



HÁSKÓLI ÍSLANDS

MS ritgerð í Mannauðsstjórnun

Er starfsþjálfun lykillinn að starfi að námi loknu ?

Upplifun nemenda og stjórnenda á starfsþjálfun við
Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands

Eydís Anna Theodórsdóttir

Leiðbeinandi: Dr. Ásta Dís Óladóttir, dósent

Júní 2022

VIÐSKIPTAFRÆÐIDEILD

Er starfsþjálfun lykillinn að starfi að námi loknu ?
Upplifun nemenda og stjórnenda á starfsþjálfun við Viðskiptafræðideild
Háskóla Íslands

Eydís Anna Theodórsdóttir

Lokaverkefni til MS-prófs í Mannauðsstjórnun

Leiðbeinandi: Dr. Ásta Dís Óladóttir, dósent

Viðskiptafræðideild

Félagsvísindasvið Háskóla Íslands

Júní 2022

Er starfsþjálfun lykillinn að starfi að námi loknu?

Ritgerð þessi er 30 eininga lokaverkefni til MS-prófs við
Viðskiptafræðideild á Félagsvísindasviði Háskóla Íslands.

© 2022 Eydís Anna Theodórsdóttir

Ritgerðina má ekki afrita nema með leyfi höfundar.

Reykjavík, 2022

Formáli

Þessi ritgerð er 30 ECTS eininga lokaverkefni í meistaranámi í mannauðsstjórnun við Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands. Uppsprettan af hugmynd að þessa verkefni liggur í því að mig persónulega skortir ákveðna reynslu sem atvinnurekendur krefjast. Því langaði mig að kanna hvaða möguleika nemendur í háskólanámi hafa á því að öðlast dýrmæta reynslu sem nýtist í framtíðar umsóknum. Mér fannst áhugavert að ná að tengja þetta við þekkingu þar sem hún er uppspretta af svo mörgu.

Ásta Dís Óladóttir dósent við Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands leiðbeindi þessari ritgerð og þakka ég henni kærlega fyrir alla þá aðstoð sem hún veitti mér þar sem hún var einkum drifandi sem skilaði sér til höfundar. Sérstakir þakkir vil ég færa þeim viðmælendum sem voru þátttakendur í þessari rannsókn og gáfu sér tíma í að vera með. Svo vil ég þakka foreldrum mínum, systur og vinum fyrir að standa þétt við bakið á mér á meðan ritgerðarskrifum stóð, en sérstaklega vill ég þakka Ingu Óskarsdóttur og Áslaugu Ýr Þórsdóttir fyrir að lesa ritgerðina yfir og að sjálfsögðu Jónínu Björk Bogadóttir.

Útdráttur

Þekking er fyrirbæri sem er uppistaða af mörgum þáttum. Þegar einstaklingar sækja sér menntunar öðlast þeir þekkingu sem síðar getur haft áhrif á atvinnumöguleika. Starfsþjálfun meðfram háskólanámi getur veitt aukinn skilning og reynslu þegar kemur að raunverulegum verkefnum. Nám veitir einstaklingum ákveðið forskot á vinnumarkaði en þó getur þá skort reynslu sem oft er krafist um í umsóknum. Markmið rannsóknar er því að kanna hvort að starfsþjálfun geti haft áhrif á hvort nemendur öðlist frekari tækifæri á vinnumarkaði eftir útskrift. Rannsóknarspurningin er því: Hvernig getur starfsþjálfun haft áhrif á að nemendur fái starf að námi loknu? Einnig verður gerð grein fyrir tveimur öðrum spurningum sem eru: Viðhorf nemenda og stjórnenda til starfsþjálfunar á vegum Viðskiptafræðideildar Háskóla Íslands og upplifun nemenda og stjórnenda þegar kemur að starfsþjálfun og miðlun þekkingar.

Til þess að ná að draga fram dýpri skilning á starfsþjálfun og hvernig hún sem slík gæti haft áhrif á tækifæri eftir nám, var beitt eigindlegum rannsóknáferðum. Niðurstöður rannsóknar byggja á 13 viðtölum við nemendur og stjórnendur sem öll hafa reynslu af starfsþjálfun innan Viðskiptafræðideildar Háskóla Íslands. Niðurstöður leiddu í ljós að bæði nemandur og stjórnendur töldu langflestir að starfsþjálfun gæfi nemendum dýrmæta reynslu sem nýta má út í atvinnulíf. Ástæða þess að nemendur tóku ákvörðun um að nýta sér starfsþjálfun var skortur á reynslu. Nemendur töldu að starfsþjálfun á ferilskrá myndi auka líkur á ráðningu þrátt fyrir skort á ákveðinni reynslu. Mismunandi var þó á milli stjórnenda hvort að þeirra fyrirtæki höfðu tök á að ráða nemendur til starfa að starfsþjálfun lokinni, en þá voru stjórnendur tilbúnir til að mæla með viðkomandi í formi umsagnarbréfs. Stjórnendum þótti mikilvægt að ná að tengja starfsemi sína við fræðasamfélagið með starfsþjálfun, og töldu að með nemendum komi inn ný og fersk sýn, sem skapaði oft mikilvægar umræður sem skipta máli. Stjórnendur voru í stakk búnir til þess að taka á móti nemendum og vildu gjarnan miðla þekkingu og veita nemendum dýrmæta reynslu. Stjórnendur sem voru viðmælendur í þessari rannsókn sáu ávinning í því að fá nemendur og þannig ná að skila hæfari starfskröftum út í samfélagið og á sama tíma jafnvel skapa framtíðarstarfsmenn úr nemenda í starfsþjálfun.

Abstract

Knowledge is a phenomenon based on many factors in education. When individuals seek education, they gain knowledge that may later impact their choice of profession and work. Internships, alongside university studies, can increase comprehension and experience when faced with real projects. Education facilitates a head start in the employment market. However, a lack of experience, often expected in the application process, may become an issue. The aim of this study is to explore whether internships and work placements facilitate further opportunities for students in the job market, after graduation. The research question is thus: How can an internship affect the job prospects after graduation? Two other factors will also be examined: 1) The attitude of students and executives towards internships from the University of Iceland Business School. 2) The experience of the students and executives towards internship and dissemination of knowledge.

Qualitative research methods were used in the study to deepen the understanding of internships and how they can affect opportunities post-graduation. The study outcome is based on thirteen interviews with students and executives that all have experience of internships from the University of Iceland Business School. The outcome implied that both students and executives find that most internships provide valuable experience that can be used in the employment market. Lack of experience proved to be the main motivation for students to undertake an internship. Students felt that an internship on their CV would increase their probability of being employed, despite the absence of a particular experience that may be required. It differed between executives whether their company was itself able to hire students after their internships. However, they were then ready to put in a good word for the students, in a letter of recommendation. Executives expressed the importance of connecting their business to the academic society with the possibility of an internship, and that students often bring a new and fresh outlook, that then encourages important discussions. The executives who were able to receive students, were willing to share knowledge and provide the students with valuable experiences. The executives interviewed in this study expressed benefits in providing internships, thus facilitating a more qualified workforce in society and simultaneously generating potential future employees from the internship students.

Efnisyfirlit

| | | |
|-------|--|----|
| 1 | Inngangur..... | 10 |
| 2 | Fræðilegt yfirlit | 12 |
| 2.1 | Þekking | 12 |
| 2.1.1 | Ljós og leynd þekking..... | 13 |
| 2.1.2 | Þekkingarstjórnun | 14 |
| 2.1.3 | Miðlun þekkingar | 16 |
| 2.1.4 | Þekking, reynsla og hæfni | 18 |
| 2.1.5 | Ferilskrá, kynningarbréf og umsagnir | 20 |
| 2.2 | Starfsþjálfun (e. internship)..... | 22 |
| 2.2.1 | Sambætting starfsþjálfunar og háskólanáms | 24 |
| 2.2.2 | Samstarf skóla og atvinnulífs | 26 |
| 2.2.3 | Kenningar tengdar menntun og vinnumarkaði..... | 28 |
| 2.2.4 | Ávinningur af starfsþjálfun..... | 29 |
| 2.2.5 | Starfsþjálfun og vinnumarkaður á Íslandi | 31 |
| 2.2.6 | Starfsþjálfun á Íslandi..... | 32 |
| 2.2.7 | Starfsþjálfun í Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands..... | 33 |
| 3 | Aðferðafræði | 35 |
| 3.1 | Aðferð rannsóknar | 35 |
| 3.2 | Val á viðmælendum..... | 36 |
| 3.3 | Úrvinnsla gagna | 37 |
| 3.4 | Réttmæti og staða rannsakanda | 38 |
| 4 | Niðurstöður | 39 |
| 4.1 | Fersk og ný sýn | 39 |
| 4.1.1 | Af hverju starfsþjálfun?..... | 39 |
| 4.1.2 | Hvað þarf til?..... | 41 |

| | | |
|-------|---|----|
| 4.1.3 | Upplifanir og ávinningur | 44 |
| 4.2 | Hagnýting náms strax..... | 46 |
| 4.2.1 | Þekking verður til á milli stjórnanda og nemanda | 46 |
| 4.2.2 | Tengsl milli nemanda og atvinnulífs | 49 |
| 4.2.3 | Skammt lifað | 51 |
| 5 | Umræða | 53 |
| 5.1 | Starfsþjálfun og tækifæri á vinnumarkaði..... | 53 |
| 5.2 | Viðhorf til starfsþjálfunar | 55 |
| 5.3 | Upplifun á miðlun þekkingar á tímum starfsþjálfunar | 56 |
| 6 | Lokaorð | 59 |
| | Heimildaskrá | 61 |
| | Viðauki 1- Viðtalsrammi..... | 68 |
| | Viðauki 2- Kynningarbréf | 71 |

Myndaskrá

| | |
|---|----|
| Mynd 1. Þekkingarspírall | 14 |
| Mynd 2. Hæfniprep menntunar | 19 |
| Mynd 3. Fjöldi nemenda á Háskóla- og doktorsstigi milli ára | 24 |
| Mynd 4. Skrifað undir starfsþjálfunarsamning í húsakynnum Vegagerðarinnar | 33 |

Töfluskrá

| | |
|---|----|
| Tafla 1. Viðmælendur undir dulnefni | 37 |
|---|----|

1 Inngangur

Hvernig ná nemendur í háskóla að öðlast þá reynslu sem vinnumarkaður gerir kröfur um? Einstaklingar í nútímasamfélagi hafa aukinn vilja og aðgang til þess að öðlast þekkingu í gegnum nám. Hér á landi hefur verið mikil aukning frá árinu 2017 þegar kemur að brautskráðum nemendum úr háskólum (Hagstofan, e.d.) sem þýðir að mikil aukning sé á sérmenntuðum einstaklingum á vinnumarkaði, sem gæti þó skort reynslu. Á Íslandi árið 1970 urðu miklar breytingar á skipulagi skólakerfisins þar sem nemendum fjölgaði með komu nýrra skóla. Kenningar benda þó á þá staðreynd að bæði einstaklingar og samfélög hafi efnahagslegan ávinning af því að fjárfesta í fólki, þar sem fólk með ákveðna menntun geti fylgt verðmæti (Gerður G. Óskarsdóttir, 2000). Menntun ein og sér er þó ekki allt því reynsla getur líka haft áhrif á hæfni og þekkingarsköpun einstaklinga. Starfsþjálfun (e. internship) er þekkt fyrirbæri í mörgum námskerfum heimsins, þar sem nemendur fá tækifæri til þess að samtvinna það sem þeir hafa lært við raunveruleg verkefni tengd atvinnulífinu. Starfsþjálfun meðan á námi stendur veitir nemendum tækifæri til þess að öðlast verðmæta reynslu úr atvinnulífinu sem gæti haft áhrif á framtíð einstaklinga á vinnumarkaði (Nace, e.d.). Þegar námi líkur tekur oftast en ekki við atvinnuleit meðal einstaklinga þar sem bæði þekking og reynsla er tekin til greina, því er áhugavert að líta til þess hvaða tækifæri nemendur hafa á meðan nám stendur til þess að öðlast reynslu úr raunverulegum aðstæðum tengdum atvinnulífinu.

Markmið þessarar ritgerðar er að varpa ljósi á hvort að starfsþjálfun sé lykillinn að starfi að námi loknu. Tekin voru viðtöl við 7 nemendur sem lokið hafa starfsþjálfun í Viðskiptafræðideild og síðan 6 stjórnendur sem tóku á móti nemendum, með það að markmiði að fá tvö ólík sjónarhorn. Rannsóknarspurningar eru því þrjúþættar:

- Hvernig getur starfsþjálfun haft áhrif á að nemendur fái starf að námi loknu?
 - Viðhorf nemenda og stjórnenda til starfsþjálfunar á vegum Viðskiptafræðideildar Háskóla Íslands
 - Upplifun nemenda og stjórnenda þegar kemur að starfsþjálfun og miðlun þekkingar

Ritgerðin skiptist niður í sex meginkafla. Inngangur er fyrsti kafli þar sem rannsóknarspurningar eru settar fram. Þar á eftir tekur fræðilegt yfirlit við sem er kafli tvö, þó svo að kaflinn sé númer tvö má í raun skipta honum niður í tvo megin undirkafla sem fjalla um viðkomandi efni. Annars vegar verður fjallað um þekkingu, hvernig ljós og leynd þekking verður til, hvernig þekkingu er miðlað, hvernig henni er stjórnað og síðar hvernig hægt sé að koma henni niður á blað í formi ferilskrár. Hins vegar er það umfjöllun um starfsþjálfun, þar sem m.a. er lögð áhersla á hver sé helsti ávinningur af starfsþjálfun, þar sem rýnt verður í rannsóknir sem skoða starfsþjálfun og árangur hennar. Einnig verður gerð grein fyrir þeirri starfsþjálfun sem fer fram innan Háskóla Íslands, nánar tiltekið Viðskiptafræðideildar. Í kafla þrjú verður gerð grein fyrir þeirri aðferð sem beitt var við gerð þessarar rannsóknar. Þar á eftir kemur kafli fjögur þar sem niðurstöður viðtala verða settar fram undir tveimur megin þemum. Umræður taka svo við í kafla fimm þar sem fjallað verður um niðursöður í samanburði við það fræðilega yfirlit sem gerð hefur verið grein fyrir og rannsóknarspurningum svarað. Lokaorðin eru síðan í kafla sex þar sem helstu niðurstöður rannsóknar verða settar fram.

2 Fræðilegt yfirlit

2.1 Þekking

Þekking er fyrirbæri sem hefur fengið aukinn áhuga meðal fræðimanna síðastliðna tvo áratugi þar sem vakin hefur verið athygli á fyrirbærinu, m.a. í hundruðum fræðigreina og á ráðstefnum. Fyrirtæki og stofnanir hafa í auknum mæli gert sér grein fyrir mikilvægi þekkingar til þess að ná ákveðnu samkeppnisforskoti á markaði (Davenport og Prusak, 1998). Erfitt getur reynst að skilgreina hugtakið á einfaldan hátt en þó er hægt að skilja það út frá einstaklingi og hver skilningur hans er á ákveðnu fyrirbæri. Þekking er í stöðugri þróun og sköpun hennar hættir í raun aldrei að verða til eða myndast. Samkvæmt íslenskri orðabók er þekking skilgreind sem „kunnátta, það að vita e-ð, kunna skil á e-u“ (Mörður Árnason, 2005, bls. 1199). Peter F. Drucker er sá fræðimaður sem var fyrstur til þess að gera grein fyrir hugtakinu þekking í sínum skrifum árið 1964, þar sem hann kveður á um að þekking sé viðkvæmt fyrirbæri sem þarf stöðugt að vera í þróun (Drucker, 1994).

Davenport og Prusak (1998) taka fram í skrifum sínum að þekking sé ekki gögn eða upplýsingar en þó er fyrirbærið náskyld þessum þáttum. Þeir telja að þekking sé flókið fyrirbæri sem blandast af gögnum, upplýsingum og þekkingu en á sama tíma nefna þeir að til þess að skapa verðmæti úr þekkingu þurfi að gera sér grein fyrir hvar og hvernig skal nýta hana. Þegar horft er til þekkingar og gagna skipulagsheildar innan fyrirtækja eru þetta kerfisbundin ferli sem eru skrásett og er aðgengilegt fyrir starfsfólk. Þá fyrst er hægt að líta á þekkinguna sem auðlind. Þó ber að hafa í huga að mörg fyrirtæki eru ekkert án gagnaöflunar, þar sem dæmi má nefna banka eða fyrirtæki sem stunda rannsóknir eins og Íslensk Erfðagreining (Ásta Dís Óladóttir, 2001). Einstaklingar öðlast þekkingu smám saman í gegnum reynslu sem felur í sér það sem einstaklingur hefur tileinkað sér um sitt æviskeið sem getur verið í formi náms, bóka, áhrif persóna eða í gegnum óformlegt nám (Davenport og Prusak, 1998). Í því samfélagi sem við búum við í dag er hraðinn gríðarlegur og umhverfið sífellt að taka breytingum. Markaðir breytast og eru að þróast í takt við tæknibreytingar, t.d. með komu gervigreindar (e. artificial intelligence) sem mun breyta framtíðar markaðssetningum. Á sama tíma eru keppinautum að fjölga og vörur verða úreltar nánast á einni nóttu. Því þurfa fyrirtæki stöðugt að taka mið af því til þess að ná

árangri (Davenport og o.fl., 2020; Nonaka, 2007). Nonaka (2007) telur að þau fyrirtæki sem eru hvað farsælust séu þau sem eru stöðugt að skapa nýja þekkingu og miðla henni á réttu staðina, þar sem hún nýtist sem best. Þar sem þekking nær yfir ósnertanleg fyrirbæri hafa verið farnar leiðir til þess að skýra hana betur, þar sem þekking verður leynd eða ljós.

2.1.1 Ljós og leynd þekking

Til þess að ná betur utan um hugtakið þekking er henni oft skipt niður í tvær víddir: annars vegar leynda þekkingu (e. tacit knowledge) og hins vegar ljósa þekkingu (e. explicit knowledge). Nonaka og Takeuchi (1995) byggja skilgreiningar sínar á leyndri og ljósri þekkingu út frá fræðum Michael Polany frá árinu 1966. Leynd þekking er frekar persónubundin því hún snýr að þeirri þekkingu sem sjálfur einstaklingurinn hefur öðlast í gegnum sína reynslu og byggir á eigin viðhorfi. Því getur oft reynst erfitt að flytja slíka þekkingu manna á milli. Ljósa þekkingu er hægt að skrásetja á kerfisbundinn og formlegan hátt. Hægt að setja hana fram með skriflegum hætti, m.a. í leiðbeiningum, gagnagrunnum eða handbókum. Því er hægt með einföldum hætti að deila ljósri þekkingu á milli einstaklinga (Calo, 2008; Elsa Grímsdóttir og Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2012; Nonaka og Takeuchi, 1995). Þó er ekki einungis hægt að telja að þekking sé annað hvort leynd eða ljós því hún getur einnig tekið mið af einstaklingnum sjálfum eða verið almenn, tilheyrir einkaaðilum eða hinu opinbera. Þar sem atvinnulíf og umhverfi þess er í stöðugri þróun með tilheyrandi tækninýjungum telja fræðimenn að kröfur til starfsfólks muni aukast til muna þar sem þekking muni spila stórt hlutverk (Ingi Rúnar Eðvarðsson, 2004).

Forsendu þess að þekking verður til og færast manna á milli með það að markmiði að ná að breyta leyndri þekkingu yfir í ljósa er hægt að sjá út frá samspili fjögurra þátta sem Nonaka (2007) setti fram í líkani sem kallast á fræðimáli SECI, sem eru upphafstafir fyrir hvern þátt á ensku. Á íslensku hefur þessi hringrás fengið heitið þekkingarspírall og hver þáttur er: félagsmótun (e. socialization), samræða/ytra þekkingarform (e. externalization), samtengingarform/samtenging (e. combination) og tileinkun/innra þekkingarform (e. internalization). Mynd 1 sýnir í myndmáli hvernig þekking umbreytist (Ásta Dís Óladóttir, 2001; Njörður Sigurjónsson, 2001).

Mynd 1. Þekkingarspírall



(Ásta Dís Óladóttir, 2001)

Frá leyndri þekkingu til leyndra þekkingu sem kalla má félagsmótun. Þetta er ferli þar sem einstaklingar deila reynslu og þekkingu sín á milli með því að taka lærdóm af hegðun annarra. Hægt er að tengja þetta ferli við starfsþjálfun (e. on the job training) þar sem einstaklingurinn getur verið að horfa á aðra vinna og lært af þeim á meðan og náð að tileinka sér ákveðin vinnubrögð. Þetta ferli snýr þá að mikilli samveru einstaklinga til þess að ná að draga lærdóm hver af öðrum án þess endilega að nota orð (Nonaka, 2007).

Ferlið frá leyndri þekkingu yfir í ljósa þekkingu kallast ytra þekkingarform og snýr að því að ná að fanga leynda þekkingu og ná að skrásetja hana svo hún verði að ljósri þekkingu (Nonaka og Takeuchi, 1995).

Samsetningarform er þegar ljós þekking verður ennþá ljós þekking og snýr að því að ná að samþætta tvö ólík sjónarhorn af ákveðnu fyrirbæri, sem er ljós þekking. Einstaklingar geta miðlað þekkingunni í gegnum skjöl, fundi, síma samskipti eða önnur netsamskipti. Þekkingin snýr að því að bæta ofan á þá þekkingu sem er nú þegar til (Nonaka, 2007).

Tileinkun eða innra þekkingarform er ferlið þar sem ljós þekking breytist í leynda þekkingu og er atburðarás sem hægt er að tengja við þann lærdóm sem hægt er að draga af því að fræmkvæma hluti (Ingi Rúnar Eðvarðsson, 2004; Nonaka og Takeuchi, 1995).

2.1.2 Þekkingarstjórnun

Hugtakið þekkingarstjórnun kom fyrst fram á sjónarsviðið árið 1988 þegar fræðimaðurinn Peter F. Drucker gerði grein fyrir fyrirbærinu í grein sinni „*The Coming of a New Organization*“. Þegar þekkingu hefur verið miðlað, hún skráð og varðveitt á greinagóðan hátt er hægt að vísa til þekkingarstjórnunar (Drucker, 1988; Elsa Grímsdóttir og Gylfi

Dalman Aðalsteinsson, 2012). Í dag má skilgreina flest fyrirtæki á markaði sem þekkingarfyrirtæki því stöðugt er verið að þróa nýjar aðferðir til vinnu sem getur verið í formi tækni, skipulagsbreytinga, breyttra stjórnunarháttanna eða að kröfur viðskiptavina aukast. Þekkingarstjórnun getur verið lykilþáttur í því að fyrirtæki og stofnanir geti náð samkeppnisforskoti þar sem nýjungar koma fram reglulega þegar kemur að vörum, þjónustu og skipulagi. Því er eins gott að vera með puttann á púlsinum og nýta nýsköpun. Þekking sem starfsfólk býr yfir er lykillinn að því að fyrirtæki nái að hagnýta nýsköpun sérstaklega í ljósi þess að hnattvæðing gerir það að verkum að alþjóðasamkeppni færir sífellt í aukana. Sá hraði sem heimurinn lifir eftir í dag gerir kröfur um að ný þekking líti dagsins ljós sem leggur áherslu á sífellda endurmenntun starfsmanna og tileinkun nýrra hæfni til að takast á við breyttar aðstæður. Því er hægt að segja að tíminn sem þekkingin lifir sé frekar stuttur. Ástæða þess er einna helst hversu fljótir samkeppnisaðilar eru að tileinka sér sértæka þekkingu og hvað tæknin er fljót að gera fyrirbæri óþörf, eins og sjá má í helstu matvöruverslunum í dag þar sem sjálfsafgreiðsla er orðin sjálfsgöð (Ingi Rúnar Eðvarðsson, 2004).

Þær tækniframfarir sem hafa átt sér stað í gegnum árin hafa verið á gríðarlegum hraða og margt í samfélögum sem hefur tekið breytingum vegna þeirra, sem getur verið ógnvekjandi. Tækniframfarir sem orðið hafa gefa þekkingarstjórnun aukin pláss þar sem hægt er að nýta upplýsinga- og tölvukerfi til þess að halda utan um þá þekkingu sem til er innan fyrirtækja. Því er hægt að líta á þekkingarstjórnun sem fyrirbæri sem eykur verðmæti fyrirtækja út frá þeirri þekkingu sem starfsfólk þeirra býr yfir (Fazey o.fl., 2020; Ingi Rúnar Eðvarðsson, 2004).

Þegar þekking er skoðuð út frá atvinnulífinu snýr hún að því sem starfsmaður veit um viðskiptavinina, samstarfsfélaga, vörur, ferlin, mistökin og árangur, hvort sem hún er leynd eða ljós. Þekkingarstjórnun er kerfisbundið ferli þar sem þekkingin er öll komin saman á einn ákveðin stað og er aðgengileg öllum sem þurfa að nýta sér hana (O'Dell o.fl., 2011). Þekking verður að auðlind þegar það er ekki litið á hana sem eign en á sama tíma verða fyrirtæki og stofnanir að gera sér grein fyrir því að ekki er hægt að stjórna þekkingu á sama hátt og vinnustaðarmenningu (Njörður Sigurjónsson, 2001).

Fyrirtæki og stofnanir verða að gera sér grein fyrir því hvaða þekkingu þau hafa að geyma sem er hægt að ná yfir með því að skrásetja. Þó hefur komið í ljós að fyrirtæki og

stofnanir eigi í erfiðleikum með að gera sér raunverulega grein fyrir því hvaða þekking sé nú þegar til og hvar sé hægt að nýta hana. Í litlu fyrirtæki þar sem stjórnandi veit fyrir víst hvaða þekkingu hver og einn starfsmaður býr yfir gefst tækifæri til þess að nýta þekkinguna á réttum stöðum. Rannsóknir hafa leitt það í ljós að fyrirtæki eða stofnanir þar sem starfsfólk þekkt vel megi ekki vera mikið stærri en þrjú hundruð starfsmenn svo miðlun þekkingar gangi smurt fyrir sig (Davenport og Prusak, 1998).

Þegar fyrirtæki og stofnanir taka á móti nemendum í starfsþjálfun er hægt að líta á það sem svo að aðgangur hafi fengist af aukinni þekkingu. Nemandi getur komið inn með þann lærdóm sem námið hefur veitt honum, t.d. í formi nýjustu strauma tengda fræðunum. Einnig er hægt að líta sem svo á að starfsþjálfun sé tækifæri fyrir fyrirtæki og stofnanir að sjá hvort sé um framtíðarstarfsmenn sé að ræða. Í því samhengi eru fyrirtæki einnig að spara sér nýliðaþjálfun þar sem nemandinn í starfsþjálfun er nú þegar kominn inn í starfsemina að ákveðnu leyti (Narayanan o.fl., 2010). Narayanan, Olk og Fukami (2010) telja að ávinningur fyrirtækja sem taka að sér nemanda í starfsþjálfun liggja meðal annars í því að þau þrói með sér skilvirkari leiðir til að nýta ódýrara vinnuafli og á sama tíma tækifæri til þess að þróa sterkara samband við háskólasamfélög sem gætu þá leitt til þess að ný þekking sé stöðugt að flæða inn. Þeir segja jafnframt að fyrir háskóla sem bjóða upp á starfsþjálfun fylgi áskorun þar sem háskólinn þarf stöðugt að vera að endurhugsa þá fræði og þekkingu sem hann skilar til nemenda svo það sé í takt við atvinnulífið hverju sinni. Fyrir nemendur er starfsþjálfun tækifæri til þess að bæta við sig dýrmætri reynslu sem gæti nýst fyrir framtíðar umsóknir. Þar að auki getur starfsþjálfun verið hluti af því að nemandinn fái betri yfirsýn yfir það hvar framtíðin liggur þegar kemur að starfsferli einstaklinga (Narayanan o.fl., 2010).

2.1.3 Miðlun þekkingar

Með það að markmiði að nýta þá þekkingu sem til er, sérstaklega innan skipulagsheilda, þarf að vera hægt að miðla eða færa hana á milli einstaklinga. Einstaklingar taka mismunandi á móti upplýsingum sem getur haft áhrif á hvernig þekking verður síðan nýtt til þess að koma skipulagsheildum áfram. Miðlun þekkingar er leið til að auka verðmæti hennar (Annansingh o.fl., 2018). Til þess að hægt sé að miðla þekkingu (e. knowledge sharing) þarf fyrst að huga að því að fanga, skrásetja og passa að þekkingin sé sett fram á skilgreinilegan hátt svo hún sé aðgengileg fyrir notendur hennar. Helsta markmið með

miðlun þekkingar er að koma henni í notkun eða að umbreyta leyndri þekkingu yfir á skipulagsheildirnar. Awad og Ghazri (2004) setja fram að þekkingarstjórnun sé ákveðinn lífsferill (e. KM life cycle) og lifi fjórum þroskastigum sem eru að safna saman (e. gathering), skipuleggja (e. organizing), hreinsa (e. refining) og miðla (e. disseminating). Þegar farið er eftir þessum skrefum eiga líkurnar að aukast á því að miðlun þekkingar eigi sér stað, þá sérstaklega innan skipulagsheilda (Awad og Ghaziri, 2004).

Traust spilar hér stóran þátt þegar kemur að því að einstaklingar séu í raun og veru tilbúnir til þess að miðla þekkingu til samstarfsfélaga eða annarra sem njóta góðs af þeirri þekkingu sem viðkomandi býr yfir. Fyrirtæki og stofnanir þurfa að gera sér grein fyrir mikilvægi trausts og þurfa að leggja sig fram við að ná að færa traust yfir á vinnustaðamenninguna. Stuðningur þarf að vera frá stjórnendum, mannauðsdeild og yfirstjórnendum svo að starfsmenn sem búa yfir ákveðinni þekkingu finnist þeir skipta máli sem getur síðar aukið líkur á því að þeir vilji miðla og deila þekkingu sinni (Awad og Ghaziri, 2004). Rannsóknir hafa leitt það í ljós að skipulagsheildir þar sem vinnustaðamenningin einkennist af samvinnu starfsmanna eigi betri möguleika á því að miðlun þekkingar eigi sér stað heldur en fyrirtæki sem einblína á frammistöðumat og refsja jafnvel ef illa gengur. Dæmi um miðlun þekkingar gæti verið að fyrirtæki séu með gagnagrunn sem inniheldur svör við tæknivandamálum sem starfsmenn hafa aðgang að og getað leitað í ef þörf er á (Awad og Ghaziri, 2004).

Helsti áhrifavaldur þess hvort miðlun þekkingar takist er persónuleiki starfsmanna því, það er einstaklingsbundið hversu sjálföruggir eða óöryggir starfsmenn eru til þess að miðla þekkingu áfram. Elsa Grímsdóttir og Gylfi Dalmann Aðalsteinsson (2012) komust að þeirri niðurstöðu í rannsókn sinni að skortur á upplýsingaflæði og fundarhöldum gæti haft áhrif á hvort þekkingarmiðlun eigi sér stað eða ekki. Einnig nefndu þau mikilvægi þess að kortleggja þá þekkingu sem skipulagsheildir búa yfir og búa til svigrúm þar sem starfsmenn með sértæka þekkingu geta miðlað henni til samstarfsfélaga (Elsa Grímsdóttir og Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2012).

Segja má að háskólar séu miðstöð þekkingar og að miðlun þekkingar sé hlutverk þeirra. Samkeppnisforskot háskóla felst í getu hans til þess að miðla þekkingu og koma í veg fyrir að þekking tapist. Fræðimenn innan háskólasamfélaga hafa fundið fyrir pressu að birta

rannsóknir og því hefur þurft að leggja áherslu á að finna jafnvægi á hvenær sé tímabært að miðla þekkingu svo hún fái þá viðurkenningu sem hún á skilið (Annansingh o.fl., 2018).

2.1.4 Þekking, reynsla og hæfni

Fazey og félagar (2005) telja að hægt sé að hafa áhrif á það hvernig einstaklingar læri og öðlist þekkingu og reynslu en nefna þó að það ætti að leggja aukna áherslu á að skólakerfið hugi betur að því að nemendur fái að læra af reynslunni út frá umhverfinu hverju sinni. Með því er einnig verið að auka líkur á því að nemendur nái að aðlaga sig hraðar að samfélaginu (Fazey o.fl., 2005). Hlutverk háskóla ætti því að vera að ná að undirbúa nemendur fyrir margslungið samfélag þar sem krafist er að starfsfólk búi yfir fjölbreyttari kunnáttu og getu en áður (Chan, 2016).

Mikil aukning hefur verið í því að einstaklingar vilji sækja sér meiri menntun, hvort sem það sé háskólanám á grunn- eða meistarastigi. Ýmsar ástæður getað legið þar að baki. Kröfur á atvinnumarkaði hafa aukist hvað varðar menntun en einstaklingar sjá einnig hvatningu í því að leita sér nýrrar þekkingar innan háskóla sem getur síðar nýst viðkomandi í formi hærri launa eða fleiri atvinnumöguleika. Háskólar hafa einnig fundið fyrir þrýsting að útskrifa hæfari starfskrafta en áður (Bridgstock, 2009; Ryan og Deci, 2000).

Kennsluhættir háskóla geta haft áhrif á hversu mikla þekkingu og reynslu nemendur hafa öðlast að námi loknu og hvernig sé hægt að nýta það úti í atvinnulífinu. Rannsókn frá 1994 leiddi það í ljós að þeir nemendur sem voru ánægðir í núverandi starfi voru mun líklegri til þess að líta jákvæðum augum á sitt háskólanám, sem getur veitt háskólum sóknartækifæri til þess að vera eftirsóknarverðir. Starfsþjálfun getur einnig haft áhrif á árangur nemenda en árangur þeirra sem fara í starfsþjálfun getur mælst hærri en hjá þeim sem ekki fara (Goodenough o.fl., 2020; Pike, 1994).

Árið 2011 var gerð rannsókn í Ástralíu þar sem kanna átti hvernig nemendur gátu nýtt þá reynslu sem námið hafði veitt þeim úti í atvinnulífinu. Markmið rannsóknarinnar var að sjá hvar hægt væri að bæta grunnnám þar í landi svo færsla úr námi yfir á vinnumarkað yrði sem auðveldust. Sendur var út spurningalisti á netinu sem var blanda af megindegum og eigindlegum aðferðum. Svöruðu 412 útskrifaðir nemendur frá fimm háskólum víðsvegar um Ástralíu. Kynjahlutfall þátttakenda var jafnt en aðeins 16 fleiri konur svöruðu en karlar og höfðu flestir útskrifast með gráðu í bókhaldi, fjármálum eða

fjárhagsáætlunargerð. Rannsakendur töldu að skortur væri á rannsóknum sem varða tengingu á milli útskrifaðra nemenda og þess að koma sér út á vinnumarkað eftir háskólanám. Niðurstöður rannsóknar leiddu það í ljós að þeir nemendur sem voru komnir út á vinnumarkað þótti þau verkefni sem líktust mest raunveruleikanum svo sem raundæmi, verkefni tengd fyrirtækjum eða starfsþjálfun, væri sú reynsla sem nýttist þeim hvað best eftir að þeir luku námi. Þátttakendur voru m.a. beðnir um að meta hvaða þættir námsins myndu hafa mestu áhrifin á undirbúning fyrir atvinnulífið. Þar var hægt að velja á milli tíu þátta sem voru m.a. starfsþjálfun, raundæmi, próf eða ritgerðir. Af þessum tíu þáttum sem í boði voru skoraði starfsþjálfun töluvert hærra en hinir valmöguleikarnir og töldu sumir þann þátt vera sá sem myndi veita nemendum bestu reynsluna fyrir atvinnulífið. Þó er áhugavert að aðeins átta prósent nemenda höfðu lokið starfsþjálfun en samt sem áður töldu nemendur að slík reynsla væri verðmætust fyrir framtíðarstörf (Wood, ofl., 2015).

Til þess að auka gegnsæi og að nám íslenskra skóla líkist menntakerfi annarra Evrópulanda var settur fram hæfnisrammi fyrir íslenska menntun. Ramminn telur sjö þrep sem lýsa hverjir hæfnisþættirnir eru: þekking, leikni og hæfni sem einstaklingar öðlast eftir hvert menntastig. Mynd 2 sýnir hvernig þrepin skiptast í samræmi við hvað þekktist í öðrum evópulöndum.

Mynd 2. Hæfniprep menntunar

| Íslenskt hæfnisþrep | EINSTAKLINGUR SEM ÖÐLAST HEFUR HÆFNI Á VÍÐKOMANDI HÆFNIBREPI | DÆMI UM NÁMSLOK OG PRÓFGRÁÐUR | Evrópskt hæfnisþrep |
|---------------------|---|---|---------------------|
| 7 | <ul style="list-style-type: none"> Hafur yfirlýsingnið þekkingu á rannsóknum og nýjungum innan fræðisviðs. Gelur á skipaðni hilt skipulagt, þrið, framkvæmt og leitt rannsóknir af öryggi með framkvæði að sköpun og þróun nýrrar þekkingar að löðgerð. Gelur hilt fræðing samþykki á ábyrgan og gagrýnin hilt. | Doktorspróf | 8 |
| 6 | <ul style="list-style-type: none"> Hafur yfirlýsingnið þekkingu á fræðingum og/öla sérsvið starfsgreinar. Gelur skipulagt á skipaðni hilt flúð verkfæri og/öla rannsóknir og beitt viðeigandi aðferðum og tækni af fagmennsku. Gelur miðað á skipaðni og gagrýnin hilt fræðingum og/öla starfsgreini, gelur leðbeint og stjórnað verkefnum og borið áferðalegti ábyrgð á hagnýtingu þekkingar sérnar og tekni. | Masterspróf Diplómapróf á meistarastigi | 7 |
| 6 | <ul style="list-style-type: none"> Hafur þekkingu á fræðingum og/öla sérsvið starfsgreinar. Gelur skipulagt flúð verkfæri og/öla rannsóknarverkefni og beitt viðeigandi aðferðum og tækni á ábyrgan hilt. Gelur miðað á skipaðni og gagrýnin hilt fræðingum og/öla starfsgreini á hagnýtingu þekkingar sérnar og tekni. | Bakkalápróf | 6 |
| 4 | <ul style="list-style-type: none"> Hafur sérhæfðu þekkingu sem nýtt í starfi, við starfsþróun, leiðsögn, stjórnum, og/öla til undirbúnings flekara náms. Gelur skipulagt vinnuáætlun, beitt viðeigandi tækni og þrið starfsaðferðir á ábyrgan hilt. Byr yfir hæfni til að vera virkur og ábyrgan innan starfsvettvangs, gelur leðbeint og stjórnað öðrum í verkefnum og tekni ábyrgð á þróun í starfi og náms. | Diplóma á háskólastigi | 5 |
| 3 | <ul style="list-style-type: none"> Hafur sérhæfðu þekkingu sem nýtt í starfi og/öla til undirbúnings flekara náms. Gelur forgangsráðað og skipulagt eigin stöf í knýgjandi aðstoðum og nýtt fagmennsku í starfi. Gelur miðað þekkingu sérna og tekni, viðskipti og stjórnað þess aðferðir sem hafa nýtt auk þess að byr yfir ábyrgð gagnrýnt starfsáhrif og hæfni til að leiðsögn öðrum. | Frúngreinaráms | 4 |
| 2 | <ul style="list-style-type: none"> Hafur grunnþekkingu sem nýtt á starfsvettvangi. Gelur beitt flýtlegr viðeigandi, beitt viðeigandi tækni og borið ábyrgð á áhrifurknum starfsáhrifum. Gelur miðað uppbyggingum um grunnáhrif faga og verkefni á starfsvettvangi auk þess að geta tilkynnt og viðskipti eigið verkefni. | Framhaldsskólaþróf Próf til starfsrettinda ¹⁾ Önnar lökapróf ²⁾ | 3 |
| 1 | <ul style="list-style-type: none"> Hafur grunnþekkingu sem nýtt til undirbúnings fyrir flekara náms og geta sjáframt framkvæmt og stjórnað í sínu undirbúnings. Gelur beitt viðeigandi með því að vinna or einföldum uppbyggingum að öðrum. Gelur átt þekkingu og uppbyggileg samþykki, hant ök fyrir máli sínu, við skólanum annars og vandi virkur og ábyrgan þessan í samfélagsm. | Framhaldsskólaþróf Önnar lökapróf ³⁾ | 1 - 2 |

(Menntamálastofnun, e.d.)

Hæfni (e. skills) er hugtak sem lýsir því hvernig einstaklingar geta frammkvæmt ákveðin verk eða verkefni. Þegar færni er notuð í samhengi við starf er verið að vísa til hæfni og þeirra persónulegu eiginleika sem starfsmaður hefur til þess að nýta í starfið og hagnýtingar þekkingar, það að geta og vita. Slíka hæfni er hægt að setja fram í ferilskrá þegar sótt er um starf eða nám. Það sama má segja um starfsþjálfun en þá reynslu er einnig hægt að setja fram á ferilskrá (Ásta Bjarnadóttir, 2012; Menntamálastofnun, e.d.).

2.1.5 Ferilskrá, kynningarbréf og umsagnir

Ferilskrá er hugtak sem flestir ættu að kannast við þegar kemur að því að sækja um vinnu eða nám, þar sem atvinnuumsókn krefst þess að einstaklingar fylli út ákveðin eyðublöð sem fyrirtæki eða stofnun leggur fram en þá er einnig gerð sú krafa að hafa ferilskrá með eða án kynningarbréfs sem fylgiskjal (Jón Birgir Guðmundsson og Jónína Guðmundsdóttir, 2012). Hægt er að hugsa sér að varan sé einstaklingurinn og ferilskráin innihaldi lýsingu á vörinni, en hún getur innihaldið þá reynslu og þekkingu sem einstaklingur býr yfir, allt frá fyrri störfum yfir í þá menntun sem einstaklingur hefur öðlast eða yfir þá reynslu sem starfsþjálfun hefur veitt viðkomandi (Forsberg, 2016).

Jón Birgir Guðmundsson og Jónína Guðmundsdóttir (2012) útskýra ferilskrá sem svo „hún er í raun lífshlaup einstaklings, einskona ævi- og starfságríp í stuttu máli“ (bls. 8). Þegar ferilskrá er gerð er gott að hafa það að leiðar ljósi að hún sé hnitmiðuð, ekki of löng, ein til tvær blaðsíður og vel skipulögð svo hún sé auðveld yfirlesturs. Þegar lögð hefur verið sú vinna í að gera greinargóða ferilskrá getur það haft áhrif á hversu langt einstaklingar komast í umsóknarferlinu (Jón Birgir Guðmundsson og Jónína Guðmundsdóttir, 2012).

Þegar skjalið hefur verið gert á réttan hátt er hægt að líta sem svo á að ferilskrá veiti einstaklingum tækifæri til vera sinn eigin umboðsmaður og sölumaður, en þetta er tól sem er fyrsta stigið til þess að koma með sannfærandi rök fyrir því hvers vegna skal velja viðkomandi fram yfir aðra umsækjendur. Næsta stig er oftar en ekki boð í viðtal þar sem einstaklingar fá annað tækifæri til þess að sýna fram á af hverju viðkomandi sé besti kosturinn fyrir starfið (Ogden, 2016).

Ferilskrá er lifandi skjal og því þarf ávallt að viðhalda því, bæta við reynslu eða menntun eða öðrum þáttum sem eiga heima þar. Þróun í tækni hefur einnig haft áhrif á hvernig hægt er að setja ferilskrár fram, eins og með komu LinkedIn (Forsberg, 2016). LinkedIn er

samfélagsmiðill sem tengir fagfólk saman en meðlimir eru 810 milljónir frá meira en 200 löndum hvaðanæva úr heiminum. Markmið miðilsins er að skapa tækifæri og tengja fólk úr atvinnulífi heimsins til þess að skapa svigrúm fyrir fagfólk að ná árangri og markmiðum (LinkedIn, e.d.). Stofnanir og fyrirtæki hérlendis krefjast þess að ferilskrá fylgi umsóknum, eða rúmlega 80% þeirra, sérstaklega þegar um er að ræða stjórnendastöður, stöður sérfræðinga eða skrifstofustarfsmenn (Arney Einarsdóttir, o.fl., 2012).

Kynningarbréf er skjal þar sem einstaklingar lýsa sjálfum sér á mun persónulegri hátt heldur en í ferilskrá. Einnig setur einstaklingur fram ástæðu umsóknar og metur sig við þau hæfniviðmið sem atvinnurekandinn gerir kröfur um og kemur á framfæri ástæðu þess að viðkomandi hafi áhuga á starfinu. Ekki er talið að vel takist til ef bréfið er endurtekning af ferilskrá eða að bréfið sé illa orðað með stafsetningarvillum. Kynningarbréf á að gefa það til kynna að umsækjandi hafi kynnt sér starfslýsinguna sem getur aukið líkur á að einstaklingar komist á næsta stig (Jón Birgir Guðmundsson og Jónína Guðmundsdóttir, 2012; Ogden, 2016). Það sem hefur hvað mest áhrif á hvort einstaklingar fái þá stöðu sem sóst er eftir er persónuleikinn og hvort að viðkomandi passi inn í teymið og menninguna. Kemur það þá oftast en ekki í ljós í starfsviðtali. Kynningarbréf getur þá aðeins gefið innsýn í þá persónu sem einstaklingur hefur að geyma (Ogden, 2016). Lykilinntakið af umsókn með ferilskrá og kynningarbréfi er að hún vekji á einhvern hátt áhuga þeirra sem eru að ráða í starf og getur það aukið líkur á því að einstaklingar séu boðaðir í viðtal (Jón Birgir Guðmundsson og Jónína Guðmundsdóttir, 2012). Kynningarbréf er því skjal sem þarf stöðugt að taka breytingum eftir því hvaða stöðu er verið að sækja um, því alltaf þarf að lýsa þeim hæfniviðmiðum sem passa fyrir hvert og eitt starf (National Career Development Association, 2015).

Fyrirtæki og stofnanir eru farin að nýta sér fjölbreyttari aðferðir en áður hefur tíðkast þegar kemur að ráðningum. Það kemur þannig til að nýting á heimasíðum og starfsmiðlunarvefsíðum eins og t.d. Alfreð og aukin notkun á samfélagsmiðlum hefur gert umhverfi ráðninga og umsóknarferla margbreytilegt. Höfundar CRANET rannsóknar frá 2012 telja þetta vera jákvæða þróun (Arney Einarsdóttir o.fl., 2012).

Rannsóknir hafa leitt augun að því að þó að meðmæli séu til staðar er ekki alltaf hægt að gera ráð fyrir því að meðmælendur séu til þess fallnir að gefa greinargóða umsögn um

þann sem sækir um starf því fylgnin á milli meðmæla frá tveimur umsagnaraðilum er oftast en ekki mjög há (Cook, 2004).

Meðmæli eða meðmælendur er oft að finna í lok ferilskrár og algengast er að hafa að minnsta kosti tvo þar sem nafn, símanúmer og netfang kemur fram. Meðmæli er talið frekar gildisfallið orð þar sem orðið bendir til jákvæðra orða. Því er talið að umsögn sé hentugra orð þar sem það bíður upp á bæði neikvæðar og jákvæðar upplifanir (Ásta Bjarnadóttir, 2012; Jón Birgir Guðmundsson og Jónína Guðmundsdóttir, 2012). Meðmæli umsækjenda geta gefið atvinnurekendum betri sýn og hugmynd um viðkomandi en máli getur skipt fyrir margar stöður að einstaklingar hafi gott orðspor. Ef einstaklingur með slakt orðspor er ráðinn til starfa getur það haft neikvæð áhrif á aðra starfsmenn vinnustaðarins. Þegar til ráðningar er komið er mikilvægt að aðilar ákveði hvar í ferlinu eigi að leita til umsagnaraðila þar sem jafnt þarf að gilda yfir alla. Einnig er talið að mikilvægt sé að sama formi sé beitt fyrir alla þá umsagnaraðila sem haft er samband við, að form spurninga sé staðlað. Umsagnaraðilar geta verið yfirmenn eða samstarfsmenn en nemendur sem fara í starfsþjálfun geta einnig nýtt sér umsagnir frá umsjónaraðila ef kostur er á. Góð meðmæli geta aukið líkur á vali einstaklinga ef að þekkingu eða reynslu er ábótavant. Það sama má segja um þá reynslu sem nemendur öðlast á meðan starfsþjálfun stendur að hægt sé að heimfæra hana yfir á ferilskrá viðkomandi (Ásta Bjarnadóttir, 2012).

2.2 Starfsþjálfun (e. internship)

Enska hugtakið internship er margslungið og getur haft þónokkrar þýðingar þegar kemur að íslensku og er starfsþjálfun ein þeirra. Upphaf starfsþjálfunar má rekja til læknanema þar sem þeir áttu að öðlast reynslu með því að framkvæma undir eftirliti starfandi lækna. Á sjöunda áratugnum fóru háskólar í Bandaríkjunum að samtvinna starfsþjálfun inn í námskrána til þess að veita nemendum tækifæri á að takast á við raunveruleg verkefni úr atvinnulífinu (Perlin, 2012).

Þar sem nemendur, háskólar og fyrirtæki víðsvegar um heiminn nýta sér starfsþjálfun er ljóst að þessir aðilar hafa mismunandi markmið og sýn á hugtakinu. Því skiptir höfuðmáli að þessir aðilar sem vinna saman hverju sinni séu á sama máli um skilgreiningu þess svo ávinningur skili sér til beggja aðila. Landssamtök Bandaríkjanna fyrir háskóla og vinnuveitendur (e. NACE) setur fram skilgreiningu á hugtakinu starfsþjálfun sem form

reynslunáms sem samþættir þekkingu og þau fræði sem námið hefur veitt nemanda með hagnýtri notkun og færniþróun í faglegu umhverfi. Starfsþjálfun á að veita nemendum tækifæri til þess að öðlast dýrmæta reynslu sem og myndun tengsla við vinnumarkaðinn. Starfsþjálfun á einnig að veita fyrirtækjum tækifæri til þess að leiðbeina og meta hæfni nemenda (Nace, e.d.).

NACE (e.d.) leggur til sjö atriði sem þarf að fylgja svo hægt sé að hagnýta starfsþjálfun og að ávinningur nýtist fyrir alla hagsmunaðila en þau eru eftirfarandi:

- Ferlið þarf að vera viðbót við það sem gerist í kennslustofu, ferli þar sem nemandi lærir í gegnum reynslu og gefur tækifæri til þess að nýta þá þekkingu sem námið hefur veitt nemanda. Fyrirtæki og stofnanir sem bjóða nemendum í starfsþjálfun eiga ekki að nýta hana fyrir eigin hagsmuni í formi ódýrs vinnuafls.
- Sú hæfni og þekking sem nemi öðlast á tíma starfsþjálfunar á að nýtast honum út í atvinnulífið.
- Ferli starfsþjálfunar skal hafa upphaf og endi og fylgja eftir ákveðinni starfslýsingu sem lýsir æskilegri hæfni.
- Markmið þurfa að vera skýr og verkefni skulu vera í takt við þau fræði sem nemandi hefur tileinkað sér í náminu.
- Fagaðili skal hafa umsjón með ferli starfsþjálfunar.
- Endurgjöf frá leiðbeinendum.
- Vinnuveitendur eða þeir sem taka á móti nemum í starfsþjálfun þurfa að veita aðstöðu og búnað sem leiða í átt að settum markmiðum starfsþjálfunar.

Þegar þessum atriðum hefur verið fylgt eftir telur NACE að starfsþjálfun sé lögmædd (Nace, e.d.).

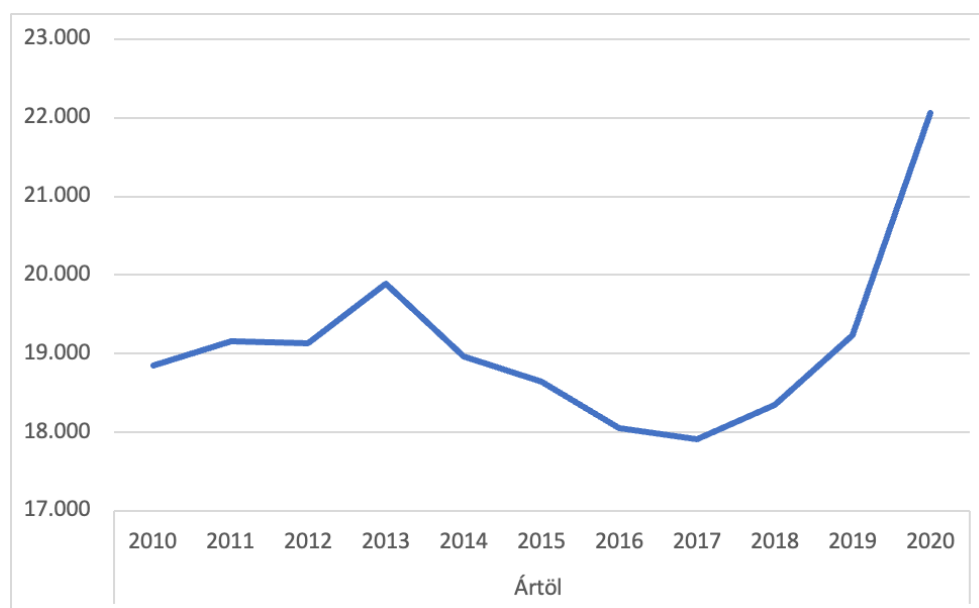
Þónokkrir fræðimenn hafa lagt áherslu á útskýringar á hugtakinu starfsþjálfun í sínum skrifum eftir að fjöldi opinberra skýrsla fóru að beina augum sínum að breyttu vinnuumhverfi á níunda áratugnum (McMahon og Quinn, 1995). McMahon og Quinn (1995) skilgreindu fyrirbærið sem starfsreynslu undir eftirliti (e. supervised work experience) þar sem nemendur fengu tækifæri til þess að vinna undir verndarvæng reynslumeiri starfsmanna. Davies skrifar um fyrirbærið 1990 og segir það vera ákveðið reynslunám þar sem nemendur fá tækifæri til þess að tengja fræðin og beita kenningum úr námi sínu í raunverulegum aðstæðum, sem gefur þeim svigrúm til þess að treysta eigin

innsæi. Aðrir fræðimenn á þessum tíma líktu starfsþjálfun við vettvangsnám (e. fieldwork) (Cheong o.fl., 2014; Lam og Ching, 2007).

2.2.1 Samþætting starfsþjálfunar og háskólanáms

Skólakerfi í nútímasamfélagi þurfa stöðugt að vera í þróun þar sem ytra umhverfi breytist hratt með breyttum áherslum og þróun í tæknimálum. Á Íslandi urðu miklar breytingar árið 1970 á skipulagi skólakerfisins þar sem margir nýir skólar urðu til. Þó að nemendum hafi fjölgað mikið á þessum tíma var samt sem áður talsvert brottfall nemenda (Gerður G. Óskarsdóttir, 2000). Fjölgun hefur verið á milli ára þegar kemur að brautskráðum nemendum með próf á háskóla- og doktorsstigi en á árunum 2019-2020 greinir Hagstofa Íslands frá því að 3.3% fjölgun sé á milli ára. Mynd 3 sýnir fjölgun nemenda í formi línurits á árunum 2010-2020.

Mynd 3. Fjöldi nemenda á Háskóla- og doktorsstigi milli ára



(Hagstofa Íslands, e.d.)

Líkt og önnur ár eru konur meirihuti þeirra sem ljúka háskólaprófi hérlandis eða um 66% þeirra sem sækja sér gráðu (Hagstofan, e.d.). Það sem aðgreinir íslenska háskólanemendur frá löndum í kringum okkur er aldur, þar sem nemendur innan háskóla hérlandis eru almennt eldri því þeir skila sér seinna í framhaldsnám (Stjórnarráð Íslands, 2021).

Háskólagráða eykur þó ekki endilega líkurnar á því að nemendur finni starf sem hæfir gráðunni. Stór fyrirtæki á borð við Tesla, Google og Apple hafa verið að breyta til þar sem

krafa um háskólanám er ekki lengur þörf, heldur fara umsækendur í gegnum skóla á þeirra vegum. Þessu verða háskólar að gera góð skil á og bregðast við með þeim hætti að samtvinnu atvinnulíf við menntun, til dæmis með starfsþjálfun eða starfsnámsbrautum. Slíkar aðferðir gætu minnkað bilið á milli háskólaáranna og vinnumarkaðarins (Akhtar, 2020; Miralles-Quirós og Jerez-Barroso, 2018).

Íslenskur lagarammi hefur bæði að geyma lög um framhaldskóla og háskóla. Þegar kemur að lögum um framhaldskóla á meginmarkmið hans að vera að undirbúa nemendur undir það að vera þátttakendur í eigin samfélagi og atvinnulífi. Lagagrein tvö í lögum um opinbera háskóla nr. 63 (2006) kveður á um að:

Háskólar mennta nemendur með kennslu og þátttöku í vísindarannsóknum og búa þá undir að gegna störfum sem krefjast [fræðilegra] vinnubragða, þekkingar og færni. [Háskóli undirbýr nemendur til ábyrgrar þátttöku í lýðræðissamfélagi.][»] Menntun, sem háskólar veita, tekur mið af þörfum samfélagsins hverju sinni og getur verið fræðilegs eðlis og starfsmiðuð. (Lög um opinbera háskóla nr. 63/2006 2.gr., 2.mgr.).

Lög sem kveða á um opinbera háskóla gilda fyrir Háskóla Íslands, Háskólann á Akureyri, Landbúnaðarháskóla Íslands og Háskólann á Hólum. Lögin hafa þó tekið breytingum og eru nú gildandi lög frá 2008 en lagagrein tvö hélst óbreytt frá lögum um opinberan háskóla nr 62 (2006) (Lög um opinbera háskóla, 2008).

Í fræðilegu samhengi er lærdómi skipt í tvennt, formlegt (e. formal learning) og óformlegt (e. informal learning) lærdómsferli. Nám þar sem einstaklingur öðlast prófgráðu eða viðurkenningu er hægt að flokka sem formlegt nám en það nám sem er óformlegt er hægt að tengja við starfsþjálfun, þar sem einstaklingur fær leiðbeiningar frá yfirmanni eða samstarfsmönnum (Illeris, 2004; Inga Jóna Jónsdóttir, 2005). Guile og Griffiths (2001) telja að tengslalíkan (e. connective model) sem varðar starfsreynslu geti skapað grundvöll fyrir sterkari tengsl á milli óformlegs og formlegs náms.

Nám hefur oftast verið tengt við formlega menntun á skólastigi en í kringum 2008 var notkun þess í samhengi við starfsþjálfun tiltölulega nýtt á nálinni. Starfsþjálfun sem fyrirbæri fékk aukin áhuga í kringum tíunda áratuginn vegna þeirra hröðu breytinga sem áttu sér stað í kjölfar hnattvæðingar sem hefur bæði áhrif á samfélög og atvinnulíf. Vegna þessara breytinga hafa bæði menntastofnanir og atvinnulífið þurft að tryggja að hæfni og færni einstaklinga gætu staðist þessar nýju áskoranir (Tynjälä, 2008).

Flestir fræðimenn eru þó á sama máli og greina frá mikilvægi þess að menntun mæti þeim kröfum sem atvinnulífið setur fram og því er hægt að nýta starfsnám eða starfsþjálfun til þess að brúa bilið, sem skili síðar hæfari starfskröftum út í samfélagið (Lam og Ching, 2007; Shortt, 1994).

Þó hafa sumir lýst yfir áhyggjum af samskiptum milli nemenda í þjálfun og annarra starfsmanna. Erfitt getur verið búa til sterk tengsl sem leiða að árangursríku samstarfi fyrir báða aðila. Því geta orðið samskiptaörðugleikar á milli launaðra starfsmanna og nemenda í starfsþjálfun. Þegar verkaskipting nemenda er illa skipulögð af hálfu fyrirtækis sem tekur þá að sér geta nemendur átt í erfiðleikum með að byggja tengsl við menninguna og starfsmenn, þá sérstaklega í ljósi þess að tími starfsþjálfunar varir ekki endilega yfir langt tímabil (Lam og Ching, 2007; McMahon og Quinn, 1995).

Þegar starfsþjálfun er annars vegar getur skipt sköpum hvernig uppsetning og skipulag séu svo það sé árangursríkt fyrir bæði nemandann og fyrirtækið. Tveir af mikilvægustu þáttum að mati Narayanan, Olk og Fukami (2010) til að auka líkur á að starfsþjálfun og starfsnám leiði til árangurs er að leiðbeinandinn sé virkur og að hann sé tilbúinn að miðla þekkingu til nemandans, þó svo að tímabilið sem þjálfunin stendur yfir sé oft takmarkað. Einnig skiptir máli að sjálfur nemandinn hafi tekið sér tíma í að velja hvaða fyrirtæki eða stofnun hann vilji eyða tíma sínum í starfsþjálfun (Dimopoulou o.fl., 2019).

Þegar kemur að rannsóknum sem kanna hvort að starfsnám og starfsþjálfun auki við starfshæfni nemenda sýndu Miralles-Quirós og Jerez-Barroso (2018) fram á með rannsókn sinni að mikill skortur sé á fræðilegu sjónarmiði á þeim sviðum.

2.2.2 Samstarf skóla og atvinnulífs

Tynjälä (2008) rannsakaði mismunandi sjónarhorn þegar kemur að starfsþjálfun og samstarfi milli skóla og atvinnumarkaðarins. Hún tekur fram í niðurstöðum sínum að skólar og atvinnulíf ættu að auka samstarf sín á milli og að skólar ættu að skipuleggja nám sitt frekar út frá raunverulegum aðstæðum. Því ættu allir nemendur að fá jöfn tækifæri þegar kemur að starfstengdu námi. Einnig telur hún að vinnustaðir gætu hagnast af auknu samstarfi við skóla þar sem miðlun þekkingar gæti aukist til muna og á sama tíma haft áhrif og aukið nýsköpun. Starfsþjálfun getur verið partur af því að auka færni og hæfni nemenda þegar kemur að hinum ýmsu vinnubrögðum, samskiptum og samvinnu með samstarfsfólki og eykur hæfni á að takast á við nýjar áskoranir (Tynjälä, 2008).

Mörg Evrópulönd hafa verið framfarlega í því að bjóða ungum nemendum á aldrinum 14 til 18 ára starfsþjálfun sérstaklega þegar kemur að iðnámsgreinum í gegnum árin. Talið var að slík aðferð myndi auka líkur á því að ungmenni, sem eru alla jafna í fullu námi á þessum árum, nái að tengjast betur við atvinnulífið, þar sem nemandinn nær að efla þá færni sem mun nýtast honum í framtíðinni (Green o.fl., 1999).

Árið 2008 gerðu þær Andrews og Higson rannsókn þar sem tekin voru viðtöl við fimmtíu aðila sem tengjast viðskiptafræði frá fjórum Evrópulöndum: Bretlandi, Austurríki, Slóveníu og Rúmeníu. Háskólar þessara fjögurra landa eru taldir vera með líkindi í námskrá tengd viðskiptagreinum og eru því útskrifaðir nemendur með svipaða fræðilega þekkingu eftir útskrift. Tekin voru þrjátíu viðtöl við viðskiptafræðinga og tuttugu viðtöl við starfsfólk innan viðskiptageirans. Flestir nemendur stunda háskólanám í Bretlandi en fæstir eru í Slóveníu. Markmið rannsóknarinnar var að kanna hvort að nemendur sem hafa öðlast háskólagráðu sem viðskiptafræðingar passi inn í þau hæfniviðmið sem atvinnurekendur krefjast þegar sótt er um störf. Rannsóknin leiddi meðal annars í ljós að þeir nemendur sem höfðu öðlast framhaldsgráðu í viðskiptafræði töldu sig hafa aukin tækifæri þegar kom að því að sækja sér vinnu, þá sérstaklega þeir sem höfðu farið í starfsþjálfun á vegum síns skóla. Einnig kom í ljós að starfseynsla í hvaða umhverfi sem er hafi haft mikil áhrif á hvort vinnuveitendur urðu að ráðningu útskrifaðra nemenda. Þeir nemendur sem komu frá Bretlandi höfðu flestir verið í starfsþjálfun meðan á náminu stóð, hvort sem það var borgað eða ekki. Þjálfunin stóð yfir í allt að tólf mánuði. Sú starfsþjálfun sem í boði var í hinum þremur Evrópulöndunum varði í allt að þrjá mánuði. Þær telja að mikilvægt sé fyrir háskóla í nútímasamfélagi að gæta þess að nemendur fái innsýn í atvinnulífið hverju sinni með einhverskonar starfsnámi eða þjálfun. Þar sem útskrifuðum háskólanemum fer fjölgandi á milli ára á heimsvísu þarf að undirbúa hæfari nemendur sem geta tekist á við raunveruleg verkefni í atvinnulífinu (Andrews og Higson, 2008).

Aðgengi að háskólum á heimsvísu hefur aukist til muna og enn fleiri einstaklingar en áður sækja sér bakkalárs- og meistaraþráður á háskólastigi. Því þarf að gera grein fyrir því hvort að sú menntun sem er í boði sé aðlöguð að samfélögum og atvinnulífi og hvort menntunin stuðli að jöfnum tækifærum á vinnumarkaði (David, 2011).

2.2.3 Kenningar tengdar menntun og vinnumarkaði

Nokkrar kenningar hafa litið dagsins ljós í gegnum árin þegar kemur að menntun. Fræðimenn hafa verið að velta því meðal annars fyrir sér hvort að vinnumarkaður sé að þróast í takt við þá menntun sem kemur út í samfélagið og öfugt. Hér verður gerð grein fyrir mannauðskenningu annars vegar og röðunarkenningu hins vegar (Gerður G. Óskarsdóttir, 2000).

Human capital theory er kenning sem Adam Smith kom fram með árið 1776 en hún hafði síðar fest sig í sessi um 1960. Kenningin snýr að því að bæði einstaklingar og samfélög hafi efnahagslegan ávinning af því að fjárfesta í fólki. (Becker, 1993; Sweetland, 1996). Kenningin fékk heitið mannauðskenningin á 20. öldinni og leggur áherslu á að aukin menntun sé tækifæri fyrir fyrirtæki eða stofnanir til þess að ná forskoti á markaði. Einnig gerir hún ráð fyrir því að hægt sé að stuðla að ákveðnu jafnræði á vinnumarkaði. Mannauðskenningin telur einnig að aukinn hvati sé fyrir fólk að sækja sér aukna menntun þegar hægt er að sjá að það borgi sig fyrir þau persónulega þegar út á vinnumarkaðinn er komið, sem gæti verið í formi launa eða aukinna tækifæra (Gerður G. Óskarsdóttir, 2000).

Þegar kemur að fjárfestingu mannauðs eru menntun og þjálfun helstu áhrifavaldar til að auka mikilvægi þess. Háskólamenntun í Bandaríkjunum hækkar tekjur einstaklinga til muna, þó svo að greiða þurfi há skólagjöld. Tekjur þeirra sem hafa náð sér í háskólagráðu eru nær oftast yfir meðallagi í flestöllum löndum heimsins en þó eru þróunarlöndin eftir á í þeim málum þar sem þar hafa ekki allir jöfn tækifæri að menntun (Becker, 1993). Mannauðskenningin hefur þó hlotið ákveðna gagnrýni fræðimanna þar sem hún er talin vera of einsleit. Kenningin leggur áherslu á mjög svo flókið viðfangsefni en setur það fram á of einfaldan hátt sem á það til að sýna aðeins eina hlið á tengingunni milli menntunar og atvinnu. Hún getur ekki útskýrt hvort að menntun auki framleiðni eða hvers vegna launamunur sé eins mikill og hann er (Marginson, 2019).

Röðunarkenning (e. queuing theory) telur að aukin menntun muni skila einstaklingum frammar í umsóknarferli þegar sótt er um vinnu. Eins og gefur að skilja reyna atvinnurekendur að velja ávallt hæfasta umsækjandann til starfa, en hér getur menntun haft áhrif á val. Samt sem áður telur kenning þessi ekki að einstaklingur með menntun sé færari í að sinna starfinu en aðrir en kenningin leggur jafnframt til að einstaklingur sé tilbúin til þess að taka á móti nýrri þekkingu eða færni. Menntunin sem slík mun þó ekki

auka framleiðni heldur hefur hún áhrif á hvar umsækjendur standa í röðinni (Gerður G. Óskarsdóttir, 2000; Thurow, 1983). Fræðimenn hafa einnig bent á, í sambandi við röðunarkenninguna, að hún geti verið partur af því að meiri ójöfnuður myndist á vinnumarkaði þar sem einstaklingar með minni menntun geta átt hættu á atvinnuleysi (Linsley, 2005).

Offramboð af menntuðum einstaklingum í samfélögum hefur verið að aukast sem má rekja til þess að aðgengi að menntun hefur aukist gríðarlega og auðveldara en áður er fyrir einstaklinga að sækja sér menntun í öðru landi en heimalandinu. Á vinnumarkaði er oft skortur á störfum fyrir sérmenntaða einstaklinga og því eru margir vel menntaðir einstaklingar í störfum sem gera ekki kröfu um tiltekna menntun. Ofmenntun sem slík er ástand sem mun halda áfram um ókomin ár þar sem einstaklingar sjá ávinning í því að menntun gæti aukið líkur á fleiri atvinnutækifærum og komið þeim framar í röðina í ferli umsókna. Vægi menntunar á ferli einstaklinga getur þó minnkað eftir því sem árin líða frá útskrift, en þó geta þá aðrir þættir vegið á móti svo sem reynsla (Di Stasio o.fl., 2016; Ingi Rúnar Eðvarðsson o.fl., 2017; Kucel, 2011).

Niðurstöður rannsóknar Di-Stasio (2017) út frá hollenskum vinnumarkaði gáfu til kynna að umsækjendur sem voru með framhaldsmenntun og/eða sérmenntun komust ofar í röðinni líkt og röðunarkenningin gefur til kynna. Samt sem áður kom í ljós að þeir umsækjendur sem voru með framhaldsmenntun en skorti starfsþjálfun upplifðu ekki forskot í röð umsókna þó svo að menntun passaði við hæfniviðmiðin (Di Stasio, 2017).

2.2.4 Ávinningur af starfsþjálfun

Ávinningur starfsþjálfunar fyrir fyrirtæki getur verið margvíslegur og sérstaklega fyrir þau fyrirtæki sem eru í mikilli uppbyggingu, þar sem fyrirtæki hafa tækifæri á að fá nemendur í starfsþjálfun til þess að vinna að ákveðnum verkefnum fyrir lágmarks kostnað fyrir sjálft fyrirtækið („Business internships: Win-win“, 1994; Clark, 2003). Starfsþjálfun eykur þekkingu og reynslu námsmanna á því fræðisviði sem þeir leggja áherslu á með sínu námi. Þessi reynsla sem viðkomandi nemandi hefur öðlast í samstarfi með háskóla og atvinnulífi getur haft áhrif á atvinnutækifæri að námi loknu að því marki að nemandinn hefur öðlast reynslu sem ekki er endilega hægt að öðlast eingöngu í gegnum námið sjálft. Vitsmunaleg hæfni (e. advanced cognitive skills) eykst þar sem nemandinn lærir út frá reynslunni og hvernig hægt sé að samþætta fræðin við áþreifanleg tilfelli (Clark, 2003).

Rannsóknir hafa leitt það í ljós að nemendur, sem hafa fengið tækifæri til þess að fara í starfsþjálfun, fái betri innsýn og aukinn skilning á raunverulegum málum sem tengjast umhverfi atvinnulífis og á sama tíma finna nemendur fyrir auknu sjálfstæði þegar kemur að vinnubrögðum. Einnig fannst nemendum þeir öðlast aukið sjálfstraust á þeirra eigin faglegu getu (Schambach og Dirkis, 2002; Schambach og Kephart, 1997; Taylor, 1988). Rannsakendur hafa einnig lýst því yfir að nemendum í starfsþjálfun finnst þeir skipta máli þegar verkefni eru fjölbreytt og þegar þeim er veitt ákveðið traust til sjálfstæðra vinnubragða (Dimopoulou o.fl., 2019).

Ávinning er einnig hægt að skoða út frá nemandanum sjálfum því rannsóknir hafa leitt í ljós að persónulegur ávinningur fylgi því að fara í starfsþjálfun. Rannsókn Goodenough og félagar (2020) gekk út á að framkvæma persónuleikapróf á þátttakendum sem voru nemendur. Prófið var tekið tvisvar, í upphafi á öðru námsári og síðar í lok þess. Niðurstöður sýndu fram á að þeir nemendur sem höfðu lokið starfsþjálfun skoruðu talsvert hærra þegar kom að aðlögunarhæfni heldur en þeir sem fóru ekki í starfsþjálfun. Einnig mátti sjá marktækan mun á þeim sem fóru í starfsþjálfun en þeir voru talsvert bjartsýnni fyrir framtíðinni heldur en þeir sem fóru ekki í starfsþjálfun (Goodenough o.fl., 2020).

Starfsþjálfun getur einnig haft áhrif á þann kostnað sem fyrirtæki leggja í nýliðaþjálfun. Nemi í starfsþjálfun fær þá þjálfun sem fyrirtækið telur að þörf sé á svo að neminn nýtist sem best á þeim tíma sem starfsþjálfun stendur yfir. Í lok starfsþjálfunar getur komið í ljós að neminn sé hæfur til að fá áframhaldandi starf en þá hefur neminn nú þegar verið settur inn í starfsemina og því hægt að leggja minni kostnað við að koma nýjum starfsmanni inn (Hurst og Good, 2010).

Ásdís Eir Símonardóttir, sem starfar hjá upplýsinga- og fjártæknifyrirtækinu Lucinity, telur að aukið samstarf milli háskóla og atvinnulífs geti stuðlað að auknum fjölbreytileika og tekur einnig fram að samstarfið geti haft hvetjandi áhrif á núverandi og reynslumeira starfsfólk þar sem nemendur eru tilbúnir að taka á móti nýrri þekkingu frá þeim aðilum (Rakel Sveinsdóttir, 2022). Ásta Dís Óladóttir dósent í viðskiptafræði við Háskóla Íslands, telur það hafa mikil áhrif að nemendur hafi möguleika á því að fara í starfsþjálfun og hagnýta þá þekkingu strax, sem þeir hafa öðlast í gegnum námið sjálft. Nemendur koma

oft inn með ný sjónharhorn og nýja þekkingu sem er ávinningur fyrir fyrirtæki (Háskóli Íslands, 2021a).

2.2.5 Starfsþjálfun og vinnumarkaður á Íslandi

Árið 2018 var gefin út skýrsla þar sem hópur sérfræðinga með fulltrúum frá Vinnumálastofnun, Alþýðusambandi Íslands, Hagstofu Íslands og Samtökum Atvinnulífsins gerðu grein fyrir færni- og menntunarþörf á íslenskum vinnumarkaði. Fram að þessu hafa Íslendingar ekki lagt fram kerfisbundið mat þegar kemur að þörf á færni, menntun eða mannafla á íslenskum vinnumarkaði. Störf á íslenskum vinnumarkaði eru mun fjölbreyttari en áður sem þýðir að þau krefjast menntunar á fleiri fræðisviðum og fjölþættari færni en hefur þurft hingað til og á sama tíma hefur fjárfesting í þekkingu færst í aukanna til þess að vera samkeppnishæfari. Skýrsluhöfundar telja að færnisþá sem þessi sé mikilvæg fyrir efnahagslífið í heild sinni því í þeim má finna hvaða færni eða menntun einstaklingar þurfa að búa yfir til að viðhalda velgengni á vinnumarkaði hverju sinni (Anton Örn Karlsson o.fl., 2018).

Aukin aðsókn í háskólanám hefur farið stigvaxandi seinasta áratug þar sem kröfur á vinnumarkaði hafa breyst í þá átt að einstaklingar þurfa menntun við hæfi þegar sótt er um störf. Framboð á menntun hérlendis er talin vera fjölbreytt en þó er staða háskólamenntaðra á vinnumarkaði erfiðari en áður því að sú tegund menntunar sem í boði er hefur að öllu jafna ekki verið í takt við þau störf sem þörf er á (Anton Örn Karlsson o.fl., 2018). Það sem gerir svo vinnumarkaðinn flóknari að ákveðnu leiti er þegar mismunandi kynslóðir starfa saman þar sem tíðarandi sem við var hverju sinni hefur mótandi áhrif á einstaklinga hvernar kynslóðar (Guðrún Helga Magnúsdóttir og Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2011).

Guðrún Helga Magnúsdóttir og Gylfi Dalmann Aðalsteinsson (2011) gerðu rannsókn á svokallaðri Y kynslóð, sem eru einstaklingar fæddir á árunum 1980-2000 þar sem lögð var áhersla á að spyrja íslenska stjórnendur hverja helstu kosti og galla þessi kynslóð hafði að geyma. Þar kom meðal annars í ljós að stjórnendum fannst þessi kynslóð skorta reynslu, þá sérstaklega þegar kemur að starfsreynslu. Kynslóð Y hefur náð að mennta sig vel en á sama tíma telja íslenskir stjórnendur að hana skorti starfsreynslu, vegna þess helst að fá tækifæri hafa verið í boði til þess að öðlast þá reynslu sem þarf á raunverulegum vettvangi (Guðrún Helga Magnúsdóttir og Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2011).

Ekki er úr miklu að moða af íslenskum rannsóknum þegar kemur að starfsþjálfun innan háskóla hérlendis. Sandra Björg Stefánsdóttir gerði þó sitt meistaraverkefni þar sem viðfangsefnið snerist um upplifun íslenskra háskólanema á þeirri starfsþjálfun sem var í boði í kringum 2015. Rannsóknin leiddi það meðal annars í ljós að reynsla nemenda var almennt jákvæð og töldu þeir sig hafa öðlast aukið sjálfstraust og dýrmæta reynslu sem myndi nýtast þegar út í atvinnulífið væri komið. Niðurstöður rannsóknarinnar drógust saman úr níu viðtölum við nemendur sem höfðu farið í starfsþjálfun hjá opinberum stofnunum hins vegar og annars vegar úr einkageiranum (Sandra Björg Stefánsdóttir, 2015).

2.2.6 Starfsþjálfun á Íslandi

Menntamálaráðuneytið setti fram reglugerð í lögum nr. 280/1997 sem fjallaði um samninga á milli löggiltra aðila í iðngreinum, skóla eða á vinnustöðum um gerð samninga þegar kemur að starfsþjálfun. Þessi lög voru að fjalla um samninga fyrir nemendur í framhaldsskólum en þau voru brotfallin þegar ný lög tóku gildi 2009, en síðar tóku ný lög gildi 2011, reglugerð um vinnustaðarnám og starfsþjálfun á vinnustað nr 840/2011. Nú hefur ný reglugerð verið sett fram sem tók gildi 2021 (Reglugerð um vinnustaðanám, 180/2021). Þessi ofangreind lög kveða aðeins á um lög og reglur fyrir framhaldsskólastig.

Háskólinn í Reykjavík býður uppá starfsþjálfun fyrir nemendur í öllum deildum skólans, bæði í grunnnámi og meistaránámi, þar sem nemendur öðlast reynslu undir leiðsögn sérfræðinga. Sú starfsþjálfun sem Háskólinn í Reykjavík býður upp á er unnin í samstarfi við fyrirtæki og stofnanir en skólinn hefur umsjón með skipulagi hennar (Háskólinn í Reykjavík, e.d.). Nemendur Háskóla Ísland geta sóst eftir styrk á vegum Erasmus plús en með þessum styrk geta nemendur öðlast reynslu á alþjóðlegum vettvangi sem getur verið ákveðin verðmætasköpun fyrir einstaklinga fyrir framtíðar umsóknir að störfum (Háskóli Íslands, e.d.). Starfsþjálfun hefur verið þekkt fyrirbæri fyrir nemendur sem stunda iðngreinar eða aðrar sérfræðigreinar þar sem námið setur fram þær kröfur að nemendur þurfi að öðlast reynslu undir leiðsögn faglærðra einstaklinga til að öðlast gráðu (Gerður G. Óskarsdóttir, 2000). Þó hefur bæði atvinnulífið og menntasamfélagið verið að taka við sér hvaða varðar verðmæti starfsþjálfunar. Haustið 2020 varð starfsþjálfun í boði fyrir nemendur innan Viðskiptafræðideildar Háskóla Íslands og varð til samstarf með Vegargerðinni vorið 2020. Voru þetta tímamót fyrir deildina þar sem

starfsþjálfunarsamningur þessara aðila var sá fyrsti í rúmlega 80 ára sögu deildarinnar. Forstjóri Vegagerðarinnar og Ásta Dís Óladóttir, f.h. Viðskiptafræðideildar, undirrituðu samninginn í húsnæði Vegagerðarinnar sem sjá má á mynd 4.

Mynd 4. Skrifað undir starfsþjálfunarsamning í húsnæðinum Vegagerðarinnar



(Vegagerðin, 2020)

Bergþóra Þorkelsdóttir, forstjóri Vegagerðarinnar, taldi þetta jákvætt skref í átt að tækifærum, bæði fyrir ungt menntafólk og stofnunina sjálfa (Rakel Sveinsdóttir, 2021; Vegagerðin, 2020). Sambærilega starfsþjálfun og finna má í Viðskiptafræðideild er að finna í öðrum deildum innan Háskóla Íslands, svo sem í framhaldsnámi, m.a. í félagsráðgjöf og lagadeild (Háskóli Íslands, 2011; Reglur fyrir Háskóla Íslands nr. 569/2009).

2.2.7 Starfsþjálfun í Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands

Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands stendur fyrir starfsþjálfun þar sem nemendur fá tækifæri til að vinna störf í raunverulegum aðstæðum með leiðsögn frá sérfræðingum innan fyrirtækja og stofnana. Nemandi sækist eftir starfsþjálfun hjá fyrirtæki eða stofnun sem tengist því námi sem viðkomandi er í. Markmið verkefnanna sem nemendur fá er að auka við þekkingu og færni þeirra. Þau verkefni eða störf sem nemendur geta sótt um geta verið á sviði fjármála, mannauðsstjórnunar, markaðsfræði, nýsköpunar, endurskoðunar eða stjórnunar (Ásta Dís Óladóttir, 2021).

Þau fyrirtæki eða stofnanir sem hafa verið í samstarfi með Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands eiga að tilnefna umsjónarmann sem á að hafa auga á ferli starfsþjálfunar innan

sinna veggja. Verkefni umsjónarmanns er einnig að skila inn staðfestingu um ástundun nemanda í starfsþjálfun hverju sinni svo hægt sé að gera grein fyrir því hvort viðkomandi nemandi hafi staðist þær kröfur sem lagðt var upp með. Bæði nemendur í grunnnámi og framhaldsnámi hafa kost á því að sækja um að nýta sér starfsþjálfun. Kröfur grunnnema um vinnustundir eru 150 klukkustundir en 200 klukkustundir fyrir nemendur í mastersnámi. Einnig er gerð sú krafa að nemendur skili inn dagbókar- eða skýrsluskrifum þegar starfsþjálfun lýkur eftir 12 vikur (Ásta Dís Óladóttir, 2021).

Sú hæfni sem nemendur eiga að hafa öðlast eftir starfsþjálfun er meðal annars að veita viðkomandi reynslu og færni á að takast á við raunveruleg atvik sem eiga sér stað út á vinnumarkaði. Þessi kostur getur verið góður undirbúningur fyrir nemendur til þess að komast út á vinnumarkað eftir nám sitt. Einnig getur starfsþjálfun haft áhrif á árangursrík samskipti við samstarfsfélaga og stjórnendur. Hvatar fyrir þá samstarfsaðila Háskóla Íslands geta verið að nemandinn í starfsþjálfun getur miðlað sinni þekkingu úr námi áfram til fyrirtækis eða stofnunar hverju sinni (Ásta Dís Óladóttir, 2021).

Á síðu Tengslatorgs, sem er á vegum Háskóla Íslands eru stöður um starfsþjálfun auglýstar en þar hafa nemendur tækifæri á því að sækja um og senda inn umsókn. Ferli umsókna er með svipuðum sniði og þegar einstaklingar sækja um vinnu en nemendur sækja um þá stöðu þar sem áhuginn liggur og senda með ferilskrá og kynningarbréf. Ásta Dís Óladóttir, dósent, er umsjónamaður starfsþjálfunar innan Viðskiptafræðideildar Háskóla Íslands (Ásta Dís Óladóttir, 2021).

Á vormisseri 2021 voru sautján nemendur sem komust að í starfsþjálfun innan deildarinnar og voru þá samstarfsaðilar meðal annars Bónus, Fjármálaráðuneytið, Hvíta húsið, Össur og Vegagerðin. Samstarfaðilar hjá Össur voru ánægðir með samstarfið og tóku fram að nemendur höfðu fengið verðmæta reynslu og innsýn í raunverulegt starf úr vinnumarkaðnum. Nú í byrjun árs 2022 fór starfsþjálfun af stað í fjórða sinn og eru nú samstarfsfyrirtækin orðin 40 (Háskóli Íslands, 2021b, 2022).

3 Aðferðafræði

Hér verður fjallað um þá aðferðafræði sem notast var við til þess að svara þeim rannsóknarspurningum sem lagt var upp með. Rannsóknir geta verið skilgreindar á margvíslegan hátt en eiga það þó allar sameiginlegt að ferlið er kerfisbundið. Eigindlegri aðferðafræði hefur mikið verið beitt innan greina mannfræði og félagsfræði þar sem oft er grennslast fyrir um líf fólks og þá sýn sem það hefur á heiminn (Merriam, 2009).

Markmið rannsóknarinnar var að rannsaka og öðlast dýpri skilning á reynslu og upplifun viðmælanda á starfsþjálfun og sjá hvernig starfsþjálfun gæti haft áhrif á atvinnumöguleika eftir útskrift. Því var eigindleg rannsóknaraðferð fyrir valinu þar sem hún leggur áherslu á að skilja hvernig fólk skynjar heiminn út frá eigin reynslu og upplifunum og veitir oft dýpri skilning á ákveðnu viðfangsefni. Því er hlutverk rannsakanda að túlka og leggja fram skilning sinn á svörum viðmælanda. Þó þarf að hafa í huga að ekki er hægt að algilda þær niðurstöður sem settar eru fram þegar eigindlegum rannsóknaraðferðum er beitt (Merriam, 2009).

3.1 Aðferð rannsókna

Eigindleg aðferðafræði byggir á gögnum út frá viðtölum sem geta annað hvort verið djúp, opin eða hálfopin viðtöl. Við gerð þessarar rannsóknar var stuðst við hálfopin viðtöl (e. semi structured) þar sem rannsakandi undirbjó viðtalsramma, sem sjá má í viðauka 1, um fyrirfram ákveðið viðfangsefni sem er starfsþjálfun í þessu tilfelli. Þar sem viðmælendur voru annars vegar stjórnendur hjá fyrirtækjum sem eru í samstarfi með Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands og hins vegar nemendur sem hafa farið í starfsþjálfun voru spurningarnar tvíþættar. Þó svo að ákveðinn spurningalisti hafi verið til hliðsjónar þegar viðtölin áttu sér stað gefa hálfopin viðtöl viðmælendum tækifæri til þess að tjá sig um viðfangsefnið í víðari mynd. Eiga því viðtöl innan slíkra rannsóknaraðferða það til að fara út fyrir viðfangsefnið (Helga Jónsdóttir, 2021; Merriam, 2009).

Eftir að fyrstu viðtöl eru tekin í eigindlegum rannsóknaraðferðum geta þau leitt það í ljós að rannsakandi vilji dýpka þá fræðalegu umfjöllun sem lagt var upp með, þar sem viðmælendur geta komið inn á viðfangsefni sem ekki var gert ráð fyrir. Því skiptir máli að

rannsakandi nýti virka hlustun á meðan viðtölum stendur. Sú aðferð getur leitt til þess að viðmælendur finni fyrir hvata til að tjá sig meira en ella (Helga Jónsdóttir, 2021).

Grunduð kenning (e. ground theory) byggir á því að rannsakandi þróar kenningar út frá þeim gögnum sem hefur verið safnað og þau greind með kerfisbundnum hætti. Þar sem rannsakandi fór ekki af stað með ákveðna kenningu eða tilgátu í huga er þessi rannsókn byggð á grundaðri kenningu. Í upphafi rannsóknar var lagt upp með nokkrar hugmyndir af rannsóknarspurningum sem síðar þróuðust á meðan ferlinu stóð (Snæfríður Þóra Egilson og Hanna Björg Sigurjónsdóttir, 2021).

Rannsóknarspurningin er: Hvernig getur starfsþjálfun haft áhrif á að nemendur fái starf að námi loknu? Til hliðsjónar verður einnig svarað spurningunum: Viðhorf nemenda og stjórnenda til starfsþjálfunar á vegum Viðskiptafræðideildar Háskóla Íslands og upplifun nemenda og stjórnenda þegar kemur að starfsþjálfun og miðlun þekkingar.

3.2 Val á viðmælendum

Viðmælendur voru valdir með markvissu úrtaki eða tilgangsrúrtaki (e. purposeful sampling) þar sem viðmælendur þurftu að uppfylla þær kröfur að hafa verið í starfsþjálfun eða vera stjórnandi innan fyrirtækis sem er í samstarfi með Háskóla Íslands. Slík aðferð leggur til að úrtakið þurfi að vera valið með það að markmiði að sem mesta þekking komi fram á viðfangsefninu. Líffræðilegir þættir viðmælenda skiptu ekki máli í rannsókn þessari en aftur á móti ef hún væri megindleg gætu slíkir þættir verið áhrifavaldur (Katrín Blöndal og Sigríður Halldórsdóttir, 2021; Merriam, 2009). Til þess að fá betri yfirsýn yfir rannsóknarefnið voru tekið viðtöl við bæði stjórnendur og nemendur sem höfðu reynslu af starfsþjálfun. Annar svegar voru tekin viðtöl við sex stjórnendur sem höfðu tekið að sér nema í starfsþjálfun á vegum Viðskiptafræðideildar Háskóla Íslands og hins vegar sjö nemendur sem voru annað hvort í grunnnámi eða meistaranámi í Viðskiptafræðideild. Þegar uppi er staðið eru viðmælendur yfir heildina þrettán.

Þar sem ný íslensk sjónvarpsþáttaröð að nafni Verbúðin (2021) kom á dagská á RÚV og hlaut mikilla vinsælda á meðan rannsókn þessari stóð þótti rannsakanda tilvalið að nýta sér nöfn leikara og persóna úr þættinum. Tafla 1 sýnir þá viðmælendur sem tóku þátt í rannsókninni undir dulnefni:

Tafla 1. Viðmælendur undir dulnefni

| Staða | Dulnefni Viðmælanda | Staða | Dulnefni Viðmælanda |
|------------------------|---------------------|------------|---------------------|
| Nemandi í grunnnámi | Harpa | Stjórnandi | Unnur |
| Nemandi í grunnnámi | Nína | Stjórnandi | Freydís |
| Nemandi í grunnnámi | Ella | Stjórnandi | Anna |
| Nemandi í meistaranámi | Tinna | Stjórnandi | Jón Hjaltalín |
| Nemandi í grunnnámi | Einar | Stjórnandi | Kristín |
| Nemandi í meistaranámi | Selma | Stjórnandi | Grímur |
| Nemandi í meistaranámi | Gunný | | |

3.3 Úrvinnsla gagna

Gagnaöflun var í formi viðtala sem tekin voru yfir tímabil sem nær yfir mánuð. Fyrsta viðtalið fór fram 22. febrúar og síðasta viðtalið 23. mars 2022. Útbúið var kynningarbréf sem rannsakandi sendi í gegnum tölvupóst til þeirra viðmælanda sem urðu fyrir valinu sem sjá má í viðauka 2. Þar sem viðmælendur voru bæði stjórnendur og nemendur voru bréfin sérsniðin að báðum aðilum. Viðtölin fóru nær öll fram í gegnum fjarfundarbúnaðinn Teams. Tveir viðmælendur buðu rannsakanda að koma á vinnustað sinn en færa þurfti annað viðtalið á Teams þar sem rannsakandi greindist með Covid-19. Annað viðtal fór fram á Kaffitár þar sem rannsakandi leigði vinnuherbergi svo hægt væri að fá ró og næði. Öll viðtöl voru tekin upp á forritinu „voice memos“ sem finna má í vörum frá Apple og voru bæði tekin upp á síma og spjaldtölvu rannsakanda svo að minni líkur væru á að gögnin myndu glatast. Einn viðmælandi hafði ekki tök á að koma í viðtal en svaraði í gegnum tölvupóst. Rannsakandi fékk ávallt leyfi frá viðmælendum til þess að hljóðrita viðtölin en í upphafi hvers viðtals var kynntur lítill formáli þar sem gerð var grein fyrir markmiði rannsóknar og á sama tíma var þeim gerð grein fyrir trúnaði þar sem nöfn viðmælanda myndu ekki koma fram og að lokinni gagnaúrvinnslu yrði upptökum eytt. Þrjú viðmælendur tóku það fram að nafnleynd skipti þá ekki máli en rannsakandi mun þó gefa öllum viðmælendum dulnefni. Rannsakandi settist síðan fyrir framan tölvu og afritaði viðtölin orð fyrir orð. Þegar þeirri vinnu lauk var hægt að byrja að þemagreina gögnin til þess að átta sig betur á viðfangsefni þeirra. Gögnin voru marglesin áður en sjálf greiningarvinnan hófst en þá voru sett niður lýsandi orð í skjal sem hægt væri að tengja á milli viðtala en slík aðferð nefnist kóðun (e. coding) (Sigríður Halldórsdóttir, 2021). Þegar uppi var staðið innihalda gögnin 13 viðtöl sem voru síðar litakóðuð og þemagreind. Tvö

yfirþemu komu fram sem bera heitin fersk og ný sýn og hagnýting náms strax. Bæði yfirþemun hafa svo þrjá kóða sem fjallað verður um í niðurstöðum.

3.4 Réttmæti og staða rannsakanda

Þar sem rannsakandi gerði ávallt grein fyrir trúnaði í byrjun hvers viðtals og viðmælendum var gefið dulnefni á ekki að vera hægt að rekja hver á í hlut hverju sinni. Rannsakandi telur einnig að viðfangsefni ritgerðarinnar geymi ekki viðkvæmar upplýsingar sem gætu haft áhrif á orðspor viðmælenda.

Þegar rannsóknir eru framkvæmdar með eigindlegum aðferðum er mikilvægt að rannsakandi geri sér grein fyrir hver staða hans er varðandi viðfangsefnið þar sem sú hætta getur skapast að rannsakandinn sjálfur sé of tengdur markmiði rannsóknarinnar, sem gæti leitt til þess að skoðanir rannsakanda geti litað niðurstöður. Þar sem rannsakandi hafði ekki eigin upplifun af starfsþjálfun var litið svo á að minni hætta gæti skapast en ella en samt sem áður var mikilvægt að rannsakandi myndi gæta hlutleysis (Merriam, 2009).

Mikilvægt er að tryggja réttmæti þegar kemur að eigindlegum rannsóknum svo hægt sé að ganga úr skugga um að niðurstöður rannsóknar séu í takt við raunveruleikan. Því þarf rannsakandi að fara vandlega með gögn viðtala svo niðurstöður verði trúverðugar. Í þessu samhengi er rætt um innra réttmæti, hvort rannsakandi sé raunverulega að rannsaka það sem lagt var upp með (Merriam, 2009). Þar sem rannsakandi er að vinna með gögn í formi viðtala þar sem einstaklingar segja frá sinni eigin upplifun og reynslu taldi rannsakandi að mikilvægt væri að leggja áherslu á að rétt væri farið með þau gögn sem komu við gerð þessarar rannsóknar.

4 Niðurstöður

Eftir að rýnt var í gögn viðtala og þau greind komu í ljós tvö þemu sem bæði hafa þrjá kóða sem falla undir bæði þemun. Fyrsta yfirþemað sem kom fram ber heitið fersk og ný sýn. Þar undir eru kóðarnir: Af hverju starfsþjálfun, hvað þarf til? og upplifanir og ávinningur. Seinna yfirþemað er hagnýting náms strax. Þar undir falla kóðarnir þrír: þekking verður til á milli stjórnenda og nemenda, tengsl milli nemenda og atvinnulífs og skammt lífað.

4.1 Fersk og ný sýn

Viðmælendur, hvort sem þeir voru stjórnendur eða nemendur, höfðu orð á því að ný sjónarhorn á ákveðnum viðfangsefnum gætu litið dagsins ljós með starfsþjálfun. Gögnin gáfu það til kynna að stjórnendur voru á sama máli hvað það varðar og þótti mikilvægt að nemandi í starfsþjálfun hefði áhrif á starfsemina með nýjum viðhorfum. Á sama tíma höfðu nokkrir nemendur orð á því að þeir töldu sig geta komið inn með nýja sýn á ákveðin viðfangsefni, hvort sem það voru nýjustu straumar tengdir fræðum eða að ná að vekja upp umræður sem gætu skipt máli. Hvort sem um ræddi nemanda eða stjórnanda var sýnilegt að upplifun þeirra á starfsþjálfun var að öllu jafna jákvæð og stóð upp úr að allir voru því sammála að mikilvægt væri að samtvinna nám og atvinnulíf. Kóðarnir sem falla undir þemað hér og verður fjallað um eru: Af hverju starfsþjálfun, hvað þarf til? og upplifanir og ávinningur.

4.1.1 Af hverju starfsþjálfun?

Af hverju starfsþjálfun var fyrsti kóðinn í þemanu fersk og ný sýn. Hér er markmiðið að skoða hvers vegna starfsþjálfun? Hvernig hægt væri að nýta hana annars vegar út frá sjónarhorni stjórnenda og hins vegar nemenda. Hvers vegna voru stjórnendur tilbúnir að taka á móti nemendum og hvers vegna vildu nemendur fara í starfsþjálfun? Stjórnendur voru allir sammála því að mikilvægt væri fyrir þeirra starfsemi að taka að sér nema í starfsþjálfun til að ná að mynda tengsl við háskólasamfélagið. Allir stjórnendur höfðu mikin áhuga á því að taka inn nemendur í starfsþjálfun eins og Anna kom að orði: „ Höfum mikinn áhuga bæði á að efla nemendur og að eiga samtalið við akademíuna. Mér finnst

mjög mikilvægt að báðar kynslóðir tali saman“. Annar stjórnandi, Kristín, tók í sama streng og taldi að samstarfið myndi efla:

...tengsl við háskólasamfélagið [...] og í rauninni bæði til að styðja við nemendur á þeirra vegferð og afla sér kunnáttu og afla sér reynslu til að undirbúa sig fyrir atvinnulífið og líka bara fyrir okkur [...] ágætur vettvangur fyrir okkur til þess að mögulega komast að því hvort að þarna leynist framtíðar starfsfólk fyrir okkur.

Háskóli Íslands leitaði til fyrirtækja til þess að taka á móti nemendum í starfsþjálfun og voru allir stjórnendur sammála því að taka þetta skref eins og Unnur orðaði svo vel: „Það gerðum við bara með gleði og gafst vel.“ Sem stjórnandi var Grímur á sama máli og Unnur en hann hefur verið að nýta sér þá þekkingu sem nemendasamfélagið hefur að geyma til þess að styðja við ákveðin verkefni og segir það að reynslan af því sé „undantekningarlaust frábær.“ Aðrir stjórnendur eru þar sammála þar sem þeir telja mikilvægt að fá inn ferska sýn og fá fleiri sjónarhorn á hlutunum, eins og í tilfalli Freydísar þar sem hennar fyrirtæki hefur verið í samstarfi með háskólum í árabil, þar sem nemandi kemur inn og tekur að sér sérhæfð verkefni sem verða í kjölfarið oft að stærri verkefnum. Freydís lítur á starfsþjálfun sem ákveðna endurnýjun, eins og hún orðar það: „Við sjáum þörf á að endurnýja í greininni af því að við viljum tengjast fólkinu sem er að útskrifast af því við sjáum þar mikið „value“.“ Kristín starfar sem stjórnandi hjá fyrirtæki sem hefur tekið að sér nemendur í þjálfun í rúmlega tíu ár og hefur nær alltaf tekið inn nema ár hvert og tók dæmi að „starfsmaður sem vinnur hjá okkur núna ég held hann sé búin að vinna hjá okkur í 10 ár“ en þessi tiltekni aðili var byrjaði þar í starfsþjálfun og fékk svo áframhaldandi starf.

Nemendur voru flestir sammála um að þá vantaði að öðlast reynslu á því sviði sem námið er og töldu að starfsþjálfun væri því góður kostur til þess að geta fengið þá reynslu. Nemandinn Nína vissi ekki af starfsþjálfun en sá þennan kost auglýstan í gegnum Tengslatorg eða að hún hafði rekist á þennan kost í gegnum tölvupóst. Nokkrir nemendur voru sama sinnis og Nína þegar hún sagði að það hefði skort frekari kynningu á starfsþjálfun á þeim tíma sem hún stundaði nám við Háskólann. Annar nemandi, Ella, var henni sammála því hún datt inn á Tengslatorg fyrir tilviljun, hún sagði: „Ég hafði ekki heyrt þetta frá neinum.“

Nemendur voru langflestir á sama máli að þá skorti reynslu til þess að hafa fleiri möguleika á því að fá atvinnu eftir útskrift. Nína sem nemandi kom inn á það þegar hún sagði: „Vantaði að tengja það sem ég var að læra og finna aðeins fyrir því þegar ég klára námið hvað er í boði fyrir mig.“ Ella hafði þetta að segja um starfsþjálfun:

Ákveðinn fótur inn hjá fyrirtækjum að vissu leyti og líka fínt að maður getur kannski fengið, ef maður stendur sig vel, fengið meðmæli frá háttsettum eða hvað sem er hjá fyrirtækjum og líka fá ákveðna reynslu af því að það er eitt að læra um fræðilega hlutann í kennslustofu og það er síðan annað að vinna með það.

Nemandinn Selma var á sama máli og Ella um að starfsþjálfun myndi auka tengis nema við atvinnulífið og væri á sama tíma tækifæri fyrir nemendur að fá tilfinningu fyrir þeim störfum sem eru í boði fyrir þá menntun sem þeir eru að sækja sér. Neminn Tinna kom þannig að orði: „Ég gat farið og séð hvernig það væri og komist kannski að því hvort það væri fyrir mig eða ekki“ en að sama skapi sagði hún: „Frábært að fá þetta á ferilskrána og allt það en líka til að læra af öðru fólki.“ Í tilfelli Tinnu þá hafði hún ekki reynslu af þeim störfum sem tengjast hennar námsleið og því sá hún tækifæri í starfsþjálfun, að hún myndi ná að skila henni ákveðinni reynslu sem myndi nýtast út í atvinnulífið. Eins og hún tók til orða: „Líka alveg tilgangurinn að sjá hvernig lífið í markaðsstarfi væri.“

Nemendur voru sama sinnis og stjórnendur um að starfsþjálfun myndi vera tækifæri til þess að öðlast frekari reynslu á vinnumarkaði, til dæmis í tilfelli Gunnýar var þetta: „Aðalega til að fá reynsluna“ og tók hún ákvörðun um að fara í starfsþjálfun til þess að: „Afla mér reynslu og þekkingu og kynnast hvernig markaðsstarfið er líka.“ Fleiri nemendur voru henni sammála en Harpa tók svona til orða: „Fá að gera eitthvað tengt mínu áhugasviði og frábært að fá reynslu.“ Nemendur komu allir inn á þann part að starfsþjálfun væri tækifæri til þess að ná að bæta við ákveðinni reynslu inn á ferilskrána sem gæti svo jafnvel komið þeim ofar í forgangs röðun þegar kemur að því að sækja um störf úti á vinnumarkaðnum að þeirra sögn.

4.1.2 Hvað þarf til?

Til þess að fanga bæði sjónarhorn nemenda og stjórnenda er næsti kóðinn sem kom fram hvað þarf til?, en þar vildi rannsakandi kanna hvað það er sem stjórnendur leitast eftir í nema og hvað nemendur töldu sig þurfa að gera til að komast í starfsþjálfun. Viðmælendur líktu allir ferlinu við raunverulegt umsóknarferli og stjórnendur nýttu sér

Þau hæfniviðmið sem til þarf þegar ráðið er í nýjar stöður. Stjórnendur voru langflestir á sama máli og Freydís þar sem hún taldi mikilvægt að umsóknarferli fyrir nemendur myndi líkjast raunverulegu umsóknarferli og líktu aðrir stjórnendur umsóknarferlinu einnig við það sem gerist úti á vinnumarkaðnum. Þegar kom að því að velja úr nemendum sem sóttu um starfsþjálfun létur stjórnandinn Jón Hjaltalín á að:

Ég hef líka horft á þetta [...] að stundum eru kannski kandídatar sem maður svona okei þessi kandídat fær vinnu einhver staðar þegar náminu er lokið og þá kannski óþarfi að fá hann hérna inn [...] þarf þessi einstaklingur virkilega að ná sér í einhverja svona reynslu?

Jóni Hjaltalín fannst því mikilvægt að hafa í huga að velja þá umsækjendur sem virkilega þurftu að öðlast reynslu á þessu sviði og myndi þá nýtast þeim einstaklingi betur en þeim sem hefur fengið tækifæri til þess að upplifa svipað starf. Stjórnendur höfðu orð á því að vanda þyrfti valið en Anna kom meðal annars inn á það að nú til dags þarf að hugsa út fyrir boxið en á sama tíma ekki taka of miklar áhættur því hún segir að dýrt geti verið að hafa rangt fólk innanborðs. Stjórnandinn Kristín komst vel að orði þegar kom að vali á umsækjendum og sagði: „Af því að við horfum á þetta sem langtíma samband, við erum ekki endilega að ráða bara starfsnema í nokkra mánuði heldur viljum við alltaf halda möguleikum opnum að viðkomandi geti farið í launað starf hjá okkur þegar starfsnáminu lýkur“. En það var mismunandi eftir hvaða starfsemi fyrirtæki eða stofnunin sinnti, hvort nemendur fengu starf að starfsþjálfun lokinni, en í tilfalli Kristínar er þar ráðið að meðaltali tíu háskólanema ár hvert.

Þegar kom að hæfniviðmiðum sem stjórnendur leitast eftir voru stjórnendur því sammála að mestu máli skiptir að áhuginn sé til staðar á meðal nemandans, að umsóknin sé ekki það eina til þess að ná að ljúka við þessar einingar. Mismunandi var á milli stjórnenda hvaða hæfniviðmið var verið að styðjast við en Freydís sagðist leitast eftir nemendum með: „Forvitni sem skiptir svolítið miklu máli, að geta verið með opinn hug og tekið á móti og deilt.“ Sjálfstæð vinnubrögð voru einnig ofarlega hjá stjórnendum, að nemendur gætu unnið sjálfstætt. Grímur, sem stjórnandi tók fram að hæfniviðmið myndu alltaf horfa til þess hvaða verkefni nemandinn myndi sinna hverju sinni þegar starfsþjálfun hefst og tók þar dæmi: „Í fyrra til dæmis vorum við að leita að einstaklingi sem hafði áhuga á samfélagsmiðlum og gæti stutt okkur í að kanna hvernig við værum að standa okkur og koma með einhverjar tillögur.“ Stjórnendur voru langflestir sammála um að nemendur

sem gætu komið inn með ný sjónarhorn væru góður kostur og að enn frekari ávinningur myndi skilast til beggja aðila.

Jón Hjaltalín leit aðeins öðrum augum á umsóknarferlið en hinir stjórnendurnir en hann var með skýra sýn á það hverju hann leitaðist eftir hverju sinni en hann taldi mestan ávinningin felast í því að fá nemendur sem væru í meistaranámi, eins og hann tók til orða: „Þá þurfum við að hafa svona fólk sem er aðeins meira veraldarvant heldur en grunnnemar.“ Þó tók hann fram að ef hann lítur til framtíðarinnar útiloki hann ekki að taka að sér nemendur í grunnnámi.

Stjórnendur voru með mismunandi aðferðir þegar kom að því að koma nemendum inn í vinnuumhverfið þegar starfsþjálfun hófst. Í tilfalli Freydísar var markmiðið að ná að koma viðkomandi nemanda eins fljótt og hægt er inn í starfsemina, þar sem líftími starfsþjálfunar er ekki langur. Nemandinn hafði ákveðinn leiðbeinanda sem hann gat leitað til þegar á því þurfti að halda. Hjá stjórnandanum Jóni Hjaltalín var ferlið ekki eins formfast eins og hjá öðrum stjórnendum þar sem ferlið mótaðist um leið og nemandinn var í starfsþjálfun, tíminn leiddi skipulagið í ljós.

Nemendur sem voru viðmælendur í þessari rannsókn sendu allir inn ferilskrá og kynningarbréf með sinni umsókn en mismunandi var hvort nemendur fóru í viðtal eða ekki áður en þeir fengu samþykkt boð í starfsþjálfun. Nemendur sem höfðu reynt að umsóknarferlum á vinnumarkaði voru sama sinnis og stjórnendur þar sem nemendur líktu ferlinu við raunveruleikann. Nokkrir nemendur höfðu þó orð á því að þeim fannst þá skorta kunnáttu til þess að byggja upp ferilskrá og kynningarbréf. Ella kom inn á það með þessum orðum: „Maður fær samt aldrei neina þjálfun eða kennslu eða neitt hvernig á að gera þetta þannig að ég þurfti að „googla“ allskonar dæmi til þess að fá einhverja hugmynd hvernig maður ætti að gera þetta.“ Einar, nemandi var á sömu skoðun og Ella en hann fékk utanaðkomandi aðstoð til þess að byggja upp sína ferilskrá en hann hafði sótt um nokkrar stöður sem voru í boði á Tengslatorgi en eftir að hann lagði áherslu á uppsetningu ferilskrárinnar fékk hann boð í starfsþjálfun og sagði: „Veit ekki hvort það hafi verið tilviljun en eftir það fékk ég starfið.“ Nemendur voru á því að ferilskrá og kynningarbréf gætu verið áhrifavaldur í umsóknarferlinu sem gæti haft áhrif á hvort að þeir verði fyrir valinu.

4.1.3 Upplifanir og ávinningur

Upplifanir og ávinningur er seinasti kóðinn sem kom fram í þemanu fersk og ný sýn. Þó svo að allir viðmælendur væru með ólíkar upplifanir af starfsþjálfun, þá var rauður þráður í gegnum öll viðtölin hvort sem um ræðir nemanda eða stjórnanda, en hægt var að sjá jákvætt viðhorf allra viðmælenda til starfsþjálfunar. Ein upplifun stóð samt upp úr hjá nemanda, þar sem Selma hafði orð á því að í hennar tilfelli hafi skipulagið mátt vera betra þar sem að hennar mati skorti samskipti við háskólann og var sá aðili sem var með umsjón hjá fyrirtækinu yfir starfsþjálfuninni á sama máli og Selma. Selma kom einnig inn á: „Hins vegar hefði ég mögulega getað verið bara að spila tetris“, þar sem henni þótti skortur vera á samskiptum bæði milli háskóla og aðilans sem tók á móti henni. Annar nemandi var sama sinnis og Selma að ákveðnu leiti hvað varðar samskiptaleyssi, en Gunný fór einnig orðum um skort á samskiptum þar sem hún var ennþá að fá boð í viðtöl löngu eftir að hún hafði samþykkt þá starfsþjálfun sem henni stóð til boða.

Hvað varðar samskipti og líðan nema á meðan starfsþjálfun stóð höfðu þau langflest jákvæða reynslu að segja frá. Nemandinn Gunný tók fram: „Ég fékk alveg á tilfinninguna að ég væri raunverulega starfsmaður“ og annar nemandi, Einar, hafði sömu sögu að segja: „Þau settu mig dálítið í djúpu laugina [...] var bara eins og ég væri að vinna þarna, þau að fá frían starfskraft.“ Tinna sem er nemandi, fékk það einnig á tilfinninguna að tekið var á móti henni eins og venjulegum starfsmanni og bætti við: „Ég var bara ótrúlega heppin og fannst mér því það er ekkert sjálfgefið að allir séu rosa „nice“.“ Nemendur voru einnig sammála um að starfsþjálfun hafi veitt þeim dýrmæta reynslu sem muni nýtast þeim í framtíðar umsóknum, reynslu sem hægt er að setja á ferilskrána með það að markmiði að fá aukin tækifæri. Nemandinn Ella kom inn á það þar sem hún hafði ekki öðlast reynslu á því sviði sem nám hennar gæti leitt hana eftir útskrift og þótti skorta reynslu, nefndi hún í því samhengi: „Ef ég hefði ekki farið í starfsþjálfunina hvernig væri ég þá með einhverja reynslu?“

Upplifun eins nemandans, Selmu, var þónokkuð frábrugðin hinna nemenda rannsóknarinnar en hún taldi sig samt sem áður hafa lært mikið á ferlinu þar sem sjálfstæðið hafi bjargað henni og traustið frá fyrirtækinu sjálfu. Selma kom þannig að orði: „Ekkert alltaf sem að þeir sem eru í fyrirtækinu eru hæfir eða kunna eða vilja eða skilja hlutverk þeirra sem starfsþjálfara.“ Á orðum Selmu má dæma að henni þótti þurfa að vera

skýr skil bæði á milli háskólans og þeirra sem taka á móti nemum í starfsþjálfun, að báðir aðilar séu með sömu markmið, sem að henni þótti skorta í þeirri starfsþjálfun sem hún fór í en þó þarf að taka inn í reikningin að starfsþjálfunin sem hún fór í var að sumri til en hún lagði sérstaka áherslu á að það gæti hafa spilað hlutverk í upplifuninni.

Stjórnendur voru allir á því að starfsþjálfun væri góð viðbót fyrir sínar skipulagsheildir og töluðu jafnframt um að mikilvægt væri að fá fólk inn með ný sjónarhorn, sem væru af því góða. Það fannst Önnu, sem stjórnanda, sérstaklega gefandi eins og hún tók til orða: „Ótrúlega gaman að fylgjast með þeim vaxa og fyllast sjálfstrausti.“ Henni fannst gott að geta séð virkilegan árangur á meðan ferlinu stóð. Stjórnendurnir Unnur og Jón Hjaltalín tóku í sama streng og þótti mikilvægt að hægt væri að gefa nemendum innsýn og þjálfun inn í raunveruleikann á meðan námi stendur og að sjá nemendur mótast inn í störfín sé skemmtilegur partur af starfsþjálfuninni sem slíkri, út frá sjónarhóli stjórnenda.

Greinilega mátti heyra að stjórnendum þótti verðmæti fylgja því að ráða inn nemendur í starfsþjálfun, þá sérstaklega að ná að tengjast fræðisamfélaginu. Kristín, sem stjórnandi, orðaði þetta svona:

Hjá okkur starfa bara sérfræðingar þannig að það að hafa tengsl við fræðisamfélagið er mjög verðmætt fyrir okkur [...] að geta boðið nemendum upp á að koma til okkar afla sér reynslu á alþjóðlegum vettvangi meðal annarra sérfræðinga er mjög verðmætt fyrir auðvitað nemandann og svo líka fyrir okkur, líka til að halda þessum tengslum gangandi.

Stjórnendur sjá að ávinningur hlýst af því að fá nemendur í starfsþjálfun þar sem neminn kemur inn með ferska sýn og nýjar nálganir sem stjórnandinn Freydís sagði einnig vera verðmætt því mikilvægt sé að ná að festast ekki alltaf í sömu sporunum, en eins og í hennar tilfelli hafa nær 80% nema fengið fastráðningu og hún lítur svo á að starfsþjálfun fylgi jákvæð endurnýjun á starfsfólki. Grímur, sem stjórnandi, myndi vilja sjá fleiri deildir innan Háskóla Íslands taka upp á starfsþjálfun, því það, eins og hann segir: „Skiptir verulega miklu máli fyrir okkur að hafa aðgang að svona öflugum fólki.“

Viðmælendur voru beðnir um að líta yfir ferlið með það í huga hvort hægt væri að gera betur. Þar kom stjórnandinn Jón Hjaltalín inn á, aðspurður hvort þegar yfir heildina litið sé eitthvað sem má betrumbæta tók hann fram að: „Kannski þyrfti maður að vera búinn að vera að móta þetta kannski aðeins betur og kannski ekki hafa þetta eins náttúrulegt eins og þetta er [...] þyrfti að formfesta þetta aðeins meira ef ég ætti svona í fullkomnum

heimi.“ Stjórnandinn Unni fannst ferlið í heild sinni vera faglegt en kom inn á að þeir nemar sem fyrirtækið hefur tekið frá Háskólanum í Reykjavík hafi í enda hvernar starfsþjálfunar fengið samtalið við umsjónarmann til að fara yfir reynsluna og þótti henni það vera mikilvægur partur af ferlinu. Hún tók svona til orða: „Hluti af því að meta árangurinn af samstarfinu er að eiga þetta samtalið eftir á um hvernig hefur gengið og hvernig viðkomandi hafi staðið sig.“

4.2 Hagnýting náms strax

Hagnýting náms strax er seinna þemað sem kom fram eftir yfirllestur viðtala. Þar undir falla þrjú kóðar sem hér verður fjallað um undir heitunum þekking verður til á milli stjórnenda og nemenda, tenging milli nemenda og atvinnulífs og skammt lifað. Viðmælendur töldu langflestir að starfsþjálfun gæfi nemendum tækifæri til þess að ná að tengja fræðin og það sem námið hefur veitt þeim við raunveruleg verkefni þá sérstaklega mikilvægt að ná að gera það á meðan námi stendur. Stjórnendur upplifðu sem svo að nemendur gætu ávallt bætt við þá þekkingu sem fyrirtækin hafa nú þegar en þó höfðu þeir mismunandi sýn á hvað starfsþjálfun væri fyrir fyrirtækin.

4.2.1 Þekking verður til á milli stjórnanda og nemanda

Fyrsti kóðinn í yfirþemanu hagnýting náms strax ber heitið þekking verður til milli stjórnenda og nemenda. Hér var markmiðið að sjá hvernig bæði nemendur og stjórnendur næðu að miðla þekkingu sín á milli. Þegar neminn var komin til starfa hjá því fyrirtæki sem tók hann að sér í starfsþjálfun var í flestum tilfellum ákveðinn aðili sem tók á móti viðkomandi og leiðbeindi þeim í gegnum fyrstu skrefin, allt frá því að vita hvar klósettin eru, til þess að sitja á fundum og taka niður punkta. Þó var mismunandi á milli stjórnenda hvernig starfsþjálfun fór fram. Stjórnandinn Kristín sagði að þeir sem kæmu til hennar sætu ákveðna nýliðaþjálfun sem fer annað hvort fram í persónu eða í gegnum fjarfundarbúnað, sem tekur fimm til tíu klukkustundir og flokkast sem formleg þjálfun. Einnig kom hún inn á þá óformlegu þjálfun sem á sér stað þar sem neminn lærir inn á þau tæki og tól sem vinna þarf með og að nemandinn nái að nýta sér tækifærið til að ná að afla sér þekkingar með því að lesa eða fá samtalið við samstarfsmenn. Ekki er endilega sjálfsagt að fólk vilji deila þekkingu en stjórnandinn Kristín nefndi: „Allir starfsmenn eru jafn opnir fyrir því að miðla þekkingu til nemandans.“ Það sama má segja um hina

stjórnendurnar, með reynslu þeirra á því hvort samstarfsmenn séu tilbúnir að miðla þekkingu til nemendans í starfsþjálfun.

Miðlun þekkingar frá stjórnendum til nemenda varð í flestum tilfellum til þannig að nemendur fengu að fylgjast með og taka þátt í raunverulegum verkefnum eins og hjá fyrirtæki Unnar þegar hún sagði: „Við erum að setja honum fyrir ákveðin verkefni með ítarlegum leiðbeiningum þannig að það er svolítið „hands on“ yfirfærsla þekkingar.“ Stjórnendur voru flestir á því að það þurfti að hefjast handa strax og koma nemendum fljótt inn í ferlin, eins og stjórnandinn Jón Hjaltalín kom inn á: „Þá ertu bara komin í djúpu laugina og svo hlaupum við bara.“ Sama var hjá stjórnandanum Freydísi en þar voru nemendur strax farnir að sitja fundi og taka þátt í umræðum og taldi hún að: „Nemar fái rosalega gott tækifæri til þess að láta ljós sitt skína ef þeir nota það rétt.“ Stjórnandinn Grímur taldi að nemendur öðlist þekkingu með því að taka þátt í þeim verkefnum sem sett eru fyrir, verkefnum sem hann segir að verði að: „Hafa upphaf og endi, sem eru misflókin, mörg af þeim eru flókin og yfirgripsmikil.“ Stjórnandinn Anna var á sama máli og fannst að nemendur myndu öðlast hvað mesta þekkingu á því að taka þátt í öllu því daglega starfi sem fór fram, hvort sem það var að sækja ráðstefnur eða leita tilboða fyrir ákveðin verkefni.

Stjórnandinn Jón Hjaltalín hafði þó orð á því að hann setur ekki fram það skilyrði að nemandi komi með nýja þekkingu inn í fyrirtækið þar sem hann segir að: „Því við höfum alveg nóg af verkefnum og nóg af efni til að fólk geti unnið úr án þess að koma með eitthvað.“ Stjórnandinn Grímur lagði áherslu á að nemendur komi inn með þekkingu en að á sama tíma komi fram nýjar hugmyndir í gegnum samtöl og teymisvinnu. Nemendur sem Grímur hefur tekið inn í starfsþjálfun taka þátt í þeirri teymisvinnu sem þar fer fram og ekki eru gerð sérstök verkefni sem þau þurfa að leysa heldur sagði hann:

...ekki þannig að við séum að búa til einhver sér verkefni fyrir þessa einstaklinga þannig þeir séu ekki að gera eitthvað sem skipti ekki höfuð máli heldur að þessir viðkomandi einstaklingar taki þátt í okkar störfum og þess vegna læra þeir rosalega mikið af því.

Stjórnendur voru sammála um að nemendur myndu öðlast mestu þekkinguna og reynsluna með því að taka þátt í verkefnum eins og stjórnandinn Grímur tók fram, verkefnum sem hafa tilgang og skipta raunverulegu máli.

Stjórnendur töldu að í flestum tilfellum næðu nemendur að miðla þekkingu til fyrirtækis á meðan starfsþjálfun stæði, hvort sem það sé í formi nýrra nálganna eða það að ná að vekja upp umræður sem skipti máli. Stjórnandinn Freydís kom inn á að namar í starfsþjálfun sem þau hafa fengið hafi komið inn með nýjar hugmyndir og ákveðna ferla sem þau hafa innleitt og tók þar dæmi: „Við vorum með nema hjá okkur í mannauðsteyminu [...] sem lagði til að allir nýir starfsmenn fengu handskrifað bréf frá forstjóranum, svona „welcome“ bréf.“ Þetta dæmi sem Freydís tók fram er enn notað í dag. Aðrir stjórnendur töldu að í mörgum tilfellum næðu namar að koma inn með ferska sýn sem hægt sé að nýta fyrir starfsemina.

Nemendur voru sammála um að reynsla þeirra í starfsþjálfun hefði bætt við þá þekkingu sem þeir hafa öðlast í gegnum námið í háskólanum. Nemandinn Nína sagði meðal annars: „Ég held það sé takmarkað hvað bóklegt nám getur gefið þér eitt og sér.“ Fannst henni því góð viðbót að ná að nýta það í raunverulegum aðstæðum eins og í starfsþjálfun. Nemanum Ellu fannst hún hafa öðlast þekkingu og reynslu á ákveðnum verkfærum sem hún hafði ekki áður en hún hóf starfsþjálfun, sem gætu nýst henni í framtíðarstörfum. Það kom nemandanum Einari á óvart hvað hann fékk að fá að sjá og taka þátt í mörgu sem kom við starfseminni og kom einnig inn á það að hann fékk að sjá um verkefni þar sem honum var veitt mikið traust. Þó hann hafi nú þegar viðamikla reynslu á vinnumarkaðnum fannst honum starfsþjálfun einnig hafa eflt hann í samskiptum sem myndi ná að nýtast honum í því sem hann tæki sér fyrir hendur, m.a. í framtíðarstörfum.

Það kom nokkrum nemendum á óvart hversu vel þau gátu nýtt fræðin úr náminu á meðan starfsþjálfun stóð og tók nemandinn Selma það fram að hún stóð oft frammi fyrir því að geta nýtt sér námsefni úr sínu námi til þess að leysa úr þeim verkefnum sem hún fékk á meðan starfsþjálfun stóð. Sagði hún jafnframt að þar sem hún var í starfsþjálfun hafi verið notuð fræði sem tengdust náminu á beinan hátt, þegar hún sagði: „Ég var að vinna hjá fyrirtæki sem var klárlega að vinna að því að gera hlutina eftir bókinni, allavegana styðjast mikið við, það kom mér skemmtilega á óvart.“ Af þessum orðum má dæma að námið hafi nýst nemum eins og Selmu í starfsþjálfun og var góð reynsla sem fylgdi því að fá að hagnýta fræðin og námsefni strax út á vinnumarkaðnum. Nemandinn Gunný var sama sinnis og taldi sig geta tengt námið við þau verkefni sem hún tókst á við

í sinni starfsþjálfun og talaði hún um að: „Hann gaf mér tækifæri til að vaxa og prófa hluti, framkvæma hluti [...] námið hjálpaði mér í starfinu á þann hátt að ég gat miðlað þekkingu minni og komið með mína sýn á hlutina.“ Nemandinn Tinna fékk verkefni þar sem hún gat nýtt sína styrkleika og einnig fékk hún að taka þátt í stefnumótunarvinnu sem að hennar sögn var lærdómsríkt ferli þó svo að hún hafi aðeins hlustað og fylgst með. Nemandinn Harpa leit aðeins öðrum augum á þá þekkingu sem hún hafði öðlast og tók fram að: „Það að fara í viðtöl hjá nokkrum stöðum gaf manni góða innsýn. Ég fór í viðtal hjá fyrirtæki sem ég hefði áður séð fyrir mér að vinna hjá en eftir viðtalið fannst mér vinnustaðurinn ekki heillandi.“

4.2.2 Tengsl milli nemanda og atvinnulífs

Næsti kóði sem fellur undir yfirþemað hagnýting þekkingar strax snýr að tengingu milli nemandans og atvinnulífsins, hvort að nemendur eða stjórnendur upplifi að starfsþjálfun gæti haft raunveruleg áhrif á tækifæri eftir nám. Stjórnendur og nemendur voru á því að starfsþjálfun myndi veita nemendum tækifæri til þess að komast í tengsl við atvinnulífið á einn eða annan hátt þar sem stjórnandinn Kristín tók vel til orða og mælti:

þarna fær nemandi kjörið tækifæri til þess að afla sér hagnýtrar reynslu á atvinnumarkaði [...] ekki vinna fræðilegt verkefni sem gerist í einhverjum þykjustu ímyndunarheimi heldur ertu virkilega að fást við raunveruleg vandamál sem fyrirtæki og atvinnumarkaðurinn er að standa frammi fyrir og færð innsýn inn í það, þannig það er mjög verðmætt.

Það að geta fengið reynslu frá vinnumarkaðnum á meðan námi stendur telur hún að sé mun verðmætara heldur en að einungis sitja námskeið innan veggja háskólans. Grími, sem er stjórnandi, þótti mikilvægt að nemendur fengju tækifæri til þess að vera þátttakendur í atvinnulífinu og að þessum einstaklingum væri veitt traust til að takast á við þau verkefni sem fylgja starfsþjálfuninni og á sama tíma að það sé tekið á móti þeim sem fullgildum starfskröftum. Hann taldi einnig að dýrmætasta reynslan fyrir nemendur felist í því að þeir séu að vinna að verkefnum sem skipta máli og taki þátt í daglegum störfum fyrirtækisins á meðan starfsþjálfun stendur. Stjórnandinn Grímur kom inn á að þau verkefni sem nemandinn vinnur í starfsþjálfun geta verið á mismunandi stærðargráðu eða eins og hann tók til orða:

[...] verkefni sem að eru auðvitað kannski í minni sniðum til að byrja með og svo þegar kemur í ljós að viðkomandi er alveg fær um að takast á við ábyrgð og verkhluta sem eru virkilega að reyna á það sem viðkomandi getur bætt á CV-ið sitt. Þetta er rosalega sterkt að fara út í samfélagið með prófgráðu og með þessa reynslu finnst mér. Verulega mikill ábati, alveg verulegur.

Stjórnandinn Freydís var sama sinnis og Grímur, hægt er að bæta við þetta með orðum Freydísar: „Tengslanetið er svo ógeðslega mikilvægt í þessu samhengi, að kynnast því hvernig fyrirtæki vinna og að ég held þetta sé ómetanleg reynsla að fá.“

Stjórnendur voru yfir heildina litið virkilega til í að veita nemendum tækifæri á að öðlast reynslu á raunverulegum verkefnum úr atvinnulífinu og eins og má dæma af orðum stjórnadans Gríms: „Mér finnst þetta frábært framtak og skiptir máli að tengjast atvinnulífinu og gefa nemendum kost á að hagnýta námið strax í raunhæfum verkefnum og sjá hvernig það nýtist.“ Stjórnandinn Freydís var á sama máli og hinir stjórnendurnir og taldi að starfsþjálfun myndi auka atvinnumöguleika fyrir nemendur því eins og í hennar tilfelli sýnir það sig að flestir af þeim nemendum sem hafa komið í starfsþjálfun til Freydísar hafa fengið ráðningar í formi afleysinga, tímabundinna samninga eða fastráðningar.

Það voru þó ekki allir stjórnendur með svigrúm til þess að ráða inn nema eftir starfsþjálfun en þá sagði stjórnandinn Jón Hjaltalín að: „Ég hef í rauninni að fyrra bragði alltaf gefið meðmæli, ég hef sent þeim í lok starfsnámsins.“ Þeir stjórnendur sem voru í sömu sporum á Jón Hjaltalín töldu samt sem áður að umsagnarbréf og það að nemandi gæti sett starfsþjálfun á ferilskrána gæti gefið þeim byr undir báða vængi þegar kæmi að því að sækja um störf.

Nemandinn Nína fékk ekki starf eftir sína starfsþjálfun en í framhaldinu fékk hún vinnu hjá fyrirtæki þar sem umsögn frá stjórnanda úr starfsþjálfun hafði áhrif á atvinnuumsóknina að hennar mati. Nemandinn Einar horfði einnig til þess að geta nýtt reynsluna sem hann hefði öðlast í starfsþjálfun þar sem hann sagði: „Ég er allan daginn að fara að setja þetta á CV-ið mitt.“ Nemendur voru allir á sama máli um að sú reynsla sem starfsþjálfun veitti þeim myndi koma að gagni þegar út í atvinnulífið væri komið. Tinna sagði að núverandi starf hennar hafi horft til þess að hún hafði sett starfsþjálfun á sína ferilskrá, líkt og Nína.

Nemandinn Ella var sannfærð um að starfsþjálfun hefði gefið henni annað sjónarhorn á hennar nám þar sem hún náði að tengja fræðin við raunveruleg verkefni. Þar tók hún til greina SVÓT greiningu sem hefði verið einkum lærdómsríkt að fá að nýta í praktík. Nemandinn Einar fór inn á sömu mið og Ella þar sem hann sagði: „Það er bara ekki það sama og bara að sitja í tíma og horfa á einhvern fyrirlestur.“ Nemandinn Gunný var ekki farin að huga að því að sækja um atvinnu en tók þó fram að: „Mér fannst þetta góður undirbúningur fyrir vinnumarkaðinn.“

Nemandinn Tinna kom orðum að því að henni fannst skortur á fleiri tækifærum á vinnumarkaði á Íslandi fyrir nemendur að ná í þá reynslu sem þarf, þegar aðspurð hvort hægt væri að hennar mati að fara fjölbreyttari leiðir innan námskerfisins til þess að nemendur geti náð sér í reynslu. Í sama samhengi kom nemandinn Gunný inn á að hennar mati sé skortur á því að nemendur fái að læra á þau tól og tæki sem notast er við á vinnumarkaðnum. Starfsþjálfunin sem Gunný fór í gaf henni það tækifæri að fá að læra á tæki og tól þó svo að það væri ekki nema smá skorpa af því.

4.2.3 Skammt lifað

Seinasti kóðinn undir yfirþemanu hagnýting þekkingar strax ber heitið skammt lifað. Sú starfsþjálfun sem viðmælendur tengjast nær ekki yfir langt tímabil þar sem stjórnandinn Jón Hjaltalín nefndi að: „[...] vitum að þetta er skammt lifað, við vitum að þessi einstaklingur er ekki til frambúðar.“ Samt sem áður taldi hann að sú staðreynd hafi ekki áhrif á samskipti þar sem nemendur verða hluti af teyrum og eiga að upplifa sig sem starfsmann. Einn partur af því til þess að nemendur nái að upplifa sig sem raunverulegan starfsmann, í tilfalli stjórnandans Jóns Hjaltalín, sagði hann að fyrirtækið skammti þann búnað sem neminn í starfsþjálfun þarf og þar að auki hafi viðkomandi fengið sér tölvupóst og aðgang að öllum kerfum. Nemar í starfsþjálfun sem stjórnandinn Freydís hefur tekið inn fá einnig aðgang að innrives þar sem upplýsingaflæðið er mikið og sagði að það væri: „Á nemum að pikka upp það sem hann þarf.“

Stjórnendur fóru nokkrir inn á það að leggja þyrfti sérstaka áherslu á að gefa sér tíma í að koma nemum í starfsþjálfun inn en voru þó á því að verðmætin vægju hærra heldur en tíminn, eins og Jón Hjaltalín, stjórnandi, kom vel í orð: „Það fer svo mikill tími í að koma fólki inn í þetta en ávinningurinn er samt alltaf meiri heldur en þessar tvær vikur.“ Stjórnandinn Anna kom inn á svipaðar slóðir og Jón Hjaltalín þegar hún sagði:

Ég held að almennt sé bara eina sem að stjórnendum vantar til þess að taka að sér svona verkefni og gera það með stæl sé tími og þá snýst það um forgangsroðun, en málið er að þetta er mjög mikilvægt að forgangsraða þessu vegna þess að við þurfum endurnýjun og ferskar raddir.

Hún bætti jafnframt við að nýsköpun sé stór partur af því að fyrirtæki lifi af í núverandi samkeppnis umhverfi: „Við getum ekki bara verið hress og kát að gera sama jukkið áfram.“ Á meðan annar stjórnandi, Kristín, var annars sinnis en Jón Hjaltalín en hún hefði viljað taka á móti fleiri nemendum og vildi sjá að þetta væri í boði í hverri einustu lotu í háskólanum.

Fleiri nemendur voru á sama máli og Harpa, að starfsþjálfun hafi náð bæta við núverandi tengsl og tengslanet þeirra hafi stækkað, sem þeim fannst fylgja verðmæti fyrir framtíðina. Sem stjórnanda fannst Önnu starfsþjálfun einmitt vera tækifæri til þess að eiga samtalið við fólk úr atvinnulífinu en tók fram að nemendur þurfi að vera óhræddir við að koma sér á framfæri, þá komi tækifærin. Anna kom inn á áhugaverðan punkt þegar hún sagði:

Það er enginn að taka á móti hugskeyti þú þarft dálítið að vera tilbúin að fara af stað og láta vita af þér [...] hugsa hvað þú myndir vilja vinna við eða kynnast betur og hvet alla til að taka upp tólið [...] ef þig langar að tala við einhvern stjórnanda eða bera saman bækur eða fá þér mentor eða eitthvað þá er yfirleitt bara fólk „phone call away“ ég veit ekki um neinn sem að sé með dólgi og skellir á.

5 Umræða

Hér munu niðurstöður rannsóknar verða ræddar og þær tengdar við fræðilegt yfirlit sem komið hefur fram. Markmið rannsóknar var að ná að svara þeim rannsóknarspurningum sem lagt var upp með. Þrjár spurningar voru hafðar að leiðarljósi sem eru: Hvernig getur starfsþjálfun haft áhrif á að nemendur fái starf að námi loknu? Viðhorf nemenda og stjórnenda til starfsþjálfunar á vegum Viðskiptafræðideildar Háskóla Íslands og upplifun nemenda og stjórnenda þegar kemur að starfsþjálfun og miðlun þekkingar.

Niðurstöður rannsóknar gefa til kynna að starfsþjálfun sé partur af því að fá hæfari einstaklinga út á vinnumarkaðinn eftir útskrift, þar sem nemendum fannst þeir öðlast reynslu sem gæfi þeim aukið sjálfstraust til þess að nýta í raunverulegum verkefnum atvinnulífsins. Því má bæta við að stjórnendum þótti mikilvægt að ná að tengjast fræðisamfélaginu og að endurnýjun í störfum sé mikilvæg eða sú staðreynd að nemendur í starfsþjálfun nái að draga fram nýja sýn á viðfangsefnum sem gætu skipt máli.

Niðurstöður rannsóknar sýna fram á að viðmælendum þótti starfsþjálfun Viðskiptafræðideildar Háskóla Íslands veita nemendum hæfni sem mun nýtast út í atvinnulífið, það að ná að hagnýta námið strax í raunverulegum verkefnum tengdum atvinnulífinu, hvort sem umræddi stjórnendur eða nemendur. Því má áætla að starfsþjálfun geti verið partur af því að ná að skapa hæfari starfskrafta fyrir samfélög sérstaklega í ljósi þess að fjárfesting í þekkingu gerir fyrirtæki samkeppnishæfari (Anton Örn Karlsson o.fl., 2018; Lam og Ching, 2007).

5.1 Starfsþjálfun og tækifæri á vinnumarkaði

Á niðurstöðum rannsóknar má sjá að starfsþjálfun getur verið þáttur í því að fleyta nemendum ofar á lista þegar sótt er um vinnu eftir nám. Nemendur tóku þar fram að þá hafi skort þá reynslu sem fyrirtæki krefjast og fannst því góður kostur að getað öðlast reynslu í gegnum starfsþjálfun á vegum Viðskiptafræðideildar Háskóla Íslands meðan á námi stendur. Reynsla sem gæti skilað sér á ferilskrá viðkomandi en einnig fengu nær allir nemendur umsagnarbréf frá stjórnendum sem Ásta Bjarnadóttir (2012) telur að geti vegið uppi á móti ef umsækjendur skortir reynslu. Starfsþjálfun veitir því nemendum, sem

komast að ákveðið forskot þegar kemur að því að sækja um vinnu. Viðmælendum þótti starfsþjálfun tvímælalaust hafa mun fleiri kosti en galla. Ferilskrá og kynningarbréf þurfa að vekja áhuga þeirra sem ráða í stöður. Jón Birgir Guðmundsson og Jónína Guðmundsdóttir (2012) telja að ef það tekst auki það líkur á að komast í atvinnuviðtal, því gæti starfsþjálfun á ferilskrá vegið upp á móti ef reynsla er af skorum skammti. Hér er hægt að líta til röðunarkenningarinnar en hún telur að menntun komi einstaklingum ofar á lista og geti aukið líkur nemenda á því að verða ráðnir og því getur verið enn verðmætara fyrir háskólanemendur að ná að bæta við sig reynslu á atvinnumarkaði á meðan námi stendur (Gerður G. Óskarsdóttir, 2000).

Það er undir nemanda komið hvernig nýta skal þá reynslu sem viðkomandi hefur öðlast í gegnum starfsþjálfun. Þó að starfsþjálfun gefi innsýn inn í atvinnulífið þarf nemandinn að nýta hana rétt svo hann hafi möguleika á auknum tækifærum. Hvort sem það er í formi fastráðningar eftir starfsþjálfun, hvort að viðkomandi komist að því að hann vilji fara í allt aðra átt eða hvort hann nái að byggja upp tengslanet sem muni nýtast. Þeir viðmælendur sem voru nemendur töldu að reynslan sem þeir höfðu öðlast með starfsþjálfun myndi nýtast. Einn nemandi fékk fastráðningu en aðrir sem höfðu fengið atvinnu töldu að umsögn og reynsla úr starfsþjálfun hafi haft áhrif. Þetta er í takt við niðurstöður Andrew og Higson (2008) þar sem rannsókn þeirra leiddi einnig í ljós að starfsþjálfun myndi auka líkur nýútskrifaðra nemenda á að fá ráðningu. Di-Stasio (2017) komst að svipaðri niðurstöðu, að starfsþjálfun gæti komið umsækjendum ofar í röðinni í samræmi við röðunarkenninguna. Þessar niðurstöður eru einnig í takt við markmið Viðskiptafræðideildar Háskólans um að starfsþjálfun eigi að innihalda verkefni sem auka hæfni og þekkingu nemandans (Ásta Dís Óladóttir, 2021).

Niðurstöður rannsóknar Wood og annarra höfunda hennar (2015) sem komust að því að þátttakendum þótti starfsþjálfun vera sú hlið námsins sem gæti undirbúið og veitt nemendum þá reynslu sem gæti nýst þeim best út á vinnumarkaði. Sú staðreynd kom sterklega í ljós í rannsókn þessari þar sem viðmælendum fannst starfsþjálfun hafa veitt þeim tækifæri til þess að ná að nýta fræðin í raunverulegum aðstæðum og að reynslan gæti fleytt þeim áfram í framtíðar umsóknum. Markmið íslensks menntakerfis er að einstaklingar sem sækja sér menntun öðlist hæfni, þekkingu og leikni sem á að nýtast samfélaginu sem best (Lög um opinbera háskóla, 2008; Menntamálastofnun, e.d.).

Áhugavert er því að rýna í niðurstöður viðtala þar sem nemendum fannst þeir skorta reynslu og voru jafnvel ekki vissir um hvar ætti að ná að öðlast slíka reynslu ef það væri ekki fyrir starfsþjálfun. Fleiri fyrirtæki og stofnanir ættu að slá til og fara í samstarf með t.d. Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands, þar sem fræðin telja að menntun þurfi að mæta þörfum atvinnulífsins hverju sinni. Starfsþjálfun gæti því verið þáttur í því að fá hæfari starfsmenn út í samfélagið (Lam og Ching, 2007; Shortt, 1994). Þó er ekki hægt að ætlast til að allir komist að en þá er hægt að hugsa sér að ákveðin reynsla felist í því að sækja um, þar sem flestar stöður hérlendis krefjast þess að ferilskrár fylgi umsóknum (Arney Einarsdóttir o.fl., 2012).

Skref Viðskiptafræðideildar Háskóla Íslands að hefja starfsþjálfun í samstarfi við fyrirtæki og stofnanir gerir deildina eftirsóknarverðari en ella. Rannsóknir hafa sýnt fram á það að starfsþjálfun geti haft áhrif á aðsókn (Goodenough o.fl., 2020; Pike, 1994). Viðmælendur voru allir með jákvæða sýn á ferlinu þó svo að hægt sé að betrumbæta ákveðna ferla. T.d. að ekki bjóða starfsþjálfun yfir sumartímamann þar sem viðmælandi hafði m.a. ekki jafn góða reynslu af því eins og þeir sem fóru í starfsþjálfun á hefðbundinni skólaönn.

5.2 Viðhorf til starfsþjálfunar

Niðurstöður leiddu í ljós jákvæðni á meðal nemenda sem leið langflestum vel í starfsþjálfun og að þeim hafi liðið eins og raunverulegum starfsmönnum, sem þeim þótti leiða til þess að aukin innsýn gafst í þau störf sem fólust í þeirra starfsþjálfun. Af því má dæma að stjórnendur veittu nemum sínum í starfsþjálfun ákveðið traust til þess að framkvæma en rannsóknir hafa leitt það í ljós að skilningur einstaklinga eykst á vinnuumhverfinu þegar þeim er veitt traust til verka. Nokkrir viðmælendur komu inn á að þeir hefðu fengið að vera þátttakendur í meiru en þeir þorðu að vona (Schambach og Dirkis, 2002). Sá ávinningur sem felst í því að mati Narayanan, Olk og Fukami (2010) og Hurst og Good (2010) er að nemandinn er nú þegar kominn inn í starfsemina á þeim tíma sem starfsþjálfunin fer fram og þá er fyrirtækið bæði að spara sér tíma og kostnað við að taka á móti nýjum starfskrafti.

Í tilfelli nemenda var ein af ástæðum þess að þeir ákváðu að fara þá leið að nýta sér starfsþjálfun skortur á reynslu og hæfni sem vinnumarkaður gerir kröfur um. Nemendur sem voru viðmælendur í rannsókn þessari fannst starfsþjálfun veita þeim þá reynslu og

hæfni sem gæti haft áhrif á framtíðar umsóknir sem líkja má við niðurstöður rannsóknar Andrews og Higson (2008), en þær komust að þeirri niðurstöðu að nemendum frá þessum fjórum Evrópulöndum þótti starfsþjálfun skapa aukin tækifæri, líkt og niðursöður úr rannsókn Söndru Bjargar Stefánsdóttur (2015).

Fræðin sýna að fjárfesting í mannauði muni skila sér í auknum efnahagslegum gróða fyrir fyrirtæki en þar kemur sterkt í ljós að þjálfun og menntun sé einn af áhrifavöldum þess. Niðurstöður rannsóknar sýndu að stjórnendur voru hlynntir því að fá nemendur í starfsþjálfun og það myndi alltaf skila sér í ákveðnum gróða fyrir báða aðila. Á þessu má dæma að starfsþjálfun getur verið einn partur af því að gera nýútskrifaða nemendur að auðlind sem fyrirtæki vilja ráða til starfa eftir útskrift (Becker, 1993).

Stjórnendur höfðu nokkrir orð á því að mikill tími fari í að koma nemum vel inn í starfsemina og að tímaskortur geti haft útsláttar áhrif hvort fyrirtæki vilji yfirhöfuð taka að sér nema í starfsþjálfun. Fræðin telja þó að með starfsþjálfun séu samfélög að fá hæfari starfskrafta og stuðli að því að hæfni sé í takt við fjölbreytt atvinnulíf (Lam og Ching, 2007; Tynjälä, 2008). Því er áhugavert að líta til þess að starfsþjálfun sé ekki enn algengari í gegnum skólakerfi á Íslandi því ávinningur er til staðar en með starfsþjálfun er hægt að minnka bilið á milli náms og vinnumarkaðarins (Miralles-Quirós og Jerez-Barroso, 2018).

Niðurstöður leiddu í ljós að stjórnendur sem voru viðmælendur höfðu jákvæða sýn á starfsþjálfun og þótti mikilvægt að ná að veita nemendum dýrmæta reynslu á meðan nokkrir litu alltaf á nemandann sem framtíðarstarfskraft. Af þessu má dæma að stjórnendur vilja að nemendur nái að öðlast reynslu á vinnumarkaði en í rannsókn Guðrúnar Helgu Magnúsdóttur og Gylfa Dalmann Aðalsteinssonar (Guðrún Helga Magnúsdóttir og Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2011) kom fram að stjórnendur telja að kynslóð Y skorti starfsreynslu. Því væri hægt að telja að ef slík rannsókn yrði gerð á ný þar sem væri hægt að skoða hvort starfsþjálfun kæmi í veg fyrir að stjórnendum þætti skorta á starfsreynslu nemenda líkt og árið 2011.

5.3 Upplifun á miðlun þekkingar á tímum starfsþjálfunar

Stjórnendur voru á því að nemandi myndi fylgja ný sýn og ferskar hugmyndir en þekking sem slík þarf stöðugt að vera í þróun, líkt og Drucker (1994) tekur fram með skrifum sínum. Stjórnendur komu nokkrir inn á hvað tenging við fræðasamfélagið væri þýðingarmikil fyrir þeirra starfsemi en þarna er hægt að tengja við skrif Davenport og

Prusark (1998) þar sem þeir segja að svo að þekking verði að auðlind verði að gera sér m.a. grein fyrir hvar skal finna hana. Fyrirtæki gætu því í auknum mæli verið að sækja sér aukna þekkingu úr fræðasamfélögum en þar getur starfsþjálfun vegið ákveðið hlutverk, þar sem nemendur geta komið inn með nýjustu strauma úr heimi fræða. Fyrir nemendur að hafa tækifæri til þess að fara í starfsþjálfun gæti verið ein leið til að öðlast reynslu og þekkingu í gegnum óformlegt nám (Davenport og Prusak, 1998; Illeris, 2004; Inga Jóna Jónsdóttir, 2005). Nonaka (2007) telur að árangur fyrirtækja skapist þegar þau eru stöðugt að skapa nýja þekkingu og miðla henni á réttu staðina en stjórnendur líktu starfsþjálfun við ákveðna endurnýjun. Af þessu má dæma að starfsþjálfun getur verið einn liður í því að fyrirtæki nái að skapa nýja þekkingu en á sama tíma að miðla þekkingu til nemenda. Þetta má dæma á orðum viðmælenda um að starfsþjálfun sé að veita þeim dýrmæta þekkingu og reynslu sem er í takt við þau markmið sem Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands hefur sett sér í tengslum við starfsþjálfun (Ásta Dís Óladóttir, 2021).

Nemendur í starfsþjálfun fá aðgang að leyndri þekkingu þar sem nemandinn fær að fylgjast með eða taka þátt í starfsemi þess fyrirtækis sem viðkomandi er hjá í starfsþjálfun (Nonaka, 2007). Viðmælendum sem voru stjórnendur þótti mikilvægast að nemendur fengju að vera virkir þátttakendur í daglegum störfum þar sem nemendur fengju að taka að sér verkefni sem skipta máli, sitja fundi, taka niður punkta eða mæta á ráðstefnur. Þarna er nemandinn að öðlast reynslu úr atvinnulífinu og nær þá jafnvel á sama tíma að tengja námið við raunveruleg dæmi. Þetta er hægt að tengja við skrif Nonaka (2007) þegar einstaklingar ná að draga lærdóm af samveru við fólk úr atvinnulífinu, sem nefnist félagsmótun í þekkingarspíralnum. Einnig er hægt að bera þetta saman við það sem nemandi nær að koma með inn í fyrirtækið sjálft, sem viðmælendur töldu vera nýjar hugmyndir sem geta vakið upp samtal um hluti sem fyrirtækið hafði ekki leitt hugann að áður. Það er þó undir einstaklingnum sjálfum komið hvernig nýta skal þekkinguna sem starfsþjálfun veitir nemanda. Stjórnendur sem voru viðmælendur í þessari rannsókn voru allir í stakk búnir til þess að taka á móti nemendum í starfsþjálfun og var mikill vilji þeirra megin að miðla þekkingu og reynslu til nema sem veitti nemendum aðgang að auðlind þekkingar innan hvernar skipulagsheildar. Þá er hægt að líta á þekkingu sem auðlind, þar sem hún er ekki auðlind nema að henni sé miðlað (Njörður Sigurjónsson, 2001).

Fyrir nemendur sem voru viðmælendur í þessari rannsókn var ein helsta ástæða þess að þeir tóku ákvörðun um að fara í starfsþjálfun sú að þá vantaði reynslu, sérstaklega á því sviði sem tengdist þeirra námi. En Clark (2003) telur að starfsþjálfun geti haft áhrif á vitsmunalega hæfni nemanda þegar hann nær að tengja fræðin við þau verkefni sem leysa þarf á tíma starfsþjálfunar. Nemendur nefndu að fræðin hafi nýst þeim betur en þau þorðu að vona.

Þá kom einn stjórnandi sérstaklega inn á að hann líti ekki á starfsþjálfun sem tímabundna ráðningu heldur að viðkomandi geti verið efni í framtíðarstarfsmann. Þetta viðhorf er hægt að tengja við skrif Narayanan, Oik og Fukami (2010), þar sem rannsókn þeirra gefur til kynna að ávinningur fyrir fyrirtæki sé þegar nemandinn er nú þegar kominn inn í starfsemina á þeim tíma sem starfsþjálfunin varir og þá er fyrirtækið að bæði að spara sér tíma og kostnað við að taka á mót nýjum starfskrafti („Business internships: Win-win“, 1994; Clark, 2003). Þ.e.a.s. ef starfsþjálfunar nemandinn er efni í nýjan starfskraft. Þeir telja einnig að tengsl við háskólasamfélagið stuðli að því að ný þekking sé stöðugt að streyma inn. Á niðurstöðum má dæma að langflestir stjórnendur töldu mikilvægt að fyrirtæki þeirra nái að tengjast fræðasamfélaginu á einn eða annan hátt, þar sem starfsþjálfun getur verið þáttur í því að ná að tengja saman háskóla og atvinnulíf á skilvirkan hátt (Narayanan o.fl., 2010).

6 Lokaorð

Tilgangur og markmið rannsóknar var að leitast svara við hvernig starfsþjálfun getur haft áhrif á að nemendur fái starf að námi loknu og skoða hvernig nemandi og stjórnendur nái að miðla þekkingu og reynslu. Þrettán viðmælendur gáfu höfundi innsýn inn í þeirra upplifun út frá sjónarhornum nemenda og stjórnenda, þar sem farin var leið eigindlegra aðferða til að ná að komast inn í hugarheim viðmælenda. Höfund langaði að fara inn á sitt áhugasvið þar sem fjallað var um þekkingu í tengslum við starfsþjálfun, en forvitni höfundar á þekkingu og umfangi hennar náði að komast til skila með rannsókn þessari. Niðurstöður leiddu það í ljós að starfsþjálfun getur haft áhrif á stöðu nemenda á atvinnumarkaði eftir nám, allavegana aukið líkur á starfi. Þó þarf að hafa í huga að aðeins var rýnt út frá sjónarhorni viðmælenda og því ekki hægt að algilda niðurstöðurnar. Því væri áhugavert að skoða efnið nánar. Nemendum fannst starfsþjálfun hafa veitt þeim verðmæta reynslu og á sama tíma fannst stjórnendum mikilvægt að fá þessa fersku sýn sem fylgir nemanda í starfsþjálfun. Stjórnendur voru jákvæðir í garð starfsþjálfunar og fannst mikilvægt að geta miðlað þekkingu til nemenda í námi þar sem einn stjórnandi kom sérstaklega inn á að oftast en ekki sé hægt að skapa framtíðarstarfsmenn úr starfsþjálfun. Greinilegt var að stjórnendur sáu ávinning starfsþjálfunar og það sama átti við um nemendur. Rannsókn þessi getur verið gagnleg fyrir háskólann, þar sem hægt er að líta sem svo á að ef Háskóli Íslands setur aukinn kraft í starfsþjálfun verði hann enn eftirsóknarverðari og nái að skapa færari einstaklinga út í samfélagið. Rannsókn þessi getur einnig verið viðbót við það sem finna mátti um starfsþjálfun á háskólastigi á Íslandi og gefur til kynna að starfsþjálfun getur verið lykillinn af því að nemendur fái starf að námi loknu.

Ákveðnar takmarkanir fylgdu rannsókn þessari að mati höfundar er það til dæmis sú að eigindleg aðferðafræði lýsir aðeins litlu hlutfalli þar sem úrtakið er lítið og því erfitt að alhæfa um viðfangsefnið. Rannsakandi hjó eftir því að viðmælendur væru með svipaða reynslu að segja frá og litu jákvæðum augum á starfsþjálfun hvort sem ræddi um stjórnendur eða nemendur. Þar má nefna að ástæða nemenda að fara í starfsþjálfun var í langflestum tilfellum skortur á reynslu, en slík einsleitni gæti leitt til takmarkana í

niðurstöðum þar sem svör voru oftar en ekki svipuð. Það segir þó til um að starfsþjálfun geti verið mikilvægt tækifæri fyrir nemendur og fyrirtæki eða stofnanir.

Þar sem rannsóknin gaf til kynna að starfsþjálfun veitti nemendum tækifæri til þess að öðlast reynslu og ná að tengja nám sitt við raunveruleg verkefni væri fróðlegt að skoða efnið í frekari rannsóknum. Væri því áhugavert fyrir framtíðarrannsóknir að kanna hvaða aðrar leiðir væri hægt að fara svo að nemendur fái tækifæri til þess að öðlast verðmæta reynslu á meðan námi stendur.

Heimildaskrá

- Akhtar, A. (2020, 27. desember). *Elon Musk said a college degree isn't required for a job at Tesla — and Apple, Google, and Netflix don't require employees to have 4-year degrees either*. Business Insider. <https://www.businessinsider.com/top-companies-are-hiring-more-candidates-without-a-4-year-degree-2019-4>
- Andrews, J. og Higson, H. (2008). Graduate Employability, „Soft Skills“ Versus „Hard“ Business Knowledge: A European Study. *Higher Education in Europe*, 33(4), 411-422. <https://doi.org/10.1080/03797720802522627>
- Annansingh, F., Howell, K. E., Liu, S. og Nunes, M. B. (2018). Academics' perception of knowledge sharing in higher education. *The International Journal of Educational Management*, 32(6), 1001–1015. <http://dx.doi.org/10.1108/IJEM-07-2016-0153>
- Anton Örn Karlsson, Karl Sigurðsson, Ólafur Garðar Halldórsson og Róbert Farestveit. (2018). *Færniþörf á vinnumarkaði:Hvernig Má Spá Fyrir Um Færniþörf á íslenskum Vinnumarkaði*. <https://www.vinumalastofnun.is/media/2076/faerni-a-vinumarkadi-web-110518-2.pdf>
- Arney Einarsdóttir, Ásta Bjarnadóttir, Katrín Ólafsdóttir, og Anna K. Georgsdóttir. (2012). *Staða mannauðsstjórnunar á Íslandi: Cranet rannsóknin 2012*. Háskólinn í Reykjavík.
- Ásta Bjarnadóttir. (2012). *Starfsmannaval* (2. útgáfa). JPV.
- Ásta Dís Óladóttir. (2001). *Þekking og lærdómur: lykill að árangursríku og viðvarandi samkeppnisforskoti* [óútgefin meistararitgerð]. Skemman. <https://skemman.is/bitstream/1946/26341/1/%C3%9Ekking%20og%20%C3%A6rd%20%C3%B3mur%20Lykill%20a%20%C3%B0%20%C3%A1rangursr%C3%ADku%20og%20vi%C3%B0varandi%20samkeppnisforskoti%20%20MSc.pdf>
- Ásta Dís Óladóttir. (2021). *Starfsþjálfun í Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands*. [óútgefin handbók] Háslóli Íslands 2021.
- Awad, E. M. og Ghaziri, H. M. (2004). *Knowledge management*. Pearson Education.
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3. útgáfa.). The university of Chicago press.
- Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research & Development*, 28(1), 31–44. <https://doi.org/10.1080/07294360802444347>

- Business internships: Win-win opportunities for students and companies.* (1994). *Baylor Business Review*, 12(2), 12-15.
<https://www.proquest.com/docview/201058616?parentSessionId=liC2%2BgBLgKaKNxgMOS490G8m5jxdPwi%2BVv8z6ub6WU4%3D>
- Calo, T. J. (2008). Talent Management in the Era of the Aging Workforce: The Critical Role of Knowledge Transfer. *Public Personnel Management*, 37(4), 403–416.
<https://doi.org/10.1177/009102600803700403>
- Chan, R. Y. (2016). Understanding the purpose of higher education: an analysis of the economic and social benefits form complementing a college degree. *Journal of Education Policy, Planning and Administrator*, 6(5), 1-41.
https://scholar.harvard.edu/files/roychan/files/chan_r_y_2016_understanding_the_purpose_aim_function_of_higher_education_jeppa_65_1-40.pdf
- Cheong, A. L. H., Yahya, N. binti, Shen, Q. L. og Yen, A. Y. (2014). Internship Experience: An In-Depth Interview among Interns at a Business School of a Malaysian Private Higher Learning Institution. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 123, 333–343.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.1431>
- Clark, S. C. (2003). Enhancing the Educational Value of Business Internships. *Journal of Management Education*, 27(4), 472–484.
<https://doi.org/10.1177/1052562903251350>
- Cook, M. (2004). *Personnel selection: adding value through people.* (4. útgáfa.). J. Wiley.
- Davenport, T., Abhijit, G., Dhruv, G. og Timna, B. (2020). How artificial intelligence will change the future of marketing. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 48(1), 24–42. <http://dx.doi.org/10.1007/s11747-019-00696-0>
- Davenport, T. H. og Prusak, L. (1998). *Working knowledge: how organizations manage what they know.* Harvard Business School Press.
- David, M. E. (2011). Overview of researching global higher education: challenge, change or crisis?. *Contemporary Social Science*, 6(2), 147–163.
<https://doi.org/10.1080/21582041.2011.580610>
- Di Stasio, V. (2017). Who Is Ahead in the Labor Queue? Institutions and Employers Perspective on Overeducation, Undereducation, and Horizontal Mismatches. *Sociology of Education*, 90(2), 109–126.
<https://doi.org/10.1177/0038040717694877>
- Di Stasio, V., Bol, T. og Van de Werfhorst, H. G. (2016). What makes education positional? Institutions, overeducation and the competition for jobs. *Research in Social Stratification and Mobility*, 43, 53–63.
<https://doi.org/10.1016/j.rssm.2015.09.005>

- Dimopoulou, N., Kazantzidou, N., Chronopoulou, X., Sa, I., Goletsis, Y., Geronimaki, E., Urbančíková, N., Bulla, Z. og Preisinger-Kleine, R. (2019). *Internship model for the acquisition of entrepreneurial mind-set and competences*. Enter mode. https://entermode.eu/wp-content/uploads/2020/01/WP3.ENTER_M_Model-ENG.pdf
- Drucker, P. F. (1988). The Coming of the New Organization. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/1988/01/the-coming-of-the-new-organization>
- Drucker, P. F. (1994). *Managing for Results* (2 útgáfa). Butterworth-Heinemann.
- Elsa Grímsdóttir og Gylfi Dalmann Aðalsteinsson. (2012, 23. mars). Varðveisla og miðlun þekkingar. Í Kári Kristinsson, Magnús Pálsson og Þórður Óskarsson (ritstj.), *Vorráðstefna Viðskiptafræðistofnunar Háskóla Íslands* (bls. 33-44). Reykjavík. <http://hdl.handle.net/1946/12494>
- Fazey, I., Fazey, J. A. og Fazey, D. M. A. (2005). Learning More Effectively from Experience. *Ecology and Society*, 10(2). <https://www.istor.org/stable/26267749>
- Fazey, I., Schöpke, N., Caniglia, G., Hodgson, A., Kendrick, I., Lyon, C., Page, G., Patterson, J., Riedy, C., Strasser, T., Verveen, S., Adams, D., Goldstein, B., Klaes, M., Leicester, G., Linyard, A., McCurdy, A., Ryan, P., Sharpe, B., ... Young, H. R. (2020). Transforming knowledge systems for life on Earth: Visions of future systems and how to get there. *Energy Research & Social Science*, 70, 101724. <https://doi.org/10.1016/j.erss.2020.101724>
- Forsberg, E. (2016). Curriculum Vitae – The Course of Life. *Nordic Journal of Studies in Educational Policy*, 2016(2–3), 33742. <https://doi.org/10.3402/nstep.v2.33742>
- Gerður G. Óskarsdóttir. (2000). *Frá skóla til atvinnulífs : Rannsóknir á tengslum menntunar og starfs*. Háskólaútgáfan.
- Goodenough, A. E., Roberts, H., Biggs, D. M., Derounian, J. G., Hart, A. G. og Lynch, K. (2020). A higher degree of resilience: Using psychometric testing to reveal the benefits of university internship placements. *Active Learning in Higher Education*, 21(2), 102–115. <https://doi.org/10.1177/1469787417747057>
- Green, A., Leney, T. og Wolf, A. (1999). *Convergence and divergence in European education and training systems*. University of London, Institute of Education.
- Guðrún Helga Magnúsdóttir og Gylfi Dalmann Aðalsteinsson. (2011, 13. apríl). Þegar kynslóðir mætast- Að stjórna Y-kynslóðinni.. Í Auður Hermannsdóttir, Jón Snorri Snorrason og Þóra Christiansen (ritstjórar). *Vorráðstefna Viðskiptafræðistofnunar Háskóla Íslands* (bls. 85-96). Reykjavík. <http://hdl.handle.net/1946/8664>
- Guile, D. og Griffiths, T. (2001). Learning Through Work Experience. *Journal of Education and Work*, 14(1), 113–131. <https://doi.org/10.1080/13639080020028738>

- Hagstofan. (e.d.). *Rúmlega helmingur brautskráðra stúdenta undir tvítugu*. Hagstofa Íslands. <https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/menntun/utskrifadir-nemendur-ur-framhaldsskolum-og-haskolum-2019-2020/>
- Háskólinn í Reykjavík. (e.d.). *Um starfsnám*. Háskólinn í Reykjavík. <https://www.ru.is/atvinnulif/nemendur/starfsnam/>
- Háskóli Íslands. (2021a). *Betri háskóli betra samfélag. Stefna 2021-2026*. https://stefna.hi.is/documents/hi_stefna_org_HQ_agust_2021.pdf
- Háskóli Íslands. (2021b, 5. febrúar). *Starfsþjálfun Viðskiptafræðideildar gefur góða raun*. Háskóli Íslands. https://www.hi.is/frettir/starfsthjalfun_vidskiptafraedideildar_gefur_goda_raun
- Háskóli Íslands. (2022, 7. janúar). *Mikill áhugi á starfsþjálfun í HÍ*. Háskóli Íslands. https://www.hi.is/frettir/mikill_ahugi_a_starfsthjalfun_i_hi
- Háskóli Íslands (2011, 22. júní). *Reglur nr. 643-2011*. Háskóli Íslands. https://www.hi.is/haskolinn/reglur_nr_643_2011
- Háskóli Íslands. (e.d.). *Starfsþjálfun erlendis*. Háskóli Íslands. https://www.hi.is/starfsthjalfun_erlendis
- Helga Jónsdóttir. (2021). Viðtöl í eigindlegum og meigindlegum rannsóknum. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri). *Rannsóknir: Handbók í aðferðafræði* (bls. 147–170). Háskólinn á Akureyri.
- Hurst, J. L. og Good, L. K. (2010). A 20-year evolution of internships: implications for retail interns, employers and educators. *The International Review of Retail, Distribution and Consumer Research*, 20(1), 175–186. <https://doi.org/10.1080/09593960903498342>
- Illeris, K. (2004). A model for learning in working life. *Journal of Workplace Learning*, 16(8), 431–441. <https://doi.org/10.1108/13665620410566405>
- Inga Jóna Jónsdóttir. (2005). Að skilja vinnutengdan lærdóm í atvinnulífinu. *Rannsóknir í félagsvísindum VI: Viðskipta- og Hagfræðideild* (bls. 301-311). <http://hdl.handle.net/1946/13604>
- Ingi Rúnar Eðvarðsson. (2004). *Þekkingarstjórnun*. Háskólinn á Akureyri.
- Ingi Rúnar Eðvarðsson, Guðmundur Kristján Óskarsson, og Jason Már Bergsteinsson. (2017). Hagnýting menntunar meðal háskólamenntaðs starfsfólks einkarekinna fyrirtækja og opinberra stofnana. *Veftímaritið Stjórnmal og stjórnsýsla*, 13, 151–168. <https://doi.org/10.13177/irpa.a.2017.13.1.7>
- Jón Birgir Guðmundsson og Jónína Guðmundsdóttir. (2012). Frá umsókn til atvinnu: sjálfsskoðun, að markaðssetja sjálfan sig, ráðningarferlið, ferilskrár, kynningarbréf, atvinnuviðtöl, ráðningarsamningur (2. útgáfa). VR.

- Katrín Blöndal og Sigríður Halldórsdóttir. (2021). Úrtök og úrtaksaðferðir í eigindlegum rannsóknum. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri). *Rannsóknir: Handbók í aðferðafræði* (bls. 205–217). Háskólinn á Akureyri.
- Kucel, A. (2011). Literature Survey of the Incidence of Over education: A Sociological Approach. *Reis: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 134(1), 125–142. <https://www.jstor.org/stable/41304938>
- Lam, T. og Ching, L. (2007). An exploratory study of an internship program: The case of Hong Kong students. *International Journal of Hospitality Management*, 26(2), 336–351. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2006.01.001>
- LinkedIn. (e.d.). *About LinkedIn*. <https://about.linkedin.com/>
- Linsley, I. (2005). Causes of Overeducation in the Australian Labour Market. *Australian Journal of Labour Economics*, 8(2), 121–143. <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.683.6196&rep=rep1&type=pdf>
- Lög um opinbera háskóla nr. 63/2006.
- Lög um opinbera háskóla nr. 85/2008.
- Marginson, S. (2019). Limitations of human capital theory. *Studies in Higher Education*, 44(2), 287–301. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1359823>
- McMahon, U. og Quinn, U. (1995). Maximizing the hospitality management student work placement experience: a case study. *Education + Training*, 37(4), 13–17. <https://doi.org/10.1108/00400919510088870>
- Menntamálastofnun. (e.d.). *Um íslenska hæfnirammann*. Menntamálastofnun. <https://mms.is/um-islenska-haefnirammann>
- Merriam, S. (2009). *Qualitative research : A guide to design and implementation*. (2. útgáfa). Jossey bass.
- Miralles-Quirós, M. M. og Jerez-Barroso, L. (2018). The Interrelationship between Internship and Employability: A Critical Literature Review. *Proceedings*, 2(21), 1328. <https://doi.org/10.3390/proceedings2211328>
- Mörður Árnason. (2005). *Íslensk Orðabók* (4. útgáfa). Edda Útgáfa.
- Nace. (e.d.) *Position Statement: U.S. Internships*. NACE web. <https://www.naceweb.org/about-us/advocacy/position-statements/position-statement-us-internships/?fbclid=IwAR0Wwzon-EUnz7vYq2KwvBFnlpJAjeaC1fUfu-dC7jkNi5OJLYF5A2LsF5w>
- Narayanan, V. K., Olk, P. og Fukami, C. (2010). Determinants of Internship Effectiveness: An Exploratory Model. *Academy of Management Proceedings*, 9(1), 61–80. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2006.22898555>

- National Career Development Association. (2015). Job seeking and employability skills. *Career knowledge series: 3. bindi*. National Career Development Association
- Nonaka, I. og Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company : How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford University press.
- Nonaka, I. (2007). The Knowledge-Creating Company. *Harvard Business Review*, 85(7). <https://hbr.org/2007/07/the-knowledge-creating-company>
- Njörður Sigurjónsson. (2001). *Höndlun þekkingar*. Bókaklúbbur Atvinnulífsins.
- O'Dell, C., Hubert, C. og O'Dell, C. (2011). *The New Edge in Knowledge: How Knowledge Management Is Changing the Way We Do Business*. John Wiley & Sons, Incorporated.
- Ogden, L. E. (2016). Job applications: Under the covers. *Nature*, 538(7623), 129–130. <https://doi.org/10.1038/nj7623-129a>
- Perlin, R. (2012). *Intern Nation: How to Earn Nothing and Learn Little in the Brave New Economy*. Verso Books.
- Pike, G. R. (1994). The Relationship between Alumni Satisfaction and Work Experiences. *Research in Higher Education*, 35(1), 105–123. <https://doi.org/10.1007/BF02496664>
- Rakel Sveinsdóttir. (2021). *Nemendur í starfsþjálfun á draumavinnustöðum*. Vísir. <https://www.visir.is/g/20212146204d>
- Rakel Sveinsdóttir. (2022). *Í hröðum vexti og horfa hýru auga til háskólanema*. Vísir. <https://www.visir.is/g/20222217007d>
- Reglur fyrir Háskóla Íslands nr. 569/2009.
- Reglugerð um námssamninga og starfsþjálfun nr. 280/1997
- Reglugerð um vinnustaðanáám nr. 180/2021
- Ryan, R. M. og Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Sandra Björg Stefánsdóttir. (2015). *Brú milli akademíunnar og atvinnulífsins [óútgefin meistararitgerð]*. Skemman. <http://hdl.handle.net/1946/20272>
- Schambach, T. P. og Dirkis, J. (2002). *Student perceptions of internship experiences*. Illinois State University. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED481733.pdf>
- Schambach, T. P. og Kephart, D. (1997). *Do I/S students value internship experiences? Proceedings of the International Academy for Information Management Annual Conference*. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED422937.pdf>

- Shortt, G. (1994). Education and Training for the Indonesian Tourism Industry. *Hospitality & Tourism Educator*, 6(2), 79–79. <https://doi.org/10.1080/23298758.1994.10685578>
- Sigríður Halldórsdóttir. (2021). Fyrirbærafræði sem rannsóknaraðferð. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri). *Rannsóknir: Handbók í aðferðafræði* (bls. 255–275). Háskólinn á Akureyri.
- Snæfríður Þóra Egilson og Hanna Björg Sigurjónsdóttir. (2021). Grunduð kenning í anda félagslegrar mótunarhyggju. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri). *Rannsóknir: Handbók í aðferðafræði* (bls. 333–347).
- Stjórnarráð Íslands. (2021). *Staða íslenskra háskólanema í alþjóðlegu samhengi: Könnun 2019*. <https://www.stjornarradid.is/efst-a-baugi/frettir/stok-frett/2021/05/21/Stada-islenskra-haskolanema-i-althjodlegu-samhengi-Konnun-2019/>
- Sweetland, S. (1996). Human Capital Theory: Foundations of a Field of Inquiry. *Review of Educational Research*, 66(3) 341–359. <https://doi.org/10.3102/00346543066003341>
- Taylor, M. S. (1988). Effects of college internships on individual participants. *Journal of Applied Psychology*, 73(3), 393–401. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.73.3.393>
- Thurow, L. C. (1983). *Dangerous currents: The state of economics* (1. útgáfa). Random House.
- Tynjälä, P. (2008). Perspectives into learning at the workplace. *Educational Research Review*, 3(2), 130–154. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2007.12.001>
- Vegagerðin. (2020). *Fyrsti starfsþjálfunarsamningur í 82 ára sögu Viðskiptafræðideildar HÍ*. Vegagerðin. <http://www.vegagerdin.is/upplysingar-og-utgafa/frettir/fyrsti-starfsthjalfunarsamningur-i-82-ara-sogu-vidskiptafraedideildar-hi>
- Verbúðin. (2021, 26. desember). [Drama]. Vesturport.
- Wood, L. N., Psaros, J., French, E. og Lai, J. W. M. (2015). Learning experiences for the transition to professional work. *Cogent Business & Management*, 2(1), 1042099. <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1042099>

Viðauki 1- Viðtalsrammi

Spurningar fyrir stjórnendur

Bakgrunnspurningar

1. Til að byrja með værir þú til að segja mér frá menntun þinni, hvað þú hefur starfað lengi hjá fyrirtækinu , og hvaða stöðu þú gegnir innan fyrirtækisins?
2. Hvernig starfsemi sinnir þitt fyrirtæki og deild/svið ?

Spurningar tengdar starfsþjálfun og fyrirtækinu

3. Hvernig kom til að þið fóruð í samstarf um starfsþjálfun með Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands?
4. Hvað hafið þið tekið marga nemendur í starfsþjálfun almennt?
 - a. En frá Viðskiptafræðideild ?
5. Gætir þú lýst ferlinu, frá því að nemendur sækja um og hvaða hæfni viðmið þið styðjist við þegar kemur að vali á einstaklingum sem sækja um starfsþjálfun hjá ykkur ?
6. Eftir að búið er að ráða nemandu í starfsþjálfun hvaða ferli fer þá í gang ?
7. Hvaða ávinning telur þú að þitt fyrirtæki hafi haft af því að taka nemendur í starfsþjálfun ?
8. Telur þú að nemandi nái að miðla ákveðinni þekkingu til fyrirtækis á meðan starfsþjálfun stendur ?
 - a. Ef svo er á hvernig hátt nýti þið ykkur hana ?
9. Hvernig miðlið þið þekkingu til nemandans á meðan á starfsþjálfuninni stendur?
10. Hvernig voru samskipti starfsþjálfunar nemandu og þeirra sem starfa hjá fyrirtækinu/stofnuninni ?
11. Þegar þú lýtur til baka er eitthvað sem betur mætti fara þegar kemur að þeirri starfsþjálfun sem þið bjóðið uppá ?
12. Telur þú að þið munið halda þessu samstarfi áfram við Viðskiptafræðideildina að taka að ykkur nemendur í starfsþjálfun ?
13. Hafið þið ráðið nemandu í starf að starfsþjálfun lokinni?

Almennt um starfsþjálfun

1. Telur þú að starfsþjálfun geti aukið atvinnumöguleika þeirra sem nýta sér starfsþjálfun eftir útskrift?
 - a. Ef svo er þá hvernig ?
2. Er eitthvað í lokin sem þig langar að bæta við eða ná að koma á framfæri ?

Takk fyrir að taka þátt

Spurningar fyrir nemendur

Bakgrunnspurningar

1. Til að byrja með værir þú til í að segja mér í suttu máli frá sjálfum þér og því námi sem þú hefur lokið /eða ert í ?

Spurningar tengdar ferli og starfsþjálfun

2. Hvernig komst þú að því að starfsþjálfun væri í boði innan Háskóla Íslands ?
3. Afhverju ákvaðst þú að nýta þér starfsþjálfun ?
 - a. Hvað var það sem vakti áhuga þinn ?
4. Hvernig fór umsóknarferli starfsþjálfunar fram ?
 - a. Þegar þú lýtur til baka var eitthvað sem betur mátti fara í ferlinu ?
5. Hvernig fór starfsþjálfun fram hjá því fyrirtæki sem þú fórst til ?
6. Hvernig voru samskipti við aðila á vinnustaðnum á meðan starfsþjálfunin stóð yfir?
7. Hefur þú öðlast meiri þekkingu og reynslu með því að fara í starfsþjálfun ?
8. Telur þú þig hafa öðlast reynslu sem kemur að gagni þegar út í atvinnulífið er komið?
9. Telur þú að þú hafir miðlað nýrri þekkingu, hæfni eða færni til fyrirtækisins á meðan á starfsþjálfuninni stóð?
10. Fannst þér starfsþjálfun veita þér aukin tækifæri eða fannst þér fleiri dyr opnast ?
 - a. Á hvaða hátt ?
 - b. Var þér boðið starf hjá fyrirtækinu að starfsþjálfun lokinni
11. Myndir þú hvetja aðra nemendur til þess að sækja um starfsþjálfun á meðan námi stendur?

12. Telur þú að það væri hægt að fara fleiri leiðir að því að undirbúa nemendur undir atvinnulífið ?

13. Í lokin, er eitthvað sem þig langar að bæta við eða koma á framfæri ?

Takk fyrir að taka þátt

Viðauki 2- Kynningarbréf

Kæri viðmælandi

Ég heiti Eydís Anna og er á loka árinu mínu í Mannauðsstjórnun við Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands. Um þessar mundir er ég að vinna að rannsókn í lokaverkefninu mínu undir leiðsögn Ástu Dísar Óladóttur dósents, þar sem ég er að skoða hvort starfsþjálfun geti haft áhrif á tækifæri nemenda að námi loknu.

Þar sem þú hefur verið í starfsþjálfun/þar sem þitt fyrirtæki hefur tekið á mótum nemendum í starfsþjálfun á vegum Viðskiptafræðideildar langar mig að biðja þig að taka þátt í þessari rannsókn með því að veita viðtal og svara nokkrum spurningum um starfsþjálfunina, út frá þínum sjónarhóli.

Ég vona að þú sjáir þér fært að taka þátt í þessu með okkur. Gert er ráð fyrir að viðtalið sé c.a 30 mínútur. Viðtalið yrði tekið upp til þess að hægt sé að afrita og vinna með það en ekki verður hægt að rekja svörin til þín. Þá verður upptökum eytt að afritun lokinni og fyllsta trúnaðar heitið.

Kær kveðja

Eydís Anna Theodórsdóttir