaus ásamt því að fyrirtæki og stofnanir yrðu ekki nafngreind. Var þetta ákveðið bæði vegna óska frá einstökum viðmælendum en einnig vegna þess að með því að leyfa nafnleynd aukast líkur á að viðmælendur segi frá raunverulegri líðan sinni og upplifun. Oft og tíðum halda einstaklingar aftur af sér ef þeir halda að rekja megi svörin til þeirra persónulega (Berg, 2007). Stofnunum og fyrirtækjunum, sem viðmælendur höfðu stundað starfsnám hjá, mætti skipta í þrjá mismunandi hópa: Einn hópurinn inniheldur íslensk ráðuneyti og sendiráð og stunduðu fjórir viðmælendur starfsnám hjá þeim. Annar hópurinn eru stofnanir sem reknar eru með fjárveitingu frá íslenska ríkinu og stunduðu einnig fjórir viðmælendur starfsnám hjá þeim stofnunum. Loks eru það einkarekin fyrirtæki en einungis fannst einn viðmælandi með þessháttar starfsnám að baki. Öllum viðmælendum voru gefin dulnefni og var þá notast við algengustu eiginöfn á Íslandi árið 2013 samkvæmt Hagstofu Íslands (Hagstofan, e. d.).

### **3.2 Framkvæmd á viðtölum**

Haft var samband við alla viðmælendur með tölvupósti. Eins og áður hefur komið fram voru netföng þeirra allra fengin hjá fyrirtækjum og stofnunum sem gefið höfðu út að þau tækju á móti starfsnemunum. Viðtölin fóru fram á tímabilinu 22. október 2014 til 10. nóvember 2014 og fóru þau flest fram á núverandi vinnustað viðmælanda eða á kaffihúsum Reykjavíkur.

Viðtalsramminn samanstóð af 13 spurningum, þó var þess gætt að koma fyrst af stað umræðum áður en eiginlegt viðtal hófst. Var viðmælendum greint frá rannsókninni og aðdraganda hennar. Þá voru viðmælendur beðnir um að segja lítillega frá sjálfum sér til að losa um málbeinið. Með þessu var reynt að komast hjá því að viðmælendum liði líkt og í yfirheyrslu. Í hálfopnum viðtölum skiptir nákvæmt orðalag og uppröðun spurninga ekki alltaf máli (Berg, 2007), því var orðalagi oft á tíðum breytt eftir aðstæðum hverju sinni. Þá kom fyrir að viðmælendur svöruðu óafvitandi fleiri en einni spurningu í einu og reyndist því ekki alltaf þörf á að spyrja allra spurninganna 13. Viðtölin voru frá 30

mínútum að lengd og upp í tæpan klukkutíma. Öll voru þau tekin upp á lítil upptökutæki og afrituð orðrétt niður á blað að viðtali loknu. Loks var hafist handa við að bera viðtölin saman og greina lykilþemu.

Við greiningu á viðtölunum var ákveðið að beita fyrirbærafræðilegum rannsóknar- aðferðum en eins og Mark P. Orbe (1998) heldur fram þá gengur fyrirbærafræðin út á að öðlast dýpri skilning á eðli og þýðingu hversdagsleikans. Vel er hægt að heimfæra þetta á rannsóknina sem hér um ræðir þar sem að leitast er eftir því að skoða væntingar og upplifun háskólanema af starfsnámi. Fyrirbærafræðin skiptist í þrjú stig: Fyrst er um að ræða lýsingu þar sem, eins og nafnið gefur til kynna, áhersla er lögð á lýsingu fyrirbæranna en ekki á skýringu þeirra. Næsta stig er samþætting en á því stigi eru megin þemu rannsóknarinnar fundin, þ.e.a.s. ákveðið er hvaða hlutar lýsingarinnar eru mikilvægir og hverjir ekki. Loka stigið er túlkun, en þar eru tengslin milla þema skoðuð og reynt að finna tengingu á milli þeirra sem ekki hefur áður komið fram (Obre, 1998).

### **3.3 Takmarkanir á verkefninu**

Áður en rannsókn hófst var hugmyndin sú að fyrirtæki og stofnanir myndu senda rannsakanda lista yfir starfsnema síðustu ára. Rannsakandi gæti þá valið viðmælendur úr hópi þessara starfsnema og sett sig í samband við þá. Fljótlega kom í ljós að fyrirtæki voru ekki tilbúin til að senda frá sér slíkar upplýsingar en buðust jafnframt til þess að hafa milligöngu um samskipti rannsakanda við fyrrum starfsnema. Þessar aðferðir gætu orsakað tvennskona skekkju þegar unnið er að niðurstöðum rannsóknarinnar. Annars vegar má leiða líkum að því að einhverjum viðmælendum þyki óþægilegt að fyrirtækin og stofnanirnar viti að þeir taki þátt í rannsókn sem þessari. Þrátt fyrir nafnleynd af hálfu rannsakanda vita starfsmenn stofnana og fyrirtækja hvaða einstaklingar buðust til að taka þátt í rannsókninni. Þetta gæti því haft áhrif á svör viðmælenda. Á sama hátt má gera ráð fyrir því að einhverjir viðmælendur sjái hag sinn í því að ræða jákvætt um starfsnám sitt með það fyrir augum að þeir vilji starfa hjá stofnuninni eða fyrirtækinu í framtíðinni. Þá er ekki hægt að útiloka að með milligöngu fyrirtækja og stofnana hafi einungis verið haft samband við starfsnema sem líklegir voru til að vera jákvæðir í garð starfnámsins. Ekki er hægt að fullyrða neitt um þetta en engu að síður skal hafa þetta í huga við lestur á niðurstöðum rannsóknarinnar.

## 4 Niðurstöður

Eins og áður hefur komið fram voru viðmælendur rannsóknarinnar níu talsins og höfðu þeir allir lokið starfsnámi á Íslandi í tengslum við háskólanám sitt. Allir höfðu nemarnir ákveðið sjálfviljugir að fara í starfsnám en menntastofnunin þeirra gerði ekki kröfu um slíkt. Í einstökum tilfellum aðstoðaði skólinn nemendur þó við að útvega sér starfsnámsstað og mat vinnuna til eininga. Einskorðaðist það við Háskólann á Bifröst.

Áður en viðtölin verða greind sérstaklega er rétt að skoða viðmælendur lítillega. Rétt er að áréttta að fullri nafnleynd var lofað og verður þess því gætt að greiningin sé almenn. Af níu viðmælendum voru karlmennirnir þrír en konurnar sex. Höfðu þau öll lokið háskólanámi og voru þrjár menntastofnanir nefndar. Fimm viðmælendur höfðu stundað nám í Háskóla Íslands, ýmist eingöngu eða þeir luku annaðhvort grunn- eða framhaldsnámi frá þeirri stofnun. Sama má segja um Háskólann á Bifröst en fjórir viðmælendur höfðu lokið námi af einhverju tagi þaðan. Loks höfðu þrír viðmælendur stundað nám erlendis, annaðhvort eingöngu eða í meistaranámi. Allir viðmælendur höfðu lokið annað hvort grunn- eða framhaldsnámi frá félagsvísindasviði og voru þá algengustu sviðin lögfræði og stjórnmálafræði. Að auki hafði einn viðmælandi lokið framhaldsnámi frá sagnfræði- og heimspekideild. Í starfsnáminu sjálfu þáðu fimm viðmælendur lágmarkslaun en fjórir unnu algerlega launalaust í starfsnámi. Fimm viðmælendum var boðið áframhaldandi starf að starfsnámi loknu, ýmist til skamms tíma eða til frambúðar. Eins og áður hefur komið fram voru átta starfsnámsstaðir reknir af hinu opinbera, en ein starfsnámsstöð var einkarekin.

Þegar viðtölin voru skoðuð komu fljótlega í ljós ákveðin þemu sem oft og tíðum samræmdust þeim spurningum sem lagðar voru fyrir viðmælendur. Þemun voru aðskilin í sex hluta; reynsla og sjálfstraust, persónulegur drifkraftur, efnahagslega hliðin, háskólanámi og atvinnulífið, þegar í starfsnámið er komið og síðast en ekki síst heildar upplifunin af starfsnámi. Gerð verður grein fyrir þemunum í köflunum hér á eftir.

## 4.1 Reynsla og sjálfstraust

Allir viðmælendur komu inn á það í máli sínu að þeir sóttust eftir því að fara í starfsnám til að auka við reynslu sína á vinnumarkaðinum. Með því að sýna fram á reynslu á ferilskrá sinni áætluðu þeir að auðveldara væri að finna raunveruleg störf í framtíðinni.

Ég var reynslulítill í þessu. Ég hef náttúrulega unnið alla mína hunds og kattartíð en ég var reynslulítill. Mig langaði í reynslu og vonaði náttúrulega að það myndi skila mér einhverri vinnu (Helga).

Og hún heldur áfram:

Mér fannst starfsnámið nauðsynlegt. Það brúaði þetta bil á milli akademíunnar og raunveruleikans. Ég fékk sjálfstæði í mínum störfum (Helga).

Undir þetta tekur Margrét en hún kvaðst vera forvitin manneskja að eðlisfari og hafi því skemmt sér konunglega við að ganga á milli skrifstofa á starfsnámsstöð sinni og fylgjast með starfsfólki vinna sína vinnu.

Ég vildi ekki vera komin úr námi og ekki vera með neina starfsreynslu. [...] Ég sá þetta sem tækifæri til að öðlast starfsreynslu í þeim geira sem ég vildi starfa í (Margrét).

Um þetta voru allir viðmælendur sammála. Starfsreynslan skiptir höfuðmáli þegar kemur að atvinnuhorfum í framtíðinni. Ferilskráin var því oft nefnd í þessu samhengi og mikilvægi þess að geta sýnt fram á reynslu.

Maður lærir best af því að framkvæma. Þú getur ekki lært í skóla hvernig hlutirnir ganga fyrir sig. Það er bara annar pakki. Það er ástæðan fyrir því að fólk sækist eftir því að fara í starfsnám, til þess að fá reynslu og bæta við það sem það hefur lært á bókina. [...] Mér fannst þetta eiginlega svona eitt stórt verklegt próf (Jón).

Þessu var Sigurður sammála. En hann áleit fræðin vera einn hlut sem vissulega væri mikilvægt að kunna skil á. Þegar mannlegi þátturinn kemur hins vegar til sögunnar þá breytast hlutirnir. Hann taldi sig hafa lært mest um samskipti inni á vinnustaðnum, við fólk og stofnanir og hvernig hlutirnir gangi fyrir sig í veruleikanum.

Nokkuð mismunandi var hvort að viðmælendur höfðu einhverja hagnýta reynslu áður en þeir völdu að fara í starfsnám. Einhverjir höfðu verið á atvinnumarkaðinum áður og því tileinkað sér þau vinnubrögð sem lærast eingöngu þegar út á örkina er komið. Aðrir

höfðu mjög takmarkaða reynslu og þá eingöngu í þjónustustörfum þar sem þeir töldu sig hafa lært lítið af því sem skiptir raunverulega máli.

Mér fannst ég vera eitthvað svo langt frá því sem ég var að fara að vinna við. [...] Ég var búin að læra svo mikið. Þetta var rosalegt magn af upplýsingum sem ég hafði ekki hugmynd um hvernig ég átti að nýta mér. Þannig að væntingarnar voru að ég myndi læra að vinna og myndi þroskast sem einstaklingur og vera sjálfstæður einstaklingur í vinnu (Guðrún).

Fleiri viðmælendum var tíðrætt um sjálfstraustið.

Fyrir mig þá fannst mér þetta vera gott fyrir sjálfstraustið. Þú ert búinn að hafa fyrir því að vera í einhverju námi í fimm til sex ár, þá er rosalega leiðinlegt að fá kannski bara vinnu við skúringar eða á leikskóla. Það er ekkert slæmt að vinna á þessum stöðum en ég var ekki að mennta mig í öll þessi ár til að starfa við það (Kristín).

Guðmundur var einn þeirra nemenda sem hafði hvað minnsta starfsreynslu þegar háskólanámi hans lauk. Taldi hann mikilvægt að fá tækifæri til að gera mistök þar sem þau hefðu ekki alveg jafn afdrifamiklar afleiðingar og þegar á hinn raunverulega vinnumarkað væri komið.

Ef ég hugsa um þetta starf sem ég er í núna þá var ég ráðinn í sex mánaða prufutímabil og fékk eftir það ótímabundna ráðningu. Ef ég hefði farið beint í það starf úr náminu þá hefði ég ekki getað sýnt nógu vel hvað ég gæti gert. Ég hefði þurft að ná að feta mig fyrst og svo hefði ég komist í gang (Guðmundur).

Nokkrir viðmælendur litu á starfsnámið sem tækifæri til að vinna tímabundið á stað sem þeir sáu ekki fram á að fá tækifæri til að starfa hjá annars. Töldu þeir að sú reynsla væri ómetanleg.

Ég var ekki að leita sérstaklega eftir starfsnámi á þessum tíma. Ég var þegar kominn á vinnumarkaðinn og hafði verið í sérfræðingastöðu áður. En það var þetta tiltekna starfssvið eða málaflokkur sem ég vildi prófa (Jón).

Þá var algengt að viðmælendur ræddu um það tengslanet sem myndaðist í starfsnámi. Var þá rætt um persónulegt tengslanet og venskap, sem og faglegt tengslanet sem gæti komið að góðum notum í framtíðinni.

Þetta er svona reynsla um hvernig maður getur nýtt sér námið. Og svo náttúrulega tengslin sem maður fær í gegnum þetta. Að kynnast fólki sem er

að vinna í þessu og ráða í stöður. Fólk sem þekkir fólk, sem þekkir fólk (Anna).

Sumir töldu að vegna skorts á tengingu við atvinnulífið í háskólanámi þá sætu ekki allir nemendur við sama borð þegar kæmi að því að fá atvinnu.

Það eru ekkert allir sem þekkja einhvern sem þeir geta fengið vinnu í gegnum. Sumir krakkar eru vel tengdir inn í atvinnulífið og fá vinnu allan tímann með skóla. Þeir ganga náttúrulega betur frá borði. Þeir eru með meiri praktík og eiga miklu auðveldara með að fá störf (Kristín).

Sigríður var eilítið sér á báti þegar kom að skoðunum hennar um hvað hún hafði fengið út úr starfsnáminu. Vissulega var hún sammála mikilvægi þess að fá reynslu og bæta við þá þekkingu sem kemst illa til skila inni í skólastofum. Játaði hún að starfsnámið hefði að stórum hluta sýnt henni hvers hún sjálf var megnug í stað þess að hún lærði endilega margt nýtt. Hins vegar fannst henni hún læra mest af því að sjá hversu kröfuhart atvinnulífið væri á tíma einstaklinga.

Þetta er eitthvað sem maður upplifir í námi á allt annan hátt en úti í atvinnulífinu. Ég veit ekki hvort þetta er eitthvað séríslenskt, en það er ætlast til þess að við séum alltaf í vinnunni. Það á alltaf að vera hægt að ná í þig. Það er þessi krafa um að vinnan sé númer eitt og þú sért númer tvö. Það var mjög meðvituð ákvörðun hjá mér að ef ég kæmist í fullt starf þá ætlaði ég ekki að vera þannig (Sigríður).

Eins og áður hefur komið fram þá stunduðu nokkrir viðmælendur nám erlendis og þá voru nokkrir sem þekktu vel til erlendis og áttu stóra vindahópa þar. Þeim einstaklingum fannst mjög áberandi hversu mikið algengara starfsnám var erlendis en hér á landi.

Það var þýsk stelpa sem ég þekki, þegar hún var 22-23 ára hafði hún farið í starfsnám hjá þýska sendiráðinu í Georgíu, Rússlandi og einhverjum þremur löndum bara af því að það var í boði. Hún hafði líka unnið í starfsnámi fyrir borgarstjórnann í Dusseldorf og maður á bara ekki orð (Margrét).

## 4.2 Persónulegur drifkraftur

Eins og fram kom í aðferðafræðikafla rannsóknarinnar er vert að velta því fyrir sér hvort persónueinkenni þeirra sem velja að fara í starfsnám séu ef til vill frábrugðin því sem gengur og gerist í samfélaginu. Þó hér sé ekki ætlunin að meta persónueinkenni hins „hefðbundna“ Íslendinga er ljóst að ákveðinn drifkraftur einkenndi marga viðmælendur.

Margrét kvaðst fyrst hafa heyrt um starfsnám þegar hún var sjálf í skiptinámi erlendis. Þá hafi hugmyndin vaknað hjá henni og fljótlega hafi hún ákveðið að þetta ætlaði hún að prófa.

Ég fór án djóks bara og googlaði starfsnám. En það kom náttúrulega eiginlega bara ekki neitt upp. [...] Ég var bara búin að sjá hvernig þetta var hér á Íslandi, ég var ekki að fara að fá neitt flott starf með því að hafa ekki neitt á ferilskránni (Margrét).

Þrátt fyrir víðtæka netleit Margrétar þá var það ekki hennar vegna heldur vegna mikillar þrautseigju af hálfu Margrétar að hún komst tvisvar sinnum í starfsnám á meðan á skólagöngu hennar stóð. Í bæði skiptin voru það hennar persónulegu einkenni sem gerðu það að verkum að hún fékk starfsnámssamning en tvívegis gekk hún einfaldlega inn á þær stofnanir sem hún hafði áhuga á að vinna hjá og bað um að fá að vinna þar launalaust til að öðlast reynslu. Í bæði skiptin fékk hún jákvæð viðbrögð. Þetta athæfi gekk þó ekki eins vel hjá öllum viðmælendum. Guðmundur kvaðst hafa margreynt að hafa samband við stofnanir og boðið fram krafta sína án launa til að fá reynslu en engin stofnun hafi samþykkt að taka við honum. Hann gafst þó ekki upp og fékk á endanum starfsnámsstöðu hjá stofnun sem auglýsti eftir að fá nema til starfa.

Þrír viðmælendur áttu það sameiginlegt að þeir gáfust ekki upp þótt þeir hafi fengið neitun þegar þeir sóttu um auglýsta stöðu starfsnema. Urðu þeir enn ákveðnari í að fara í starfsnám og lögðu því mun meiri vinnu í umsóknir sínar þegar starfsnámsstaðan var auglýst aftur síðar. Allir fengu þeir þá jákvætt svar í kjölfarið.

Guðrún sýndi einnig ákveðinn styrk og drifkraft þegar hún hafði tekið ákvörðun um að fara í starfsnám. Hún kvaðst þó ekki hafa haft minnstu kunnáttu um hvernig hún ætti að bera sig að í umsóknarferlinu.

Ég man hvað þetta var stressandi. Ég fór til námsráðgjafans og spurði bara „Kynningarbréf? Hvað á ég að segja þar?“ Þetta var eitthvað sem ég kunni ekki. Hvernig á ég að kynna sjálfa mig? Ég er með fínt einkunnablað en það segir ekki neitt um mig. Ekkert hvernig persóna ég er (Guðrún).

Með aðstoð frá leiðbeinanda sínum komst Guðrún í starfsnám hjá þeirri stofnun sem hún hafði helst vonast til að komast að hjá.

Þrautseigja og drifkraftur viðmælenda snéri þó ekki eingöngu að því að komast í starfsnám heldur einnig hvað þeir lögðu á sig meðan á starfsnáminu stóð. Margir voru

sammála um að þegar leið á starfsnámið hafi þeir áttað sig á því að þeir gætu vel hugsað sér framtíðarstarf hjá starfsnámsstöð sinni.

Ég ákvað bara að ég ætlaði að fá fasta vinnu hér eftir að ég kláraði þetta starfsnám. Ég ákvað það eiginlega bara. [...] Ef ég ætlaði að gera það þá þurfti ég líka að gera aðeins meira til að fá aðeins meira. Um leið og ég fór að gera það þá fékk ég meira spennandi verkefni (Sigríður).

Ekki voru allir svo heppnir að vera í þeirri stöðu að geta fengið áframhaldandi störf hjá starfsnámsstöð sinni eftir að starfsnámi lauk. Helga lýsir því að hún hafi átt mjög erfitt með að finna vinnu þegar meistaranámi hennar lauk. Hún hafi á endanum brugðið á það ráð að nýta sér persónuleg tengsl og komst þannig í launalaust starfsnám þar sem hún gat nýtt sér þekkingu sína og nám. Engu að síður hélt hún áfram að leita að launaðri vinnu. Á endanum varð starfsnámið til þess að hún fékk launað starf hjá annarri stofnun en þeirri þar sem hún stundaði starfsnámið. Núverandi atvinnurekendur töldu Helgu sýna fram á mikla þrautseigju og sterk persónueinkenni með því að vera í launalausum starfsnámi til þess eins að halda sér við og fá reynslu í stað þess að sitja heima á atvinnuleysisbótum.

Þær völdu mig af því að ég sat ekki heima og gerði ekki neitt heldur mætti ég á hverjum degi þótt það væri ekki launað. Bara til að fá reynslu. Ég myndi hiklaust gera þetta aftur (Helga).

### **4.3 Efnahagslega hliðin**

Flestir viðmælendur komu inn á fjárhagsstöðu starfsnema. Tveir viðmælendur fengu starfsnám sitt metið til eininga en báðir stunduðu þeir nám við Háskólann á Bifröst. Skólinn gerði ákveðnar kröfur um verkefni sem nemendurnir áttu að skila inn og fengu nemendur þá einingar í staðinn. Af þeim sökum var starfsnámið launalaust en á sama tíma námsláns hæft þar sem að einingar fengust fyrir vinnuna.

Eins og fram kom í upphafi kaflans þáðu fimm nemar lágmarkslaun fyrir starfsnám sitt og voru flestir mjög þakklátir fyrir það.

Þetta var mjög áhugavert og maður vildi ekki hætta. En hinsvegar þá var þetta náttúrulega bara spurning um að maður hafði ekki efni á að vera í lengri tíma á einhverjum lágmarkslaunum (Jón).

Og Jón hélt áfram:



Það að sækja um var bara áhugi. Líka kannski að ég gat það. Það eru ekkert allir sem geta farið í starfsnám. Ef þú ert með of miklar efnahagslegar skuldbindingar eða eitthvað slíkt þá er ekkert gefið að þú getir tekið að þér svona verkefni. Ég myndi samt mæla með því að fólk geri það (Jón).

Undir þetta tók Margrét.

Það er hrokafullt að segja að það eigi allir að geta gert þetta. Það eru ekkert allir sem hafa efni á þessu. En ef fólk sér fram á það þá bara ó já (Margrét).

Fram kom í máli tveggja viðmælenda að þeir hafi verið í launuðu starfi meðfram ólaunuðu starfsnámi. Eins og áður hefur komið fram stundaði Margrét starfsnám á tveimur stöðum. Í fyrra skiptið var hún í tveimur mismunandi vinnum ásamt starfsnámi til þess að eiga í sig og á.

Það var alveg svolítið kreisí að gera en það var alveg þess virði og mér fannst þetta rosalega skemmtilegt (Margrét).

Seinna starfsnámið tók Margrét samhliða því að skrifað meistararitgerð. Þar sem að hún gat fengið námslán fyrir ritgerðina hafði hún í raun fé til framfærslu og gat því aftur unnið launalaust í starfsnámi sínu. En þar var það sama uppi á teningnum, hún hagaði starfsnáminu eftir því hvernig henni gekk að vinna ritgerðina sína enda var hún í raun tekjulind Margrétar og gekk því fyrir.

Auðvitað veit ég alveg að það eru einhver samtök sem geta sent þig eitthvað í starfsnám. En þá þarftu alltaf að borga eitthvað fyrir. Það var alveg prinsipp hjá mér að ég ætlaði ekki að borga fyrir þetta. En það var allt í lagi að ég fengi ekki laun, að minnsta kosti á meðan ég gat verið í einhverju öðru. Af því að auðvitað ef ég hefði ekki getað tekið námslán þá hefði ég ekki getað gert þetta (Margrét).

Þrátt fyrir að Margrét hafi í tvígang farið í starfsnám samhliða háskólanámi játar hún að erfitt hafi verið fyrir hana að fá vinnu eftir útskrift. Raunar hafi staðan verið orðin sú að hún var farin að skoða þriðja ólaunaða starfsnámið, og þá erlendis.

Þetta er samt svolítið súrrealískt að sjá hvað var í boði fyrir mig? Ólaunað starfsnám einhverstaðar úti. [...] Ég var sem sagt að skoða enn eitt ólaunaða starfsnámið eftir fimm ára háskólanám og með margar milljónir í skuldir á bakinu (Margrét).

Sigríður stundaði einnig aðra vinnu meðfram starfsnámi sínu þó svo hún væri á lágmarkslaunum í starfsnáminu. Mætti hún til vinnu í starfsnámi þrisvar í viku til að byrja

með en með auknum kröfum og verkefnum bættist fjórði dagurinn við. Hún viðurkennir þó að hafa fundið fyrir mikilli pressu frá samfélaginu þar sem að krafan um að komast í vel launað fullt starf strax að loknu námi er mikil.

Þér á að vegna brjálæðislega vel, þú átt að fá há laun og ég veit ekki hvað og hvað. Þú átt einfaldlega að verða drottning á einum degi (Sigríður).

Margrét kemur einnig inn á þessa fordóma samfélagsins út í starfsnám.

Þú getur rétt ímyndað þér viðbrögðin við því að ég væri að vinna frítt (Margrét).

Það var ákvörðun Margrétar að líta á starfsnámið sem fjárfestingu. Hún hafði alltaf unnið með námi og var auk þess á námslánnum. Þetta var því raunhæfur kostur að hennar mati. Í kjölfar fyrra starfsnámsins var Margréti boðið tímabundið launað starf.

Ég hefði örugglega ekki fengið þessa stöðu ef ég hefði ekki byrjað í starfsnámi þarna. [...] Eftir á þá dauðöfunduðu allar vinkonur mínar mig. Auðvitað byrjaði þetta þannig að ég fór og bað um að fá að vinna þarna frítt (Margrét).

Helga var þriðji viðmælandinn sem minntist á fordóma samfélagsins gagnvart því að vinna launalaust í starfsnámi. Eins og áður hefur komið fram var Helga atvinnulaus eftir að námi lauk og kenndi hún reynsluleysi sínu þar um.

Starfsnámið var algerlega ólaunað. Það var bara fyrir mig að komast með puttana í fagið. Viðhalda mér í þessari starfsgrein og fá reynslu og meðmæli. [...] Ég fann mikla fordóma, svona utan að. [...] Fólki spurði „Til hvers ertu að þessu?“ og „Færðu engin laun eða neitt?“ Fólki fannst þetta mjög skrítið. En eins og ég sagði við þig þá var það annaðhvort þetta eða verða brjáluð heima (Helga).

Ein þeirra sem var svo lánsöm að vera boðin föst vinna í kjölfar starfsnáms var Kristín. En stofnunin sem hún vinnur hjá hefur haldið áfram að taka við starfsnemum eftir að Kristín hætti sem slík. Kristín telur sig finna greinilegan mun á fjölda íslenskra háskólanema sem leita til stofnunarinnar vegna starfsnáms.

Það eru alltaf fleiri og fleiri háskólamenntaðir sem bara fá ekki vinnu af því að það er engin eftirspurn. Þá kannski bjóðast þeir frekar til þess og eru tilbúnir að starfa í einhvern ákveðinn tíma frítt (Kristín).

Á sama tíma og viðmælendum fannst þeir greina aukna eftirspurn eftir starfsnámi þá töluðu nokkrir um að þeim þætti undarlegt að ríkisreknar stofnanir væru að skera niður í þessum málaflokki og jafnvel að hætta alfarið að taka á móti starfsnemum.

Mér finnst það mjög sérstakt því þetta er svo ódýr starfskraftur. Ég man að ég var í einhverri jólaveislu rétt áður en ég hætti og þá var verið að hrósa okkur fyrir það starf sem við unnum og að við værum bara að vinna eins og almennir starfsmenn. Við vorum eitthvað að grínast með að við værum eins og almennir starfsmenn en á öðrum launum (Guðmundur).

#### 4.4 Háskólanám og atvinnulífið

Allir viðmælendur voru spurðir um það hvernig þeim fannst þeir undirbúnir undir lífið á atvinnumarkaði í námi sínu. Sömuleiðis voru viðmælendur spurðir að því hvort sýn þeirra á háskólanámið hefði breyst á einhvern hátt eftir að starfsnámi lauk. Nokkur munur var á svörum við þessum spurningum en þó var einkennandi hversu mikil ánægja var með námið á Háskólanum á Bifröst. Þeir nemendur sem stundað höfðu nám á Bifröst sögðu allir frá miklu verkefnaálagi í skólanum. Þar áttu nemendur að skila verkefnum úr öllum námskeiðum í hverri viku. Það var alveg ljóst að þegar frá leið voru nemendur ánægðir með verkefnaálagið enda töldu þeir að álagið hafi undirbúið þá vel fyrir það sem gengur og gerist á vinnumarkaði.

Mér fannst ég vera mjög vel undirbúinn, bara út frá því hvernig námið á Bifröst er sett upp. Mjög mikið af raunhæfum verkefnum og mikil verkefnavinna. Við lærðum að kýla á hlutina og fara í að vinna þá. [...] Ég bara einhvern veginn trúði ekki að þær kennsluaðferðir sem kenndar voru í HÍ myndu gefa nemendum það sem mér fannst ég vera að læra. Og þetta [starfsnámið] staðfesti það (Sigurður).

Sigríður tekur í sama streng.

Þar lærði ég ofsalega mikið og lærði bara að vinna. Burt sé frá því hvort verkefnið hafi tengst því sem ég er að gera í dag (Sigríður).

Almennt séð voru viðmælendur mjög ánægðir með þann fræðilega undirbúning sem fékkst í háskólanámi þeirra. Eins og gefur að skilja voru störfin í starfsnámi mjög mismunandi eftir því hjá hvaða stofnunum eða fyrirtækjum nemendurnir unnu. Á mörgum stöðum virtist vinnan þó einkennast af greinaskrifum og skýrslugerðum og töldu viðmælendur sig hafa verið vel í stakk búna fyrir þá vinnu.

Vinnan mín snérist mjög mikið um skrif og greiningar og allskonar þannig, sem var alveg nákvæmlega eins og maður hafði verið að gera í náminu. Það voru fleiri sem sögðu að „Ég hélt ég væri búin að skrifa ritgerðir en nú er ég aftur að gera footnotes“. Þannig að mér fannst ég mjög vel undirbúin undir það (Anna).

Anna var þó á því að það hafi verið vinnubrögð og gagnrýnin hugsun sem hún tók með sér úr námi, frekar heldur en að námsefni í hverju og einu námskeiði hafi skipt sköpum þegar út á vinnumarkaðinn var komið.

Það var sjaldan eða aldrei sem ég var að gera eitthvað og hugsaði „Já ég var í þessum kúrsi, það á að gera þetta svona“. [...] Námið undirbýr mann ekki undir praktíska hlutann, að taka ábyrgð eða sýna frumkvæði (Anna).

Þessu var Guðmundur sammála en það var hans mat að sérstakar skilgreiningar á kenningum eða fræðum hafi ekki endilega skipt höfuðmáli þegar á vinnumarkaðinn var komið.

Ég fékk stundum að sitja á háttsettum fundum. Þá sá maður að það var svo mikið sem skipti máli sem kom kenningum bara ekkert við. [...] Það er skemmtilegt að spjalla um þessar akademísku kenningar og fræði í kaffitímum. En ég hef alltaf sagt að það besta sem ég lærði í háskólanum var skýrslugerð, greinaskrif og gagnrýnin hugsun. Með gagnrýna hugsun og með því að geta skrifað vel þá kemst ég ansi langt í mörgu (Guðmundur).

Jón ræddi um háskólanám sitt á svipuðum nótum.

Mér fannst ég mjög vel undirbúinn hvað varðar svona fræðilegan undirbúning. [...] En svo þarftu líka að vera meðvitaður um hvernig hlutirnir virka í raun, hvernig þeir eru en ekki hvernig þeir eiga að vera (Jón).

Á máli Jóns mátti greina að hann taldi háskólanám oft og tíðum vera hólfað of mikið niður í aðskilin box. Veruleikinn væri hins vegar annar, þar væru línur milli fræða ekki svo skýrar. Þegar á vinnumarkaðinn er komið þá verða einstaklingarnir einfaldlega að beita öllu sem þeir kunna hvort sem það tengist ákveðnum fræðum eða ekki.

Algenzt var að viðmælendur ræddu um þær kröfur sem gerðar voru til nemenda í háskólum og gagnrýndu þeir þá oft og tíðum að kröfurnar væri ekki í takt við kröfur atvinnulífsins. Dæmi voru tekin um kröfur um línubil og leturgerðir verkefna í stað þess að einblína á gæði innihaldsins. Einnig var talað um prófafyrirkomulag sem einkennir menntakerfið í heild sinni. En þar er lögð áhersla á að nemendur skrifi eins mikið og þeir geti undir tímapressu og fá fyrir það einkunn. Þessi staða kemur sjaldan upp í

veruleikanum að mati Guðrúnar en hún saknaði þess að fá uppbyggilega gagnrýni fyrir verkefni sín og próf og fá tækifæri til að bæta sig. Hún saknaði þess að námið væri sett upp eins og starf, nemendur ynnu með raunhæf dæmi og fengju tækifæri til að bregðast við gagnrýni á verk sín.

Þú þarft ekkert að læra allt utanbókar, heldur hvernig ætlarðu að nýta þessa þekkingu og hvernig ætlarðu að nota þetta. Frekar heldur en að læra eins og páfagaukur fyrir einhver próf (Guðrún).

Fleiri viðmælendur minntust á að þeir söknuðu raunhæfra verkefna og tengingar við atvinnulífið í námi sínu.

Mér fannst þurfa að vera meira einhver svona raunhæf verkefni en kannski vantar þetta bara í íslenskt menntakerfi. [...] Þú veist, þurfa að díla við þetta í raunveruleikanum en ekki bara í texta eða einhverjum verkefnum í skólanum (Kristín).

Þá var einnig algengt að viðmælendur ræddu um þessi mannlegu samskipti sem nauðsynlegt er, að þeirra mati, að kunna skil á þegar á vinnumarkaðinn er komið.

Ég hefði viljað taka meira um svona samskipti, fagleg samskipti. Bæði tölvupósta og bara innanhúss samskipti á vinnustað. Sumir eru ofsalega góðir í því, sumir vita alveg hvernig þeir eiga að vera. Aðrir eru ekki þannig. Þetta er hlutur sem þarf að lærast, ekki hlutur sem er endilega gefinn. [...] Þetta er ákveðið menningalæsi (Sigríður).

Margrét velti því einnig fyrir sér hvers vegna tengingin við atvinnulífið er enn svo óalgeng hér á landi.

Ég er mikið búin að spá í hvernig sé hægt að byggja námið þannig upp að fólk sé meðvitað um starfsmöguleika og geti farið í starfsnám. [...] Ég er mjög hissa á þessu. Að það sé ekki reynt að gera fólk meðvitað um að starfsnám sé ákveðinn kostur. [...] Hver græðir ekki á þessu? Auðvitað græðir íslenskt samfélag á þessu fólki sem fer og fær reynslu út um allt (Margrét).

#### **4.5 Þegar í starfsnámið er komið**

Viðmælendur voru spurðir sérstaklega um væntingar þeirra til starfsnámsins og upplifunar á meðan starfsnáminu stóð. Þá var einnig spurt að því hvernig það kom til að viðmælendur fóru í starfsnám. Algengast var að viðmælendur sáu að auglýst var eftir starfsmönnum og fóru þá í gegnum hefðbundið umsóknarferli líkt og þeir væru að sækja um fulla vinnu hjá stofnunum og fyrirtækjum.

Þetta var bara alveg eins og að sækja um starf. Ég mætti í viðtal sem að mig minnr að þrír aðilar tóku. Síðan leið kannski mánuður. Þá var hringt og spurt hvort ég hefði áhuga á að koma í starfsnám. Þetta var mjög líkt því sem gerist þegar maður er að sækja um starf (Jón).

Einnig höfðu nokkrir viðmælendur einfaldlega samband við stofnanir og fyrirtæki og buðu fram krafta sína.

Ég sendi fyrst email til að spyrjast fyrir um starfsnám en fékk aldrei neitt svar. Þannig að ég hringdi bara og spurði „Má ég koma í starfsnám“ og hún svaraði „Já það er enginn í starfsnámi hér núna og þú mátt koma, en þú veist að við getum ekki borgað nein laun“ (Margrét).

Þá fengu tveir viðmælendur aðstoð frá skólanum sínum við að komast í nám og voru þeir, eins og áður hefur komið fram nemendur við Háskólinn á Bifröst. Guðrún nefnir til að mynda að hún hafi verið á þeim stað í námi að hún hafði lokið við öll námskeið og var búin að velja sér viðfangsefni fyrir meistara ritgerð sína. Hún hafi hinsvegar fundið að bæði vantaði hana smá pásu frá skólanum og eins vildi hún afla sér upplýsinga í tengslum við meistaraverkefni sitt. Þannig kom það til að starfsmenn skólans aðstoðuðu hana við að komast í starfsnám hjá stofnun sem gat uppfyllt þessar væntingar.

Þetta var algerlega mín fyrsta reynsla í einhverju tengdu náminu. [...] Ég var rosalega heppin að fá að koma hingað og fékk að kynnast strax álaginu og hvernig það er að mæta í vinnu frá kl. 8-16 og sjokkið við það. „Bíddu má ég ekki ráða sjálf hvenær ég geri verkefnið mitt?“ (Guðrún).

Aðrir viðmælendur minntust á atvinnuleysi að loknu námi.

Þegar ég útskrifaðist átti ég erfitt með að finna vinnu. Sótti um á trilljón stöðum, öllum mögulegum og ómögulegum stöðum. [...] Ég var orðin vonlítill um að finna eitthvað við hæfi og ég hugsa að veruleikinn í dag sé enn verri. [...] En svo bauðst mér að koma hingað og vera starfsnemi hér, bæði fá reynsluna og þá vantaði í rauninni aðstoð (Kristín).

Allir viðmælendur voru sammála um að aldrei hafi verið minnst á framtíðarstörf í umsóknarferlinu eða að hægt væri að vinna sig upp í farsta stöðu. Engu að síður er það staðreynd að fimm einstaklingar fengu annað hvort tímabundna eða fasta ráðningu að starfsnámi loknu. Eftir rúma fimm mánuði í fyrra starfsnámi sínu sagði Margrét að yfirmaður hennar hafi komið að máli við hana og boðið henni launaða stöðu hjá stofnuninni.

Það kom mér á óvart að þau hefðu ráðrúm til þess, ekki að ég hafi staðið mig illa eða þannig. [...] Þarna kom akkúrat styrkur frá ESB eða eitthvað þannig. [...] Ég var búin að segja við hana að ég væri að fara í mastersnám um haustið. Þannig að ég var í launaðri vinnu frá janúar til september (Margrét).

Í seinna starfsnámi sínu viðurkennir Margrét að enginn möguleiki hafi verið á áframhaldandi starfi að starfsnámi loknu.

Ég hugsaði bara að ég ætlaði að finna einhverja leið til að komast þarna inn. Þau gerðu mér það alveg ljóst að starfsnámið þýddi ekki að ég fengi eitthvað áframhaldandi starf innanhúss. En ég var samt komin með einhverja tengingu. [...] Þetta var ákveðið skref inn fyrir dyrnar að hafa þetta á ferilskránni (Margrét).

Hjá tveimur viðmælendum þróuðust málin á þann hátt að eftir að starfsnámi lauk var þeim boðið að halda áfram að vinna hjá stofnununum í sumarstarfi. Um haustið fengu þeir hlutastarf á meðan þeir unnu að meistaraverkefnum sínum og fengu svo fastráðningu eftir útskrift. Bein leið var því frá starfsnámi að öruggu, launuðu, framtíðarstarfi.

Ég er búin að vera hér alveg frá því að ég fékk starfsnámið. Þannig að ég er búin að vera ótrúlega heppin og lásöm með þetta. Gat ekki verið á betri stað til að skrifa ritgerðina mína, fékk þá aðstoð og upplýsingar sem ég vildi. Svo núna í fullri og fastri vinnu (Guðrún).

Hjá öðrum tveimur viðmælendum urðu breytingar á starfsmannamálum fyrirtækjanna og stofnana þegar líða fór að starfsnámið. Skapaðist því ráðrúm til þess að ráða inn nýjar manneskjur og fengu starfsnemarnir fastráðningu eftir að starfsnámi þeirra lauk.

Nokkrir viðmælendur höfðu orð á því að vegna aðstæðna í þjóðfélaginu hafi þeim verið ljóst frá upphafi starfsnáms að ekki væri möguleiki á áframhaldandi störfum hjá viðkomandi stofnun eða fyrirtæki.

Ég held að maður hafi gert sér grein fyrir því tiltölulega fljótlega að það var ekki ætlast til þess að starfsnemar myndu detta inn í fullt starf. Sérstaklega af því að maður þekkir hvernig ráðningaferlið virkar. En líka bara út að því sem var að gerast í þjóðfélaginu á þessum tíma (Jón).

Einn viðmælandi viðurkenndi þó að hann hafi orðið fyrir vonbrigðum með að hafa ekki hlotið áframhaldandi starf hjá starfsnámsstöð sinni.

Það var kannski að þetta yrði bara einhver braut áfram. Að þetta yrði bara fyrsta þrepið í tröppunum. [...] Ég sá vini mína erlendis fara inn í svipaða

stöður. Þeir fóru inn beint eftir nám og voru bara komnir á brautina. Héldu áfram svo framarlega sem þeir klúðruðu ekki neinu. Ég hafði gert mér vonir um að þetta yrði eitthvað svipað fyrir mig. [...] Ég held að kannski hafi þetta verið svolítill bjartsýni hjá mér (Guðmundur).

#### 4.5.1 Kröfur og ábyrgð

Þegar rætt var um þær kröfur og þá ábyrgð sem lögð var á starfsnema voru flestir viðmælendur jákvæðir og töldu að kröfurnar hafi verið raunhæfar.

Það kom mér pínulítið á óvart hvað ég fékk að gera marga hluti. Það kom mér líka á óvart að við vorum látin gera hluti sem maður hefði áætlað að væru ekki á borði starfsnema. En kannski var það rangt af mér að álíta það. Eftir á að hyggja er ég mjög þakklátur (Jón).

Anna tók í sama streng.

Maður fann alveg að það var litið á starfsnemana sem samstarfsfélaga. Maður fann ekki að maður væri skör lægri en hinir. Mig minnir að mér hafi bara strax verið hent út í verkefni. Maður mátti alltaf spyrja ef maður rak sig á vegg en það var búist við því að maður hefði færni til að skila einhverju af sér (Anna).

Kristín var einnig ánægð með stöðu sína í starfsnáminu.

Ég hafði alveg nóg að gera og var það heppin að ég fékk verkefni sem skrifstofan hafði fengið styrk til að vinna þannig að ég fékk svolíttinn pening líka (Kristín).

Einhverjir viðmælendur voru þó á þeirri skoðun að kröfurnar hafi verið í lægri kantinum. Þeir sem ekki páðu laun fyrir vinnu sína fannst líklegt að stofnanirnar og fyrirtækin teldu ekki sanngjarnt að setja mikinn þrýsting á þá vegna þess að nemarnir væru í raun í sjálfboðavinnu.

Auðvitað fann ég að það var þannig lagað ekkert gert mikið af kröfum til mín. Þeim fannst örugglega að af því að ég var launalaus að þau gætu ekki gert miklar kröfur til mín. Það var aldrei ýtt á mig en ég er líka bara þannig að ég vil alltaf skila mínu (Margrét).

Undir þetta tekur Guðmundur.

Þeir vildu ekkert vera að gera of miklar kröfur. Þeir vissu auðvitað að ég var nýr á starfssviðinu og hafði auk þess ekkert miklar tekjur. Þannig að þeir vildu ekkert vera að ýta mér til og frá (Guðmundur).



Anna vildi þó meina að þó starfsmennirnir ynnu vinnu sem væri fullkomlega sambærileg við aðra starfsmenn þá lægi munurinn fyrst og fremst í ábyrgðinni.

Oft þá var ég að gera það sama og hinir sérfræðingarnir en munurinn var bara að ég bar miklu minni ábyrgð. Yfirmennirnir báru þá ábyrgð ef eitthvað fór úrskeiðis á miklu meiri hátt en ef sérfræðingarnir gerðu mistök (Anna).

Sigríður sagði að þegar hún hóf störf hjá starfsnámsstöð sinni hafi hún haft væntingar um að hún myndi læra fullt af nýjum hlutum og bæta þannig í þekkingarbankann sinn. Hún segist mjög fljótlega hafa áttað sig á því að hún hafi búið yfir mun meiri þekkingu en yfirmenn hennar áttu von á, þess vegna hafi ekki liðið langur tími áður en hún fór að fá verkefni sem höfðu upphaflega ekki átt að vera í hennar verkahring og kröfðust meira af henni. Þó vill hún meina að það hafi bara verið nokkrir grunnþættir sem hún átti að framkvæma, kröfurnar hafi hins vegar miklu meira komið frá henni sjálfri en yfirmönnum hennar.

Ég held að það sé mjög gjarnt í okkur að gera ekki kröfur. Þú átt bara að sitja og gera það sem þér er sagt að gera. Ég held samt að ef þú ert tilbúinn til að gera aðeins meira og hefur hugmyndir þá færðu margfalt meira út úr því sem þú átt að gera. [...] Við erum svolítið gjörn á að láta segja okkur fyrir, í staðinn fyrir að sýna smá frumkvæði og ganga í hlutina (Sigríður).

Guðmundur var þónokkuð sér á báti þegar kom að ánægju með starfsnámið sitt og þeim kröfum sem gerðar voru til hans. Talaði hann um að verkefni hans hafi verið mjög tilfallandi og í raun hafi hlutverk hans eingöngu verið að vera til staðar fyrir aðra starfsmenn. Þó viðurkenndi hann að mjög mismunandi væri eftir starfsmönnum hvort þeir voru duglegir að kalla á hann eða einfaldlega hundsuðu hann. Þeir síðarnefndu áttu það til að ýta leiðinlegu verkefnum yfir á hann, eins og hann komst að orði. Guðmundur játaði þó að hugsanlega ætti hann einhverja sök í máli.

Ef ég hefði verið í þessari stöðu í dag þá hefði ég verið grimmar og kannski farið til yfirmanna og sagt að þetta væri ekki nógu gott. Verið meira ákveðinn. En ég var ekki tilbúinn í það og vissi ekki hvort ég gæti það. Ég var bara þakklátur fyrir að vera þarna og sat bara þrúður og vonaði að enginn fattaði að ég hefði ekkert að gera (Guðmundur).

Þrátt fyrir þessa skoðun Guðmundar þá var það gegnum gangandi að viðmælendum þótti vel haldið utan um sig í starfsnámi þeirra. Fæstir upplifðu að þeir réðu ekki við þau verkefni sem þeim voru falin þó svo að vissulega hafi verið ætlast til að þeir sýndu

sjálfstæð vinnubrögð. Margir tengdu þetta við vinnustaðinn sjálfan eða deildina þar sem þeir störfuðu, og vildu meina að þessar einigar væru frekar fámennar og aðgengi að upplýsingum hefði því verið gott.

Þeir voru tveir starfandi á sviðinu mínu. Þannig að það þurfti svo sem ekki að leita langt. Ég týndist ekkert í neinum hópi. Það var mjög gott (Sigurður).

Guðrún var mjög ánægð með hvernig haldið var utan um hana í starfsnáminu, engu að síður mundi hún vel eftir óörygginu í henni sjálfri fyrstu dagana.

Ég var strax látin vita að það væru engar heimskulegar spurningar. Frekar að spyrja en að gera einhverja vitleysu. Ég man samt að ég ætlaði aldrei að þora að ýta á send takkann í fyrsta tölvupóstinum. „Ætlar enginn að lesa þetta yfir?“ (Guðrún).

Margrét var einnig mjög ánægð með sinn vinnustað þó hún hafi gert sér fulla grein fyrir að hún þyrfti að sýna frumkvæði og þá sérstaklega í seinna starfsnámi sínu.

Það var þínu undir mér komið að spyrja hvort það væri eitthvað sem ég gæti gert. [...] Auðvitað voru þau bara að gera sitt. Þau þössuðu samt upp á mig, skildu mig ekkert eftir að gera ekki neitt. En auðvitað var það undir mér komið að finna mér eitthvað (Margrét).

Sigríður talaði um jafnvægi á flæði upplýsinga. Hún upplifði stöðuna þannig að hún hafi fengið mikið af upplýsingum frá starfsnámsstöð sinni en að sama skapi hafi hún gefið þeim upplýsingar og nýtt sjónarhorn á móti.

Það var svo mikið af hlutum sem þau gátu kennt mér mjög fljótt en að sama skapi hafði ég fullt af upplýsingum fyrir þau á móti. Frá fyrsta degi fannst mér mjög gott flæði á upplýsingum. Mér leið aldrei eins og ég vissi ekki hvað ég væri að gera (Sigríður).

Helgu fannst hún mjög fljótlega komast inn í vinnustaðameninguna á starfsnámsstöð sinni, henni fannst hún vera tekin inn sem ein af hópnum.

Þær héldu mjög þétt utan um mig og ég hafði alltaf aðgengi að þeim. Maður var alveg með í öllu sem gerðist þarna hvort sem það var eitthvað sem gerðist á vegum vinnunnar eða bara félagslegt (Helga).

Flestir viðmælendur voru þó sammála um að verkefnaálagið og kröfurnar hafi smá aukist eftir því sem leið á starfsnámið.

Fljótlega eftir að maður var farinn að sýna einhverja kunnáttu þá fann maður að verkefni fóru að aukast og maður fékk meiri ábyrgð. Maður fann að stofnunin var að kanna hvort maður væri starfsmaður sem þau vildu hafa áfram (Guðrún).

#### 4.5.2 Upphaf og endir starfsnámsins

Þegar umræður snérist um fyrsta vinnudag viðmælenda í starfsnámi höfðu flestir sambærilega sögu að segja. Yfirleitt fengu starfsnemar nokkuð góða kynningu á starfsnámsstöðinni og tilvonandi samstarfsaðilum. Raunar var það svo að sumum þótti nóg um.

Það var gengið á alla stofnunina og maður var kynntur fyrir öllum. Þannig að maður mundi ekki hvað maður hét sjálfur þegar maður var búinn að ganga hringinn. Þetta var náttúrulega rosalega stressandi en ég var samt rosalega heppin með hóp (Guðrún).

Guðmundur hafði svipaða sögu að segja.

Ég var mættur svo snemma að mannauðsstjórinn sem tók á móti mér var ekki mætt í vinnuna. Þetta var svona svolítið absúrd. Svo fór bara allur fyrsti dagurinn í kynningar. [...] Við sátum þarna mjög lengi, ég man að það var mjög þreytandi. Við vorum orðin mjög þreytt þarna í lokin (Guðmundur).

Eins og gefur að skilja fór umfang kynningarinnar að mestu leyti eftir því hversu stór stofnunin eða fyrirtækið var sem viðmælendur fengu starfsnám hjá. Stundum var kynningin í formi samtals milli starfsnemans og yfirmanns en annars staðar var um eiginlega fyrirlestra og glærusýningar að ræða þar sem nýjir starfsnemar voru fleiri en einn. Þá var algengt að starfsnemar fengju tækifæri til að kynnast verkefnum og fletta í gegnum skýrslur og möppur fyrsta vinnudaginn sinn og setja sig þannig inn í hlutverk sitt.

Ég fékk í hendurnar gögn til að kynna mér starfsemi fyrirtækisins og svo helstu lög og reglur sem giltu um starfsemina. Bara til að koma mér inn í hlutina. Svo fékk ég fljótlega að taka þátt í þeim verkefnum sem voru í gangi á þeim tíma (Sigurður).

Jóni fannst hins vegar ekki mikið fara fyrir kynningunni á sinni starfsnámsstöð.

Það var ekkert sérstaklega mikil kynning þegar ég byrjaði. En ég segi það ekki með neikvæðum formerkjum. Maður lærir líka best á því að gera hlutina. [...] Mér finnst það alltaf best (Jón).

Margrét rifjar upp að þegar hún var kynnt fyrir manneskjunni sem hélt utan um fjármál starfsnámsstöðvarinnar hennar þá hafi runnið tvær grímur á viðkomandi. Fjármálastjórinn hafði ekki verið látinn vita af komu Margrétar og því ekki kunnugt um að Margrét ætlaði ekki að þiggja laun á meðan á starfsnáminu stóð. Þegar sá misskilningur leiðréttist varð fjármálastjórinn mjög glaður og ánægður með hinn nýja starfsnema.

Þó svo að kynningar fyrsta vinnudaginn hafi verið mjög keimlíkar hjá flestum viðmælendum þá var ekki hægt að segja hið sama um vinnulokin. Allur gangur var á því hvort starfslokaviðtöl voru veitt. Í sumum tilfellum var um að ræða formleg viðtöl en í öðrum tilfellum óformleg samtöl. Þá kom það fyrir að viðmælendur fengu engar upplýsingar um hvernig þeir stóðu sig í starfsnáminu. Einhverjir fengu meðmælabréf og töldu það vera ágætis vott um að þeir hafi staðið sig vel í starfsnáminu.

Ég fékk meðmæli þannig að það voru svona jákvæð skilaboð sem ég fékk. En það var aldrei farið yfir tímabilið í rauninni. Ég held að svona almennt þegar fólk hættir að þá sé ekkert svona starfslokaviðtal eða feed back (Anna).

Margrét lýsti mjög góðu sambandi við yfirmann sinn og fékk hún því gott spjall þegar líða fór að lokum starfsnámsins.

Yfirmaðurinn minn var algjört æði. [...] Ég fór bara og sagði að nú færi ég að hætta og hann bara „Þú ert búin að standa þig rosalega vel“. Þetta var ekkert formlegt. Við bara spjölluðum (Margrét).

Þá var einnig algengt að viðmælendur fengu frekar stöðugt mat í gegnum tímabilið og verkefni sín í stað þess að eitt allsherjar viðtal hafi farið fram í lok tímabilsins. Guðmundi fannst hann þó ekki fá að vita nægjanlega mikið um hvernig hann stóð sig.

Ég man að bróðir minn sagði að ég ætti endilega að spyrja yfirmennina um feed back. Ég gerði það stundum ef ég skilaði verkefni eða skýrslu. [...] Ég man samt að ég varð svolítið pirraður og þreyttur á að spyrja að þessu því ég fékk alltaf það sama til baka „Bara flott, takk“ (Guðmundur).

#### **4.6 Heildarupplifun af starfsnáminu**

Heildarupplifun viðmælenda af starfsnáminu var í öllum tilfellum mjög jákvæð. Margir töluðu um reynsluna og sjálfstraustið sem þau öðluðust á starfsnámsstímanum og hversu mikilvægt það er þegar frá líður.

Anna talaði einnig um að hún hefði kynnst mörgu góðu fólki á meðan hún var í starfsnámi. Hún er enn í sambandi við marga af þeim sem hún kynntist, hvort sem það voru samstarfsaðilar, yfirmenn eða aðrir starfsmenn. Þá sagðist hún einnig hafa fljótlega gert sér grein fyrir hversu mikilvægt það væri að geta bætt þessari reynslu í ferilskrá sína.

Nokkrir minntust á hversu gott þeim fannst að sjá loksins tengslin milli fræðanna úr náminu og raunveruleikans.

Ég fékk gífurlega reynslu út úr þessu. Það small þetta bil á milli akademíska hlutans og verklega hlutans. Ég var mjög ánægð með það (Helga).

Guðrún viðurkenndi að henni hafi oft fundist starfsnámið erfitt þótt henni hafi fundist það skemmtilegt. Henni fannst kröfurnar og álagið mikið en á sama tíma fann hún mjög fljótt að þetta væri sá starfsvettvangur sem hún vildi vera á til frambúðar. Þess vegna lagði hún sig alla fram til að auka líkurnar á áframhaldandi starfi að starfsnámi loknu.

Þetta er svo mikil þjálfun, sérstaklega ef þú ert heppinn og lendir á stað sem er tilbúinn til að taka við þér og þjálf þig í að verða starfsmaður sem er samkeppnishæfur á þessum markaði sem er ekkert grín í dag (Guðrún).

Sigríði fannst upplifun sín af starfsnámi vera margþætt. Henni fannst frábært að fá tækifæri til að starfa hjá stofnun með svo mikið hugvit og fært starfsfólk. Á sama tíma fannst henni starfsnámið mjög einhæft. Vildi hún meina að hefði hún ekki tekið frumkvæði sjálf, og boðist til að taka að sér fleiri verkefni, þá hefði hún varla enst út allan starfsnámstímamann. En staðreyndin er sú að hún fékk mjög fljótt fleiri verkefni en upphaflega stóð til og fannst því starfsnámið gefa sér mikið. Einnig hafði Sigríður orð á því að það hafi komið henni á óvart hversu pólitískur vinnustaðurinn væri. Það hafi verið eitthvað sem hún hafi þurft að leggja sig fram við að venjast og læra hvernig hún átti að haga sér. Fyrst um sinn fannst henni það mjög skrítið og á köflum óþægilegt. Þá minntist Sigríður einnig á sjálfstraustið sem hún öðlaðist og er að hennar mati mjög mikilvægt að hafa á vinnumarkaði.

Þú lærir aldrei meira en þú ætlar þér að læra. Starfsnámið þitt verður ekki meira en þú vilt að það verði. Ég lærði eiginlega meira um hvers ég væri megnug í starfi heldur en að starfsnámið hafi stýrt mér eitthvað. [...] Ég öðlaðist samt svona vinnusjálfstraust. Að ég gæti farið inn í aðstæður og fundist ég ekki svo vitlaus að ég þyrfti að læra allt frá grunni (Sigríður).

Guðmundur og Jón voru sammála um að þeir hefðu betur gert sér grein fyrir mikilvægi reynslunnar sem þeir hlutu í starfsnáminu eftir því sem frá leið. Þótt upplifunin hafi allaf verið góð þá hafi vægi hennar orðið meira með tímanum.

Upplifunin var jákvæð í heildina, alveg pottþétt jákvæð. Mér fannst mjög gaman að mestu leyti að vera þarna. Það voru þeirrir dagar inni á milli eins og ég sagði með iðjuleysi. [...] En þegar ég lít til baka núna þá held ég að þetta sé mjög jákvætt (Guðmundur).

Starfsnámið gaf mér betri grundvöll til framtíðar. Þetta var stuttur tími og þegar frá líður þá er ég mun þakklátari fyrir þennan tíma heldur en kannski þegar hann var nýbúinn. Maður býr að þessu alla ævi (Jón).

Í lok viðtalanna voru allir viðmælendur beðnir um að taka saman hvað þeim fannst mest virði eða besti lærdómurinn í starfsnáminu. Flest svörin voru mjög í anda þess sem rætt var um í heildarupplifuninni.

Ég lærði mest hvernig atvinnulífið virkar frekar en hvernig maður ímyndar sér að það virki þegar maður er námsmaður. Líka hvernig ábyrgðin er mín, ég beið of lengi eftir tækifærum þegar ég var þarna, fór ekki og sótti þau sjálfur. [...] Ég er alltaf með þessa menntun sem ég fékk í háskólanum en þessi reynsla af atvinnulífinu og vita hvernig hlutirnir virka. Það er það sem ég fékk út úr starfsnáminu (Guðmundur).

Einnig töluðu nokkrir viðmælendur um samskipti á vinnustað og vinnustaðamenningu. Þeim fannst sú reynsla hafa skipt gífurlegu máli, hvernig þeir lærðu að umgangast ólíka einstaklinga á sama tíma. Jón vann með mjög fjölbreyttum hópi fólks á sama tíma og hann þurfti að hafa fagleg samskipti við ólíka einstaklinga út frá vinnunni, bæði hér heima og erlendis. Þá talaði hann einnig um þá þverfaglegu nálgun á verkefnum sem tíðkaðist á starfsnámsstöðinni hans. Honum fannst góð reynsla að kynnast þess háttar vinnuferli. Þessu var Anna sammála.

Það sem ég græddi fyrst og fremst var tengslin við fólk og ákveðin þekking og verkferlar. Mér fannst gaman að sjá hvað starfsfólk sýndi mikið frumkvæði og gat haft áhrif á það sem var að gerast. Það er eitthvað sem maður fattar ekkert (Anna).

Sigríður talaði einnig um samskipti við samstarfsfélaga og hvernig hún lærði mikilvægi þess að vera hluti af heild.

Það skiptir rosalega miklu máli að geta nálgast vinnufélaga þinn til þess bæði að fá ákveðið hugmyndaflæði í gang og líka til að geta áttað sig á því þegar þú ert að gera mistök (Sigríður).

Þá talaði Sigríður einnig um sjálfstraustið sem mikilvægt væri að hafa í atvinnulífinu, eða öllu heldur þann skort sem er á því.

Ég held að við megum vera aðeins öruggari með að við komum út úr skólanum með eitthvað á bakinu. Við erum ekkert vitlaus, við höfum verið að vinna að því að komast eitthvert. Ég held að við mættum bara vera aðeins sjálföruggari (Sigríður).

Sjálfstraustið er eitthvað sem ítrekað kom fram í svörum viðmælenda.

Ég lærði að vinna og bera ábyrgð á minni vinnu. Sérstaklega líka sjálfstraustið í að nýta það sem ég var að læra. [...] Mig vantaði sjálfstraustið í að koma fram og nýta þessa kunnáttu sem ég hef (Guðrún).

Sigurður var á þeirri skoðun að í raun gæti ekkert slæmt komið út úr því að einstaklingar færu í starfsnám. Í versta falli færu þeir á stað sem þeim líkaði ekki við, þannig gætu þeir í raun beitt útilokunaraðferðinni og væru einfaldlega skrefinu nær því að finna þann stað sem þeir vildu vinna á.

Eins og sjá má voru viðmælendur mjög jákvæðir gagnvart starfsnámi sínu. Nokkrir fengu tækifæri til þess að vinna sig upp í að vera fastráðnir starfsmenn og töldu þeir sig afar lánsama með að hafa fengið tækifæri til þess. Þeir einstaklingar sem ekki fengu beinlínis vinnu á starfsnámsstöð sinni voru þó ekki í vafa um að starfsnámið hafi gert þeim kleift að fá þá vinnu sem þeir höfðu í dag. Allir viðmælendurnir hugsuðu því með hlýju til starfsnámstímans og voru sammála um að þeir mæltu með því að allir háskólanemendur myndu sækja sér reynslu í formi starfsnáms.

## 5 Umræður

Hin almenna skilgreining á starfsnámi gengur út á að starfsnám sé launað starf fyrir nemendur. Starfsnámið er yfirleitt bundið við eitt til tvö misseri og tengist námi viðkomandi nemanda. Þá snýst starfsnámið um að yfirfæra það sem nemendur hafa lært í kennslustofum yfir í raunverulegar aðstæður og samræma hugsanir við aðgerðir (Davies, 2009; Fox, 2001; McMahon og Quinn, 1995; Pauze o.fl., 1989; Schambach og Dirks, 2002; Neill, 2010). Í upphafi þessarar rannsóknar voru settar fram spurningar um hverjar væntingar háskólanema voru til starfsnáms síns og hver upplifun háskólanema voru af starfsnáminu meðan á því stóð. Tekin voru viðtöl við níu einstaklinga sem klárað hafa starfsnám á Íslandi eða hjá íslenskum stofnunum og fyrirtækjum erlendis. Allir starfsnemarnir völdu sjálfir að fara í starfsnám, það er að segja menntastofnunin þeirra gerði ekki kröfu um slíkt. Í stuttu máli mætti segja að upplifun og væntingar viðmælenda hafi passað vel saman við það sem fræðin segja, það er að segja, allir viðmælendur voru jákvæðir í garð starfsnáms síns og fannst þeir öðlast þá reynslu og sjálfsöryggi sem erfitt er að öðlast á meðan setið er á skólabekk.

Ef horft er til þeirra krafa sem jafnan eru gerðar til nýrra starfsmanna á vinnustað þá eru þær að mörgu leyti mjög keimlíkar þeim kröfum sem gerðar voru til starfsnemanna í þessari rannsókn. Kenningar Yukl um verkkunnáttu (e. skills) eiga til dæmis vel við en hann skiptir verkkunnáttu jafnan í þrjá hluta; tæknilega, mannlega og huglæga kunnáttu (Yukl, 1989). Tæknilega kunnáttan snýst um að starfsmenn geti fylgt ferlum og kunni á þau tæki sem tengjast starfi þeirra. Miðað við orð viðmælenda má áætla að það sé fyrst og fremst þessi kunnátta sem lærist á skólabekk. Þegar hins vegar kemur að mannlegu og huglægu kunnáttunni þá séu það þættir sem þurfa að lærast við raunverulegar aðstæður. Samskipti við annað fólk og úrlausnarhæfni er til dæmis erfitt að læra af námsbókum einum saman. Starfsfærni (e. competence) var annað hugtak sem skoðað var út frá kröfum til nýrra starfsmanna. Líkt og með verkkunnáttu þá hefur tíðkast á síðustu árum að skipta hugtakinu niður í tvo flokka: Annars vegar formlegar og hins vegar óformlegar kröfur. Hinar formlegu kröfur snúast fyrst og fremst um menntun á meðan hinar óformlegu tengjast færni einstaklinga til að takast á við mismunandi



verkefni (Ellström og Kock, 2008). Þegar viðtöl við viðmælendur voru greind sást bersýnilega að það voru fyrst og fremst hinar óformlegu kröfur sem þjálfaðar voru upp í starfsnámi. Þegar fjallað er um hugtakið starfshæfni (e. employability) kemur í ljós að einstaklingur sem er starfshæfur býr yfir þekkingu, færni, hæfni, áhuga, lærdómsvilja og persónulegum einkennum sem gerir viðkomandi líklegri til að halda og ná árangri í starfi (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2009). Hugtakið um starfshæfni verður sífellt algengara í fræðunum og skýrasta dæmið er eflaust áhersla Bologna fundarins árið 2007 á starfshæfni háskólanema (Bartolo o.fl., 2010). Þó að hugtakið hafi ekki komið fram sem slíkt í viðtölum við viðmælendur má víða sjá að viðmælendur telja að starfsnám auki við starfshæfni þeirra, meðal annars með aukinni reynslu, úrlausnarhæfni, sjálfstæði og persónulegum þroska.

Þegar kom að því að skoða móttöku starfsmanna á nýja vinnustaðnum þá er óhætt að fullyrða að flestir starfsnámsstaðirnir hafi staðið sig mjög vel hvað varðar kynningu og ábyrgð sem lögð var á starfsmannana. Flest allir viðmælendur voru ánægðir með hvernig tekið var á móti þeim og upplifðu að þeir voru öruggir í starfi sínu. Þeir gátu ávallt leitað eftir aðstoð þó svo að þeir hafi vissulega lagt sig fram við að reyna sjálfir að leysa málin áður en þeir leituðu til samstarfs- eða yfirmanna eftir aðstoð. Aftur á móti var óalgennt að starfsmenn fengju einhverskonar frammistöðumat í lok starfsnámsins. Einhverjir töldu sig hafa fengið mat á verkefnum sínum jafnt og þétt yfir tímabilið en ekki heilstætt mat í lok tímabilsins. Þá höfðu nokkrir viðmælendur átt óformlegt spjall við yfirmenn sína í lok tímabilsins ásamt því að einhverjir höfðu fengið meðmælabréf sem þeir töldu vera staðfestingu á góðri frammistöðu. Frammistöðumat í lok starfsnámsins ætti þó að gilda á báða bóga, yfirmenn fá þá tækifæri til að benda starfsmenum á hvað þeir gera vel og hvað þeir mega bæta. Á sama hátt fá starfsmenn tækifæri til að segja sína skoðun á starfsnáminu og benda starfsnámstöðvum á hvað betur mætti fara við að halda utan um slík störf, á sama tíma og þeir geta greint frá því sem þeim fannst gott við starfsnámið (Fedorko, 2006).

Samkvæmt erlendu skilgreiningunni á starfsnámi á námið að standa yfir í eitt til tvö misseri (Schambach og Dirks, 2002). Þetta er þó ekki endilega sú skilgreining sem tíðkast hér á landi, í öllu falli ekki hjá þeim starfsmenum sem rætt var við í þessari rannsókn. Hjá þeim starfsmenum sem fengu aðstoð frá menntastofnun sinni við að finna starfsnám þá

stóð tímabilið einungis yfir í fjórar vikur. Þeir starfsnemar sem þáðu ekki laun fyrir starfsnám sitt voru hins vegar yfirleitt ekki með neinn tímaramma og stóð starfsnámið því yfir eins lengi og hentaði báðum aðilum. Dæmi voru um að þess háttar starfsnám hafi staðið yfir í rúmt ár. Þá var starfsnámstímabilið einstaka sinnum skilgreint sem eitt misseri eða sex mánuðir og var hægt að framlengja það áfram. Starfsnemar hjá stofnunum með það fyrirkomulag voru í starfsnámi í allt að 18 mánuði. Það var því mjög mismunandi hvernig starfsnámstímabilið var skilgreint hjá viðmælendum hvað varðar tíma.

Í fræðilega hluta rannsóknarinnar var sagt frá grein sem birtist í Harvard Business Review þar sem foreldri háskólanema lýsti yfir áhyggjum sínum um framtíð starfsnáms í Bandaríkjunum. Snérust áhyggjurnar um að algengt væri orðið að nemendur eða foreldrar þeirra keyptu starfsnámsstöðu fyrir háskólanema hjá virtum fyrirtækjum í stað þess að hæfasti umsækjandinn yrði fyrir valinu (Fryer, 2008). Engar vísbendingar var að finna um slíkt á Íslandi í viðtölum við viðmælendur þessarar rannsóknar. Enginn viðmælenda greiddi fyrir starfsnám sitt, þvert á móti fékk um helmingur viðmælenda greidda lágmarksframfærslu fyrir starf sitt. Einn viðmælandi kom þó inn á það í máli sínu að hann vissi um ýmis félagasamtök og fyrirtæki sem tækju að sér að skipuleggja starfsnám fyrir íslenska háskólanema erlendis gegn greiðslu. Í huga þess viðmælenda kom slíkt þó aldrei til greina.

Þegar kom að því að ræða væntingar til starfsnámsins voru allir viðmælendur á einu máli um að markmiðið með starfsnáminu hafi verið að sækja sér reynslu og auka sjálfstraust þegar á vinnumarkaðinn væri komið. Þannig álitu viðmælendur að þeir myndu auka við atvinnumöguleika sína á hinum erfiða markaði á Íslandi. Þá töluðu margir um að með starfsnáminu hafi bilið milli fræðanna og hins hagnýta hluta starfsins minnkað og oft myndaðist heilstæð brú þar á milli. Þó töluðu nokkrir um að í starfsnáminu hafi þeim orðið ljóst að þær kenningar og fræði, sem lögð var áhersla á í námi, hefði ekki skipt sköpum þegar á vinnumarkaðinn væri komið. Slíkt væri heldur ákveðinn grunnur sem skemmtilegt væri að velta fyrir sér í tengslum við vinnuna. Hinsvegar hafi það verið hin gagnrýna hugsun, skipulagning og skýrslugerð, sem lærðist í náminu, sem nýttist hvað best þegar á vinnumarkaðinn væri komið. Einkennandi var að þónokkrir viðmælendur bjuggu yfir ákveðnum drifkrafti sem varð til þess að þeir fóru í

starfsnám. Nokkrir viðmælendur sóttu oftár en einu sinni um til að komast í starfsnám hjá þeim stofnunum og fyrirtækjum sem þeir vildu starfa hjá. Aðrir viðmælendur bönkuðu einfaldlega upp á hjá yfirmönnum fyrirtækjanna og stofnananna og buðu fram krafta sína launalaust. Þá tóku viðmælendur að sér ýmis aukaverkefni meðan á starfsnáminu stóð því þeir ætluðu sér að fá framtíðarstarf hjá starfsnámsstöðinni að námi loknu.

Mismunandi var hversu mikil ánægja var með þær kröfur sem gerður voru til starfsnemanna í starfsnáminu. Enginn áleit kröfurnar vera of miklar en nokkrir viðmælendur töluðu um að þeir veittu því athygli að yfirmönnum fannst þeir ekki geta gert miklar kröfur til starfsnemanna. Orsakerinnar töldu viðmælendur meðal annars vera þær að ýmist þáðu nemarnir lág laun eða störfuðu alveg launalaust. Aðrir viðmælendur töldu þó að kröfurnar sem þeir fundu fyrir hafi verið fullkomlega sambærilegar við þær kröfur sem gerðar voru til annarra starfsmanna og fannst þeim það mjög jákvætt. Áberandi var að þeir viðmælendur sem ánægðastir voru með starfsnám sitt höfðu allir orð á því hversu vel þeim leið á vinnustaðnum og hversu góð samskipti þeir áttu við yfirmenn sína og samstarfsmenn. Fengu þeir hvatningu og viðurkenningu fyrir vel unnin störf, ásamt því að þeir upplifðu að þeir hefðu hlutverk á vinnustaðnum og gagnkvæm virðing var við lýði. Þessi atriði eru einmitt grundvallaratriði í hinum sálfræðilega samningi sem gjarnan er rætt um í fræðaheiminum, en sálfræðilegi samningurinn er í raun óskrifað samkomulag milli starfsmanna og yfirmanna um hlutverk og skyldur beggja aðila (Agrys, 1960; Rousseau og Greller, 1994; Rousseau, 1995; Rousseau, 2001). Dæmi voru þó um að sálfræðilega samningnum væri ekki fylgt nógu vel eftir og hafði það áhrif á upplifun og ánægju starfsnema í starfsnáminu. Engu að síður mæltu allir viðmælendurnir með því að háskólanemendur færu í starfsnám því það væri ómetanleg reynsla sem hefði mjög mikil áhrif á atvinnumöguleika einstaklinganna.

Séu þessar niðurstöður bornar saman við niðurstöður erlendra rannsókna má sjá að mikið samræmi er á milli rannsókna. Laun virðast ekki skipta starfsnema miklu máli ef væntingum þeirra um reynslu og kynni af atvinnumarkaðinum er mætt. Það er að segja að því gefnu að háskólanemendur hafi yfir höfuð tök á því að fara í starfsnám. Algengt var að íslensku viðmælendurnir hefðu orð á litlum fjárhagsstuðningi og því gætu ekki allir farið í starfsnám. Þeir sem rætt var við töldu sig hinsvegar vera það lánsama að

Þeir voru í þeirri stöðu að þeir gátu leyft sér að fara í starfsnám. Allir viðmælendurnir í þessari rannsókn fengu fasta launaða vinnu að starfsnámi loknu, hvort sem það var hjá starfsnámsstöðinni sjálfri eða öðrum stofnunum og fyrirtækjum. Töldu þeir auðséð að starfsnámið hefði gert þeim kleift að fá vinnu. Að þessu leyti styður rannsóknin niðurstöður erlendu rannsóknanna sem rætt var um hér að framan. Margar erlendu rannsóknanna fjalla auk þess um mikilvægi þríliða samstarfs þegar kemur að starfsnámi. Þá er átt við samstarf nemenda, menntastofnunar og atvinnulífsins (Lam og Ching, 2007; Schamback og Dirks, 2002). Í þessari rannsókn var þó, eins og áður hefur komið fram, einungis rætt við starfsnemana sjálfa. Margir viðmælendur höfðu orð á því að þeim fannst vanta mjög upp á að starfsnám væri kynnt í háskólum hér á landi. Þeir furðuðu sig á því að menntastofnanirnar sæju ekki hag sinn í að fara í samstarf við atvinnulífið og auka þannig hæfni útskrifaðra nemenda. Þær íslensku skýrslur sem gerðar hafa verið um málefni starfsnáms taka allar undir þetta. Skortur virðist því að þessu leyti á samstarfi menntastofnana við atvinnulífið á Íslandi.

Atvinnuleysi bar oft á góma í viðtölum rannsóknarinnar og var það raunar svo að nokkrir viðmælendur fóru í starfsnám vegna þess að þeir voru annaðhvort atvinnulausir eða í störfum sem tengdust ekki námi þeirra á nokkurn hátt. Tölur Vinnumálastofnunar á þessu ári sýna mikla aukningu á hlutfalli háskólamenntaðra á meðal atvinnulausra. Hefur hlutfallið farið úr 15% og upp í 25% á síðustu tveimur árum (Vinnumálastofnun, 2014a). Vinnumálastofnun hefur í gildi reglur sem kveða á um að þeir einstaklingar sem hafa verið atvinnulausir í 24 mánuði eða lengur geta gert þríliða samning um starfsþjálfun. Samningurinn er milli atvinnuleitandans, atvinnurekanda og Vinnumálastofnunar. Felur hann í sér að Vinnumálastofnun styrkir atvinnurekanda um það sem nemur 80 til 100% af fjárhæð grunnatvinnuleysisbóta auk 8% mótframlags í lífeyrissjóð til atvinnurekanda. Hlutfallið fer eftir því á hvaða tíma árs starfsþjálfunin fer fram. Hafi atvinnuleitandi hins vegar þegið atvinnuleysisbætur skemur en í 24 mánuði þá getur atvinnurekandi fengið styrk upp að því sem nemur 50% af fjárhæð grunnatvinnuleysisbóta auk 8% mótframlags í lífeyrissjóð atvinnurekanda. Líóst er að hér er því um að ræða aðgerðir sem líklegar eru til að auðvelda atvinnulausum einstaklingum með háskólamenntun, sem og öllum atvinnuleitendum, að fá þá reynslu sem atvinnulífið gerir kröfu um (Vinnumálastofnun, e. d.). Auk þess er í endurskoðun reglugerð um vinnustaðþjálfun en samningur um slíka þjálfun heimilar atvinnuleitanda

að taka þátt í þjálfun á vinnustað á atvinnuleysisbótum undir leiðsögn og handleiðslu sem atvinnurekandi skuldbindur sig til að veita í allt að átta vikur. Engin skerðing þarf því að koma til á atvinnuleysisbótum á tímabilinu (Hrafnhildur Tómasdóttir, 2014).

Eins og fram hefur komið voru allir viðmælendur sammála um mikilvægi starfsnámsins og fannst þeir öðlast þá reynslu og sjálfsöryggi sem nauðsynlegt er að hafa þegar á vinnumarkaðinn er komið. Engu að síður er rétt að árétta að í eigindlegum rannsóknum sem þessum er úrtakið fámennnt og því varhugavert að yfirfæra niðurstöðurnar yfir á þýðið í heild sinni sem í þessu tilfelli væru allir háskólanemendur á Íslandi. Þó geta niðurstöðurnar gefið ákveðnar vísbendingar um stöðu mála og eru því í raun rökstuddar tilgátur. Rannsóknin hefur samt sem áður sínar takmarkanir eins fram kom í kaflanum um rannsóknaraðferðir. Hafa verður í huga að val á viðmælendum gæti orsakað skekkju á niðurstöðum en hugsanlegt er að einungis hafi náðst í einstaklinga sem vitað var að voru mjög jákvæðir í garð starfsnámsins. Einnig er mögulegt að svör viðmælenda hafi litast af því að starfsnámsstöðvarnar vissu hvaða einstaklingar tóku þátt í rannsókninni þó svo að nafnleynd sé algjör í umfjöllun um rannsóknina. Engu að síður er ljóst að rannsóknin gefur góða mynd af væntingum og upplifunum viðmælenda af starfsnámi. Til að skýra enn betur stöðuna um valfrjálst starfsnám á Íslandi væri áhugavert að framkvæma frekari rannsóknir um efnið og ræða við fulltrúa atvinnulífsins annars vegar og talsmenn menntastofnana hins vegar og fá þeirra sýn á starfsnám á Íslandi um þessar mundir.

## 6 Lokaorð

Hugmyndin að þessari rannsókn vaknaði síðastliðið vor þegar rannsakandi velti fyrir sér ólíkum tengslum háskóla á Íslandi við atvinnulífið. Upphaflega stóð til að skoða starfsnám út frá öllum þremur stoðum hennar, nemendum, menntastofnunum og atvinnulífinu. Þegar vinna við rannsóknina hófst varð þó fljótlega ljóst að það verkefni væri of viðamikilt og ómögulegt væri að fá marktækar niðurstöður innan þess ramma sem meistaraverkefni gerir ráð fyrir. Rannsóknin var því afmörkuð við nemendurna eina. Fræðin voru skoðuð sem og erlendar rannsóknir. Íslenskar rannsóknir á efninu eru af skornum skammti en nokkrar skýrslur hafa þó verið gefnar út um starfsnám hér á landi. Rýnt var í þær ásamt gögnum frá Vinnumálastofnun og Hagstofunni. Þá voru viðtöl tekin við níu einstaklinga sem allir höfðu klárað starfsnám hjá íslenskri stofnun eða fyrirtæki, bæði hér á landi og erlendis.

Niðurstöður rannsóknarinnar leiddu í ljós að allir viðmælendur voru jákvæðir í garð starfsnáms og töldu að þeir hefðu öðlast ómetanlega reynslu og sjálfstraust á meðan á starfsnáminu stóð. Töldu þeir að starfsnámið hefði verið grundvöllur þess að þeir séu nú virkir þátttakendur í atvinnulífinu og með fasta vinnu. Þá mæltu allir viðmælendur með því að háskólanemar á Íslandi færu í starfsnám væri þess nokkur kostur. Margir minntust þó á að eins og staðan sé í dag í efnahagsmálum þá hafi einfaldlega ekki allir tök á því að komast í starfsnám. Reynsla viðmælenda af starfsnámi er því mjög sambærileg við niðurstöður verkefnahópa Bologna yfirlýsingarinnar. Hóparnir álitu að nemendur með starfsreynslu við námslok væru mun betur búnir undir raunverulegar aðstæður vinnumarkaðarins en hinir reynsluminni. Niðurstöður verkefnahópanna bentu einnig til þess að menntastofnanir leggðu litla áherslu á starfshæfni nemenda sinna og samræmist það tilfinningu viðmælenda í þessari rannsókn um menntastofnanir hér á landi.

## 7 Heimildir

Abd-El-Salam, E., Shawky, A., El-Nahas, T. og Nawar, Y. (2013). The Relationship among Job Satisfaction, Motivation, Leadership, Communication, and Psychological Empowerment: An Egyptian Case Study. *SAM Advanced Management Journal*, 78(2), 33-50.

Amazon (e. d.) *Results for: Books Internship*. Sótt 4. desember 2014 af [http://www.amazon.com/s/ref=sr\\_nr\\_n\\_13?rh=n%3A283155%2Ck%3Ainternship&keywords=internship&ie=UTF8&qid=1413465353&rnid=2941120011](http://www.amazon.com/s/ref=sr_nr_n_13?rh=n%3A283155%2Ck%3Ainternship&keywords=internship&ie=UTF8&qid=1413465353&rnid=2941120011).

Argyris, C. (1960). *Understanding Organizational Behavior*. Illinois: Dorsey Press.

Bartolo, D., Bjerke, C. H., Blättler, A., Deca, L., Gielis, I., Nielsen, K. B. o.fl. (2010). *Bologna at the finish line*. Berlin: Laserline.

Berg, B. L. (2007). *Qualitative research methods for the social sciences*. Boston: Pearson Education, Inc.

Berger, L. (2012). *Finding an internship: building your resume, making connections and gaining job experience*. New York: Ten Speed Press.

Billitteri, T. J. (2009). The value of a college education: Is a four-year degree the only path to a secure future?. *CQ Researcher*, 19(41), 981-1004. Sótt 4. desember 2014 af <http://library.cqpress.com.sierranev.idm.oclc.org/cqresearcher/document.php?id=cqresrre2009112000&type=query&num=undergraduate+internships&>.

Britannica (e. d.) *Results for: Internship*. Sótt þann 5. september 2014 af <http://www.britannica.com/bps/dictionary?query=internship>

Brooks, L., Cornelius, A., Greenfield, E. og Joseph, R. (1995). The Relation of Career-Related Work or Internship Experiences to the Career Development of College Seniors. *Journal of Vocational Behavior*, 46 (3), 332-349.

Burns, M. K., Aitkenhead, J. M., Frederick, C. M. og Huddy, S. (2013). *Undergraduate Internship Expectations: Strategic Encouragement of Student Involvement*. Sótt 4. desember 2014 af <http://www.studentpulse.com/articles/838/undergraduate-internship-expectations-strategic-encouragement-of-student-involvement>

BusinessEurope (2007). *Position on the employability of graduates*. Brussel: Business Europe.

Cedefop (2014). *Kastljós á starfsmenntun: Ísland*. Sótt 4. desember 2014 af [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/8060\\_is.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/8060_is.pdf).

- Coleman, J. (2012). *Five tips for your first job*. Sótt 28. desember 2014 af <https://hbr.org/2012/06/five-tips-for-your-first-job>.
- Crouse, N. (2005). *Motivation as an inside job. How to really get your employees to deliver the results you need*. New York: iUniverse inc.
- Davies, L. (1990). *Experience-based Learning within the Curriculum. A Synthesis Study*. Sheffield: CNA.
- Dessler G. (2005). *Human Resource management* (10. útgáfa). New Jersey: Pearson, Prentice hall.
- Egan (2005). The Impact of Learning Goal Orientation Similarity on Formal Mentoring Relationship Outcomes. *Advances in Developing Human Resources* 7: 489. doi: 10.1177/1523422305279679.
- Ellström, P. E. og Kock, H. (2008). Competence Development in the Workplace: Concepts, Strategies and Effects. *Asia Pacific Education Review*, 9(1), 5-20.
- Erasmusplus.is (2014). *Um Erasmus+*. Sótt 4. desember 2014 af <http://www.erasmusplus.is/>.
- Fedorko, J. (2006). *The Intern Files, how to get, keep and make the most of your internship*. New York: Simon spotlight entertainment.
- Forsætiráðuneyti (2012). *Allir stundi ná og vinnu við sitt hæfi: Tillögur um betri samþættingu nám og vinnumarkaðar*. Sótt 4. desember 2014 af <http://www.forsaetisraduneyti.is/media/Skyrslur/Menntahopur-tilloguskjal-121112.pdf>.
- Fox, T. (2001). A sense of place. *Caterer and Hotelkeeper*, 189(4160), 30-31.
- Fryer, B. (2008). *Are Internships Working?* Sótt 4. desember 2014 af <http://blogs.hbr.org/2009/02/are-internships-working/>
- Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (e. d.). *Raunfærnimat*. Sótt 4. desember 2014 af <http://frae.is/raunfaernimat/>.
- Google (2014). *Starfsnám*. Sótt 4. desember 2014 af <https://www.google.is/#safe=active&q=starfsn%C3%A1m>.
- Green, B. P., Graybeal, P., og Madison, R. L. (2011). An exploratory study of the effect of professional internships on students' perception of the importance of employment traits. *Journal of Education for Business*, 86, 100-110.
- Guðlaug Kristjánsdóttir (2013). *Síðdegisúttvarpið*. RÚV, Rás 2. Sótt 4. desember 2014 af <http://www.ruv.is/menntamal/atvinnuleysi-haskolamenntadra>.



- Guðrún Helga Magnúsdóttir og Gylfi Dalmann Aðalsteinsson (2011). *Þegar kynslóðir mætast: Að stjórnna Y-kynslóðinni*. Sótt 4. Desember 2014 af <http://hdl.handle.net/1946/8664>.
- Gylfi Dalmann Aðalsteinsson (2009). *Sveltur sitjandi kráka*. Sótt 4. desember 2014 af <http://lme.lausn.is/doc/272>.
- Hagstofan (2009). *Útgáfa rits OECD, Education at a Glance 2009*. Sótt 4. desember 2014 af <http://www.hagstofa.is/Pages/95?NewsID=4316>.
- Hagstofan (2014). *Námsmenn - Atvinnuþátttaka, atvinnuleysi, vinnutími og fjöldi starfandi eftir ársfjórðungum 2003-2014*. Sótt 4. desember 2014 af <http://www.hagstofa.is/?PageID=2594&src=https://rannsokn.hagstofa.is/pxis/Dialog/varval.asp?ma=VIN01004%26ti=N%E1msmenn+%2D+Atvinnu%FE%E1tttaka%2C+atvinnuleysi%2C+vinnut%EDmi+og+fj%F6ldi+starfandi+eftir+%E1rsfj%F3r%F0ungum+2003%2D2014++%26path=../Database/vinumarkadur/rannsoknir/%26lang=3%26units=Fj%F6ldi/Hlutfall>.
- Hagstofan (e. d.). *Nöfn*. Sótt 4. desember 2014 af <http://www.hagstofa.is/Pages/633>.
- Háskóli Íslands (2012). *Tilefni til verulegra breytinga á skólagarfinu*. Sótt 6. desember 2014 af [http://www.hi.is/tilefni\\_til\\_verulegra\\_breytinga\\_a\\_skolakerfinu](http://www.hi.is/tilefni_til_verulegra_breytinga_a_skolakerfinu).
- Háskóli Íslands (2014a). *Innlent samstarf*. Sótt 4. janúar 2015 af [http://www.hi.is/lagadeild/innlent\\_samstarf](http://www.hi.is/lagadeild/innlent_samstarf).
- Háskóli Íslands (2014b). *Starfsnám*. Sótt 6. október 2014 af [http://www.hi.is/skrifstofa\\_althjodasamskipta/starfsnam](http://www.hi.is/skrifstofa_althjodasamskipta/starfsnam).
- Háskólinn á Akureyri (e. d.). *Skiptinám*. Sótt 6. desember 2014 af <http://www.unak.is/skiptinam>.
- Háskólinn á Bifröst (2014). *Starfsnámið opnaði dyrnar að atvinnutilboði: Ingvar Christiansen*. Sótt 6. október 2014 af <http://www.bifrost.is/islenska/um-haskolann/frettir/nr/185293>.
- Háskólinn á Bifröst (e. d.) *Starfsnám*. Sótt 4. desember 2014 af <http://xn--bifrst-zxa.is/islenska/namsleidir/starfsnam>.
- Háskólinn á Hólum (e. d.). *Starfsnám*. Sótt 6. október 2014 af <http://holar.is/search/node/starfsn%C3%A1m>.
- Háskólinn í Reykjavík (e. d.). *Starfsnám*. Sótt 6. október 2014 af <http://www.ru.is/ld/meistaranaam/starfsnam/>.
- Hezlett, S. A. og Gibson, S. K. (2005). Mentoring and human resource development: Where we are and where we need to go. *Advances in Developing Human Resources*, 7(4),446-469.

- Hrafnhildur Tómasdóttir, Sviðsstjóri ráðgjafar- og vinnumiðlunarsviðs hjá Vinnumálastofnun. (2014). *Starfsnám og atvinnuleysisbætur: Meistaraverkefni um starfsnám*. Tölvupóstur, 13. nóvember.
- Inga Jóna Jónsdóttir (2004). *Hvernig vinna stjórnendur með þjálfun og þróun á hæfni starfsfólks? Lýsing á íslenskum raunveruleika*. Sótt 6. Desember 2014 af <http://hdl.handle.net/1946/13607>.
- Ingi Bogi Bogason og Ingi Rúnar Eðvarðsson (2008). *Lengi býr að fyrstu gerð, þjálfun nýrra starfsmanna*. Reykjavík: Samtök iðnaðarins og Háskólinn á Akureyri.
- Krawietz, M., Müssig-Trapp, P. og Willige, J. (2006). *Praktika im Studium*. Sótt 6. desember 2014 af [http://www.hisbus.de/results/pdf/2006\\_HIS\\_Praktika\\_im\\_Studium.pdf](http://www.hisbus.de/results/pdf/2006_HIS_Praktika_im_Studium.pdf).
- Lam, T. og Ching, L. (2007). An exploratory study of an internship program: The case of Hong Kong students. *Hospitality Management*, 26, 336-351.
- Landbúnaðarháskóli Íslands (e. d.). *Starfsnám*. Sótt 6. október 2014 af <http://www.lbhi.is/?q=is/search/node/starfsn%C3%A1m>.
- Lánasjóður íslenskra námsmanna (e. d.). *Úthlutunarreglur 2014-2015*. Sótt 6. desember 2014 af [http://lin.is/lin/UmLIN/Log\\_og\\_reglur/uthlutunarreglur.html#jump1](http://lin.is/lin/UmLIN/Log_og_reglur/uthlutunarreglur.html#jump1).
- Listaháskóli Íslands (e. d.) *Starfsnám*. Sótt 6. desember 2014 af <http://lhi.is/skolinn/althjodlegt-samstarf/starfsnam/>.
- Loretto, P. (e. d.). *What is an internship*. Sótt 6. desember 2014 af <http://internships.about.com/od/internshipsquestions/g/internshipdefin.htm>.
- Lög um framhaldsfræðslu nr. 27/2010
- Lög um háskóla nr. 63/2006
- Lög um atvinnuleysistryggingar nr. 54/2006
- Lög um Lánasjóð íslenskra námsmanna nr. 21/1992
- Lög um starfsmenntun í atvinnulífinu nr. 19/1992
- McMahon, U. og Quinn, U. (1995). Maximizing the hospitality management student work placement experience: a case study. *Education and Training* 37 (4), 13–17.
- Mennta- og menningarmálaráðuneytið (2013). *Yfirlitsskýrsla um starfsmenntun á Íslandi; Leikni að loknum skóla: Skills beyond school*. Reykjavík: Mennta- og menningarmálaráðuneytið.
- Mennta- og menningarmálaráðuneytið (e. d.). *Stofnanir*. Sótt 6. desember 2014 af <http://www.menntamalaraduneyti.is/stofnanir>.

- Merriam, S. B. (2009). *Qualitative research - a guide to design and implementation*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Neill, N. (2010). Internships as a High-Impact Practice: Some Reflections on Quality. *Peer review*, 12, 4.
- Nordhaug, O. (1998). Competence specificities in organizations: a classificatory framework. *International Studies of Management & Organization*, 8-29.
- Nunley, J. M., Pugh, A., Romero, N. og Seals, R. A. (2014). *College Major, Internship Experience, and Employment Opportunities: Estimates from a Resume Audit*. Department of Economics, Auburn University.
- Obre, M. P. (1998). *Constructin co-cultural theory*. Thousand Oak: Sage publications.
- Pauze, E. F., Johnson, W. A., og Miller, J. L. (1989). Internship strategy for hospitality management programmes. *Hospitality Education and Research Journal* 13 (3), 301–307.
- Peterson K. I. (1994). *Travel, Tourism and Hospitality research – a handbook for managers and researchers*. Kanada: John Wiley & sons, Inc.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Rousseau, D. M. og Greller, M. M. (1994). Human Resource Practices: Administrative Contract Makers. *Human Resource Management*, 33(3), 385-401.
- Rousseau, D. M. (2001). Schema, promise and mutuality: The building blocks og the physiological contract. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(4), 511-541.
- Santier, N. og Siedler, T. (2014). *Door Opener or Waste of Time? The Effects of Student Internships on Labor Market Outcomes*. Bonn: Institute for the Study of Labor.
- Schambach, T. P. og Dirks, J. (2002). *Student perceptions of internship experiences*. Sótt 6. Desember 2014 af <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED481733.pdf>.
- School of Business University of Albany (e. d.). *Gary Yukl*. Sótt 6. desember 2014 af [http://www.albany.edu/business/Gary\\_Yukl.php](http://www.albany.edu/business/Gary_Yukl.php).
- Schutt, R. K. (2006). *Investigating the social world – the progress and practice of research*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Shore, L. M. og Barksdale, K. (1998). Examining degree of balance and level of obligation in the employment relationship: A social exchange approach. *Journal of Organizational Behavior*, 19(7), 731-744.
- Sjávarklasinn (2012). *Verkefnumiðlun.is*. Sótt 6. desember 2014 af <http://www.sjavarklasinn.is/verkefnamidlun/>.

- Snara (e. d.). *Starfsnám*. Sótt 6. desember 2014 af <http://www.snara.is>.
- Sweitzer, H. F. og King, M. A. (2009). *The successful internship: personal, professional and civic development*. Belmont: Brooks/Cole cengage learning.
- Tobias, A. J. (1996). Internship, coop experience provide an edge. *Electronic Engineering Times*.
- Verkefnamiðlun (e. d.) *Um Verkefnamiðlun*. Sótt 6. desember 2014 af <http://www.verkefnamidlun.is>.
- Vinnumálastofnun (2014a). *Atvinnuleysistöður í excel skjölum: Fjöldi eftir menntun*. Sótt 6. desember 2014 af <http://www.vinnumalastofnun.is/media/1138/menntun.xls>.
- Vinnumálastofnun (2014b). *Átak um Sumarstörf fer af stað í fimmta sinn*. Sótt 3. janúar 2015 af <http://www.vinnumalastofnun.is/um-okkur/frettir/2014/04/atak-um-sumarstorf-fer-af-stad-i-fimmta-sinn>.
- Vinnumálastofnun (e. d.). *Starfsþjálfun*. Sótt 6. desember 2014 af <http://www.vinnumalastofnun.is/radgjof-og-urraedi/starfsthjalfunar-og-namstaekifaeri/starfstaeckifaeri/starfsthjalfun>.
- Wilson, J. (1995). Confused about careers? Ask Jack. *The Association for Computing Machinery Student Magazine*.
- Yukl, G. A. (1989). *Leadership in Organizations*. India: Pearson Education.

## 8 Viðauki I – Bréf til tilvonandi viðmælenda

Góðan dag,

Sandra Björg heiti ég og er nemandi í meistaranámi í mannauðsstjórnun í Háskóla Íslands. Nú vinn ég að lokaverkefni mínu sem fjallar um starfsþjálfun eða internship. Ég hef mikinn áhuga á að skoða tengsl háskólamenntunar við atvinnulífið og langar því að ræða við einstaklinga sem lokið hafa starfsþjálfun sem tengist námi þeirra. Helst vil ég ræða við einstaklinga sem sjálfir hafa valið að fara í starfsþjálfun, það er að segja að menntastofnunin hafi ekki gert kröfu um starfsnám til að nemendur geti útskrifast með háskólagráðu.

Í viðtölunum langar mig að heyra hverjar ástæður voru fyrir því að sóst var eftir því að komast í starfsnám, væntingarnar, upplifun og fleira í þeim dúr. Þess ber að geta að ég sækist ekki eftir upplýsingum um starfið sem slíkt og því ætti ekki að þurfa að koma til hagsmunaárekstrar við fyrirtækin eða stofnanirnar sem tóku á móti starfsnemanum.

Viðtölin munu fara fram á tímabilinu 17. október til 7. nóvember og áætlað er að hvert um sig verði um 45-60 mínútna langt. Óski viðmælendur eftir nafnleynd verður fyllsta trúnaðar gætt.

Ef þú hefur lokið við starfsnám og hefur áhuga á að taka þátt í þessari rannsókn með mér, máttu endilega hafa samband við mig á netfangið sandrabjorgs@gmail.com eða í síma 694-8845.

Með fyrirfram þökk og kveðju

Sandra Björg Stefánsdóttir

## 9 Viðauki II – Spurningalisti

1. Eins og þú veist þá langar mig til að einbeita mér að starfsnámi háskólanema. Gætir þú sagt mér aðeins frá því hvað varð til þess að þú sóttist eftir því að fara í starfsnám?
2. Hvernig barstu þig að eftir að ákvörðun um að fara í starfsnám var tekin?
3. Hverjar voru væntingar þínar til starfsnámsins áður en þú hófst störf?
4. Getur þú lýst fyrsta vinnudeginum í starfsnáminu fyrir mig?
5. Hvernig fannst þér vera haldið utan um þig og starf þitt að hálfu fyrirtækisins/stofnunarinnar?
6. Gætir þú sagt mér frá því hver upplifun þín var af þeim kröfum sem gerðar voru til þín á vinnustaðnum?
7. Hvernig fannst þér þú vera búinn undir lífið á atvinnumarkaði í námi þínu?
8. Hver var upplifun þín af starfsnáminu í heild sinni?
9. Fékkstu það út úr starfsnáminu sem þú hafðir fyrirfram vonast eftir?
10. Hvað fannst þér þú læra af því að fara í starfsnám?
11. Eftir á að hyggja, breyttist sýn þín á námið eða starfið við reynslu þína af starfsnáminu?
12. Myndir þú mæla með því að samnemendur þínir eða háskólanemendur almennt færu í starfsnám á meðan þeir stunda nám?
13. Mér sýnist við hafa farið yfir allar þær spurningar sem lagt var upp með er eitthvað sem þig langar til að bæta við í lokinn?