



# HÁSKÓLI ÍSLANDS

**MA-ritgerð  
í náms- og starfsráðgjöf**

**Að skapa sér vettvang með óstarfstengt nám**  
Upplifun og reynsla brautskráðra þjóðfræðinga

**Margrét Sigvaldadóttir**

Leiðbeinandi: Inga Guðrún Kristjánsdóttir  
Júní 2022

**FÉLAGSFRÆÐI-, MANNFRÆÐI- OG ÞJÓÐFRÆÐIDEILD**

**Að skapa sér vettvang með óstarfstengt nám**  
***Upplifun og reynsla brautskráðra þjóðfræðinga***

Margrét Sigvaldadóttir

Lokaverkefni til MA-gráðu í náms- og starfsráðgjöf

Leiðbeinandi: Inga Guðrún Kristjánsdóttir

Félagsfræði-, mannfræði- og þjóðfræðideild

Félagsvísindasvið Háskóla Íslands

Júní 2022

Að skapa sér vettvang með óstarfstengt nám, upplifun og reynsla  
brautskráðra þjóðfræðinga.

Ritgerð þessi er 30 eininga lokaverkefni til MA-prófs við félagsfræði-,  
mannfræði- og þjóðfræðideild, Félagsvísindasvið Háskóla Íslands.

© 2022 Margrét Sigvaldadóttir

Ritgerðina má ekki afrita nema með leyfi höfundar.

Reykjavík, 2022

## Útdráttur

Markmið rannsóknarinnar sem hér er lýst var að fá innsýn í reynslu og upplifun þjóðfræðinga af því að útskrifast úr háskóla með gráðu úr óstarfstengdu námi. Þá var skoðað hvernig áhugi, starfsánægja og aðlögun í starfi birtist í orðum þátttakenda í rannsókninni. Tekin voru hálf-opin viðtöl við sjö einstaklinga sem allir eiga það sameiginlegt að hafa lokið prófgráðu í þjóðfræði. Helstu niðurstöður eru þær að áhugi á fræðunum kemur yfirleitt snemma fram og stýrir vali þeirra á námi. Áhuginn leiðir viðmælendur áfram og kemur meðal annars fram í áhugamálum í æsku og viðvarandi áhuga á menningu liðinna tíma eða „því gamla“ líkt og þátttakendur komast gjarnan að orði. Þó að áhugi væri vissulega fyrir hendi var það á ákveðinn hátt tilviljun í tilviki nokkurra þátttakenda að þeir hófu nám í þjóðfræði. Þrátt fyrir að ferli ákvörðunartöku hafi í mörgum tilvikum verið stutt þá líta sumir viðmælenda svo á að þau hafi verið allt lífið að undirbúa sig og var sú ákvörðun í huga þeirra auðveld. Yfirleitt eru viðmælendur ánægð með þá ákvörðun sína að hafa numið þjóðfræði. Einn viðmælandi breytti þó um stefnu, að loknu grunnnámi í þjóðfræði færði hann sig yfir í nám með sterkari tengsl við starfsvettvang með starfsöryggi í huga. Aðrir viðmælendur vinna fjölbreytt störf á sviði þjóðfræða og telja sig yfirleitt ánægða í starfi. Allir þátttakendur hafa bætt við sig auknu námi á háskólastigi og þar var áhugi á faginu yfirsterkari óttanum við að búa við takmarkað starfsöryggi eftir nám í tilviki meirihluta. Þannig ruddi áhugi hugrænum hindrunum úr vegi. Aðlögunarhæfni viðmælenda á starfsferli birtist með fjölbreyttum hætti. Ferli umhugsunar var knappt og endurspeglaði ekki mikla ígrundun. Stjórnun á starfsferli var árangursrík. Forvitni er viðmælendum í blóð borin og samræmist vel gildum þjóðfræða. Sjálfstraust endurspeglaðist yfirleitt vel í orðum flestra, með einni undantekningu þó þegar kom að frekari sérhæfingu innan þjóðfræða. Þá breytti viðkomandi um námsleið og sýndi þar gott sjálfstraust. Samvinna kom iðulega skýrt fram í máli viðmælenda sem lýstu henni á jákvæðan hátt. Skýr samfélagsvitund þeirra samrýmist einnig gildum þjóðfræða og hafa viðmælendur tileinkað sér hana með árangursríkum hætti. Kenning um aðlögunarhæfni á náms- og starfsferli birtist með skýrum og jákvæðum hætti í orðum þeirra og reynslu.

## Abstract

The aim of the study described here was to gain insight into the perceptions and experiences of ethnologists of graduating from a university with a degree that is not job-specific. The results emphasize on how interest, career satisfaction and career adaptability was expressed in the words of participants in the study. Semi-open interviews were conducted with seven individuals, all of whom have a degree in ethnology. The main findings are that interest in the subject usually emerges early in life and controls their choice of studies. This interest is a guiding influence for the participants which is reflected in childhood hobbies and sustained interest in past cultures or „the old“ as participants often put it. While there was indeed interest in the subject, it was in a certain way coincidental for several participants that they began studying ethnology. Although the decision-making process was short in many cases, some of the interviewees consider that they have spent their entire lives preparing for the subject, and that the decision was, in their view, an easy one. Interviewees are all usually satisfied with their decision to have studied ethnology. One interviewee, however, changed course after completing his undergraduate studies in ethnology and went on to study a more job-specific subject with career security in mind. Other interviewees work a wide range of jobs in the field of ethnology and usually feel content at work. All participants have continued their university education after finishing their bachelor's degree and for majority of participants interest in the subject was stronger than the fear of living with limited job security after their studies. Thus, enthusiasm overcame mental barriers. The adaptability of the participants in their careers manifested in a variety of ways. The decision making process was short and did not include a long reflection time. Career management was effective. Curiosity is ingrained into the participants and closely aligns with the values of ethnology. Confidence shone through the words of most participants, with one exception when it came to further specialization within ethnology. Then that participant changed their field of study which also showed good self-confidence. Cooperation was often clearly expressed in the case of participants who described it in a positive way. Their clear social awareness is also compatible with the values of ethnology, and the participants have successfully adopted this value. The theory of adaptability in an

educational and vocational career is clearly and positively expressed in their words and experiences.

## Formáli

Ritgerð þessi er 30 ECTS-eininga eininga lokaverkefni til meistaraþrófs í náms- og starfsráðgjöf við félagsfræði-, mannfræði- og þjóðfræðideild Háskóla Íslands. Við gerð þessarar rannsóknar var eigindlegum rannsóknaraðferðum beitt en markmið hennar var að fá innsýn í það hvernig starfsferill þjóðfræðinga hefur þróast ásamt því að kanna aðlögunarhæfni þeirra. Tekin voru viðtöl við sex starfandi þjóðfræðinga og einn sem starfar á öðrum vettvangi og byggjast niðurstöður á þeim gögnum sem safnað var í þessum viðtölum. Áhugi minn á að rannsaka þetta efni byggist ekki síst á því að ég er sjálf með BA-gráðu gráðu í þjóðfræði. Nám í þjóðfræði er ekki starfstengt og því reynir á framsækni, frumkvæði og aðlögunarhæfni þeirra sem útskrifast úr faginu og má því með sannri segja að þjóðfræðinga er víða að finna á vinnumarkaði.

Rannsóknin var unnin undir handleiðslu Ingu Guðrúnar Kristjánsdóttur og vil ég þakka henni innilega fyrir faglega leiðsögn, hvatningu og stuðning. Eiginmanni mínum og börnum þakka ég þolinmæðina og tillitssemina og síðast en ekki síst vil ég þakka viðmælendum mínum. Án þeirra hefði þessi rannsókn ekki orðið að veruleika.

## **Efnisyfirlit**

Útdráttur .....	3
Abstract .....	4
Formáli .....	6
1 Inngangur .....	8
1.1 Nám og starfsvettvangur þjóðfræðinga .....	12
1.2 Starfsá hugi og starfsánægja .....	13
1.3 Heildræn kenning Savickas um náms- og starsferil .....	14
1.3.1 Aðlögunarhæfni á starfsferli – víddirnar sex .....	18
1.4 Veruháttur og auðmagnshugtök Bourdieu .....	20
1.5 Markmið og rannsóknarspurningar .....	21
2 Aðferð .....	22
2.1 Eigindlegar rannsóknaraðferðir .....	22
2.2 Þátttakendur .....	23
2.3 Framkvæmd, úrvinnsla og greining gagna .....	24
2.4 Siðferðileg sjónarmið .....	27
3 Niðurstöður .....	29
3.1 Náms- og starfsval þjóðfræðinga og ákvarðanatoka .....	29
3.1.1 Áhugi, búseta og sjálfsmýnd þjóðfræðingsins .....	32
3.2 Flæði starfsferils og starfsferilspróun .....	35
3.2.1 Að skapa sér vettvang .....	36
3.2.2 Frekari menntun og starfsöryggi .....	38
3.2.3 Vera á starfsvettvangi .....	41
3.2.4 Aðlögunarhæfni viðmælenda .....	44
3.3 Starfsánægja og væntingar til framtíðar .....	50
3.3.1 Samspil áhuga og starfsánægju .....	51
3.3.2 Nám og störf til framtíðar .....	52
4 Samantekt og umræður .....	53
4.1 Svör við rannsóknarspurningum .....	53
4.2 Umræða .....	54
4.3 Lærdómar .....	58
4.4 Lokaorð .....	59
Heimildaskrá .....	62



# 1 Inngangur

Rannsókn þessi beinir sjónum að veruleika útskrifaðra þjóðfræðinga að námi loknu, með áherslu á að öðlast innsýn í starfsveruleika þeirra og hvernig þátttakendum í rannsókn þessari hefur gengið að finna áhuga sínum farveg jafnframt því sem þau hafa fótað sig á starfsvettvangi. Þar sem er í raun ekki gert ráð fyrir þeim með beinum hætti en óbeinum þó. Nám í þjóðfræði við Háskóla Íslands telst til óstarfstengdra námsleiða og þótt hvergi sé það fært með slíkum hætti í orð þá liggur samt í hlutarins eðli að svo sé og því reynir á nemendur að námi loknu að fóta sig og finna sína fjöl (Háskóli Íslands, þjóðfræði). Ávinningur af rannsókn þessari fyrir fræðigreini náms- og starfsráðgjafar felst í því að hér gefst gott tækifæri til að skoða lítt kannað rannsóknarsvið og sjá hvernig fræði náms- og starfsráðgjafar endurspeglast í veruleika og reynslu viðmælenda. Ennfremur má vænta að hagnýtur ávinningur rannsóknarinnar sé sá að hér megi byggja á innsýn þeirri sem reynsla viðmælenda færir okkur og að niðurstöðurnar veiti innsýn í það hvernig unnt sé fyrir náms- og starfsráðgjafa að veita nemendum í þessum sporum stuðning óháð námi. Því þjóðfræðin er ekki eina fræðigreinin án beinnar tengingar við afmarkaðan starfsvettvang.

Vinnan er iðulega stór þáttur í lífi einstaklinga og jafnvel veigamikill hluti af sjálfsmynd (e. personal identity) þeirra þar sem hún hefur persónulega merkingu. Hún er leið til að upplifa tilfinningu um að tilheyra samfélagi með því að leggja sitt af mörkum og stuðla þannig að stöðugleika í samfélaginu (Collin o.fl., 2000; Savickas, 2005). Vinnan tengir fólk hvert við annað svo og samfélagið, hún er vettvangur fyrir einstaklinga til að blómstra, nýta færni sína, öðlast viðurkenningu og njóta velgengni og vellíðunar (Bolton o.fl., 2013; Brown o.fl., 2020). Vissulega þjónar vinnan líka því hlutverki að gera fólki kleift að afla sér og sínum lífsviðurværis (Brown o.fl., 2020). Jafnframt er hún hagkerfinu nauðsynleg og samfélaginu öllu svo að hægt sé að framleiða og skapa margvíslegar vörur og veita þjónustu.

21. öldin er gengin í garð með öllum sínum samfélagslegu breytingum, tækniframförum og hnattvæðingu (e. globalization). Hún hefur gert það að verkum að heimsmynd okkar hefur tekið miklum breytingum og er starfsferill fólks þar engin undantekning og þar með starfsferilsþróun (e. career development) þess, sem gerir

einstaklingum fært að bregðast við óvæntum uppákomum á starfsferli og þá jafnframt þegar starfstengdar væntingar ná ekki fram að ganga. Þá er mikilvægt að einstaklingar séu færir um að laga sig að breytingum á starfsferli (Super, 1990). Þær tækniframfarir sem átt hafa sér stað hafa gjörbreytt landslagi vinnumarkaðarins, ný störf verða til og önnur hverfa (Hirschi, 2018; Presti, 2009). Í upphafi 20. aldar vann stór hluti vinnubærra karla og kvenna við framleiðslu af ýmsu tagi og landbúnaðarstörf (Gerður G. Óskarsdóttir, 2003; Trilling o.fl., 2009). Nú eru þess háttar störf á undanhaldi og meiri áhersla lögð á tölvutækni og ýmis störf henni tengdri og eru sum þessara starfa okkur óþekkt enn sem komið er. Fyrir vikið er starfsferill einstaklinga ekki eins línulegur og áður þegar fólk vann jafnvel sama starfið eða á sama vinnustað alla sína starfsævi (Hirschi, 2018; Presti, 2009). Nú skiptir fólk örur um störf og jafnvel starfsvettvang ásamt því að sækja sér meiri menntun fram eftir aldri (Savickas, 1996, 2000; Watson, 2006). Nú bjóðast mun fleiri tækifæri til menntunar svo og möguleikar á að þróa sig í starfi eða skipta hugsanlega alveg um starfsvettvang ef vilji stefnir í þá átt. Við getum unnið að heiman frá okkur, jafnvel í annarri heimsálfu, fjarri heimahögunum, þökk sé stafrænum framförum. Þó að þetta færi okkur næstum óendanlega möguleika hefur þessi þróun einnig gert það að verkum að miklar kröfur eru gerðar til vinnandi fólks hvað varðar hæfni og þekkingu (Presti, 2009; Trilling o.fl., 2009).

Undanfarna áratugi hafa orðið gífulega miklar tækniframfarir, líkt og fyrr segir, sem vissulega hafa haft og munu halda áfram að hafa áhrif á starfsferil og starfsferilsþróun fólks víða um heim. Þær gera það að verkum að bæði störf og vinnumhverfi breytist með einum eða öðrum hætti. Sum störf hverfa alveg og ný störf skapast með nýjum tækifærum. Með aukinni og flóknari tækni breytast kröfur um hæfni og þekkingu þeirra sem störfin vinna og er því óhætt að segja að kröfur vinnumarkaðarins hafi breyst í takt við það sem nú á sér stað í samtímanum (Hirschi, 2018; Presti, 2009). Samhliða þeim breytingum og nýjum hæfnikröfum þarf menntun sem veitir þá hæfni á háskólastigi að vera í boði í menntastofnunum landsins.

Flestir háskólar bjóða upp á fjölbreytt nám sem býr nemendum undir það sem í vændum er að útskrift lokinni. Í Háskóla Íslands er starfandi háskólaráð sem markar heildarstefnu í kennslu og rannsóknum ásamt því að móta skipulag skólans. Ráðið ber einnig ábyrgð á því að starfað sé í samræmi við lög um háskóla og stjórnvaldsfyrirmæli

innan háskólans (Háskóla Íslands, 2009). Þá eru einnig starfandi kennslunefndir sem sjá um að uppfæra kennsluskrár háskólans. Kennsluskrár gera meðal annars grein fyrir hæfniviðmiðum fyrir hvert og eitt fræðasvið og deildir þeirra (Háskóli Íslands, 2009). Hæfniviðmið mæla þá lágmarkshæfni sem hver nemandi þarf að hafa öðlast til að geta lokið þeim námskeiðum sem hann hefur setið (Háskóli Íslands. Kennslumiðstöð, hæfniviðmið, e.d.). Hæfniviðmið skiptast þá upp í þekkingu, leikni og hæfni sem hefur verið ákvörðuð fyrir hvert og eitt námskeið. Í lögum um háskóla nr.63/2006 segir að þeir skuli „mennta nemendur með kennslu og þátttöku í vísindarannsóknum og búa þá undir að gegna störfum sem krefjast [fræðilegra] 1) vinnubragða, þekkingar og færni.“ Þá segir einnig í sömu grein: „Menntun, sem háskólar veita, tekur mið af þörfum samfélagsins hverju sinni og getur verið fræðilegs eðlis og starfsmiðuð.“. Í lögum um opinbera háskóla (nr. 85/2008) kemur hið sama fram varðandi hlutverk háskóla en Háskóli Íslands er opinber háskóli.

Samkvæmt stefnu Háskóla Íslands fyrir árin 2016–2021 er lögð áhersla á framsækna sýn í námi og kennslu til að undirbúa nemendur fyrir þátttöku í atvinnulífi svo og þjóðlífi. „Háskóli Íslands gegnir lykilhlutverki í uppbyggingu nútímalegs þekkingarsamfélags með því að búa nemendur undir þátttöku og störf á fjölmörgum sviðum samfélagsins og undir frekara nám“ (Háskóli Íslands. Stefna Háskóla Íslands 2016-2021, e.d.). Nemendur ættu því að vera vel undirbúnir fyrir vinnumarkaðinn að námi loknu og búa yfir fjölbreyttum færniþáttum til að mæta kröfum nýrrar aldar. Í þessu felst hlutverk háskólanna svo og stefnu Háskóla Íslands og skal þá vikið að hlutverki náms- og starfsráðgjafa.

Við menntastofnanir á borð við grunnskóla, framhaldsskóla, háskóla og símenntunarmiðstöðvar starfa náms- og starfsráðgjafar sem eru nemendum innan handar varðandi ýmislegt sem tengist námi. Einnig starfa þeir við ráðgjöf hjá Vinnumálastofnun og á stofnunum sem bjóða upp á endurhæfingu á vinnumarkaði. Vissulega er þá að finna víðar en þetta er helsti starfsvettvangur stéttarinnar. Á vefsíðu Félags náms- og starfsráðgjafa hér á landi, er eftirfarandi að finna:

Meginmarkmið náms- og starfsráðgjafar er að efla vitund einstaklinga um hæfileika sína, viðhorf og áhuga þannig að þeir geti notið sín í námi og starfi. Ráðgjöfinni er ætlað að auðvelda fólki, á hvaða aldri sem er og við hvaða aðstæður sem er, að átta sig á

styrkleikum sínum, færni og áhuga til að eiga hægara með að ákveða stefnu í námi og starfi.

Líkt og þarna kemur fram er það markmið starfandi náms- og starfsráðgjafa, hvort heldur þeir starfa með börnum, unglingum eða fullorðnum, að vekja ráðþega sína til umhugsunar um áhuga þeirra, viðhorf og gildi. Að styrkja þá í þekkingu á eigin styrk, hæfni og áhuga með það að markmiði að ráðþegar geti tekið grundaða ákvörðun um bæði nám og störf og þar af leiðandi fundið sjálfa sig betur á þeirri vegferð. Þetta á því við um ráðgjafa sem starfa á menntastofnunum hvers konar ásamt þeim sem vinna við náms- og starfsráðgjöf á ýmsum stöðum, stofnunum og fyrirtækjum er bjóða upp á náms- og starfsráðgjöf. Geta náms- og starfsráðgjafar því haft mikið að segja þegar kemur að því að styðja ráðþega á vegferð þeirri að taka upplýstar ákvarðanir um nám og störf.

Náms- og starfsráðgjafar styðjast við ýmsar kenningar tengdri starfsferilsþróun sem og ráðgjafarkenningar í vinnu sinni. Starfsferilsþróun er hugtak sem skapað var til að ná utan um kjarnmikið og breytilegt eðli vinnu- eða starfshegðunar. Hana mætti skoða sem ferli er spannar langt skeið í ævi einstaklingsins, sem hefst í barnæsku og nær allt fram að starfslokum á efri árum. Það að talað sé um að ferlið byrji strax í æsku skýrist af því að þá byrjar áhugi að kvikna við ýmsa reynslu, bæði formlega og óformlega. Sú reynsla getur gefið tilefni til hæfileika, auk þess sem gildi byrja snemma að mótast en þau eru mikilvægur þáttur í vali á starfi og starfsvettvangi. Þróunin heldur áfram á fullorðinsárum og markast meðal annars af starfshegðun einstaklingsins (Brown o.fl., 2020).

Áhugi, námsval eða aðlögunarhæfni þjóðfræðinga eru viðfangsefni sem hafa ekki mikið verið rannsökuð hér á landi en framkvæmd var rannsókn árið 2013 um reynslu ungra einstaklinga af því að færast yfir á vinnumarkaðinn með óstarftengt nám í farteskinu úr félags- eða mannvísindum (Ingibjörg Hanna Björnsdóttir, 2013). Í ljós kom að áhuginn stýrði vali þátttakenda á námi og stýrði einnig því hvert draumastarf eða draumastarfsvettvangur þeirra var. Þó að þessir einstaklingar gerðu sér grein fyrir því að námið sem þeir höfðu valið sér hefði ekki beina tengingu við ákveðið eða ákveðin störf töldu þeir nám sitt engu að síðu hagnýtt þar sem það veitir þeim góðan og almennan grunn þegar sótt er út á vinnumarkaðinn.

## 1.1 Nám og starfsvettvangur þjóðfræðinga

Þjóðfræði hefur verið kennd við Háskóla Íslands í um hálfra öld og skólinn útskrifar þjóðfræðinga með bakkalárgráðu í faginu ásamt meistargráðu og doktorsgráðu. Þá er hægt að ljúka meistaragráðu í hagnýtri þjóðfræði þar sem meðal annars eru kennd námskeið er bera heitin Starfsnám í þjóðfræði og Hagnýt þjóðfræði. Bera þessi heiti námskeiðanna augljós merki hagnýtingar auk heldur tengingar við atvinnulífið. Þjóðfræðinámið er engu að síður óstarfstengt þrátt fyrir að hægt sé að nema þessa hagnýtu leið til meistaragráðu. Óstarfstengt merkir að námið veiti ekki ákveðin starfsréttindi. Námið hefur tekið allnokkrum breytingum frá því kennsla hófst í upphafi áttunda áratugarins (Þórir Kr. Þórðarson, 1973) en nú eru fræðin kennd á félagsvísindasviði Háskólan Íslands við félagsfræði- mannfræði- og þjóðfræðideild (Háskóli Íslands. Thjodfraedi, e.d). Segja má að þjóðfræðin skiptist í þrjá meginþætti: þjóðháttufræði, þjóðsagnafræði og þjóðlífsfræði. Þjóðfræðin rannsakar flest sem viðkemur daglegu lífi fólks á borð við menningu hvers konar, siði og venjur, tísku, tónlist svo og annars konar list, trú, matarhætti, hátíðir og leiki, sagnir og ævintýri, heimilis- og atvinnuhætti og margt fleira sem einkennir samfélag manna. Nám í fræðunum er ekki starfstengt og hefur því ekki beina tengingu við ákveðin störf eða starfsvettvang. „Langar þig að eiga möguleika á krefjandi framtíðarstarfi?“ segir á vefsíðu Háskóla Íslands þar sem nám í þjóðfræðum er kynnt. Þar segir einnig að námið nýtist vel í nýsköpunarstörf og að margir þjóðfræðingar fari í skapandi störf að lokinni skólagöngu (Háskóli Íslands. Thjodfraedi, e.d.). Það reynir því á aðlögunarhæfni þessara einstaklinga þegar kemur að starfsvali (Háskóli Íslands, Þjóðfræði).

Þjóðfræðinga er að finna víða og leggja þeir stund á margvísleg störf. Sumir starfa á söfnum og setrum af ýmsu tagi um land allt. Aðrir hneigjast að kennslu og rannsóknum hvers konar. Þá er einnig að finna við skrifstofu- og þjónustustörf, miðlun, nýsköpun eða sjálfstætt starfandi. Þó er þetta hvergi nærri tæmandi upptalning á því sem þjóðfræðingar taka sér fyrir hendur en það er ljóst að þeir starfa á fjölbreyttum starfsvettvangi, hvort sem sá vettvangur á augljósa tengingu við fræðin eður ei.

Námið og störfin eru nokkuð fjölbreytt líkt og fram kemur í þessari stuttu upptalningu en næst verður fjallað um fræðilegan bakgrunn verksins með áherslu á kenningar um áhuga, starfsánægju og starfsaðlögunarhæfni.

## 1.2 Starfsáhugi og starfsánægja

Áhugi (e. interest) er hugsmíð sem er nátengd náms- og starfsvali fólks. Fram hafa komið kenningar um starfsáhuga einstaklinga ásamt áhugasviðskönnunum eða svokölluðum áhugasviðskvörðum (e. vocational interest scales). Áhugasviðskenning Hollands, sem er einkenna og þáttakenning, byggist á því að samsvörun skuli vera milli einstaklinga og umhverfis. Þannig eru hugtökin starfspersónuleiki og starfsumhverfi í raun þöruð saman til að fá þá útkomu sem hentar beggja vegna borðsins (Dawis, 2005). Telur Holland að val á starfi sé ákveðin vísbending um það hvernig persónuleiki einstaklingsins er og þá sé hægt að leiðbeina viðkomandi varðandi náms- og starfsval út frá persónuleika hans. Í kenningunni er manngerðum skipt í sex flokka sem falla undir jafn mörg áhugasvið og þau eru: *handverkssvið* (e. realistic), *vísindasvið* (e. investigative), *listasvið* (e. artistic), *félagssvið* (e. social), *athafnasvið* (e. enterprising) og loks *skipulagssvið* (e. conventional). Eru þessi áhugasvið þau svið sem fram koma á RIASEC-sexhyrningnum svokallaða sem beitt er til að greina áhugasvið einstaklinga í samræmi við þá kenningu sem könnunin byggist á (Holland, 1992, 1997; Rounds, 1999). Áhugasviðskönnun er algeng í notkun meðal náms- og starfsráðgjafa og er raunar sú áhugasviðskönnun sem einkum hefur verið rannsökuð en kenningin sjálf kom fyrst fram árið 1959 (Savickas o.fl., 1999).

Starfsáhugi (e. vocational interests) er veigamikill þáttur í persónuleika fólks (Holland, 1997) og jafnvel stöðugri þáttur en persónueinkenni hjá unglingum og ungmennum (e. young adulthood). Hann er talinn lykilþáttur persónueinkenna sem stýrir meðal annars hegðun og vali einstaklinga fram á fullorðinsár (Stoll o.fl., 2017). Það sem örvar áhuga einstaklinga er persónubundið en nýjungar í umhverfinu virkja áhrif áhuga sem síðan viðheldur viðleitni í könnun og aðlögun. Þegar árangri hefur verið náð í aðlögun með ákveðinni leikni færir það viðkomandi gleði og ánægju (Izard, 2013). Þannig helst áhugi og aðlögunarhæfni í hendur og undirstrikar mikilvægi þess að einstaklingar starfi innan síns áhugasviðs.

Starfsánægja (e. job satisfaction) er hugtak sem á rætur að rekja til vinnusálfræði (e. industrial and organizational psychology) og er jafnframt annað þeirra hugtaka í því fagi sem mest hafa verið rannsökuð. Starfsánægjan er aðalbreytan í ýmsum kenningum er lúta að eðli vinnu (e. nature of work) og starfsumhverfi (e. job environment). Þá hefur

starfsánægja verið sett í samband við frammistöðu í starfi svo og heilsu og langlífi einstaklinga (Spector, 2012). Sálfræðingurinn Edwin Locke skilgreindi starfsánægju árið 1976 á þessa leið sem „ánægjulegt eða jákvætt tilfinningalegt ástand sem leiðir af mati (e. appraisal) af starfi eða starfsreynslu einstaklings“ (Locke, 1976). Hér er því í raun verið að tala um þær tilfinningar sem einstaklingurinn upplifir í tengslum við starf sitt. Einnig hefur verið fjallað um það viðhorf (e. attitude) sem einstaklingur hefur til starfs síns sem veigamikinn þátt starfsánægju (Zinn, 2008). Viðhorf til starfs getur að vonum verið bæði jákvætt og neikvætt. Ef starfið samræmist okkar gildum eru vissulega meiri líkur á starfsánægju. Einnig koma launakjör, samstarfsfólk, tækifæri til að geta unnið sig upp, stjórnun á vinnustað og auðvitað vinnan sjálf þar við sögu (Spector, 2012). Lengi hafa ákveðnar manngerðir verið paraðar við störf (e. person – environment fit) í því skyni að einstaklingurinn upplifi sig ánægðan í starfi. Viðkomandi hefur þá hæfnina sem þarf í starfið sem og áhuga á því en það eykur einnig líkur á stöðugleika og árangri (Rottinghaus o.fl., 2009).

Ýmsar rannsóknir hafa verið gerðar á fylgni starfsáhuga og starfsánægju. Í ljós hefur komið að fylgnin er allnokkur og fram hafa komið kenningar sem leggja mikið upp úr því að kostir þess að einstaklingar þekki áhuga sinn og velji sér nám og störf í samræmi, ýti enn frekar undir þörun sem gagnast báðum aðilum. En kenning Hollands er einmitt í þessum þeim anda. Þá hefur Mark Savickas einnig lagt fram kenningu um náms- og starfsferil sem meðal annars kannar starfsáhuga fólks.

### **1.3 Heildræn kenning Savickas um náms- og starfsferil**

Margar gagnlegar starfsferilskenningar hafa verið settar fram og beitt frá því að náms- og starfsráðgjöf hófst. Þær miða að því að aðstoða fólk við að finna þann starfsvettvang sem hentar því best. Þær eru ráðgjöfum hagnýtt verkfæri til að skilja hegðun ráðþegans, til að geta skipulagt íhlutun og vita hvernig og hvenær skal grípa til þeirra. Kenningar þessar gera ráðgjafanum kleift að meta áhyggjur og hugleiðingar ráðþegans varðandi störf. Þær eru aðferð til að hugleiða og meta vanda svo og styrkleika ráðþegans. Að hafa skilning á því hvernig fólk ber sig að við starfsval ásamt því að hafa skilning á vinnuumhverfinu færir okkur ákveðið kerfi eða ramma til að aðstoða fólk í atvinnuleit eða öllu heldur í leit að starfsframa. Ráðgjafinn hagnýtir kenningarnar á skipulagðan hátt til aðstoðar ráðþeganum til farsæls starfsferils og á því byggist grunnur starfsferilskenna (Beale,

1998; Sharf, 2013). Ráðgjöfinni er skipt í þrjá þætti sem eru leiðsögn (e. guiding), þróun (e. developing) og bygging (e. constructing) (Savickas, 2019).

Starfsferilskenningarnar bera gjarnan keim af þeim tíðaranda sem ríkti þegar þær voru lagðar fram. Hafa þær því tekið nokkrum breytingum í gegnum tíðina og verður vikið nánar að því síðar. Þótt skammt sé liðið á nýja öld hafa engu að síður orðið gríðarlegar breytingar á vinnumarkaði sökum tækniframfara og heimsvæðingar líkt og þegar hefur verið vikið að og ein afleiðingin þess er sú að starfsskipti eru bæði flóknari og tíðari en áður. Af þeim sökum er krafist meiri sveigjanleika og hæfni af starfsfólki og samkeppnin verður meiri manna á milli. Einnig verða starfsferilskenningar að ríma við þær breytingar sem hafa átt sér stað á fremur stuttum tíma (Savickas o.fl., 2009).

Fræðimaðurinn Mark Savickas hefur lagt fram kenningu um uppbyggingu náms- og starfsferils sem hefur komið að góðu gagni meðal náms- og starfsráðgjafa víða um heim. Í þeirri kenningu sem hann kallar starfshyggjukenningu (e. career construction theory) sameinar hann hugmyndir og áherslur nokkurra fræðimanna um náms- og starfsferil en hún byggist meðal annars á kenningu Kelly um einkahugsmíðar og kenningu Adler frá um lífþemu. Hann leitar einnig fanga hjá Super um ævisögulega skýringafræði en Super lagði fram kenningu um lífslanga þróun starfsferils sem hefst strax í frumbersku. Lagði hann áherslu á lífshlaupið sjálft og þær breytingar og þann þroska einstaklingsins sem móta starfsferilinn. Super talaði fyrstur fræðimanna um starfsþroska (e. vocational maturity) í sinni kenningu. Hann kom því engu að síður á framfæri um miðja síðustu öld að það væri vandkvæðum háð að yfirfæra starfsþroska frá ungmennum yfir á fullorðna (Super, 1955). Það var svo snemma á níunda áratugnum að Super og Knasel töluðu um starfsaðlögunarhæfni (e. career adaptability) fremur en starfsþroska þar sem þeim þótti það betur hæfa í umræðunni um starfsþróun fullorðinna einstaklinga (Super o.fl., 1981).

Þá lítur Savickas einnig til Hollands (1997) og kenningar hans þar sem lögð er áhersla á persónueinkenni og ólíkar starfsmanngerðir. Savickas nam fræði sín bæði hjá Super og Holland og bera kenningar hans merki þess að hann hafi orðið fyrir áhrifum frá lærifeðrum sínum og hugmyndavinnu þeirra sem kenningasköpun. Hugsmíðahyggjukenning Savickas um náms- og starfsferil byggist fyrst og fremst á aðlögunarhæfni á starfsferli, starfsáhuga og lífþemum og eru það megináherslurnar þrjár. Þar nær Savickas



að sameina áherslur þeirra fræðimanna sem hér hafa verið nefndir og þróa í heildræna nálgun fyrir náms- og starfsráðgjöf (Savickas, 2005).

Það var upp úr aldamótum að Savickas taldi að þörf væri fyrir nýja nálgun í starfsferilskenningum enda höfðu miklar breytingar átt sér stað á vinnumarkaði sökum tæknivæðingar og stöðugar þróunar. Hann áleit einnig að tími væri til kominn að rannsaka það hvernig vinnan félli að lífi fólks í stað þess að spyrja hvernig hvernig fólk félli að tilteknum störfum (Savickas, 2002). Þörun á starfsmanngerðum og starfssviðum (e. occupational groups) voru ríkjandi hugmyndir í eldri starfsferilskenningum líkt og í kenningum þeirra Hollands og Super (Perkmen o.fl., 2013; Super, 1955). Hann víkur þó ekki alveg frá þessum hugmyndum en segja má að hann uppfæri þær og aðlagi þannig að þær eigi betur við í samtímanum. Hann vill einnig að lögð verði aukin áhersla á þátt þróunar einstaklingsins í starfssálfræði fremur en starfsferilinn sjálfan (Savickas, 2002).

Seint á áttunda áratugnum kemur fram félagskenning er nefnist félagsleg hugsmíðahyggja (e. social constructivism). Hún verður til út frá síðnútímakenningum (e. postmodern theories) en þær byggjast á þeirri hugmynd að einstaklingar búi til sinn eigin veruleika sem og sannleik og að það sé enginn einn sannleikur. Síðnútímakenningar eru andsvar við rökhyggju (e. rationalism) módernismans (e. modernism) sem lagði meðal annars áherslu á vísindalegar sannanir og einnig þá trú að til væri einhver einn sannleikur. Félagsleg hugsmíðahyggja gengur út frá því að einstaklingar skapi sína eigin sýn á þá atburði sem þeir upplifa á lífsleiðinni og því er ekki til neinn einn raunveruleiki heldur er það í höndum hvers og eins að skapa sinn eigin (Sharf, 2013). Kenningin verður til þegar í ljós kom að félagsleg samskipti höfðu áhrif á vitsmunaproska. Samkvæmt þeirri kenningu er þekking afurð túlkunar og þeirrar merkingar sem einstaklingar leggja í hana. Túlkunina byggja þeir á viðhorfum sínum og reynslu, því ekki er hægt að flytja þekkingu beint á milli fólks þar sem túlkunin getur verið mismunandi út frá reynslu og þeirri merkingu sem hver og einn leggur í hana líkt og áður sagði. Helsti áhrifavaldurinn í þessu sambandi er samfélagið því að enginn er eyland. Hver og einn verður fyrir áhrifum af því samfélagi sem þeir tilheyra og þannig mótast skilningur þeirra og túlkun á heiminum. Þar af leiðandi verður heimssýn og túlkun á veruleika einstaklingsbundin en undir miklum áhrifum þess samfélags sem viðkomandi býr í (Puríður Jóhannsdóttir, 2009). Nálgun í anda hugsmíðahyggju hefur unnið sér sess í öllum félagsvísindagreinum svo sem í sálfræði og í

persónulegri ráðgjöf og hefur náms- og starfsráðgjöf einnig orðið fyrir áhrifum þeirrar hugmyndafræði (Patton o.fl., 2006).

Út frá hugsmíðahyggju lagði Savickas fram kenningu sem hann kallar hugsmíðakenningu um starfsferil eða starfshyggjukenningu, líkt og fyrr segir, en hann hefur beitt henni víða í rannsóknum sínum og vinnu. Hann segir starfshyggjukenninguna taka á því hvernig fólk byggir upp starfsferil með persónulegri og félagslegri hugsmíðahyggju (Savickas, 2013). Hún samstendur af kenningu um starfshæðun (e. vocational behavior) og starfsráðgjafarkerfi (e. system) (Hartung o.fl., 2016; Savickas, 2002). Hann segir að túlkun hvers og eins á raunveruleikanum sé persónuleg og félagsleg hugsmíð. Upplifun einstaklinga á eigin starfsferli er kjarni kenningarinnar og þannig má segja að kenningin byggist á huglægum starfsferli fólks (Savickas, 2019).

Hugsmíðakenning Savickas (2005) samstendur af þremur hugtökum en kenningin gerir grein fyrir byggingu starfsferils. Þau eru starfsmanngerð (e. vocational personality), aðlögunarhæfni (e. adaptability) og lífþemu (e. life themes). Savickas telur þessi þrjú meginsvið mikilvæg í mótun á starfsferli. Hið fyrsta er starfs-manngerðin sem er líkt og sögufræðilegt sjálf (e. storied self) eða hver viðkomandi er. Starfs-aðlögunarhæfnin segir til um það hvernig aðalsöguhetjan, ráðþeginn, aðlagast og hversu vel hún innleiðir sögufræðilegt sjálf sitt í starfshlutverk (Del Corso o.fl., 2011). Hún er einnig getan til að skipuleggja, kanna, sníða og stjórna starfsferli viðkomandi (Hartung o.fl., 2018). Aðlögunarhæfnin myndast við samskipti við aðra hvort sem það eru starfsfélagar, fjölskylda eða vinir. Lífþemu eru það sem veitir fólki innblástur eða eru hvati og áhugi fólks. Öll viljum við upplifa öryggi, ást og að finna til mikilvægis og getur starf okkar veitt okkur það. Margir hverjir sem hafa upplifað þjáningar á einhvern hátt vilja nýta þá sáru reynslu til góðs (Del Corso o.fl., 2011).

Starfsaðlögunarhæfni er sálfræðilegur þáttur og vísar til safns þeirra sálfélagslegu úrræða sem hver og einn býr yfir til að geta leyst farsællega af hendi krefjandi verkefni og stjórnað hvers konar tilfærslum í starfi. Þetta sálfélagslega ferli virkjast við starfsáföll eða aðrar breytingar sem hver og einn kann að standa frammi fyrir á starfsferlinum eða jafnvel þegar einstaklingar fara á milli mismunandi þroskaskeiða (Rudolph o.fl., 2017; Savickas 1997, 2012). Má því segja að aðlögun á starfsferli sé sálfélagsleg virkni. Hún á sér stað þegar starfsferill fólks er í raun skapaður í gegnum gagnvirk samskipti samfélagsins og

sjálfsins. Þannig leggur kenningin áherslu á röð ýmissa atburða sem eiga sér stað á sma tíma og starfsferill er smíðaður (Savickas, 2005). Starfsaðlögunarhæfni hefst á persónueiginleika til aðlögunarhæfni og veltur á því hversu viljugur og viðbúinn einstaklingurinn er til breytinga og að bregðast við þeim umskiptum svo og áskorunum sem eiga sér stað í starfsumhverfi viðkomandi. Starfsaðlögunarhæfnin virkar sem sía til túlkunar á umhverfi og þegar þörf krefur virkjar hún það sjálfstjórnunarferli sem til þarf, til að aðlaga sig betur að þeim breytingum sem fram undan eru á starfsferli (Savickas, 2021). Þar sem lífsþemu hafa ekki eins berlega skýrskotun til umfjöllunarefnisins líkt og hin tvö hugtökin verða lífsþemu ekki skoðuð frekar.

### **1.3.1 Aðlögunarhæfni á starfsferli – víddirnar sex**

Innan aðlögunarhæfninnar hefur Savickas skilgreint fjórar víddir (e. dimensions) sem hann telur vega þyngst en þær eru *umhugsun* (e. concern), *stjórn* (e. control), *forvitni* (e. curiosity) og *sjálfstraust* (e. confidence). Þá hafa tvær til viðbótar bæst við og eru þær *samvinna* (e. co-operation) og *samfélagsvitund* (e. contribution). Samvinna er hluti af kvarða sem notaður var í alþjóðlegum rannsóknum á aðlögunarhæfni á starfsferli sem gerðar voru fyrir áratug (Savickas, 2021). Samfélagsvitund er aftur á móti aðeins hluti af íslenskum kvarða sem lagaður var að og staðlaður við íslenskar aðstæður, en árið 2015 var gerð rannsókn hér á landi í þeim tilgangi að þróa menningarlega næma útgáfu af könnun á aðlögunarhæfni á náms- og starfsferli (e. career adaptability scale) sem gengur gjarnan undir heitinu KANS (Sif Einarsdóttir o.fl., 2015). Árið 2012 hófust alþjóðlegar rannsóknir á aðlögunarhæfni í 13 löndum undir leiðsögn Savickas sjálfs, með það að markmiði að hanna mælitæki sem mælir starfsaðlögunarhæfni fólks með kenningu hans að leiðarljósi. Ísland tók þátt í því átaki en fram að því var ekki að finna neitt mælitæki sem sagt gæti til um það hvernig einstaklingar nýttu hæfni (e. abilities) sína né viðhorf (e. attitudes) til aðlögunar á breytingum á starfsferli.

Samvinna á starfsferli vísar til samskiptahæfni fólks. Um er að ræða hæfni til farsælla samskipta við annað fólk, að geta tengst og deilt með öðrum. Í ljós hefur komið að þessi tiltekna vídd er viðeigandi í samfélagi, líkt og á Íslandi, þar sem tenslanet er nokkuð mikilvægur þáttur (Savickas, 2021). Náms- og starfsmarkmið er hægt að nálgast með samvinnu og með því að eiga samtöl við til dæmis ráðgjafa, kennara eða samnemendur um framtíðarstarfsferil (Guðrún Birna Kjartansdóttir, 2010).

Samfélagsvitund einstaklinga þarf að vera til staðar til að fólk átti sig á því að framlag þess til samfélagsins skipti máli. Hún er löngunin til að vera metinn og álitinn fær í sinni vinnu. Þá er hún löngunin til að standa sig vel og að leggja sitt af mörkum, leið til að finna tilgang með námi og vinnu. Þessir tveir kvarðar kallast í raun á og Guðbjörg Vilhjálmsdóttir (2017) segir að framtíðarrannsóknir verði að leiða það í ljós hvort þeir tilheyri hugmyndafræði um starfsaðlögunarhæfni.

Umhugsun um eigin starfsferil segir Savickas vera lykilatriði svo að viðkomandi öðlist skilning á mikilvægi þess að skipuleggja næstu skref varðandi náms- og starfsferil. Þá þarf að eiga sér stað umhugsun um framtíðina svo hægt sé að taka ákveðna stefnu varðandi starfsferilinn. Að ígrunda störf yfir tíma er grunnur starfsferils, þar sem huglægur starfsferill er ekki hegðun heldur hugmynd og spegilmynd af sjálfi hvers og eins. Hugsmíð um starfsferilinn verður til þegar einstaklingur áttar sig á að núverandi starf eða starfsval byggist á fyrri reynslu viðkomandi þegar sú upplifun og fyrri starfsreynsla eru tengdar saman við núverandi aðstæður og væntingar til framtíðarinnar. Ef skortur er á umhugsun um starfsferilinn getur það leitt til afskiptaleysis á starfsferli (e. career indifference). Slíkt birtist í neikvæðni gagnvart framtíðinni og óskipulagi á þann hátt að viðkomandi taki að líta svartsýnum augum á það sem fram undan er (Savickas, 2005).

Stjórn á eigin starfsferli upprætir óákveðni og hefur auk þess þá merkingu að einstaklingurinn upplifi og trúi því að hann sé ábyrgur fyrir sköpun eigin starfsferils. Í stjórninni felst ákvörðunartaka um það hvernig viðkomandi vill sjá eigin framtíð enda starfstengd framtíð eingöngu framtíð þess einstaklings og því ekki á ábyrgð annarra. Ábyrgar og agaðar ráðstafanir eru gerðar til framtíðar á starfsferli. Ef skortur er á stjórn kemur fram óákveðni gagnvart starfsvali (e. career indecision) og auknar líkur á að viðkomandi sé óframfærinn þegar kemur að ákvörðunartöku (Savickas, 2005).

Forvitni fær viðkomandi til að kynna sér þá valmöguleika og þau tækifæri sem eru til staðar. Einstaklingar þurfa að vera opnir fyrir ýmsum valmöguleikum, nota innsæið, hugmyndaflugnið og vera frumlegir. Forvitnin snýr að því að leita að samræmi milli sjálfsins og vinnumarkaðarins auk þess sem hún leiðir vissulega af sér mikla þekkingaröflun. Ef forvitnin er ekki til staðar verður líklega lítið úr könnun á störfum og námsleiðum og það kann að leiða til stöðnunar (Savickas, 2005).

Sjálfskraust er nauðsynlegt til að takast á við áskoranir og þær hindranir sem á vegi fólks verða í daglegu lífi. Með tíð og tíma eykst sjálfskraustið þegar einstaklingur finnur að hann ræður við þessar áskoranir og að sama skapi eykst sjálfskraustið til að velja náms- og starfsferil. Viðkomandi þarf að finna að hann sé öruggur í ákvörðunartöku sinni og vali á starfi ásamt því að geta leyst jafnóðum þau vandamál og yfirstigið þær hindranir sem upp kunna að koma á þessari vegferð. Ef skortur er á sjálfskrausti getur það leitt til ýmissa hindrana á borð við eftirfylgni markmiða eða þróun í starfi (Savickas, 2005). Seigla og staðfesta eru eiginleikar sem gott er að búa yfir í þessu ferli ásamt sveigjanleika (Rudolph o.fl., 2017; Savickas, 2005, 2021; Savickas o.fl., 2009). Sá sem hefur þessa hæfni og býr yfir þeim viðhorfum sem hér hafa verið upp talin og fjallað um, hefur getu til að laga sig að starfsbreytingum hvers konar (Guðbjörg Vilhjálmsdóttir, 2017; Savickas, 2005, 2021).

#### **1.4 Veruháttur og auðmagnshugtök Bourdieu**

Veruháttur (e. habitus) er hugsmíð félagsfræðingsins Pierre Bourdieu en hann segir veruhátt vera mengi tilhneiginga (e. disposition) sem sá sem þeim beitir nýtir til ákveðinnar hegðunar og viðbragða (Bourdieu, 1991). Veruháttur er því í raun ákveðinn eiginleiki til að staðsetja sig og hegða sér í samræmi við þær félagslegu aðstæður sem einstaklingurinn er staddur í. Strax í frumbersku byrjar veruháttur að mótast um leið og félagsmótun á sér stað. Það er svo í barnæsku sem einstaklingar átta sig á því hvar þeir tilheyra, það er hver samfélagsleg staða þeirra er. Sá veruháttur sem hverjum og einum er innrættur svo snemma á lífsleiðinni birtist síðan í þeim viðhorfum sem einstaklingar hafa. Þetta eru viðhorf til samfélagsins, viðhorf gagnvart menningu, væntingar í garð framtíðar einstaklingsins og margt fleira (Dumais, 2006). Veruhátturinn er ósýnilegt afl innra með hverjum og einum sem hefur áhrif á svo margt í lífi fólks og stýrir svo miklu um það hvernig það hugsar og hegðar sér.

Félagslegt auðmagn (e. social capital) kemur einnig úr smiðju Bourdieu en það felur í sér auð og vald sem falist getur í félagslegum tengslum eða tengslanetum. Að tilheyra einhverjum ákveðnum hópi eða hópum sem á sér eitthvað sameiginlegt, einhvern sameiginlegan auð. Táknrænt auðmagn (e. symbolic capital) er einnig að finna í auðmagnsflóru kenningasmíðsins en það er sá auður er markar samfélagslega stöðu einstaklinga. Það færir þeim áhrif og völd og getur táknrænt auðmagn meðal annars falist

í menningarlegu auðmagni (e. cultural capital). Það auðmagn getur vísað til ákveðinnar þekkingar svo og menntunar af hærri menntunarstigum (Bourdieu, 1986).

### **1.5 Markmið og rannsóknarspurningar**

Markmið rannsóknarinnar er að öðlast innsýn í það hvað einkennir áhuga, starfsánægju og aðlögunarhæfni einstaklinga sem lokið hafa námi í þjóðfræði, hvort heldur er grunnnámi eða framhaldsnámi. Einnig er markmiðið það að fá að kynnast reynslu starfandi þjóðfræðinga þegar kemur að því að nýta aðlögunarhæfni til að skapa eigin starfsvettvang og finna sinn sess í starfi. Tvær rannsóknarspurningar voru settar fram sem endurspeglar fyrrgreind markmið og eru þær eftirfarandi:

- Hver er upplifun og reynsla útskrifaðra þjóðfræðinga af því að skapa sér sess á starfsvettvangi með óstarfstengt háskólanám í farteskinu?
- Hvernig birtist áhugi, starfsánægja og aðlögunarhæfni viðmælenda sem lokið hafa námi í þjóðfræði?

## 2 Aðferð

Þessi kafli skiptist í fjóra hluta. Fyrst verður fjallað um þá rannsóknaraðferð sem beitt var við gerð rannsóknarinnar. Því næst verða viðmælendur kynntir í stuttu máli, farið verður yfir framkvæmd, úrvinnslu og greiningu þeirra gagna sem söfnuðust og að lokum verða siðferðileg álitamál rædd.

### 2.1 Eigindlegar rannsóknaraðferðir

Við framkvæmd rannsóknarinnar var eigindlegum rannsóknaraðferðum (e. qualitative research methods) beitt en aðferðafræði (e. methodology) segir til um það hvernig tiltekin rannsókn er framkvæmd og þarf rannsakandi að velja viðeigandi aðferð til verksins. Þarf hann meðal annars að taka mið af viðfangsefninu, tilgangi rannsóknar, hagsmunum og forsendum (Sigríður Halldórsdóttir, 2013; Taylor o.fl., 2016). Eigindlegar rannsóknaraðferðir eru mjög víðtækt hugtak sem ekki er einfalt að skilgreina. Er það vegna þess að þær eru í raun regnhlífarhugtak yfir margs konar tækni ásamt heimspekilegri hugmyndafræði. Túlkun þessara tilteknu rannsóknaraðferða byggist á fyrirbærafræði (e. phenomenology) og einkennist af því að ekki er reynt að skýra veruleikann út frá kenningum heldur fær upplifun og reynsla viðmælenda að leiða ferlið í þeirri viðleitni að finna einhverjar skýringar á því sem rannsakað er. Hugmyndin er að rannsaka félagslegt fyrirbæri út frá upplifun þátttakenda, þar sem þeir geta aðeins túlkað sína eigin upplifun. Rannsakandi reynir að skilja þær hvatir og tilfinningar sem liggja að baki upplifun og reynslu þátttakenda og hvaða merkingu þeir leggja í orð sín (Taylor o.fl., 2016). Helsti kostur eigindlegra rannsóknaraðferða er að þær geta veitt ítarlegan skilning (e. in-depth understanding) á þeim atriðum rannsókna er lúta að sjónarmiðum þess hóps sem rannsakaður er. Aðaláhersla þeirra er að skilja reynslu, hegðun og skynjun viðfangsefnisins, það er viðmælenda (Hennink o.fl., 2020). En það er reynsluheimur viðmælenda og þeirra túlkun á eigin raunveruleika sem gefur okkur þá innsýn sem þarf til að framkvæma rannsókn á borð við þessa (Taylor o.fl., 2016).

Rétt er að geta þess að eigindlegar rannsóknir hafa sætt gagnrýni þar sem áreiðanleiki (e. reliability) þeirra hefur verið dreginn í efa. Þar er vísað til stöðugleika niðurstaðna frá einni mælingu til annarrar. Leitast er við að túlka reynslu og gildi þátttakenda í eigindlegum rannsóknum. Þar sem þessir þættir eru gjarnan mjög ólíkir milli

einstaklinga, bæði þátttakenda og rannsakenda, gæti það reynst vandasamt ef ekki ómögulegt að ætla að fá sömu niðurstöður milli rannsókna. Í eigindlegum rannsóknaraðferðum er því fremur horft til réttmætis (e. validity) en þá er athugað hvort rannsóknaraðferðin hafi leitt í ljós haldbærar niðurstöður út frá því sem rannsakað var. Því liggur réttmæti rannsóknaraðferðarinnar sem slíkrar í nákvæmni og samræmi milli þeirra gagna sem safnast í rannsókninni og niðurstaðna (Sigríður Halldórsdóttir og Sigurlína Davíðsdóttir, 2013; Taylor o.fl., 2016). Að því sögðu er mikilvægt að leggja áherslu á að það er ekki markmið eigindlegra rannsókna að alhæfa um niðurstöður, heldur veita innsýn í upplifun og reynslu viðmælenda sem deila þeirri sameiginlegu reynslu sem um ræðir. Hafa ber í huga að hér er verið að túlka orð nokkurra einstaklinga úr sama hópi og því ber að varast að draga ályktun um allan hópinn eða aðra hópa út frá þeim niðurstöðum sem hér verða kynntar (Charmaz, 2006).

Rannsóknum innan félagsvísinda er gjarnan fundinn farvegur í eigindlegum rannsóknum þar sem þær eru vel til þess fallnar að lýsa og ennfremur að veita skilning á tilteknum mannlegum fyrirbærum (Sigríður Halldórsdóttir, 2013).

## **2.2 Þátttakendur**

Þátttakendur í rannsókninni hafa öll lokið bakkalárgráðu í þjóðfræði og auk þess hafa þau öll stundað framhaldsnám í misjöfnum mæli. Nokkur þeirra hafa lokið meistargráðu í faginu, önnur hafa meistargráðu og eða diplómu í öðrum greinum, þá einna helst í greinum sem eiga skylt við þjóðfræði. Aðeins einn viðmælandi hefur gjörbreytt um stefnu frá útskrift úr þjóðfræði og menntað sig í annarri grein sem telst starfstengt en það er þjóðfræðin aftur á móti ekki. Þá hafa þátttakendur öll um það bil 5–10 ára starfsreynslu að námi loknu. Leitast var við að kalla til fjölbreyttan hóp viðmælenda og var því rætt við fjórar konur og þrjá karla á aldrinum 30–55 ára sem búa og starfa víða um land. Svo hægt sé að gæta fyllsta trúnaðar við viðmælendur, sem tilheyra ekki ýkja fjölmennri stétt, verður búseta, nákvæmur aldur og starfssvið ekki tilgreint, né verður þeim lýst nokkuð nánar. Er það einnig gert til að koma í veg fyrir að birtar verði persónugreinanlegar upplýsingar. Viðmælendurnir sjö fengu gervinafn sem vísað er í þegar við á. Þessi gervinöfn eru: „Auður“, „Bergþóra“, „Egill“, „Grettir“, „Hallgerður“, „Kjartan“ og „Unnur“.



### 2.3 Framkvæmd, úrvinnsla og greining gagna

Undirbúningur rannsóknar hófst á vorönn 2021 með þeim hætti að rannsakandi velti fyrir sér ýmsum rannsóknarhugmyndum, las fjölda fræðigreina og bar upp hugmyndir sínar í málstofu. Á haustönn sama ár komst skriður á málið en þá hafði rannsóknarefnið verið afmarkað frekar. Auk þess var skýrari mynd komin á rannsóknaráætlunina og markmið rannsóknar lágu fyrir. Þá var ég einnig komin með leiðbeinanda sem fylgdi mér á leiðarenda í rannsóknarferlinu. Því næst var saminn viðtalsrammi með spurningum til viðmælenda sem samræmdust rannsóknarspurningum og markmiðum rannsóknarinnar og beindust þær að áhuga, starfsánægju og aðlögunarhæfni þjóðfræðinga. Næsta skref var að fá þátttakendur til leiks en það hófst á því að skilgreina markvisst úrtak (e. purposive sampling) sem stýrt er af ákveðnum skilyrðum sem þátttakendur verða að uppfylla til að geta tekið þátt í rannsókn (Hennink o.fl., 2020; Lune o.fl., 2017). Þau skilyrði voru sett að þátttakendur hefðu annaðhvort bakkalár- eða meistaraáráðu í þjóðfræði, ellegar hvorar tveggja, ásamt því að hafa um það bil 5–10 ára starfsreynslu að loknu námi. Voru þau viðmið sett til þess að viðmælendur væru komnir með nokkra reynslu af starfi eða störfum en þó ekki of langt liðið frá útskrift. Óskað var eftir þátttakendum á FaceBook-síðum þjóðfræðinga og með þeim hætti fékkst einn viðmælendi. Því næst var beitt hentugleikaúrtaki (e. convenience sampling) sem felur í sér að þátttakendur eru aðgengilegir rannsakanda (Lune o.fl., 2017) og hafði ég sjálf samband við annan þjóðfræðing til að geta haldið gagnaöfluninni gangandi. Einnig fékk rannsakandi ábendingar um viðmælendur sem voru tilbúnir að taka þátt og hafði sömuleiðis samband við þá. Einnig var notast við svokallaða snjóboltaaðferð eða öllu heldur snjóboltaúrtak (e. snowball sampling) þar sem viðmælendur bentu rannsakanda á aðra hugsanlega viðmælendur (Hennink o.fl., 2020; Lune o.fl., 2017). Þannig fjölgaði þátttakendum í viðmælendahópnum og voru þeir þá orðnir sjö talsins. Ágætis metnun var þá komin í rannsóknargögnin og því látið staðar numið og ekki fengnir fleiri þátttakendur til leiks. Þá er átt við að ákveðnar endurtekningar séu til staðar og að fátt nýtt komi fram í viðtölum sem tekin eru (Hennink o.fl., 2020; Taylor o.fl., 2016). Rannsakanda þótti ánægjulegt að allir tóku þátttakendur strax vel í þá fyrirspurn hennar að veita viðtal enda þótti þeim markmið rannsóknar áhugaverð.

Tekin voru hálfopin (e. semi-standardized) viðtöl en þau byggjast á óformlegum viðtölum sem einnig mætti kalla samtöl. Stuðst var við svokallaðan viðtalsramma en það voru tíu fyrirfram ákveðnar spurningar sem leitast við að fá svör við með það fyrir augum að geta svarað rannsóknarspurningunum tveimur. Einnig býður þetta viðtalsform upp á frekari spurningar varðandi viðfangsefnið ef rannsakandi telur þær geta dýpkað skilning á efninu (Esterberg, 2002). Viðtölin voru hljóðrituð með stafrænum hætti og fóru fjögur þeirra fram í gegnum fjarskiptabúnað sökum aðstæðna en þar kom fjarlægðin við sögu ásamt heimsfaraldrinum Covid-19. Hina þrjá þátttakendurna hitti ég, einn þeirra á vinnustað hans, annan í vinnuherbergi á bókasafni og þann þriðja í stéttarfélagsíbúð á höfuðborgarsvæðinu. Viðmælendum var ávallt boðið að velja hvar viðtalið færi fram en rannsakandi óskaði þó eftir því að fá að hitta þá í eigin persónu ef mögulegt væri að koma því við. Það er vitaskuld mikilvægt að viðmælandi finni til öryggis á þeim stað sem viðtalið fer fram (Lune o.fl., 2017). Viðtölin fóru fram á tímabilinu 7. október til 1. desember 2021, þau stystu tæpar 40 mínútur og þau lengstu rúmar 60 mínútur. Voru þau skrifuð orðrétt upp í tölvu og hófst úrvinnsla og greining þeirra að miklu leyti meðan á afritun stóð eða strax að henni lokinni. Grundaðri kenningu (e. grounded theory) í anda félagslegrar mótunarhyggju, var beitt við kóðun og frekari gagnagreiningu samhliða gagnasöfnun. Nálgun grundaðrar kenningar samanstendur af fjölpættum verkferlum er leiða rannsakanda í átt að svörum við rannsóknarspurningu eða rannsóknarspurningum (Charmaz, 2006; Esterberg, 2002).

Úrvinnslu- og greiningarferlið er margþætt og hefst í raun samhliða gagnaöflun líkt og fram kemur hér að ofan. Aðferðir grundaðrar kenningar eru kerfisbundnar en þó sveigjanlegar og beinast að söfnun og greiningu gagna. Grunduð kenning grunvallast meðal annars á því að ekki skal halda af stað í rannsóknarferli með fyrirfram mótaða kenningu. Gögnin eiga að fá að tala sínu máli og þannig sprettur kenningin upp úr þeim (Charmaz, 2006). Þannig felur ferlið alla jafna í sér þróun á kenningu út frá þeim gögnum sem fyrir liggja en það var ekki markmið þessarar rannsóknar. Því er talað um að stuðst hafi verið við vinnubrögð grundaðrar kenningar, í stað þess að unnið hafi verið eftir þeirri nálgun í einu og öllu, þar sem skipulögð vinnubrögð og stöðug greining gagna komu sér vel fyrir framþróun rannsóknar. Greining gagna í anda grundaðrar kenningar byggist á opinni kóðun (e. open coding) og markvissri kóðun (e. focused coding). Með kóðun eru

dregin fram lykilatriði á borð við málefni, hugtök, orð eða orðasambönd sem eru til staðar í gögnunum og koma oftsinnis fyrir eða rannsakandi telur vera merkingarbær (Hennink o.fl., 2020; Neuman, 2013).

Opinni kóðun var beitt við upphaf greiningar á gögnum þar sem leitað er að áberandi kóðum eða flokkum í viðtölunum og á þann hátt dregin fram þemu byggð á orðum viðmælanda. Því næst fór fram markviss kóðun þar sem hvert og eitt viðtal var lesið yfir með ráðandi þemu í huga, þemu sem komið höfðu fram við opna kóðun, eitt í senn. Tiltækin kóð eru endurskipulögð að einhverju leyti og færð í flokka og lýsandi dæmum safnað saman sem styðja enn frekar við ráðandi þemu. Þannig er leitast við að draga fram einhverja heildarmynd úr þeim gögnum sem hafa safnast og draga fram samhengi hlutanna (Charmaz, 2006; Neuman, 2013).

Þetta ferli, úrvinnsla og greining, er í raun og veru nokkuð skapandi og kemur það í hlut rannsakanda að vera skapandi og nota innsæi sitt við túlkun þegar hann dregur fram þær upplýsingar sem gögnin veita. Til að geta greint gögnin þarf rannsakandi að vera vel kunnugur efninu. Þannig getur hann áttað sig á þeim stefjum sem fram koma og greint og flokkað. Eftir að gögn hafa verið ítarlega greind þarf að finna þá merkingu sem í þeim býr. Hún kemur smám saman í ljós eftir því sem fleiri gögn safnast og eru greind en það er þýðingarmikið ferli sem þarf að hafa sinn gang (Esterberg, 2002). Það er rannsakandans að framkvæma rannsóknina allt frá því að hugmynd um hana kviknar og þar til lokaafurðin lítur dagsins ljós sem í þessu tilviki er ritgerð til meistarágráðu í náms- og starfsráðgjöf. Sökum þess er ekki nokkur leið fyrir rannsakanda að standa fyrir utan rannsóknina sjálfa. Mér er ómögulegt að segja skilið við mína reynslu, viðhorf og gildi við framkvæmd og úrvinnslu rannsóknarinnar en á þeim byggist túlkun mín (Sigríður Halldórsdóttir, 2013). Þannig verður þessi rannsókn ekki hlutlaus eða án minna áhrifa. Að því sögðu gerði ég mér far um að íhuga möguleg áhrif mín og afstöðu.

Tengsl mín við rannsóknarefnið má bæði telja til kosta og ókosta og eru án efa sterkustu þættirnir þegar kemur að ástæðum að baki vali á viðfangsefni. Má því segja að fyrra nám, ásamt einskærum áhuga á svo mörgu sem tengist viðföngum greinarinnar, hafi haft hér ráðandi áhrif. Kostirnir við það að ég tilheyri sama hópi og viðmælendur eru meðal annars þeir að ég hef þekkingu á þeim fræðum sem kennd eru í þjóðfræði, áhugasvið mín eru svipuð og ég veit hvað þjóðfræðingar eru gjarnan að fást við. Með öðrum orðum, þá hef

ég þekkingu á viðfangsefninu og hef lokið bakkalárgráðu í þjóðfræði. Þá menntun og kunnáttu get ég nýtt við framkvæmd og úrvinnslu á rannsókn og rannsóknargögnum. Einnig er aðgengi mitt að þátttakendum nokkuð gott þar sem ég þekki marga þjóðfræðinga. Hugmyndin um þetta tiltekna rannsóknarefni kviknaði þegar ég stóð í sömu sporum og þátttakendur í rannsókninni, að hafa lokið óstarfstengdri háskólagráðu og eiga fyrir höndum að skapa mér sjálf vettvang á vinnumarkaði. Þar af leiðandi get ég sett mig í þeirra spor þar sem ég hef staðið frammi fyrir sömu áskorun og viðmælendur mínir. Nálægð við viðfangsefnið getur líka orðið hindrun og því lagði ég mig fram við að reyna að gæta hlutlægni til hins ýtrasta en það er alltaf markmiðið við gerð eigindlegra rannsókna (Hennink o.fl., 2020; Taylor o.fl., 2016). Það er jafnframt mikilvægt fyrir lesandann að vera upplýstur um tengsl mín við viðfangsefnið og hvaða forsendur ég hef fyrir nálgun minni og umfjöllun. Þetta á einnig við um siðferðileg sjónarmið sem nú verður fjallað um og verða mín tengsl við rannsóknarefnið útskýrð þar nánar.

## 2.4 Siðferðileg sjónarmið

Sjálf er ég þjóðfræðingur að mennt líkt og fyrr segir. Að því sögðu má velta því fyrir sér hvort hentugt teljist að rannsakandi sé með sama bakgrunn og viðmælendur. Því má svara bæði játandi og neitandi en þegar eigindleg rannsókn er framkvæmd kemst rannsakandi ekki hjá því að setja mark sitt á rannsóknina þar sem hann er sjálfur rannsóknartækið (Lune o.fl., 2017). Mögulega stend ég of nærri viðfangsefninu og spyr hugsanlega ekki spurninga sem leiða til ítarlegri svara af því að ég tel mig vita hvert svarið er, benda fræðin á. Þar sem ég er einnig partur af þeim hópi sem viðmælendur tilheyra kannaðist ég við eða þekkti til nokkurra viðmælenda. Engu að síður er ég alla jafna ekki í neinum öðrum samskiptum við þá sem ég þekkti fyrir og því gátu viðkomandi talist heppilegir viðmælendur. Með þessi atriði í huga ígrundaði ég vel eigin stöðu og setti mér enn frekar markmið um að láta nálægð mína við viðfangsefni rannsóknarinnar ekki hafa áhrif á gagnasöfnun, greiningu né ritun niðurstaðna (Hennink o.fl., 2020; Taylor o.fl., 2016).

Einnig þarf að hafa ýmis siðferðileg sjónarmið í huga þegar rannsókn fer fram. Þar sem þessi tiltekna rannsókn beinist ekki að siðferðilega viðkvæmum viðfangsefnum eða hópi í viðkvæmri stöðu, taldi ég mig ekki þurfa leita umsagnar Siðanefndar háskólanna um vísindarannsóknir en bar það engu að síður undir leiðbeinanda minn (Siðareglur Háskóla Íslands, 2021). Rannsakandi gætti þess vel að ekki verði hægt að rekja það sem

fram kemur í rannsókninni til þeirra einstaklinga sem taka þátt í henni en þjóðfræðingar eru ekki ýkja stór stétt í fámennu landi. Vegna þessa er nafnleynd og nákvæmur aldur, búseta, menntun og starf ekki tilgreint. Rannsakandi gætti þess einnig að viðmælendur tækju upplýsta ákvörðun svo þeir gætu jafnframt gefið upplýst samþykki um þátttöku líkt og vísindasiðareglur Háskóla Íslands kveða á um (Háskóli Íslands, 2019). Til þess að geta gefið upplýst samþykki fengu viðmælendur afhenta trúnaðaryfirlýsingu fyrir hvert og eitt viðtal, sem er að finna í viðauka, sem bæði rannsakandi og viðmælandi undirrituðu. Þar kemur fram að farið yrði með öll gögn þessarar rannsóknar sem trúnaðarupplýsingar og að upptökum á viðtölum yrði eytt að lokinni afritun og greiningu. Einnig að þátttakendum væri heimilt að hætta þátttöku á hvaða stigi rannsóknarinnar sem væri. Þá eru aukheldur markmið rannsóknar tilgreind. Er þetta í grundvallaratriðum þau grunngildi sem allir nemendur Háskóla Íslands þurfa að kynna sér og fara eftir við gerð rannsókna. Þau eru: Virðing fyrir manneskjunni og ber rannsakanda að gæta trúnaðar og virða sjálfræði þátttakenda; velferð þeirra er jafnframt í fyrirrúmi og skal rannsakandi hafa í huga að vægi gagns og áhættu sem hlýst af rannsókninni sé tilhlýðilegt; skaðleysi er gríðarlega mikilvægt og ber rannsakanda að gæta þess að valda þátttakendum ekki skaða og skal sá ávinningur sem hlýst af rannsókninni vera nægilegur til að réttlæta rannsóknina líkt og fyrir segir; réttlætis skal gætt í hvívetna við framkvæmd rannsókna, rannsakandi er skyldugur til þess að gæta réttlætis gagnvart þátttakendum og því sem viðkemur rannsókninni; heiðarleiki og vönduð vísindaleg vinnubrögð eru grundvallaratriði við gerð rannsókna (Háskóli Íslands, 2019).

### 3 Niðurstöður

Markmið þessarar rannsóknar var að skyggast inn í heim starfandi fólks sem lokið hefur háskólagráðu í þjóðfræði og öðlast með því innsýn í það hvað einkennir áhuga þess, starfsánægju ásamt aðlögunarhæfni. Einnig að kanna reynslu útskrifaðra þjóðfræðinga varðandi þá aðlögunarhæfni sem stéttin býr yfir og hefur leitt hana áfram í því að finna sinn sess í starfi og skapa sér starfsvettvang. Hér verður sagt frá niðurstöðum rannsóknarinnar en hún leiddi ýmislegt í ljós og verður því helsta gerð skil í þessum kafla. Hann skiptist í þrjá meginhluta: Í fyrsta lagi verður farið yfir hvernig náms- og starfsval þátttakenda kom til og hvernig það hefur þróast. Í öðru lagi verður flæði starfsferils þátttakenda skoðað út frá nokkrum ráðandi þáttum. Í þriðja lagi verður farið yfir þær væntingar sem þátttakendur hafa til framtíðar.

#### 3.1 Náms- og starfsval þjóðfræðinga og ákvarðanataka

Þjóðfræðinamið hefur ekki beina starfstengingu eins og flestar aðrar háskólagreinar og veitir þar af leiðandi ekki ákveðin starfsréttindi að útskrift lokinni. Það er því undir hverjum og einum handhafa prófgráðu í þjóðfræði komið að skapa sér vettvang og feta þá braut á starfsferli sem honum hugnast best. Meirihluti viðmælenda fann sinn sess á starfsvettvangi sem endurspeglar áherslur og helstu viðfangsefni þjóðfræðinnar. Vinna þau ýmist við einhvers konar safnvörslu, fræðastörf, opinber störf eða eru sjálfstætt starfandi. Aðeins einn viðmælandi kaus að fara í framhaldsnám í grein sem á lítið skylt við þjóðfræði og er auk þess starfstengt. Viðmælendur hafa öll bakkalárgráðu í faginu og nokkur hafa einnig lokið meistaragráðu í þjóðfræði. Einn viðmælandi hefur diplómu í fagi sem má vel tengja við viðfangsefni þjóðfræðinga og er jafnframt eini viðmælandinn sem ekki hefur meistaragráðu. Önnur hafa lagt stund á nám á meistarastigi og jafnvel lokið bæði meistaragráðu auk diplómu í greinum sem ekki er óalgengt að þjóðfræðingar kjósi sér að lokinni bakkalárgráðu. Þess má geta að tvö af þátttakendum luku grunngráðu í þjóðfræði með aukafag en þannig var þjóðfræðinamið skipulagt á þeim tíma.

Þannig segja þau frá vali sínu og fær Hallgerður fyrst orðið: „[ártal] skráði ég mig í þjóðfræði því að það var kennt í fjarnámi og mér fannst þetta áhugavert.“ Það var því

fremur aðgengi að námi sem stýrði vali hennar en eiginlegur áhugi í fyrstu. Einnig kom í ljós að námið átti vel við hana og samræmdist þannig öðrum áhugasviðum hennar. Hallgerður hafði lengi stefnt á ákveðið nám en sökum persónulegra aðstæðna hafði hún ekki getað stundað þá vinnu sem hún hafði menntað sig til: „Ég fór bara og kannaði á vef Háskóla Íslands hvað væri kennt í fjarnámi. Ég hafði ekki séð þetta [þjóðfræðinámið] sem eitthvað vinnutengt, mig langaði bara alltaf að fara í háskóla og hafði stefnt á [annað tiltekið nám].“ Hún bætir við: „Þannig að ég endaði í þjóðfræði ... mér fannst þetta allt svo áhugaverð og skemmtileg námskeið. Ég hefði viljað taka miklu fleiri námskeið í þessu.“ Eins og Hallgerður segir frá þá var það í fyrstu fremur námsaðgengi sem stýrði vali hennar en eiginlegur áhugi en jafnframt kom í ljós að námið átti einkar vel við hana og samræmdist þannig áhugasviðum hennar. Svo mjög að hún hefði gjarnan viljað læra meira í faginu.

Fyrirvarinn á vali á háskólanámi var almennt ekki langur hjá viðmælendum: „Ég eiginlega bara rambaði inn á þetta ekkert með mjög miklum fyrirvara, sko,“ sagði Egill en hann hafði helst verið að velta fyrir sér námi sem tengist þjóðfræði ekki á nokkurn hátt og er auk þess starfstengt. Áhuginn réð þó för og hann segir: „En ég fer í þjóðfræði og, já já, fannst þetta bara mjög gaman og held áfram.“ Unnur ætlaði upphaflega að stunda nám við aðra menntastofnun en kannaði engu að síður framboðið í Háskóla Íslands:

Ég skoðaði bara netið í rauninni ... þannig að ég eiginlega grúskaði bara svolítið sjálf þegar að kom að því að velja háskólanám. Það var ekkert eitthvað. Næsta skref eða eitthvað svoleiðis þá, þannig að maður varð bara að skoða heimasíður háskólanna.

Þarna talar hún um vefsíðuna Næsta skref sem er haldið úti af Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Þar er meðal annars hægt að taka þátt í áhugakönnun og kanna ýmsar námsleiðir og störf til að auðvelda verðandi nemendum val sitt. Næsta skref var ekki komið til sögunnar þegar Unnur var að útskrifast úr framhaldsskóla og notaði hún þær þjargir sem hún hafði og gekk sjálf í málið með því að kynna sér framboðið á vefsíðum háskólanna. Þegar Bergþóra fór að kanna háskólanám varð þjóðfræðin á vegi hennar. Hún fylltist strax áhuga við að kynna sér námið og fyrir hvað það stendur: „Ég fór bara að skoða og sé þjóðfræðina og ég hugsa bara, vá, af hverju var ég ekki búin að sjá þetta fyrir lifandis löngu og byrja ... mér fannst þetta svo geggjað.“ Auður hafði þetta að segja um valið á grunnnámi í þjóðfræði: „Það er bara þetta þverfaglega. Þú veist, þú ert að kíkja í svo mörg

hólf.“ Það var með öðrum orðum fjölbreytnin sem þjóðfræðin bauð upp á sem heillaði hana enda með vítt áhugasvið líkt og aðrir viðmælendur og vikið verður að síðar.

Aðeins tveir þátttakendur leituðu á náðir náms- og starfsráðgjafa þegar kom að því að afla sér upplýsinga um nám á háskólastigi við þeirra hæfi. Einnig kom það fram að ekki var starfandi menntaður náms- og starfsráðgjafi í öllum þeim framhaldsskólum þar sem viðmælendur stunduðu nám. Þeir sem höfðu leitað ráða hjá þeim voru báðir að ljúka framhaldsskóla og hittu því ráðgjafann sem starfaði í þeirra skóla skömmu fyrir útskrift. Önnur viðmælenda höfðu flest leitað sér sjálf upplýsinga á vefsíðu Háskóla Íslands. Þá má velta því fyrir sér hvort búseta hafi einhver áhrif varðandi leit að upplýsingum og öflun þeirra, en þátttakendur voru búsett á landsbyggðinni þar sem þau gengu jafnframt í framhaldsskóla.

Áhuginn stýrði að mestu vali á grunnnámi í háskóla og létu viðmælendur þá staðreynd að námið væri óstarfstengt ekki hafa áhrif á val sitt. Ein viðmælenda svaraði „Nei“ með áherslu þegar hún var spurð beinum orðum hvort hún hefði ekki íhugað það þegar hún ákvað að fara í námið. Engu að síður var það orðinn áhrifaþáttur þegar kom að vali á framhaldsnámi á háskólastigi. Sum viðmælenda ákváðu að halda ekki áfram í meistaranám í þjóðfræði einmitt vegna þessa en sögðust þó hafa velt því fyrir sér þar sem áhuginn á faginu var sannarlega enn til staðar. Unnur sagði: „Aðalástæðan var eiginlega atvinnuöryggi“ þegar hún var spurð að því af hverju hún hefði heldur kosið að fara í annað framhaldsnám sem er starfstengt, en ekki þjóðfræðina. Hún sagði beinum orðum að sér hefði þótt „ógnvekjandi“ að fara í framhaldsnám í þjóðfræði þrátt fyrir mikinn áhuga á náminu og varð tilhugsunin um óöryggi tengt atvinnu yfirsterkari en hún sagði:

Ég hefði alveg séð mig fyrir mér vera að vinna til dæmis að einhverjum rannsóknum og einhverju slíku en bara stór partur af mér, ég er alveg svolítill kassi í grunninn og þarf að hafa einhvern veginn allt á hreinu og vita sirka hvað ég er að fara út í, allavega næsta árið og mér fannst eitthvað svona ógnvekjandi við það að fara í mastersnám í þjóðfræði.

Sumum reyndist valið strembið og þegar Auður var spurð hvort það hefði einhvern tíma komið til greina að fara í meistaranám í þjóðfræði sagði hún: „Já, þetta var mjög erfitt val.“ Hún kvaðst hafa íhugað að taka jafnvel tvær meistaraþráður og hefur hún ekki útilokað það enn. Hún velti því einnig fyrir sér hvort hún hefði þá heldur átt að taka hagnýta þjóðfræði á meistarastigi sem þá var kennd. Fyrir valinu varð annað hagnýtt



meistaránám: „Ég held að þetta sé það að maður hafi þörf fyrir að skilgreina sig.“ Hún hafði aukheldur mikinn áhuga á því námi og sagði að sá áhugi væri eitthvað sem „er búið að eiga heima í mér svolítið lengi“. Nokkur viðmælenda létu þörf fyrir einhvers konar skilgreiningu ekki hafa áhrif á val sitt á framhaldsnámi og stunduðu þjóðfræðinám á meistarastigi.

Viðmælendur höfðu upp á fjölbreyttu grunnnámi sem vakti áhuga þeirra en ríkjandi skilyrði var að námið fullnægði áhugahvöt þeirra. Áhuginn hafði enn mikil áhrif við val á framhaldsnámi á háskólastigi en engu að síður grunduðu þátttakendur betur hagnýtingu þess náms. Þau völdu sér síðan störf sem samræmdust gildum þeirra og aftur var það áhuginn sem var drifkrafturinn að baki þeirri ákvörðun.

### **3.1.1 Áhugi, búseta og sjálfsmynd þjóðfræðingsins**

Áhugi er áberandi stef í gögnunum og beindist að mestu að því sem viðmælendur höfðu numið og verkefnum þeirra í vinnu. Einnig hvernig sum hver minnst þess að þessi sterki og jafnvel sérstaki áhugi hafi komið fram á unga aldri. Auður talar um „skritinn áhuga“ og nefnir dæmi frá því hún var aðeins tíu ára og óskaði eftir að eignast þjóðsagnabók og segir að þar hafi hún verið að „biðja um eitthvað sem tengist heimahögunum“ en þá hafði hún einmitt verið flutt úr heimahögunum. Hún bætir við: „Það er svona fyrsta skiptið sem ég man eftir að hafa heillast af einhverju svona gömlu“; „Það hefur bara alltaf verið þessi gamli áhugi hjá mér ... á þessu gamla og fortíðinni“. Kjartan segir einnig frá því að hafa snemma byrjað að lesa Íslendingasögur og að hann hafi „alltaf haft rosalegan áhuga á miðaldabókmenntum“. Hann segir jafnframt: „Ég hef alltaf haft gaman af bara bókum, miðaldabókmenntum, sögu og gömlu handverki.“ Bergþóra tekur í sama streng varðandi áhuga á því gamla þegar hún talar um „að hafa áhuga á öllu gömlu sem ég hef haft bara frá því ég var barn“. Hallgerður gengur skrefinu lengra og segir: „Ég held ég sé gömul, hafi verið gömul fyrir aldur fram.“ Grettir leggur einnig áherslu áhuga sinn á fortíðinni og talar meðal annars um „forvitni fyrir hinu liðna“. Flest viðmælenda eltast enn við „þetta gamla“ og „hið liðna“ eins og þau segja en fortíðin er veigamikill þáttur í daglegum viðfangsefnum þeirra í starfi. Þau segja því ekki skilið við fortíðina þar sem áhuginn á því gamla fylgir þeim í námsvali og aftur á starfsvettvang.

Unnur segir að áhugi á fólki hafi orðið til þess að hún valdi þjóðfræðinámið. Það breytir því ekki að hún hafi fundið hvernig áhugi hennar samræmdist einnig öðrum

námsleiðum sem höfðuðu vel til hennar. Í þjóðfræðináminu hafi hún einfaldlega náð að velja á breiðara áhugasviði og fundið þeim fjölbreytta áhuga farveg innan þjóðfræðinnar:

Ég held það sé bara svona almennt áhugi á fólki, af hverju það hagar sér eins og það hagar sér og ... af hverju ákveðnir einstaklingar hópa sig saman. Já, ég held fyrst og fremst að það sé bara svolítið áhugi á fólki. Ég ... skoðaði líka sálfræði en mér fannst þetta nám einhvern veginn líka bara sameina svo marga parta af mér. Bæði listamaðurinn og svo hérna bara félagsvísindagrúskarann og sagnfræðinördinn, þannig að þetta svona, þetta hentaði mér ótrúlega vel ... minni svona alhliða forvitni.

Þá segist Hallgerður vera ákaflega forvitin og að mannleg samskipti vekji áhuga hennar: „Ég er forvitin að eðlisfari um annað fólk“; „Ég hef alla tíð haft áhuga á mannlegum samskiptum og eins og ég segi, ég brenn af forvitni um allt og alla.“ Grettir talar um „forvitni fyrir hinu liðna“ og hvernig hann upplifði að kjarni þjóðfræðinnar byggðist á forvitni:

Mér finnst forvitnin einhvern veginn vera svona kjarni þess að vera þjóðfræðingur.. þjóðfræðingur er svo forvitinn og svo eru svo margir forvitnir um þig sem þjóðfræðing ... það er eitthvað element þarna sem tengist forvitni sem mér finnst vera eitthvað svona dálítið mikilvægt.

Egill segir að honum hafa litist svo vel á námið og því hafi það orðið fyrir valinu, enn fremur að hann hafi alltaf „verið mjög hrifinn af því að vera í einhverju svona menningartengdu“. Aðspurður hvaðan þjóðfræðiáhuginn komi og hvort hann hafi uppgötvað hann snemma segir hann: „Já, hann hefur eiginlega bara alltaf verið í mér sko. Ég hef alltaf haft mikinn áhuga á þessu og þjóðlegum fróðleik og, já, hann hefur eiginlega bara alltaf verið þarna til staðar held ég.“ Þegar Kjartan hafði skráð sig í háskólanám í þjóðfræði að framhaldsskóla loknum var það upplifun hans svo og vana og vandamanna að það væri rökrétt framhald á námsferli hans: „Það að fara í þjóðfræði er ekkert eitthvað svona, það var ekkert stórt skref. Það kom engum á óvart, þetta hefur alltaf verið áhugasviðið mitt.“

Þessi áberandi og áþekki áhugi þátttakenda var mjög einkennandi fyrir hópinn líkt og þegar hefur verið lýst. Það er þessi mikli áhugi á hinu gamla – menningu, sögum, sögnum, fólki og samskiptum ásamt forvitninni. Þar að auki var það merkjanlegt hversu vandvirk, metnaðarfull og í raun ástríðufull þau voru fyrir fræðunum og störfum sínum. Það kom ítrekað fram hversu mikilvægt það var þátttakendum að vanda vinnubrögð sín og hversu mikil virðing væri borin fyrir viðfangsefnum þeirra. Nokkur þeirra víkja að

mikilvægi þess að viðfangsefnum þeirra sé sinnt vel og skipulega og að þeim sé „sýnd sú virðing sem þau eiga skilið“ eins og Egill komst að orði. Að vandað sé til verka við ýmis skráningarverkefni svo ekkert glatist eins og Hallgerður sagði: „Við berum virðingu fyrir eigum fólks.“ Bergþóra var snögg að svara: „Að vanda mig“, spurð að því hvað henni þætti mikilvægast í tengslum við starf sitt. Einnig er sumum tíðrætt um að „miðla“ eða „færa ... til allra“, viðmælendur vilja koma upplýsingum og þekkingu á framfæri á þann hátt sem nær til fólks:

Maður er að reyna að færa [hennar verkefni í vinnu] til allra ... Það er bara þetta að geta auðgað og gefið fræðslu af einhverri dýpt ... En það er samt líka að bara eins og þjóðfræðin er að hún dýpkar skilning manns á umhverfinu og ég myndi segja að það sé eitthvað sem að maður vill halda áfram að miðla í starfi, það er að dýpka, gefa aðra sýn.

Þannig segir Auður frá því sem henni þykir vera einna mikilvægast í starfi sínu. Hún leggur sig fram við að miðla, gefa aðra sýn og dýpka skilning þeirra sem njóta góðs af vinnu hennar, meðal annars í formi fræðslu. Grettir var einnig spurður sömu spurningar:

Það er miðlunin myndi ég segja. Mér finnst ótrúlega leiðinlegt að eiga bæði í tölvunni og upp í hillu einhverjar ritgerðir, skruddur og blaðabunka með einhverju efni sem enginn er búinn að lesa og enginn er búinn að kynna sér og enginn er búinn að nýta. Mér finnst rosa mikilvægt að koma öllu svona til sem flestra ... Ég vil geta miðlað. Það finnst mér eiginlega skipta mestu að miðla þessari þekkingu og ég held að þjóðfræðin, hún byggir svo mikið á einhverju sem allir þekkja. Við erum svo mikið að rannsaka eitthvað sem allir þekkja en hafa ekkert þælt í. En þegar þú færð einhvern til þess að þæla í því sem allir þekkja þá ertu búinn að miðla því rétt.

Hann er á sama máli og Auður og vill miðla til sem flestra. Hann bendir á það að þjóðfræðingar stunda rannsóknir á því sem við þekkjum öll og má þar nefna hversdagsmenningu sem dæmi. Við veitum henni ekki endilega sérstaka athygli þrátt fyrir að vera allt um lykjandi en þessi þjóðfræðingur hefur metnað til þess að fá okkur til að staldra við og veita henni eftirtekt.

Kjartani var umhugað um og ræddi mikilvægi þess að sjálfsprottnir viðburðir innan bæjarfélagsins, sem hann er búsettur í, fengju að halda sér. Að þær hefðir sem hafa skapast þar fengju að vera áfram í þeirri mynd sem íbúar þekktu og að ekki yrði reynt að stýra því með einum eða öðrum hætti. Hann sagði: „Það er eitt af því sem maður gerir sem þjóðfræðingur og skiptir máli.“ Það var auðheyrt að Kjartan og hin í hópi þáttakenda

leggja sig fram í þeim stöðum sem þau gegna og hafa metnað fyrir þeim verkefnum sem rata inn á þeirra borð.

Það kom berlega í ljós í viðtölunum að viðmælendur eru stolt af því að vera þjóðfræðingar ásamt því að hafa verið upp með sér þegar þau luku námsgráðum sínum. Kjartan fær aftur orðið: „Ég er alveg mjög stoltur af því að vera með þetta nám“ og þegar hann lauk meistaranámi var hann vissulega hreykinn: „Þegar maður kláraði meistara-gráðuna þá fannst manni maður bara geta sigrað heiminn.“ Honum þótti hann hafa fengið byr undir báða vængi að þeirri útskrift lokinni enda merkur áfangi. Og Bergþóra sagði: „Ég var voða stolt af mastersgráðunni minni“ og bætir síðar við: „Fyrir utan sko áhugann þá er ég bara mjög stolt af því að vera þjóðfræðingur.“ Stolt þessara viðmælenda endurspegladist þó einna helst í orðum þeirra um þá virðingu sem þau bera fyrir viðfangsefnum sínum og þeim metnaði sem þau leggja í störf sín líkt og þegar hefur verið fjallað um.

Áhugi viðmælenda er það sem hefur leitt þau áfram í því sem þau hafa tekið sér fyrir hendur, bæði í námi og síðar störfum. Sum hver minnst þessa áhuga á því sem tengist fortíðinni allt frá því í barnæsku. Einnig nefna viðmælendur áhuga á fólki og þá forvitni sem einkennir sum þeirra. Þá eru þau öll alin upp á landsbyggðinni og búa einnig í dag úti á landi að undanskildum einum sem þó hefur í hyggju að flytjast aftur út á land. Sjálfsmynd þeirra mótast af bakgrunni þeirra, menntun og þeirri stöðu sem þau gegna í dag hvort sem þau starfa sem þjóðfræðingar eða við eitthvað annað.

### **3.2 Flæði starfsferils og starfsferilspróun**

Breytilegt var hversu mörgum störfum viðmælendur höfðu gegnt eftir að þau útskrifuðust úr háskóla en fæst höfðu gegnt mörgum störfum að námi loknu. Meirihluti viðmælenda hafði farið beint í starf sem þau höfðu áhuga á og menntað sig sérstaklega til. Ein viðmælenda tók sér svolítinn umhugsunarfrest áður en hún hóf störf og sagði: „Ef ég á að segja þér alveg eins og er að þá var ég bara ekki alveg með sjálfstraustið til að fara að vinna því að þá hafði ég náttúrliga ekki unnið bara frá því elstu menn mundu, skilurðu?“ Viðkomandi sagðist hafa verið lengi frá vinnumarkaði en hún var heimavinnandi um árabíl og einnig nokkuð tvístígandi varðandi það hvað hún ætti að taka sér fyrir hendur.

Öll voru þau ánægð í sinni vinnu og aðeins eitt þeirra talaði um aðstöðuleysi og að launin væru ekki í samræmi við menntunina, það er að segja of lág. Engu að síður hafði

Þessi þátttakandi mikinn metnað fyrir starfinu og afar gaman af því. Sá hinn sami nefndi einnig tímaleyfi en það gerðu líka fleiri. Það kom fram að Covid-19 hefði sett mark á þá starfsemi sem fram fer á sumum þessara vinnustaða og að ýmsum ráðum hefði verið beitt til að komast í gegnum þann skafl. Kröfðust þær aðgerðir útsjónarsemi, fórnfýsi og jafnvel uppsagna sem þeim viðmælenda þótti mjög miður.

Útskrifaðir þjóðfræðingar þurfa að byrja á því að finna sinn stað í atvinnulífinu og skapa sér sinn starfsvettvang. Þeir þurfa að gera það upp við sig hvort þeir vilji afla sér frekari menntunar og þá á hvaða sviði. Í framhaldi af því er vert að skoða hvernig þjóðfræðinamið nýtist viðmælendum á vettvangi og hvernig aðlögunarhæfni þeirra birtist og verður nú vikið að þessum þáttum.

### **3.2.1 Að skapa sér vettvang**

Líkt og þegar hefur komið fram hefur þjóðfræðinám við Háskóla Íslands ekki beina tengingu við ákveðin störf á vinnumarkaði. Fyrir vikið er það í höndum hvers og eins þjóðfræðings að skapa sér ákjósanlegan vettvang á sviði atvinnulífsins. Viðmælendur virtust yfirleitt nokkuð lunkin við það og höfðu fetað þá braut á starfsferli sem þau höfðu séð fyrir sér þegar leið á grunnnámið eða að því loknu. Ekkert þeirra hafði þegar tekið staðfasta ákvörðun um það hvað það ætlaði að verða þegar hún eða hann yrði stór, þegar grunnnám í þjóðfræði varð fyrir valinu. Öll höfðu þau haft eindreginn áhuga nokkuð snemma og átti því umrætt nám mjög vel við þau að þeirra sögn. Nokkur viðmælendur töluðu um safnaáhuga og að þau hefðu getað hugsað sér að fara að vinna á einhvers konar safni eða setri. Þá var kennsla, fræðastörf og rannsóknir ýmiss konar, sýningagerð, leiðsagnir, bókaútgáfa, menningartengd störf og fleira nefnt í tengslum við það sem viðmælendur höfðu einhvern hug á að leggja fyrir sig eftir háskólanám. Flest þeirra fóru einmitt að vinna við slík störf að undanskildum þeim viðmælenda sem lauk meistaraáráðu í fagi ótengdu þjóðfræði en hún fékk vinnu við sitt fag að námi loknu og starfar við það.

Bergþóra rifjar upp kjarna sjálfshjálparbókar sem hún las þar sem fram kom að „ef þig langar að verða eitthvað, þá verðurðu að láta eins og þú værir það nú þegar“. Í anda þeirrar bókar segir hún einnig: „Þú verður að byrja að máta sjálfsmyndina þína við það og það getur oft tekið dálítinn tíma.“ Henni tókst það engu að síður og hefur komið sér vel fyrir á sínu sviði. Kjartan ræðir þetta líka á svipuðum nótum: „Þú verður svolítið að búa þér þetta til sjálfur, starfsframann og starfsferilinn úr því sem þú lærir sko“, „að búa síðan

til þína eigin leið.“ Hér leggur hann áherslu á að námið færi nemendum verkfæri til að fóta sig á starfsferli en svo er það undir hverjum og einum komið hvaða leiðir eru farnar og sömuleiðis hvaða tækifæri skapast. Kjartan segir frá því að hann hafi fengið mörg „nei“ þegar hann byrjaði að sækja um að útskrift lokinni „og síðan sækir maður um fullt af störfum og alls staðar var það nei“. Á þeim tíma var atvinnuástandið ekki gott og mikið atvinnuleysi. Hann bætir við: „Fyrsta starfið sem ég sæki um þar sem menntunin mín nýtist beint, maður fékk þá vinnu.“ Hann fékk sem sagt það starf þar sem sérstök þörf var á sérþekkingu hans. Kjartan talaði einnig um hvatninguna sem hann fékk frá kennurum deildarinnar meðan á náminu stóð og hvernig sú hvatning endurspegladi það að nemendur væru hvattir til að hugsa skapandi um eigin tækifæri og möguleika þegar út í atvinnulífið kæmi:

Þessi kennsla sem við fengum var líka rosalega hvetjandi ... og alveg farið yfir þetta, að maður þarf svona svolítið bara að velja sér síðan eða að búa sér síðan til sína eigin leið í framhaldinu. Já, og allir voru mjög hvetjandi. Ég man eftir þessari grein sem [nafn á kennara] kennari lét okkur lesa um af hverju þú átt að ráða þjóðfræðing í vinnu. Það hefur verið einhver ástæða fyrir því að þeir voru að láta okkur lesa hana.

Grettir sagðist líka muna eftir hvatningarorðum kennaranna og hve iðnir þeir voru að benda á hvaða slóð fyrrum nemendur deildarinnar hefðu fetað, eins og til að minna á að námið væri góður undirbúningur fyrir störf á fjölbreyttu sviði:

Svo var það líka bara þannig í kennslunni áður en hagnýtingin varð að einhverju svona sem hægt er að kenna og fjalla almennilega um, þá voru kennararnir mjög gjarnan að stappa í okkur stálinu og minna á það þú veist, menningarfulltrúi Vestfjarða hann er sko þjóðfræðingur og þessi sem er skrifstofustjóri hjá held ég menningar- eða menntamála-ráðuneytinu ... hún er sko þjóðfræðingur. Það var svona verið að minna mann á það að þjóðfræðin væri ekkert endilega þetta starf sem biði þín og vissulega getur það verið dálídi frústrerandi en það er svo margt, þú getur farið með þessa menntun svo víða, í svo margar áttir.

Hann hefur komið sér vel fyrir í starfi í dag en sagði líka: „Nú læt ég eins og þetta sé ekkert mál en þetta var dálítið erfitt oft. Þetta var líka ekkert alltaf svona easy sko, maður var alveg stundum bara, fökk, hvað er ég að gera.“ Af þessum orðum að dæma hefur hann einnig staðið frammi fyrir mótlæti varðandi stöðu sína á vinnumarkaðim en fann svo sína hillu.

Auður tók ákvörðun um að sérhæfa sig frekar að bakkalárgráðu lokinni og lauk síðar tveimur gráðum sem veita henni meiri sérþekkingu í því sem hún hafði áhuga á að starfa við. Hún talaði meðal annars um að þjóðfræðin væri „góður grunnur“ en að hún hefði upplifað það að „maður verði einhvern veginn að sérhæfa sig meira“. Með meiri og sérhæfðari þekkingu í farteskinu hóf Auður störf við það sem hún hafði lengi haft áhuga á. Egill hafði einnig gert það upp við sig hvernig starfi hann langaði til að sinna að lokinni bakkalárgráðu og fór því í beinu framhaldi í meistaranám sem hann taldi góðan undirbúning fyrir starf af því tagi. Hann hafði fengið nasabefinn af þess háttar starfi í sumarvinnu og sagði: „Þá var ég eiginlega búinn að móta það að þetta var eitthvað sem mig langaði að gera ... Það var svona það sem maður ákvað eftir þetta sumar.“ Hann talar að auki tungumál sem getur reynst verðmætt á hans starfssviði og segir: „Ef að þú ert með einhverja tungumálakunnáttu líka, þá er hún rosa dýrmæt með í svona störfum.“ Nám hans og kunnáttu hefur styrkt Egil í að skapa sér sinn vettvang en hann starfar við það sem hann hafði tekið ákvörðun um vinna við á sínum tíma.

Hallgerður sagðist ekki hafa verið með áætlanir um að fara aftur að vinna að námi loknu en þá fór svo að haft var upp á henni og hún beðin um að inna af hendi ákveðin verkefni. Hún hafði lokið háskólanámi en það var einmitt forkrafan, þekking á vinnubrögðum sem viðhöfð eru í háskólanámi, akademísk vinnubrögð. Hún sagði: „Ég var ekkert á leiðinni aftur út á vinnumarkaðinn eftir að ég kláraði þjóðfræðina en það var gengið á mig hérna ... vantaði svo háskólamenntaða manneskju.“ Hallgerður lét til leiðast og ílengdist í þeirri vinnu og tók að sér fleiri verkefni sem hún hafði ánægju af.

Eins og hér kemur fram var það ekki ætlun allra viðmælendanna að mennta sig í þjóðfræði með það í huga að nýta þá þekkingu til vinnu en engu að síður varð það niðurstaðan hjá flestum. Allflest rötuðu einnig í störf sem þjóðfræðinámið undirbjó þau vel undir þrátt fyrir að teljast óstarfstengt nám. Þá kusu mörg þeirra að bæta við sig frekara námi til að eiga kost á því að fá starf sem þeim hugnaðist og til að bæta við sig sérþekkingu á þeim sviðum.

### **3.2.2 Frekari menntun og starfsöryggi**

Viðmælendur áttu það öll sameiginlegt að hafa mikinn áhuga á námi sínu og flest sömuleiðis á framhaldsnámi. Aðallega var um að ræða áhuga á frekara námi sem á skylt við þjóðfræðiáhuga þeirra. Engu að síður hafa þátttakendur í rannsókninni öll lokið

tveimur háskólagráðum eða meira eins og fyrr segir. Hallgerður sem var staðráðin í því að fara ekki í meistaranám bætti við sig diplómanámi og hefur ekki útilokað að læra meira. Þrátt fyrir að hafa ekki haft einhver plön um meistaranám eftir útskrift út grunnnámi segir hún: „Ég var alltaf að hugsa hvað gæti ég tekið næst. Hvað gæti ég gert næst.“ Hún nefnir ákveðna meistarafráðu í fagi sem myndi nýtast vel í hennar vinnu en sá svo auglýst diplómanám sem veitir álíka þekkingu og sagði: „Þannig að ég bara ákvað að skella mér í þetta nám og ég kláraði það.“ Aðspurð hvort hún héldi að hún færi aftur í frekara nám sagði hún eftir svolitla umhugsun: „Ég veit það ekki“ og bætir svo við stuttu síðar: „En það er aldrei að vita.“ Þegar Kjartan var spurður sömu spurningar sagði hann að sama hvað yrði fyrir valinu þá yrði tengingin alltaf við fyrra nám úr þjóðfræðinni. Einnig að það nám myndi reynast honum hagnýtt í þeirri vinnu sem hann er nú í og að minnsta kosti menningartengt enda er menning honum mjög hugleikin:

Ég hef allveg oft velt því fyrir mér. Að mig langar allveg að fara í einhvers konar [nám] eða eitthvað nám svona sem nýtist mér beint hér [í núverandi vinnu], en ég held samt að ef maður færi í eitthvað þannig nám að þá væri maður samt alltaf með þennan bakgrunn þannig að ég myndi alltaf, bara þú veist, nákvæmlega eins og þú ert að gera rannsókn tengda þjóðfræðinni. Maður myndi alltaf reyna að leita og tengja það við þjóðfræðina, sko. Allavega eitthvað menningartengt.

Auður fann meðal annars fyrir þörf til að sérhæfa sig meira líkt og fyrr segir og því hafi í hennar huga BA-námið alltaf verið grunnnám til að byggja eitthvað frekar ofan á og upplifun hennar hafi verið sú að í meistaranámi fengi hún aukna sérhæfingu:

Maður svona einhvern veginn stoppar ekkert. En ég veit það ekki en kannski svona þegar ég fer að hugsa út í það seinna að þá hugsaði maður sjálfur að maður er ekkert að stoppa við BA-gráðu í þjóðfræði, maður heldur bara áfram ... Þetta er góður grunnur og mér fannst allveg að ég verði einhvern veginn að sérhæfa mig meira.

Eftir að hafa lokið grunngráðunni lauk hún einnig tveimur öðrum háskólagráðum: „Já, svo heldur maður bara áfram, hvað er næst?“ Hún segist enn ígrunda hvort hún ætti að halda áfram að nema en snúa þá jafnvel alfarið við blaðinu og læra eitthvað sem á óskýlt við þjóðfræðina. Hún segist þó ekki hafa upplifað einhvern utanaðkomandi þrýsting um að læra meira heldur: „Kannski bara frá mér sjálfri?“ enda talar hún um að eiga örðugt með að nema staðar. Svo bætir hún við: „En ég finn það allveg, mann langar að læra meira.“ Það sem hún hefur numið fram að þessu á það sameiginlegt að hafa aukið hæfni hennar



í því starfi sem hún sinnir nú. Grettir segir um mögulegt áframhaldandi nám: „Mig langaði alltaf að fara aftur í þjóðfræðina og halda áfram.“ Þegar hann var spurður frekar út í það sagði hann:

Já, já, ég hef alveg ígrundað það svona af og til. En ég hef aldrei fundið alveg þessa köllun, þessi köllun sem var þegar ég skrifaði og fór í masterinn, hún var svo skýr ... En svo er þessi krafa, þessi doktorskrafa sem ég læt alveg reglulega fara ógeðslega mikið í taugarnar á mér. Að maður eigi svo mikla möguleika ef maður er doktor en ekki master. En, jú, jú, í stuttu máli hef ég stundum íhugað það.

Greina má togstreitu í þessum orðum og virðist Grettir finna bæði fyrir utanaðkomandi þrýstingi og frá sjálfum sér. Honum gremst að það sé gerð krafa um það að hann og jafnvel fleiri handhafar meistaragráðu fari í doktorsnám. Egill hefur einnig velt fyrir sér frekara námi, hafði þó ekki endilega hug á því að hefja háskólanám að nýju en var samt opinn fyrir hugmyndinni að bæta við sig námskeiðum eða endurmenntun og sagðist hugleiða þá hugmynd reglulega:

Ég hef alveg hugsað um það en þá kannski ekki beint í alveg svona fullu háskólanámi. Ég hef mikið þælt í því að taka einhvers konar námskeið og þannig líkt sko. Já, ég hef mikið þælt í því og þá kannski eitthvað svona á þeim sviðum sem ég er ekki hvað sterkastur ... En jú, ég hef alveg skoðað það dálítið en ég hef ekki tekið mörg þannig sko, en ég er alla vega opin fyrir því, svona endurmenntun.

Hann segir að hann myndi alltaf velja nám eða námskeið sem hann hefði áhuga á en hugar einnig að praktíkinni og hvernig sú þekking gæti nýst honum í vinnu. Þá segir Unnur frá því að hún sé skráð í háskólanám núna þar sem hana langi til að auka hæfni sína á ákveðnu sviði í sínu starfi en nefnir líka að hún hafi mikinn áhuga á því námi sem um ræðir. Hún bendir einnig á það að þar sem hún hafi þennan grunn í þjóðfræði eigi hún alltaf þann kost að snúa sér aftur að henni eða hugsanlega einhverju sem henni tengist. Um það segir hún:

Og mér finnst alveg geggjað að hugsa til þess líka að ég geti kannski bara einhvern tímann seinna tekið aðra U-beygju og haldið áfram að læra eitthvað í tengslum við það ... af því að hafa þann grunn er bara dýrmætt í svo margt annað.

Bergþóra hyggst ekki fara í frekara nám sem hugsanlega skýrist af því hve miklu námi hún hefur lokið nú þegar, fjórum háskólagráðum, og á þar af leiðandi mörg námsár að baki í háskóla. Þegar komið var að máli við hana um að fara í doktorsnám þurfti hún ekki að

hugsa sig lengi um og sagði: „Ég er eiginlega meiri svona alþýðlegur fræðimaður.“ Hún bætir svo við hreinskilnislega: „... og svo nennti ég því ekki.“ Hún gerði sér grein fyrir því að doktorsnám væri ekki fyrir hana. Einn viðmælandi nefnir það að hafa áhuga á því að færa sig til í starfi innan sömu stofnunar og viðkomandi vinnur nú þegar hjá. Það starf átti mjög skylt við það sem sá viðmælandi sinnir nú þegar og hefur því einnig mikla tengingu við þjóðfræðina. Viðmælendur voru ekki sérstaklega spurð að því hvort þau hygðust færa sig um set en ekkert þeirra hafði orð á því nema þessi eini. Nokkur þeirra tóku það þó sérstaklega fram að vera ákaflega ánægð í sínu starfi og stefndu því ekki á að gera einhverjar breytingar varðandi það.

### 3.2.3 Vera á starfsvettvangi

Þátttakendur sögðu frá því að þau hefðu ekki aðeins öðlast betri skilning á viðfangsefnum í vinnu að námi loknu, heldur gaf sú þekking þeim einnig víðari sýn í daglegu lífi og aukinn skilning á fólki. Þau sem ekki störfuðu við það sem algengt er að þjóðfræðingar fáist við gátu jafnframt tengt bæði sína sérhæfðu þekkingu og áhuga við störf þeirra:

... að horfa til starfseminnar þar á síðustu árum þar sem að menntunin mín hefur nýst best. En ef ég ætti að taka eitthvað svona eitt sem hefur nýst mér best úr þjóðfræðinni, þá held ég að það sé víðsýni. Kannski er þetta karaktereinkenni, kannski er þetta úr náminu, kannski get ég ekki greint þar á milli en það er ákveðin víðsýni. Að geta unnið með fólki úr mjög ólíkum áttum ... vera nokkuð fljótur að setja mig inn í svona ólík verkefni og ólíkar aðstæður, já, ég hugsa að það sé svona helst það. En, já, það er kannski erfitt að segja það að ég starfi beint sem þjóðfræðingur.

Þetta hafði Kjartan að segja þegar hann var spurður um það hvernig menntun hans nýtist í því starfi sem hann sinnir núna. Hann nefnir ekki eitthvað sem endilega er eingöngu hægt að læra í þessu fagi en þó tala fleiri viðmælendur um víðsýnina. Hann sagðist heldur ekki geta greint það hvort það væri karaktereinkenni eða það sem námið veitti honum.

Sumum var tíðrætt um að „tengja“, að tengja það sem þau höfðu lært og það sem þau brunnu fyrir við núverandi starfssvið. Einnig var gjarnan nefnt að þau vinnubrögð sem lærst höfðu í háskólanáminu kæmu að góðum notum í starfi, hvort sem það teygði anga sína út fyrir svið þjóðfræðinnar eða innan þess. „Þjóðfræðin gaf mér svo mikið, líka í vinnubrögðum“ sagði Bergþóra þegar hún ræddi það hvernig hún tengir námið og það

sem hún vinnur við núna. Þegar Grettir var farinn að vinna að loknu námi áttaði hann sig á því hversu góðum grunni hann byggði:

Þá fann maður sko að maður hafði þessi verkfæri sem maður fékk úr náminu, þessa arkív-vinnu, að geta lesið bæði fornar og nýjar heimildir og lesið í heimildir líka. Túlkað og fundið það skemmtilega úr þeim og miðlað þeim. Mér fannst ég fá það út úr náminu og svo líka þessi mannlegu samskipti, að taka viðtöl við fólk. Hlusta og ná einhverjum upplýsingum út úr þér eða mér eða hverjum sem er, þetta gagnaðist mér rosalega mikið og já ... ég fann það bara mjög fljótlega, sérstaklega þegar ég var að vinna á [vinnustaður]. Þá voru alls konar töl og tæki sem ég hafði lært úr náminu sem gögnuðust mér vel á víðu sviði.

Þegar út á vinnumarkaðinn var komið gat Grettir nýtt sér þau verkfæri sem hann hafði fengið í náminu, þessa sérþekkingu og þar nefnir hann sérstaklega arkív-vinnu. Þar á hann við vinnu í gagnasöfnum á borð við Sarp og fleiri slík stafræn gagnasöfn. Hann skildi einnig að hann öðlaðist færni í að hlusta, túlka og miðla og að geta fengið upplýsingar hjá fólki líkt og í viðtölum.

Viðmælendur töluðu um að þau hefðu fengið góðan grunn í þjóðfræðináminu sem þau búa vissulega enn að. Hann kom ekki aðeins að góðum notum í framhaldsnámi og vinnu heldur var nefnt að hann hefði einnig gefið þeim nýja sýn á svo margt. „Maður einhvern veginn skilur fólk betur, umhverfi sitt og svona ... þetta hjálpar manni í gegnum ýmislegt,“ sagði Auður og það má skilja sem svo að námið gagnist henni einnig í því sem hún upplifir í sínu daglega lífi. Bergþóra nefndi að hún sjái nú margt í öðru ljósi en áður, „fá svona einhvern veginn ný gleraugu á allt“. Auður sagði einnig:

Mér fannst eins og bara með þjóðfræðina, hún opnar huga manns fyrir einhverju sem að maður hefur ekki hugsað út í áður. Það var svona mín reynsla einhvern veginn eftir námið ... þú forst að horfa á umhverfið öðruvísi. Ég fann það bara mjög sterkt eftir því þegar ég var komin, sérstaklega í ákveðna kúrsa. Eins og þetta bara, fólk var ekkert endilega að fá sér tattú bara til að fá sér tattú þegar maður fór að rannsaka það, eða rýna í brandara ... Þetta er eiginlega námskeiðið sem opnaði huga minn og líka þetta með minnin og annað. Að við erum í rauninni alltaf í einhverri endurtekningu. Það var það sem mér fannst svolítið svona skipta máli..

Auður virðist vera sammála Bergþóru með það sjá hlutina á annan hátt nú en hún gerði áður en hún hóf námið. Hún talar um að það hafi vakið hana til umhugsunar um margt og að hún sjái nú umhverfi sitt á annan hátt. Þá nefnir hún að ákveðnir áfangar hafi fengið

hana til að velta ýmsu fyrir sér á annan hátt en hún gerði áður og það finnst henni mikilvægt.

Viðmælendur voru einnig spurðir að því hvaða þýðingu það hefði fyrir þau að vera þjóðfræðingar:

Það hefur náttúrulega bara hjálpað mér rosalega mikið. Hjálpað mér rosalega mikið að fá svona dýpri þekkingu á fólki og af hverju við gerum það sem við gerum og segjum það sem við segjum og bara hvernig fólk hagar sér og það hefur líka reynst mjög vel í starfi sem yfirmaður. Að svona aðeins að vita hvernig fólk tikkar og það hefur svona veitt manni miklu meiri skilning ... á mannlegum samskiptum og mannlegri hegðun. Þannig að það hefur þessa þýðingu fyrir mig í gegnum allt sem ég lærði að maður hefur bara svo góða þekkingu á náttúrulega bæði þjóðháttum og þjóðsögum og líka hvernig þetta endurspeglast í fólki ... það sem þjóðfræðin hefur gert fyrir mig er að veita manni miklu betri skilning, bara á samfélaginu og fólki.

Þannig svaraði Egill þeirri spurningu og segist hafa öðlast dýpri þekkingu og skilning á mannlegri hegðun og það hefur komið sér vel fyrir hann sem yfirmaður. Svo talar hann um þá þekkingu sem hann hefur nú á viðfangsefnum þjóðfræðinnar á borð við þjóðhætti og þjóðsögur og hvernig þetta endurspeglast í fólki og hegðun þess. Hann segist hafa betri skilning á samfélaginu og fólki. Unnur segir það vera hluti af sjálfsmynd hennar að vera þjóðfræðingur: „Það er alveg svolítill partur af identity'inu mínu eða svona sjálfsmyndinni minni.“ Þá segir hún einnig:

Mér fannst þetta nefnilega bara finn grunnur ... Mér fannst ég hafa grætt helling á þjóðfræðinni. Bæði einhvern veginn í að, bara í að bera virðingu fyrir alls konar fólki og alls konar mismunandi menningu og menningarheimum og upplifunum og að þær eigi allar jafnmikinn rétt á sér ... Ég er mjög þakklát fyrir þjóðfræðina ... ég er það.

Það að geta borið virðingu fyrir mismunandi fólki, menningu, menningarheimum og reynslu er gagnlegt fyrir alla en kemur sér sérstaklega vel í hennar starfi. Hún telur sig því búa að góðum grunni og fyrir það er hún þakklát. Auður segir jafnframt: „Ég mundi bara segja að það hefur mikla þýðingu fyrir mig. Maður skilur fólk betur, umhverfi sitt og svona. Já, ég hefði allavega ekki viljað missa af þessu, þessum verkefnum og fleira sem maður fór í gegnum í náminu“. Hún er líkt og aðrir viðmælendur ánægð með námið og nefnir einnig þennan aukna skilning á fólki og því sem er í kringum okkur.

Af orðum viðmælenda að dæma hefur námið ekki aðeins nýst þeim vel í starfi heldur einnig í daglegu lífi. Þessi grunnur sem þau búa öll að hefur sett mark sitt á þau sem persónur og fylgir þeim í því sem þau taka sér fyrir hendur.

### 3.2.4 Aðlögunarhæfni viðmælenda

Aðlögunarhæfni var eitt af ráðandi þemum rannsóknarinnar enda var sérstaklega spurt út í hana og hún hluti af markmiðum rannsóknarinnar. Án þess að fara of mikið inn á fræðin hér þá verða svör viðmælenda og sýn dregin saman, byggt á sex víddum sem almennt er stuðst við í umræðu um starfsaðlögunarhæfni. Til að geta fjallað um aðlögunarhæfni á náms- og starfsferli með skipulögðum hætti verður þessum undirkafla því skipt upp eftir þeim þáttum út frá svörum viðmælenda.

Fyrsti þáttur aðlögunarhæfninnar er umhugsun (e. concern). Þar er átt við bæði umhugsun um nám og störf og voru viðmælendur spurð um það hvernig þau völdu námið og síðar störf. Helstu niðurstöður eru þær að þegar kemur að námsvali virðast verðandi þjóðfræðingar við fyrstu sýn ekki búa yfir mikilli aðlögunarhæfni en svo snýst dæmið aftur á móti við þegar kemur að starfi. Val viðmælenda einkenndist mjög af ákvörðunum á síðustu stundu eða jafnvel tilviljun. Eftir sem áður var þessi undirliggjandi áhugi fyrir fræðunum ávallt til staðar og hafði sitt að segja.

Þannig segja þau frá vali sínu og Hallgerður kemst svo að orði: „Ég skráði mig í þjóðfræði því mér fannst þetta áhugavert“ en hana langaði allaf í háskólanám og sagðist hafa kannað á vef Háskóla Íslands hvað kennt væri í fjarnámi líkt og þegar hefur komið fram. Kjartan hafði velt fyrir sér nokkrum valkostum varðandi háskólanám þar sem þjóðfræði kom ekki við sögu en sagði: „Það var eiginlega námsráðgjafi í fjölbrautaskólanum sem benti mér á að ég gæti mögulega skoðað þjóðfræðina. Fór svo á kynningu á opnum degi í háskólanum og ég svona ákvað þetta eiginlega þá endanlega, að fara í þjóðfræðina.“ Grettir var einnig óákveðinn varðandi námsval og sagði:

Ég fór aldrei til námsráðgjafa, bara aldrei. Nema einu sinni og það var bara, þú veist, síðustu viku menntaskólans. Bara síðustu viku áður en ég útskrifaðist, sko. Þá bara ákvað ég, OK, nú fer ég og tala við námsráðgjafann, ég veit ekkert hvað ég ætla að gera næsta haust.

Þegar hann hafði ráðfært sig við námsráðgjafann tók hann ákvörðun og sagði: „Ég ætla bara að drífa mig í þetta og hef ekki séð eftir því.“ Hann bætti þó við þegar rannsakandi

nefndi við hann að aðdragandinn hefði í rauninni ekki verið langur: „Engan veginn. En kannski allt lífið, lífið allt engu að síður.“ Grettir hefur áttað sig á því að líklega hafði lífið undirbúið hann undir þessa ákvörðun en hann átti bara eftir að kanna námsframboð betur til að finna sitt fag. Þá var Hallgerður löngu búin að ákveða að fara í háskólanám og skoðar svo hvað aðstæður hennar bjóða upp á en þar kom fjarnám einungis til greina, það er vissulega ákveðin umhugsun þó stutt sé. Að því sögðu er sennilega hæpið að ætla að halda því fram að þessir þjóðfræðingar búi ekki yfir mikilli aðlögunarhæfni varðandi umhugsun um námsval. Einkum í ljósi þess að öll voru þau sammála um að þegar þau hófu grunnnám í háskóla virtust ekki margir vera meðvitaðir um það hvað þjóðfræði væri og hversu vítt starfssvið þjóðfræðinga væri í raun og veru. Því mætti líta á það sem svo að hugsanlega hefðu viðmælendur sjálfir heldur ekki þekkt vel til þjóðfræðinnar þegar þau voru í þann veginn að hefja háskólanám. Þegar Auður hafði lokið við að reyna að útskýra fyrir fjölskyldumeðlimum hvað hún væri að nema sagði einn þeirra við hana: „Hvað ætlarðu að gera við alla þessa fortíð?“ Þótt þau orð séu vissulega kómísk eru þau engu að síður nokkuð gott dæmi um það skilningsleysi sem mörg viðmælenda töluðu um að þau hefðu staðið frammi fyrir á sínum tíma. Bergþóra sagði um viðbrögð fólks þegar hún hóf þjóðfræðinámið: „Þá hélt það að ég væri bara að skoða torfbæi.“ Auður sagði einnig þegar hún ræddi um þekkingarleysi fólks á þjóðfræði:

Ég meina maður var náttúrulega bara að mæta algjörlega tómum kofum. Það vissi enginn hvað maður var að tala um og maður þurfti að fara að útskýra ... og maður var alltaf bara tilbúinn með einhverja ræðu. Maður fann alveg að maður var alveg þínu þreyttur.

Af þessu að dæma virðast fáir hafa vitað út á hvað þjóðfræðinámið gekk og talið það eingöngu tengjast einhverju gömlu og þá jafnvel einungis þjóðháttufræði, samanber vísunina í torfbæi. Auður talar um að hafa verið með tilbúna ræðu til að geta skýrt út fyrir fólki hvað hún var að læra. Grettir tekur undir það og hefur svipaða sögu að segja:

Þetta þekktist voða lítið sko. Það var alveg strax, bíddu hvað ætlar þú eiginlega að gera, og fólki fannst þetta svona þínu klikkað ... ég þurfti alltaf að útskýra, hvað er þjóðfræði. Ég byrjaði á góðum inngangi, ég var búinn að semja í hausnum svona inngang að þjóðfræði sem að ég þuldi upp þegar fólk spurði mig í veislum og fermingum og einhverju svona.

Viðmælendur voru einnig á því að þetta hefði breyst enda væru þjóðfræðingar nú meira áberandi, til dæmis í útvarpi og sjónvarpi, og Bergþóra sagði: „Núna eru þjóðfræðingar svo mikið þú veist, svo oft kallað í þá þannig að mér finnst eins og fleiri átti sig.“

Stjórn (e. concern) á náms- og starfsferli er mikilvæg til þess að geta gert þær ráðstafanir sem nauðsynlegar eru varðandi þá framtíð sem viðkomandi sér fyrir sér í námi og störfum. Í ljós kom að umhugsun viðmælenda um grunnnám í háskóla varaði ekki í ýkja langan tíma. Mætti því áætla, þar sem stjórnin er nátengd því ferli, að hún hafi ekki verið fyrirferðarmikil heldur. Þessir einstaklingar voru engu að síður öll ákveðin í því að fara í háskólanám, hvort sem þau hófu það strax að stúdentsprófi loknu eða síðar á lífsleiðinni. Þau tóku stjórnina í sínar hendur með því að kynna sér framboð í háskólanum og láta verða að því að sækja um og hefja síðan nám. Það var þó einkennandi að viðmælendur ígrunduðu val á framhaldsnámi mun betur þrátt fyrir að sum þeirra hafi verið svolítið tvístígandi. Bergþóra segir frá því að hún hafi notast við „útilokunaraðferðina“ þegar hún hóf fyrst háskólanám. Henni leiddist það svo mikið að þetta varð útkoman: „Þá stóð ég upp í miðjum tíma og hætti ... þá var ég alveg að drepast úr leiðindum og hugsa svona nei, OK, ég bara get þetta ekki.“ Þarna tók hún heldur betur stjórnina í sínar hendur og vandaði valið betur áður en hún hóf nám í háskóla að nýju. Nokkrum árum eftir að hafa lokið því námi kannaði hún námsframboð á nýjan leik og skráði sig þá í þjóðfræði. Að þeirri gráðu lokinni ásamt framhaldsgráðu stýrði hún áfram sínum ferli, það er að segja starfsferli og hóf störf við það sem hana hafði lengi dreymt um. Þegar hún hefur mætt mótlæti á þeirri vegferð hefur hún ávallt tekið stjórnina á ný og fundið leiðir til að mæta þeim móttbyr. Til dæmis með því að taka sér fyrir hendur önnur verkefni á meðan einhver hinna voru í biðstöðu. Kjartan ræddi bæði við náms- og starfsráðgjafann í sínum framhaldsskóla og fór á kynningu á námsframboði á opnum degi í Háskóla Íslands til að geta upprætt þá óvissu sem hann fann enn fyrir og tók þar með stjórnina í sínar hendur samviskusamlega og kynnti sér námið betur. Þá var hann tilbúinn til að taka ákvörðun og sótti síðar um í þjóðfræðideildinni og hóf nám um haustið það ár.

Forvitni (e. curiosity) virðist fylgja þessari stétt ef marka má það sem fram hefur komið í rannsóknargögnum. Mætti því áætla að þessi þáttur hafi ekki vafist fyrir viðmælendum þegar þau hófu nám og síðar störf. Unnur fluttist til höfuðborgarsvæðisins til að hefja nám að stúdentsprófi loknu. Hafði hún stefnt á nám í annarri menntastofnum

en Háskóla Íslands en það á ekki margt skylt við þjóðfræði. Hún kannaði engu að síður námsframboð í Háskóla Íslands og fann þar eitthvað sem vakti áhuga hennar: „Þannig að ég fór eitthvað að skoða hvað var í boði og skráði mig í þjóðfræði af því að mér fannst það fjölbreytt nám.“ Með því að svara forvitni sinni um hvað fleira væri í boði gat hún víkkað sjóndeildarhringinn. Það er svo „námsráðgjafi í skólanum sem bendir mér á að ég geti mögulega skoðað þjóðfræðina,“ segir Kjartan um það þegar hann hafði rætt við náms- og starfsráðgjafann í framhaldsskólanum sínum þegar hann hafði sagt frá því hverju hann hafði helst áhuga á. Kjartan fór einnig á kynningu á opnum degi hjá Háskóla Íslands til kanna hvað skólinn hefði upp á að bjóða og hafði það úrslitaáhrif fyrir hann: „Ég ákvað þetta eiginlega þá endanlega“.

Auður tekur svo til orða: „Maður hefði kannski frekar viljað, kannski ná að praktisera aðeins meira“ í þjóðfræðináminu. Hún talar um þá hagnýtingu sem gæti falist í því að fá að takast á við verkleg verkefni í náminu og segir einnig:

Mér fannst kannski eins og bæði með þjóðfræðina og [annað nám], þetta er svona nám sem þarf meira að praktisera heldur en að vera bara í bókinni því þetta er svo þverfaglegt. Það þyrfti að vera meira svona *hands on ...* eins og bara til dæmis með hagnýtu þjóðfræðina, það er svo lærdómsríkt að gera útvarpsþættina. Það var mjög gaman og ég myndi segja að það opni hug fólks svolítið fyrir því hvert það vill stefna. Hvort það sé að fara í dagskrárgerð eða eitthvað slíkt, leyfa því aðeins að kafa meira.

Auður bendir á hversu gagnlegt það væri nemendum að fá að takast á við verkefni sem þjóðfræðingar fást meðal annars við. Það myndi einnig hjálpa þeim að átta sig á því hvert þeir vilja stefna að námi loknu.

Sjálfsstraust (e. confidence) er fjórði þátturinn í kenningunni og snýst fyrst og fremst um það að einstaklingurinn hafi þá trú á sjálfum sér sem þarf til að takast á við hindranir og taka mikilvægar ákvarðanir á náms- og starfsferli. Þegar Hallgerður ræddi um ástæðu þess að hún hóf háskólanám sagði hún: „Mig langaði í háskólanám, langaði ... að ögra sjálfri mér og eiginlega, ná mér í sjálfsstraust.“ Þegar Grettir var spurður af vinum og ættingjum hvað hann ætlaði svo að gera við námið þegar því væri lokið sagði hann: „Ég geri eitthvað með þetta. Ég finn mér eitthvað.“ Til þess þarf staðfestu og sjálfsstraust en hann fann sér vissulega eitthvað. Hann talaði einnig um það að væntingar hans til starfsins hefðu breyst eftir að hann hóf störf sem þjóðfræðingur. Hann skapaði sér snemma þann vettvang sem hann vildi stefna á en breytti svo um stefnu og segist vera mjög sáttur við



hlutskipti sitt í dag. Hann langaði í raun að taka nokkur skref til baka sem krefst hugrekki og sjálfstrausts og fara aftur í það sem hann kallar kjarnann, kjarna þjóðfræðinnar en það var það sem hann hafði mestan áhuga á: „Mér finnst alveg magnað að geta unnið sem þjóðfræðingur, starfað sem slíkur bara alveg í fullri vinnu, mér finnst það svo magnað, sko. Það er ótrúlega þakkarvert og mikil forréttindi.“ Hann bætir einnig við: „En mér finnst einmitt, mér finnst ég hafa náð svolítið, bara helvíti langt, svona miðað við margt, sko.“ Bergþóra sagðist ekki hafa haft sjálfstraust til að fara að vinna strax að útskrift lokinni: „Þegar maður hefur verið svona lengi fjarri vinnumarkaði, þá er bara meira en að segja það að ætla að fara að bóka sig og mæta einhvers staðar alla daga.“ Hún segir einnig frá því að hún hafi fengið „pepp“, eins og hún orðaði það, frá nemendum og kennurum í þjóðfræðinni. Það varð meðal annars til þess að hún lét gamlan draum rætast sem hún gerði svo að atvinnu sinni. Þetta sagði hún upphaflega um drauminn: „Þetta er svo gamall draumur en hann var svo langt frá mér.“ Hún byrjaði rólega og færði svo út kvíarnar eftir því sem sjálfstraustið óx og nú er draumurinn orðinn að atvinnu og hefur hún sjálf skapað sér þann vettvang.

Samvinna (e. co-operation) kemur sér vel í námi og er óhjákvæmileg á vinnustað þar sem fleiri en einn vinna. Þegar Kjartan var spurður út í hindranir á starfsferli nefndi hann starfsmannamál og eins og hann bendir réttilega á er slíkt ekki hluti af námskrá þjóðfræðinnar. Hann telur sig líka lánsaman að vinna á vinnustað þar sem fólk hefur mjög fjölbreyttan bakgrunn og leita þau hvert til annars með ýmislegt:

Maður hefur náttúrulega alveg lent í að taka á svona, tókum sem dæmi bara starfsmannamál. Það er alveg flókið. Það er ekki eitthvað sem maður lærði í þjóðfræðinni og maður hefði kannski viljað hafa einhverja svona betri reynslu eða þekkingu á því. En þá kemur sér vel hvað maður bara vinnur á fjölmönnum vinnustað og það er fagfólk hérna úr ólíkum áttum. Það er gott að getað leitað til ólíkra aðila sem hafa kannski meiri reynslu og geta miðlað henni. Við deilum upplýsingum og leitum til hvors annars.

Þá talar Grettir einnig um þá samvinnu sem skapast hefur á hans vinnustað:

Hérna einmitt er maður í mjög góðu samtali um allt sem vel gengur og illa. Og ef það gengur illa þá er það bara eitthvað sem maður leysir og við vinnum saman, það er voða gott sko. Eins og vinnustaðir eiga náttúrulega að vera.

Af þessu að dæma ríkir góð vinnustaðamenning á vinnustað Grettis þar sem málin eru rædd. Ef illa gengur er það leyst í sameiningu og starfsfólk vinnur saman að lausnum. Einnig talar Egill um hversu mikilsverð atriði það eru að starfsandi og andrúmsloft innan vinnustaðarins sé gott: „Mér finnst mikilvægt að starfsandinn sé góður, sko, að halda móralnum í lagi.“ Hallgerður sagði: „Við reynum náttúrliga bara að redda hlutunum ef eitthvað kemur upp á“ og vísar þar í mikilvægi farsæls samstarfs. Í sambandi við góða samvinnu innan hennar vinnustaðar nefnir hún einnig að þau geti leitað hvert til annars þegar þörf er á og nefnir þar samstarfsmann sem er henni innan handar varðandi þær tækniáskoranir sem hún stendur stundum frammi fyrir. Einnig hefur starfsfólk getað leitað til ákveðinnar samstarfsmanneskju ef það vantar aðstoð við framsetningu á rituðu erlendu máli: „Við leitum svolítið til hennar ef þarf að gera eitthvað í sambandi við tungumál.“ Þannig geta þau leitað í fjölbreytta hæfileika og sérþekkingu hvert annars þegar við á. Unnur, sem ekki vinnur starf tengt þjóðfræðinni, vinnur jafnframt á fremur stórum vinnustað, ólíkt hinum viðmælendunum. Hún segir frá því hversu dýrmætt henni þyki að hafa samstarfsmann innan hennar vinnustaðar sem innir ekki svo ólíkt starf af hendi. Unnur er nefnilega sú eina sem hefur þessa fagmenntun þar og sinnir starfi tengdu henni. Hún segir:

Það er líka mjög dýrmætt ... Þó það væri alveg gaman að hafa annan [hennar starfsheiti]. Þú veist, bara upp á þessi faglegu tengsl líka og svona. En það er líka ótrúlega dýrmætt að fá aðeins annað sjónarhorn. Þannig að, já, mér finnst ég bara ótrúlega heppin með það.

Þá nefnir hún einnig að stundum geti samskipti við ákveðna stétt innan vinnustaðarins tekið á en engu að síður geti þau sömuleiðis verið ákaflega ánægjuleg og farsæl: „Sum samskipti við [ákveðna starfsstétt] eru bara mjög skemmtileg og bara gagnleg og árangursrík, á meðan önnur eru mjög flókin og erfið.“

Af frásögnum þessara viðmælenda að dæma er yfirleitt gott samkomulag á vinnustöðum þeirra og samstarfið ánægjulegt og átakalaust þar sem fólk getur leitað hvert til annars varðandi þær áskoranir sem upp kunna að koma. Fram kemur að starfsfólk virki og sameini hæfni hvert annars til að vinna úr úrlausnarefnum ásamt því að eiga samtal um það sem miður fer svo og velgengni.

Samfélagsvitund (e. citizenship/social contribution) er sjötti og síðasti þátturinn en þar er bæði vísað til vilja og þarfar til þess að leggja sitt að mörkum til samfélagsins og

að vera virkur samfélagsþegn. Grettir nefnir það einmitt að hann langi til að vinna úr þeim gögnum sem hann talar um sem kjarna þjóðfræðinnar og geta svo deilt þeirri vinnu með almenningi.

Mér finnst bara miklu mikilvægara að vera bara í svona grunninum, í gögnum sem að eru í rauninni kjarni þessa alls og undirstöðu þjóðfræðinnar. Og ég vil bara vera að kafa þar og svo vil ég einmitt draga það fram í dagsljósið og kynna fyrir fólki.

Auður tekur í sama streng og leggur sig fram um að deila því sem hún gerir í vinnunni með sem flestum: „Það er svona það sem maður er að gera, maður er að reyna að færa [verkefni hennar í vinnu] til allra.“ Unnur minnst á réttlætiskennd sína sem kemur sér einkar vel í starfinu þar sem hún gætir hagsmuna þeirra sem þess þarfnast. Þannig leggur hún meðal annars sitt af mörkum til samfélagsins og segir: „Ég er líka með svo brjálæðislega mikla réttlætiskennd.“ Egill nefnir að sökum Covid-19, sem varpað hefur skugga á svo margt í þjóðfélaginu á undanförunum tveimur árum, hafi hann orðið að fórnara einhverju til að starfsemi vinnustaðar hans geti haldið áfram. Hann segir: „Og auðvitað hefur maður líka þurft að færa fórnir fyrir [vinnustaðinn] á þessu tímabili sjálfur.“ Með því leggur hann sitt á vogarskálarnar innan samfélagsins. Hér að framan kom fram að Kjartani þyki það mikilvægt að sjálfsprottnir viðburðir innan bæjarfélagsins fái að halda sér. Þar er hann vissulega að leggja sitt af mörkum til þess samfélags sem hann tilheyrir og er jafnframt hagur þess. Hallgerður var beðin um að taka að sér önnur verkefni þegar upp kom sú staða að það þyrfti afleysingu án tafar: „Þá var ég beðin um að ... taka að mér það sem [viðkomandi starfsmaður] hafði verið að gera.“ Hún varð við þeirri bön og hóf nám að nýju til að auka færni sína á því sviði.

Þess má geta varðandi aðlögunarhæfni að flest viðmælenda voru með marga bolta á lofti í starfi sínu og þurftu gjarnan að ganga í mörg ólík verk. Þegar viðmælendur voru spurð um hindranir í starfi voru svörin almennt ekki löng en hindranirnar sneru einna helst að tímaskorti. Einnig kom fram aðstöðuleysi, skilningsleysi á mikilvægi starfa þeirra og því sem snýr að rekstri og starfsmannahaldi en slíkt er vissulega ekki að finna í námskrá þjóðfræðinnar.

### **3.3 Starfsánægja og væntingar til framtíðar**

Misjafnt var hversu langt fram á veginn viðmælendur horfðu en öll höfðu þau einhverja framtíðarsýn varðandi nám eða störf. Flest veltu fyrir sér frekara námi og aðeins einn

viðmælandi talaði um að skipta um stöðu, en innan sömu starfsstöðvar. Þátttakendur undu yfirleitt sátt við sitt og var auðheyrt á þeim flestum að þau hefðu í hyggju að halda áfram á þeirri braut sem þau eru á nú þegar. Þar má einna helst nefna áhuga þeirra á viðfangsefnum og þá ánægju sem þau upplifðu í gegnum störf sín. Yfirleitt langaði þau til að nema meira í tengslum við áhuga- og starfssvið sitt til að auka þekkingu sína og styrkja stöðu sína í starfi. Það felst mikill auður í námi og er gjarnan talað um þann auð sem menningarlegt auðmagn og talaði einn viðmælandi sérstaklega um það hvað námið hafi gefið henni mikið og þá sérstaklega sjálfstraust, „að ná mér í sjálfstraust“. Þannig er nám að styrkja viðmælendur með fjölbreyttum hætti.

### 3.3.1 Samspil áhuga og starfsánægju

Af orðum viðmælenda að dæma hafa þau öll gífurlegan áhuga á því sem þau fást við í sinni vinnu og að það leiði yfirleitt til starfsánægju. Slíkt er líka raunin meðal flestra viðmælenda og Grettir segir til dæmis: „Ef ég get unnið við þetta, að tala við fólk og lesa skjöl og komast að einhverjum demöntum í hrauninu, þá er ég voða glaður.“ Það er auðheyrt að hann er bæði ánægður í starfi sínu og hefur í hyggju að halda áfram á sömu braut. Hann fær ánægju út úr því að eiga þessi samskipti við fólk og finna markverðar upplýsingar í gögnum sínum.

Þetta finnst Auði sérstaklega áhugavert í sínu starfi:

Held það sé að sjá viðbrögð fólks eða þegar fólk er að tengja. Og líka bara þegar maður nær kannski að hreyfa við fólki eins og þegar maður nær að sýna fólki fram á það að þú þarft ekki að vera að sýna eitthvað gamalt ... Við erum líka að sýna að tíminn líður hratt og hversu mikið það er í umhverfi okkar sem breytist á þessum hraða tíma. Ég held að það sé einna athyglisverðast í mínu starfi að geta opnað augu fólks fyrir því að ... fá fólk til þess að átta sig á því og stoppa og staldra við. Ekkert í rauninni í öðrum tilgangi heldur bara þetta, að draga úr hraða. Ég held að það sé soldið gaman við það að vinna á [vinnustaður] að það er kannski svona markmiðið sem er ekkert endilega verið að ræða um. Við eigum að reyna að draga úr hraða og vera bara þáttur í þessari núvitundartengingu.

„Þetta gefur mér alveg rosalega mikið,“ segir Hallgerður um starf sitt. „Það er mjög gott að vera hérna,“ segir Grettir um sinn vinnustað. Kjartan: „Mér líður vel hérna, ég er ekkert að fara neitt.“ Þau virðast því heilt yfir vera sátt í sínum störfum og ánægja endurspeglast í orðum þeirra á þeim starfsvettvangi sem þau eru á.

### 3.3.2 Nám og störf til framtíðar

Áberandi var hversu námfús viðmælendur voru, þau vildu læra meira og meira. Áhugi þeirra beindist helst að frekara námi sem myndi styrkja þau í þeirra vinnu sem þau stunda nú. Metnaður þátttakenda var einnig áberandi þó að þau hefðu ekki endilega í hyggju að klífa einhverja metorðastiga enda öll nokkuð sáttt við sitt líkt og kemur fram í orðum Grettis:

Sá sem var fyrir [vísar til sjálfs síns] það var svona svolítið metnaðarfullur ... ætlaði kannski bara að verða doktor í þjóðfræði og bara fara upp í fílabeinsturn og vera þar. Og þess vegna var ég [ákveðið starf] og ég ætlaði að vinna mig þarna upp sko. En síðan smátt og smátt þá bara, þú veist, klára ég það ferli og það breytir mér í þann mann sem ég er í dag. Og það er þjóðfræðingur sem bara gefur rosa lítið fyrir svona, fyrir þrjá og gefur rosa lítið fyrir, já það sem ég lít á sem fílabeinsturns klifur.

Orð Grettis endurspeglar það að á árum áður tali hann það vera það vera eftirsóknarvert að klífa metorð og stöður. Breytingar verða á lífi hans og hann fer að líta sér nær og skoða gildin sín. Í kjölfarið starfar hann meira í gögnum sem hann telur vera kjarna og undirstöðu þjóðfræðinnar. Þau vildu sum hver styrkja sig í starfi og nema í þeim tilgangi en ekki endilega í þeim tilgangi að gera breytingar á starfsferlinum því þau eru ánægð á sínum stað.

Hér hefur verið gerð grein fyrir þeim ráðandi þemum sem koma fram í öðrum viðmælenda og saman myndar þetta lykilniðurstöður rannsóknarinnar. Orð viðmælenda endurspeglar ráðandi áhuga á þjóðfræði og öllu „hinu gamla“ ásamt fjölbreyttri menningu. Viðmælendur fundu sterka samsvörun við áhuga sinn á starfsvettvangi og upplifa ánægju í starfi.

## 4 Samantekt og umræður

Í þessum kafla verður farið yfir helstu niðurstöður þar sem leitast verður við að svara rannsóknarspurningum. Því næst verða niðurstöður rannsóknarinnar ræddar í ljósi fræðanna, þar á eftir verður fjallað um lærdóma og lýkur þeim kafla og þar með verki þessu með lokaorðum.

### 4.1 Svör við rannsóknarspurningum

Rannsóknarspurningar þessa meistaraverkefnis voru tvær talsins og verðum þeim báðum svarað hér. Fyrri rannsóknarspurningin var: Hver er upplifun og reynsla útskrifaðra þjóðfræðinga af því að skapa sér sess á starfsvettvangi með óstarfstengt háskólanám í farteskinu? Þátttakendur komu gjarnan inn á það að þjóðfræðinamið væri ekki hagnýtt og því þyrftu þau að hafa hugmyndir um hvað þau langar að starfa við þegar út á vinnumarkaðinn væri haldið. Sum þeirra viku að því að það mætti taka fyrir og kenna hagnýtari þætti í náminu til að útskrifaðir nemendur ættu auðveldara með ákvörðunartöku varðandi þá stefnu sem þeim myndi helst hugnast á vinnumarkaði. Það kom fram að viðmælendur geta haft áhrif á starfssvið sitt þar sem störfín eru ekki endilega steypt í tiltekin mót og er það ákveðinn kostur. Það er undir þeim sjálfum komið að koma sjálfum sér og verkefnum sínum á framfæri og það getur krafist útsjónarsemi af þeirra hálfu. Flest töluðu um það að kennarar deildarinnar kæmu gjarnan inn á þá staðreynd að fólk þurfi að skapa sér sjálft sinn vettvang og að þjóðfræðinga sé víða að finna. Varð það til þess að nemendur ígrunduðu frekar hvernig sjá mætti fyrir sér starfsferilinn að námi loknu. Að útskrifast með gráðu úr óstarfstengdu háskólanámi getur reynt á hæfni og fyrirhyggju viðkomandi við að finna sinn sess. Það getur líka reynst bæði skapandi og spennandi þar sem margir möguleikar eru fyrir hendi og starfsvettvangurinn nokkuð opin.

Seinni rannsóknarspurningin var: Hvernig birtist áhugi, starfsánægja og aðlögunarhæfni viðmælenda sem lokið hafa námi í þjóðfræði? Aðlögunarhæfni viðmælenda birtist með þeim hætti að þau voru yfirleitt ánægð í sinni vinnu og upplifðu að þau ynnu að því að varðveita og miðla mikilvægri arfleifð þjóðarinnar. Þau hafa unnið sér vel í haginn og búa að góðri menntun en hafa þó mörg hver áhuga á að styrkja sig í starfi með auknu

námi. Það vísar til góðs sjálfstrausts að átta sig á því hvar maður kann við sig í starfi. Viðmælendur áttu það sameiginlegt að hafa mikinn áhuga á flestu sem tengist þjóðfræðinni og töluðu einnig um það að hafa vítt áhugasvið. Yfirleitt virtust þátttakendur vera ánægð í starfi en þó kom fram óánægja með laun, helst til mikið annríki og aðstöðuleysi. Hins vegar var ljóst að þau brunnu fyrir starfi sínu, voru vandvirk og langaði alltaf að gera betur og meira. Þátttakendur nefndu gjarnan að þau vildu vekja áhuga annarra á þjóðfræði og því sem henni tengist. Að deila með fólki því sem þjóðfræðingar fást við, vekja það til umhugsunar um það sem gjarnan er fyrir augum okkar en við veitum kannski ekki athygli. Að geta gefið fólki nýja sýn á umhverfið, veruleikann og menningu okkar. Það er það sem vakir almennt fyrir þeim í starfi sínu og þau vinna stöðugt að.

## 4.2 Umræða

Í þessari rannsókn hefur áhugi, starfsánægja og aðlögunarhæfni á starfsferli einstaklinga sem lokið hafa námi í þjóðfræði, hvort heldur það er grunnnám, framhaldsnám eða hvort tveggja, verið í brennidepli. Lagt var upp með að fá að kynnast reynslu þessa hóps þegar kemur að því að nýta aðlögunarhæfni við að móta sinn eigin starfsvettvang og að finna sinn sess á þeim vettvangi.

Í fræðilegri umfjöllun um aðlögunarhæfni kemur fram að Savickas (2021) lagði fram fjóra þætti þeirrar hæfni sem eru umhugsun, stjórn, forvitni og sjálfstraust. Einnig hafa verið lagðir fram tveir þættir til viðbótar sem eru samvinna og samfélagsvitund og var gerð grein fyrir þeim öllum í fræðilegum hluta þessa verks þar sem gögnin gáfu til kynna að allir sex þættirnir ættu heima í þessari rannsókn. Þess ber þó að geta að sjötti þátturinn, samfélagsvitund, er aðeins til staðar í íslenskum mælikvarða á aðlögunarhæfni á náms- og starfsferli.

Fyrsti þáttur aðlögunarhæfninnar er *umhugsun* og er átt við bæði umhugsun um nám og störf. Voru viðmælendur spurð um það hvernig þau völdu fyrst nám og síðar starf. Í umhugsunarferlinu felst skipulagning á næstu skrefum inn í framtíðina og viðkomandi tekur meðvitaða og upplýsta ákvörðun um þau skref og er umhugað um framtíð sína (Savickas, 2005, 2021). Fæst viðmælenda höfðu ígrundað það að nema þjóðfræði ýkja lengi en öll höfðu þau alltaf stefnt á nám á háskólastigi. Það var fyrst og fremst áhuginn sem var drifkrafturinn þegar kom að námsvali þeirra allra þegar viðmælendur skráðu sig í grunnnám. Þegar síðar kom að því að velja framhaldsnám var umhugsunin aðeins meiri

og var hagnýtingin tekin með í heildarmyndina. Engu að síður átti áhuginn sinn sess í ákvörðunartökunni og aðeins einn viðmælandi lét atvinnuöryggi ráða för. Þá var það eftirtektarvert að flest þátttakenda höfðu á orði að fólk vissi almennt ekki hvað þau væru að læra þegar það bar á góma, það er að segja að fólk vissi ekki hvers konar fræðigreini þjóðfræði er. Mörg þeirra nefndu að þetta hefði breyst frá því þau hófu nám enda ber mun meira á þjóðfræðingum og verkefnum þeirra í fjölmiðlum en áður. Þau sem ekki höfðu rætt við náms- og starfsráðgjafa áður en þau skráðu sig í grunnnám í Háskóla Íslands, þekktu sjálf lítið sem ekkert til þjóðfræðinnar. Því er ekki nema von að aðdragandinn hafi verið stuttur og lítið hafi farið fyrir umhugsun þegar sótt var um námið. Umhugsun leggur upp með ígrundaða ákvarðanatöku og ekki er hægt að segja að það endurspeglar sterkt í ferli viðmælenda. Undantekningarnar eru þó tveir þátttakendur en annar þeirra kynnti sér vel námsframboð og hitti bæði náms- og starfsráðgjafa í sínum framhaldsskóla og fór einnig á kynningu á námsframboði í Háskóla Íslands. Telst það vel ígrunduð ákvörðunartaka sem byggir á þekkingarleit. Sama má segja um annan sem kynnti sér námsframboð en þó ekki alveg jafn ítarlega, en hann hitti einnig náms- og starfsráðgjafa í sínum skóla og upplifði samsvörun á áhuga og námi eftir þá ráðgjöf.

*Stjórn* á náms- og starfsferli hefur mikið vægi til að hægt sé að gera þær ráðstafanir sem mikilvægar eru í tengslum við þá framtíð sem einstaklingurinn sér fyrir sér varðandi það nám og þau störf sem hann hefur hug á. Þá þarf vilji til slíkrar áætlunargerðar að vera fyrir hendi en ábyrgðin liggur hjá einstaklingnum sjálfum (Savickas, 1997, 2005, 2021). Ekki síst létu viðmælendur áhugann ráða för líkt og fyrr segir en stjórnunni námsferli sínum engu að síður þegar nám var hafið og þau áttu sig á að það átti mjög vel við þau. Að sama skapi stjórnunni þau starfsferli sínum þar sem þau hófu störf við það sem þau menntuðu sig til og höfðu ástríðu fyrir.

Samkvæmt kenningu Savickas um aðlögunarhæfni þjónar *forvitnin* þeim tilgangi að fá einstaklinginn til að kanna það sem í boði er með opnum hug og hvaða möguleikar og tækifæri standa honum til boða. Jafnframt er þetta tækifæri til að víkka sjóndeildarhringinn (Savickas, 1997, 2005, 2021). Viðmælendur könnuðu öll hvað í boði væri í Háskóla Íslands og sum í fleiri menntastofnunum. Ein viðmælandi þurfti að velja nám út frá því hvað í boði var í fjarnámi vegna búsetu sinnar og varð þjóðfræðin þannig fyrir valinu. Hin þurftu ekki að velja slíku fyrir sér þó að þau hafi ekki endilega verið búsett



á höfuðborgarsvæðinu áður en nám hófst en mikill meirihluti þeirra var búsettur á landsbyggðinni. Fá þeirra höfðu leitað til náms- og starfsráðgjafa, eða einungis tveir viðmælenda, í leit að upplýsingum varðandi nám. Hin nýttu sér vefsíður háskólanna og annarra menntastofnana til að svara forvitni sinni um námsframboð en þannig fer upplýsingaflæði samtímans að mestu fram.

*Sjálfskraust* er fjórði þátturinn í kenningunni og snýst fyrst og fremst um það að einstaklingurinn hafi þá trú á sjálfum sér sem þarf til að takast á við hindranir og taka mikilvægar ákvarðanir á náms- og starfsferli. Viðkomandi er iðjusamur og öruggur í því sem hann tekur sér fyrir hendur, sýnir þrautseigju og staðfestu en er einnig sveigjanlegur þegar við á (Savickas, 1997, 2005, 2015, 2021). Til að vera fær um að skapa sér vettvang þarf nokkurt sjálfskraust, trú á sjálfan sig og sjálfsþekkingu. Þegar brautskráðir nemendur halda út á vinnumarkaðinn með óstarfstengt nám, þurfa þeir að skapa sjálfum sér vettvang og finna sína fjöl. Viðmælendur áttu það sameiginlegt að gera einmitt það, að skapa sér vettvang. Einn viðmælendi kaus að fara í starfstengt nám í stað þess að halda áfram í þjóðfræðinni eða að fara að starfa við fagið. Sá viðmælendi var einnig fljótur að fóta sig á vinnumarkaði og finna sinn sess.

*Samvinna* á starfsferli vísar fyrst og fremst til samskiptahæfni fólks. Hún segir til um hæfnina til samskipta við aðra og að geta færst nær markmiðum á starfsferli með því að eiga farsæl samskipti við til dæmis kennara, aðra nemendur og fleiri sem ráðgjöf geta veitt (Guðrún Birna Kjartansdóttir, 2010; Savickas, 2021). Flest viðmælenda töluðu um að eiga fagleg og góð samskipti við samstarfsfélaga sína, það er að segja þau sem unnu með öðru fólki. Nokkur þeirra nefndu þann auð sem felst í því að geta átt faglegt samtal eða speglað sig í samnemendum eða samstarfsfólki. Það var reyndar áberandi í þessari rannsókn hve fá þeirra ræddu við náms- og starfsráðgjafa eða ráðfærðu sig við kennara þegar kom að setningu markmiða eða öllu heldur að velja sér nám.

*Samfélagsvitund* felst í því að átta sig á að framlag viðkomandi til samfélagsins skiptir vissulega máli. Hún er einnig löngunin til að leggja sitt að mörkum og standa sig vel (Guðbjörg Vilhjálmsdóttir, 2017). Það var nokkuð áberandi hvað viðmælendur höfðu mikla löngun til að gera vel í sínu starfi. Þeim þótti það skipta miklu máli að vera gagnrýnin á störf sín, að veita sem réttastar upplýsingar og að sýna viðfangsefnum sínum virðingu.

Þeim fannst það jafnframt mikilvægt að geta deilt með og sýnt öðrum afrakstur vinnu sinnar og töluðu um að það gæfi þeim mikið.

Þegar talað er um *starfsánægju* mætti segja að verið sé að tala um þær tilfinningar sem einstaklingar upplifa varðandi störf sín (Locke, 1976). Einstaklingar sem upplifa ánægju í starfi hafa jákvætt viðhorf gagnvart því og hafa að öllum líkindum áhuga á því starfi ásamt því að vera farsælir í starfi (Rottinghaus o.fl., 2009; Zinn, 2008). Einnig er mikilvægt að starfið samræmist gildum þeirra sem vinna það (Spector, 2012). Fram kom að viðmælendur eru yfirleitt ánægð í starfi sínu. Nokkur þeirra nefna þó vanbúnað aðstæður, lítinn skilning á mikilvægi starfs þeirra og takmarkaðan vilja til að bæta úr því. Þá komu launamál jafnframt upp og að nám þeirra og framlag mætti vel vera metið til hærri tekna. En yfirleitt ríkir mikil starfsánægja á meðal viðmælenda og hafa þau löngun til að starfa áfram við það sem þau eru að fást við í dag. Þá upplifa þau að vinnan samræmist gildum þeirra.

Hugsmíðin *áhugi* er samofin náms- og starfsvali einstaklinga. Áhugi sem myndast í æsku viðhelst gjarnan fram á fullorðinsár og kemur fram í starfsvali (Holland, 1997).

Byggt á fræðum Hollands getur rannsakandi sér til um að stafakóði byggður á RIASEC sexhyrningnum fyrir þjóðfræðinga sé IAS, byggt á einkennandi þekkingarleit (I) og skapandi hugsun (A) í starfi auk þess að vinna í samskiptum (S) við annað fólk.

Eftirtektarvert er hversu áþekkur áhugi viðmælenda er þrátt fyrir að þau tali gjarnan um að hafa fjölbreytt áhugasvið. Það sem upp úr stóð var áhuginn á liðnum tímum og menningu hvers konar sem varð síðan einmitt að viðfangsefni náms- og starfa allflestra, og er það í samræmi við áhugasviðskenningu Hollands.

Athygli vakti að aðeins tveir af sjö viðmælendum hittu náms- og starfsráðgjafa áður en þau hófu háskólanám. Vekur það upp ýmsar spurningar, til dæmis hvort náms- og starfsráðgjafar séu ekki nægilega sýnilegir eða hvort hugsanlega sé erfitt að nálgast þá. Í ljós kom að ekki var starfandi menntaður náms- og starfsráðgjafi í öllum þeim framhaldsskólum sem viðmælendur sóttu. Einnig nefnir einn viðmælenda að honum hefði einfaldlega ekki komið til hugar að leita á náðir slíks ráðgjafa þar sem hann gerði hlé á námi milli framhaldsskóla og háskóla. Hann nefndi að hann hefði hitt ráðgjafann þegar hann var í námi í framhaldsskóla en það hefði ekki tengst vali á námi á háskólastigi. Því má velta því fyrir sér hvort bæta þurfi aðgengi að náms- og starfsráðgjöfum eftir að námi

í framhaldsskóla er lokið. Vissulega starfa ráðgjafar í háskólum en ekki er víst að allir hyggi á nám á háskólastigi. Ýmsir hafa kannski ekki endilega nám í huga heldur þörf fyrir breyttan starfsvettvang eða vilja taka skýrari stefnu á starfsferli. Engu að síður var það háskólanám sem viðmælendur stefndu að, en fimm þeirra skráðu sig í nám í Háskóla Íslands eftir að hafa leitað sér upplýsinga sjálf og þá einna helst á vefsíðu háskólans. Þau völdu út frá áhugasviði sínu og leiddu hugann ekki sérstaklega að hagnýtingu þess náms. Öll voru þau ánægð með valið og töluðu um að þau hefðu bæði haft gagn og gaman af því. Þegar ákvörðun um framhaldsnám á háskólastigi var tekin fékk áhuginn ekki einvörðungu að ráða för heldur einnig praktík. Að sama skapi voru viðmælendur öll ánægð með val sitt á framhaldsnámi.

Leiða má líkur að því að búseta hafi áhrif á val fólks í háskólanámi en öll eru viðmælendur í rannsókninni alin upp á langsbyggðinni, ýmist í þéttbýli eða dreifbýli. Einungis eitt þeirra býr nú á höfuðborgarsvæðinu en lýsti áhuga sínum á að flytjast aftur út á land innan tíðar. Rannsakandi vill ekki fullyrða að búseta hafi hér ráðandi áhrif en engu að síður er vitað að veruháttur fólks hefur áhrif á bæði náms- og starfsval (Guðbjörg Vilhjálmsdóttir o.fl., 2013).

### **4.3 Lærdómar**

Þátttakendur höfðu öll mikinn áhuga á mörgum af viðfangsefnum þjóðfræðinnar áður en þau hófu námið og sá áhugi styrktist síðan í námi. Þau höfðu gert sér grein fyrir þessum áhuga sem þau töluðu gjarnan um sem áhuga á því gamla en höfðu ekki endilega áttað sig á að þau gætu síðan numið áhugamálin með beinum eða óbeinum hætti í háskóla. Þessi afgerandi áhugi leiddi viðmælendur áfram þó að þau gerðu sér grein fyrir að nám þeirra væri ekki starfstengt og að þau yrðu að skapa sér sjálf sess á vinnumarkaði. Aðeins einn úr hópnum kaus atvinnuöryggi fram yfir áhuga og fór því í starfstengt nám að lokinni grunngráðu.

Það vakti líka athygli mína hve bakgrunnur þeirra flestra var áþekkur, það er að segja að öll voru viðmælendur alin upp á landsbyggðinni og flest bjuggu þau úti á landi á fullorðinsárum þó það væri ekki endilega á æskuslóðum. Það undirstrikar hve rætur þeirra eru sterkar og hversu veruhátturinn hefur mikið að segja, rétt eins og fram kom við val á námi. Starfandi þjóðfræðingar sækja einnig mikið efni í vinnu og rannsóknir á landsbyggðinni sem styrkja tengsl þeirra og búsetu þar.

Eitt af því sem vakti verulega athygli í niðurstöðum rannsóknarinnar var að aðeins tveir af sjö viðmælendum skyldu hafa leitað til náms- og starfsráðgjafa þegar þeir stóðu frammi fyrir því að taka ákvarðanir varðandi náms- og starfsval til framtíðar litið. Af hinum fimm hafði rúmlega helmingur ekki aðgengi að náms- og starfsráðgjöf né náms- og starfsfræðslu því að slíkir sérfræðingar voru ekki starfandi í skólum þeirra. Ójafnt aðgengi að náms- og starfsráðgjöf er þekkt á landsbyggðinni en vert er að velta því fyrir sér hvort menningarmunur sé varðandi vilja til að leita sér ráðgjafar á landsbyggðinni.

Það sem eftir stendur er þó sá sterki áhugi viðmælanda á menningu og menningartengdum verðmætum sem þau fundu öll sterkan farveg í námi í þjóðfræði. Námi sem samræmdist vel sjálfsmynd, gildum þeirra og fjölbreyttum áhugamálum.

Fræðilegur ávinningur rannsóknar byggist á því að hér er verið að skoða lítt kannað rannsóknarsvið og viðfangsefni þetta hefur ekki áður verið rannsakað með sambærilegum hætti. Því er hér verið að skapa nýja þekkingu innan fræðasviðs náms- og starfsráðgjafar. Hagnýtur ávinningur rannsóknarinnar snýst því um það hvernig sú þekking sem hér kemur fram getur gagnast í starfi náms- og starfsráðgjafa í stuðningi við nemendur við ákvarðanatöku ásamt því að geta styrkja alla þá í starfi sem vinna með nemendum er leggja stund á óstarfstengt nám, óháð námsbraut. Því þjóðfræði er síður en svo eina námsbrautin sem býður upp á nám án beinnar tengingar við starfsvettvang þó að tengsl þar á milli séu víða styrkt.

#### **4.4 Lokaorð**

Það sem viðmælendur áttu sammerkt var ekki aðeins það að þau höfðu öll numið þjóðfræði heldur gríðarlegur áhugi á flestu því sem viðkemur þeim fræðum og að líklega hefur sá áhugi fest rætur strax í bernsku. létu allflest þeirra þennan áhuga leiða sig áfram í námi og síðar í störfum. Upp úr stendur hversu fjölbreyttur þessi áhugi þátttakenda er og hve áberandi vilji þeirra til frekara náms hefur verið þó að öll hafi þau að minnsta kosti lokið tveimur háskólagráðum. Þessi margvíslegi áhugi virðist vera helsta hvöt þeirra til frekara náms, jafnvel forvitni líkt og nokkur þeirra viku að og sögðu líklega vera helstu einkenni þjóðfræðinga. Aðeins ein úr hópi þátttakenda sagðist ekki hyggja á frekara nám en samt virtist blunda ákefð og einhver löngun í þeim öllum til að víkka þekkingarsvið sitt og auka starfsmöguleika.

Margt áhugavert kom í ljós í þessari rannsókn, bæði það sem við mátti búast ásamt öðru sem ekki var eins fyrirjáanlegt. En það er eðli eigindlegra rannsókna, það eru jú gögnin sem leiða rannsóknina áfram en ekki fyrirfram ákveðnar hugmyndir rannsakanda. Það sem kom kannski helst á óvart og ég hafði ekki hugleitt áður en framkvæmd rannsóknar hófst, var að nám veitir fólki ýmislegt annað en hið augljósa sem væri þá gráða, réttindi, sérhæfð þekking, ákjósanleg vinna og fleira. En nám færir fólki líka sjálfstraust, sjálfsmynd, stolt, ánægju, hlutverk og það að tilheyra. Slíkur ávinningur er sannkallað menningarlegt auðmagn og félagslegt auðmagn í anda þess sem Bourdieu lýsir. Var þetta nokkuð áberandi stef í sumum viðtalanna og er fróðleg viðbót við niðurstöður rannsóknarinnar. Þá nefndu nokkur viðmælenda að þau væru forvitin og orðið grúsk og það að vera grúskari var einnig nokkuð sem þau töluðu um og virðist ríkur þáttur í sjálfsmynd þeirra.

Ljóst er að menntaðir þjóðfræðingar þurfa að sýna og rækta aðlögunarhæfni í starfi þar sem námið hefur ekki beina tengingu við störf. Engu að síður bíður þeirra fjölbreyttur starfsvettvangur og áttu viðmælendur, sem nú vinna sem þjóðfræðingar, ekki í vandræðum með að koma sér fyrir á þeim vettvangi. Ástríðan fyrir þjóðfræði og viðfangsefnum hennar var leiðarljós þeirra út á vinnumarkað og una þau sátt við sitt. Þá var það athyglivert að eini viðmælandinn sem ekki valdi sér framhaldsnám eða starf í þjóðfræði talaði engu að síður um það að geta nýtt þjálfun sína og þekkingu úr þjóðfræðináminu í því starfi sem hann gegnir í dag þrátt fyrir ólíkan starfsvettvang. Þá nefndi hann einnig að honum þætti það kostur að hafa þennan grunn því að þá gæti hann jafnvel tekið aðra U-beygju, bæði í námi og starfi, á nýjan leik ef áhuginn leiðir hann á aðrar slóðir.

Aðferðafræðilegar áskoranir voru nokkrar við framkvæmd þessarar rannsóknar. Ein var sú að kílómetrafjarlægð milli rannsakanda og viðmælenda var talsverð í flestum tilvikum og ekki er hægt að gleyma Covid-19 heimsfaraldrinum sem hefur sett fjölmargt úr skorðum í samfélaginu á undanförunum tveimur árum. Af þeim sökum fóru fjögur viðtöl fram með aðstoð fjarskiptabúnaðar og að auki eitt við þær aðstæður að rannsakandi bar sóttvarnargrímu. Þó að slíkt teljist ekki alltaf heppilegar aðstæður við framkvæmd eigindlegra rannsókna, þá var þetta það sem aðstæður kröfðust og lagði ég upp með að gera það besta úr aðstæðum.

Það var áhugavert að viðmælendur höfðu ekki heyrt af þjóðfræðináminu né þekkt til þess fyrr en þau fóru að velta fyrir sér háskólanámi og hófu leit að námi sem höfðaði til þeirra. Það er því kannski ekki nema von að aðdragandinn hafi verið fremur skammur og umhugsunin um námsval ekki löng. Þau voru einnig sammála um að margt hefði breyst á undanförunum áratug og að fólk sé nú almennt mun meðvitaðra en áður um það hvað þjóðfræði er. Áhugavert væri að framkvæma rannsókn á borð við þessa að einhverjum árum liðnum og kanna hvort namar í þjóðfræði séu að velja námið með meiri fyrirvara, þar sem þekking almennings á greininni er nú snöggum meiri en áður.

Styrkleikar þessarar rannsóknar teljast vera þeir að hér er verið að skoða viðfangsefni sem hefur ekki áður verið rannsakað innan náms- og starfsráðgjafar né innan félagsvísinda með þeirri sömu afmörkun og hér var byggt á. Því er hér verið að skapa nýja þekkingu á þessu fræðasviði. Takmarkanir rannsóknarinnar eru ef til vill einsleitur viðmælendahópur í ljósi þess hve viðmælendur eiga margt sameiginlegt. Ef til vill hefðu komið fram aðrar eða fjölbreyttari niðurstöður ef afmörkun viðmælendahóps hefði verið önnur. Það er þó ekki gefið og því væri fróðlegt að framkvæma sambærilega rannsókn þar sem viðmælendahópurinn væri fjölmennari en byggt á sömu afmörkun. Eigindlegar rannsóknir leitast þó aldrei við að alhæfa um niðurstöður enda er það ekki markmið þeirra. Markmið þessarar rannsóknar var að veita innsýn í lífaða reynslu þjóðfræðinga með það fyrir augum að fá að kynnast veru þeirra á starfsvettvangi og tækifærum. Hér stendur upp úr einstakur og sterkur áhugi viðmælenda og svo sterkur var hann að starfsöryggi var ekki takmarkandi þáttur í ákvarðanatöku í tilviki mikils meirihluta þeirra. Þjóðfræðingar í sjálfsmynd og þjóðfræðingar í starfi er einkennandi fyrir þau flest og í raun í hugum þeirra allra þar sem grunnnámið er rík félagsmótun og lifir áfram í sjálfsmyndinni þó að sérhæfingin verði önnur.

## Heimildaskrá

- Beale, A. V. (1998). Facilitation the learning of career development theories. *Career Development Quarterly*, 46(3), 294–300. <https://doi:10.1002/j.2161-0045.1998.tb00702.x>
- Bolton, S. C. og Laaser, K. (2013). Work, employment and society through the lens of moral economy: *Work, Employment, and Society*, 27(3), 508–525. [doi/pdf/10.1177/0950017013479828](https://doi.org/10.1177/0950017013479828)
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. Í J. E. Richardson (ritstj.), *Handbook of theory of research for the sociology of education* (bls. 241–258). Westport, CT: Greenwood.
- Bourdieu, P. (1991). *Language and symbolic power*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Brown, S. D. og Lent, R. W. (2020). Career development and counseling: An Introduction. Í S. D. Brown og R. W. Lent, R. W. (ritstj.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (bls. 1–30). Hoboken, NJ: Wiley.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory: A practical guide through qualitative analysis*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Collin, A. og Young, R. A. (ritstj.). (2000). *The future of career*. London: Cambridge University Press.
- Dawis, R. V. (2005). The Minnesota theory of work adjustment. Í S. D. Brown og R. W. Lent, *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (bls. 3–23). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Del Corso, J. og Rehfuss, M. C. (2011). The role of narrative in career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 334–339. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.04.003>

- Dumais, S. A. (2006). Early childhood cultural capital, parental habitus, and teachers' perceptions. *Poetics*, 34(2), 83–107.  
<https://doi.org/10.1016/j.poetic.2005.09.003>
- Esterberg, K. G. (2002). *Qualitative methods in social research*. New York: McGraw-Hill.
- Félag náms- og starfsráðgjafa. (e.d.). *Náms- og starfsráðgjöf*. Sótt á  
<https://www.fns.is/n%C3%A1ms-og-starfsr%C3%A1%C3%B0gj%C3%B6f>
- Gerður G. Óskarsdóttir. (2003). *Skólastarf á nýrri öld*. Sótt á  
[http://www.reykjavik.is/Portaldata/1/Resources/skjol/svid/menntasvid/pdf\\_skjol/skyrslur/Skolastarf\\_a\\_nyrri\\_old\[1\].pdf](http://www.reykjavik.is/Portaldata/1/Resources/skjol/svid/menntasvid/pdf_skjol/skyrslur/Skolastarf_a_nyrri_old[1].pdf)
- Guðbjörg Vilhjálmisdóttir. (2017). Career changes on the horizon: The importance of group norms in interpreting results of career adaptability measures. Í K. Maree (ritstj.), *Psychology of career adaptability, employability, and resilience* (bls. 375–396). New York: Springer.
- Guðbjörg Vilhjálmisdóttir og Guðmundur B. Arnkelsson. (2013). Social aspects of career choice from the perspective of habitus theory. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 581–590. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.08.002>
- Guðrún Birna Kjartansdóttir. (2010). *Mælitæki á aðlögunarhæfni á starfsferli: Þýðing, réttmæti og áreiðanleiki*. Óbirt MA-ritgerð, Háskóli Íslands.
- Hartung, P. J. og Santilli, S. (2018). My career story: Description and initial validity evidence. *Journal of Career Assessment*, 26(2), 308–321.  
<https://doi.org/10.1177/1069072717692980>
- Hartung, P. J. og Vess, L. (2016). Critical moments in career construction counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 97, 31–39.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.014>
- Háskóli Íslands. (e.d.). *Þjóðfræði*. Sótt á <https://www.hi.is/thjodfraedi>
- Háskóli Íslands (2019). *Síðareglur*, 31. okt. 2019. Sótt á  
<https://www.hi.is/haskolinn/sidareglur>
- Háskóli Íslands. (2021a). *HÍ21, Stefna Háskóla Íslands 2016–2021*. Sótt á  
[https://www.hi.is/sites/default/files/ame18/stefna\\_hi21.pdf](https://www.hi.is/sites/default/files/ame18/stefna_hi21.pdf)



- Háskóli Íslands. (2021b). *Kennslumiðstöð. Hæfniviðmið*. Sótt á <https://kennslumidstod.hi.is/kennslumidstod/haefnividmid/>
- Háskóli Íslands. (2021c). *Reglur fyrir Háskóla Íslands*, nr. 569/2009, 2. gr. Háskólaráð og stjórn Háskóla Íslands.
- Háskóli Íslands. (2022). *Reglur fyrir Háskóla Íslands*, nr. 569/2009, 23. gr. Kennsluskrá og kennslunefndir.
- Hennink, M., Hutter, I. og Bailey, A. (2020). *Qualitative research methods* (2. útg.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hirschi, A. (2018). The fourth industrial revolution: Issues and implications for career research and practice. *The Career Development Quarterly* 66(3), 192–204. <https://doi.org/10.1002/cdq.12142>
- Holland, J. L. (1992). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (2. útg.). Lutz, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3. útg.). Lutz, FL: Psychological Assessment Resources.
- Ingibjörg Hanna Björnsdóttir. (2013). „Ævintýraleit, þetta er bara ein stór ævintýraleit.“ *Náms- og starfsferill ungs fólks með óstarfstengt háskólanám að baki*. Óbirt MA-ritgerð. Háskóli Íslands.
- Izard, C. E. (2013). *Human emotions*. New York: Springer.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Í M.D. Dunnette (ritstj.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Rand McNally.
- Lune, H. og Berg, B. L. (2017). *Qualitative research methods for the social sciences*. New York: Pearson.
- Lög um framhaldsfræðslu, nr. 27/2010.
- Lög um framhaldsskóla, nr. 92/2008.
- Lög um grunnskóla, nr. 91/2008.
- Lög um háskóla, nr. 63/2006.
- Lög um Háskóla Íslands, nr. 41/1999.
- Lög um opinbera háskóla, nr. 85/2008.
- Neuman, W. L. (2013). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches* (7. útg.). New York: Pearson.

- Patton, W. og McMahon, M. (2006). Constructivism: What does it mean for career counselling? Í M. McMahon og W. Patton (ritstj.), *Career counselling: Constructivist approaches* (bls. 3–15). Milton Park, UK: Routledge.
- Perkmen, S. og Sahin, S. (2013). Who should study instructional technology? Vocational personality approach. *British Journal of Educational Technology*, *44*(1), 54–65.  
<https://doi.org/10.1111/j.1467-8535.2012.01293.x>
- Presti, A. L. (2009). Snakes and ladders: Stressing the role of meta-competencies for post-modern careers. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, *9*, 125–134.
- Rottinghaus, J. P., Hees, C. K. og Conrath, J. A. (2009). Enhancing job satisfaction perspectives: Combining Holland themes and basic interests. Í *Journal of Vocational Behavior*, *75*(2), bls. 139–151.
- Rounds, J. (1995). Vocational interests: Evaluating structural hypotheses. Í D. Lubinski og R. V. Dawis (ritstj.), *Assessing individual differences in human behavior: New concepts, methods, and finding*. Boston, MA: Davies-Black Publishing.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N. og Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, *98*, 17–34.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Savickas, M. L. (1996). Public policy and career counseling for the twenty-first century. *The Career Development Quarterly*, *45*(1), 3–4.
- Savickas, M. L. (2000). Renovating the psychology of careers for the twenty-first century. Í A. Collin og R. Young (ritstj.), *The Future of Career* (bls. 53–68). Cambridge: Cambridge University Press.
- Savickas, M. L. (2002). Reinvigorating the study of careers. *Journal of Vocational Behavior*, *61*(3), 381–385. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2002.1880>
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. Í S. D. Brown og R. W. Lent (ritstj.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (bls. 42–70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling and Development, 90*(1), 13–19.  
<https://doi:10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory. Í S. D. Brown og R. W. Lent (ritstj.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2) (bls. 147–168). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2019). *Career counseling* (2. útg.). Washington, DC: American Psychological Association.
- Savickas, M. L. (2021). *Career adaptability*. Akron, OH: 48HrBooks.
- Savickas, M. L. og Gottfredson, G. D. (1999). Hollands theory (1959–1999): 40 years of research and application. *Journal of Vocational Behavior, 55*, 1–4.  
<https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1694>
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R. og van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior, 75*, bls. 239-250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Sharf, R. S. (2013). Advances in theories of career development. Í W. B. Walsh, M. L. Savickas og P. J. Hartung (ritstj.), *Handbook of vocational psychology: Theory, research, and practice* (4), bls. 3–32. Milton Park, UK: Routledge.
- Siðanefnd háskólanna. (e.d.) *Verklagsreglur siðanefndar háskólanna um vísindarannsóknir*. Sótt á <https://www.hi.is/sites/default/files/sverring/verklagsreglur.pdf>
- Sif Einarsdóttir, Guðbjörg Vilhjálmsdóttir, Sigríður Bríet Smáradóttir og Guðrún Birna Kjartansdóttir. (2015). A culture-sensitive approach in the development of the career adapt-abilities scale in Iceland: Theoretical and operational considerations. *Journal of Vocational Behavior, 89*, 172–181.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.06.006>
- Sigríður Halldórsdóttir. (2013). Yfirlit yfir eigindlegar rannsóknaraðferðir. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstj.), *Handbók í aðferðafræði rannsókna* (bls. 239–249). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.

- Sigríður Halldórsdóttir og Sigurlína Davíðsdóttir. (2013). Réttmæti og áreiðanleiki í meginlegum og eiginlegum rannsóknum. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstj.), *Handbók í aðferðafræði rannsókna* (bls. 211–227). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.
- Spector, P. E. (2012). *Industrial and organizational psychology: Research and practice* (6. útg.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Stoll, G., Rieger, S., Lüdtke, O., Nagengast, B., Trautwein, U. og Roberts, B. W. (2017). Vocational interests assessed at the end of high school predict life outcomes assessed 10 years later over and above IQ and Big Five personality traits. *Journal of Personality and Social Psychology*, *113*(1), 167–184.  
doi:10.1037/pspp0000117
- Super, D. E. (1955). Personality integration through vocational counseling. *Journal of Counseling Psychology*, *2*(3), 217–226.
- Super, D. (1990). Life-span, life-space approach to career development. Í S. D. Brown og L. Brooks (ritstj.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (bls. 197–261) (2. útg.). Hoboken, NJ: Jossey-Bass.
- Super, D. og Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance and Counselling*, *9*(2), 194–201.
- Taylor, S. J., Bogdan, R. og DeVault, M. L. (2016). *Introduction to qualitative research methods: A guidebook and resource*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Trilling, B. og Fadel, C. (2009). *21st century skills: Learning for life in our times*. Hoboken, NJ: Jossey-Bass.
- Watson, M. B. (2006). Constructivism: What does it mean for career counselling? Í W. Patton og M. McMahon (ritstj.), *Career counselling theory, culture and constructivism* (bls. 46–56). Milton Park, UK: Routledge.
- Zinn, E. T. (2008). Applied psychology: Industrial and organizational psychology. Í S. F. Davis og W. Buskist (ritstj.), *21st. century psychology: A reference handbook*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Þórir Kr. Þórðarson (ritstj.). (1973). *Árbók Háskóla Íslands 1969–1973*. Reykjavík:  
Háskólaútgáfan.

Þuríður Jóhannsdóttir. (2009). *Um félagslega hugsmíðahyggju (Social-Constructivism)*.  
<http://mennta.hi.is/vefir/ust/tjona/hugsmid.htm>