



„Starfsþjálfun gerir deildina eftirsóknarverðari kost“: Reynsla af starfsþjálfun í Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands

Ásta Dís Óladóttir og Eydís Anna Theodórsdóttir

► Abstract ► Um höfunda ► About the authors ► Heimildir

Erlendar rannsóknir sýna að mikill ávinningur geti verið fyrir nemendur að fara í starfsþjálfun á því sviði sem þau eru að mennta sig til. Nemendur öðlist meiri færni og séu líklegri en aðrir til þess að fá starf að námi loknu og því sé mikill ávinningur fyrir nemendur að ljúka starfsþjálfun (Di Stasio, 2017; Galloway o.fl., 2014; Maertz o.fl., 2014; Masevičiūtė o.fl., 2018; Silva o.fl., 2018). Þá benda Mgaya og Mbekomize (2014) á að ávinningur fyrir stjórnendur og fyrirtæki felist í öflugri tengslum við háskóla, að starfsþjálfun hafi jákvæð áhrif á ímynd fyrirtækja og að þau uppfylli samfélagslega ábyrgð með því að taka inn nemendur í starfsþjálfun. Fáar rannsóknir liggja fyrir um ávinning og áskoranir starfsþjálfunar á Íslandi en Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands hóf undirbúning að starfsþjálfun árið 2018 og hófst starfsþjálfun fyrir nemendur í grunnnámi og meistaranámi árið 2020. Frá þeim tíma hafa hátt í 100 nemendur lokið starfsþjálfun hjá yfir 40 félagasamtökum, fyrirtækjum, ráðuneytum og stofnunum. Markmið rannsóknarinnar var að skoða ávinning af starfsþjálfun og þær áskoranir sem nemendur og stjórnendur standa frammi fyrir meðan á starfsþjálfun stendur. Til þess að ná fram dýpri skilningi var eigindlegum rannsóknaraðferðum beitt og viðtöl tekin við 16 aðila, átta nemendur og átta stjórnendur, sem öll hafa reynslu af starfsþjálfun innan Viðskiptafræðideildar Háskóla Íslands.

Niðurstöður viðtala leiddu í ljós að bæði nemendur og stjórnendur töldu mikinn ávinning af starfsþjálfun og töldu að hún veitti nemendum dýrmæta reynslu sem nýta megi í atvinnulífinu að námi loknu. Nemendur töldu að starfsþjálfun á ferilskrá myndi auka líkur á ráðningu eftir brautskráningu þar sem flestir þeirra höfðu takmarkaða starfsreynslu af því sviði sem þau eru að mennta sig til. Stjórnendur töldu að ávinningur væri af því að fá inn nemendur með nýja og ferska sýn og að finna mögulega framtíðarstarfsmenn meðal nemenda. Þá voru stjórnendur ánægðir með að ná að tengja starfsemi sína við fræðasamfélagið með starfsþjálfun og vonuðu að starfsþjálfunin skilaði hæfari starfskröftum út í atvinnulífið.

Efnisorð: Færni, menntun, starfsþjálfun, tengslanet, Viðskiptafræðideild, þekking

Inngangur

Mikil fjölgun hefur orðið á nemendum á háskólastigi hér á landi á undanförunum árum og ýmsar ástæður taldar liggja þar að baki (Hagstofa Íslands, 2021). Kröfur á atvinnumarkaði um meiri menntun hafa aukist en einstaklingar sjá einnig hvata í að leita sér nýrrar þekkingar innan háskóla sem getur síðar nýst viðkomandi í formi fleiri atvinnumöguleika eða hærri launa (Bridgstock, 2009; Ryan og Deci, 2000). Menntun ein og sér er þó ekki allt, því að starfsreynsla getur haft áhrif á

færni, starfshæfni og þekkingarsköpun einstaklinga (BusinessEurope, 2007; Masevičiūtė o.fl., 2018) og mikilvægt er að tengja betur saman fræði og starf (Sigríður Pétursdóttir, 2009). Eurostudent framkvæmdi árið 2018 samanburðarkönnun á högum um 320.000 háskólanema í 28 löndum á evrópska háskólasvæðinu og var það í fyrsta sinn sem Ísland tók þátt. Hér á landi náði könnunin til háskólanema í grunn- og meistaranámi við alla háskóla á Íslandi og byggði á ítarlegum svörum tæplega 2.000 þátttakenda. Meðalaldur íslenskra háskólanema er hærri (29,7 ára) en nemenda á Norðurlöndum (27,8 ára) og í hinum Eurostudent-löndunum (25 ára) og ekkert annað þátttökuland er með jafn hátt hlutfall nemenda yfir þrítugu. Háskólanemar á Íslandi gera frekar hlé á námi milli framhaldsskóla og háskóla (27%) en nemendur í samanburðarlöndum (14%) og hafa 88% þeirra öðlast einhverja starfsreynslu við upphaf háskólagöngu samanborið við 53% í Eurostudent-löndum (Stjórnarráð Íslands, 2018). Þrátt fyrir að íslenskir nemendur séu eldri en samanburðarhóparnir og mörg hver með starfsreynslu þegar þau hefja háskólanám þá hafa alls ekki allir nemendur á háskólastigi starfsreynslu, sérstaklega ekki á því sviði sem þau eru að mennta sig til.

Starfsþjálfun (e. internship) er þekkt fyrirbæri víða um heim, þar sem nemendur fá tækifæri til þess að tvíanna saman þá þekkingu sem þau hafa öðlast í námi sínu við raunveruleg verkefni í atvinnulífinu. Starfsþjálfun meðan á námi stendur veitir nemendum þannig tækifæri til þess að öðlast verðmæta reynslu úr atvinnulífinu sem gæti haft áhrif á framtíð þeirra á vinnumarkaði (Masevičiūtė o.fl., 2018; NACE, e.d.). Starfsþjálfun snýst um að veita einstaklingum hagnýta þjálfun og reynslu á tilteknum starfsvettvangi. Því má segja að starfsþjálfun feli í sér að yfirfæra þá fræðslu og þekkingarmiðlun sem fram fer í kennslustofum, yfir á verkefni í raunveruleikanum innan fyrirtækja og sýna þannig fram á hagnýtingu námsins (Loretto, 2022; O’Neill, 2010).

Markmið rannsóknarinnar var að skoða ávinning af þeirri starfsþjálfun sem Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands býður nemendum sínum upp á, sem og þær áskoranir sem nemendur og stjórnendur standa frammi fyrir meðan á starfsþjálfun stendur. Slík þekking er mikilvæg til þess að auka gæði þeirrar starfsþjálfunar sem deildin býður upp á. Rannsóknarspurningin sem hér er til grundvallar er hvort starfsþjálfun geti haft áhrif á að nemendur fái starf tengt sínu fræðasviði að námi loknu. Þá var einnig skoðað hvert viðhorf nemenda og stjórnenda er til starfsþjálfunar á vegum Viðskiptafræðideildar Háskóla Íslands.

Starfsþjálfun

Rannsóknir sýna að starfsþjálfun er af mörgum talin mikilvæg viðbót við nám á háskólastigi, því að hún veiti nemendum tækifæri til þess að öðlast færni og hæfni sem erfitt sé að öðlast í gegnum nám í kennslustofum (Galloway o.fl., 2014; Holyoak, 2013; Maertz o.fl., 2014). Starfsþjálfun er skilgreind þannig að hún eigi að veita nemendum tækifæri til þess að læra með því að framkvæma, undir leiðsögn reyndra aðila í fyrirtækjum, og fá markvissa endurgjöf meðan á ferlinu stendur (O’Neill, 2010). Á sjöunda áratugnum fóru háskólar í Bandaríkjunum að fella starfsþjálfun inn í námskrána til þess að veita nemendum tækifæri til að takast á við raunveruleg verkefni úr atvinnulífinu (Perlin, 2012). Landssamtök háskóla og vinnuveitenda í Bandaríkjunum (e. NACE) hafa sett fram skilgreiningu á hugtakinu starfsþjálfun sem form reynslunáms sem samþættir þekkingu og þau fræði sem námið hefur veitt nemanda með hagnýtri notkun og færniþróun í faglegu umhverfi. Markmiðið er að veita nemendum tækifæri til þess að öðlast dýrmæta reynslu sem og myndun tengsla við vinnumarkaðinn. Starfsþjálfun á einnig að veita fyrirtækjum tækifæri til þess að leiðbeina og meta hæfni nemenda (NACE, e.d.).

Samkvæmt NACE (e.d.) þarf að hafa eftirfarandi atriði í huga:

- Starfsþjálfunin sjálf á að vera viðbót við það sem gerist í kennslustofu. Hún á að vera ákveðið ferli þar sem nemandi lærir í gegnum reynslu og hefur tækifæri til þess að nýta þá þekkingu sem námið hefur veitt honum. Mikilvægt er að stjórnendur fyrirtækja og stofnana sem bjóða nemendum í starfsþjálfun séu ekki að nýta hana fyrir eigin hagsmuni í formi ódýrs vinnuafis heldur er mikilvægt að þjálfna nemendur í tilteknum vinnubrögðum og auka þannig við hæfni þeirra og færni.

- Sú færni og þekking sem nemandinn öðlast á tíma starfsþjálfunar á að nýtast honum út í atvinnulífið að starfsþjálfun lokinni.
- Tíminn sem nemendur verja í starfsþjálfun þarf að vera vel skilgreindur. Starfsþjálfun þarf að hafa skýrt upphaf og endi og nemendur eiga að fylgja fyrirfram ákveðinni starfslýsingu, sem reynir á hæfni þeirra.
- Markmiðin með starfsþjálfun þurfa að vera skýr og verkefni sem nemendur sinna skulu vera í takt við þau fræði sem nemandi hefur tileinkað sér í náminu.
- Fagaðili skal hafa umsjón með ferli starfsþjálfunar.
- Vinnuveitendur eða þau sem taka á móti nemendum í starfsþjálfun þurfa að veita aðstöðu og búnað sem leiða í átt að settum markmiðum starfsþjálfunar.
- Áhersla skal lögð á gagnkvæma endurgjöf, bæði meðan á starfsþjálfuninni stendur en einnig í lok hennar.

Líkt og sjá má á þessari upptalningu þá skiptir samstarf háskóla og fyrirtækja í atvinnulífinu miklu máli. Jackson og Tomlinson (2022) benda á að mikilvægt sé að auka slíkt samstarf til muna. Háskólar þurfi að bjóða upp á markvissa og fjölbreytta starfsþjálfun fyrir nemendur, bæði í grunn- og meistaranámi. Þetta samræmist niðurstöðum Tynjälä (2008) sem benti á mikilvægi þess að skólar skipulegðu í auknum mæli nám sitt út frá raunverulegum aðstæðum í samfélaginu og að nemendur myndu læra mikið af að sækja sér starfsþjálfun. Flestir fræðimenn eru á sama máli og greina frá mikilvægi þess að menntun mæti þeim kröfum sem atvinnulífið setur fram. Þannig sé hægt að nýta starfsþjálfun til þess að brúa bilið, sem skili síðar hæfari starfskröftum út í samfélagið (Lam og Ching, 2007).

Þá geta ýmsar áskoranir komið upp í samskiptum nemenda í starfsþjálfun við starfsmenn og stjórnendur í fyrirtækjum. Lam og Ching (2007) bentu á mikilvægi þess að byggja upp góð samskipti meðal allra aðila meðan á starfsþjálfun stæði og að samtalið milli nemenda og starfsfólks á vinnustöðum væri mikilvægt. Erfitt getur verið búa til sterk tengsl sem leiða að árangursríku samstarfi fyrir báða aðila. Ef verkaskipting og þjálfun er illa skipulögð af hálfu fyrirtækisins, þá geta nemendur átt í erfiðleikum með að ná tengslum við starfsmenn, sérstaklega í ljósi þess að tími starfsþjálfunar er ekki endilega langur (Lam og Ching, 2007; McMahan og Quinn, 1995). Til þess að auka líkur á að starfsþjálfun verði árangursrík, benda Narayanan og félagar (2010) á tvo þætti. Annars vegar að leiðbeinandinn innan fyrirtækisins sé virkur og haldi vel utan um þjálfun nemandans og hins vegar að leiðbeinandinn og aðrir starfsmenn sem eru í samskiptum við nemandann séu tilbúnir til að miðla þekkingu til hans, þó svo að tímabilið sem þjálfunin stendur yfir sé oft takmarkað. Þá skiptir einnig máli að nemandinn miðli sinni þekkingu til starfsmanna. Dimopoulou o.fl. (2019) benda á að mikilvægt sé að nemandinn fái að velja, upp að vissu marki, hvert hann fari í starfsþjálfun því slíkt leiði til árangursríkari þekkingarmiðlunar. Þá skiptir einnig máli að starfsþjálfunin sé vel skipulögð. Samkvæmt McManus og Feinstein (2014) þurfa nemendur að fá tækifæri til þess að framkvæma fyrst og ígrunda svo (e. learning by doing). Þau þurfa einnig að framkvæma sjálfsmat og skoða vel hvernig þau meta eigin frammistöðu í þjálfuninni, auk þess að fá endurgjöf frá stjórnendum og umsjónaraðilum.

Starfsþjálfun í Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands

Á heimasíðu Viðskiptafræðideildar Háskóla Íslands segir að deildin hafi gegnt forystuhlutverki í menntun stjórnenda og sérfræðinga á sviði viðskiptafræði í áratugi. Deildin leggi metnað sinn í að miðla alþjóðlega viðurkenndri þekkingu með því að vera leiðandi í rannsóknum, kennslu og þjónustu við íslenskt atvinnulíf (Háskóli Íslands, e.d.). Þar segir einnig: „Í náminu öðlast nemendur góða innsýn í verkefni og áskoranir atvinnulífsins.“ Eftir stefnumótun í Viðskiptafræðideild árið 2018 var ein helsta niðurstaðan að nemendur fengju fjölmörg tækifæri í námi til þess að vinna að raunverkefnum í samstarfi við fyrirtæki en fleiri tækifæri skorti fyrir nemendur til þess að öðlast hagnýta reynslu á vinnustöðum undir handleiðslu sérfræðinga. Því var ákveðið að fara af stað með undirbúning að starfsþjálfun og var grunnnámsnefnd deildarinnar falið að útfæra hana og leggja fyrir deildarfund. Hafist var handa við að skilgreina tilgang og markmið og setja fram hæfniviðmið fyrir starfsþjálfun.

Markmið starfsþjálfunarinnar er að þjálfna nemendur í að vinna störf undir handleiðslu sérfræðinga hjá fyrirtækjum, ráðuneytum og stofnunum. Verkefni skulu tengjast einhverjum þeirra námsgreina sem kenndar eru í Viðskiptafræðideild og skulu þau reyna á þá þekkingu og færni sem nemandi hefur aflað sér þar. Í kennsluskrá Háskóla Íslands segir að starfsþjálfun fyrir BS-nemendur í viðskiptafræði sé metin til 6 ECTS-eininga og skuli vera 150 klukkustundir. Starfsþjálfun fyrir MS-nemendur er metin til 7,5 ECTS-eininga og skal vera 200 klukkustundir. Starfsþjálfun skal lokið innan 12 vikna frá því að hún hófst. Meðan á starfsþjálfun stendur heldur nemandinn dagbók, sem felur í sér vikulegt yfirlit yfir verkefni vikunnar og hve miklum tíma var varið í einstök verkefni. Þessi verkefni geta verið fjölbreytt, en þau eru fyrirfram skilgreind í auglýsingu sem stjórnendur fyrirtækjanna og umsjónarmaður starfsþjálfunar skapa í sameiningu. Stjórnandi fyrirtækisins staðfestir verkefni og tíma sem nemendur hafa varið innan fyrirtækisins. Við lok starfsþjálfunar skal nemandi skila til umsjónarmanns starfsþjálfunarinnar, sem er akademískur starfsmaður við deildina, skýrslu um meginverkefni nemandans á námstímanum og upplýsingum um hvernig þjálfunin tengdist námi nemanda. Í gegnum þetta fá nemendur tækifæri til þess að framkvæma og ígrunda. Það felst í að nemendur skila skýrslu þar sem þau tiltaka í upphafi náms- og starfsmarkmið með þjálfuninni. Nemendur ígrunda svo í lokin hvernig til tókst. Þá þurfa nemendur einnig að rökstyðja hvaða lærdóm þau draga af starfsþjálfuninni. Starfsþjálfun telst ekki lokið fyrr en stjórnandi sem verið hefur með nemanda í starfsþjálfun hefur staðfest ástundun nemandans og verkefnavinnu, ásamt að umsjónarmaður starfsþjálfunar hjá Viðskiptafræðideild hefur yfirfarið skilin og skýrslu nemandans og staðfest að viðkomandi nemandi hafi staðist starfsþjálfun.

Frá árinu 2020 hefur Viðskiptafræðideild verið í góðu samstarfi við Tengslatorg Háskóla Íslands sem auglýst hefur stöðurnar og haldið námskeið fyrir nemendur um gerð ferilskráa og kynningarbréfa. Í upphafi hvers misseris eru þau störf sem í boði eru auglýst til umsóknar og nemendur sækja um stöðu og uppfylli þau skilyrði samkvæmt reglum deildar, fær það fyrirtæki eða stofnun sem að þjálfuninni stendur umsóknir til skoðunar og velur nemanda (Háskóli Íslands, 2022).

Því er fróðlegt að velta upp tengslum menntunar og starfsþjálfunar, hvaða ávinningi starfsþjálfun getur skilað og hvaða áskorunum nemendur og stjórnendur standa frammi fyrir í starfsþjálfun.

Tengsl menntunar og starfsþjálfunar

Háskólar hafa í gegnum aldirnar gegnt afar mikilvægu samfélagslegu hlutverki sem sameiginlegur skilningur og sátt virðist ríkja um (Valgerður S. Bjarnadóttir o.fl., 2019). Hlutverk háskóla frá fornu fari hefur verið að mennta einstaklinga í vísindum og fræðum svo að þau þroskist og geti nýtt þekkinguna til góðs fyrir samfélagið. Háskólar eiga einnig að veita menntun sem nýtist í þjóðfélaginu á hverjum tíma og afla þekkingar er nýtist við að byggja upp stofnanir og fyrirtæki sem halda uppi efnahags- og stjórnkerfum þjóðfélagsins (Páll Skúlason, 2014). Guðmundur Heiðar Frímansson o.fl. (2022) benda á í grein sinni að ef háskólum tekst vel til, leggja þeir ríkulega til þeirra samfélaga þar sem þeir starfa, með því að þjálfna vinnuafl, mennta sérfræðinga og uppgötva nýja tækni og þekkingu. Þó svo að nemendur brautskráist með ákveðna menntun, þá eykur háskólagráðan ein og sér ekki endilega líkur á að nemendur finni starf sem hæfir gráðunni að námi loknu. Starfsreynsla skiptir miklu máli þegar kemur að því að brautskráðir nemendur fara að sækja um störf í atvinnulífinu (Masevičiūtė o.fl., 2018). Fazey og félagar (2005) telja að hægt sé að hafa áhrif á hvernig einstaklingar læra og öðlast þekkingu og reynslu og benda á að leggja eigi aukna áherslu á að skólakerfið hugi betur að því að nemendur fái að vinna að hagnýtum viðfangsefnum og læra af reynslunni út frá umhverfinu hverju sinni. Með því eru auknar líkur á að nemendur nái að aðlaga sig hraðar að samfélaginu. Rannsókn Karns (2005) sýndi að nemendur sem fóru í starfsþjálfun meðan á námi stóð töldu sig læra mest af henni, enda tengdi hún saman nám þeirra og hagnýta reynslu. Goodenough o.fl. (2020) benda á mikilvægi starfsþjálfunar meðan á námi stendur og að starfsþjálfun geti haft jákvæð áhrif á framtíðaratvinnuönguleika nemenda að námi loknu. Nemendur sem fara í starfsþjálfun fá frekar starf á sínu sviði eftir námslok en þau sem hafa enga reynslu af viðkomandi störfum. Í ástralskri rannsókn frá 2011 var kannað hvernig nemendur á háskólastigi gætu nýtt þá reynslu sem

námið hafði veitt þeim í atvinnulífinu. Markmið rannsóknarinnar var að sjá hvar hægt væri að bæta grunnnám svo færsla úr námi yfir á vinnumarkað yrði sem árangursríkust. Þátttakendur voru 412 útskrifaðir nemendur frá fimm háskólum víðs vegar um Ástralíu. Flestir höfðu brautskráðst með gráðu í endurskoðun, fjármálum eða fjárhagsáætlanagerð. Rannsakendur töldu skort á rannsókn-um sem vörðuðu tengingu á milli útskrifaðra nemenda og þess að koma sér út á vinnumarkað eftir háskólanám. Niðurstöður leiddu í ljós að nemendur sem voru komnir út á vinnumarkað töldu þau verkefni í námi sem líktust mest raunveruleikanum, t.d. raundæmi, verkefni tengd fyrirtækjum eða starfsþjálfun, vera þá reynslu sem nýttist best eftir brautskráningu. Þátttakendur voru beðnir um að meta hvaða þættir námsins myndu hafa mest áhrif á undirbúning fyrir atvinnulífið. Þar var hægt að velja á milli tíu þátta sem voru m.a. starfsþjálfun, raundæmi, próf eða ritgerðir. Af þessum tíu þáttum skoraði starfsþjálfun töluvert hærra en hinir valmöguleikarnir og töldu sumir hana vera þann þátt sem myndi veita nemendum bestu reynsluna fyrir atvinnulífið. Áhugavert er að aðeins átta prósent nemenda höfðu lokið starfsþjálfun en samt sem áður töldu nemendur að slík reynsla væri verðmætust fyrir framtíðarstörf (Wood o.fl., 2015).

Rannsókn Di Stasio (2017) á hollenskum vinnumarkaði leiddi m.a. í ljós að umsækjendur sem höfðu framhaldsmenntun en skorti starfsþjálfun lentu ekki ofarlega á blaði hjá þeim sem voru að ráða í störf, jafnvel þó að menntun þeirra passaði við hæfniviðmiðin. Starfsþjálfun kom nemendum hins vegar ofar öðrum hjá ráðningaraðila þegar ráða átti í störf (Di Stasio, 2017). Það var ekki reynslan af starfsþjálfuninni ein og sér sem skipti máli. Umsagnir stjórnenda geta haft mikil áhrif þegar nemendur, sem hafa lokið starfsþjálfun, fara að sækja um önnur störf. Samkvæmt rannsóknnum Ástu Bjarnadóttur (2012) þá skipta umsagnir stjórnenda um nemendur sem hafa lokið starfsþjálfun miklu máli varðandi framtíðarumsóknir nemenda á vinnumarkaði. Knemeyer og Murphy (2002) og Yorke og Knight (2006) benda á að það geti skipt miklu máli fyrir háskólanemendur að öðlast praktíska reynslu meðan á námi stendur, til þess að fá starf að loknu námi. Samkvæmt þeim búa nemendur sem ljúka starfsþjálfun yfir ákveðnu forskoti fram yfir þá sem enga reynslu hafa og hafa ekki farið í starfsþjálfun, þegar kemur að því að sækja um vinnu. Knight og Yorke (2004) benda á að einstaklingar sem búa yfir starfsreynslu séu líklegri til að tryggja sér vinnu en þau sem hafa minni reynslu.

Þá hafa rannsóknir sýnt fram á að starfsþjálfun ýti undir faglega getu nemenda sem nýtist í vinnu-umhverfi nútímans, þar sem starfsþjálfun bætir þekkingu og færni nemenda á sviðum sem hefðbundið nám nær ekki endilega að gera (Teichler, 2011; Weible, 2009; Wilton, 2012; Yorke og Knight, 2006). Starfsþjálfun veitir nemendum tækifæri til að bæta við sig færni og hæfni í raunverulegum aðstæðum en niðurstöður rannsókna benda á að aðgengi að starfsþjálfun geti haft talsverð áhrif á starfsframa og starfsval nemenda (Allen, 2011). Holyoak (2013) bendir einnig á að nemendur öðlist ákveðin tengsl við starfsfólk og stjórnendur meðan þjálfun fer fram og slíkt getur verið mikill ávinningur fyrir nemendur til framtíðar, m.a. þegar þau sækja um framtíðarstarf.

Tengslanet

Rannsóknir hafa sýnt fram á að starfsþjálfun hafi áhrif á framtíðar atvinnutækifæri útskrifaðra nemenda úr háskóla, þar sem nemendur geta nýtt það tengslanet sem starfsþjálfun hefur veitt þeim sem tækifæri á auknum atvinnumöguleikum (Alpert, 2009). Það eitt að nemandi geti sett fram reynslu starfsþjálfunar á ferilskrá getur veitt honum forgangsröðun á meðal umsækjenda um þau störf sem sótt er um (Weible, 2009). Umsagnir eftir starfsþjálfun skipta einnig miklu máli og Loretto (2022) og O'Neill (2010) benda á mikilvægi þess fyrir nemendur að ná að byggja upp tengslanet meðan á starfsþjálfun stendur. Tengslanet eru stór hluti af vinnu-umhverfi og geta haft áhrif á atvinnumöguleika einstaklinga. Allir nemendur búa yfir einhvers konar tengslaneti og þegar kemur að atvinnuleit að loknu háskólanámi skipta fagleg tengsl miklu máli, en slík tengsl eru yfirleitt byggð upp í gegnum starfsferil og innihalda sambönd við t.d. stjórnendur, samstarfsfólk, viðskiptavinum og birgja, þar með talið sambönd eftir starfsþjálfun (Taaffe, 2021). Í gegnum fagleg tengsl geta einstaklingar haft betri aðgang að fólki með svipuð markmið og áhugamál og öflugt tengslanet getur ýtt undir möguleika nýútskrifaðra að fá starf (Michelli og McWilliams, 1996; Van Emmerik o.fl., 2006). Starfsþjálfun

getur því verið lykilkáttur í að nemandi nái að byggja upp tengslanet utan háskólasamfélagsins meðan á námi stendur, sem getur haft áhrif á atvinnuþögn hans (Taaffe, 2021). Starfsþjálfun getur þannig haft margvísleg áhrif á framtíðarmöguleika þeirra sem hana sækja á vinnumarkaði. Montgomery (1991) benti á að það er ekki endilega það sem þú veist sem skiptir öllu máli þegar þú ert að leita að starfi eftir brautskráningu, heldur einnig hvern þú þekkir og hvaða tengsl þú hefur.

Markmið rannsóknarinnar var að skoða ávinning af þeirri starfsþjálfun sem Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands býður nemendum sínum upp á, sem og þær áskoranir sem nemendur og stjórnendur standa frammi fyrir meðan á starfsþjálfun stendur. Tekin voru viðtöl við nemendur sem lokið hafa starfsþjálfun í Viðskiptafræðideild og stjórnendur sem hafa tekið á móti nemendum í starfsþjálfun á sínum vinnustöðum, með það að markmiði að fá sjónarhorn beggja aðila af ávinningi og áskorunum tengdum starfsþjálfun. Rannsóknarspurningin sem hér er til grundvallar er hvort starfsþjálfun geti haft áhrif á að nemendur fái starf tengt sínu fræðasviði að námi loknu? Þá var einnig skoðað hvert viðhorf nemenda og stjórnenda er til starfsþjálfunar á vegum Viðskiptafræðideildar Háskóla Íslands.

Aðferð og framkvæmd rannsókna

Þátttakendur og gögn rannsókna

Við val á þátttakendum í rannsóknina var stuðst við tilgangsráttak einstaklinga með reynslu af rannsóknarviðfangsefni. Annars vegar lista af grunnnemendum og meistaranemendum sem höfðu lokið starfsþjálfun í Viðskiptafræðideild, og hins vegar lista af stjórnendum sem höfðu verið með nemendur í starfsþjálfun, og var þeim boðin þátttaka (Holloway og Schwarz, 2018). Allir sem haft var samband við þáðu boðið. Tekin voru viðtöl við átta nemendur; fjóra úr grunnnámi og fjóra úr meistaranámi og átta stjórnendur, samtals 16 viðtöl. Viðmælendum voru gefin gervinöfn til að tryggja nafnleynd þeirra.

Tafla 1. Yfirlit yfir þátttakendur.

Staða	Nafn	Staða	Nafn
BS-nemi	Einar	Stjórnandi	Aðalheiður
BS-nemi	Ella	Stjórnandi	Anna
BS-nemi	Harpa	Stjórnandi	Erlingur
BS-nemi	Nína	Stjórnandi	Freydís
MS-nemi	Gunný	Stjórnandi	Grímur
MS-nemi	Jóhannes	Stjórnandi	Jón
MS-nemi	Selma	Stjórnandi	Kristín
MS-nemi	Tinna	Stjórnandi	Unnur

Tafla 1 sýnir þátttakendur í rannsókninni, jafn marga stjórnendur og nemendur. Helmingur nemenda er á þriðja ári í grunnnámi (120 ECTS) í viðskiptafræði (BS) og helmingur hefur lokið fyrra ári af tveimur í meistaranámi (60 ECTS) í viðskiptafræði (MS). Allir nemendur þurfa að uppfylla skilyrði um fyrstu einkunn í náminu, að lágmarki 7,25 til þess að geta sótt um starfsþjálfun. Ákveðið var að nota bókstafinn (S) fyrir aftan gervinöfn stjórnenda og (BS) eða (MS) fyrir aftan gervinöfn nemenda til að aðgreina í umræðum. Viðmælendur fengu upplýsingar um rannsóknina, markmið, tilgang, fyrirkomulag, nafnleynd og persónuvernd.

Notast var við hálfstöðluð viðtöl og aðferð grundaðrar kenningar sem hentar vel þar sem viðfangsefnið er skoðað út frá sjónarhorni og upplifun viðmælanda á starfsþjálfun í Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands (Esterberg, 2002; Holloway og Schwarz, 2018; Merriam og Tisdell, 2016). Stuðst var við viðtalsramma og stjórnendur meðal annars spurðir hvernig það hefði komið til að þau fóru í samstarf um starfsþjálfun með Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands, hvaða ávinning þau töldu vera fyrir sitt

fyrirtæki að fá nemendur í starfsþjálfun og um helstu áskoranir. Nemendur voru meðal annars spurðir hvers vegna þau ákváðu að sækja um og nýta sér starfsþjálfun og hvað vakti áhuga þeirra. Þá voru þau beðin að lýsa reynslunni af starfsþjálfuninni. Notast var við ítarspurningar til að fá greinargóðar lýsingar og reynslusögur um upplifun og reynslu nemenda og stjórnenda af starfsþjálfun. Viðtölin fóru fram á tímabilinu 20. janúar 2022 til 10. maí 2022 í gegnum Microsoft Teams. Viðtölin voru á bilinu 40–130 mínútur að lengd, þau voru hljóðrituð og afrituð og greind sameiginlega með aðferðum þemagreiningar (Braun og Clarke, 2013). Í því fólst að höfundar marglásu gögnin, kóðuðu þau á markvissan hátt út frá markmiðum rannsóknarinnar og drógu fram helstu þemu og þræði umræðunnar úr frá rannsóknarspurningunni. Aflað var upplýsts samþykkis þátttakenda og fyllsta trúnaði heitið. Af þeim sökum koma engar persónurekjanlegar upplýsingar um einstaklinga, stöðu þeirra eða starfsvettvang fram í niðurstöðunum sem hér fara á eftir.

Niðurstöður

Við greiningu gagna komu í ljós tvö þemu, en þau eru „ný og fersk sýn“ og „gagnvirk þekkingarsköpun og tengsl“. Undir fyrri þemanu kom fram tilgangur starfsþjálfunar, hvað þarf til svo starfsþjálfun verði árangursrík og hvaða ávinningur er af starfsþjálfun, bæði fyrir nemendur og starfsfólk og stjórnendur í fyrirtækjum og stofnunum. Undir seinna þemanu voru fyrst og fremst þær tillögur og hugmyndir að nýjum aðferðum sem nemendur koma með inn í fyrirtækin og hvað nemendur lærðu af starfsmönnum. Mörgum viðmælendum varð tíðrætt um gagnvirka þekkingarsköpun sem á sér stað á milli stjórnenda og nemenda og um þau tengsl sem nemendur ná að mynda við stjórnendur og annað starfsfólk meðan á starfsþjálfun stendur.

Nemendur koma inn með nýja og ferska sýn

Stjórnendur nefndu að ný sjónarhorn á ákveðnum viðfangsefnum gætu litið dagsins ljós með því að fá nemendur í starfsþjálfun, að þeim fylgdu ný sýn, ný þekking og ný viðhorf. Nokkrir nemendur tóku undir með stjórnendum og töldu sig mörg hver koma með nýjustu strauma tengda fræðunum eða nýtt sjónarhorn inn í umræður hjá fyrirtækjum. Bæði nemendur og stjórnendur lýstu jákvæðri upplifun sinni af starfsþjálfun og flestir voru sammála um að mikilvægt væri að ná öflugri tengingu milli háskóla og atvinnulífs. Þá nefndu margir að mikilvægt væri að tilgangur og ávinningur starfsþjálfunar væri skýr.

„Við viljum tengjast fólkinu sem er að útskrifast“

Stjórnendur voru spurðir hvers vegna þau hefðu ákveðið að taka þátt í samstarfi við Viðskiptafræðideild um starfsþjálfun. Flestir þeirra komu inn á mikilvægi þess að styrkja tengslin og að eiga í öflugri samtali við háskólasamfélagið og Viðskiptafræðideildina. Anna (S) sagði: „Okkar markmið var að efla nemendur og að eiga samtalið við akademíuna. Mér fannst mjög mikilvægt að báðar kynslóðir tali saman.“ Hér bendir hún á mikilvægi samtalsins. Kristín (S) tók í sama streng:

Ég tel að samstarfið myndi efla tengsl við háskólasamfélagið og væri í rauninni bæði til að styðja við nemendur á þeirra vegferð, svo þau gætu aflað sér kunnáttu og öðlast reynslu til að undirbúa sig fyrir atvinnulífið og líka bara fyrir okkur ... ágætur vettvangur fyrir okkur til þess að mögulega komast að því hvort þarna leynist framtíðar starfsfólk fyrir okkur.

Hér er bent á mikilvægi þess að háskólar séu í samtali við atvinnulífið og að góð tengsl séu á milli fyrirtækja og háskóla. Við undirbúning starfsþjálfunar hjá Viðskiptafræðideild var leitað til stjórnenda í fyrirtækjum og stofnunum til þess að taka á móti nemendum í starfsþjálfun. Nær allir stjórnendur sem haft var samband við voru tilbúnir að taka skrefið og bjóða starfsþjálfunarstöður. Unnur (S) sagði: „Það gerðum við bara með gleði og gafst vel.“ Grímur (S) var á sama máli en hann hefur nýtt sér þá þekkingu sem nemendasamfélagið hefur að geyma til þess að styðja við ákveðin verkefni hjá

sér og segir að reynslan af því sé „undantekningarlaust frábær“. Erlingur (S) var sammála Unni (S) og Grími (S) og taldi ferlið allt til fyrirmyndar. Hann sagði: „Ég er svo ánægður fyrir okkar hönd að hafa stokkið á vagninn, ég hef tekið inn nemanda á hverju misseri og þetta hefur verið frábært, flottir nemendur.“ Aðrir stjórnendur voru þessu einnig sammála, þar sem þau telja að með samstarfinu og öflugum tengslum við háskólann í gegnum starfsþjálfun, fái þau ferska sýn og fleiri sjónarhorn, eins og í tilfelli Freydísar (S), en fyrirtækið sem hún starfar hjá hefur verið „í samstarfi með háskólum hér á landi um árabíl“. Þar koma nemendur inn og taka að sér fyrirfram skilgreind og sérhæfð verkefni sem verða oft í kjölfarið að stærri verkefnum og jafnvel að lokaverkefnum nemenda, sérstaklega í meistaranámi. Þá hefur mörgum nemendum sem verið hafa í starfsþjálfun hjá þeim boðist starf í kjölfarið og það er því ávinningur fyrir báða aðila að mati Freydísar (S). Hún lítur á starfsþjálfun sem möguleika til þess að ákveðin endurnýjun eigi sér stað í starfsmannahaldinu og sagði: „Við sjáum þörf á að endurnýja í greininni af því að við viljum tengjast fólkinu sem er að útskrifast af því við sjáum þar mikið virði.“

Stjórnendur eru margir þeirrar skoðunar að starfsþjálfunin nýtist vel til þess að koma auga á framtíðarstarfskrafta, í því felist mikið virði fyrir fyrirtækin og fjölmargir nemendur hafa fengið starf að þjálfun lokinni. Þegar nemendur voru spurðir um ávinning þess að velja sér starfsþjálfun þá voru flestir sammála um að ástæða þess að þau völdu að fara í starfsþjálfun væri sú að þá vantaði að öðlast reynslu á því sviði sem þau voru að mennta sig til og að starfsþjálfun gæti veitt þeim þá reynslu. Nemendur voru langflestir á sama máli að þau skorti reynslu til þess að hafa fleiri möguleika á að fá atvinnu eftir brautskráningu. Nína (BS) kom inn á það þegar hún sagði: „Mig vantaði að tengja það sem ég var að læra og finna aðeins fyrir því þegar ég klára námið hvað er í boði fyrir mig.“ Þá voru nemendur sammála um að það væri mikilvægt tækifæri að komast að hjá fyrirtækjum og öðlast reynslu. Ella (BS) nefndi einnig mikilvægi þess að fá umsögn að starfsþjálfun lokinni, til þess að nýta í ferilskrá. Hún sagði: „Ef maður stendur sig vel, þá getur maður fengið meðmæli frá háttsettum eða öðrum hjá fyrirtækinu.“ Hún nefndi einnig að það væri gott að fá að vinna með námsefnið, því að „það er eitt að læra um fræðilega hlutann í kennslustofu og það er síðan annað að vinna með það“. Af ummælum Ellu (BS) má ráða mikilvægi þess að hagnýta fræðin, að tengja þau við það sem er að gerast í atvinnulífinu og að nemendur fái tækifæri til að prófa þau tól og þau verkfæri sem þau læra á í námi sínu í raunverulegum aðstæðum og undir handleiðslu. Selma (MS) var á sama máli og Ella (BS) um að starfsþjálfun myndi auka tengsl nemenda við atvinnulífið og væri á sama tíma tækifæri fyrir nemendur að fá tilfinningu fyrir þeim störfum sem væru í boði eftir brautskráningu. Tinna (MS) tók undir með þeim og sagði: „Ég gat farið og séð hvernig það væri og komist kannski að því hvort það væri fyrir mig eða ekki.“ Hún sagði einnig að starfsþjálfunin væri „frábær viðbót á ferilskrána ... líka að læra af öðru fólki“. Af þessu má ráða að starfsþjálfunin veitir nemendum tækifæri til þess að spegla sig í ákveðnum störfum áður en þau ljúka háskólagráðu og ráða sig í störf hjá fyrirtækjum. Það fylgir því mikill ávinningur fyrir nemendur að fá slík tækifæri, öðlast reynslu og læra af starfsfólki í fyrirtækjum. Í tilfelli Tinnu þá hafði hún enga fyrri reynslu af störfum sem tengjast hennar námsleið og því sá hún tækifæri í starfsþjálfun, að þjálfunin myndi ná að skila henni ákveðinni reynslu sem myndi nýtast henni síðar í atvinnulífinu. Markmiðið með starfsþjálfuninni var að mati Tinnu „að sjá hvernig lífið í markaðsstarfi væri“. Það var einnig markmið Gunnýjar (MS) en hún valdi starfsþjálfun „aðallega til að fá reynsluna“. Hún tók ákvörðun um að fara í starfsþjálfun til þess að afla sér meiri reynslu og þekkingar á markaðsstarfinu. Harpa (BS) tók undir með þeim og sagði: „Það er mikilvægt að fá að gera eitthvað tengt mínu áhugasviði og frábært að fá reynslu.“ Allir nemendurnir komu inn á það með einum eða öðrum hætti að starfsþjálfunin veitti þeim tækifæri til þess að bæta reynslu við ferilskrá þeirra og að það gæti opnað dyr fyrir þau hjá ráðningarstofum þegar verið er að ráða fólk í tiltekin störf, að hafa hagnýta reynslu til viðbótar við menntunina.

„Sjálfstæði og forvitni nemenda skipta miklu máli“

Viðskiptafræðideild hefur lagt mikla áherslu á að ferlið þegar nemendur sækja um starfsþjálfunars töður sé sem líkast raunverulegu umsóknar- og ráðningarferli. Með því fá nemendur þjálfun í umsóknarferlinu, sem nýtist þeim við að sækja um stöður að námi loknu. Viðmælendur, bæði stjórnendur og nemendur, líktu allir ferlinu við raunverulegt umsóknarferli. Stjórnendur fyrirtækjanna settu

auglýsingar um starfsþjálfunarstöður fram eins og hefðbundnar starfsauglýsingar, að því leyti að þau studdust við svipaðar hæfnikröfur og gert væri ef þau væru að auglýsa eftir starfsfólki. Þó var ekki gerð krafa um reynslu af sambærilegum störfum því það er helsti tilgangurinn með starfsþjálfuninni, að veita nemendum hagnýta reynslu og þjálfun. Þegar nemendur höfðu sótt um stöðurnar kom að því hjá stjórnendum að velja úr hópnum. Einhverjir nemendur höfðu fyrri reynslu úr atvinnulífina áður en þau fóru í námið eða voru jafnvel í starfi samhliða náminu. Jón (S) taldi að starfsþjálfun ætti að vera fyrir nemendur sem ekki hafa reynslu af sambærilegu starfi. Hann benti á að það væri mikilvægt að starfsþjálfun væri fyrir nemendur sem þyrftu reynslu. Jón (S) sagði:

Það er mikilvægt að hafa í huga að velja þá umsækjendur sem virkilega þurfa að öðlast reynslu á þessu sviði. Það mun nýtast þeim einstaklingi miklu betur sem enga reynslu hefur, betur en þeim sem hefur fengið tækifæri til þess að upplifa svipað starf. Þess vegna er ég að þessu, ég vil helst fá þá sem enga reynslu hafa.

Nokkrir stjórnendur nefndu að ýmsar áskoranir fylgdu því að taka nemendur í starfsþjálfun og því væri mikilvægt að vanda vel valið á nemendunum, jafnvel þó um tímabundið verkefni væri að ræða. Anna (S) ræddi um mikilvægi þess að velja rétta nemandann og að gæta þess „að taka ekki of mikla áhættu við valið“. Hún nefndi að almennt gæti það verið „dýrt fyrir fyrirtæki að hafa rangt fólk innanborðs“. Með því á hún við starfsmannaráðningar almennt en einnig varðandi starfsþjálfun því nemandinn kemur inn í fyrirtækið og er að starfa með hópnum, „hann verður að passa inn í kúltúrinn okkar“. Anna hefur reynt að velja inn nemendur í starfsþjálfun sem hafa sérstakan áhuga á að starfa hjá hennar fyrirtæki að starfsþjálfun lokinni og hún bendir á að gott sé „að lesa vel kynningarbréf nemenda, það kemur svo margt fram þar, t.d. hvort nemendur séu raunverulega búnir að kynna sér fyrirtækið eða ekki“. Þarna er Anna að leita að framtíðarstarfsfólki meðal nemenda í starfsþjálfun. Kristín (S) var á svipuðum nótum og sagði:

Af því að við horfum á þetta sem langtímasamband, við erum ekki endilega að ráða bara starfsnema í nokkra mánuði heldur viljum við alltaf halda möguleikum opnum að viðkomandi geti farið í launað starf hjá okkur þegar starfsnáminu lýkur.

Af þessu má ráða að stjórnendur nýta margir hverjir starfsþjálfun til þess að finna framtíðarstarfsmenn. Þegar kom að hæfniviðmiðum sem stjórnendur leitast eftir voru stjórnendur því sammála að mestu máli skipti að áhugi væri til staðar hjá nemandanum, að hann væri ekki aðeins að klára einingarnar og að hann hefði kynnt sér starfsemi fyrirtækisins eða stofnunarinnar. Mismunandi var á milli stjórnenda hvaða hæfniviðmið var verið að styðjast við en Freydís (S) sagðist leitast eftir nemendum sem væru „forvitnir ...að geta verið með opinn hug og tekið á móti og deilt“. Sjálfstæð vinnubrögð voru einnig ofarlega hjá stjórnendum, en með því vildu þau að nemandinn gæti „tekið boltann“ eins og Freydís orðaði það, þegar búíð væri að þjálfari nemandann í að gera ákveðna hluti, hann gæti unnið sjálfstætt með verkefnið og „komið með tillögur um hvert næsta skref ætti að vera“. Grímur (S) nefndi að varðandi hæfniviðmið yrði alltaf litið til þess hvaða verkefnum nemandinn myndi sinna hverju sinni þegar starfsþjálfun hefst og tók þar dæmi:

Í fyrra til dæmis vorum við að leita að einstaklingi sem hafði mikinn áhuga á samfélagsmiðlum og gæti stutt okkur í að kanna hvernig við værum að standa okkur og koma með einhverjar tillögur um næstu skref hjá okkur. Þannig kemur ný og fersk sýn inn til okkar með nemandanum.

Þarna er Grímur (S) að vísa til þess að nemendur sem hann fær í starfsþjálfun komi með þekkingu sína í markaðsfræðum inn í starfsþjálfunina og nýti hana til að benda stjórnendum á nýjar leiðir sem hægt er að fara. Langflestir stjórnendurnir voru á svipuðu máli, að nemendur væru að koma inn með nýja og ferska sýn á hlutina, að slíkt væri kostur og að ávinningurinn myndi skila sér til beggja aðila. Þegar ferlið við innleiðingu nemenda í starfsþjálfun var skoðað kom í ljós að stjórnendur voru með mismunandi aðferðir við að koma nemendum inn í vinnuumhverfið þegar starfsþjálfun hófst. Í tilfelli Freydísar (S) var markmiðið að ná að koma viðkomandi nemanda eins fljótt og hægt var inn í starfsemina, þar sem líftími starfsþjálfunar var ekki langur. Hjá Freydísi (S) hafði nemandinn

ákveðinn leiðbeinandi innan fyrirtækisins sem hann gat alltaf leitað til þegar á þurfti að halda. Freydís (S) bætti við að „auðvitað talaði hann og vann með miklu fleira fólki innan fyrirtækisins“. Hjá Jóni (S) var móttökuferlið ekki eins formfast eins og hjá öðrum stjórnendum þar sem það eiginlega mótaðist um leið og nemandinn var í starfsþjálfun, tíminn leiddi skipulagið í ljós. Nemandinn var með ákveðið verkefni sem verið var að þjálfna hann í að leysa, en nemandinn hafði frjálssari hendur en margir aðrir með hvernig hann vildi leysa það. Það fannst Jóni (S) kostur að „nemandinn fékk þjálfun, sýndi sjálfstæð vinnubrögð og þurfti sjálfur að koma með tillögur að lausnum, hann átti að vera forvitinn og leita lausna“.

„Ég hefði viljað fá kennslu í þessu“

Nemendur sem voru viðmælendur í þessari rannsókn sendu allir inn ferilskrá og kynningarbréf með sinni umsókn en misjafnt var hvort nemendur sem fengu starfsþjálfunarstöður voru boðaðir í viðtal hjá stjórnendum áður en starfsþjálfunin hófst. Flestir lýstu þó faglegu ferli hjá fyrirtækjunum. Nemendur sem höfðu reynt af umsóknarferli á vinnumarkaði voru sama sinnis og stjórnendum þar sem ferlinu við umsóknir um starfsþjálfun var líkt við raunverulegt ráðningarferli. Nokkrir nemendur kvörtuðu hins vegar yfir því að þau hefðu aldrei fengið neina kennslu í að byggja upp ferilskrá eða að skrifa kynningarbréf í náminu. Ella (BS) sagði: „Maður fær samt aldrei neina þjálfun eða kennslu eða neitt hvernig á að gera þetta.“ Hún bætti við: „Ég þurfti bara að googla þetta, alls konar dæmi, til þess að fá einhverja hugmynd hvernig maður ætti að gera þetta.“ Ella (BS) var ekki ein um að hafa ekki reynt af gerð ferilskráa og kynningarbréfa. Einar (BS) nefndi að hann hefði fengið „utanaðkomandi aðstoð til þess að byggja upp sína ferilskrá“. Einar var búinn að sækja um nokkrar stöður áður en að hann komst að í starfsþjálfun, en hann sagði: „Ég vissi ekkert af þessu, að það væri námskeið.“ Bæði Einar (BS) og Ella (BS) höfðu ekki séð auglýsingar um kynningarfundir Viðskiptafræðideildar í upphafi þess misseris sem þau sóttu um sínar stöður en slíkir fundir eru haldnir tvisvar á ári fyrir nemendur. Þar eru stöður kynntar, tækifæri útlistuð fyrir nemendum og aðili frá Tengslatorgi býður nemendum upp á námskeið og ráðleggingar varðandi ferilskrá og kynningarbréf. Nemendum eru sendir tölvupóstar með þessum upplýsingum auk þess sem auglýsing er sett á Facebook-síður nemendafélaganna.

Jóhannes (MS) hafði aðra sögu að segja:

Ég var mjög feginn að ég fór á kynningarfundinn sem [nefnir nafn] og tengslatorgið voru með, þar fékk ég þjálfun og leiðbeiningar um hvernig ætti að gera ferilskrá og kynningarbréf og það hjálpaði mér helling. Fékk að vita svo mikið á þessum fundi en ég veit að sumir nemendur nenntu ekki að mæta á þetta, t.d. vinkona mín, sagði að þetta væri örugglega tímaeyðsla, en ég er viss um að það landaði starfsþjálfuninni fyrir mig og ég fékk líka starf í kjölfarið, en hún ekki.

Það er mikilvægt fyrir nemendur að sækja sér þjálfun og leiðbeiningar um gerð ferilskrár og kynningarbréfs, áður en þau sækja um starfsþjálfun eða störf í atvinnulífinu því slíkt eykur líkur á að fá stöður, bæði í starfsþjálfun sem og í atvinnulífinu.

„Gaman að sjá nemendur vaxa og fyllast sjálfstrausti“

Jákvæð upplifun og ávinningur er seinasta undirþemað sem kom fram undir „ný og fersk sýn“. Heilt yfir hefur mikil ánægja verið með starfsþjálfunina, fyrir utan byrjunarörðugleika sem fólust í samskiptum. Eftir því sem fjöldi nemenda eykst sem hefur lokið starfsþjálfun þá er við því að búast að eitthvað komi upp á. Gott dæmi er árið 2020 þegar ákveðið var að bjóða tvær starfsþjálfunarstöður yfir sumarmánuðina. Aðstæðurnar þetta ár voru nokkuð sérstakar því Mennta- og menningarmálaráðuneytið hafði kallað eftir því að fleiri sumarnámskeið yrðu í boði á háskólastiginu fyrir nemendur, vegna fyrirsjáanlegra erfiðleika í atvinnulífinu það ár. Selma (MS) var ein þeirra sem fór í starfsþjálfun yfir sumartímamann. Hún nefndi að heilt yfir hefði hún verið ánægð með tækifærið, en hún sagði að „skipulagið hefði mátt vera betra“. Starfsmaður fyrirtækisins sem var tengiliður og átti

að þjálfu Selmu var ekki nógu vel upplýstur og hans yfirmaður var farinn í sumarfrí þegar Selma mætti. Selma (MS) sagði: „Það var engin eftirfylgni, ég hefði mögulega getað verið bara að spila tetris.“ Miklu máli skiptir að nemandi sé með tengilið sem komi nemanda inn í þau verkefni sem nemandinn á að sinna og læra af í starfsþjálfuninni. Starfsmaðurinn þarf að kenna réttu vinnubrögðin og þjálfu nemandann. Þá nefndi Selma einnig að skortur hefði verið á samskiptum milli háskólans og aðilans sem tók á móti henni. Selma tók þó fram að líklega hafi það spilað inn í að hún fór að sumri til í starfsþjálfun og að „fáir hefðu verið í fyrirtækinu og að skrifstofa háskólans hefði verið lokað í júlí“. Því var erfiðara að nálgast upplýsingar og aðstoð. Þessi reynsla var mjög mikilvæg og lærdómsrík fyrir umsjónaraðila starfsþjálfunarinnar hjá Viðskiptafræðideildinni og var sumarstarfsþjálfun löngd af eftir þetta. Starfsþjálfun er nú eingöngu í boði á vorin og haustin.

Það var ekki eingöngu sumarstarfsþjálfunin sem þurfti að bregðast við. Gunný (MS) var í fyrsta hópnum sem fór í starfsþjálfun. Hún benti á að sér hefði þótt skrytið að eftir að hún væri búin að þiggja starfsþjálfunarstöðu hjá einu fyrirtæki, þá væri samt verið að hafa samband við hana frá öðru fyrirtæki. Hún upplifði það sem skort á samskiptum þó svo að hún hefði verið ánægð með að fá athygli frá mörgum stjórnendum. Skýringin á þessu var sú að allir stjórnendur fengu lista yfir þá nemendur sem sóttu um hjá þeim og Gunný (MS) og fleiri nemendur sóttu um margar stöður á sama tíma. Það tók svo stjórnendur mislangan tíma að hafa samband og einnig að upplýsa umsjónarmann starfsþjálfunarinnar hjá deildinni hvaða nemanda þau höfðu valið. Þetta er eitt þeirra atriða sem fór beint í ákveðið ferli hjá deildinni og reynt er að komast hjá þessu eftir fremsta megni. Flestir nemendur hafa verið ánægðir með ferlið. Ella (BS) sagði: „Ég var mjög ánægð, það stóð allt eins og stafur á bók.“ Nína benti á að hún hefði fyrst fengið höfnun og hún tók það nærri sér, en „daginn eftir fékk ég stöðu og þá varð allt gott,“ og bætti við: „Þau buðu mér sumarstarf á eftir og ég er enn í smá starfshlutfalli þar.“ Nemendur voru flestir sammála um að starfsþjálfun hefði veitt þeim dýrmæta reynslu og að ferlið hefði verið gott. Jóhannes (MS) var ánægður með ferlið og sagði:

Allt í ferlinu var til fyrirmyndar, alveg frá því að ég sendi inn umsóknina, þá fékk ég strax til baka póst þar sem mér var þakkað fyrir umsókn. Síðan liðu sirka 10 dagar og svo var mér boðið í viðtal og daginn eftir var haft samband við mig og mér boðin staðan. Þá fékk ég póst frá deildinni þar sem mér var óskað til hamingju með stöðuna. Allt súper faglegt.

Af þessu má ráða að það skiptir máli að vanda vel til verka, gæta þess að allir séu virkir þátttakendur í ferlinu og vel upplýstir, bæði nemendur og stjórnendur sem taka á móti nemendum. Mikilvægt er að stjórnendur gefi sér tíma til þess að sinna umsóknarferlinu því þetta veitir þeim einnig mikilvæga reynslu í að taka á móti nemendum inn í starfseminu. Þá er mikilvægur lærdómur fyrir umsjónarmann starfsþjálfunar hjá deildinni fölginn í að hlusta á nemendur, rýna vel í ábendingar þeirra og læra af hverri starfsþjálfun fyrir sig.

Stjórnendur voru allir á því að starfsþjálfun væri góð viðbót inn í sína starfsemi. Anna (S) sagði: „Það er ótrúlega gaman að fylgjast með nemendum vaxa og fyllast sjálfstrausti.“ Önnu (S) þótti gott að geta séð árangur nemenda meðan á starfsþjálfun stóð. Stjórnendurnir Unnur, Aðalheiður og Jón tóku í sama streng og þótti mikilvægt að hægt væri að veita nemendum innsýn inn í raunveruleikann meðan á námi stendur. Jón (S) nefndi „að sjá nemendur mótast inn í störfin sé skemmtilegur partur af starfsþjálfuninni“. Greinilega mátti merkja að stjórnendum þóttu verðmæti fylgja því að taka inn nemendur í starfsþjálfun, þá sérstaklega að ná að tengjast fræðasamfélaginu. Kristín (S) sagði:

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

Að sérfræðingar miðli þekkingu sinni er mjög verðmætt fyrir nemendur, en nemendur geta líka séð hlutina með öðrum augum en þau sem fyrir eru. Freydís (S) sagði afar mikilvægt að fá inn nemendur með ferska sýn, því mikilvægt væri að festast ekki í sömu sporum. Um 80% af þeim nemendum sem Freydís hefur tekið í starfsþjálfun hafa fengið starf að þjálfun lokinni. Freydís sagði: „Ég lít á starfs-

þjálfun sem hluta af jákvæðri endurnýjun starfsfólks.“ Hún taldi þetta mikinn ávinning fyrir fyrirtækið. Grímur (S) var á sama máli, að starfsþjálfun fylgdi mikill ávinningur og hann sagðist myndu vilja sjá fleiri deildir innan Háskóla Íslands taka upp starfsþjálfun. Hann sagði: „Það skiptir verulega miklu máli fyrir okkur að hafa aðgang að svona öflugum fólki og starfsþjálfun gerir Viðskiptafræðideildina eftirsóknarverðari kost fyrir framtíðarnemendur.“

„Ég er allan daginn að fara að setja þetta á CV-ið mitt“

Í viðtalsrámmanum var spurt um hagnýtingu námsins í gegnum starfsþjálfun og hvernig þekking skapast á vinnustöðum. Markmiðið var að sjá hvernig nemendur og stjórnendur næðu að miðla þekkingu sín á milli. Því var spurt um ferlið sjálft og hvernig þjálfunin færi fram. Í öllum tilvikum fengu nemendur tengiliði hjá fyrirtækjunum, einstakling sem tók á móti viðkomandi og leiðbeindi þeim í gegnum fyrstu skrefin, allt frá því að fá upplýsingar um skipulag húsnæðisins, til þess að sitja á fundum og taka niður punkta. Þó var mismunandi á milli stjórnenda hvernig starfsþjálfun og þekkingarmiðlun fór fram. Kristín (S) lýsti ferlinu hjá sínu fyrirtæki og sagði að þau sem kæmu til hennar færu í nýliðþjálfun, á starfsstöð eða í gegnum fjarfundabúnað. Þá nefndi hún að mikilvægt væri að þekkingu væri miðlað, frá nemendum til starfsmanna og öfugt. Aðrir stjórnendur voru sammála Kristínu um mikilvægi þess að miðla stöðugt þekkingu. Nemendur fengu að fylgjast með og taka þátt í raunverulegum verkefnum, eins og hjá fyrirtæki Unnar (S), hún sagði: „Við settum honum fyrir ákveðin verkefni með ítarlegum leiðbeiningum þannig að það er svolítið „hands on“ yfirfærsla þekkingar.“ Kristín (S) hafði þetta að segja um yfirfærslu þekkingar sem að hennar mati var mikilvægt að ætti sér stöð í raunveruleikanum:

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

Skoðun Kristínar er mjög áhugaverð því að hennar mati virðast þau verkefni sem nemendur vinna að í háskólum ekki vera raunverkefni, heldur einhver tilbúningur í ímynduðum heimi, sem er í raun þvert á það sem t.d. Viðskiptafræðideildin er að gera. Stjórnendur voru flestir á því að mikilvægt væri að hefjast strax handa og koma nemendum fljótt inn í ferlin. Jón (S) sagði: „Þá ertu bara kominn í djúpu laugina og svo hlaupum við bara.“ Sama var upp á teningnum hjá Aðalheiði (S) og Freydísi (S) en í þeirra fyrirtækjum voru nemendur strax farnir að sitja fundi og taka þátt í umræðum, samanber orð Freydísar: „Nemar fá rosalega gott tækifæri til þess að láta ljós sitt skína, ef þau nota það rétt.“ Jón (S) nefndi að það væri ekki skilyrði að nemandi kæmi með nýja þekkingu inn í fyrirtækið. Hann sagði: „Því að við höfum haft alveg nóg af verkefnum og nóg af efni til að fólk geti unnið úr án þess að koma með eitthvað.“ Hann nefndi þó að margir nemendur hefðu komið með ný sjónarhorn, að gera mætti suma hluti með öðrum hætti. Grímur (S) lagði áherslu á að nemendur kæmu inn með þekkingu en að á sama tíma hefðu komið fram nýjar hugmyndir frá nemendum í gegnum samtöl og teymisvinnu. Grímur sagði:

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

Stjórnendur töldu að í flestum tilfellum næðu nemendur að miðla þekkingu til fyrirtækjanna meðan á starfsþjálfun stæði, hvort sem það var í formi nýrrar nálgunar eða að þau hefðu vakið upp umræður sem skiptu máli. Freydís (S) sagði: „Við vorum með nema hjá okkur í mannauðsteyminu sem lagði til að allir nýir starfsmenn myndu fá handskrifað bréf frá forstjóranum, svona velkomin bréf,“ og hún bætti við: „Þetta er enn notað í dag hjá okkur.“

Nemendur voru sammála um að reynsla þeirra í starfsþjálfun hefði bætt við þá þekkingu sem þau hafa öðlast í gegnum háskólanámið. Nína (BS) sagði: „Ég held það sé takmarkað hvað bóklegt nám

getur gefið þér eitt og sér.“ Nínu þótti góð viðbót að ná að nýta þekkingu sína í raunverulegum aðstæðum eins og í starfsþjálfun. Ellu (BS) fannst hún hafa öðlast þekkingu og reynslu á ákveðnum verkfærum, sem hún hafði ekki áður en hún hóf starfsþjálfun og gætu nýst henni í framtíðarstörfum, og það kom Einari (BS) á óvart hvað hann fékk að sjá og taka þátt í mörgu í starfsemi og hvað honum var sýnt mikið traust í fyrirtækinu til að leysa verkefni. Þó Einar hafi haft reynslu af vinnu-markaðnum fannst honum starfsþjálfunin einnig hafa eftir sig í samskiptum sem myndi nýtast sér í því sem hann tæki sér fyrir hendur í framtíðinni. Nemendur voru heilt yfir ánægðir með hversu vel þau gátu nýtt fræðin úr náminu meðan á starfsþjálfun stóð og tók Selma (MS) það fram að hún hefði oft getað nýtt sér námsefni úr sínu námi til þess að leysa úr þeim verkefnum sem hún fékk meðan á starfsþjálfun stóð. Hún sagði: „Ég var í þjálfun hjá fyrirtæki sem var klárlega að vinna að því að gera hlutina eftir bókinni, allavegana styðjast mikið við fræðin, það kom mér skemmilega á óvart.“ Gunný (MS) var sama sinnis og taldi sig geta tengt námið við þau verkefni sem hún tókst á við í sinni starfsþjálfun og nefndi: „Það gaf mér tækifæri til að vaxa og prófa hluti, framkvæma hluti og námið hjálpaði mér í starfinu á þann hátt að ég gat miðlað þekkingu minni og komið með mína sýn á hlutina.“ Af þessu má ráða að nám í Viðskiptafræðideild undirbúi nemendur vel fyrir störf í atvinnulífinu og að námið sé í nokkuð góðum takti við þær aðferðir sem verið er að beita í fyrirtækjum og stofnunum nú á dögum.

Það var þó fleira en hagnýting þekkingar sem bæði stjórnendur og nemendur töldu vera ávinning af starfsþjálfun. Tengslanet var ítrekað nefnt, bæði hjá nemendum og stjórnendum, ásamt mikilvægi þess að nemendur stæðu sig vel í starfsþjálfuninni svo þau gætu fengið jákvæða umsögn að henni lokinni og að þau hefðu tengsl inn í fyrirtækin sem þau voru í starfsþjálfun hjá. Jón (S) sagði að hann hefði ekki getað ráðið alla þá nemendur sem hann hefði viljað í kjölfar starfsþjálfunar en „ég hef í rauninni að fyrra bragði alltaf gefið meðmæli, ég hef sent þeim í lok starfsþjálfunarinnar“. Aðrir stjórnendur nefndu að það væri gott fyrir nemendur að fá umsagnir eftir starfsþjálfun, þá gætu nemendur sett það með í ferilskrána og það gæti hjálpað þeim þegar að því kæmi að sækja um störf.

Nemendur voru á sama máli um mikilvægi þess að öðlast tengsl og fá umsagnir í kjölfar þjálfunarinnar. Nína (BS) fékk ekki ráðningu í kjölfar starfsþjálfunar en hún fékk vinnu hjá öðru fyrirtæki, þar sem umsögn frá stjórnanda úr starfsþjálfuninni hafði áhrif á atvinnuumsóknina. Einar (BS) horfði einnig til þess að geta nýtt reynsluna sem hann hefði öðlast í starfsþjálfun, hann sagði: „Ég er allan daginn að fara að setja þetta á CV-ið mitt.“ Tinna (MS) sagði að hún hefði fengið núverandi starf vegna þess að hún hefði verið í starfsþjálfun, sett það í ferilskrána og látið umsögnina fylgja með. Ella (BS) var sannfærð um að starfsþjálfunin hefði veitt henni annað sjónarhorn á námið, þar sem hún náði að tengja fræðin við raunveruleg verkefni. Hún hefði hins vegar ákveðið að skipta um áherslusvið að starfsþjálfuninni lokinni. Af þessu má ráða að miðlun þekkingar skiptir miklu máli, bæði fyrir nemendur en einnig fyrir stjórnendur, og gagnvirk þekking er lykilatriði þegar kemur að starfsþjálfun. Þá skiptir einnig miklu máli fyrir nemendur að standa sig vel í þjálfuninni því umsögn stjórnenda hefur skilað mörgum nemendum nýjum tækifærum.

Samantekt og umræður

Markmið rannsóknarinnar var að skoða ávinning af þeirri starfsþjálfun sem Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands býður nemendum sínum, sem og þær áskoranir sem nemendur og stjórnendur standa frammi fyrir meðan á starfsþjálfun stendur. Rannsóknarspurningin sem hér er til grundvallar er hvort starfsþjálfun geti haft áhrif á að nemendur fái starf tengt sínu fræðasviði að námi loknu. Þá var einnig skoðað hvert viðhorf nemenda og stjórnenda er til starfsþjálfunar á vegum Viðskiptafræðideildar Háskóla Íslands. Niðurstöður rannsóknarinnar gefa til kynna að bæði nemendum og stjórnendum sem tóku þátt í rannsókninni þótti starfsþjálfunin veita nemendum færni sem myndi nýtast þeim eftir námslok. Mikilvægt væri að nemendur gætu hagnýtt þá þekkingu sem þau öðlast í náminu, beitt henni á raunveruleg verkefni í atvinnulífinu og aukið þannig færni sína. Nemendur sáu margir hverjir að sú þekking sem þau búa yfir og þau fræði sem þau hafa tileinkað sér í náminu væru nýtt í atvinnulífinu og því öðluðust margir þeirra aukið sjálfstraust. Þau fengu tækifæri til að

hagnýta þessa þekkingu á raunverulegum verkefnum og því upplifðu þau mikinn ávinning af starfsþjálfuninni og er það í samræmi við rannsóknir Di Stasio (2017), Galloway o.fl. (2014), Maertz o.fl. (2014), Masevičiūtė o.fl. (2018) og Silva o.fl. (2018). Stjórnendurnir sáu mikilvægi þess að tengjast betur háskólasamfélaginu, þar sem með því fengju þau aðgang að nýjustu þekkingu sem nemendur gátu miðlað inn í fyrirtækin. Að nemendur kæmu inn með nýja og ferska sýn eins og einn stjórnandinn orðaði það, vakti upp umræður og jafnvel breytingar innan fyrirtækjanna. Þá kom fram að nemendur öðluðust meiri færni og væru líklegri en aðrir til þess að fá starf að námi loknu, og því væri mikill ávinningur fyrir nemendur að ljúka starfsþjálfun. Þá benda Mgaya og Mbekomize (2014) á að ávinningur fyrir stjórnendur og fyrirtæki felist í öflugri tengslum við háskóla, að starfsþjálfun hafi jákvæð áhrif á ímynd fyrirtækja og að þau uppfylli samfélagslega ábyrgð með því að taka inn nemendur í starfsþjálfun.

Niðurstöður gefa einnig til kynna að starfsþjálfun geti verið þáttur í að koma nemendum framar öðrum umsækjendum þegar sótt er um vinnu eftir nám. Nemendur tóku margir fram að þá hefði skort þá reynslu sem fyrirtæki krefjast og fannst því góður kostur að geta öðlast reynslu í gegnum starfsþjálfun á vegum deildarinnar meðan á námi stendur, sem er í samræmi við niðurstöður Ástu Bjarnadóttur (2012). Þannig fengu nemendur reynslu sem skilaði sér á ferilskrána, tengsl við stjórnendur og starfsfólk í fyrirtækjum og umsagnir frá þeim. Þetta er í samræmi við rannsóknir Taaffe (2021) um mikilvægi þess að byggja upp góð tengsl í starfsþjálfun.

Þegar nemendur sækja um starfsþjálfun þurfa þau að skila inn ferilskrá og kynningarbréfi. Nemendum er bent á mikilvægi þess að vanda til verka og sækja sér aðstoð ef þau þurfa hjá Tengslatorgi Háskóla Íslands. Mikilvægt er að kynningarbréfin veki áhuga hjá þeim sem ráða í stöður og reynsla af starfsþjálfun getur ýtt undir þann áhuga. Þetta er í samræmi við niðurstöður Jóns Birgis Guðmundssonar og Jónínu Guðmundsdóttur (2012) sem telja að góð kynningarbréf og ferilskrár ýti frekar undir að nemendur komist í starfsþjálfun eða fái starf eftir brautskráningu. Séu nemendur með starfsþjálfun á ferilskránni þá auki það líkurnar á viðtali.

Bæði nemendur og stjórnendur bentu á að mikilvægt væri að nýta vel þau tækifæri sem fælust í starfsþjálfun. Fyrir nemendur að komast að hjá fyrirtækjum sem þau höfðu áhuga á að starfa hjá í framtíðinni var mjög mikilvægt því það opnaði dyr. Margir stjórnendur bentu einnig á að með starfsþjálfuninni kæmu þau oft auga á framtíðarstarfsmenn, nemendur sem þau vildu ráða að þjálfuninni lokinni. Það er í takt við niðurstöður Wood og féлага (2015) að starfsþjálfun opnaði oft mikilvægar dyr fyrir nemendur og stjórnendur fengju tækifæri til að sjá hvernig tilteknir nemendur pössuðu inn á vinnustaðinn, áður en þau yrðu ráðin til starfa.

Rannsóknarspurningin sem hér var til grundvallar var hvort starfsþjálfun gæti ýtt undir að nemendur myndu fá starf tengt sínu fræðasviði að námi loknu. Nemendur sem tóku þátt í þessari rannsókn töldu svo vera og að reynslan sem þau höfðu öðlast með starfsþjálfun hefði nýst þeim vel. Tveir nemendur af þeim átta sem tóku þátt í rannsókninni fengu fastráðningu eftir starfsþjálfun, annar nemandi fékk tímabundna ráðningu, en aðrir, sem allir höfðu fengið aðra atvinnu, töldu að umsögn og reynsla úr starfsþjálfun hefði haft þar áhrif. Þetta er í takti við niðurstöður Di Stasio (2017) sem benti á að starfsþjálfun gæti aukið líkur á ráðningu að henni lokinni.

Sú ákvörðun Viðskiptafræðideildar Háskóla Íslands að hefja starfsþjálfun árið 2020 í samstarfi við fyrirtæki og stofnanir gerir deildina eftirsóknarverðari en ella að mati viðmælenda. Rannsóknir á erlendum vettvangi hafa sýnt fram á að starfsþjálfun geti haft áhrif á aðsókn í nám (Goodenough o.fl., 2020; Pike, 1994) og það er von höfunda að það sama eigi við um þá rannsókn sem hér birtist. Viðmælendur voru allir með frekar jákvætt viðhorf til heildarferlisins, frá auglýsingu til þess er nemandi lýkur starfsþjálfun. Þó hefur verið bent á atriði sem mætti bæta og hefur verið brugðist við þeim ábendingum jafnóðum og þær koma fram. Til að mynda er ekki lengur í boði að taka starfsþjálfun í Viðskiptafræðideild á sumrin, enda færri starfsmenn í fyrirtækjum og skrifstofa Félagsvísindasviðs og þar með deildarinnar lokuð í júlí. Þannig er ekki hægt að veita þá þjónustu sem þarf að vera til staðar yfir sumartímamann. Þá var bent á að betri samskipti þyrftu að vera á milli deildar, nemenda

sem eru í starfsþjálfun og stjórnenda Við því var strax brugðist þegar ábendingin kom upp og eru nú regluleg samskipti milli deildar, nemanda og stjórnenda meðan á starfsþjálfun stendur. Þá geta bæði nemendur og stjórnendur sett sig í samband við umsjónarmann starfsþjálfunar hvenær sem er.

Nemendur sem tóku þátt í þessari rannsókn höfðu langflestir jákvæða reynslu af starfsþjálfuninni. Upplifun flestra var sú að þeim fannst sem þau væru hluti af starfsmannahópnum hjá fyrirtækinu og fengu góða innsýn í starfsemina. Þau næðu að nýta þá þekkingu sem þau hefðu öðlast í náminu, fengu að koma með tillögur að lausnum og ættu gott samtal við starfsmenn. Af þessu má ráða að stjórnendur hafi veitt nemendum ákveðið traust meðan á starfsþjálfuninni stóð og sumir nemendur nefndu að þau hefðu fengið að gera mun meira hjá fyrirtækjunum en þau þorðu að vona í upphafi, þeim hefði verið treyst fyllilega í verkefnum sínum. Það er í takti við rannsóknir Masevičiūtė o.fl. (2018) og Silva o.fl. (2018) sem hafa leitt í ljós að skilningur og reynsla eykst ef fólk er sýnt traust í starfi.

Nokkrir stjórnendur höfðu orð á að mikill tími færi í að koma nemum vel inn í starfsemina og að tímaskortur geti haft áhrif hvort fyrirtæki vilji yfirhöfuð taka að sér nema í starfsþjálfun. Erlendar rannsóknir sýna að ef stjórnendur gefa sér tíma fyrir starfsþjálfun séu samfélög að fá hæfari starfskrafta og því stuðli starfsþjálfun að því að hæfni sé í takt við fjölbreytt atvinnulíf (Lam og Ching, 2007; Tynjälä, 2008). Þannig er áhugavert að velta því upp hvers vegna ekki hafi verið farið fyrir af stað með starfsþjálfun í viðskiptafræði við Háskóla Íslands, því að með því að bjóða upp á markvissa starfsþjálfun er hægt að minnka bilið á milli menntunar og vinnumarkaðarins (Miralles-Quirós og Jerez-Barroso, 2018). Stjórnendur voru á þeirri skoðun að með nemanda myndi fylgja ný sýn og ferskar hugmyndir en þekking sem slík þarf að vera í stöðugri þróun. Stjórnendur komu einnig inn á hvað tenging við fræðasamfélagið væri þýðingarmikil fyrir starfsemi þeirra og rímar það vel við skrif O'Neill (2010) og Loretto (2022) sem bentu á að mikilvægt væri að tengja saman háskóla og atvinnulíf og yfirfæra þá fræðslu og þekkingarmiðlun, sem fram fer í kennslustofum háskóla, yfir á verkefni í raunveruleikanum innan fyrirtækja og sýna þannig fram á hagnýtingu námsins. Stjórnendur fyrirtækja gætu í auknum mæli sótt nýjustu þekkingu frá háskólasamfélaginu í gegnum nemendur sem eru í starfsþjálfun því að nemendur eiga að búa yfir nýjustu straumum og stefnum úr heimi fræðanna. Af þessu má dæma að starfsþjálfun getur verið einn liður í að fyrirtæki nái að skapa nýja þekkingu en á sama tíma að miðla þekkingu til nemenda. Stjórnendur sem tóku þátt í rannsókninni telja að tengsl við háskólasamfélagið stuðli að því að ný þekking sé stöðugt að streyma inn í fyrirtækin og því sé mikilvægt að vera í góðu samstarfi við háskóla. Það rímar við niðurstöður Narayanan o.fl. (2010) sem sögðu að starfsþjálfun gæti verið mikilvægur þáttur í að ná að tengja saman háskóla og atvinnulíf á skilvirkán hátt.

Lokaorð

Í þessari grein hefur verið fjallað um mikilvægi starfsþjálfunar fyrir nemendur í háskólanámi til þess að öðlast reynslu og hagnýt tengsl og auka þannig líkur á störfum er tengjast þeirra menntun í atvinnulífinu að námi loknu. Viðmælendur, bæði nemendur og stjórnendur, veittu góða innsýn í mikilvægi starfsþjálfunar, bæði fyrir nemendur og fyrir atvinnulífið. Niðurstöður rannsóknarinnar sýna að ávinningurinn af starfsþjálfun er margþættur fyrir nemendur, en ekki síðri fyrir stjórnendur og starfsfólk því með því að fá inn nemendur í starfsþjálfun þá kemur oft ný og fersk sýn á hlutina. Það eykur einnig líkurnar á að nemendur komi inn með nýjustu strauma og stefnur sem starfsfólk og stjórnendur geta mögulega tileinkað sér. Þá fá nemendur þjálfun í að beita þeirri þekkingu sem þau hafa öðlast í náminu í raunverkefnum. Flestir stjórnendur hafa nefnt mikinn ávinning af að fá inn ungt fólk sem hugsar kannski öðruvísi, eða sér hlutina með öðrum augum en þau sem fyrir eru. Helsti annmarki rannsóknarinnar eru fáir viðmælendur og hér er einungis verið að greina frá þeirra upplifun og reynslu og því ekki hægt að alhæfa neitt. Þá tók þessi rannsókn ekki á langtímaáhrifum á gildi og mikilvægi starfsþjálfunar fyrir nemendur en of stutt er liðið frá því að starfsþjálfun hófst við Viðskiptafræðideild. Einungis var skoðað hvernig nemendum gekk að fá starf eða umsagnir frá stjórnendum að lokinni þjálfun og hvernig þau náðu að yfirfæra þekkingu sína úr náminu á raun-

veruleg verkefni í atvinnulífinu. Framtíðarrannsóknir gætu beinst að langtímaáhrifum starfsþjálfunar, bæði fyrir deildina en einnig fyrir nemendur sem fara í þjálfun. Þá væri einnig áhugavert að skoða hvort lítið atvinnuleysi á vinnumarkaði hafi áhrif á aðsókn nemenda í starfsþjálfun, en misjafnt hefur verið hvernig tekist hefur að manna stöður sem í boði eru hverju sinni. Einnig gætu framtíðarrannsóknir snúið að því hvort starfsþjálfun hafi einhver áhrif á ímynd fyrirtækja og samfélagslega ábyrgð.

Gildi þessarar rannsóknar felst í að fram koma sjónarmið og reynsla nemenda og stjórnenda sem endurspeglar mikilvægi starfsþjálfunar til þess að hagnýta þá þekkingu sem nemendur öðlast í námi sínu í Viðskiptafræðideild í atvinnulífinu. Slíkar niðurstöður bæta við þá þekkingu sem fyrir er hér á landi um gildi starfsþjálfunar. Lærdómurinn sem draga má af rannsókninni er að ávinningurinn af starfsþjálfun sé umtalsverður, bæði fyrir nemendur og fyrir stjórnendur. Gagnlegt væri fyrir háskóla að efla starfsþjálfun og nýta mætti þá vinnu sem unnin hefur verið í Viðskiptafræðideild og öðrum deildum háskólans sem bjóða upp á starfsþjálfun sem fyrirmynd, enda samrýmist aukin starfsþjálfun vel nýlegri stefnu Háskóla Íslands um aukið samstarf og samtal við atvinnulífið.

**“Internship makes the department a more desirable option”:
Experience in the internship program at the University of Iceland School of
Business**

Studies from abroad show that it can be a great benefit for students to go through an internship program in the field they are studying for. Students acquire more skills and are more likely to get the job they want after graduation than others, that’s why internship gives students an advantage on the labour market (Di Stasio, 2017; Galloway et al., 2014; Maertz et al., 2014; Masevičiūtė et al., 2018; Silva et al., 2018). Mgaya and Mbekomize (2014) point out that the benefit for executives and companies consists of a stronger relationship with the university community and that the internship program results in a better image of the companies. Companies also ensure that they fulfil their corporate social responsibility when they hire interns. There is very little research when it comes to internship in Iceland, however the University of Iceland Business School began preparations for an internship program in 2018. Since then, close to a hundred students have completed the internship program at over forty companies, institutions, ministries and non-governmental organizations. The aim of this study is to explore whether internships and work placements facilitate further opportunities for students in the job market, after graduation. Qualitative research methods were used in the study to deepen the understanding of internships and how they can affect opportunities post-graduation. The study outcome is based on sixteen interviews with four undergraduate students and four masters’s students, and then eight interviews with executives that all have experience of internships from the University of Iceland Business School.

The outcome implied that both students and executives find that most internships provide valuable experience that can be used in the employment market. Lack of experience proved to be the main motivation for students to undertake an internship. Students felt that an internship on their CV would increase their probability of being employed, despite the absence of some particular experience that may be required. Executives expressed the importance of connecting their business to the academic world with the possibility of an internship, and that students often bring a new and fresh outlook that then encourages important discussions. The executives interviewed in this study spoke of the benefits from providing internships, e.g., facilitating a more qualified workforce in society and simultaneously helping potential future employees from among the internship students.

Key words: Education, internship, networking, knowledge, School of business, skills

Um höfundu

Dr. Ásta Dís Óladóttir (astadis@hi.is) er dósent við Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands. Hún er umsjónarmaður starfsþjálfunar við Viðskiptafræðideild og hefur setið í nefnd á vegum rektors um starfsþjálfun við Háskóla Íslands. Ásta Dís hefur kennt við Háskóla Íslands, Viðskiptaháskólann í Kaupmannahöfn (CBS), Háskólann í Reykjavík og var deildarforseti Viðskiptafræðideildar Háskólans á Bifröst. Hún býr yfir rúmlega 20 ára stjórnunar- og stjórnarreynslu í fyrirtækjum og stofnunum hér á landi og erlendis.

Eydís Anna Theodórsdóttir (eydisanth@gmail.com) kláraði grunnnám úr ferðamálafræði með markaðsfræði og alþjóðaviðskipti sem aukagrein árið 2019 frá Háskóla Íslands og meistaraáráðu í mannauðsstjórnun árið 2022 frá sama skóla. Hún vinnur sem sérfræðingur á mannauðssviði hjá Securitas.

About the authors

Ásta Dís Óladóttir (astadis@hi.is) is an associate professor at the University of Iceland, School of Business. She holds a PhD in International Business from Copenhagen Business School. Ásta Dís has worked as a managing director and has been a board member of companies and institutions for over 20 years, in addition to teaching and managing positions at universities in Iceland and Copenhagen.

Eydís Anna Theodórsdóttir (eydisanth@gmail.com) completed an undergraduate degree in tourism with marketing and international business as a minor in 2019 from the University of Iceland and later a master's degree in human resource management in 2022 from the same school. She works as a Human Resources Specialist at Securitas.

Heimildir

- Allen, B. (2011). Helping students learn by experience. *Accounting Education News*, 39(1), 10–11.
- Alpert, F., Heaney, J. G. og Kuhn, K. A. L. (2009). Internships in marketing: Goals, structures and assessment – student, company and academic perspectives. *Australasian Marketing Journal*, 17(1), 36–45. <https://doi.org/10.1016/j.ausmj.2009.01.003>
- Ásta Bjarnadóttir. (2012). *Starfsmannauval* (2. útgáfa). JPV.
- Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research & Development*, 28(1), 31–44. <https://doi.org/10.1080/07294360802444347>
- Braun, V. og Clarke, V. (2013). *Successful qualitative research: A practical guide for beginners*. Los Angeles: Sage.
- BusinessEurope. (2007). *Position on the employability of graduates*. http://www.ehea.info/Upload/document/consultive/business europe/BUSEUROPEPositiononEmpofGrads_588343.pdf
- Di Stasio, V. (2017). Who is ahead in the labor queue? Institutions and employers' perspective on overeducation, undereducation, and horizontal mismatches. *Sociology of Education*, 90(2), 109–126. <https://doi.org/10.1177/0038040717694877>
- Dimopoulou, N., Kazantzidou, N., Chronopoulou, X., Sa, I., Goletsis, Y., Geronimaki, E., Urbančíková, N., Bulla, Z. og Preisinger-Kleine, R. (2019). *Internship model for the acquisition of entrepreneurial mind-set and competences*. Enter Mode. https://entermode.eu/wp-content/uploads/2020/01/WP3.ENTER_M_Model-ENG.pdf
- Esterberg, K. G. (2002). *Qualitative methods in social research*. McGraw-Hill.
- Fazey, I., Fazey, J. A. og Fazey, D. M. A. (2005). Learning more effectively from experience. *Ecology and Society*, 10(2), 4–25. <https://www.jstor.org/stable/26267749>
- Galloway, L., Marks, A. og Chillias, S. (2014). The use of internships to foster employability, enterprise and entrepreneurship in the IT sector. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 21(4), 653–667. <https://doi.org/10.1108/JSBED-09-2014-0150>

- Goodenough, A. E., Roberts, H., Biggs, D. M., Derounian, J. G., Hart, A. G. og Lynch, K. (2020). A higher degree of resilience: Using psychometric testing to reveal the benefits of university internship placements. *Active Learning in Higher Education*, 21(2), 102–115. <https://doi.org/10.1177/1469787417747057>
- Guðmundur Heiðar Frímansson, Anna Ólafsdóttir, Guðrún Geirsdóttir, Sigurður Kristinsson og Valgerður S. Bjarnadóttir. (2022). Akademískt frelsi, ábyrgð og hömlur: Sjóarmið háskólakennara á Íslandi. *Stjórnsmál og stjórnsýsla*, 18(1), 139–164. <https://doi.org/10.13177/irpa.a.2022.18.1.7>
- Hagstofa Íslands. (2021, 22. desember). *Mikil fjölgun nemenda á milli ára*. <https://www.hagstofa.is/utgafur/frettasafn/menntun/nemendur-i-framhaldsskolum-og-haskolum-2020/>
- Háskóli Íslands. (e.d.). *Viðskiptafræðideild*. <https://www.hi.is/vidskiptafraedideild>
- Háskóli Íslands. (2022). *VIDOAFF Starfsþjálfun*. <https://ugla.hi.is/kennsluskra/index.php?sid=&tab=nam&chapter=namskeid&cid=71072920226>
- Holloway, E. L. og Schwartz, H. L. (2018). Drawing from the margins: Grounded theory research design and EDI studies. Í L. A. E. Booyesen, R. Bendl og J. K. Pringle (ritstjórar), *Handbook of research methods on diversity management, equality and inclusion at work* (bls. 497–528). Edward Elgar.
- Holyoak, L. (2013). Are all internships beneficial learning experiences? An exploratory study. *Education + Training*, 55(6), 573–583. <https://doi.org/10.1108/ET-02-2012-0024>
- Jackson, D. og Tomlinson, M. (2022). The relative importance of work experience, extra-curricular and university-based activities on student employability. *Higher Education Research & Development*, 41(4), 1119–1135. <https://doi.org/10.1080/07294360.2021.1901663>
- Jón Birgir Guðmundsson og Jónína Guðmundsdóttir. (2012). *Frá umsókn til atvinnu: Sjálfskoðun, að markaðssetja sjálfan sig, ráðningarferlið, ferilskrár, kynningarbréf, atvinnuviðtöl, ráðningarsamningar* (2. útgáfa). VR.
- Karns, G. (2005). An Update of Marketing Student Perceptions of Learning Activities: Structure, Preferences, and Effectiveness. *Journal of Marketing Education*, 27(2), 163–171. <https://doi.org/10.1177/0273475305276641>
- Knemeyer, A. M. og Murphy, P. R. (2002). Logistics internships: Employer and student perspectives. *Journal of Physical Distribution and Logistics Management*, 32(2), 135–152. <https://doi.org/10.1108/09600030210421732>
- Knight, P. T. og Yorke, M. (2004). *Learning, curriculum and employability in higher education*. RoutledgeFalmer.
- Lam, T. og Ching, L. (2007). An exploratory study of an internship program: The case of Hong Kong students. *International Journal of Hospitality Management*, 26(2), 336–351. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2006.01.001>
- Loretto, P. (2022, 13. september). What are the essential benefits of internships? Internships give students experience in an industry and more. *The Balance*. <https://www.thebalancemoney.com/what-is-an-internship-1986729>
- Maertz, C., Stoeberl, P. og Marks, J. (2014). Building successful internships: Lessons from the research for interns, schools, and employers. *Career Development International*, 19(1), 123–142. <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2013-0025>
- Masevičiūtė, K., Šaukeckienė, V. og Ozolinčiūtė, E. (2018). *Combining studies and paid jobs*. Eurostudent. https://www.eurostudent.eu/download_files/documents/TR_paid_jobs.pdf
- McMahon, U. og Quinn, U. (1995). Maximizing the hospitality management student work placement experience: A case study. *Education + Training*, 37(4), 13–17. <https://doi.org/10.1108/00400919510088870>
- McManus, A. og Feinstein, A. H. (2014). Internships and occupational socialization: What are students learning? *Developments in Business Simulation and Experiential Learning*, 35. <https://absel-ojs-ttu.tdl.org/absel/index.php/absel/article/view/396>
- Merriam, S. B. og Tisdell, E. J. (2016). *Qualitative research: A guide to design and implementation* (4. útgáfa). Jossey-Bass.
- Mgaya, K. og Mbekomize, C. (2014). Benefits to host organizations from participating in internship programs in Botswana. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 15(2), 129–144.
- Michelli, D. og McWilliams, F. (1996). *Networking*. The Institute of Management.
- Miralles-Quirós, M. M. og Jerez-Barroso, L. (2018). The interrelationship between internship and employability: A critical literature review. *Proceedings*, 2(21), 1328. <https://doi.org/10.3390/proceedings2211328>
- Montgomery, J. D. (1991). Social networks and labor-market outcomes: Toward an economic analysis. *The American Economic Review*, 81(5), 1408–1419. <https://www.jstor.org/stable/2006929>

- NACE. (e.d.) *Position statement: U.S. internships*. <https://www.naceweb.org/about-us/advocacy/position-statements/position-statement-us-internships/?fbclid=IwAR0Wwz0n-EUnz7vYq2KwvBFnlpJAjeaC1fUfu-dC7jkNi-5OJLYF5A2LsF5w>
- Narayanan, V. K., Olk, P. og Fukami, C. (2010). Determinants of internship effectiveness: An exploratory model. *Academy of Management Proceedings*, 9(1), 61–80. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2006.22898555>
- O'Neill, N. (2010). Internships as a high-impact practice: Some reflections on quality. *Peer Review*, 12(4), 4–8.
- Páll Skúlason. (2014, 5. júní). *Hvað er góður háskóli?* <http://pallskulason.is/greinar/239-hvad-er-godur-haskoli>
- Perlin, R. (2012). *Intern nation: How to earn nothing and learn little in the brave new economy*. Verso Books.
- Pike, G. R. (1994). The relationship between alumni satisfaction and work experiences. *Research in Higher Education*, 35(1), 105–123. <https://doi.org/10.1007/BF02496664>
- Ryan, R. M. og Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Sigríður Pétursdóttir. (2009). Á vettvangi. *Skólavarðan*, 5(9), 14–15.
- Silva, P., Lopes, B., Costa, M., Melo, A., Paiva Dias, G., Brito, E. og Seabra, D. (2018). The million-dollar question: Can internships boost employment? *Studies in Higher Education*, 43(1), 2–21. <https://doi.org/10.1080/03075079.2016.1144181>
- Stjórnarráð Íslands. (2018, 8. apríl). *Íslenskir háskólanemar vinna mikið og eru ánægðir með gæði kennslunnar*. <https://www.stjornarradid.is/efst-a-baugi/frettir/stok-frett/2018/04/08/Islenkir-haskolanemar-vinna-mikid-og-eru-anaegdir-med-gaedi-kennslunnar/>
- Taaffe, E. C. (2021, 24. maí). *Make the most of the network you built during your internship*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2021/05/make-the-most-of-the-network-you-built-during-your-internship>
- Teichler, U. (2011). Bologna – Motor or stumbling block for the mobility and employability of graduates? Í H. Schomburg og U. Teichler (ritstjórar), *Employability and mobility of graduates in Europe: Key results of the Bologna Process* (bls. 3–41). Sense.
- Tynjälä, P. (2008). Perspectives into learning at the workplace. *Educational Research Review*, 3(2), 130–154. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2007.12.001>
- Van Emmerik, IJ. H., Euwema, M. C., Geschiere, M. og Marieke, M. F. A. G. (2006). Networking your way through the organization: Gender differences in the relationship between network participation and career satisfaction. *Women in Management Review*, 21(1), 54–66. <https://doi.org/10.1108/09649420610643411>
- Valgerður S. Bjarnadóttir, Anna Ólafsdóttir og Guðrún Geirsdóttir. (2019). Þrástef, þagnir og mótsagnir um lýðræðislegt hlutverk íslenskra háskóla. *Stjórnmal og stjórnsýsla*, 15(2), 183–204. <https://doi.org/10.13177/irpa.a.2019.15.2.3>
- Weible, R. (2009). Are universities reaping the available benefits internship programs offer? *Journal of Education for Business*, 85(2), 59–63. <https://doi.org/10.1080/08832320903252397>
- Wilton, N. (2012). The impact of work placements on skills development and career outcomes for business and management graduates. *Studies in Higher Education*, 37(5), 603–620. <https://doi.org/10.1080/03075079.2010.532548>
- Wood, L. N., Psaros, J., French, E. og Lai, J. W. M. (2015). Learning experiences for the transition to professional work. *Cogent Business & Management*, 2(1), 1042099. <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1042099>
- Yorke, M. og Knight, P. (2006). *Embedding employability into the curriculum: Learning and Employability* (3. útgáfa). The Higher Education Academy.



Ásta Dís Óladóttir og Eydis Anna Theodórsdóttir. (2023).

„Starfsþjálfun gerir deildina eftirsóknarverðari kost“: Reynsla af starfsþjálfun í Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands

Netla – Vefúmarit um uppeldi og menntun. Menntavísindasvið Háskóla Íslands.

Sótt af <http://netla.hi.is/greinar/2023/alm/03.pdf>

DOI: <https://doi.org/10.24270/netla.2023.3>

