



HÁSKÓLI ÍSLANDS

Félags- og mannvísindadeild

MA-ritgerð
náms- og starfsráðgjöf

Starfsánægja náms- og starfsráðgjafa
í grunn- og framhaldsskólum
áhrifaþættir og ávinningur

Bryndís Jóna Jónsdóttir

júní 2009

Leiðbeinendur: Dr. Sif Einarsdóttir og Arney Einarsdóttir

Nemandi: Bryndís Jóna Jónsdóttir

Kennitala: 030871-3839

ÚTDRÁTTUR

Markmið þessarar rannsóknar er að skoða hvort náms- og starfsráðgjafar í grunn- og framhaldsskólum á Íslandi eru ánægðir í starfi. Mælitæki og líkan Evrópsku starfsánægjuvísitölunar (EEI), sem greinir almenna stöðu starfsánægju og hvatningar ásamt hollustu og tryggð starfsmanna, var notað. Einnig eru í líkaninu metnir sjö áhrifaþættir starfsánægju og hvatningar. Svör fengust frá 89 náms- og starfsráðgjöfum í grunn- og framhaldsskólum landsins eða 75% af þeim 119 sem í starfi eru. Starfsánægja, áhrifaþættir hennar, hollusta og tryggð náms- og starfsráðgjafa var borin saman við Íslensku starfsánægjuvísitöluna en hún byggir á svörum ríflega 3.300 aðila í fjölbreyttum starfsstéttum. Náms- og starfsráðgjafar virðast almennt vera ánægðir í starfi og er starfsánægjuvísitala þeirra heldur hærri Íslenska starfsánægjuvísitalan. Ekki kom fram munur á starfsánægju þeirra sem starfa í grunn- og framhaldsskólum. Munur kemur þó fram á hollustu og tryggð náms- og starfsráðgjafa eftir skólastigum. Náms- og starfsráðgjafar í framhaldsskólum meta tryggð sína herra en þeir sem starfa í grunnskólum, sem eru þá líklegri til að skipta um vinnustað en þeir sem starfa í framhaldsskólum. Þessi niðurstaða er áhyggjuefni en um leið sóknarfæri. Mikilvægt er að huga að því hvernig efla megi náms- og starfsráðgjafa almennt til frekari starfsþróunar en jafnframt að skoða starf og starfsskilyrði þeirra og þá ekki síst á grunnskólastigi.

ABSTRACT

The main purpose of this research is to explore the job-satisfaction it's influencing factors and consequences among career counselors in elementary/middle school and in upper secondary school in Iceland. The European Employee Index (EEI) survey and its model is used to evaluate global satisfaction as well as commitment and loyalty and seven work related factors considered to influence job-satisfaction. The survey was administered to all career counselors in elementary/middle school and upper secondary school in Iceland. 89 of them responded or 75%. Comparison was made between the career counselors to the Icelandic Employee Index, consisting of responses from over 3.300 individuals from the Icelandic job-marked. Career counselors working in these schools are more satisfied on their job than people in the job marked in general. There is also no difference between the job-satisfaction of those that work in elementary schools and upper secondary schools. However, counselors in upper secondary schools show more commitment and loyalty to their work and employer tan counselors in the elementary schools. This indicates that career counselors in elementary/middle schools are more likely to change their workplace. This is a matter of concern for their employers or an opportunity to improve their work conditions. It is important to offer counselors opportunities for job development and to look closely at their work condition especially of those that work in elementary/middle schools.

FORMÁLI

Ritgerð þessi er 30 ects eininga mastersverkefni í náms- og starfsráðgjöf við Háskóla Íslands. Megin tilgangur þessa verkefnis er að gera grein fyrir niðurstöðum rannsóknar á starfsánægju náms- og starfsráðgjafa í grunn- og framhaldsskólum landsins. Höfundur þessa verkefnis hefur starfað sem náms- og starfsráðgjafi í framhaldsskóla í sex ár og starfaði áður sem kennari í grunnskóla. Í dag starfar höfundur sem verkefnastjóri starfsmannamála í framhaldsskóla. Hugmyndin að þessu verkefni kviknaði við vangaveltur um gildi starfsánægju almennt og þá ekki síst á þessum skólastigum þar sem höfundur hefur starfað mestan hluta starfsævi sinnar. Umræður hafa verið uppi um það meðal náms- og starfsráðgjafa að ásókn væri í stöður í framhaldsskóla en síður í grunnskóla. Þar sem ekki liggja fyrir upplýsingar um stöðu þessara mála hér á landi taldi höfundur mikilvægt að fá þær fram. Þannig mætti stuðla ennfrekar að starfsánægju náms- og starfsráðgjafa og efla náms- og starfsráðgjöf í grunn- og framhaldsskólum landsins. Vonir eru bundnar til þess að niðurstöður rannsóknarinnar megi nýtast náms- og starfsráðgjöfum sjálfum, yfirvöldum menntamála, skólastjórnendum, skipuleggjendum náms í námsráðgjöf og öðrum þeim er koma að uppbyggingu náms- og starfsráðgjafar í landinu til að auka enn á fagþróun greinarinnar. Nemendum og öðrum ráðþegum til heilla.

Rannsókn þessi er unnin undir leiðsögn Dr. Sifjar Einarsdóttur og Arneyjar Einarsdóttur og eru þeim færðar bestu þakkir fyrir þolinmæði og góðar ábendingar. Eigendum fyrirtækisins HRM rannsóknir og ráðgjöf eru færðar bestu þakkir hjálpssemi og aðgengi að gögnum þeirra sem gerðu niðurstöður rannsóknarinnar verðmætari. Þeir námsráðgjafar sem lásu spurningalista yfir og komu með góðar ábendingar fá góðar þakkir sem og aðrir sem lásu verkefnið yfir. Þá er öllum þeim náms- og starfsráðgjöfum sem svöruðu könnuninn færðar bestu þakkir fyrir þeirra þátt sem skipti öllu máli. Fjölskylda mín og vinir eiga miklar þakkir skyldar fyrir stuðning sinn og hvatningu á meðan á þessu ferli stóð. Það á einkum við um eiginmann minn, Elís Þór Rafnsson sem með endalausri þolinmæði hvatti mig áfram og kom með góð ráð. Þá eiga börnin mín, Svanhvít Lilja, Ingi Rafn og Andri Fannar mikið hrós skilið fyrir að vera jafn frábær og þau eru. Þið gerðuð þetta mögulegt.

EFNISYFIRLIT

1. INNGANGUR	6
Staða og störf náms- og starfsráðgjafar í grunn- og framhaldsskólum.....	7
Fagþróun og sérfræðilekking náms- og starfsráðgjafa.....	7
Lög og reglugerðir um náms- og starfsráðgjöf í grunn- og framhaldsskólum.....	10
Starfsánægja, hollusta og tryggð.....	11
Mat á starfsánægju.....	15
Starfsánægja náms- og starfsráðgjafa.....	18
2. AÐFERÐ	22
Þátttakendur	22
Mælitækið	23
Framkvæmd	25
3. NIÐURSTÖÐUR	26
Starfsánægja náms- og starfsráðgjafa og íslensks vinnumarkaðar.....	26
Starfsánægja náms- og starfsráðgjafa í grunn- og framhaldsskólum.....	28
Starf og starfsskilyrði náms- og starfsráðgjafa í grunn- og framhaldsskólum.....	30
4. UMRÆÐUR	32
Starfsánægja náms- og starfsráðgjafa í grunn- og framhaldsskólum samanborin við starfsánægju á almennum vinnumarkaði	32
Starfsánægja náms- og starfsráðgjafa í grunn- og framhaldsskólum.....	37
5. LOKAORÐ	41
HEIMILDASKRÁ	43

YFIRLIT YFIR MYNDIR

Mynd 1.	Hackman og Oldham, 1980. Þýðing: Þórður S. Óskarsson	14
Mynd 2.	Evrópska starfsánægjuvísitalan	16
Mynd 3.	Starfsánægja, hollusta og tryggð náms- og starfsráðgjafa og íslensks vinnnumarkaðar.....	26
Mynd 4.	Áhrifapættir starfsánægju náms- og starfsráðgjafa og íslensks vinnnumarkaðar.....	27
Mynd 5.	Starfsánægja, hollusta og tryggð náms- og starfsráðgjafa eftir skólastigum	28
Mynd 6.	Áhrifapættir starfsánægju náms- og starfsráðgjafa í grunn- og framhaldsskólum	29
Mynd 7.	Þróun starfs, símenntun og verkefni.....	30
Mynd 8.	Hvert stefna þeir náms- og starfsráðgjafar sem vilja skipta um starf?	31

1. INNGANGUR

Saga náms- og starfsráðgjafa¹ á Íslandi er ung miðað við í mörgum öðrum löndum og hefur starf þeirra verið í örri þróun á umliðnum árum (Gerður G. Óskarsdóttir, 1990 og Menntamálaráðuneytið, 2007). Ýmsar rannsóknir hafa verið gerðar á störfum og starfsumhverfi náms- og starfsráðgjafar héraðs en lítið er vitað um hversu ánægðir náms- og starfsráðgjafar eru í starfi. Starfsánægja er talin tengjast mikilvægum þáttum eins og hversu vel starfsmaður stendur sig í starfi og hvort hann hugsar sér að skipta um starf (Riggio, 2008). Nýtilkomin lögverndun starfs og starfsheitis felur í sér ákveðin réttindi fyrir náms- og starfsráðgjafa en einnig skyldur (nr.35/2009). Skyldur til að sinna náms- og starfsráðgjöf af fagmennsku, þróa starfið og starfsaðferðir, ráðþegum til hagsbóta. Til að ráðgjafi geti sinnt starfi sínu af fagmennsku og alúð er mikilvægt að hann sé ánægður í starfi. Á þessum tímamótun í þróun starfsins er því mikilvægt að beina sjónum að náms- og starfsráðgjöfum sjálfum, hvaða þættir eru það sem skapa starfsánægju þeirra og hvetja þá í starfi?

Markmið þessarar rannsóknar er að kanna starfsánægju náms- og starfsráðgjafa í grunn- og framhaldsskólum landsins. Evrópska starfsánægjuvísitalan (EEI) er lögð til grundvallar í rannsókn þessari en mælitækið greinir almenna starfsánægju og hvatningu, tryggð og hollustu (Ennova A/S, 2008). Líkanið gefur einnig tækifæri til að skoða áhrifaþætti starfsánægju og byggir á sjö sértækum áhrifaþáttum starfsánægju og hvatningar (Arney Einarsdóttir, 2007). Mælitækið gerir okkur einnig kleift að skoða hvernig náms- og starfsráðgjafar koma út á þessum þáttum og bera þá saman við aðra á vinnumarkaði. Þá er ástæða til að skoða hvort greini á milli starfsánægju náms- og starfsráðgjafa eftir því hvort þeir starfi á grunn- eða framhaldsskólastigi þar sem lög og verkammar námsráðgjafa hafa fram til þessa verið með ólíkum hætti í grunn- og framhaldsskólum.

Niðurstöðum er ætlað að nýtast náms- og starfsráðgjöfum sjálfum, fagfélagi þeirra og skólafyrirvöldum. Þannig má styðja enn frekar við jákvæða starfsþróun náms- og starfsráðgjafa. Héraðs hefur starfsánægja náms- og starfsráðgjafa lítið verið skoðuð og því afar brýnt að fá fram gögn sem stutt geta við unga stétt í örri þróun. En byrjum á að skoða stöðu og störf náms- og starfsráðgjafa fram til þessa og átta okkur á þeim starfsskilyrðum sem þeir búa við í dag.

¹ Náms- og starfsráðgjafar er formlega starfsheitið, til samræmis við málhefð er einnig talað um námsráðgjafa og ráðgjafa hér eftir og þá vísað til náms- og starfsráðgjafa

Staða og störf náms- og starfsráðgjafar í grunn- og framhaldsskólum

Rekja má upphaf sögu náms- og starfsfræðslu í Evrópu og Norður Ameríku aftur um ríflega hundrað ár (Gerður G. Óskarsdóttir, 1990; Guðrún Friðgeirsdóttir, 1999). Á Íslandi fór þróunin hins vegar mun seinna af stað og hefur verið mikil á skömmum tíma (Menntamálaráðuneytið, 2007). Þrátt fyrir það er staðan sú í dag að við stöndum nágrannaþjóðum okkar langt að baki hvað varðar stefnu og framkvæmd náms- og starfsráðgjafar (Þingskjal 353, 2008-2009). Stétt náms- og starfsráðgjafa varð nýlega fullgild sérfræðistétt á Íslandi (Guðbjörg Sigurðardóttir, 2006) með tilkomu lögverndunar á starfsheiti hennar (nr.35/2009). Það er mikilvægt skref í fagþróun náms- og starfsráðgjafa en lög og reglugerðir sem í gildi eru hverju sinni setja þróun stéttar ákveðin mörk. Þessir þræðir spinna því saman þann vef sem umlykur starfið og þróun þess. Hér á eftir verður farið stuttlega yfir þessa þætti til að átta okkur á stöðunni í dag.

Fagþróun og sérfræðipækking náms- og starfsráðgjafa

Þróunin náms- og starfsráðgjafar og náms- og starfsfræðslu fór hægt af stað hér á landi. Fyrst í framhaldsskólum uppúr 1970 en mun síðar í grunnskólum eða í kringum 1990 (Menntamálaráðuneytið, 2007). Í upphafi voru aðeins örfáir menntaðir náms- og starfsráðgjafar enda ekki hægt að sækja menntun hérlendis í faginu (Guðrún Friðgeirsdóttir, 1999). Flestir þeir sem sinntu náms- og starfsráðgjöf á upphafsárunum voru með kennaramenntun. Stórt skref var því stigið í fagþróun stéttarinnar er Háskóli Íslands hóf að bjóða upp á heildstætt diplómanám árið 1990 (Guðbjörg Vilhjálmsdóttir, 1996). Metnaður hefur verið lagður í að byggja upp faglegan grunn námsráðgjafa og árið 2004 var byrjað bjóða uppá rannsóknarnám til MA gráðu. Þá er einnig hægt að sækja doktorsnám í faginu í dag (Háskóli Íslands (e.d.)). Árið 2004 höfðu um 160 nemendur útskrifast úr náminu og byggir sá fjöldi stoðir undir fagmennsku og sérfræðipækkingu stéttarinnar í heild. Þá gegnir Félag náms- og starfsráðgjafa (FNS) veigamiklu forystuhlutverki við fagþróun stéttarinnar meðal annars með því að bjóða uppá öflug endurmenntunarnámskeið (Sigrún Ágústsdóttir, 2007). Þau námskeið nýtast félagsmönnum til frekari þróunar í starfi en einnig til að stilla saman strengi stéttarinnar.

Félag náms- og starfsráðgjafa hefur staðið fyrir gerð starfslýsinga til að auðvelda náms- og starfsráðgjöfum að skapa sér verkamma (Starfslýsing FNS, (e.d.)). Í henni er starfsþáttum náms- og starfsráðgjafa skipt niður í þrjú undirsvið. Í fyrsta lagi ráðgjöf í námi og starfi svo sem ráðgjöf um vinnubrögð, persónuleg ráðgjöf og stuðningur ásamt hagsmunagæslu. Í öðru lagi ráðgjöf um náms- og starfsval svo sem áhugagreiningar, miðlun upplýsinga um mögulegt náms- og starfsval ásamt mati á náms- og starfsfærni. Í þriðja lagi þróunarverkefni svo sem skýrslugerð, kannanir og rannsóknir, viðhald fagþekkingar og samstarf við ýmsa sérfræðinga innan og utan skólans. Auk þess sinna námsráðgjafar í grunn- og framhaldsskólum gjarnan móttöku og kynningu fyrir nýnema, eru í samstarfi við foreldra og forráðamenn og sinna ýmsum öðrum verkefnum er lúta að eflingu á samstarfi heimilis og skóla. Þá hefur félagið staðið fyrir gerð siðareglna sem skapa mikilvægan grunn fyrir fagleg vinnubrögð stéttarinnar (Siðareglur FNS (e.d.)).

Hlutverk námsráðgjafa gagnvart ráðþegum sínum er óháð skólastigi. Það er fyrst og fremst að standa vörð um velferð nemenda skólans, vera trúnaðarmaður þeirra, veita upplýsingar um náms- og starfsleiðir, styrkja sjálfsþekkingu þeirra og persónulega og félagslega þróun (Guðrún Friðgeirsdóttir, 1999; Schmidt, 2003). Náms- og starfsráðgjöf er mjög persónuleg ráðgjöf og getur haft mikil áhrif á líf þess einstaklings sem hana sækir (Sharf, 2006). Því er mikilvægt að því starfi sé sinnt af alúð og að náms- og starfsráðgjafinn þekki sitt hlutverk, sinni starfsþróun sinni og meti starf sitt (Schmidt, 2003).

Guðbjörg Sigurðardóttir (2006) gerði rannsókn á fagþróun náms- og starfsráðgjafa, sérfræðiþekkingu þeirra og stöðu sem sérfræðihóps. Hennar niðurstöður sýna að náms- og starfsráðgjafar telja sérfræðiþekkingu sína fyrst og fremst felast í þekkingu á málefnum er lúta að náms- og starfsráðgjöf og náms- og starfsfræðslu. Þá segir Guðbjörg þá vera meðvitaða um sérfræðiþekkingu sína og það hvað megi betur fara þrátt fyrir að skilgreina þurfi betur starfssvið þeirra. Sú meðvitund er mikilvæg til að stuðla að frekari fagþróun. Guðbjörg segir stéttina hafa sértækan þekkingargrunn og mikill vilji sé innan hennar til að efla fagmennsku enn frekar.

Á þeim árum sem liðin eru frá því að fyrst var getið um náms- eða starfsráðgjöf í íslensku skólakerfi hefur ýmislegt breyst. Jákvætt viðhorf í garð stéttarinnar og aukinn skilningur á gildi faglegrar náms- og starfsráðgjafar hefur aukist jafnt og þétt. Stétt náms- og starfsráðgjafa er ekki lengur frumkvöðlastétt heldur hefur hún fest sig í sessi

og nýtur virðingar (Sigrún Ágústsdóttir, 2007). Samkvæmt upplýsingum frá Hagstofu Íslands (munnleg heimild, Haukur Pálsson, 18. febrúar 2009) þá voru námsráðgjafar starfandi í 75 af 174 grunnskólum landsins árið 2007 og stöðuhlutfallið frá 12% og upp í 100%. Í skólaskýrslum Sambands íslenskra sveitafélaga (Valgerður Ágústsdóttir, 2006, 2008) má sjá að námsráðgjöfum hafði fjölgað um 30 milli 2003 og til 2007 en þá voru þeir starfandi í 45 af 187 grunnskólum. Samkvæmt heimildum Hagstofu Íslands eru náms- og starfsráðgjafar eru starfandi í öllum 32 framhaldsskólum landsins (munnleg heimild, Konráð Ásgrímsson, 10. mars 2009). Þeir voru 51 árið 2007 og hafði fjölgað úr 32 frá því 1998. Á þessum tölum má sjá að mikil fjölgun hefur orðið á námsráðgjöfum og þá sérstaklega í grunnskólum á allra síðustu árum þó enn vanti námsráðgjafa í um 100 grunnskóla.

Fram kemur í handbók OECD (2004) um stefnumótun í náms- og starfsráðgjöf að stór þáttur í því að byggja upp fagmennsku í náms- og starfsráðgjöf er að allir þeir sem sinni henni hafi til þess sértæka fagþekkingu og menntun. Það var því mikið framfaraskref til aukinnar fagmennsku þegar lög um lögverndun starfsheitis náms- og starfsráðgjafa voru samþykkt á Alþingi nú á vordögum (lög nr.35/2009). Eins og fram kemur í greinargerð með lögunum er með lögverndun verið að tryggja ákveðin gæði þjónustu og fyrst og fremst verið að sinna hagsmunum ráðþega. Heill nemenda og þeirra er njóta þjónustu náms- og starfsráðgjafa er hér höfð að leiðarljósi en jafnframt verið að stuðla að faglegum vinnubrögðum. Í þessum orðum felast skyldur stéttarinnar um að stuðla að áframhaldandi fagþróun. Um leið ber hverjum og einum náms- og starfsráðgjafa að leitast við að efla starfsþróun sína og fagþróun líkt og fram kemur í siðareglum fagfélags þeirra (Siðareglur FNS (e.d.)).

Í þessu samhengi er vert að nefna að sú viðurkenning sem felst í faglegri ábyrgð með lögverndun getur haft jákvæð áhrif á starfsánægju náms- og starfsráðgjafa. Kenning Hackman og Oldham (1980) um starfsánægju og hvatningu er lögð til grundvallar í rannsókn þessari. Samkvæmt henni er viðurkenning á gildi og framlagi starfa einn af áhrifaþáttum starfsánægju. Þá er einnig tekið til þess að meðvitund starfsmannsins um gildi starfs hans og þeirra starfa sem hann sinnir skipti máli fyrir starfsánægju hans. Þannig að það hve náms- og starfsráðgjafar eru meðvitaðir um það hvar þeirra fagþekking liggur og að þeir hafi mikilvæga þekkingu fram að færa eykur líkur á starfsánægju þeirra.

Lög og reglugerðir um náms- og starfsráðgjöf í grunn- og framhaldsskólum

Eitt af því sem talið er að hafi áhrif á starfsánægju er hversu upplýstur starfsmaðurinn er um til hvers er ætlast af honum og í hverju starf hans felst (Hackman og Oldham, 1980; Ennova A/S, 2008). Náms- og starfsráðgjafar í grunn- og framhaldsskólum eru opinberir starfsmenn og starfa eftir þeim lögum og reglugerðum sem í gildi eru hverju sinni. Skoðum því hver staða verklýsinga þeirra er í grunn- og framhaldsskólalögum.

Eins og áður kom fram er fyrst getið um námsráðgjöf í lögum um menntaskóla frá árinu 1970 (nr.12/1970). Náms- og starfsráðgjöf er hins vegar ekki getið fyrir en í grunnskólalögum 1991 (49/1991). Með nýtilkomnum breytingum á grunn- og framhaldsskólalögum er ákvæði um að nemendur eigi rétt á að njóta náms- og starfsráðgjafar af aðilum sem uppfylla skilyrði laga um náms- og starfsráðgjafa (nr. 91/2008 og nr. 92/2008). Í reglugerð um starfslið framhaldsskóla frá 2007 (nr.1100/2007) er skýrt kveðið á um hvaða menntunarskilyrði náms- og starfsráðgjafi þurfi að uppfylla og hvaða skyldum hann hafi að gegna. Þá segir einnig í lögum um framhaldsskóla frá 2008 (nr. 92) að í skólanámskrá skuli markmið og stefna skólans á sviði náms- og starfsráðgjafar koma fram. Því má segja að skýrt sé kveðið á um hlutverk og starfssvið námsráðgjafa í framhaldsskólum.

Staðan er hins vegar ekki sú sama í grunnskólum. Ekki aðeins að það sé fyrst getið um námsráðgjafa í grunnskólalögum 20 árum síðar en í framhaldsskólum þá er enn í dag fátt sem segir til um hlutverk þeirra og verkamma ef frá er talin seta í nemendaverndarráði (nr. 91/2008). Það vekur athygli að í 12. grein grunnskólalaga er kveðið á um að kennarar og skólastjórar skuli eiga kost á reglulegri símenntun til að viðhalda fagþekkingu sinni en ekkert er minnst á aðra starfsmenn skólans svo sem náms- og starfsráðgjafa.

Fram kom í skýrslu nefndar um eflingu náms- og starfsráðgjafar í grunn- og framhaldsskólum að þörf væri á heildrænni áætlun um uppbyggingu og starf námsráðgjafa (Þingskjal 715, 2008-2009). Slík áætlun eykur líkur á að ráðgjafinn geti sinnt því sem til er ætlast af honum (Gysbers og Henderson, 2006). Skortur á stefnu og umgjörð leiði til þess að ráðgjöf verður ómarkvissari og hlutverk námsráðgjafa óljóst. En samkvæmt kenningu Hackman og Oldham (1980) getur þessi skortur á stefnu og skíru hlutverki komið niður á starfsánægju. Eins og fram hefur komið er stétt náms- og starfsráðgjafa ung og hefur þróast mjög hratt, sérstaklega í grunnskólum. Fagþróun þeirra hefur fleytt fram með tilkomu öflugss fagfélags og meistaranáms við Háskóla

Íslands. Námsráðgjafar eru meðvitaðir um á hvaða þáttum sérfræðipækning þeirra liggur (Guðbjörg Sigurðardóttir, 2006). Jafnframt gera þeir sér grein fyrir hvað megi betur fara og kynna þurfi hlutverk námsráðgjafa betur, bæði úti í samfélaginu og fyrir þeim sem að stéttinni koma.

Skýra þarf verkamma til að jafnvægi náist milli verkþátta og ráðþegum verði þannig tryggð sú ráðgjöf sem þeir eiga rétt á samkvæmt grunn- og framhaldsskólalögum. Þá hefur komið fram að með tilkomu lögverndunar er ríkari krafa um fag- og starfsþróun náms- og starfsráðgjafa. Fram kom í rannsókn Ingibjargar Jónu Þórisdóttur (2007) að lítið virðist vera unnið að markvissri starfsþróun námsráðgjafa í grunnskólum bæði að mati þeirra sjálfra og skólastjóra. Ekki liggja fyrir upplýsingar um þessa þætti í framhaldsskólum og því er nauðsynlegt að skoða þann þátt. Mikilvægt er í því samhengi að fá fram upplýsingar um hver staða starfsánægju náms- og starfsráðgjafa er. Hver er staða starfsánægju þeirra samanborið við aðrar stéttir? Er starfsánægja ráðgjafa í grunn- og framhaldsskólum sambærileg milli skólastiga þrátt fyrir að óskýrt er kveðið á hlutverk ráðgjafa í grunnskólum? Til að skoða það þurfum við að byrja á að átta okkur á því hvað felst í hugtakinu og hvers vegna starfsánægja er mikilvæg fyrir náms- og starfsráðgjafa.

Starfsánægja, hollusta og tryggð

Náms- og starfsráðgjafar vinna náið með fólki og eins og fram hefur komið er starf þeirra bæði fjölbreytt og krefjandi. Starfsstéttin er ung og vinnur ötult starf við að skapa sér sess bæði innan og utan skólakerfisins. Á þessum tímapunkti er mikilvægt er að skoða starfsánægju þeirra til að stuðla megi að frekari framþróun. Hér á eftir verður fjallað um starfsánægju, áhrifaþætti hennar og ávinning fyrir náms- og starfsráðgjafa. Kynnt er það mælitæki sem beitt er í rannsókn þessari og farið yfir niðurstöður rannsókna sem verða til samanburðar í rannsókn á starfsánægju náms- og starfsráðgjafa.

Starfsánægja er það hugtak vinnusálfræðinnar sem hefur fengið hvað mesta athygli undanfarna áratugi (Spector, 2003). Ein helsta ástæða þess eru þau tengsl sem talin eru vera á milli starfsánægju starfsfólks og frammistöðu þess í starfi ásamt vilja til að vera áfram við störf hjá fyrirtækinu (Fincham og Rhodes, 1999). Segja má því að áherslan á starfsánægju sé sprottin út frá hagnaðarvon fyrirtækja.

Starfsánægja hefur gjarnan verið skilgreind sem viðhorf einstaklings gagnvart starfi sínu (Zinn, 2008). Starfsánægja endurspeglar hvernig fólk upplifir starf sitt í

heild en einnig hinar ýmsu hliðar þess, jákvæðar og neikvæðar (Spector, 2003). Því má segja að starfsánægja vísi til viðhorfa og tilfinninga einstaklingsins til starfs hans.

Hugtakið hollusta (*commitment*) vísa einnig til tilfinninga starfsmannsins en gagnvart fyrirtækinu frekar en starfinu. Hollusta og starfsánægja eru náskyld hugtök og hafa fjölmargar rannsóknir sýnt fram á tengsl á milli þeirra (Riggio, 2008). Ekki eru allir fræðimenn á einu máli um hvernig beri að skilgreina hugtakið hollusta, hvort það vísi til viðhorfa eða hegðunar eða jafnvel hvort tveggja. Porter, Steers, Mowday og Boulian (1974) skilgreindu hollustu sem viðhorf starfsmanna til markmiða og gilda fyrirtækis, vilja til að leggja á sig fyrir fyrirtækið og löngun þeirra til að starfa áfram hjá fyrirtækinu (í Riggio, 2008). Þá eru aðrir sem vilja skilgreina hollustu í tvo þætti, hollustu og tryggð (*loyalty*) (Arney Einarsdóttir, 2007). Hollusta vísar þá til þess hve viljugur einstaklingur er til að leggja af mörkum til fyrirtækis en tryggð meira til þess hvort hann vilji starfa áfram hjá því. Ánægðir starfsmenn eru ekki eins líklegir til að vilja skipta um vinnu og þeir sem eru óánægðir (Riggio, 2008; Spector, 2003). Út frá því sjónarmiði má því segja að hollusta og tryggð sé ávinningur starfsánægju.

Kenningar um starfsánægju eiga rætur sínar að rekja allt til upphafs 20. aldar. Þá byrjuðu fræðimenn að velta fyrir sér hvað væri hægt að gera til að hámarka hagnað fyrirtækja (Champoux, 2003). Frederick W. Taylor var frumkvöðull á þessu sviði en samkvæmt hans kenningu eru peningar og önnur efnisleg umbun drifkraftar þeirrar hvatningar sem fær starfsfólk til að standa sig vel. Lengi vel voru þessi sjónarmið ríkjandi en smátt og smátt fóru fræðimenn á þessu sviði að beina athygli sinni að félagslegum þáttum og andrúmslofti. Sú þróun var að mestu tilkomin vegna svokallaðrar Hawthorne rannsóknar sem gerð var á fjórða áratug síðustu aldar (Hackman og Oldham, 1980). Á undanförunum áratugum hefur áhersla hins vegar færst yfir á að skoða starfsmanninn sjálfan og eiginleika hans í tengslum við starfsánægju (Ásta Bjarnadóttir, 2000).

Fjölmargar og ólíkar hugmyndir eru um hvað hvetji einstaklinga og skapi starfsánægju þeirra (Kinicki og Kreitner, 2008). Dæmi um kenningar eru þarfakenningar, en þær skýra starfsánægju með því að ef starfsmaður fái uppfylltar ákveðnar einstaklingsbundnar þarfir (*need fulfillment*) svo sem þörf fyrir völd, þá sé hann ánægður í vinnu. Þá eru kenningar sem skýra starfsánægju með því að ef jafnræðis (*equity*) sé gætt og starfsmaður upplifi að hann sé meðhöndlaðir af sanngirni og jafnrétti þá auki það á ánægju hans í starfi. Einnig má nefna að starfsánægja hefur

verið skýrð með væntingum starfsmanns (*expectancy*). Ef væntingar starfsmannsins eru í samræmi við það sem hann uppsker frá vinnunni þá aukist líkur á starfsánægju hans. Þannig að starfsmaðurinn væntir, gerir ráð fyrir eða gerir sér vonir um að eitthvað fylgi í kjölfarið á því sem hann velur að gera (Riggio, 2008).

Sú kenningarlega nálgun sem orðið hefur fyrir valinu í rannsókn á náms- og starfsráðgjöfum skoðar áhrif inntaks og eðlis starfa á starfsánægju. Það er starfshönnunarkenning Hackman og Oldham (*job characteristics model*) (Champoux, 2003; Hackman 1991; Hackman og Oldham, 1980). Sú kenning beinir sjónum að þeim tækifærum og áskorunum sem starfið felur í sér. Kenning þeirra Hackman og Oldham felur í sér mikilvægi þess að störf séu hönnuð með það í huga að vera ánægjuvekjandi fyrir starfsmenn (Spector, 1997; Luthans og Kreitner, 1985). Starf náms- og starfsráðgjafa er fjölbreytt, felur sér nýjar áskoranir á degi hverjum og er í sífelldri þróun.

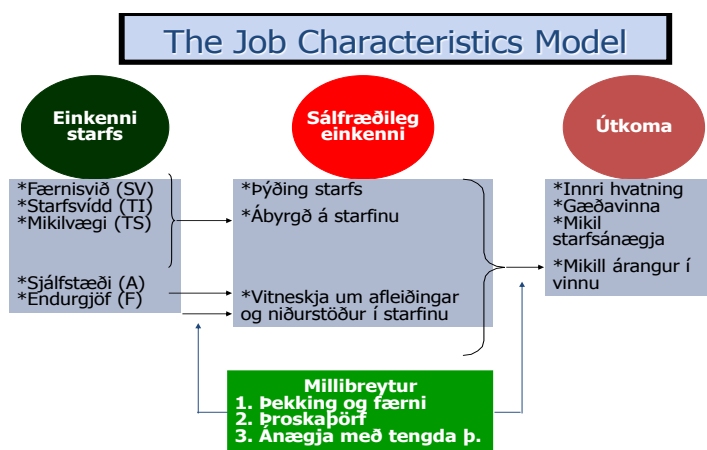
Niðurstöður rannsókna á starfi og starfsskilyrðum náms- og starfsráðgjafa gefa skýra vísbendingu um að á degi hverjum séu þeir að bregðast við mörgum ólíkum þáttum, má þar nefna hvatningu í námi, eineltismál, geðræn mál og barnaverndarmál (Edda Björk Viðarsdóttir, 2004; Guðbjörg Sigurðardóttir, 2006). Það komi niður á öðrum þáttum í starfinu sem þeir telja mikilvægt að sinna, svo sem þáttum á þeirra sérsviði, náms- og starfsfræðslu og ráðgjöf (Sigríður Dís Gunnarsdóttir, 2006; Sigurbjörg J. Helgadóttir, 2006). Stéttin er ung og enn að móta fagleg vinnubrögð. Starfsþróun er því sérstaklega mikilvæg og námsráðgjafar eru meðvitaðir um að bæta þurfi ýmislegt í starfi þeirra (Guðbjörg Sigurðardóttir, 2006) líkt og fram kom í kaflanum hér að framan. Með starfsþróun er í raun átt við allar aðgerðir til að auka getu, færni og áhuga starfsmanna (Björn Filippusson, Gylfi Dalman og Ingrid Kulman, 2005). Tækifæri til starfsþróunar stuðla að aukinni hæfni starfsmanna og getur haft mikil áhrif á starfsánægju. Markviss starfsþróun gæti því stutt við námsráðgjafa í því ferli að bæta það sem betur má fara. Þannig verða þeir hæfari til að sinna starfi sínu en jafnframt aukið á starfsánægju þeirra. En til að vita hvað þurfi að bæta og til að styðja við starfsþróun náms- og starfsráðgjafa þá er mikilvægt að átta sig á starfi og starfsskilyrðum þeirra. Skoðum starfshönnunarkenningu Hackman og Oldham nánar og hvernig hún getur átt við starf náms- og starfsráðgjafa.

Kenningin kom fram á áttunda áratug síðustu aldar (Hackman og Oldham, 1980). Þrátt fyrir að hún sé komin til ára sinna er hún enn í fullu gildi og fjölmargar rannsóknir sem styðja kenninguna (Champoux, 2003; Fincham og Rhodes, 1999). Kenningin tekur bæði til þátta í fari starfsmannsins sem og starfsins sjálfs.

Starfsánægja er byggð á tilfinningu starfsmanns fyrir mikilvægi þeirra verkefna sem hann leysir af hendi. Þeir félagar telja lyklatríði í góðri afkomu fyrirtækis vera samræmi (*fit*) á milli starfsmanns og þess starfs sem hann sinnir. Með því að greina niður ákveðna þætti í starfinu er hægt að skoða hvernig þeir hafa áhrif á starfsmanninn. Starfsánægja er ávinningur þess að starfsfólk fái nægilega mikla ögrun, hvatningu og endurgjöf í starfi.

Þrjú sálfræðileg einkenni hafa afgerandi áhrif á innri hvatningu einstaklingsins. Þau eru; að starfsmaður upplifi að starf hans skipti máli, að hann beri ábyrgð og hann fái vitneskju um að starf hans skili árangri. Ef starfið uppfyllir þessi skilyrði í huga starfsmannsins þá leiðir það til innri hvatningar, árangurs, gæða í vinnu og starfsánægju. Sú innri hvatning sem næst fram með þessum hætti er mun dýpri og ber meiri árangur en nokkur ytri hvatning (Hackman, 1991).

Samkvæmt kenningu Hackman og Oldham (1980) þarf starf að uppfylla fimm megin skilyrði til að hægt sé að ná fram svo öflugri innri hvatningu. Starfsmaðurinn þarf að upplifa að starf hans skipti máli en það fæst með því að; starfið reyni á fjölbreytta hæfni þess sem því sinnir (*skill variety*), starfið taki til margra þátta í verkferlinu (*task identity*) og að hann finni að starf hans hafi áhrif (*task significance*). Til að starfsmaður finni til ábyrgðartilfinningar gagnvart starfinu þarf það að fela í sér sjálfstæð vinnubrögð (*autonomy*) og þá skiptir máli að starfsmaðurinn fái endurgjöf á starf sitt (*job feedback*). Mikilvægur þáttur í líkani þeirra félaga um einkenni starfa eru þeir hvataþættir sem eru bundnir við einstaklinginn sjálfan, þekkingu hans og færni, þörf fyrir vöxt og hversu ánægður hann er með innihald starfsins (*context satisfaction*).



Mynd 1. Hackman og Oldham, 1980. Þýðing: Þórður S. Óskarsson

Mynd eitt sýnir hvernig þessir þættir spila saman og ef vel tekst til leiða af sér innri hvatningu, gæði í vinnu, starfsánægju og árangur. Helstu ástæður fyrir því að þessi kenningarammi er hafður til hliðsjónar er að hann fellur vel að þeim eiginleikum sem starf ráðgjafans felur í sér. Náms- og starfsráðgjafar vinna mikið sjálfstætt og það reynir á þroska þeirra og hæfni í öllum þeim mannlegu samskiptum sem felast í ráðgjafastarfinu. Þá bera náms- og starfsráðgjafar ábyrgð í starfi og eru í nánu samstarfi við yfirmenn sína. Því er hægt að spyrja: eru einkenni starfa námsráðgjafa með þeim hætti að útkoman verði ásættanleg til að þeir verði ánægðir í starfi? Ef ekki þá þarf að skoða aðra þætti sem geta haft áhrif. Skoðum næst hvernig starfsánægja er metin og hvernig líkön í þessum anda eru notuð til að rannsaka og bæta starfsánægju.

Mat á starfsánægju

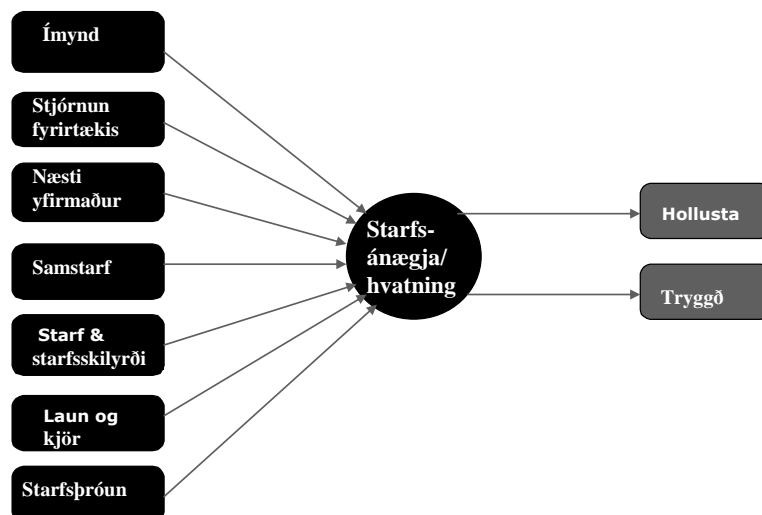
Starfsánægja er ýmist metin sem heildarstarfsánægja (*global approach*) eða með því að fá fram viðhorf til sértækra þátta (*facet approach*) sem taldir eru hafa áhrif á starfsánægju (Riggio, 2008). Þegar heildarstarfsánægja er skoðuð er starfsfólk beðið um að meta starfsánægju sína, þ.e. hversu ánægt er það með starf sitt. En þegar viðhorf til áhrifaþátta er metið eru spurningar fleiri og mælt hversu ánægður eða óánægður starfsmaðurinn er með þá þætti. Þá er starfsfólk spurt hversu ánægt það er með þætti eins og laun, starfsskilyrði, samstarf og stjórnun svo dæmi séu tekin. Sú leið gefur möguleika á að greina ánægju á hverjum þættir fyrir sig.

Eins og fram hefur komið byggir hugsmíðin starfsánægja á viðhorfum og tilfinningum einstaklings til starfsins (Spector, 2003; Zinn, 2008). Vandasamt getur verið að mæla viðhorf og tilfinningar (Riggio, 2008). Hafa þarf því í huga þegar niðurstöður eru túlkaðar að um sjálfsmat er að ræða og ekki er alltaf víst að matið nái að endurspeglar raunverulegum viðhorf starfsmannsins að fullu. Huga þarf vel að þeim mælitækjum sem valin eru og skiptir miklu að mælitækið sé áreiðanlegt og réttmætt.

Fjölmörg mælitæki hafa verið þróuð til að mæla starfsánægju og mæla þau ýmist heildarstarfsánægju eða sértæka áhrifaþætti hennar (Spector, 2003). Má þar til dæmis nefna *Job in General Scale* (JIG) sem er mælitæki sem mælir heildarstarfsánægju og *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) sem mælir hins vegar viðhorf til sértækra þátta. Svarendur MSQ eru beðnir um að meta hversu vel þeim líkar við 20 undirþætti. Þá má einnig nefna *Job Descriptive Index* (JDI) sem mælir fimm þætti starfsánægju. Þessi mælitæki hafa náð mikilli útbreiðslu og fjölmargar rannsóknir styðja áreiðanleika þeirra og réttmæti (Riggio, 2008).

Það mælitæki sem varð hins vegar fyrir valinu í þessari rannsókn er Evrópska starfsánægjuvísitalan (EEI). Mælitæki þetta er upprunnið í Danmörku og var fyrst notað þar árið 2000. Notkun þess hefur breiðst út um Skandinavíu og síðar um Evrópu og raunar víðar (Ennova A/S, 2008). EEI mælir starfsánægju bæði heildrænt (*global approach*) og sértæka þætti hennar (*facet approach*), ásamt því að mæla ávinning starfsánægju, hollustu og tryggð. Helsta ástæða þess að þetta mælitæki varð fyrir valinu er að það fellur vel að þeim kenningaramma sem lagður er hér til grundvallar og gefur tækifæri til samanburðar. Samanburður starfsánægju náms- og starfsráðgjafa við aðrar stéttir er lykilatriði þar sem þeirra niðurstöður hafa litla merkingu án þess að vera settar í samhengi við aðrar niðurstöður.

EEI byggir á formgerðarlíkani sem lýsir orsakasamhengi og samanstendur af sjö áhrifaþáttum starfsánægju og hvatningar (Arney Einarsdóttir, 2007). Þessir sjö þættir eru: *ímynd*, *stjórnun*, *næsti yfirmaður*, *samstarf*, *starf og starfsskilyrði*, *laun og kjör* ásamt *starfsþróun*. Þá mælir líkanið einnig almenna starfsánægju og ávinning hennar sem eru þættirnir hollusta og tryggð starfsmanna. EEI mælir því í raun 10 þætti og á bak við hvern þátt eru tvær til fjórar spurningar en mælitækið samanstendur af 31 spurningu. Þessum þáttum og spurningum að baki þeim er nánar gerð skil í kafla 2.2 sem fjallar um mælitækið.



Mynd 2. Evrópska starfsánægjuvísitalan

Mælitækið er í dag notað til að mæla starfsánægju og hvatningu í mörgum af stærstu fyrirtækjum Norður-Evrópu og nær úrtakskönnun sem framkvæmd er árlega til

200.000 starfsmanna (Ennova A/S, 2008). EEI er vísitöluönnun og markmiðið með vísitöluinni er að skapa grundvöll til að meta og bera saman starfsánægju milli landa og atvinnugreina (Arney Einarsdóttir, 2004). Hér verður þó ekki farið út í samanburð milli landa heldur eingöngu milli náms- og starfsráðgjafa hér á landi og samanburðarhóps sem byggður er upp hér á landi með Íslensku starfsánægjuvísitöluinni. Hún byggir á gögnum úr mælingum í íslenskum fyrirtækjum og stofnunum.

Í rannsókn Arneyjar Einarsdóttur á próffræðilegum gæðum EEI kom í ljós að mælitækið er bæði réttmætt og áreiðanlegt tæki til að mæla starfsánægju og hvatningu í íslensku starfsumhverfi (Arney Einarsdóttir, 2007). Fyrirtækið HRM rannsóknir og ráðgjöf eru leyfishafar fyrir EEI mælitækið héraðs og hafa gefið leyfi sitt fyrir notkun á Evrópsku starfsánægjuvísitöluinni í þessari rannsókn. Það er mikilvægt fyrir rannsókn sem þessa að geta byggt á eins tryggju mælitæki og unnt er en einnig gegnir samanburður lykilhlotverki.

Arney Einarsdóttir (2007) rannsakaði áhrifavalda starfsánægju og hvatningar hér á landi með EEI. Hún skoðaði m.a. hvert væri hlutfallslegt vægi áhrifaþátta starfsánægju á Íslandi. Áhrifaþátturinn starf og starfsskilyrði hefur hlutfallslega mest áhrif á starfsánægju hér á landi eða 35%. Ímynd er með 20% vægi og starfsþróun með 18% vægi. Þar á eftir koma þættirnir laun og launakjör með 11% og samstarf með 10%. Þá kemur á óvart að þátturinn stjórnun virðist ekki hafa áhrif hér á landi og næsti yfirmaður hafði aðeins 6% vægi. Þegar þessar niðurstöður eru settar í samhengi við vægi áhrifaþátta á Norðurlöndum kemur í ljós ákveðinn menningarlegur munur. Þrátt fyrir að norrænar þjóðir séu sagðar líkar þá greinir á milli vægi áhrifaþátta, aðeins starfsþróun hefur svipað vægi á Íslandi og hinum Norðurlöndunum (Arney Einarsdóttir, 2007). Það er því ákaflega mikilvægt að hafa niðurstöður sem byggja á íslenskum raunveruleika þegar bera á saman starfsánægju og hvatningu starfsstétta.

Niðurstöður Arneyjar Einarsdóttur (2007) um hlutfallett vægi áhrifavalda starfsánægju og hvatningar verða hafðir til hliðsjónar þegar niðurstöður á mati á starfsánægju náms- og starfsráðgjafa verða túlkaðar í umræðukaflanum hér á eftir. Það mat byggir þó á meðaltalstölum en upplýsingar um hlutfallslegt vægi gefur tækifæri til frekari skýringa á niðurstöðum.

Starfsánægja náms- og starfsráðgjafa

Starfsánægja hefur verið mikið rannsökuð á undanförunum áratugum og er lykilhugtak í vinnusálfræði (Spector, 2003). Þrátt fyrir það virðast afar fáar rannsóknir vera til á starfsánægju náms- og starfsráðgjafa (Baggerly og Osborn, 2006). Í rannsókn sem gerð var í Flórídafylki í Bandaríkjunum er hún þó skoðuð. Rannsóknin náði til ráðgjafa á þremur skólastigum og virðast námsráðgjafar á umræddu svæði vera almennt ánægðir í starfi. Það sýndi sig að tengsl eru á milli þess hve skýran verkamma námsráðgjafarnir hafa og hversu ánægðir þeir eru í vinnu. Þá komu einnig fram jákvæð tengsl milli starfsánægju og þess hve líklegir námsráðgjafar eru til að vilja skipta um vinnu.

Hér á landi hefur starfsánægja þessa hóps ekki verið skoðuð sérstaklega en þó hafa komið fram vísbendingar um almenna starfsánægju þeirra í rannsóknum tengdum öðrum þáttum (Capacent Gallup 2007; Ingibjörg Jóna Þórisdóttir, 2007; Jóhanna Bryndís Helgadóttir, Sigríður Birna Bragadóttir og Sigurbjörg Kristjánsdóttir, 2002).

Í þeim rannsóknum sem gerðar hafa verið á störfum og starfsumhverfi náms- og starfsráðgjafa kemur fram ákveðinn samhljómur. Svo virðist sem ítrekað komi fram að ójafnvægi ríki á milli verkþátta (Edda Björk Viðarsdóttir, 2004; Guðbjörg Sigurðardóttir, 2006; Ingibjörg Jóna Þórsdóttir, 2007; Jóhanna Bryndís Helgadóttir og fleiri, 2002; Sigríður Dís Gunnarsdóttir, 2006). Í þeim eru dregnar fram sterkar vísbendingar um að of hátt hlutfall vinnutíma náms- og starfsráðgjafa fari í ráðgjöf við persónuleg og félagsleg mál nemenda. Það komi niður á öðrum verkþáttum s.s. náms- og starfsfræðslu og náms- og starfsráðgjöf. En eins og fyrr greinir þá eru það sérfræðisvið náms- og starfsráðgjafar (Guðbjörg Sigurðardóttir, 2006). Í þessu samhengi er vísað til þess að það skorti á skýran verkamma frá stjórnvöldum. Slíkur verkammur gæti hjálpað náms- og starfsráðgjöfum við að stýra vinnutíma sínum þannig að öllum þáttum sé sinnt líkt og fram kom í kafla hér að framan (Þingskjal 715, 2008-2009). Það er því spurning hvort skortur á skýrum verkefnum hafi neikvæð áhrif á starfsánægju náms- og starfsráðgjafa líkt og fram kom í rannsókn Baggerly og Osborn (2006).

Í rannsókn Jóhönnu Bryndísar Helgadóttur og félagar (2002) á stöðu, starfi og stefnu náms- og starfsráðgjafa var m.a. spurt hvaða þættir veiti ánægju í starfi. Þættirnir sýnilegur árangur, fagmannleg vinnubrögð, gott samband við samstarfsfólk, að vinna með fólki og láta gott af sér leiða voru oftast nefndir. Séu þessar niðurstöður

skoðaðar í ljósi starfshönnunarkenningarinnar (Hackman og Oldham, 1980) má ætla að starf náms- og starfsráðgjafa uppfylli að minnsta kosti flest skilyrði góðrar hönnunar svo sem endurgjöf á starfið og tækifæri til að þroskast í starfi. Þannig má leiða líkur að því að náms- og starfsráðgjafar upplifi innri hvatningu. Í því samhengi má ætla að náms- og starfsráðgjafar séu almennt ánægðir í vinnu en spurning hvaða áhrif óskýr verkrammi hefur þar á?

Náms- og starfsráðgjafar í grunn- og framhaldsskólum teljast til opinberra starfsmanna en fjölmargar rannsóknir hafa verið gerðar til að bera saman vinnuumhverfi starfsfólks í einkafyrirtækjum og hjá hinu opinbera. Boyne (2002) gerði samanburð á 34 rannsóknum á þessu sviði sem gerðar voru í Bandaríkjunum, Evrópu og Ástralíu. Í þeirri samantekt er dregið í efa að munur sé á starfsánægju þessara hópa. Sömu niðurstöður hafa komið fram í rannsóknum hérlendis (Hlín Kristbergsdóttir, Leifur Geir Hafsteinsson og Arney Einarsdóttir, 2008). Hins vegar sýndu ofangreindar rannsóknir að starfsmenn einkafyrirtækja hefðu tilhneigingu til að vera hollari fyrirtækjum sínum en opinberir starfsmenn.

Hérlendis hafa tengsl lýðfræðilegra þátta við starfsánægju verið skoðuð með EEI (Arney Einarsdóttir og Sigríður Þrúður Stefánsdóttir, 2008). Með lýðfræðilegum þáttum er átt við hvort þættir eins og kyn, aldur og menntun hafi áhrif á starfsánægju. Ekki kemur fram munur á milli kynja hvað varðar starfsánægju. Hins vegar kemur fram munur þegar skoðaðar eru niðurstöður einstaka áhrifaþátta starfsánægju. Konur meta ímynd hærra en karlar, þeir meta hins vegar starfsþróun hærra. Þá meta konur eigin hollustu hærra en karlar. Rannsóknir hérlendis styðja þá niðurstöðu að ekki greini á milli kynja hvað varðar starfsánægju (Capacent Gallup, 2007; Ómar H. Kristmundsson, 2007). Þá koma ekki fram tengsl milli menntunar og starfsánægju hérlendis en ýmsar erlendar rannsóknir hafa sýnt að með aukinni menntun minnki líkur á starfsánægju (Arney Einarsdóttir og Sigríður Þrúður Stefánsdóttir, 2008; Eskildsen, Kristensen og Westlund, 2004; Sousa-Poza og Sousa-Poza 2000). Línuleg tengsl koma fram á milli aldurs og starfsánægju, það er að með hækkandi aldri eykst starfsánægja (Arney Einarsdóttir og Sigríður Þrúður Stefánsdóttir, 2008). Þau tengsl hafa einnig komið fram í rannsóknum hérlendis og á Norðurlöndum (Ómar H. Kristmundsson, 2007; Eskildsen, Kristensen og Westlund, 2004). Út frá þessum niðurstöðum má ætla að það hafi ekki áhrif á starfsánægju náms- og starfsráðgjafa þó

að um kvennastétt sé að ræða². Hins vegar vakna upp spurningar um hvernig náms- og starfsráðgjafar meta áhrifaþætti starfsánægju samanborið við almennan vinnumarkað?

Fram hefur komið að starfsánægja hefur jákvæð tengsl við hollustu og tryggð starfsmanna (Riggio, 2008) og mælir EEI þá þætti sérstakleg (Arney Einaradóttir, 2007; Ennova A/S, 2008). Í framangreindri rannsókn Baggerly og Osborn (2006) meðal námsráðgjafa í Flórídafylki koma fram tengsl sem sýna að ánægðir starfsmenn eru ólíklegri til að hætta í starfi en óánægðir. Slík tengsl hafa einnig komið fram í rannsóknum héraendis bæði meðal ríkisstarfsmanna almennt sem og meðal framhaldsskólakennara (Ólafur Jónsson, 2007; Ómar H. Kristmundsson, 2007).

Fræðimenn hafa beint sjónum sínum að fyrirætlunum starfsmanna um að skipta um starf til að átta sig á hvaða áhrifaþættir komi þar til (Riggio, 2008). Beinn og óbeinn fjárhagslegur ávinningur fyrirtækja af því að halda starfsmannaveltu innan ákveðinna marka getur verið mikill (Lambert og Hogan, 2008). Beinn kostnaður felst m.a. í því að ráða og þjálfa upp nýtt starfsfólk, manna stöður tímabundið og yfirmenn þurfa að taka frá tíma til að sinna tengdum þáttum. Óbeinn kostnaður getur hins vegar m.a. falist í auknu álagi á aðra starfsmenn, breytingu á vinnustaðamenningu og fleiri óreyndum starfsmönnum.

Á framangreindu má sjá að fjölmargar vísbendingar eru um að ánægðir starfsmenn sýni fyrirtæki sínu hollustu og tryggð og eru því ólíklegir til að hætta í starfi. Það undirstrikar mikilvægi þess að kanna starfsánægju og fá þannig fram verðmætar upplýsingar sem leitt geta til umbóta og dregið þannig úr líkum á að starfsmaður hætti.

Hvað varðar störf náms- og starfsráðgjafa í grunn- og framhaldsskólum skiptir hollusta og tryggð þeirra miklu máli. Starfið byggir oftast en ekki á tengslum við ráðþega og samstarfsfólk. Ef starfsmannavelta er mikil getur dýrmæt reynsla og tími farið forgörðum á meðan nýr starfsmaður er að koma sér inn í starfið. Það eru því verðmætar upplýsingar fyrir stjórnendur skóla að fá fram vísbendingar um hollustu og tryggð náms- og starfsráðgjafa. Með mælingu á starfsánægju með EEI koma fram hagnýtar upplýsingar varðandi starfsánægju og ávinning hennar, hollustu og tryggð starfsmanna (Ennova A/S, 2008). Með því að fá þær upplýsingar fram er mögulegt að

² Þýði þessarar rannsóknar eru 119 náms- og starfsráðgjafar í grunn- og framhaldsskólum, þar af eru 8 karlmenn.

forgangsraða umbótum, auka á starfsánægju og draga þannig úr líkum á að starfsmaður hætti.

Fjölmargar mikilvægar spurningar vakna því varðandi stöðu og störf náms- og starfsráðgjafa og starfsánægju þeirra. Eru náms- og starfsráðgjafar ánægðir í starfi samanborið við almennan vinnumarkað? Greinir á milli starfsánægju námsráðgjafa eftir því hvort þeir starfa í grunn- eða framhaldsskóla? Hvaða þætti þarf að bæta í starfsumhverfi þeirra til að auka starfsánægju þeirra? Sýna þeir hollustu og tryggð við vinnustað sinn? Fá þeir upplýsingar um að starf þeirra skipti máli? Gefur starfið þeim tækifæri til persónulegs þroska og starfsþróunar? Eru laun og kjör þeirra í samræmi við þær væntingar sem þeir hafa? Hvað með aðra áhrifaþætti eins og samstarf við yfirmenn og annað samstarfsfólk? Svo mætti lengi telja en hér er látið nægja að draga saman í tvær neðangreindar rannsóknarspurningar. Við þessum spurningum er mikilvægt að fá svör svo þeir ráðgjafar sem hafa aflað sér reynslu og þekkingar hverfi ekki af vettvangi heldur haldi áfram að byggja upp faglegt starf í grunn- og framhaldsskólum landsins. Ávinningurinn er umtalsverður fyrir ráðþega þeirra, stjórnendur skólamála og náms- og starfsráðgjafa sjálfa.

Í þessari rannsókn verður leitað svara við eftirfarandi spurningum:

1. Er munur á starfsánægju, áhrifaþáttum hennar og ávinningi á milli náms- og starfsráðgjafa í grunn- og framhaldsskólum og almenns vinnumarkaðar?
2. Er munur á starfsánægju, áhrifaþáttum hennar og ávinningi á milli náms- og starfsráðgjafa á milli grunn- og framhaldsskóla?

2. AÐFERÐ

Tilgangur þessarar rannsóknar er að finna út hversu ánægðir náms- og starfsráðgjafar í grunn- og framhaldsskólum eru í starfi og hvort þeir greini sig frá öðrum stéttum. Þá er skoðað hvort munur er á starfsánægju eftir því hvort náms- og starfsráðgjafar starfa í grunn- eða framhaldsskóla. Með því að bera saman niðurstöður áhrifaþátta starfsánægju við aðrar stéttir má forgangsraða því sem betur má fara varðandi starf og starfsumhverfi náms- og starfsráðgjafa. Einnig er leitað eftir upplýsingum um hollustu og tryggt náms- og starfsráðgjafa í grunn- og framhaldsskólum.

Þátttakendur

Í rannsókn þessari er metin starfsánægja hjá starfandi náms- og starfsráðgjöfum. Ekki var um úrtak að ræða heldur voru allir sem tilheyra skilgreindu þýði, starfandi náms- og starfsráðgjafar í grunn- og framhaldsskólum valdir til þátttöku. Sendur var rafrænn spurningalisti til þátttakenda, samtals voru þeir 119 og svöruðu 89 þeirra eða 75%. Þar af voru 66 starfandi í grunnskólum og svöruðu 83% þeirra, í framhaldsskólum starfa 54 og svöruðu 61% þeirra. Stétt náms- og starfsráðgjafa er að stórum hluta skipuð konum og endurspegladist það í kynjasamsetningu þýðis, en af 119 einstaklingum eru 111 konur og átta karlmenn.

Netfangalistinn var fenginn úr félagaskrá Félags náms- og starfsráðgjafa. Þar sem slík félagaskrá býr ekki alltaf yfir nýjustu upplýsingum þá voru bornir saman listar af skólum við umræddan netfangalista. Ef eitthvað óeðlilegt kom upp (svo sem tvö netföng á sama grunnskóla) þá var farið inn á heimasíður skólanna og/eða hringt í þá til að tryggja að sent væri á rétt netfang. Ef miðað er út frá tölum Hagstofu Íslands (munnleg heimild, Konráð Ásgrímsson, 10. mars 2009) um fjölda starfandi ráðgjafa í framhaldsskólum þá lætur nærri að allir í þeim hópi hafi fengið sendan spurningalista, eða 54 einstaklingar. Þegar skoðaðar eru tölur úr Skólaskýrslu 2008 (Valgerður Ágústsdóttir, 2008) frá Sambandi íslenskra sveitafélaga má gera ráð fyrir að um fimm til tíu grunnskólaráðgjafar hafi ekki fengið sendan spurningalista en sent var á 66 netföng grunnskólaráðgjafa. Þá var einnig sent út boð á hóppóstlista FNS og náms- og starfsráðgjafar í grunn- og framhaldsskólum beðnir um að hafa samband hefðu þeir ekki þá þegar fengið könnun senda. Þrír aðilar höfðu samband eftir það og fengu könnun senda í framhaldinu og teljast þeir með þeim 119 sem fengu spurningalistann

sendan. Því má ætla að könnunin hafi náð til nær allra starfandi náms- og starfsráðgjafa í grunn- og framhaldsskólum landsins.

Þegar bakgrunnsupplýsingar eru skoðaðar má sjá að flestir eru á aldrinum 30 til 39 ára eða 36%, 32% á aldrinum 40 til 49 eru, 21% 50 til 59 ára eru og 9% 60 ára og eldri en aðeins 2% þátttakenda á aldrinum 18 til 29 ára. Starfsaldur þátttakenda sem náms- og starfsráðgjafa skiptist þannig að 29% eru með eins til tveggja ára starfsreynslu, 50% hafa starfað í þrjú til tíu ár og 21% eru með 10 ára starfsreynslu eða meira. Af svarendum starfa 33 í framhaldsskóla og 55 í grunnskóla. Þá var spurt um starfshlutfall og eru langflestir í 61-100% starfi eða 78%. Ekki kom á óvart að meirihluti svarenda starfar í Reykjavík og nágrenni en 28% þeirra starfa á landsbyggðinni.

Mælitækið

Spurningalistinn byggir á mælitæki Evrópsku starfsánægjuvísitölunnar (EEI). Eins og áður hefur komið fram byggir EEI á formgerðarlíkani sem lýsir orsakasamhengi og samanstendur af sjö áhrifaþáttum starfsánægju og hvatningar (sjá mynd 2). Þessir sjö þættir eru: *ímynd, stjórnun, næsti yfirmaður, samstarf, starf og starfsskilyrði, laun og kjör ásamt starfsþróun*. Þá mælir tækið einnig *almenna starfsánægju og hvatningu, hollustu og tryggð*. Spurningalistinn samanstendur af 31 spurningu sem skiptist niður á 10 undirþætti. Hver þessara þátta byggir á meðaltali undirliggjandi spurninga en tvær til fjórar spurningar eru að baki hverjum þætti.

Spurningar sem mæla áhrifaþáttinn *ímynd* taka til þess hve jákvæða *ímynd* náms- og starfsráðgjafar telja skólann sinn hafa og hve stoltir þeir eru af að starfa þar. Varðandi *stjórnun* er leitað eftir álitum á upplýsingastreymi, siðferði og æðstu stjórnendum. Þegar hæfni næsta yfirmanns, sem í þessu tilfalli er skólastjóri eða aðstoðarskólastjóri, er metin er beðið um mat bæði á faglegri og stjórnunarlegri hæfni hans. Til að meta *samstarf* er spurt er hve góður starfsandi er í skólanum og hvernig félagslegu umhverfi og samstarfi er háttað. *Starf og starfsskilyrði* er metið út frá spurningum um vinnuálag og verkefni ásamt inntaki í starfi. Viðhorf til launa og launakjara eru metin með spurningum um laun, launakjör og starfsöryggi. Fimm tíu áhrifaþátturinn tekur til starfsþróunar og eru svarendur beðnir um að meta hversu mikil tækifæri þeir telja sig hafa til starfsþróunar og hversu mikið sé fylgst með faglegri og persónulegri þróun þeirra.

Með mati á áhrifaþáttum er unnt að skoða tengsl þeirra við starfsánægju og hvatningu, tryggð og hollustu. Sem dæmi um mat á starfsánægju og hvatningu má nefna að þátttakendur tiltaka hve ánægðir eða óánægðir þeir eru með starf sitt þegar á heildina er litið og hvort þeir hlakki til að fara í vinnuna. Eins og áður hefur komið fram er hollusta og tryggð starfsmannsins ávinningur starfsánægju samkvæmt EEI. Þá hefur einnig komið fram að fræðin skilgreina ekki alltaf á sama máta hvað felst í hollustu (*commitment*). Hér á landi greinir líkan EEI á milli hollustu og tryggðar (Arney Einarasdóttir, 2007). Hollusta starfsmanns tekur þá til þess hversu tilbúinn námsráðgjafinn er til að leggja eitthvað á sig fyrir skólann, svo sem að takast á við breytinga. Tryggð tekur hins vegar til þess hve líklegur námsráðgjafinn er til að ætla sér að starfa áfram í skólanum.

Ánægjuvísitala hvers þáttar fyrir sig byggir á meðaltölum á svörum undirliggjandi spurninga. Kvarðinn sem þátttakendur notuðu til að svara var á bilinu 1 til 10. Þar eru skilgreind hæstu og lægstu gildi, 1 sem „mjög ósammála“ og 10 fyrir „mjög sammála“ eða 1 sem „mjög slæmt“ og 10 fyrir „mjög gott“. Einnig var boðið uppá valkostinn veit ekki og í einstaka spurningum var gefinn kostur á opnum svörum. Svör voru síðan umreiknuð yfir í kvarðann 10 til 100.

Mælitækið hefur verið þýtt og staðlað og rannsóknir hafa sýnt að EEI er bæði áreiðanlegt og réttmætt í mælingum á starfsánægju í íslensku starfsumhverfi (Arney Einarasdóttir, 2007). Áreiðanleiki kvarðanna sem meta þættina tíu var á bilinu 0,65-0,91 sem telst vel ásættanlegt. Þá skýra áhrifaþættir líkansins 69% af dreifingu starfsánægju ($R^2=69$) sem styður hugsmíðarréttmæti líkans og mælitækis. Réttmætisprófun fór fram með greiningu á inntaki og prófun útlitsréttmæti með forprófun í rýnihópi (Arney Einarasdóttir, 2004).

Að auki voru spurningar er varða störf og starfsskilyrði náms- og starfsráðgjafa hér á landi. Það var gert til að fá meiri dýpt og skoða þá þætti frekar með tilliti til kenningar Hackmans og Oldham (1980) um uppbyggingu og inntak starfa. Í úrvinnslu var þess gætt að aðeins þau svör sem falla undir líkanið voru pörðu saman til að raska ekki áreiðanleika og réttmæti þess. Önnur svör voru skoðuð sérstaklega í þeim tilgangi að skýra frekar niðurstöður í tengslum við rannsóknarspurningar. Í lok spurningalista var beðið um bakgrunnsupplýsingar þ.e. lífaldur, starfsaldur, menntun, hvar starfar þú, nemendafjöldi í skóla, starfshlutfall og á hvaða skólastigi starfar þú. Þá var einnig gefinn kostur á að koma ábendingum á framfæri. Þrjú náms- og starfsráðgjafar voru

fengnir til að lesa viðbótarspurningar yfir auk þess sem tveir leiðbeinendur lásu spurningalistann yfir.

Þær spurningar sem eru til viðbótar EEI tóku mið af starfslýsingu FNS og þáttum sem fram hafa komið í fyrri rannsóknum hérlendis á störfum og starfsaðstæðum náms- og starfsráðgjafa (t.d. Jóhanna Bryndís Helgadóttir og fleiri 2002; Sigurbjörg J. Helgadóttir, 2006). Einnig var stuðst við þá þætti sem fram komu í rannsókn Baggerly og Osborn (2006) á náms- og starfsráðgjöfum í Flórídafylki í Bandaríkjunum. Sem dæmi má nefna spurningar um innihald starfa, samstarf, hvatningaþætti í starfi og streitu. Í heildina svöruðu þátttakendur 84 spurningum. Vegna höfundarréttar og trúnaðar við HRM rannsóknir og ráðgjöf er ekki unnt að birta spurningalista.

Eins og fram hefur komið eru niðurstöður náms- og starfsráðgjafa bornar saman við Íslensku starfsánægjuvísitöluna. Sú vísitala byggir á svörum 3.386 starfsmanna í 56 fyrirtækjum. Fyrirtækin eru af ýmsum toga s.s. einkafyrirtæki, opinberar stofnanir, iðnaðarstörf, sérfræðistörf og þjónustustörf. Í þeim hópi eru 1.608 karlar og 1.623 konur og var gagna aflað frá árinu 2004 til ársloka 2008. Íslenska vísitalan byggir á meðaltalstölum hvers þáttar fyrir sig en hver þáttur er reiknaður út frá meðaltali undirliggjandi spurninga.

Framkvæmd

Gagnaöflun fór fram á tímabilinu 10. til 28. mars 2009. Spurningalisti var sendur á netföng þýðis og var honum meðfylgjandi kynningabréf (sjá viðauka I). Í því bréfi kom meðal annars fram tilgangur rannsóknarinnar og hvatning til náms- og starfsráðgjafa um að svara.

Formaður Félags náms- og starfsráðgjafa fylgdi rannsókninni úr hlaði með því að senda rafrænt hvatningarbréf til félagsmanna um að svara og ítrekaði gildi rannsóknarinnar fyrir stéttina. Viku eftir að spurningalisti var sendur út var sendur hóppóstur með þakkarorðum til þeirra sem höfðu svarað um leið og þeir sem áttu eftir að svara voru hvattir til þátttöku. Að 10 dögum liðnum var hringt í viðkomandi eða sendur persónulegur hvatningarpóstur á netföng þeirra sem ekki höfðu enn svarað.

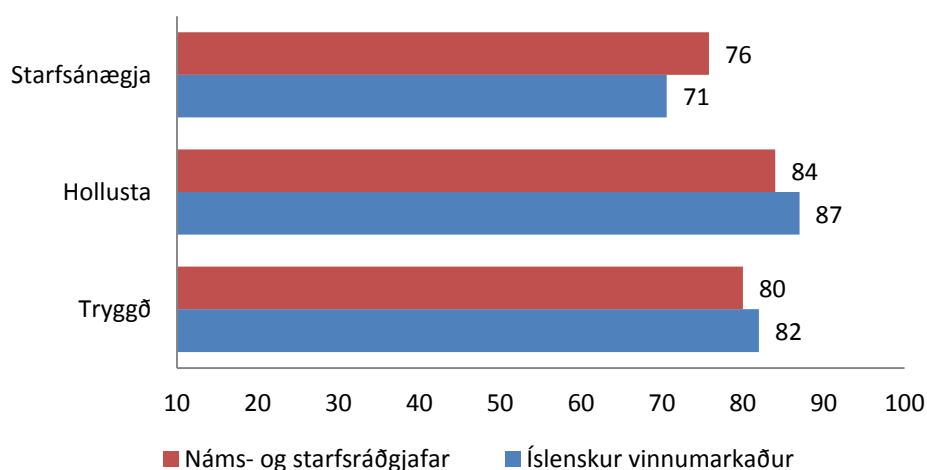
Fyrirtækið HRM rannsóknir og ráðgjöf hefur höfundarleyfi fyrir íslenskri útgáfu EEI og gaf leyfi sitt fyrir nýtingu spurningalista í rannsókn þessari ásamt því að vista svör þátttakenda á vefþjóni sínum. Tilkynning um rannsóknina var send til Persónuverndar (sjá viðauka II) en svör þátttakenda eru órekjanleg og nafnlaus.

3. NIÐURSTÖÐUR

Niðurstöðum er skipt í þrjá hluta. Í fyrsta hluta er leitað svara við spurningunni hvort náms- og starfsráðgjafar séu ánægðir í starfi, hvernig þeir meti áhrifaþætti starfsánægju í EEI líkaninu og hvort þeir sýni vinnuveitendum sínum hollustu og tryggð í sama mæli og fólk á almennum vinnumarkaði. Í öðrum hluta er skoðað hvort greini á milli starfsánægju, áhrifaþátta hennar og ávinnings á milli náms- og starfsráðgjafa, annars vegar í grunnskólum og hins vegar í framhaldsskólum. Í þriðja hlutanum er gert grein fyrir niðurstöðum spurninga sem ætlað er að skýra nánar þætti sem snúa að starfi og starfsskilyrðum náms- og starfsráðgjafa í grunn- og framhaldsskólum en tilheyra ekki EEI líkaninu. Eins og fram hefur komið byggir ánægjuvísitala á meðaltalstölum hvers þáttar fyrir sig en hver þáttur er reiknaður út frá undirliggjandi spurningum. Þar sem verið er að skoða allt þýði náms- og starfsráðgjafa í grunn- og framhaldsskólum var ekki notuð ályktunartölfræði. Hins vegar var mælingarvilla reiknuð út og var hún á bilinu 3 til 9. Meðaltal mælingarvillu allra þáttanna tíu í EEI líkaninu er 6. Hafa ber þetta í huga þegar niðurstöður eru skoðaðar.

Starfsánægja náms- og starfsráðgjafa og íslensks vinnumarkaðar

Kannað var hvort greini á milli starfsánægju, áhrifaþátta hennar og ávinnings á milli náms- og starfsráðgjafa sem starfa í grunn- og framhaldsskólum og starfsmanna á íslenskum vinnumarkaði. Hér má sjá starfsánægju, hollustu og tryggð þessara hópa.

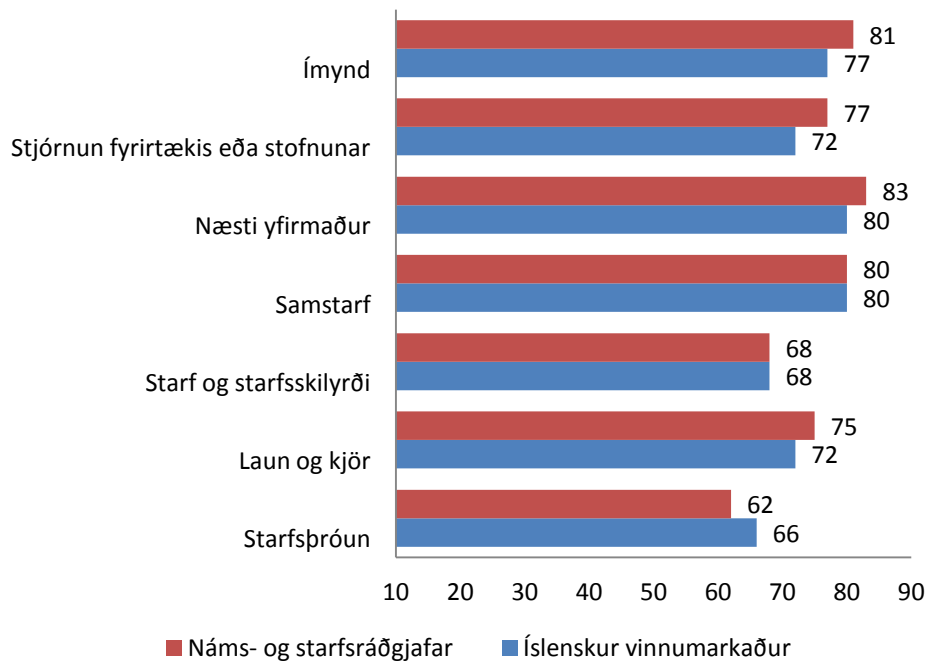


Mynd 3. Starfsánægja, hollusta og tryggð náms- og starfsráðgjafa og íslensks vinnumarkaðar

Mynd þrjú sýnir samanburð á starfsánægjuvísitölu náms- og starfsráðgjafa og Íslensku starfsánægjuvísitölnnar. Á þessari mynd má sjá að náms- og starfsráðgjafar sýna heldur meiri starfsánægju en samanburðarhópurinn. Þá meta náms- og starfsráðgjafar hollustu sína heldur lægra en vísitala íslensks vinnumarkaðar sýnir. Minni munur kemur fram á þættinum tryggð.

Náms- og starfsráðgjafar virðast því heldur ánægðari en almennt gerist á vinnumarkaði þó þeir meti hollustu og tryggð sína ekki jafn hátt og samanburðarhópurinn. Að teknu tilliti til mælingarvillu þessara þátta er munurinn þó hverfandi.

Hér að neðan má sjá meðaltal fyrir áhrifaþætti starfsánægju hjá náms- og starfsráðgjöfum og samanburðarhópi.



Mynd 4. Áhrifaþættir starfsánægju náms- og starfsráðgjafa og íslensks vinnumarkaðar

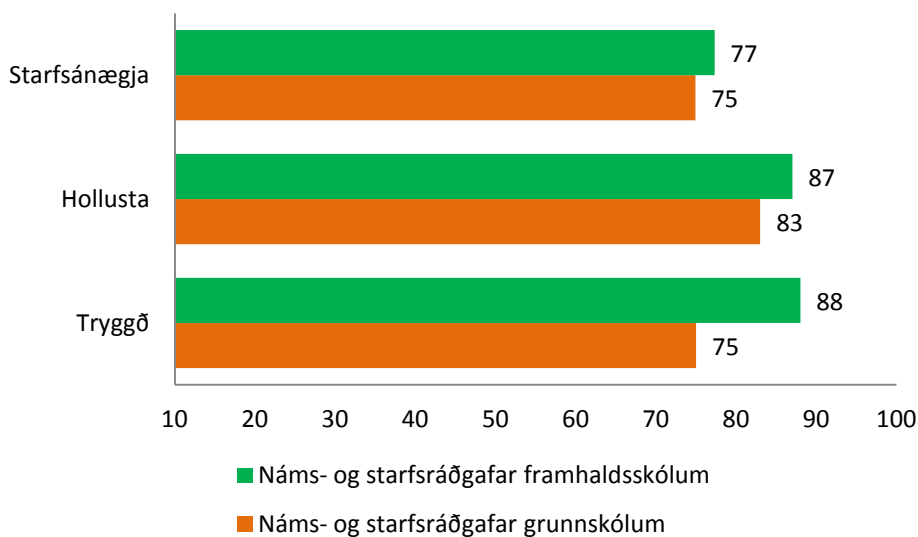
Hér að ofan má sjá hversu hátt náms- og starfsráðgjafar meta hvern áhrifaþátt fyrir sig borið saman við vísitölur íslensks vinnumarkaðar. Ekki má greina mun á þáttunum samstarf og starf og starfsskilyrði. Á þættinum laun og launakjör munar þremur stigum og meta náms- og starfsráðgjafar þann þátt hærra en samanburðarhópurinn, það telst þó ekki mikill munur. Á þættinum ímynd munar fjórum stigum en námsráðgjafar meta þann þátt einnig heldur hærra en samanburðarhópurinn. Þá munar fjórum stigum á áhrifaþættinum starfsþróun sem náms- og starfsráðgjafar meta hins vegar lægra en

vísitala íslensks vinnumarkaðar sýnir. Mestur munur kemur fram á áhrifaþættinum stjórnun en þann þátt meta námsráðgjafar fimm stigum hærra en samanburðarhópurinn.

Á þessum niðurstöðum má sjá að á ýmsum áhrifaþáttum starfsánægju greinir ekki á milli náms- og starfsráðgjafa og samanburðarhópsins. Hins vegar virðast námsráðgjafar hafa jákvæðara viðhorf til ímyndar og stjórnunar en samanburðarhópurinn. Þá er einnig athyglisverður munur á áhrifaþættinum laun og kjör og starfsþróun. Mikilvægt er þó að hafa í huga að um mjög lítinn munur er að ræða að teknu tilliti til mælingarvillu.

Starfsánægja náms- og starfsráðgjafa í grunn- og framhaldsskólum

Til að kanna hvort munur sé á milli starfsánægju, áhrifaþátta hennar og hollustu og tryggðar milli náms- og starfsráðgjafa í grunn- eða framhaldsskólum var meðaltal hvors hópar fyrir sig reiknað á öllum þáttum. Byrjað verður á að skoða starfsánægju, hollustu og tryggð þeirra en síðan bornar saman niðurstöður áhrifaþátta starfsánægju.

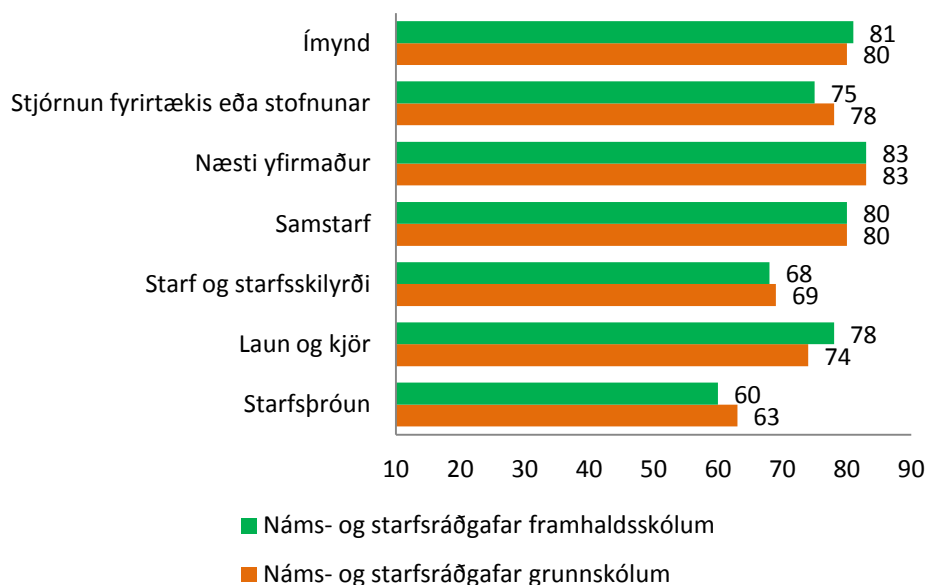


Mynd 5. Starfsánægja, hollusta og tryggð náms- og starfsráðgjafa eftir skólastigum

Sjá má að náms- og starfsráðgjafar í framhaldsskólum eru heldur hærri á öllum þremur þáttunum en félagar þeirra í grunnskólum. Námsráðgjafar í framhaldsskólum eru heldur ánægðari í starfi en þeir sem starfa í grunnskólum en vart marktækur munur. Meiri munur kemur fram á hollustu þó enn sé munurinn heldur lítill. Mestur munur kemur hins vegar fram á tryggð. Á þeim þætti eru námsráðgjafar í

framhaldsskólum með vísitöluna 88 og ef rifjað er upp það sem kom fram hér að framan þá er það talsvert hærra en Íslenska starfsánægjuvísitalan sýnir (sjá mynd 3). Munurinn er hins vegar orðinn umtalsverður á milli námsráðgjafa í grunn- og framhaldsskólum. Munar þar 13 stigum sem verður að teljast talsverður munur. Þegar skoðaðar eru þær spurningar sem liggja að baki tryggð kemur fram í hverju munurinn liggur. Sýna niðurstöður þeirra að námsráðgjafar í framhaldsskólum leita mun sjaldnar eftir öðru starfi en ráðgjafar í grunnskólum. Þá sýna þær að námsráðgjafar í framhaldsskólum vilja mjög gjarnan vera í starfi hjá skólanum eftir tvö ár (86 stig) en námsráðgjafar í grunnskólum vilja það miklu mun síður (70 stig). Út frá þessum niðurstöðum má draga þá ályktun að námsráðgjafar í grunnskólum eru líklegri til að skipta um vinnustað í náinni framtíð en þeir sem starfa í framhaldsskólum.

Til að kanna hvort munur væri á áhrifaþáttum starfsánægju eru bornar saman niðurstöður náms- og starfsráðgjafa eftir því hvort þeir starfa í grunn- eða framhaldsskólum.



Mynd 6. Áhrifaþættir starfsánægju náms- og starfsráðgjafa í grunn- og framhaldsskólum

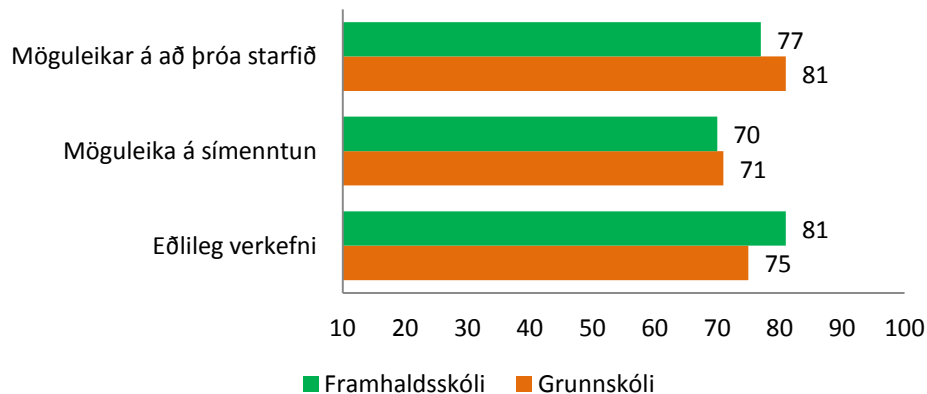
Áhugavert er að sjá á mynd sex að náms- og starfsráðgjafar í grunn- og framhaldsskólum eru sammála um flesta áhrifaþættina. Enginn munur kemur fram á þáttunum næsti yfirmaður, samstarf, ímynd, starf og starfsskilyrði ásamt stjórnun skóla.

Munur kemur hins vegar fram á áhrifaþættinum laun og kjör en námsráðgjafar í framhaldsskólum meta hann aðeins hærra en þeir sem starfa í grunnskólum. Þegar þær spurningar sem liggja þar að baki sést að mestur munur kemur fram á mati þeirra á spurningunni hvort þeir gætu fengið betri laun í sambærilegu starfi annars staðar. Þá meta námsráðgjafar í grunnskólum starfsöryggi sitt heldur lægra en þeir sem starfa í framhaldsskólum. Þátturinn starfsþróun fær hins vegar hjá námsráðgjöfum í framhaldsskólum en grunnskólum.

Starf og starfsskilyrði náms- og starfsráðgjafa í grunn- og framhaldsskólum

Í þessum hluta verður fjallað um niðurstöður sem ekki falla beint undir EEI en er ætlað að skýra betur ýmsa þætti í starfi og starfsskilyrðum náms- og starfsráðgjafa í grunn- og framhaldsskólum. Þessar niðurstöður lúta að þáttunum starfsþróun og eðlileg verkefni ásamt símenntun. Þá verður einnig skoðað hvort náms- og starfsráðgjafar í grunn- og framhaldsskólum sem hafa áhuga á að skipta um vinnu stefna.

Hér að neðan er greint frá svörum náms- og starfsráðgjafa á spurningum sem tengjast möguleikum á að þróa starf þeirra, möguleikum á símenntun og hvort þeir telji sig vera að sinna eðlilegum verkefnum miðað við starfslýsingu sína.



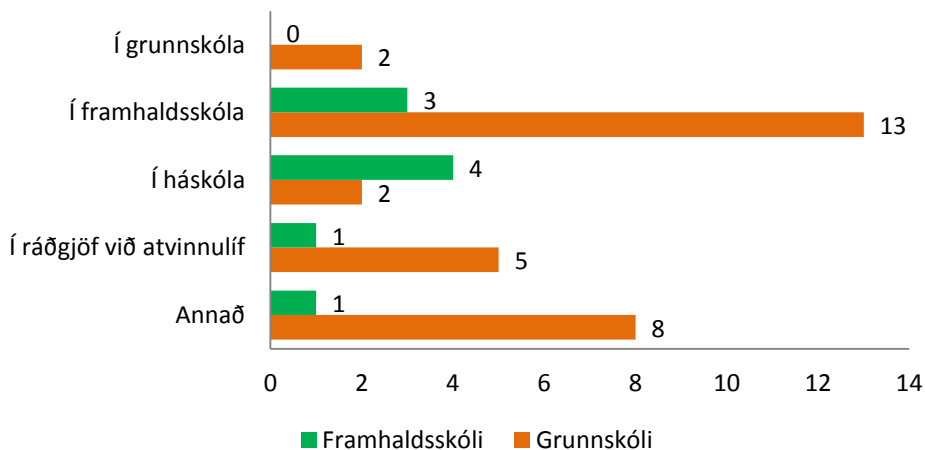
Mynd 7. Þróun starfs, símenntun og verkefni

Á mynd sjö má sjá að námsráðgjafar á báðum skólastigum telja sig eiga góða möguleika á að þróa starf sitt þó ráðgjafar í grunnskólum sjái þar heldur meiri möguleika. Hins vegar meta námsráðgjafar á báðum skólastigum tækifæri sín til símenntunar frekar lágt. Þá telja námsráðgjafar í framhaldsskólum frekar að þeir séu

að sinna verkefnum sem eðlilegt getur talist miðað við starfslýsingu þeirra en námsráðgjafar í grunnskólum.

Náms- og starfsráðgjafar voru spurðir um hve mörgum klukkustundum þeir hefðu varið í símenntun á síðastliðnum 12 mánuðum. Þegar reiknað var út meðaltal þeirra sem svöruðu spurningunni þá reyndust það vera 45 klukkustundir á hvern einstakling. Flestir sem vörðu 60 klukkustundum eða meira í símenntun sögðust vera í formlegu námi með vinnu, oft í MA í náms- og starfsráðgjöf. Athyglisvert er að af 89 náms- og starfsráðgjöfum voru 37 sem svöruðu því til að þeir vissu ekki hve mörgum klukkustundum þeir vörðu í símenntun eða slepptu því að svara spurningunni.

Að lokum er gerð grein fyrir niðurstöðum um það hvar þeir náms- og starfsráðgjafar í grunn- og framhaldsskólum sem vilja skipta um starf hafa áhuga á að vinna. Það er forvitnilegt að sjá þar sem tiltölulega hátt hlutfall námsráðgjafa í grunnskólum gaf til kynna að þeir gætu hugsað sér að skipta um starf innan tveggja ára.



Mynd 8. Hvert stefna þeir náms- og starfsráðgjafar sem vilja skipta um starf?

Hér að ofan má sjá svör náms- og starfsráðgjafa við því hvort þeir hafi hugsað sér að leita eftir starfi utan þess skóla sem þeir starfa við á næstu tveimur árum. Svör eru greind eftir því á hvoru skólastiginu þeir starfa og svöruðu 27 námsráðgjafar úr grunnskólum þessari spurningu og níu námsráðgjafar úr framhaldsskóla. Af þeim sem svara hafa flestir áhuga á að starfa í framhaldsskóla. Fæstir hafa hins vegar áhuga á að fara í grunnskóla eða aðeins þrír einstaklingar. Enginn þeirra sem nú starfar í framhaldsskóla hefur hug á því að starfa í grunnskóla.

4. UMRÆÐUR

Náms- og starfsráðgjafar eru almennt ánægðir í starfi. Þeir meta starfsánægju sína heldur hærra en starfsfólk íslensks vinnumarkaðs. Munur kemur fram á hollustu og tryggð náms- og starfsráðgjafa eftir skólastigum og lítilsháttar munur í samanburði við vísitölu íslensks vinnumarkaðar. Náms- og starfsráðgjafar í framhaldsskólum sýna svipaða hollustu en heldur hærri tryggð en viðmiðunarhópur. Í samanburði við grunnskólaráðgjafa eru þeir þó hærri bæði í tryggð og hollustu. Út frá því er ályktað að náms- og starfsráðgjafar í grunnskólum séu líklegri til að skipta um vinnustað en ráðgjafar í framhaldsskólum. Í meginráttum er samræmi í mati náms- og starfsráðgjafa og samanburðarhópsins á áhrifspáttum starfsánægju. Þó kemur fram áhugaverður munur á þættinum laun og launakjör en þann þátt meta náms- og starfsráðgjafar lítilsháttar hærra en starfsfólk á íslenskum vinnumarkaði. Þá kemur einnig fram munur á því hvernig hóparnir meta möguleika sína á starfsþróun en náms- og starfsráðgjafar meta þann þátt lítisháttar lægra en samanburðarhópurinn. Þegar litið er til þess hvernig náms- og starfsráðgjafar meta áhrifaþætti starfsánægju eftir því á hvaða skólastigi þeir starfa þá sést að þeir eru að mestu sammála. Munur kemur þó fram í því að náms- og starfsráðgjafar í grunnskólum meta laun og launakjör sín lægra en þeir sem starfa í framhaldsskólum. Hins vegar meta námsráðgjafar í framhaldsskólum möguleika sína til starfsþróunar heldur síðri en námsráðgjafar í grunnskólum gera.

Hér á eftir verður farið yfir rannsóknarspurningar sem settar voru fram og þær settar í samhengi við fræðilega umfjöllun.

Starfsánægja náms- og starfsráðgjafa í grunn- og framhaldsskólum samanborin við starfsánægju á almennum vinnumarkaði

Það verður að teljast jákvæð niðurstaða að náms- og starfsráðgjafar í grunn- og framhaldsskólum eru almennt ánægðir í starfi. Það er í samræmi við fyrri rannsóknir hérlendis (Capacent Gallup, 2007; Ingibjörg Jóna Þórisdóttir, 2007; Jóhanna Bryndís Helgadóttir og fleiri, 2002) og jafnframt samhljóma rannsókn á námsráðgjöfum í Flórídafylki í Bandaríkjunum (Baggerly og Osborn, 2006). Einnig rennir það stoðum undir þær rannsóknir sem segja að ekki sé munur á starfsánægju fólks eftir því hvort

það starfar í einkafyrirtæki eða hjá opinberum aðilum (Boyne, 2002; Hlín Kristbergsdóttir og félagar, 2008).

Þá gefur það niðurstöðunni meira vægi að hafa samanburð við aðrar stéttir og vita að náms- og starfsráðgjafar eru heldur ánægðari en almennt gerist á íslenskum vinnumarkaði. Sé litið til þess sem sagt var hér fyrr um starfshönnunarkenningu Hackman og Oldham (1980) þá virðist starf náms- og starfsráðgjafa uppfylla að miklu leyti þá megin þætti sem nauðsynlegir eru til að ná fram öflugri innri hvöt. Það er fjölbreytt verkefni, að þau hafi sérstöðu, merkingu fyrir einstaklinginn sjálfan, feli í sér sjálfstæði og starfsmenn fá endurgjöf á starfið. Þá má ætla að náms- og starfsráðgjafar hafi almennt þá sálfræðilegu hvata sem þarf til að fá fram sterka innri hvöt. En eins og fram hefur komið er starfsánægja samkvæmt þeirri kenningu, einn af ávinningum þess að starfsfólk fái nægilega mikla ögrun, hvatningu og endurgjöf í starfi en til að svo verði þurfa sálfræðilegir hvatar að vera til staðar.

Sú niðurstaða að almenn starfsánægja sé meðal náms- og starfsráðgjafa er enn ánægjulegri þar sem um svo unga stétt er að ræða. Mikil og ör þróun hefur verið á undanförunum árum og þó að margt hafi breyst til batnaðar þá er enn ýmislegt óunnið svo sem að skýra þá verkamma sem stéttin býr við og þá sérstaklega í grunnskólum (lög nr.91/2008 og 92/2008). Niðurstöður Guðbjargar Sigurðardóttur frá 2006 sýna að námsráðgjafar eru meðvitaðir um hvar þeirra sérfræðilekking liggur og hvaða þáttum í starfinu þurfi að sinna betur, þrátt fyrir óskýran verkamma. Verið getur að það veganesti sem námsráðgjafar hafa úr námi sínu og stuðningur frá fagfélaginu hjálpi þeim við að búa til bjargar til að brúa það bil sem skortur á löggjöf og verkrömmum skapar. Varðandi þennan þátt eru miklar væntingar bundnar við nýtilkomna lögverndun og að í kjölfar hennar muni verkammar skýrast enn frekar.

Fram hefur komið að skortur er á formlegu mati á starfi náms- og starfsráðgjafa og að úr því þurfi að bæta (Sigurbjörg J. Helgadóttir, 2006). Með slíku mati fengju námsráðgjafar enn skýrari mynd af þeim þáttum sem vel eru gerðir og hvað þurfi að bæta. Í fyrri rannsóknum á störfum og starfsaðstæðum náms- og starfsráðgjafa hefur komið ítrekað fram að námsráðgjafar telja að ójafnvægi ríki í þeim verkþáttum sem þeir eigi að sinna (Edda Björk Viðarsdóttir, 2004; Guðbjörg Sigurðardóttir, 2006; Jóhanna Bryndís Helgadóttir og fleiri, 2002; Sigríður Dís Gunnarsdóttir, 2006; Sigurbjörg J. Helgadóttir, 2006). Formlegt mat gæfi kost á samanburðarhæfum mælingum þannig að hægt væri að fylgjast með þróun í starfi. Þannig geta

skólastjórnendur áttað sig á því hvaða verkþættir taka mestan tíma í starfi námsráðgjafans. En líkt og fram kom í rannsókn Ingibjargar Jónu Þórisdóttur (2007) þá hafa skólastjórnendur og námsráðgjafar sjálfir ólíka sýn á það hvaða þættir taki mestan tíma í starfi námsráðgjafa í grunnskólum. Ekki eru til slíkar niðurstöður um störf ráðgjafa í framhaldsskólum en með formlegu mati kæmi sú staða fram.

Hluti af fagmennsku námsráðgjafa felst í því að formlegt mat fari fram á starfi þeirra (Schmidt, 2003). Mat á starfi er hluti af heildstæðri áætlun Gysbers og Henderson (2006) sem ýmsir leggja til að sett verði til grundvallar í uppbyggingu náms- og starfsráðgjafar hér á landi (Sigríður Dísa Gunnarsdóttir, 2006; Sigurbjörg J. Helgadóttir, 2006; Þingskjal 353, 2008-2009). Þessar niðurstöður styðja því enn frekar við þá skoðun að brýnt sé að koma á heildstæðri áætlun um framkvæmd og uppbyggingu náms- og starfsfræðslu og ráðgjafar hér á landi sem fyrst.

Hvað varðar ávinningsþætti starfsánægju samkvæmt líkani EEI þá meta náms- og starfsráðgjafar hollustu og tryggð sína að meðaltali heldur lægra en starfsfólk íslensks vinnumarkaði. Þó hér sé um lítinn mun að ræða og út frá þeim meðaltalstölum að dæma má ætla að náms- og starfsráðgjafar séu ekki miklu líklegri til að skipta um starf en aðrir aðilar á íslenskum vinnumarkaði. Þó ber að taka inn í myndina að staðan á íslenskum vinnumarkaði í dag er mun alvarlegri en hún var á þeim tíma er gögnum um samanburðarhópin var safnað (frá 2004 til ársloka 2008). Mestan þann tíma var næga vinnu að fá og líklegt að starfsfólk hafi séð mörg tækifæri til að skipta um starf. Í mars 2009 þegar náms- og starfsráðgjafar svara þessari könnun er atvinnuleysi hér á landi 8,9 % og hafði aukist úr 1,3% frá því í mars 2007 (Vinnumálastofnun, (e.d.)). Ætla má að meðaltal tryggðar á íslenskum vinnumarkaði sé heldur hærra í dag en þessi tala gefur til kynna. Því mætti álykta sem svo að heldur meiri munur gæti verið á tryggð námsráðgjafa og annarra á íslenskum vinnumarkaði.

Mikilvægt er að líta til áhrifaþátta starfsánægju og hvatningar í samhengi við niðurstöður um heildar starfsánægju og hollustu og tryggð. Fram kom hér á undan að með því að mæla áhrifaþætti starfsánægju mætti fá skaprari sýn á hvað skapar starfsánægju og hvað orsakar óánægju í starfi.

Mat á áhrifaþáttum hjá náms- og starfsráðgjöfum greinir ekki mikið frá niðurstöðum samanburðarhópsins. Þættirnir *samstarf*, *næsti yfirmaður* og *ímynd* koma mjög áþekkt út hjá báðum hópum. Þó að það sé jákvætt að almennt sé samstarf metið gott þá skýrir þessi þáttur aðeins 10% af starfsánægju hérlendis (Arney Einarsson, 2009).

2007). Þannig að þó að þessi þáttur fái svo hátt mat er hann ekki líklegur til að skýra starfsánægju nema að litlu leyti. Það sama á við áhrif jákvæðni til næsta yfirmanns en sá þáttur skýrir ekki nema 6% af starfsánægju (Arney Einarsdóttir, 2007). Hins vegar hefur komið fram að námsráðgjafar og stjórnendur grunnskóla að þeirra samstarf sé mikilvægt (Ingibjörg Jóna Þórisdóttir, 2007). Það er því spurning hvort þessi þáttur vegi hærra en á íslenskum vinnumarkaði þar sem námsráðgjafar eru í svo nánu samstarfi við yfirmenn sína. Ímynd vinnustaðar skiptir íslenska starfsmenn miklu máli og skýrir sá þáttur 20% af starfsánægju hér á landi (Arney Einarsdóttir, 2007) og því ætti svo hátt mat hjá námsráðgjöfum að hafa talsverð áhrif á starfsánægju þeirra. Þá er það í samræmi við niðurstöður um áhrif lýðfræðilegra þátta héraendis (Arney Einarsdóttir og Sigríður Þrúður Stefánsdóttir, 2008). En samkvæmt þeim niðurstöðum meta konur ímynd hærra en karlmenn og er það því í samræmi við að náms- og starfsráðgjafar eru að miklum meirihluta konur.

Náms- og starfsráðgjafar meta *stjórnun* lítilsháttar hærra en íslenskur vinnumarkaður almennt. Á þessum þáttum má sjá að almennt er jákvætt viðhorf til þátta tengdum stjórnun, yfirmönnum, fyrirtækjum og stofnunum hér á landi.

Mjög áhugavert er hvernig áhrifaþátturinn *laun og launakjör* kemur út en þann þátt meta námsráðgjafar hærra en samanburðarhópurinn. Í ljósi þess að undanfarin ár hefur verið ríkjandi umræða um að opinberir starfsmenn hafi lægri laun en þeir sem starfa á almennum vinnumarkaði. Hér ber þó að taka til þess að spurningar að baki þessum þætti taka einnig til annarra launakjara og starfsöryggis. Verið er hér að bera saman meðaltal þessara þriggja þátta og greinilegt að náms- og starfsráðgjafar kunna betur að meta laun sín, launakjör og starfsöryggi en samanburðarhópurinn. Hafa ber í huga að sá þáttur skýrir 11% af starfsánægju hér á landi og hefur því ekki umtalsverð áhrif (Arney Einarsdóttir, 2007). Varðandi þáttinn *laun og launakjör* þarf aftur að líta til þess að breyttar aðstæður á íslenskum vinnumarkaði geta skapað ákveðna skekkju í þessum samanburði líkt og í tryggð. Í dag er starfsfólk almennt þakklátt fyrir að hafa vinnuöryggi þegar atvinnuleysi eykst hröðum skrefum.

Áhrifaþátturinn *starf og starfsskilyrði* fær sama meðaltal hjá námsráðgjöfum og íslenskum vinnumarkaði en þó fær sá þáttur ekki hátt mat eða 68 stig af kvarðanum 10 til 100. Með tilliti til niðurstaðna Arneyjar Einarsdóttur (2007) á hlutfallslegu vægi áhrifaþátta á Íslandi þá er þetta áhyggjuefni þar sem starf og starfsskilyrði útskýrðu 35% af starfsánægju, mest allra áhrifaþáttanna sjö. Líkt og fram hefur komið er starf

náms- og starfsráðgjafa skoðað í ljósi kenninga Hackman og Oldham (1980) sem taka sérstaklega til þessa þáttar. Samkvæmt þeirra kenningu er starfið og starfsskilyrði lykilþáttur í því hvort vel takist til með að skapa skilyrði fyrir árangur fyrirtækis og ánægju starfsmanna. Hér á landi fær þessi þáttur almennt lágt mat og því sóknarfæri hjá íslenskum stjórnendum að bæta þennan þátt og um leið starfsánægju (Arney Einarsdóttir, 2007). Þessi þáttur tekur meðal annars til þess hvort starfsmenn séu að sinna áhugaverðum verkefnum og hvernig starfsaðstæður þeirra eru. Enn kemur því upp í hugann mikilvægi þess að innleiða heildstæða áætlun um náms- og starfsráðgjöf og fræðslu til að stuðla að jafnvægi milli verkþátta líkt og fram kom hér að ofan.

Þá er aðeins eftir að nefna þáttinn *starfsþróun* sem fær lágt meðaltal hjá báðum hópum en þó heldur lægra hjá náms- og starfsráðgjöfum en hjá samanburðarhópi. Lágt mat á þessum þætti er þó í samræmi við niðurstöður á hinum Norðurlöndunum líkt og kom fram hér að framan (Arney Einarsdóttir, 2004). Svo virðist sem það sé ákveðin tilhneiging hjá starfsfólki að meta þennan þátt lægra en aðra áhrifaþætti. Hvort sem það stafar af því að það hafi meiri væntingar um starfsþróun sem ekki hefur verið komið til móts við eða af öðrum ástæðum. Þetta er þó áhyggjuefni hvað varðar náms- og starfsráðgjafa en sóknarfæri um leið.

Þar sem saga námsráðgjafa er ung á Íslandi og þróunin verið ör er mikilvægt námsráðgjafar séu meðvitaðir um starfsþróun sína og beina starfi sínu í þann farveg sem eðlilegt getur talist út frá starfslýsingu. Schmidt (2003) segir mikilvægt að námsráðgjafinn þekki hlutverk sitt, sinni starfsþróun og meti starf sitt eins og fram kom hér á undan. Svo virðist sem námsráðgjafar í grunn- og framhaldsskólum upplifi að þeir fái ekki nægjanleg tækifæri til faglegrar og persónulegrar þróunar. Þá er það áhyggjuefni hve hátt hlutfall námsráðgjafa er ekki meðvitaður um hve miklum tíma þeir hafa varið í símenntun síðastliðna 12 mánuði. Flestir þeir sem vorðu mestum tíma í símenntun sögðust vera í námi svo sem MA námi í faginu. Svo virðist sem starfsþróun sé ekki markviss og er það í samræmi við það sem fram kom í rannsókn Ingibjargar Jónu Þórisdóttur (2007). Til að svo geti orðið þarf að búa starfinu ytri skilyrði sem gera það kleift svo sem með því að setja það skýrt inní verklýsingu að þessum þætti skuli sinnt. Það hagnast allir á því að starfsþróun sé sinnt, ráðþeginn, ráðgjafinn og skólayfirvöld. Aftur er komið að mikilvægi þess að hafa heildstæða áætlun Gysbers og Henderson (2006) um náms- og starfsráðgjöf þar sem hverjum verkþætti er gefinn ákveðinn tímarammi, einnig starfsþróun.

Starfsánægja náms- og starfsráðgjafa í grunn- og framhaldsskólum

Jákvætt er að almennt eru náms- og starfsráðgjafar ánægðir í starfi og að ekki komi fram mikill munur á milli skólastiga. Það er hins vegar áhyggjuefni hve mikið greinir á milli skólastiga á ávinningsþáttunum hollustu og tryggð. Náms- og starfsráðgjafar í grunnskólum sýna talsvert lægri hollustu og umtalsvert lægri tryggð en þeir sem starfa í framhaldsskólum. Það er því mikilvægt að skoða hvað það er sem veldur þessum mun. Fram hefur komið að saga námsráðgjafar á þessum skólastigum er ólík og fór þróun starfsins mun seinna af stað í grunnskólum landsins (Gerður G. Óskarsdóttir, 1990; Guðrún Friðgeirsdóttir, 1999).

Á síðustu árum hefur verkrammi verið að skýrast í framhaldsskólum og kemur fram í lögum hvaða verkefnum og skyldum náms- og starfsráðgjafar eiga að sinna (lög nr. 92/2008). Hins vegar er skortur á verkamma í grunnskólanum eins fram hefur komið (lög nr. 91/2008). Stigið hefur verið skref í átt til framfara með lögverndun á starfsheitinu og mikilvægt að henni sé fylgt eftir með reglugerð um hlutverk og skyldur náms- og starfsráðgjafa í grunnskólum. Það getur til að mynda haft áhrif á þann mun sem birtist í tryggð náms- og starfsráðgjafa eftir því hvort þeir starfa í grunn- eða framhaldsskólum.

Eins og sjá má á mynd sjö telja námsráðgjafar í framhaldsskólum frekar að þeir séu að sinna verkefnum sem séu eðlileg miðað við starfslýsingu þeirra en þeir sem starfa í grunnskólum. Líkleg skýring á þessum mun er ólík saga starfsins og skortur á verkrömmum í grunnskólum. Það er hins vegar jákvætt að námsráðgjafar í grunnskólum sjá ýmis tækifæri til að þróa starf sitt (sjá mynd 7) og það jafnvel meira en þeir sem starfa í framhaldsskólum.

Í rannsókn Baggerly og Osborn (2006) er það megin niðurstaðan að skýr verkrammi hefur mikil áhrif á starfsánægju námsráðgjafa í Flórídafylki. Þó ekki greini mikið á milli starfsánægju námsráðgjafa á milli grunn- og framhaldsskóla þá er mjög líklegt að það hafi áhrif á að námsráðgjafar í grunnskólum hugsa sér til hreyfings. Það er því sóknarfæri að með því að tryggja rétt nemenda til námsráðgjafar og skapa skýran verkamma sem hjálpar námsráðgjöfum að halda hverjum þætti starfsins innan ákveðinna marka þá eru líkur á að starfsánægja og hollusta og tryggð aukist.

Flestir þeirra námsráðgjafa sem hafa áhuga á að skipta um starf stefna í framhaldsskóla. Þá hefur enginn þeirra sem starfar í framhaldsskóla áhuga á að starfa í

grunnskóla (sjá mynd 9). Það leiðir hugann að því hvort þetta sé ákveðin leið í starfsþróun náms- og starfsráðgjafa. Að margir hefji störf í grunnskóla því þar eru flest störf í boði vegna fjölgunar stöðugilda, en stefni síðan á framhaldsskóla eða jafnvel í háskóla eða út í ráðgjöf í atvinnulífi. Svo virðist sem starfsumhverfi framhaldsskóla sé á einhvern hátt meira aðlaðandi fyrir námsráðgjafa en grunnskólaumhverfið þrátt fyrir að námsráðgjafar í grunnskólum séu ánægðir í starfi. Námsráðgjafar í grunnskólum starfa oft einir í sínu fagi á meðan það hefur færst í aukana að framhaldsskólaráðgjafar eru fleiri saman. Það gæti verið einn skýringarþáttur á því af hverju þeir sækja í framhaldsskóla.

Mjög mikilvægt er að leita frekari svara við því hvað veldur því að náms- og starfsráðgjafar í grunnskólum hugsa sér til hreyfings. Skólastjórnendur í grunnskólum og náms- og starfsráðgjafar sjálfir þurfa að vinna að lausn á þessum vanda því með hverjum námsráðgjafa sem hverfur úr grunnskólanum tapast mikilvæg reynsla. Sú reynsla skiptir bæði ráðþegann, skólastjórnandann, námsráðgjafann og fagstéttina í heild miklu máli. Því eins og áður segir veldur það bæði kostnaði og tímabundnum óþægindum þegar mannaskipti verða. Ef ofan á það er svo óljóst hvaða verkefnum hann á að sinna þar sem rammi af hálfu stjórnvalda er ekki nógu skýr þá tekur aðlögunarferlið enn lengri tíma. Þannig að þrátt fyrir að námsráðgjafar séu hvattir áfram í starfi af innri hvöt samkvæmt starfshönnunarkenningunni þá breytir það ekki mikilvægi þess að hafa skýran verkamma.

Hætta er á að þegar atvinnuástand batnar á ný muni þessir aðilar halda á ný mið ef ekki verður brugðist við strax. Fylgja þarf eftir lögverndun á starfi og starfsheiti með setningu reglugerða um verkamma og enn á ný kemur fram mikilvægi heildstæðra áætlana um skipulag náms- og starfsráðgjafar og fræðslu Gysbers og Henderson (2006) ef fylgja á eftir markmiðum laga um rétt nemenda á náms- og starfsfræðslu og ráðgjöf.

Þegar litið er til þess hvernig náms- og starfsráðgjafar meta áhrifaþætti starfsánægju sést að þeir eru sammála um marga þætti. Áhrifaþættirnir næsti yfirmaður, ímynd og samstarf fá allir svipað mat. Þá fær þátturinn stjórnun fyrirtækis eða stofnunar lítið eitt hærra mat hjá ráðgjöfum í grunnskólum en framhaldsskólum. Greinilegt er því að náms- og starfsráðgjafar á báðum þessum skólastigum meta stjórnunarþætti og þætti er snúa að skólunum sjálfum hátt.

Fram kemur munur á þættinum laun og launakjör en námsráðgjafar í grunnskólum meta kjör sín lakari en námsráðgjafar í framhaldsskólum gera. Þrátt fyrir að þessi þáttur skýri aðeins 11% af starfsánægju hér á landi (Arney Einarsdóttir, 2007) þá getur verið að hann hafi áhrif á að námsráðgjafar í grunnskólum hafi áhuga á að skipta um vinnustað. Náms- og starfsráðgjafar eru innan Kennarasambands Íslands (KÍ). Fram til þessa hafa laun verið hærri í framhaldsskólum en með kjarasamningum fyrir ári síðan kom einhver leiðrétting þar á (Kennarasamband Íslands (e.d.)). Erfitt er að bera þessa þætti beint saman þar sem hver framhaldsskóli hefur sinn stofnanasamning og því kemur ekki fram í launatöflu KÍ hvar námsráðgjafar raðast. Í grunnskólum gilda hins vegar samræmdar launatöflur. Í þessu samhengi er vert að nefna að umræða hefur verið um það innan Félags náms- og starfsráðgjafa að rétt sé að skoða möguleika á að stofna sér deild innan KÍ. Enda eigi þeirra kjaramál fátt sameiginlegt með kjaramálum kennara þar sem um allt aðra vinnutímaskilgreiningu er að ræða. Þetta er þáttur sem þarf að taka til skoðunar en með því að stofna sameiginlegt félag fyrir alla náms- og starfsráðgjafa er líklegt að laun og kjör myndu jafnast. Það gæti því verið liður í að auka tryggð námsráðgjafa í grunnskólum.

Náms- og starfsráðgjafar í grunn- og framhaldsskólum meta starf og starfsskilyrði sín með svipuðum hætti. Það mat er í samræmi við það sem almennt gerist á vinnumarkaði hérlendis eins og fram hefur komið. Þó er mikilvægt að huga vel að þessum þætti þar sem hann hefur mest vægi í starfsánægju hér á landi eða 35% (Arney Einarsdóttir, 2007). Að baki þessum áhrifaþætti liggur mat á því hvort inntak og verkefni í starfinu séu áhugaverð ásamt því hvernig vinnuumhverfið og vinnuálagið er. Það virðist því ekki greina á milli þess hvernig námsráðgjafar í grunn- eða framhaldsskólum meti starf stt og starfsskilyrði.

Áhrifaþátturinn starfsþróun fær heldur hærra mat hjá námsráðgjöfum í grunnskólum en þeim sem starfa í framhaldsskólum. Eins og fram kom í rannsókn Ingibjargar Jónu Þórisdóttur (2007) þá hefur þessum þætti ekki verið sinnt nægjanlega í grunnskólum landsins. Út frá þessu má ætla að staðan sé síst betri í framhaldsskólum. Þó má velta því fyrir sér hvort námsráðgjafar í framhaldsskólum hafi almennt meiri væntingar til starfsþróunar sinnar en þeir sem starfi í grunnskólum. Margir námsráðgjafar stefna á að starfa þar og viðkvæðið er að þar sé gott starfsumhverfi. Ef litið er til kenninga um áhrif væntinga sem nefndar voru hér að framan má spyrja sig hvort þeir sem starfa í framhaldsskólum hafi meiri væntingar til starfsþróunar en

námsráðgjafar sem starfa í grunnskólum og það geti haft áhrif á mat þeirra á þessum þætti. Einnig getur verið að þessum þætti hafi ekki verið sinnt nægjanlega í framhaldsskólum og því sé þetta mat ráðgjafanna í framhaldsskólum.

Þá sjá námsráðgjafar í grunnskólum meiri möguleika á að þróa starf sitt en þeir sem starfa í framhaldsskólum (sjá mynd 7). Þannig að þrátt fyrir að námsráðgjafar í grunnskólum séu að sinna verkefnum utan starfslýsinga sinna í einhverju mæli þá má túlka það sem svo að þeir sjái möguleika á breytingum. Til að þær breytingar geti orðið þarf að koma til kerfislegur stuðningur og enn á ný er komið að mikilvægi heildstæðrar áætlunar um náms- og starfsráðgjöf (Þingskjal 353, 2008-2009).

Eins og fram hefur komið hefur ítrekað komið fram í rannsóknum á starfi og starfsskilyrðum náms- og starfsráðgjafa að þeir telji að ójafnvægi sé í verkþáttum og það komi aðallega niður á náms- og starfsfræðslu nemenda (Sigríður Dís Gunnarsdóttir, 2006; Sigurbjörg J. Helgadóttir, 2006). Það er hins vegar megin tilgangur með setningu laga um lögverndun á starfi og starfsheiti náms- og starfsráðgjafa (nr. 35/2009) að tryggja nemendum og öðrum ráðþegum aðgang að faglegri ráðgjöf á því sviði. Þannig að ef framfylgja á þeim lögum þá er nauðsylegt að efla starfsþróun náms- og starfsráðgjafa í grunn- og framhaldsskólum þannig að þeir sjái sér fært að sinna þessum þætti í meira mæli en nú er gert.

Að lokum er vert að nefna að skoða hefði mátt betur tækifæri til handleiðslu í rannsókn þessari þar sem handleiðsla er talinn mikilvægur þáttur í starfsþróun námsráðgjafa (Baggerly og Osborn, 2006). Þá hefði það gefið rannsókninni meira vægi ef starfsánægja allra hópa náms- og starfsráðgjafa hefði verið metin en ekki einungis þeirra er starfa í grunn- og framhaldsskólum. Helstu veikleikar þessarar rannsóknarinnar eru að þó að um þýðisrannsókn þar sem svarhlutfallið var 75% sé að ræða er ekki er vitað um mat þeirra 25% sem ekki svöruðu. Þá er mikilvægt að hafa í huga við alla túlkun niðurstaðna að taka þarf tillit til mælingarvillu. Þrátt fyrir þessa annmarka gefa niðurstöður rannsóknar þessarar verðmætar upplýsingar um stöðu starfsánægju náms- og starfsráðgjafa í grunn- og framhaldsskólum landsins. Upplýsingar sem við höfðum ekki fyrir en nýtast í því spennandi uppbygginastarfi sem náms- og starfsráðgjafar standa frammi fyrir í dag.

5. LOKAORÐ

Mjög jákvætt verður að teljast að náms- og starfsráðgjafar í grunn- og framhaldsskólum eru almennt ánægðir í starfi. Þá eykur það enn á gildi niðurstaðna að hafa samanburð við aðrar stéttir og sjá að náms- og starfsráðgjafar eru almennt ánæðari en starfsmenn á íslenskum vinnumarkaði. Ekki kemur fram mikill munur á starfsánægju náms- og starfsráðgjafa í grunn- eða framhaldsskólum. Hins vegar er það áhyggjuefni að námsráðgjafar í grunnskólum eru margir hverjir líklegir til að vilja skipta um vinnustað. Á svörum þeirra má sjá að flestir stefna á vinnu í framhaldsskóla en enginn námsráðgjafi úr framhaldsskóla hefur áhuga á að starfa á grunnskólstigi. Þennan þátt er mjög mikilvægt að skoða frekar og leita nánari skýringa á hvað veldur. Hér er lagt til að einn af meginþáttum þess sé að námsráðgjafar í grunnskólum hafa ekki haft verkamma frá stjórnvöldum til að fylgja í mótun starfs síns líkt og hefur verið í gildi í framhaldsskólum undanfarin ár. Þá meta námsráðgjafar í grunnskólum það frekar svo að þeir séu að vinna störf utan starfslýsinga sinna en námsráðgjafar í framhaldsskólum. Það kallar enn frekar á skýran verkamma og að heildstæð áætlun um uppbyggingu og framkvæmd náms- og starfsráðgjafar og fræðslu (Þingskjal 353, 2008-2009) komist til framkvæmda hið fyrsta. Það er í raun lykilþáttur þess að markmið með lögverndun á starfsheiti og starfi náms- og starfsráðgjafa náist. Þau markmið eiga fyrst og fremst að tryggja gæði í ráðgjöf ráðþegum til hagsbóta. En um leið væri ávinningur mikill fyrir náms- og starfsráðgjafa og skólastjórnendur því líkur eru á að starfsánægja, hollusta og tryggð myndi vaxa í kjölfarið.

Starfsþróun náms- og starfsráðgjafa er þáttur sem mikilvægt er að sinna í meira mæli en gert hefur verið fram til þessa. Ef til vill er það eðlilegt þegar stéttin er að finna starfi sínu farveg að markviss starfsþróun sé ekki í forgangi. Nú er hins vegar tímabært að þessum þætti sé sinnt af fullri einurð þannig að styrkja megi náms- og starfsráðgjafa í því að uppfylla þær væntingar og kröfur sem gerðar eru til þeirra með lögverndun á starfsheiti þeirra og starfi. Í því felast skyldur um að fagþróun sé sinnt og þar með starfsþróun. Til að ná fram markmiðum um aukna náms- og starfsfræðslu er nauðsynlegt að efla starfsþróun fagstéttarinnar. Að því verki þurfa að koma náms- og starfsráðgjafar sjálfir, fagfélag þeirra FNS, skólayfirvöld og yfirvöld menntamála. Sagan sýnir að laga- og verkammar setja fagþróun ákveðnar skorður og kemur það glöggt fram í þeim mun sem er á starfsánægju, hollustu og tryggð náms- og

starfsráðgjafa í grunn- og framhaldsskólum. Að sjálfsögðu koma þar fjölmargir fleiri þættir til en án verkamma verður leiðin að aukinni fagmennsku torfær. Því þarf að bregðast við hið fyrsta enda eru náms- og starfsráðgjafar meðvitaðir um að ýmislegt þarf að bæta og mikill vilji er til framfara innan fagstéttarinnar (Guðbjörg Sigurðardóttir, 2006). Ung stétt býr yfir ákveðnum krafti grasrótarinnar sem þarf að nýta til uppbyggingar en hún þarf stuðning stjórnvalda. Ef þeir þræðir spinna saman er útkoman öllum til hagsbóta, skólayfirvöldum, nemendum og náms- og starfsráðgjöfum sjálfum.

Hér er lagt til að skoða þurfi frekar starfsumhverfi náms- og starfsráðgjafa og þá sérstaklega í grunnskólum. Mikilvægt er að skapa forsendur til að tryggð þeirra aukist og byggja megi enn frekar upp faglegt starf og starfsánægju þeirra. Þá er mikilvægt að skoða starfsánægju annarra hópa náms- og starfsráðgjafa. Á það sérstaklega við þá er starfa í háskólum í við ráðgjöf í atvinnulífi svo sem á vinnumiðlunum. Aukin þörf fyrir náms- og starfsráðgjöf í atvinnulífi á óvissutímum kallar á fleiri störf á þeim vettvangi. Að starfsánægju þessara hópa þarf að huga enda hefur sýnt sig að starfsánægja er mikilvægur þáttur í því að starfsmenn standi sig vel í starfi og hafi áhuga á að starfa áfram á vinnustað sínum.

Við stöndum á tímamótum sem fagstétt. Nýr kafli er að hefjast í sögunni og fyrir dyrum stendur að skýra þá verkamma sem starfa á eftir og þá sérstaklega í grunnskólum. Við vitum nú betur hvar sóknarfæri okkar liggja. Með því að sinna markvissri starfsþróun og huga að starfi og starfsskilyrðum náms- og starfsráðgjafa aukast líkur til muna á því að markmið með nýrri lagasetningu um lögverndun á starfi og starfsheiti nái fram að ganga. Það er að tryggja gæði og fagmennsku í náms- og starfsráðgjöf, nemendum og öðrum ráðþegum til heilla.

HEIMILDASKRÁ

- Arney Einarsdóttir og Sigríður Þrúður Stefánsdóttir. (2008). Lýðfræðilegir áhrifaþættir starfsánægju á Íslandi. Í Ingjalður Hannibalsson (ritstj.). *Rannsóknir í félagsvísindum IX* (bls 27-40). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Arney Einarsdóttir. (2004). *Áhrifavalдар starfsánægju og hvatningar – Íslensk stöðlun og prófun á evrópsku starfsánægjuvísitölunni*. Óbirt lokaverkefni: Háskóla Íslands: Viðskipta- og hagfræðideild.
- Arney Einarsdóttir. (2007). *Áhrifavalдар starfsánægju og hvatningar – Íslensk stöðlun og prófun á evrópsku starfsánægjuvísitölunni*. Í Ingjalður Hannibalsson (ritstj.). *Rannsóknir í félagsvísindum VIII* (bls. 39-50). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Ásta Bjarnadóttir (2000). Starfsánægja ungra Íslendinga. *Sálfræðiritið*, 6, 63-77.
- Baggerly, J. og Osborn, D. (2006). School counselors' career satisfaction and commitment: Correlates and predictors. *Professional School Counseling*, 9, 197-214.
- Björgvin Filippusson, Gylfi Dalman og Ingrid Kulman. (2005). *Mannauðsstjórnun*. Reykjavík: Fræðslusetrið Starfsmennt.
- Boyne, G. A. (2002). Public and private management: What's the difference? *Journal of Management Studies*, 39, 97-122.
- Capacent Gallup. (2007). *Vinnustaðagreining í grunnskólum Reykjavíkurborgar*. Menntasvið Reykjavíkurborgar. Sótt 11. apríl 2009 af: http://www.rvk.is/Portaldata/1/Resources/skjol/svid/menntasvid/pdf_skjol/utgafur/grunnskolar/kannanirogskimar/vinnustadagreining_Capacent.pdf
- Champoux, J.E. (2003). *Organizational behavior: Essential Tenets*. (2. útgáfa). Ohio: Thomson South Western.
- Edda Björk Viðarsdóttir. (2004). *Hvert liggur mín leið? Könnun á störfum námsráðgjafa í grunnskólum og þeim hugmyndum og væntingum er nemendur gera til starfa þeirra*. Óbirt M.A. verkefni: Háskóli Íslands: Uppeldis- og menntunarfræði.
- Ennova A/S. (2008). *Ennova Engagement Surveys, 2008-9th edition*. Sótt 10. apríl 2009 af: http://www.ennovaconsulting.com/Files/Billeder/engelsk/research/eei_int.pdf

- Eskildsen, J. K., Kristensen K. og Westlund A. H. (2004). Work motivation and job satisfaction in the Nordic countries. *Employee Relations*, 26, 2, 122-136.
- Fincham R. og Rhodes P. (1999). *Principles of Organizational Behaviour* (3. útgáfa). New York: Oxford University Press
- Gerður G. Óskarsdóttir (1990). *Námsráðgjöf og starfsfræðsla, í fimm nágrannalöndum og samanburður við Ísland*. Reykjavík; Námsgagnastofnun.
- Guðbjörg Sigurðardóttir. (2006). *Fagþróun náms- og starfsráðgjafa: sérfræðipækning stéttarinnar og staða hennar sem sérfræðihóps*. Óbirt meistaraprófsritgerð í náms- og starfsráðgjöf. Háskóli Íslands: Félagsvísindadeild.
- Guðbjörg Vilhjálmsdóttir. (1996). Nám að byggja. *Afmælisrit Félags náms- og starfsráðgjafa* (12-14). Reykjavík: Félag náms- og starfsráðgjafa.
- Guðrún Friðgeirsdóttir (1999). *Námsráðgjöf í skólum*. Reykjavík: Háskólaútgáfan
- Gysbers, N. C. og Henderson, P. (2006). *Developing and Managing Your School Guidance and Counseling Program* (4. útg.) Alexandria, VA.:AGA
- Hackman, J. R. (1991). Work Design. Í Steers R. M. og Porter L. W. (ritstjórar), *Motivation and Work Behavior* (5. útgáfa) (bls. 418-443). New York, McGraw-Hill.
- Hackman, J. R. og Oldham G. R. (1980). *Work redesign*. Massachusetts: Addison-Westley Publishing Company.
- Hagstofa Íslands (e.d.). *Skólamál*. Sótt 20. febrúar 2009 á:
<http://hagstofa.is/Hagtolur/Skolamal>
- Háskóli Íslands (e.d.). *Félagsvísindasvið, félags- og mannvísindasvið; náms- og starfsráðgjöf*. Sótt 15. apríl 2009 af:
http://www.hi.is/is/felagsvisindasvid_deildir/felags_og_mannvisindadeild/nam/nams_og_starfsradgjof
- Hlín Kristbergsdóttir, Leifur Geir Hafsteinsson og Arney Einarsdóttir. (2008). Samanburður á upplifun starfsmanna einkarekinna fyrirtækja og starfsmanna hins opinbera af vinnustað og starfi. *Sálfræðiritið – Tímarit Sálfræðingafélags Íslands*, 13 (bls. 127-146).
- Ingibjörg Jóna Þórisdóttir. (2007). *Sýn náms- og starfsráðgjafa og skólustjóra á starf náms- og starfsráðgjafa*. Óbirt meistaraprófsritgerð í náms- og starfsráðgjöf. Háskóla Íslands: Félagsvísindadeild.

Jóhanna Bryndís Helgadóttir, Sigríður Birna Bragadóttir, Sigurbjörg Kristjánsdóttir. (2002). *Staða, starf og stefna náms- og starfsráðgjafa*. Óbirt lokaverkefni: Háskóla Íslands: Félagsvísindadeild

Kennarasamband Íslands. (e.d.). *FG, Kjaramál*. Sótt 24. apríl 2009 á: <http://fg.ki.is/pages/82>

Kinicki, A. og Kreitner, R. (2008). *Organizational Behavior, Key Concepts, Skills & Best Practices* (3. útgáfa). Boston: McGraw-Hill Irwin.

Lambert, E. og Hogan, N. (2008). The Importance of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Shaping Turnover Intent: A Test of a Causal Model [rafræn útgáfa]. *Criminal Justice Review*, 34, 96 – 118.

Luthans, F. og Kreitner, R. (1985). *Organizational Behavior Modification and Beyond: An Operant and Social Learning Approach* (9.útg.). Illinois: Scott, Foresman and Company.

Lög um framhaldsskóla nr. 92/2008

Lög um grunnskóla nr. 49/1991

Lög um grunnskóla nr. 91/2008

Lög um menntaskóla nr. 12/1970

Lög um náms- og starfsráðgjafa nr.35/2009

Menntamálaráðuneytið (2007). *Náms- og starfsráðgjöf. Skýrsla starfshóps*. Reykjavík: Menntamálaráðuneytið. Sótt 20. febrúar 2009 af: http://bella.mrn.stjr.is/utgafur/skyrsla_nams-starfsradgjof.pdf

OECD og European Commission. (2004). *Career guidance: A handbook for policy makers*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development og European Commission

Ólafur Jónsson. (2007). *Starfsánægja og starfsumhverfi framhaldsskólakennara á Íslandi*. Óbirt mastersverkefni. Háskóli Íslands: Viðskipta- og hagfræðideild.

Ómar H. Kristmundsson (ritstjóri). (2007). *Könnun á starfsumhverfi ríkisstarfsmanna 2006*. Reykjavík: Fjármálaráðuneytið. Sótt 26.3.2009 af: <http://www.fjarmalaraduneyti.is/media/Starfsmannamal/Konnun-a-starfsumhverfi-rikisstarfsmanna-2006-nidurstodur.pdf>

Reglugerð um starfslið skóla nr. 1100/2007

- Riggio, R. E. (2008). *Introduction to industrial/organizational psychology* (5. útg.) New Jersey: Prentice Hall.
- Schmidt, J. J. (2003). *Counseling in Schools: Essential Services and Comprehensive Programs* (4. útgáfa). Boston: Pearson Education.
- Sharf, R. S. (2006). *Applying career development theory to counseling*. Belmont, CA: Thomson, Brook/Cole
- Síðareglur FNS. (e.d.). Sótt 19. mars 2009 af : <http://www.fns.is/sidareglur.php>
- Sigríður Dís Gunnarsdóttir. (2006). *Að stuðla að þróun starfsferils nemenda: Þáttur náms- og starfsráðgjafa í grunn- og gunn- og framhaldsskólum*. Óbirt meistaraþrófritgerð í náms- og starfsráðgjöf. Háskóli Íslands: Félagsvísindadeild.
- Sigrún Ágústsdóttir. (2007). Hugleiðingar á afmælisári. *25 ára Afmælisrit Félags náms- og starfsráðgjafa*. Reykjavík: Félag náms- og starfsráðgjafa.
- Sigurbjörg J. Helgadóttir. (2006). *Greining á starfi: náms- og starfsráðgjafar í grunnskólum Reykjavíkur*. Reykjavík: Menntasvið Reykjavíkurborgar.
- Souza-Poza A. og Souza Poza A. A. (2000). Well-being at work: Across-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. *The Journal of Socio-Economics*, 29, 517-538.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction Application, assessment, causes and consequences*. London: Sage Publications, Inc.
- Spector, P. E. (2003). *Industrial Organizational Psychology, research and practice*. (3. útgáfa). NJ: John Wiley & sons, Inc.
- Starfslýsingar FNS. (e.d.). Sótt 19. mars 2009 <http://www.fns.is/starfslýsingar.php>
- Valgerður Ágústsdóttir. (2006). *Grunnskólaskýrsla 2006*. Reykjavík: Samband íslenskra sveitafélaga, hag- og upplýsingasvið. Sótt 20. mars 2009 af: <http://www.samband.is/files/1456062630Grunnskólaskýrsla.pdf>
- Valgerður Ágústsdóttir. (2008). *Skólaskýrsla 2008*. Reykjavík: Samband íslenskra sveitafélaga, hag- og upplýsingasvið. Sótt 20. mars 2009 af: <http://www.samband.is/files/107111376skolaskyrsla2008.pdf>
- Vinnumálastofnun. (e.d.). *Staða á vinnumarkaði* sótt 24. apríl 2009 af: http://www.vinnumalastofnun.is/files/mar09_1146751705.pdf

Zinn, E. T. (2008). Applied Psychology. Industrial and Organizational Psychology. Í *21st century Psychology: a reference handbook* (bls. 382-383). Davis, S.F og Buskist W. (ritstjórar). Los Angeles: Sage Publications.

Þingskjal 353. (2008-2009). *Skýrsla nefndar um eflingu náms- og starfsráðgjafar í grunn- og framhaldsskólum sem úrræðis gegn brottfalli nemenda*. Sótt 20. mars af: <http://www.althingi.is/dba-bin/ferill.pl?ltg=136&mnr=240>

Þingskjal 715. (2008–2009). Frumvarp til laga um náms- og starfsráðgjafa. *Alþingistíðindi A-deild, 305*. Sótt 19. apríl 2009 af: www.althingi.is/altext/136/s/0534.html.

VIÐAUKI I

Ágæti náms- og starfsráðgjafi

Bryndís Jóna Jónsdóttir heiti ég og er að vinna MA verkefni í náms- og starfsráðgjöf við HÍ. Meginmarkmið þess er að skoða starfsánægju náms- og starfsráðgjafa í grunn- og framhaldsskólum landsins. Ætlunin er að skoða hver staða starfsánægju þessa hópa er, hvaða þættir það eru sem viðhalda og auka á starfsánægju og hvaða þættir draga úr henni. Þá er einnig ætlunin að skoða hvaða möguleika náms- og starfsráðgjafar sjá á starfsþróun, bæði innan núverandi vinnustaðar og utan.

Mælitækið sem notað er kallast evrópska starfsánægjuvísitalan (EEI). Það er spurningalisti sem samanstendur af ákveðnum þáttum sem rannsóknir hafa sýnt að eru alla jafnan áhrifavaldar starfsánægju og hvatningar. Mælitækið hefur verið staðlað og þýtt á íslensku og hafa niðurstöður rannsókna stutt að mælitækið sé bæði áreiðanlegt og réttmætt fyrir mælingar á starfsánægju á íslenskum vinnumarkaði. Með því að nota slíkt mælitæki gefst einnig tækifæri til að bera saman starfsánægju þessara hópa við aðra hópa á íslenskum vinnumarkaði.

Með því að greina stöðu starfsánægju og viðhorf ráðgjafa til innihalds eigin starfa fæst fram mikilvæg þekking sem getur stuttjakkvæða þróun á eðli og innihaldi starfs náms- og starfsráðgjafa í grunn- og framhaldsskólum landsins.

Rafrænn spurningalisti er sendur til allra þeirra sem starfa sem náms- og starfsráðgjafar í grunn- og framhaldsskólum og er farið með allar upplýsingar sem trúnaðarupplýsingar. Könnunin hefur verið tilkynnt til persónuverndar en flokkast ekki undir viðkvæmar persónulegar upplýsingar.

Til að marktækar niðurstöður fáiast er mikilvægt að fá alla sem starfa sem náms- og starfsráðgjafar í grunn- og framhaldsskólum landsins til að svara og eru svör þín eru því afar mikilvæg fyrir rannsókn þessa.

Þú mátt reikna með að það taki 10 til 15 mínútur að svara listanum.

Ef einhverjar spurningar vakna þá sendið fyrirspurn á netfangið XXXX eða hringið í síma: XXXXXXXX

Með vinsemd og virðingu,

Bryndís Jóna Jónsdóttir