

En grenseløs karriere?

*En studie av enkelte arbeidstakers
karriereendringer innen norske
kunnskapsintensive sektorer*

Thomas Bertelsen



Masteroppgave i Teknologi, Organisasjon og Læring.
Institutt for informatikk
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

UNIVERSITETET I OSLO

24.05.2011

© Thomas Bertelsen

2011

En grenseløs karriere? En studie av enkelte arbeidstakeres karriereendringer innen norske kunnskapsintensive sektorer

Thomas Bertelsen

<http://www.duo.uio.no/>

Trykk: Reprosentralen, Universitetet i Oslo

Sammendrag

I denne masteroppgaven er temaet karriereendringer hos informanter innen kunnskapsintensive organisasjoner (sektorer) i Norge. Informantene har blitt fordelt på tre grupper; ”Olje”, ”Helse” og ”diverse”, etter hva slags yrkesgruppe de tilhører. Fokuset ligger på disse informantenes viktigste karriereendring. Målet med oppgaven er å se om det finnes noen tendenser til mønstre som informantene følger når det kommer til viktigste karriereendring. Informantene blir først analysert og delt i endringstype grupper, deretter blir dette mønsteret forsøkt fremkalt ved hjelp av en firefelts-modell laget av S. Sullivan og M. B. Arthur (2006). Det blir en fremstilling av, i hvilken kategori i firefelts-modellen informantene kan plasseres før og etter at den viktigste karriereendringen har inntruffet. Dette er for å få frem et bilde av disse tendensene til mønstre. Modellen består av ulike kombinasjoner av høy og lav fysisk og psykologisk mobilitet. I hovedsak er det teorien om ”den grenseløse karriere” (Arthur, 1994) og den tilhørende firefelts-modell (Sullivan & Arthur, 2006), som utgjør det teoretiske grunnlaget som presenteres i oppgaven (kapittel 2 og 3). I kapittel 3 blir det lagt frem kritikk av både teorien og modellen. Kritikken av teorien tar utgangspunkt i en artikkel av Rodrigues og Guest (2010). Forfatterne hevder at kritikken kan deles inn i fire deler på et overordnet nivå. Disse er; En for snever presisjon av begrepet grense. En overdreven tro på individet, på bekostning av organisasjonens tidligere meget sterke posisjon. Påstander om at organisatoriske hindringer, er de eneste som kan sette en eventuell stopper, for et individs karriere. Det relativt begrensede empiriske grunnlaget som ligger til grunn for ”den grenseløse karriere”. I denne oppgaven blir det også kritisert at det er et manglende fokus på studenter og studier i fremstilling av teorien og firefelts-modellen. I kritikken av firefelts-modellen for ”den grenseløse karriere” blir det påvist flere kritikkverdige forhold i modellen. Det momentet som har blitt viet sterkest oppmerksomhet er at det er en mangel på beskrivelse av hvor i firefelts-modellen individer som har karriereendringer som medfører en totalforandring i deres arbeidssituasjon, skal plasseres.

I kapittel 4 (metode), forklares fremgangsmåtene for hvordan datamaterialet analyseres. Intervjuer er hovedkilden i denne oppgaven, med spørreundersøkelser som en supplerende kilde. Tema- og personsentret er tilnæringsmetoden som er brukt i denne kvalitative studien.

Analysen (kapittel 5) viser i den første delen at det er tre ulike endringstype grupper; ”Fra en bransje til en annen bransje”, ”Stillingsforandring i jobben” og ”Utdannelse”. Informantene i fra disse gruppene blir i den andre delen av analysen plassert i firefelts-modellen, for å se tendenser til mønstre som blir fulgt. Disse tendensene er som følger; I den første gruppen er tendensene i hovedsak at informantene hadde høy utdannelse da endringen inntraff, men at utdannelsen de hadde og yrket de drev med var av en fleksibel karakter (høy fysisk og psykologisk mobilitet). Dermed var det forholdsvis enkelt for dem å forflytte seg i fra en bransje og over til en annen bransje. I den andre gruppen er det en tendens til lav fysisk og høy psykologisk mobilitet. En annen tendens er at det er overvekt av kvinner og en bestemt gruppe i fra informantene som er kategorisert under ”Olje”. Den siste gruppe ”Utdannelse” er i seg selv en tendens, i den form at siden såpass mange informanter trekker frem noe om utdanning som viktigste karriereendring. Dermed bør det ansees som et viktig tema når det er snakk om folks viktigste karriereendring.

Nøkkelord: ”Den grenseløse karriere” (”The boundaryless career”), karriereendring, kunnskapsintensive organisasjoner, firefelts-modell, fysisk og psykologisk mobilitet, , bransjeendring, stillingsforandring, utdannelse.

Forord

Interessen for å skrive denne masteroppgaven om karriereendring, kom blant annet som følge av mange år med studier innen ulike fagretninger, og på grunn av at vi lever i en verden som er i konstant endring. En annen ting er at vi gjennom det TOOL studiet som vi har jobbet oss gjennom nå i mange år har fått høre at vi blir ”endringskonsulenter”, ergo føler jeg at dette er en problemstilling som er relevant både i forhold til min egen utdanning og det samfunnet jeg lever i.

Jeg ønsker å takke min veileder Terje Grønning for gjennom hele prosessen og gi meg meget konstruktive tilbakemeldinger og tips til hvordan jobbe videre de gangene jeg har stått fast.

En stor takk til Geir Bertelsen, Siv Edle Bertelsen og Halvor Moe for grundig gjennomlesning og språkvask.

Videre ønsker jeg å takke alle mine medstudenter på TOOL (Teknologi Organisasjon og Læring), og Lars Groth som har ledet masterseminaret. Takk for mange innholdsrike og lærerike år.

Familie og venner må også takkes for god støtte gjennom hele studieløpet mitt.

Jeg vil benytte anledningen til og sende en spesiell takk til Dag Eivind Undheim Larsen, som gjennom utallige veiledninger av oppgaver helt i fra ungdomskolen, har vært en helt uvurderlig hjelp. Uten deg hadde aldri min akademiske karriere blitt så lang.

Til slutt, tusen takk til Benedikte som har vært utrolig omsorgsfull, tålmodig og inspirerende gjennom hele denne masteroppgaveprosessen.

Innholdsfortegnelse

1	Innledning til oppgaven.....	1
2	Litteratur om karrierer.....	6
2.1	Innledning.....	6
2.1.1	Yrkeskarriere (“Occupational career”) og Organisasjonskarriere (“Organizational careers”).....	6
2.1.2	Grenseløs karriere (“Boundaryless career”).....	9
2.1.3	Proteus-karriere (“Protean career”).....	17
2.1.4	Kaleidoskop-karriere.....	19
2.1.5	Oppsummering.....	22
3	Kritikk av ”den grenseløse karriere”.....	26
3.1	Innledning.....	26
3.1.1	Kritikk av teorien om “den grenseløse karriere”.....	27
3.1.2	Kritikk av firefelts-modellen til ”den grenseløse karriere”.....	30
3.1.3	Oppsummering.....	37
4	Metode.....	39
4.1	Innledning.....	39
4.1.1	Noen overordnede etiske dilemmaer og validitet.....	40
4.1.2	Metode for analyse av informantene.....	42
4.1.3	Metode for plassering av informanter i firefelts-modellen.....	45
5	Analyse.....	47
5.1	Innledning.....	47
5.1.1	Oversikt over informantene.....	48
5.1.2	”Fra en bransje til en annen bransje”.....	51
5.1.3	”Stillingsforandring i jobben”.....	52
5.1.4	“Utdannelse”.....	53
5.1.5	Oppsummering.....	64
6	Avslutning av oppgaven.....	66
6.1	Oppsummering av innholdet i oppgaven.....	66
6.2	En vurdering av modellen for ”den grenseløse karriere”.....	69
6.3	Veien videre for ”den grenseløse karriere”.....	70
	Litteraturliste.....	72

Vedlegg	76
Appendiks 1: Intervjuguide	76
Appendiks 2: Spørreskjema	80
Figur 1: ”The Boundaryless Career Model” (Sullivan & Arthur, 2006).....	14
Tabell 1: Oversikt over informantene	49
Tabell 2: ”Fra en bransje til en annen bransje”	55
Figur 2: ”Fra en bransje til en annen bransje”	58
Tabell 3: ”Stillingsforandring i jobben”	59
Figur 3: ”Stillingsforandring i jobben”	61
Tabell 4: ”Utdannelse”	62
Figur 4: ”Utdannelse”	63

1 Innledning til oppgaven

I dagens samfunn skjer det store og små forandringer hele tiden. Noen er kjærkomne, andre er mindre velkomne. Et tema som kan finnes i begge kategorier er karriere og endringer som skjer i den forbindelse. Karriere er noe som angår og er viktig for veldig mange mennesker.

“Career has been a key notion in twentieth –century Western societies. Although ‘career’ is often used as a short –hand term for working histories and patterns, it has also served more significant purposes. Many in our complex and highly differentiated society use it to attribute coherence, continuity and social meaning to their lives” (Young & Collin, 2000).

Karriere blir beskrevet som noe som er vesentlig og det er med på å skape en mening med livet. Det er ikke det eneste folk trenger for å ha det bra, men som sitatet antyder finnes det nok mange som trekker frem karriere, når de skal fortelle om noe som gir livet deres mening. Disse karrierene utspiller seg og vil etter all sannsynlighet også i fremtiden fortsette å utvikle seg i kunnskapssamfunnet. ”Norge er – i likhet med andre vestlige land – på vei inn i kunnskapssamfunnet. En økende andel av de sysselsatte er engasjert i å frambringe og formidle kunnskap” (Gulbrandsen, 2000). Kunnskapssamfunnet gir flere mennesker muligheten til utvikling med tanke på egen karriere. Dette er blant annet på grunn av at utviklingen i retningen av et slikt samfunn, åpner for mangfoldige muligheter for utvikling og karriereendringer hos det enkelte individ i arbeidslivet. Hege Torp (2005), har en lang liste over hva som er nytt i det nye arbeidslivet. Et av punktene som hun trekker frem er at det er nødvendig med hyppige omstillinger, noe som med tanke på karriere kan ha positive eller negative konsekvenser. Et annet viktig poeng som blir nevnt er at det er rom for utvikling og selvrealisering. Dette er noe som ofte går igjen i jobbannonser i aviser og blader. Der kan man gjerne finne stillingsannonser som har tekster som;

”Spennende arbeidsoppgaver og gode utviklings- og karrieremuligheter”

”Vi oppfordrer nyutdannede til å søke, og kan tilby gode muligheter for videreutdanning og videreutvikling i vår etat”

”Gode etterutdanningsmuligheter”

”Gode faglige utviklingsmuligheter”

”Gode utviklingsmuligheter”¹

Disse utdragene i fra jobbannonsene viser at det blir sett på som viktig å kunne tilby arbeidstakere muligheter for en fremtidig karriere. Både med tanke på tilegnelse av kunnskaper innenfor og utenfor den organisasjonen man begynner å jobbe i.

Torp (2005) trekker også frem blant annet dette med at en fleksibel spesialisering overtar for den tidligere samlebåndsproduksjonen. Lønnen vil i fremtiden bli mer presentasjonsrettet og lønnsforskjellene vil bli større. Dette kan være med på å styrke argumentasjonen for at mennesker blir enda mer opptatt av karriere i tiden som kommer. I denne sammenheng blir det også et økonomisk aspekt som spiller inn, siden økonomi er en essensiell del av alles liv. Uten kapital har man ikke muligheten for å kjøpe det man ønsker seg. Skal man få tilgang til mest mulig kapital, må man i de aller fleste tilfeller arbeide for det. Sett i lys av det som har blitt lagt frem her om økt spesialisering, prestasjonslønn og lønnsforskjeller, kan det bli stilt større krav til den enkelte for å nå disse godene. Dermed vil det å ha en karriere være en viktig del av manges liv. Dette er fordi at karriere gjør slik at man utvikler seg. Det vil forhåpentligvis føre til at man stiller med et best mulig kandidatur, med tanke på de mest attraktive jobbene.

Min interesse for tematikken rundt karrierer og endringer i arbeidslivet har flere årsaker. Den ene er at jeg ofte hører om mennesker rundt meg som skifter karriere enten i form av

¹ Små utdrag i fra et lite utvalg av jobbannonser, hentet i fra Teknisk Ukeblad NR 14/14 april 2011

at de begynner med noe helt nytt eller at de får en annen stilling enn de har hatt tidligere. Dette blir bekreftet i en artikkel skrevet av Harald Dale-Olsen. Han skriver at ”Selv etter kontroll av konjunkturvariasjoner observerer vi en klar tendens til økende mobilitet i Norge [det norske arbeidsmarkedet] (Dale-Olsen, 2006). Denne oppgaven ønsker å se litt nærmere på hva ulike mennesker ytrer som deres viktigste karriereendring. Her defineres karriere som; Alle har en form for karriere uansett hva slags stilling de innehar og uansett om karriere stigen går oppover, nedover eller holder seg mer eller mindre stabil livet igjennom (Arthur, 1994). Jeg vil i denne oppgaven bruke intervjuer (Appendiks 1) og spørreundersøkelser (Appendiks 2), som har blitt gjort i forbindelse med en større europeisk kartlegging av hva som fremmer og hemmer arbeidsrelatert læring og karriereutvikling. I Norge var det Pedagogisk forskningsinstitutt ved Universitetet i Oslo i samarbeid med Fafo, som gjennomførte undersøkelsen. Det ble i forbindelse med undersøkelsen i Norge sendt ut 369 spørreskjema med forespørsel om å delta. Av disse igjen ble 32 kontaktet for å delta i et lengre intervju. Oppgaven vil i hovedsak konsentrere seg rundt hva intervju-informantene svarte på spørsmålene som omhandlet deres viktigste karriereendring. Informasjonen vil bli hentet både i fra intervjuene og spørreskjemaene som disse svarte på. Jeg vil i den forbindelse prøve og se om det finnes noen tendenser for hva folk vektlegger som viktigste karriereendring. Informantene kommer alle i fra kunnskapsintensive organisasjoner. Mats Alvesson beskriver kunnskapsintensive organisasjoner (Knowledge Intensive Firms (KIF), som følger:

“A KIF is an organization broadly recognized as creating value through the use of advanced knowledge. The expectation of clients, the informed public, and people working in the company is that education, training, problem-solving, ability, creativity, and intelligence are crucial parts of the work. This may seem like a circular definition, but the key point is social recognition and social construction – not knowledge as an objective fact” (Alvesson, 2004, s. 29).

Det vil i dette tilfellet si at de jobber innen helsesektoren ("Helse"), oljebransjen ("Olje") eller en gruppe som jeg har valgt å kalle for diverse ("Diverse"). Spesifikke organisasjonsnavn oppgis ikke, da det ville være lettere å identifisere disse personene om man oppgav stillingen deres. Kjønnfordelingen er bra og aldersspredningen er vid, så variasjonen i utvalget er godt. Dette er selvsagt på ingen måte noe representativt utvalg for hele den norske kunnskapsintensive arbeidsstokken, men det kan være med på å lage et lite bilde over hvordan forholdene kan være i norsk arbeidsliv.

Først i denne oppgaven kommer det en litteraturgjennomgang av noen teorier om karriere som har gjort seg gjeldene i den senere tid. Som følge av oppgavens begrensinger og fokuset som ligger til grunn, har jeg valgt og konsentrere meg om fem ulike teorier. Disse blir fremstilt i kronologisk rekkefølge, etter hvilken tidsperiode de har vært mest aktuelle. Etter denne kronologiske gjennomgangen vil jeg gå nærmere inn på og kritisere teori som ligger til grunn for "den grenseløse karriere" ("The boundaryless career"). Videre kommer en kritisk gjennomgang av en firefelts-modell som Michael B. Arthur og Susan E. Sullivan (2006) har laget. Den ble laget for enklere og kunne forstå teorien som omhandler "den grenseløse karriere" ("The boundaryless career").

I metodekapitlet (kapittel 4) forklarerer fremgangsmåte for analysen av datamaterialet. Målet med analysen er å se om det finnes noen tendenser til mønstre som informantene følger når det kommer til viktigste karriereendring. Mønstrer blir forsøkt fremkalt ved å se i hvilken kategori i firefelts-modellen informantene var før de gjorde sin viktigste karriereendring undersøke hva denne endringen innebar, for deretter å registrere i hvilken kategori informantene blir plassert etter at endringen har inntruffet. Intervjuer er hovedkilden i denne oppgaven, ergo har det blitt gjort en kvalitativ analyse. Temasentrert og personsentrert tilnærming er metodene som er brukt. I dette kapitlet kommer det også en gjennomgang av de to metodedelene som er gjennomført. Den første ble gjort for å få en bedre oversikt over informantene. Slik at det i den påfølgende metoddelen skulle bli enklere og plassere de ulike informantene inn i firefelts-modellen. Analysekapitlet

(kapittel 5) viser hvilke funn som ble gjort som følge av metodene som ble brukt i analysen. I det avsluttende kapitlet kommer en oppsummering av det som har blitt gjennomgått i løpet av denne teksten. Det vil bli trukket noen slutninger angående bruksområdet til firefelts-modellen for ”den grenseløse karriere”. Vurderingen går i store trekk ut på at den er anvendelig i små skalaer, men at det finnes et forbedringspotensial. Det vil også bli rettet et lite fokus mot muligheter for videre forskning på feltet.

I neste kapitel kommer en gjennomgang av fem ulike teorier som tar for seg karriere.

2 Litteratur om karrierer

2.1 Innledning

I dette kapitlet vil jeg presentere en gjennomgang av noen av teoriene rundt karriere, som har fått gjennomslag i den senere tid. Det har vært mange flere teorier om tematikken som har sett dagens lys, men som følge av oppgavens begrensninger og relevansen i forhold til problemstillingen, velger jeg å trekke frem fem teorier.² Denne kronologiske fremstillingen starter med en forklaring av begrepet ”yrkeskarriere”, som gjorde seg gjeldene i tiden etter andre verdens krig. I den samme delen kommer jeg litt inn på teori om ”organisasjonskarriere”. Etter dette rettes oppmerksomheten mot begrepet ”den grenseløse karriere”, som er den teorien som får hovedfokus i denne oppgaven. Gjennomgangen av denne teorien suppleres med en utdypning av en firefelts modell som er laget for en enklere forklaring på teorien. ”Proteus-karriere” handler om de som er meget tilpassningsdyktige og kan justere seg på en enkel måte slik at deres karriere blir slik de selv ønsker. Den siste teorien som blir fremstilt i denne oppgaven er ”Kaleidoskop karriere”, som er den nyeste av de teoriene som blir omtalt. Denne metaforen brukes som et bilde på at ”bitene faller på plass” i en person sitt liv. Men aller først et lite innblikk i hva som ligger i begrepet ”yrkeskarriere” og ”organisasjonskarriere”.

2.1.1 Yrkeskarriere (“Occupational career”) og Organisasjonskarriere (“Organizational careers”)

En fag- eller yrkeskarriere, som begrepet “occupational career” betyr, er av Form og Miller beskrevet som følger: “[...] commonly marked by three developmental phases: The initial, trial and stable work periods” (Form & Miller, 1949, s. 317). Jeg velger å gå litt nærmere inn på hva artikkelen legger i disse periodene, for å gi et bilde på hva enkelte

² For en oversikt over flere teorier om karriere se (Sullivan & Baruch, 2009)

tenkte angående slike karrierer for en stund tilbake.³ Artikkelen hadde som mål å "[...] present a research attempt to measure and compare the socioeconomic levels for some patterns and adjustment" (Form & Miller, 1949, s. 318). Form og Miller (1949) brukte en kategorisering hvor de hadde 7 forskjellige yrkesgrupper i fra profesjonelle og til ufaglærte. Etter at de hadde gjennomgått alle sine data, kom de altså frem til at i hvert fall tre arbeidsperioder eller stadier i slike karrierer kunne defineres. Disse var da startfasen ("the initial"), utprøvningsfasen ("the trial") og til slutt den stabile perioden ("the stable work periods"). Den første perioden er sterkt preget av deltidsjobber og arbeid som bare er ment å vare for en kortere periode, typisk sommerjobb, eller andre jobber man tar mens man samtidig gjør seg ferdig med en utdanning. Etter at man er ferdig med en utdanning kommer det i følge forfatterne en periode hvor den nyutdannede gjerne må prøve seg litt frem i arbeidslivet: "Often he is not sure of the type of job he desires, or he may be unable to secure the desired job and so takes another temporarily" (Form & Miller, 1949, s. 318). Dette er en situasjon som er høyst gjeldene også den dag i dag, hvor unge mennesker trenger litt tid på å finne ut hva de virkelig ønsker å gjøre med livet sitt, før de etter hvert forhåpentligvis finner seg mer til rette med sin egen karrieresituasjon. Senere i teksten skal jeg trekke inn noen forskere som understreker at hvilke faktorer som spiller inn i forhold til hva som påvirker valg i karriereavgjørelser, varierer med hvor i den karriere du befinner deg. Dette varierer gjerne i forhold til hvilken alder du har, og at dette med valg i forhold til karriere er noe som følger oss hele livet. Dette kommer jeg nærmere inn på i delen om "kaleidoskopkarriere" (2.1.4).

Tilbake til "occupational careers", det siste stadiet som blir trukket frem er den stabile perioden. Form og Miller (1949) understreker klart i sin artikkel at selv om perioden blir kalt for den stabile, er det likevel slik at det er snakk om perioder som kan komme og forsvinne og komme tilbake igjen flere ganger i løpet av et yrkesliv. Det stadiet kan også oppleves hele veien i fra begynnelsen av arbeidslivet og frem til man går av med pensjon. Det kan også forekomme at en arbeidstaker ikke opplever dette overhodet. De bruker

³ For nærmere detaljer i forhold til hva formålet med artikkelen var eller hvordan de operasjonaliserte sine begreper se (Form & Miller, 1949).

faktisk et så kort tidsperspektiv som tre år, som en betegnelse på at en arbeider har en stabil jobb. "It is assumed that the worker has found a relatively permanent job and that he has "settled down." he has developed some social roots in the work plant and in the local community" (Form & Miller, 1949, s. 319). Det regnes altså for å være en stabil periode i en person sin faglige eller yrkesmessige karriere om en arbeidstaker har slått seg til ro med den nåværende situasjonen vedkommende befinner seg i.

En slik stabil periode kan for eksempel være det som har fått betegnelsen "organisasjonskarriere". For å gi en forklaring på hva det innebærer i forhold til det jeg snakket om tidligere i forbindelse med faglig eller en yrkesmessig karriere, er det passende å sitere Barney G. Glaser;

"An occupational career is a very general category referring to a patterned path of mobility wherever it may take people geographically, organizationally, and socially while following a certain type of work. An organizational career, in contrast, is a specific entity offered by an organization to people working in it, using its services, or buying its goods" (Glaser, 1968, s. 1).

Denne teorien trekker fokuset noe mer bort i fra det individuelle perspektivet og mer over på det organisatoriske. Sitatet antyder at dette er en teori som muligens er noe mer innsnevret enn "yrkeskarriere" som ble omtalt ovenfor. Med dette mener Glaser (1968) at teorien om "yrkeskarriere" er en meget generell kategori. Generell i den forstand at den omtaler folks karriere i yrkeslivet ved å referere til en bestemt form for mobilitet uavhengig om det måtte gjelde geografisk-, organisatorisk- eller sosial mobilitet. Det er etter hans oppfatning selve yrket som individet følger som er i sentrum. På den annen side, innen "organisasjonskarriere" er det utviklingen et individ sin karriere tar innenfor organisasjonen som står i fokus. Glaser hevder at en "organisasjonskarriere" nærmest er en egen drivkraft som er med på og "literally moves the person through the organizational structure or freezes him in one place" (Glaser, 1968, s. 14). Den viktigste

bestanddelen i denne drivkraften er stabilitet. Det gir trygghet og ro i folks liv, når de kjenner til slike permanente rammevilkår. Teorien hevder at folk som føler de har slike faste holdepunkter å forholde seg til innen for organisasjonen, blir mer motivert til å utføre et enda bedre arbeid. ”This stability is one of the sources of a stable organization and thus leads to stability in the organizational sectors of society” (Glaser, 1968, s. 15). Det hevdes med andre ord at slik stabilitet innen en organisasjon, som kan føre til at individer arbeider hardt for å få seg en ”organisasjonskarriere”, er noe som er med på å gagne samfunnet generelt. Dette vil bety at når folk vet at de har en jobb og gå til og rammene rundt er stabile, vil det ikke føre til at folk gjør opprør eller på noen annen måte skaper uro i samfunnet. Det er likevel ikke alle som ser ut til å like, eller av andre årsaker ikke er i en slik stabil ”organisasjonskarriere”.

Om man ser til Michael B. Arthur sin teori om ”grenseløskarriere” (1994), omtaler den en nokså annerledes form for karriere enn den organisatoriske karrieren som har blitt omtalt i denne delen av teksten. I det påfølgende kommer en gjennomgang av denne teorien som gjorde sitt store inntog i karrierelitteraturen på 1990-tallet i USA.

2.1.2 Grenseløs karriere (“Boundaryless career”)

En direkte oversettelse av uttrykket ”boundaryless career”, ville blitt noe i nærheten av, en grenseløs karriere. Grenser er i disse tilfellene både fysiske og psykologiske grenser (Sullivan & Arthur, 2006). Jeg går noe mer i detalj på dette med fysiske og psykologiske grenser litt senere i teksten i forbindelse med noe kritikk av teorien. Boundaryless career defineres som følger: “[...] sequences of job opportunities that go beyond the boundaries of single employment settings” (Rousseau & Arthur, 1996, s. 116). Det handler i korte trekk om det å se muligheter utenom den jobbsituasjonen du befinner deg i for øyeblikket. Forfatterne gir også en enda mer generell beskrivelse av uttrykket sitt, ved å sammenlikne det med en organisasjonskarriere, som ble beskrevet tidligere i teksten: ”Put simply, boundaryless careers, are the opposite of ”organizational careers” – careers

conceived to unfold in a single employment setting” (Rousseau & Arthur, 1996, s. 5). Videre vil jeg nå se litt på opphavet til teorien om boundaryless career, noe som innebærer at vi må ca 40 år tilbake i tid.

En nytenkning i forhold til begrepet karriere begynte i følge Arthur for alvor å ta form på 1970 tallet ved Massachussets Institute of Technology (MIT) (1994). Her var det spesielt fire personer som skulle komme til å sette sitt preg på tematikken, og som kom med publikasjoner som fortsatt ansees som aktuelle. Disse personene var Douglas T. Hall som ga ut boka ”Careers in Organizations” (1976) og Van Maanen & Maanen som året etter publiserte en bok med navnet ”Organizational Careers” (1977). Edgar Schein er den tredje forfatteren som gjerne trekkes frem i denne sammenhengen. Hans bidrag heter ”Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs” (1978). En fjerde person som sies å ha en viss påvirkning på arbeidet som er gjort, er Lotte Baillynn (Arthur, 1994). Ut i fra arbeidene til disse forskerne kom det i følge Michael B. Arthur (Arthur, 1994, ss. 297-298), fire essensielle bidrag som er like gjeldende for både organisasjonskarriere perspektiver, som om man har et utgangspunkt i ”den grenseløs karriere”.

Det første poenget disse forfatterne kom med var en definisjon på karriere som måtte gjelde for alle typer arbeidere og alle former for arbeid. Det var med andre ord viktig at det ikke ble lagt noen spesielle føringer i forhold til hvilke jobber som ga folk en karriere. Alle har en form for karriere uansett hva slags stilling de innehar og uansett om karriere stigen går oppover, nedover eller holder seg mer eller mindre stabil livet igjennom. Dette er også den definisjonen som blir brukt i denne oppgaven på selve begrepet karriere. Det andre konseptet var tidsperspektivet, altså at dette med tid ble anerkjent som et viktig binneledd mellom organisasjonen og individet. Å etablere fagfeltet rundt temaet karriere som et tverrfagligfelt, var det tredje bidraget som kom ut av denne forskningen. Dette vil si at fokuset på karriere skulle komme i fra alle fagfelt, humanistiske fag, samfunnsvitenskapelige, naturvitenskapelige og så videre: ”Psychology, sociology anthropology, political science, economics and so on could all be harnessed for the extra

contribution they brought to our composite understanding of how careers unfold” (Arthur, 1994, s. 297). Det siste punktet som Arthur trekker frem er det å se på karriere både med et subjektivt, altså ut i fra individets egen påvirkning av sin karriere, og i fra et objektivt perspektiv. Det siste perspektivet tar utgangspunkt i det institusjonelle, organisatoriske og/eller det sosiale i forhold til den samme karrieresituasjonen. Denne dualiteten mellom perspektivene trekker Arthur frem som et element som skiller studier av karriere i fra andre samfunnsvitenskaper hvor det subjektive og det objektive perspektivet ofte er representert som ”[...] opposite ends of the same continuum” (Arthur, 1994, s. 298). Altså nærmest som to ulike deler av den samme saken, som ikke nødvendigvis er så lett å se i sammenheng med hverandre.

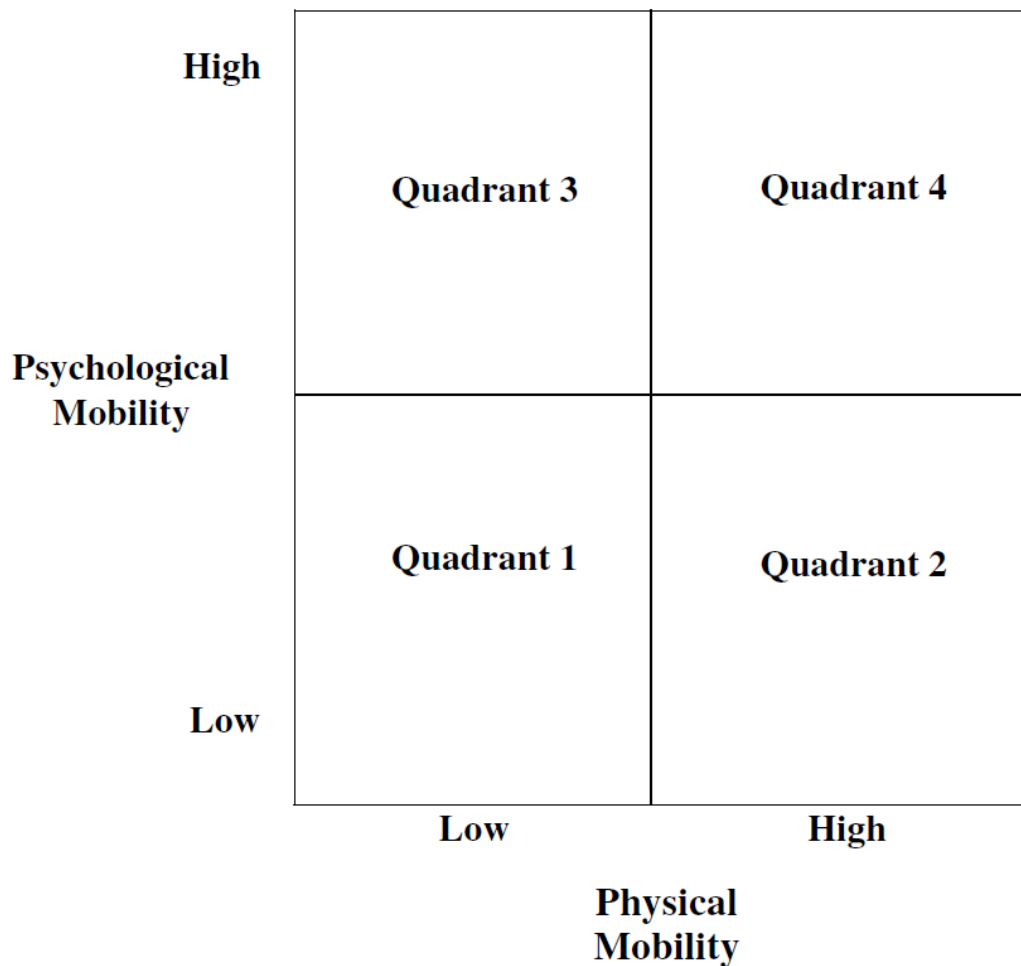
Ser man disse fire perspektivene i sammenheng har man i følge Arthur en godt egnet plattform for å studere alle slags karrierer, inkludert ”den grenseløse karrieren”. Likevel er Arthur av den formening at det er flere aspekter ved denne forskningen i fra MIT som ikke passer inn med hans egne tanker om studier av grenseløse karrierer. Spesielt at disse forskerne hadde et ”intra” perspektiv, istedenfor et ”inter” perspektiv, som innfallsvinkel da de skulle studere karriere i organisasjoner. Dette vil si at ved å se på det intra-organisasjonelle studerer man interne forhold i en organisasjon, mens om man ser på inter-organisasjonelle sammenlikner man flere organisasjoner. En antakelse som var sterkt gjeldene på den tiden var at organisasjonene og deres omgivelser var relativt stabile: ”Another assumption was that organizational structures were inherently hierarchical. Hierarchical considerations, in turn, invited greater interest in managers and professionals aspiring to top positions, rather than in overall career systems” (Arthur, 1994, s. 298). Datidens antakelser om at forhold innad i organisasjoner og forhold generelt i samfunnet ville forholde seg stabile og hierarkiske, preget med andre ord hvor fokuset for forskningen skulle være. Dette var da noe av utgangspunktet for at Arthur og Rousseau kom opp med seks ulike typer for boundaryless career, som de diskuterte i 1996. ”Within the general meaning of boundaryless careers – as being the opposite of organizational careers – lie several specific meanings or emphases” (Rousseau & Arthur, 1996, s. 6). Første gruppe er det de kalte for den stereotypiske ”Silicon Valley karrieren”,

hvor individene jobber i en periode på et prosjekt, før de begynner å arbeide for noen andre på et nytt prosjekt. Dermed flytter de seg over grensene mellom ulike arbeidsgivere. Den andre er av typen hvor både akademikere og håndverkere tar med seg kunnskaper og markedserfaring i fra tidligere og til sin nye arbeidsgiver. Eiendomsmeglere som skifter firma og tar med seg sine nettverk og informasjon er den tredje gruppen for boundaryless career. Den fjerde gruppen er de som bryter med tradisjonelle organisasjonsmønstre, i forbindelse med hierarkier og karriere avansement, med andre ord de som ikke følger den mer tradisjonelle veien i fra ”bunnen og opp til toppen”. ”A fifth meaning occurs when a person rejects existing career opportunities for personal or family reasons” (Rousseau & Arthur, 1996, s. 6). Dette betyr, kort fortalt nedprioritering av en aktuell karriere. Den siste gruppen omhandler en antakelse om at noen karrieremennesker vil ha en grenseløs fremtid uavhengig av strukturelle restriksjoner. En felles faktor for alle disse seks gruppene er, i følge forfatterne, at de viser mer en uavhengighet i fra, enn en avhengighet til tradisjonelle organisasjonskarriere forberedelser (Rousseau & Arthur, 1996, s. 6).

Rousseau og Arthur prøvde å definere selv hva de ønsket med å innføre begrepet ”boundaryless carrer” og tankene rundt det, når de uttrykte følgende:

“We are suggesting that the dropping of organizational career assumptions, the separate but simultaneous treatment of the person and the firm as units of analysis, and greater appreciation of person-firm interdependencies can inform a new careers agenda. It is an agenda that views firms as being changed by, as well as bringing change upon, people’s careers. And its an agenda that sees activities such as individual networking, learning and enterprise as interwoven with the activities in the firms. Common to all these opportunities is the suggestion that careers – and, prominently, boundaryless careers – constitute the threads that bind people and firms, and, in turn, broader industrial and economic activities” (Rousseau & Arthur, 1996, s. 12).

Omtrent ti år etter at Michael B. Arthur lanserte sine tanker rundt ”den grenseløse karriere”, ga han, i samarbeid med Sherry E. Sullivan ut en artikkel som blant annet inneholdt en firefelts-modell (Figur 1), som skulle gi et enda klarere bilde på hva ”boundaryless career” handler om (Sullivan & Arthur, 2006). Arbeidet til forfatterne kom delvis som en følge av kritikk rettet mot konseptet, som gikk på at konseptet gjaldt for en fysisk og ikke for en psykologisk mobilitet. De ønsket gjennom sitt arbeid å konseptualisere begrepet ytterligere. Det gjorde de altså ved å vise til en modell bestående av en figur (Figur 1), hvor de ”[...] suggest a definition of a boundaryless career as one that involves physical and/or psychological career mobility. Such a career can be then viewed as characterized by varying levels of physical and psychological mobility“ (Sullivan & Arthur, 2006, s. 22). Sullivan og Arthur understreker at det ikke er snakk om en ”enten eller” situasjon når det kommer til boundaryless career og forholdet mellom den fysiske og den psykologiske mobiliteten hos en arbeidstaker som gjør en forandring i sin karriere. Det er med andre ord ikke slik at en person gjør en endring som enten bare er fysisk eller kun psykologisk, det handler om ”[...] the degree of mobility exhibited by the career actor along both the physical and psychological continua” (Sullivan & Arthur, 2006, s. 23). Poenget deres er altså at det er graden av fysisk og psykologisk mobilitet som er mest avgjørende for i hvilke av de fire kategoriene i firefelts-modellen, en person kommer i. Modellen (Figur 1) er hentet i fra den nevnte artikkelen, hvor ”Quadrant” (kvadrat) brukes om de ulike delene, i denne oppgaven brukes betegnelsen ”kategori”. Dermed er Quadrant 1, det samme som kategori 1 (lav fysisk og lav psykologisk mobilitet), Quadrant 2, det samme som kategori 2 (høy fysisk og lav psykologisk mobilitet) og så videre.



Figur 1: "The Boundaryless Career Model" (Sullivan & Arthur, 2006)

Kategori 1 omhandler lav mobilitet både i forhold til det psykologiske og det fysiske. Er det snakk om personer som blir værende der de er av ulike grunner? Dette underbygger forfatterne blant annet ved å eksemplifisere med to tilfeller i fra begge ender av karriereskalaen. I det ene omtaler de en ingeniør som jobber i NASA. Hans lave mobilitet argumenteres med at hans høye kompetanse kun er til nytte for NASA og dermed er vanskelig og overføre til andre yrker. Dette underbygger den lave psykologiske mobiliteten. Det at vedkommende har en så utfordrende og givende jobb, som gjør at han ikke ønsker å skifte jobb, er med på og støtte opp under det med en redusert fysisk mobilitet. I det gitte eksempel går det i hovedsak ut på at den aktuelle arbeidstaker trives

veldig godt i den situasjonen vedkommende befinner seg i, samtidig som arbeidsgiver er godt fornøyd med arbeidet som utføres. Ingen av partene ser noe spesiell grunn for at arbeidsforholdet skal opphøre. Mennesker som ligger i den andre enden av karriereskalaen (gitt at det å være ”rakettforsker” ved NASA er på toppen), trekkes også inn som eksempel på de som kan havne i denne kategorien, ”[...] those lacking basic skills and training, as well as the chronically unemployed, may also have careers in this quadrant” (Sullivan & Arthur, 2006, s. 23) Artikkelen utdyper ikke i noen stor grad hva forfatterne legger i akkurat det. De eksemplifiserer ikke med å vise til hvilke type mennesker eller arbeidsgrupper dette gjelder. Det er opplagt at de som alltid er arbeidsledig vil ha en karriere som blir ”på stedet hvil”, men hvem forfatterne tenker på når det kommer til det å mangle basisferdigheter og kunnskaper, og ikke minst hva de legger i disse kunnskapene kommer etter min mening uklart frem i artikkelen.

Karrierer med høy faktor av fysisk mobilitet, men lav andel med psykologisk mobilitet, havner i kategori nummer 2. Bartendere er et eksempel på en arbeidsgruppe som kan passe inn her, spesielt hvis det handler om unge eventyrlystne mennesker som vil ut og oppleve ”den store verden”. De innehar da en ferdighet/kunnskap (bartenderyrke) som gjør at de enkelt kan forflytte seg fysisk rundt omkring på hele kloden og utføre en jobb omtrent hvor som helst. Men disse ferdighetene lar seg ikke like enkelt overføres psykologisk. Ergo er det vanskelig å se for seg hvilke andre typer yrker man skal kunne overføre bartenderkunnskapene sine til. Et annet eksempel er om en barneskolelærer har en samboer, som har et yrke hvor vedkommende flytter mye rundt og hun dermed følger etter. Dermed bør det ikke være noe problem for henne å fysisk flytte sammen med samboeren og fortsette sin gjerning som lærer på det nye stedet. Læreres kunnskaper er overførbare til andre steder, fordi undervisningsmetoder og utdanningssystemer i store trekk bygger på de samme grunnprinsippene over hele landet. Siden hun fortsetter å gjøre den samme jobben på det nye geografiske stedet, så blir ikke den psykologiske mobiliteten nevneverdig i følge Sullivan og Arthur. ”The common factor in such careers is that they cross physical boundaries but psychological boundaries remain as they were” (Sullivan & Arthur, 2006, s. 23).

I kategori nummer 3 er det motsatt av nummer 2 (høy fysisk og lav psykologisk mobilitet). Det vil si at det er liten fysisk forflytning og en større grad av psykologisk mobilitet. Høyt respekterte akademikere og erfarne konsulenter er kategorier av arbeidsgrupper som omtales i denne kategorien. Disse arbeidstakerne har ofte store forventninger i forhold til sine egne arbeidsoppgaver, og de er vanligvis veldig dedikerte i sitt arbeid. Dette kan igjen medføre at eksempelvis akademikere som er meget fokusert i sine arbeider ved et universitet, blir værende på det samme stedet og forske i lang tid. Dermed blir det en høy psykologisk mobilitet på grunn av muligheten for å overføre arbeidet til andre arbeidsplasser. En lav fysisk mobilitet blir likevel vedvarende dersom vedkommende velger å bli værende og drive med forskning på samme stedet.

En kjøkkensjef på en restaurant blir trukket frem som et eksempel på en type jobb som kan komme som en følge av en karriere med en høy grad av både fysisk og psykologisk mobilitet (kategori nummer 4). En kan tenke seg at en nyutdannet kokk i fra Norge, reiser ut verden og begynner å jobbe på restauranter eksempelvis i Frankrike og Italia. "Each new job contributes to a larger body of experience and self-confidence, inside and outside the kitchen, that leads to the opening of his own restaurant" (Sullivan & Arthur, 2006, s. 24). Dette er et godt eksempel på en fysisk mobilitet, hvor vedkommende har et yrke som fører til at han eller hun kan forflytte seg rundt i verden og utføre den sammen typen arbeid hvor som helst. Det er også snakk om en psykologisk mobilitet, i form av at vedkommende både tar med seg og tilegner seg nye kunnskaper uansett hvor vedkommende måtte befinne seg. Noe som til slutt kan ende i åpningen av en egen restaurant. Det er her etter min mening kritikkverdige at forfatterne ikke gir en nærmere forklaring på hva som i prinsippet er forskjellen på en bartender i kategori 1 og en kjøkkensjef i kategori 4. Jeg velger å ikke komme med noe mer kritikk mot denne modellen i denne delen av teksten, men heller komme tilbake til en mer kritisk synsvinkel på selve teorien om "den grenseløse karriere", og firefelts-modellen som har blitt utdypet

ovenfor. Før den tid blir det litt mer gjennomgang av teorier som knyttes til karriere. Først ut er et innblikk i teorien om ”Proteus-karriere”.

2.1.3 Proteus-karriere (“Protean career”)

Douglas T. Hall skrev først om sin protean career teori på 1970-tallet i boken ”Careers in Organizations” (1976). Det skulle likevel ta 20 år før begrepet virkelig ble allment kjent og meget populært. Det skjedde gjennom utgivelsen av boken ”The Career is Dead – Long Live the Career” (Hall, 1996). I boken blir, i følge Sherry E. Sullivan og Yehuda Baruch, Halls teori beskrevet gjennom bruk av en metafor på den greske guden Proteus, som i følge myten kunne forandre sin form og utseende etter eget ønske. ”Hall described the protean careerist as able to repackage his or her knowledge, skills, and abilities to fit the changing work environment in order to remain marketable” (Sullivan & Baruch, 2009, s. 1544). For enkelhetens skyld, velger jeg videre å omtale denne teorien som ”proteus-karriere”. Tilpasningsdyktighet er et godt dekkende ord for denne typen karriere. En person som følger en slik karriere beskrives videre som fleksibel, selvstendig og læringshungrig. Årsakene til at en person må tilordne seg til de eksisterende forhold, har sammenheng med omgivelsene, i form av at arbeidsmarkedene har blitt mer ustabile, som igjen har ført til at ansettelsesforhold er mindre forutsigbare. ”[...] protean careerists have taken responsibility for managing their own career” (Sullivan & Baruch, 2009, s. 1549). Det handler med andre ord om å tilpasse seg og tenke på seg selv og sin egen karriere, i større grad enn organisasjonen man tilhører. Det er individet og ikke organisasjonen som har kontrollen på styringen og utviklingen av vedkommende sin karriere. I 2006 tydeliggjorde Hall i samarbeid med Jon. P. Briscoe enda tydeligere hva proteus-karriere innebærer, ved å definere konseptets to dimensjoner ”values driven” og ”self-directed” (Briscoe & Hall, 2006). Den første dimensjonen beskrives gjennom at det er en persons egne indre verdier som driver han eller henne frem til de valgene som blir tatt på karrierestigen. Hva personen verdsetter fungerer som en veiviser i forhold til avgjørelsene som man må igjennom i løpet av en arbeidskarriere. Den direkte oversettelsen av uttrykket ”values driven”, blir noe i nærheten av ”verdidrevet”. Ergo kan

det kort beskrives som at en persons indre verdier og holdninger er sterkt medvirkende årsaker til handlinger et individ i en proteus karriere foretar seg. Det andre poenget forfatterne trekker frem er at man er ”self-directed” i håndteringen av sin egen karriere. ”[...] having the ability to be adaptive in terms of performance and learning demands. We are more concerned here with the stance or “orientation” one takes toward the career rather than the career structure itself” (Briscoe & Hall, 2006, s. 8). Slik sitatet beskriver er forfatterne mer opptatt av hvordan personer orienterer seg i forhold til sin egen karriere og de valgene som foretas, enn hvordan selve strukturen på karrieren vil bli. Det er videre naturlig å tenke seg at folk er ulike og at de vil forholde seg eller aktivere seg i forskjellig grad i forhold til de to perspektivene som er nevnt ovenfor. Noen vil ha et sterkt verdidriv og en svak ”self-directed” tilnærming eller motsatt, eller de kan ha en annen kombinasjon av de to dimensjonene. ”It is the union of such attitudes and behaviors that results in one being considered to fully demonstrate a protean career orientation” (Briscoe & Hall, 2006, s. 8). Forfatterne understreker imidlertid i følge Jesse Segers og flere med han (Segers, Inceoglu, Vloeberghs, Bartram, & Henderickx, 2008) , at man ikke kan konstatere at en person følger en proteus-karriere eller ikke, men heller at: ”The two attitudes [values-driven/self-directed] are, however, considered as continuous implying that one cannot simply state that a person has a protean career or not, but rather has a certain level of protean career orientation” (Segers et al., 2008, s. 213) Det er uansett en kombinasjon av dimensjonene ”values driven” og ”self-directed”, og styrkeforholdet mellom dem som forteller om en person følger en såkalt proteus-karriere. Det er i følge Briscoe og Hall (2006) bare en kombinasjon som fører til at mennesker kan sies å følge en proteus-karriere. Det er kun en sammensetning av at vedkommende er sterkt verdidrevet og er sterk ”self-directed” som kan føre til en proteus-karriere. Et tilfelle hvor begge dimensjonene blir ansett for å være svake, gjør at man kommer i en kategori som blir omtalt som ”dependant”. Har man vanskelig for å definere sine egne prioriteringer i forhold karriere eller veilede seg selv i forhold til en eventuell karriere, havner man i denne kategorien. ”Reactive” er den andre kategorien som omtales, i de tilfellene er folk svake i forhold til verdi-drivet, men sterke med tanke på det å være ”self-directed”, noe som igjen vil føre til at vedkommende ikke helt klarer å se det hele bildet i forhold til å guide seg selv gjennom sin egen karriere på et tilstrekkelig vis. Den tredje kategorien

som nevnes er ”rigid” og de som kommer inn under denne kategorien beskrives som ”[...] people who are values driven but not self-directed, not able to adapt to the performance and learning requirements of their career – cannot be said to be able to fully shape their own career” (Briscoe & Hall, 2006, s. 8). Mennesker i denne kategorien kan omtales som dedikerte, men mindre reflekterte og tilpassningsdyktige i forhold til sin egen karriere og omgivelsene rundt. De kan være veldig rigide, altså ha en streng holdning til å følge sine indre verdier i forhold til det de driver med. Samtidig kan de være lite villige til å ta lærdom av og tilpasse seg i forhold til erfaringer de gjør i løpet av sin karriere.

Proteus-karriere handler, som jeg har beskrevet ovenfor, om å tilpasse seg selv etter sine indre verdier og ønsker. Det handler også om at man tilordner seg omgivelsene rundt: ”Such people are thus more able to lead themselves and others, are more capable of continuous learning, and thus ”transformational” (Briscoe & Hall, 2006, s. 8). Det gjelder med andre ord å finne en fin balansegang mellom indre verdier og ytre omstendigheter, slik at man er i stand til å veilede seg selv og ta de riktige avgjørelsene i forhold til sin egen karriere. Valg i forhold til egen karriere er også et vesentlig tema i den neste og siste teorien som beskrives i denne oppgaven. Den legger mye vekt på når i løpet av en karriere et individ foretar et valg. Jeg kommer først litt inn på opprinnelsen til teorien, og noe om bakgrunnen for at den har fått det metaforiske navnet ”Kaleidoskop-karriere”.

2.1.4 Kaleidoskop-karriere

Lisa Mainiero og Sherry E. Sullivan kom i 2005 opp med enda et bidrag til en modell for karriere som ble kalt for ”Kaleidoscope Career Model” (Mainiero & Sullivan, 2005). Deres modell ble utviklet uavhengig av de to foregående modellene som har blitt omhandlet ovenfor (”Den grenseløse karriere” og ”Proteus-karriere”). Modellen er basert på resultatene i fra flere større undersøkelser i USA, hvor flere enn 3000 mennesker i arbeid deltok. Det har vært store og betydningsfulle endringer innen arbeidslivet den

senere tiden. Dette gjelder særlig sosiale og arbeidslivsmessige normer og store fremskritt i likestilling mellom kjønnene. Med dette i tankene er forfatterne forundret over deler av funnene i sine studier:

”In sharp contrast to men, the career histories of women are relational. [...] In our research, we saw women making decisions about their career options after considering the impact their decisions will have on others”

(Mainiero & Sullivan, 2005, s. 111).

Ut i fra dette kom Mainiero og Sullivan opp med ”Kaleidoskop modellen”. Grunnen til at de bruker et kaleidoskop som en metafor på en slik karrieremodell er at de sammenlikner hvordan spesielt kvinner tilpasser eller skifter sine karrieremønstre etter hvor i livet de befinner seg (sivilstatus, familie, alder og så videre). I likhet med et kaleidoskop som lager et nytt mønster når tuben blir rotert, og bitene faller på plass. Kan det virke som at kvinner gjør valg (rotasjoner, forandringer) som tar hensyn til andre i større grad, enn hva som ser ut til å gjelde for menn. Relasjoner ser i følge studien til Mainiero og Sullivan ut til å ha mye å si når det kommer til hvilke valg kvinner gjør. Kvinner tenker ”på alt og alle” når de skal ta en avgjørelse i forhold til sin egen karriere. Sin egen familie og venner, til og med kollegaer og klienter blir tatt med i den totale vurderingen før en avgjørelse blir fattet. ”Men, on the other hand, tended to examine career decisions from the perspective of goal orientation and independent action – acting first for the benefit of career” (Mainiero & Sullivan, 2005, s. 111). Slik det står i sitatet, hadde menn en tendens til å basere sine valg på et individuelt måloppnåelses grunnlag. Ergo er det ikke uttalelser som går i retning av noen bastant fordeling mellom kvinner og menn i disse tilfellene, men snakk om tendenser som går i retning av et kjønnskille som er forklart ovenfor.

Tre karriere-parametere trekkes frem som viktige i forbindelse med de valgene som kvinnene gjør. De er ”authenticity”, ”balance” og ”challenge”, som har fått det naturlige navnet ”The ABC model” (Mainiero & Sullivan, 2005). Dersom modellen skulle ha holdt

et kronologisk løp som fulgte de fleste kvinners karriereutvikling, kunne den for enkelhetens skyld skiftet navn til "The CBA model". Dette er i følge forskningen til Mainiero og Sullivan (2005), på grunn av at "challenge" er viktigst i begynnelsen av en karriere, mens "authenticity" vektlegges i sterkere grad mot arbeidslivets slutt. Modellen tar utgangspunkt i hvilken av de tre parameterne som er sterkest gjeldene i forhold til om det er tidlig, halvveis eller mot slutten av en karriere. Alle parametrene er gyldige i alle tre stadier i en karriere, men styrkegraden på deres gyldighet er varierende. Som allerede nevnt viste det seg i de undersøkelsene som det her refereres til, at majoriteten av de spurte kvinnene vektla dette med utfordringer ("challenge") tidlig i sine karrierer. I denne perioden er en viktig drivkraft måloppnåelse og utfordringer knyttet til karrieren. Mange kan stille seg spørsmålet, "will I be sufficiently challenged if I accept this career option?" (Mainiero & Sullivan, 2005, s. 114). Noe av forklaringen til akkurat dette ligger nok i det at folk som er unge som oftest både ønsker seg, men også aksepterer utfordringer i en tidlig fase i karrieren. Etter som årene går og mange hendelser og erfaringer fører til nye preferanser og hensyn som kvinner (og menn) må forholde seg til, vil balanse være den faktoren som sterkest spiller inn i forhold til hvilke karriere valg som gjøres i denne perioden i en kvinnes karriere løp. "[...] women taking an "off ramp", particularly when those decisions were made mid-career, were driven by the need for balance in their lives" (Shapiro, Ingols, & Blake-Beard, 2008, s. 319). Det at majoriteten stifter eller allerede har en liten familie i denne fasen av livet og da selvsagt også i karrieren, er en faktor som naturligvis er viktig for veldig mange. Det understrekes likevel i artikkelen til Mainiero og Sullivan (2005) at dette med balanse som sterkeste parameter gjelder uavhengig av om en kvinne allerede har en familie og forholde seg til, om de er søkende etter et slikt liv, eller om de trives best i sitt eget selskap. "Women may make adjustments to their career ambitions at that point to take on more flexible schedules" (Mainiero & Sullivan, 2005, s. 114). Det som menes med balanse i denne sammenheng er hvordan kvinner klarer å tilpasse og kombinere sine egne ønsker og behov i forholdet mellom karriere og hensynet til de personene rundt dem som betyr aller mest. Etter som tiden går og kvinners karriere løp har vart enda lenger, viser denne modellen at kvinner på sett og vis går litt tilbake til hvordan de var i begynnelsen av sine karriere.

Det siste parameteret som i følge modellen gjør seg mest gjeldene mot slutten av en karriere er ”authenticity”. Parallellen som trekkes tilbake til hvordan kvinner i starten av en karriere ter seg, ligger i det med ”utfordringer”. Kvinner som er på hell i sin karriere kan også verdsette dette parameteret sterkt, forskjellen er at nå må det skje enda mer på deres egne vilkår. Det må være en sterkere autensitet eller ekthet i de valgene som de velger og ta i forhold til karriere. ”Desire for authenticity, being true to herself, and making decisions that suited her above others predominated her career and life decisions” (Mainiero & Sullivan, 2005, s. 114). Der hvor de som er i en tidlig fase i en karriere kanskje er mye mer åpne og noe mindre selektive i forhold til utfordringer som kan komme i forbindelse med karriere og endringer, kan det se ut til at de som har lengre fartstid i karriere livet er noe mer kresne til dette med å begi seg ut på nye utfordringer. I hvert fall ikke uten at vilkårene ligger meget godt til rette for dem. Hvilke vilkår eller begreper som ligger til rette for ”den grenseløse karriere” er også noe som jeg kommer nærmere inn på i den neste delen, hvor det rettes et kritisk søkelys på teorien. Før jeg gjør det kommer det en oppsummering av hva som har blitt presentert i dette kapittelet.

2.1.5 Oppsummering

Dette kapittelet har vært en gjennomgang av fem ulike teorier om karriere, hvor den første teorien var hentet i fra 1940-tallet. Form og Miller (1949) beskrev ”yrkeskarriere” (occupational careers), som en karriere bestående av tre perioder. Den første perioden var startfasen (”the initial”) en periode som er sterkt preget av deltidsjobber og annet arbeid som ofte har en kort varighet. Den påfølgende perioden, som gjerne kom da man var nyutdannet, fikk navnet utprøvsperioden (the trial”). Den baserer seg på at de som er ferske i arbeidslivet ofte ønsker å prøve seg litt frem på ulike arbeidsplasser før de finner seg en jobb som de trives med. Etter at denne perioden er over kommer den siste perioden, som forfatterne kalte for de stabile periodene (”the stable work periods”). Dette er en beskrivelse av en periode(r) hvor en arbeidstaker har slått seg til ro og er tilfreds

med den arbeidssituasjonen som vedkommende befinner seg i for tiden. Mens denne teorien hadde et individuelt fokus hadde den neste teorien som ble omtalt i teksten et sterkere organisatorisk perspektiv.

”Organisasjonskarriere” (”organizational careers”), ble av Glaser (1968) omtalt som en mer spesifisert teori enn ”yrkeskarriere”. Argumentasjonen for denne påstanden om at ”yrkeskarriere” er for generell, bygger på det at den refererer til en bestemt form for mobilitet uavhengig om det er snakk om organisatorisk-, geografisk- eller sosial mobilitet. Han hevder at det som står i sentrum, er selve yrket som individet følger. Innenfor ”organisasjonskarriere” er det derimot den utviklingen et individ gjør i en organisasjon som står sentralt. Et viktig tema innen denne teorien, er som i den siste perioden i ”yrkeskarriere”, stabilitet. I følge teorien om ”organisasjonskarriere” er dette med stabilitet i form av at folk har sine faste rammer og rutiner innen en organisasjon, med på å gi folk en trygghet i deres liv. Dette med slike faste og stabile rammer er noe som den neste teorien i mindre grad var tilhenger av.

På 1990-tallet, ble en ny teori introdusert av Arthur (1994) som ”The boundaryless career” (”den grenseløse karriere”). Inspirert av nytenkningen om karriere på 1970-tallet, da det i følge Arthur kom flere essensielle bidrag til temaet, i fra en gruppe tilknyttet miljøet ved MIT. Arthur (1994) mente likevel at ikke alt var helt ideelt med disse bidragene, blant annet det at forskerne på 1970-tallet hadde brukt et ”intra” perspektiv og ikke et ”inter” perspektiv. Delvis som følge av dette kom Arthur og Rousseau (1996) opp med seks ulike typer for ”den grenseløse karriere”. Disse var, den stereotypiske Silicon Valley karrieren, hvor man jobber på et prosjekt for en liten periode, også over på et annet prosjekt med nye medarbeidere i det neste. De to neste typene handlet om det å ta med seg kunnskap i fra et arbeid og videre til det neste. Den fjerde typen var de som bryter med tradisjonelle karrieremønstre og gjør noe utenom det som er forventet med tanke på det å klatre på en karrierestige. Den femte er mye lik som den forrige, denne handler om de som nedprioriterer aktuelle karrierer til fordel for personlige eller

familiære grunner. Den siste baserer seg på en antakelse om at noen karrieremennesker vil ha en grenseløs fremtid uavhengig av strukturelle hindringer.

I samarbeidet med S. Sullivan lagde Arthur en firefelts-modell (2006). Modellen ble laget for enklere å kunne forklare teorien om ”den grenseløse karriere”. Beskrivelsene av modellen viste at den består av fire kategorier, som hver har en kombinasjon av høy eller lav fysisk og psykologisk mobilitet (Figur 1).

Den fjerde teorien som ble lagt frem i dette kapitlet var teorien om ”Proteus-karriere” av Hall (1996). Den handler om det å tilpasse seg etter forholdene slik at situasjonen blir best mulig, med tanke på karriere. Et viktig moment i denne teorien er at det er individet og ikke organisasjonen som har styringen og kontrollen over hva som skjer med karrieren til det enkelt individ. Hall og Briscoe (2006) poengter at det var en kombinasjon av ”values driven” og ”self-directed”, og styrkeforhold mellom dem som kan fortelle i hvilken grad en person følger en ”Proteus-karriere”. Det handler i korte trekk om å tilpasse seg selv og sine egne behov og drømmer, men samtidig ha en tilordning til omgivelsene rundt.

Den femte og siste teorien som har fått omtale i denne oppgaven handler også om det å tilpasse seg. ”Kaleidoskop-karriere” av Mainiero og Sullivan (2005), har fått navnet sitt etter en metaforisk tanke om at spesielt kvinner tilpasser seg sine karrieremønstre etter hvor i livet de befinner seg. Relasjoner er et viktig begrep, for det kan virke som om kvinner tenker ”på alt og alle”, før de gjør valg med tanke på sine egne karrierer. I kapitlet var det også en beskrivelse av en modell som hadde fått navnet ”The ABC modell” (Mainiero & Sullivan, 2005). Navnet kommer av tre karriere-parametere som er trukket frem som viktige. Den første er ”authenticity”, som handler om det å være tro mot seg selv i forhold til de valg man velger å gjøre med tanke på karriere. ”Balance”, handler i denne sammenheng om hvordan kvinner klarer å gjennomføre et liv hvor de må tilpasse

sine liv i forhold til sine egne ønsker om en karriere og de hensyn de må ta til andre viktige mennesker rundt dem. ”Challenge” er det siste momentet, her er det viktig med måloppnåelse og spennende utfordringer i forhold til karriere. Dette gjelder gjerne for unge og fremadstormende mennesker som ønsker seg en karriere og som ikke sier nei til utfordringer.

I det neste kapittelet blir det, som allerede nevnt, rettet et mer kritisk blikk på teorien om ”den grenseløse karriere” og firefelts-modellen som hører til. Først kommer en kritikk av teorien.

3 Kritikk av ”den grenseløse karriere”

3.1 Innledning

I dette kapitlet går jeg noe mer kritisk til verks når fokuset igjen rettes mot ”den grenseløse karriere”. I den første delen tar jeg utgangspunkt i Rodrigues og Guest sin artikkel (2010) for å bygge opp min kritikk rettet mot deler av det forkjemperne for denne teorien argumenterer i retning av. Det er i hovedtrekk fire momenter av teorien som de kritiserer. Dette er:

- Metaforbruken av ordet grense.
- Individets posisjon i forhold til organisasjonen, i forbindelse med karriereutvikling og valg.
- Organisatoriske forhold fremstilt nærmest som de eneste grensesetterne i forhold til folk sine karrierer.
- Det empiriske grunnlaget som ligger til grunn for teorien.

Disse momentene kommer jeg nærmere inn på i det påfølgende. I den andre delen av dette kapitlet blir det kritiske fokuset enda mer sentrert, når oppmerksomheten vies firefelts-modellen til S. Sullivan og Arthur (Sullivan & Arthur, 2006) som ble omtalt tidligere i teksten. Hovedkritikken rettes mot en mangelfull fremstilling og gruppering av de som har karriereendringer som medfører en total forandring i jobb eller utdannelsessammenheng. Det kritiseres at de som forflytter seg i fra en kategori og over til en annen kategori, vies for liten oppmerksomhet. Det stilles også spørsmål om hvilke kriterier det egentlig er som ligger til grunn for mobilitet, samt om grunnlaget for begrepsbruken (Arnold & Cohen, 2008)

3.1.1 Kritikk av teorien om “den grenseløse karriere”

Arthurs teori om den grenseløse karriere har vakt mye oppmerksomhet. I følge Rodrigues og Guest (2010) kan kritikken som har kommet mot Arthur og andre som argumenterer for ”den grenseløse karriere”, deles inn i fire deler, på et overordnet nivå. Den første kritikken går på at teorien mangler presisjon, i form av at ”boundaryless” som en metafor blir for snevert. Inkson (2006) er kritisk til fremstillingen om at karrierer er grenseløse, at det nærmest ikke er noen grenser som ikke krysses i dagens arbeidsliv, både når det er snakk om innad i en organisasjon eller mellom organisasjoner. Han argumenterer ut i fra ordenes språklige betydning og konkluderer med at “boundaryless career”, bokstavelig talt er, “[...] a career either with no limits to the territory into which it can extend, or at least no clear line or barrier marking, where those limits are” (Inkson, 2006, s. 53). I forhold til grenseopphøveling i forbindelse med den grenseløse karriere, argumenterer Inkson i sin artikkel for at dette begrenser seg til fjerning av grenser rundt organisasjoner. Dette viser han til i flere studier som støtter opp under teorien om den grenseløse karriere (Inkson, 2006). Inkson belyser også problematikken ved å henvende seg til eksempelet som er nevnt tidligere om de som jobber i Silicon Valley. Dermed argumenterer han for at Rousseau og Arthur (Rousseau & Arthur, 1996) bruker “boundaryless career” på en måte som ikke passer overens med hans egen oppfattelse av begrepet. Begrepet brukes i deres tilfelle om både intra- og inter-organisatoriske forhold. Han trekker riktignok frem eksempelet arbeidsgruppen som skifter, i samsvar med Rousseau og Arthur sine påstander, organisasjon forholdsvis ofte. Inkson legger likevel til, “but those actors appear to be bounded by their occupations, industries and in the case of the [Silicon Valley] group their geography” (Inkson, 2006, s. 55). Poenget til Inkson er altså at de som jobber i Silicon Valley, ser ut til å ha en grenseløs karriere, på tvers av organisasjoner. Begrenser det seg likevel til å gjelde innenfor et avgrenset geografisk område og innenfor samme type yrke? Problematikken knyttet til at det er begrensninger i modellen som ser ut til å gjøre seg gjeldene i forhold til grenseløshet innenfor og ikke mellom ulike yrker, kommer jeg tilbake til senere i teksten. Argumentasjonen til Inkson

går med andre ord ut på hvor den såkalte grenseløse overgangen i karrierer skjer: kan det sies så enkelt som at det ikke finnes grenser? Inkson kan ha et poeng når han sier, ”When we cross boundaries we transcend them, but we do not remove them, so strictly speaking we should not talk about the boundary-less but about the boundary-crossing career” (Inkson, 2006, s. 54).

Det andre poenget som trekkes frem i kritikken av teorien knyttet til ”den grenseløse karriere”, er også i forhold til den metaforiske bruken av begrepet. Det som vekker oppsikt, er fremstillingen av hvordan individet i den senere tid skal ha fått en så mye større makt over egne valg på bekostning av organisatoriske avgjørelser. Med andre ord at det nærmest har blitt en helomvending i fra at organisasjonen bestemte over arbeidstakerens karriere, til at den enkelte bestemmer helt på egenhånd hva som skal skje i løpet av en karriere. ”The new metaphors implicitly and sometimes explicitly extol individual agency over organizational structure as a basis for career development, and advocate individual adaptability and pro-activity in changing or ambiguous circumstances” (Inkson, 2006, s. 49). En studie som kom på midten av 1990-tallet, undersøkte om arbeidsmarkedet i den amerikanske økonomien hadde blitt mer ustabil i løpet av 1980-tallet. Denne studien til Swinnerton og Wial (1995) kunne vise til at det var klare tendenser til forandring i stabiliteten i arbeidslivet for den enkelte arbeidstaker. Ut i fra deres studier mente de å kunne si at det var forandringer i selve arbeidsmarkedet og arbeidslivet generelt som førte til disse forandringene. Arbeidslivet bar med andre ord ikke preg av at disse endringene kom utelukkende som en følge av individuelle initiativ til endringer. Det var altså arbeidslivet og måter man strukturerte og utførte arbeidet på som førte til endringene, og ikke hva den enkelte arbeidstaker gjorde av egne valg. En nyere studie utført i 2002, argumenterte for at unge ledere i USA gjennomførte individuelle lederkurs for å øke sin personlige kompetanse. På denne måten kunne lederne stille sterkere og eventuelt ta egne avgjørelser i forhold til karriere. Det viste seg at de fortsatte å gå på kurs som var rettet mot organisasjonen også, slik at de individuelle kursene ikke ble noen erstatning, men heller et supplement til de kursene som var rettet mot fellesskapet (Sturges, Guest, Conway, & Davey, 2002). Det studien viste var at selv

om en del arbeidstakere begynte å tenke mer individuelt og ta kurs med tanke på egenutvikling, var de ikke ment som noen erstatning for andre kurs som var mer rettet mot organisatoriske aspekter. Dette understreker at den individuelle betydningen ikke nødvendigvis er så sterk som Arthur med flere ønsker å gi uttrykk for i sin fremstilling av teorien om "den grenseløse karriere".

Det tredje kritiske momentet går ut på hvordan organisasjoner og organisatoriske forhold blir fremstilt som nærmest de eneste faktorene, som setter grenser i forhold til folk sine karrierer. Det kan oppfattes slik at så lenge arbeidstakere klarer å "overvinne" de begrensninger som eventuelt måtte finnes i en organisasjon, finnes det ikke noe annet som kan hindre dem i deres karriere. Denne fremstillingen er noe overdrevet. Dette understreker blant annet Rodriguez og Guest i sin generelle fremstilling av kritikken som har kommet mot den grenseløse karriere. De mener at hvilke ulike faktorer som kan være grensesettende i forhold til individer sine karrierer, i altfor stor grad er blitt oversett i fremstillingen av den grenseløse karriere. "The label 'boundaryless career', in particular, would suggest that the range of career boundaries would be extensively discussed" (Rodrigues & Guest, 2010, s. 1161). I følge deres forskning er det kun et fåtall som virkelig har sett på denne tematikken i forhold til "den grenseløse karriere". Blant dette fåtallet er for eksempel Bagdadli i samarbeid med flere (Bagdadli, Solari, Usai, & Grandori, 2003). De argumenterte i sin forskning for to hovedtyper av grenser i forhold til dette med karrierer. "competence-based (in the form of industry boundaries) and relation-based (in the form of professional network boundaries)" (Bagdadli et al., 2003, s. 788). De trekker med andre ord inn aspekter ved kompetansekrav og relasjoner til andre mennesker som viktige faktorer som kan fremme eller hemme en eventuell karriere. Det er mer av dette som Rodrigues og Guest etterlyser i forskningen. Altså et sterkere fokus på andre elementer som kan være med og sette grenser for karriereutvikling, enn de organisatoriske.

I følge forfatterne er det det siste kritiske punktet til teorien, manglende empirisk materiale, som virkelig underbygger og styrker kritikken av teorien om "den grenseløse

karriere”. I artikkelen har Rodrigues og Guest gjennomgått longitudinell forskning i fra flere europeiske land, samt USA og Japan.⁴ De antok at dersom arbeidslivet har blitt mer grenseløst i den senere tid, vil det være naturlig å se en økende tendens til at arbeidere flytter mer på tvers av organisatoriske grenser. Dette vil si en observasjon av hyppigere jobbrotasjon blant arbeidstakere, enn hva tilfellet hadde vært tidligere. Det konkluderes med, ”[...] that the changes in employment patterns do not support the core proposition of the boundaryless career. We presented evidence from several countries suggesting that most people still have long-term employment” (Rodrigues & Guest, 2010, s. 1167). De hevder ut i fra deres gjennomgang av empirien som foreligger å kunne argumentere for at dette med grenseløs karriere ikke er like sterkt gjeldende som teoriens tilhengere hevder. Deres konklusjon viser også til at det ikke er noe som tilsier at det er noen signifikant økning i mobiliteten mellom organisasjoner. Altså noen som tilsvarer en plassering i kategori 2 og 4 i firefelts-modellen til Arthur og Sullivan som er omtalt tidligere i teksten (Sullivan & Arthur, 2006). Dette skaper en naturlig overgang til den andre delen i dette kritiske kapitlet hvor den omtalte modellen skal få et nærmere ettersyn.

3.1.2 Kritikk av firefelts-modellen til ”den grenseløse karriere”

Artikkelen til Arthur og Sullivan (2006) snakker om mobilitet, og den gir noen eksempler på tilfeller hvor personer beveger seg mellom de ulike kategoriene. Et eksempel som trekkes frem omhandler de som har blitt arbeidsledige, noe jeg kommer nærmere tilbake til senere. Det andre tilfellet som trekkes frem, er faktisk ikke noe konkret eksempel, men mer en generell betraktning av mange situasjoner. Her poengteres det at personer kan ha en utvikling hvor den psykologiske og den fysiske mobiliteten ikke trenger å foregå simultant, slik som i kategori 4 (høy fysisk og psykologisk mobilitet), men at de kan inntreffe som etterfulgte hendelser, slik at de går eksempelvis i fra kategori 1 (lav fysisk og psykologisk mobilitet) og over til kategori 2 (høy fysisk og lav psykologisk mobilitet) også videre til kategori 4. Dette er en tilstrekkelig generalisering av eksempler, likevel kunne artikkelen kommet med noen flere konkrete situasjoner hvor disse tilfellene er

⁴ For nærmere detaljer angående undersøkelsene se (Rodrigues & Guest 2010)

aktuelle. På tross av dette lille eksemplet som kommer frem i delen "Some research propositions" (Sullivan & Arthur, 2006, ss. 24-26) forteller modellen etter min mening i hovedsak hvor en person kan plasseres i forhold til karriere, ut i fra hvilken posisjon vedkommende befinner seg i for tiden. Den forteller derimot minimalt om tilfeller hvor man kan tenke seg at personer har beveget seg i fra en kategori og over til en annen kategori, som følger av endringer i en karriere. Modellen slik den blir fremstilt i artikkelen gir et inntrykk av at folk blir ved sin lest. Dette samsvarer med kritikken av teorien som argumenterer for at det generelt er liten mobilitet mellom organisasjonene. Mulighetene for å bytte i fra en kategori til en annen virker tilsynelatende som minimal. Dette betyr likevel ikke at modellen burde tatt mer høyde for en slik problemstilling. Dette kommer jeg nærmere inn på mot slutten av kapitlet.

Et annet spørsmål er hvilke kriterier det er som ligger til grunn for mobiliteten? Er det folk sine egne ønsker for forandring og forflytning, eller går det på hvilke muligheter som ligger i den situasjonen eller jobben som de befinner seg i? Eksempelet med NASA, er et veldig konkret eksempel, men hvor plasserer man eksempelvis eksempler hentet i fra mine informanter, som en teknisk skribent eller en trafikkoordinator for helikoptertrafikk? Eller hva om man er arbeidsledig en periode, hvor skal man da plasseres? Forfatterne plasserer de med meget begrensede muligheter og evner, og de som er "chronically unemployed" (Sullivan & Arthur, 2006, s. 23) i kategori nummer 1, med lav psykologisk og lav fysisk mobilitet. Det kan argumenteres for at de som er langtidsledige vil ha en karriere som passer inn akkurat der. Men blir det også riktig å plassere alle de som er arbeidsledige i kortere perioder av sin karriere i den kategorien, eller kan de heller plasseres i en annen kategori? Hva om tiden som arbeidsledig brukes til at man tar utdanning? Omstendigheter gjør slik at man må flytte til et annet sted? Eller det er andre grunner til at man utvikler seg, vil det ikke da kunne sies at det er snakk om en karriere som befinner seg i kategori nummer 4, på grunn av at en person da befinner seg i en karriere som kan ha høy fysisk og psykologisk mobilitet. Denne argumentasjonen sammenfaller med det forfatterne selv mener, da de skriver litt lenger ut i artikkelen at "in the circumstances of job loss, a person may be obliged to take on both

physical and psychological mobility at the same time” (Sullivan & Arthur, 2006, s. 25). Akkurat dette med mulighet for både psykologisk og fysisk mobilitet trekkes frem i Rodrigues og Guest sin artikkel (Rodrigues & Guest, 2010) som en innledning til kritikk av firefelts modellen. Videre argumenterer forfatterne for at ”They [Arthur et. al] also acknowledged that boundarylessness may involve mobility across several career dimensions, such as organizational, occupational, and cultural boundaries. However, their elaboration raises additional questions concerning the conceptual clarity and, particularly, the operationalization of the metaphor” (Rodrigues & Guest, 2010, s. 1162). Det etterlyses med andre ord en sterkere operasjonalisering av metaforen til teorien. Hvorfor plasseres erfarne konsulenter i kategori 3, under høy psykologisk mobilitet og lav fysisk mobilitet? Går det på en person sin egen vilje til å forflytte seg eller har det med vedkommende sin evne til å gjøre en tilsvarende jobb et annet sted? Har det med det siste å gjøre, så bør muligens en erfaren og selvstendig konsulent kunne passe inn under kategori nummer 4, hvor både den psykologiske og den fysiske mobiliteten er høy.

Det er forståelig at akademikere plasseres i kategori nummer 3, med en høy psykologisk mobilitet og en lav fysisk mobilitet. Akademikere flytter sannsynligvis ikke mye på seg, sammenlignet med eksempelvis konsulenter som gjerne skifter arbeidssted noe oftere. Men hvor skal egentlig studenter plasseres? Kategori nummer 4 med høy psykologisk og fysisk mobilitet er muligens mest nærliggende å tenke seg. Deres psykologiske mobilitet er høy på grunn av deres studier. De aller fleste som er i studier vil også være villig til å flytte på seg fysisk om det blir en nødvendighet i forhold til hvor det finnes arbeidsplasser. Det ville muligens vært en fordel for Sullivan og Arthur om de hadde plassert studenter inn i sin modell, og ikke bare de som er ferdig utdannet og i en jobb. Studier og studievalg er også for mange en viktig del av et karriereforløp, flere av mine informanter trekker frem det å starte på en utdanning, eller å gå i fra en utdanning og over i en jobb, som sin viktigste karriereendring. Ergo utdanning ansees som et viktig moment i karriereløpet. Og dersom utdanning hadde vært med som en del av modellen kunne den blitt enda mer anvendelig.

En annen problemstilling er hvor skal man plassere de som er i militæret, da i første rekke med tanke på de som avtjener verneplikten. Skal de plasseres i kategori 2, hvor det er lav psykologisk mobilitet og høy fysisk mobilitet, siden de er i en avgrenset form for spesialiseringsutdannelse. Denne utdannelsen har en høy fysisk mobilitet, mens den psykologiske mobiliteten kanskje ikke kan ansees å være så høy. Er man for eksempel utdannet for en funksjon innen artilleri i militæret kan man enkelt fysisk forflytte seg til andre avdelinger i Forsvaret, rundt om i landet, som jobber med det samme, mens det nok ikke er like enkelt å overføre disse kunnskapene direkte til andre jobber i det sivile liv. Ergo den psykologiske mobiliteten kan virke tilsynelatende lav. Eller skal man se litt annerledes på det, og heller se på tiden disse menneskene er inne til militærtjeneste som en periode som kan likestilles med hva slags kategori studenter bør kunne plasseres inn i (kategori 4). Et argument for dette er at deres muligheter fortsatt er veldig store og åpne i forhold til hva de ønsker og gjøre med sine karrierer, selv om de bruker en liten tid av sin karriere i militæret.

Det er også flere informanter som nevner overgangen i fra Forsvaret og over i det sivile arbeidsliv som en viktig karriereendring. Dette synes jeg gir et bilde på noe som etter min mening er mangelfullt i modellen. Det er hvor man plasserer folk som skifter karriere helt, altså går i fra en type yrke til noe helt annet? Modellen dekker på en forholdsvis fornuftig måte hvordan karrieren til mennesker innen ulike grupper kan utfolde seg i form av høy eller lav psykologisk og fysisk mobilitet og korrelasjonen mellom disse kriteriene. Men den nevner bare hvordan folk i et yrke kan gjøre en forandring til et tilsvarende yrke, ikke når det handler om å gjøre en total karriereforandring. Det nevnes i kategori 1 ”Mergers and acquisitions in the industry may not only threaten the stability of her social life, but also the opportunities for her finding similar employment elsewhere” (Sullivan & Arthur, 2006, s. 23). Altså hvordan den organisasjonen man jobber i velger å forholde seg til fusjoner, salg, nedbemanninger og liknende, er ytre faktorer som kan få store konsekvenser for en arbeidstager. Dette viser til tilfeller hvor det skjer en total forandring

i vedkommendes arbeidssituasjon, hvor den ytterste konsekvens er å gå i fra arbeidstager til arbeidsledig. Siden forfatterne så spesifikt har plassert de som er langtidsledige i kategori 1 (lav fysisk og psykologisk mobilitet), savner jeg en indikasjon på hvor de vil plassere kunnskapsintensive arbeidere, som selvsagt kan miste jobben og i noen tilfeller må begynne med noe helt annet. Disse menneskene kan også ønske en total forandring, og begynne med noe helt nytt. Slik som flere av mine informanter i denne undersøkelsen har nevnt i forbindelse med egne karriereendringer. Sullivan og Arthur snakker i kategori nummer 4 (høy fysisk og psykologisk mobilitet) såvidt om, at "[...] individuals may make many physical changes (e.g. changing jobs often), while also changing their psychological career orientation on regular basis" (Sullivan & Arthur, 2006, s. 24). Forfatterne er her noe inne på det som jeg tidligere har nevnt er et savn i denne modellen, karriereendringer som innebærer en total forandring, som ikke nødvendigvis er av en negativ karakter (arbeidsledighet). Det som imidlertid gjør at det likevel ikke oppfattes for å være helt dekkende i forhold til datamaterialet som her foreligger, er eksemplene som forfatterne har brukt for å underbygge sin argumentasjon. De omtaler en chef (kjøkkensjef), som reiser mye rundt og tar ulike jobber på forskjellige restauranter, opparbeider seg mye kunnskaper og erfaringer, før vedkommende starter sin egen restaurant. Noe som selvsagt underbygger at han eller hun bytter jobb mange ganger, men det er fortsatt innen den samme bransjen eller det samme fagfeltet. Ergo det er ikke noe drastisk forandring slik som å gå i fra jobb som blomsterdekoratør og begynne som trafikkleder for helikoptertrafikk. En selvstendig "management" konsulent trekkes også frem som et eksempel, hvor da denne personen søker erfaringer i ulike typer industrier, for å bygge opp sin egen selvbevissthet, selvtillit og kunnskapsbase. For deretter å starte konsulentvirksomhet innenfor en ønsket retning. Det blir likevel etter min mening ikke helt det samme som å begynne arbeid innenfor et helt annet yrke, eller at man starter på en ny utdanning. Det skal likevel ikke glemmes at forfatterne nevner i en setning at "Compulsive learners may make a series of lateral moves to experience different roles through the world of work" (Sullivan & Arthur, 2006). Evighetsstudenter, eller tvangs (compulsive) studenter, er ikke en helt dekkende beskrivelse for å kunne gruppere den type karriereendring i modellen som etter min mening ser ut til å mangle. Litt tilbake til eksempelet om konsulenten, han eller hun skaffer seg riktig nok noe erfaring når

vedkommende er inntil forskjellige yrker, men de jobber fortsatt som konsulenter. Det at de er i midlertidig kontakt med en type organisasjon en periode og i kontakt med en annen organisasjon, en annen periode, kan ikke etter min mening omtales som en karriereendring. I hvert fall ikke på samme måte som folk som får sin lønn gjennom en jobb i en type næring, for så i den neste perioden ta en utdanning eller tjene til livets opphold gjennom å utføre en helt annen type arbeid. I den samme kategorien (Nr 4) snakkes det om de som ”hopper av” karrierejaget, for å gjøre noe annet. Det kan være å trappe ned arbeidsmengden slik at en samboer kan jobbe mer, mens vedkommende som har trappet ned på arbeidsmengden kan få mer tid til å være hjemme med barna når de er små. Et annet eksempel som finnes i mitt datamateriale er en kvinne som tok seg fri i fra jobben for å ta med seg hele familien på en 2 år lang seiltur. Det å ta seg en pause i fra arbeidslivet kan likevel ikke helt sammenlignes med å begynne med en helt annen type arbeid.

Hvor bør så denne gruppen som jeg har savnet kunne plasseres? Først en liten oppsummering av hva det er som savnes i modellen. Det er en plassering av den type karriereendring som innebærer en total forandring i et individ sitt liv i forhold til jobbsituasjon eller utdanning. Altså en gruppering av individer som er sysselsatt med noe i en periode. De foretar sin viktigste karriereendring, og deretter begynner de med noe annet. Det vil si at vedkommende begynner og jobbe med noe helt nytt, innen en helt annen bransje. Det holder ikke å begynne og jobbe i en annen avdeling i den samme organisasjonen eller for den saks skyld i en annen bedrift innen den samme næringen. Vi snakker om en mer drastisk forandring med en overgang til et helt annet yrke eller at man begynner på en ny utdanning. Etterutdanning eller påbygning, for så å kunne gå tilbake til den opprinnelige jobben og forhåpentligvis kunne utføre en enda bedre jobb, hører ikke direkte med inn under denne grupperingen. Det å bli arbeidsledig er også noe som kan ramme alle, uansett yrke eller utdanning. Dermed er det noe som etter min mening ikke skal med i denne gruppen. Selv om det selvsagt er en stor karriereendring det også, i negativ forstand. Flere av mine informanter har hatt karriereendringer som faller inn under den gruppen som jeg savner i Sullivan og Arthur (2006) sin eksemplifisering i

forbindelse med kategoriene i deres modell om ”den grenseløse karriere”. Disse informantene kan slik jeg ser det i hovedsak plasseres i kategori nummer 4. Dette fordi det her er snakk om personer som både har en høy fysisk og psykologisk mobilitet. Dette resonnementet forutsetter til en viss grad at firefelts-modellen ansees for å være slik den har blitt beskrevet og kritisert i dette kapitlet. En fremstilling av i hvilken kategori en person befinner seg for øyeblikket. Analysen senere i oppgaven viser at over halvparten av de som hadde en slik stor forandring i forbindelse med jobb eller utdanning, i utgangspunktet kunne plasseres i kategori nummer 4. Dette gjelder altså før den viktigste karriereendringen inntraff. Dersom denne tankegangen om modellen følges, vil det muligens kunne argumenteres for at alle i prinsippet kan plasseres i kategori nummer 4, siden alle har et potensial som tilsier en muligheten for en total forandring. Dette motargumentet vil like vel falle noe igjennom (jfr. kritikken som ble lagt frem tidligere i dette kapitlet). Rodrigues og Guest (2010) mente imidlertid at de hadde god dokumentasjon i fra flere internasjonale undersøkelser om mobilitet. Denne forskningen hevder at det ikke er noen tendenser til økt mobilitet mellom organisasjoner, men at folk flest blir værende i den jobben som de har. Ergo er det relativt gode grunner for å kunne plassere denne gruppen i kategori nummer 4, uten at det er fare for at det blir en modell med en overfylt kategori og ikke en firefelts-modell som det er meningen at det skal være. Om forfatterne har hatt denne typen endringer i tankene uten om å komme med et eksempel på det vites ikke. De skriver uansett at ”[...] the modell [...] illustrates a range of combinations of psychological and physical mobility that can occur during the course of a career” (Sullivan & Arthur, 2006, s. 24). Forfatterne kunne med fordel hatt et litt sterkere fokus på denne typen endringer i sin modell, for modellen er tross alt en forklaring på teorien som ligger til grunn for ”den grenseløse karriere”.

I samme fase som man argumenterer for at modellen og begrunnelsene for dens innhold kunne vært enda mer innholdsrik, er det viktig og være bevisst slik at den ikke mister helt sin funksjon. Arnold og Cohen (Arnold & Cohen, 2008) oppsummerer den problematikken på en god måte:

If all career movement, whether psychological or physical (and also including movement that actually isn't even necessarily physical, but rather has to do with task and activity), is included, then does this mean that any career that isn't absolutely still, fixed, and unchanging can be considered boundaryless? And if this is the case doesn't the metaphor lose its analytic purchase?

(Arnold & Cohen, 2008)

Forfatterne er her inne på et viktig poeng, som er viktig å ha med seg når man kritiserer en modell for at den er for enkel. Slik som tilfellet er her med tanke på firefelts-modellen for "den grenseløse karriere". I dette tilfellet som omhandler karriere og mobilitet i den forbindelse, må man være oppmerksom på at ikke alle små endringer i informanters private og arbeidslivsmessige liv, blir omtalt og registrert som karriereendringer. Det kan føre til at den analytiske hensikten ved modellen blir borte, som følge av at alt blir betegnet som endringer. Avslutningsvis kommer det en oppsummering av det som har kommet frem i dette kapitlet som har hatt som mål å rette et mer kritisk syn på teorien og firefelts-modellen som brukes i forbindelse med "den grenseløse karriere".

3.1.3 Oppsummering

I dette kapitlet har det blitt gjort et forsøk på å se litt mer kritisk på teorien som ligger bak "den grenseløse karriere" og en firefelts-modell som har blitt konstruert for å forenkle hele teorien. Med utgangspunkt i Rodrigues og Guest sin artikkel (Rodrigues & Guest, 2010) ble det argumentert for at det i hovedtrekk er fire elementer som kritiseres i teorien. Det første fokuserer på den noe uklare, tidvis overdrevne og meget forenklete metaforbruken av ordet grense. Kritikken rettes i korte trekk mot hva som kan betegnes som en grense (fysisk og psykologisk). En overdrevet fremheving av individets makt over egne valg og utviklingsmuligheter karrieremessig, på bekostning av organisasjonen, diskuteres også. Det tredje momentet som debatteres er at det bare trekkes frem organisatoriske elementer som mulige grensesettere i forhold til individers karriere. Det savnes et større helhetlig bilde av en persons livssituasjon som naturlig nok også er med i

vurderinger av de valg som gjøres i forbindelse med karriereendringer (familiesituasjon, helse, trivsel og så videre). Et noe snevert empirisk grunnlag for teorien og dens argumentasjon er det siste området som vies oppmerksomhet når kritiske røster hever sin stemme ovenfor teorien. Hovedargumentet som baserer seg på det datagrunnlaget som finnes, er at folk flest blir værende i den jobben de har over lengre perioder. Slik at det på det grunnlaget er vanskelig og argumentere for at en ”grenseløs karriere” er så aktuelt som forkjemperne mener og kunne hevde.

I den andre delen av dette kritiske kapitlet ble firefelts-modellen, som er laget for ”den grenseløse karriere”, viet oppmerksomhet. Det vesentlige av kritikken som retter seg i mot modellen er at den i for liten grad omtaler de som opplever drastiske karriereforandringer, som medfører at de i følge modellen vil havne i en annen kategori enn de opprinnelig var. Fremstillingen av modellen gir inntrykk av at folk blir der de alltid har vært. Noe som for øvrig stemmer overens med argumentasjon til Rodrigues og Guest (Rodrigues & Guest, 2010) om at folk flest ikke har karriere endringer så ofte som teorien om ”den grenseløse karriere” kan gi uttrykk for. Tilhengerne til firefelts-modellen kunne likevel med fordel ha argumentert sterkere for i hvilke kategori, mennesker med total og til tider hyppig karriereendring skulle plasseres. Hvilke kriterier som ligger til grunn for mobilitet ble det også stilt spørsmål om i dette kapitlet. I de neste delene av denne oppgaven kommer metode og analyse delen. Der blir det gjort et forsøk på og bruke denne firefelts-modellen som hittil både har blitt forklart og kritisert i utdypende form.

4 Metode

4.1 Innledning

I anledning problemstillingen som diskuteres her finnes det nærmest ingen grenser for hvem som kunne vært kilde til informasjon. Karriereendringer er noe som omhandler alle mennesker. Både kvalitative og kvantitative undersøkelser kan være aktuelle fremgangsmåter i slike sammenhenger. Likevel må man naturlig nok av ulike årsaker begrense seg, i denne sammenheng prioriteres den kvalitative varianten. I denne oppgaven baserer i hovedsak analysen seg på intervjuer som er gjort i forbindelse med en større europeisk kartlegging av hva som fremmer og hemmer arbeidsrelatert læring og karriereutvikling. I Norge ble undersøkelsen gjennomført av Universitetet i Oslo, ved Pedagogisk forskningsinstitutt, i samarbeid med Fafo. Disse instansene er også en del av et større samarbeid med Universitetet i Bremen og i Warwick. Finansieringen kom i fra den Europeiske kommisjonen sitt program for livslang læring administrert av direktoratet for Education, Audiovisual and Culture Executive Agency (EACEA). Den intervjuguiden som intervjuene (og da også naturlig nok naturlig jeg) baserer seg på tar for seg hele tidshorisonten til informantene. Det innebærer fortid, nåtid og fremtid i forbindelse med ”Læringsprosesser og tilpasningsevne i forbindelse med jobboverganger” (Appendix 1). Gjennom analysen ønsker denne oppgaven og undersøke om det finnes noen tendenser i forhold til hva folk anser som sin viktigste karriereendring. Dette gjøres ved og benytte firefelts-modellen til Arthur og Sullivan (2006), som et rammeverk for de dataene som har blitt samlet inn. Det vil si at den informasjonen som samles inn i fra informantene, blir sortert og kategorisert. Etter det blir informantene plassert i en av de fire ulike kategoriene i firefelts-modellen for ”den grenseløse karriere”(kategori 1): lav fysisk og lav psykologisk mobilitet, (kategori 2): høy fysisk og lav psykologisk mobilitet, (kategori 3): lav fysisk og høy psykologisk mobilitet, (kategori 4): høy fysisk og psykologisk mobilitet). Med andre ord en plassering av de ulike informantene inn i de fire kategoriene som finnes i modellen. Målet blir å se om det er noen klare tendenser til hvilken kategori

folk havner i. ”Kategorier er det virkemiddelet vi trenger for å si at noen typer data ligner hverandre – omhandler samme fenomen eller tema – eller at noen typer data er forskjellige fra hverandre – belyser ulike fenomener og tema” (Jacobsen, 2005, s. 193). I tilfellet med denne oppgaven kan delen av analysen hvor firefelts-modellen tas i bruk, ansees som en del nummer to. Denne kommer jeg tilbake til senere i kapitlet. Til å begynne med går jeg litt inn på validitet og noen etiske dilemmaer man bør ta hensyn til i prosessen med analyse av intervju. Spesielt når man benytter transkripsjoner av intervjuer man selv ikke har gjennomført. Videre går jeg inn på den første delen av analysen som handler mer om en grov analyse av de transkriberte intervjuene, hvor hovedfokuset er knyttet til hvilke type endringer folk hadde foretatt seg, da de gjorde sin viktigste karriereendring. På bakgrunn av hva informantene hadde uttrykt, viste det seg at det var tre ulike grupper for endringer som gjorde seg gjeldene. Den første var ”Fra en bransje til en annen bransje”, her handler det om dette som er blitt diskutert tidligere angående store forandringer i folks karrierer. Den neste gruppen var ”Stillingsforandring i jobben”. Mens den siste gruppen omtales som ”Utdannelse”. Jeg kommer nærmere inn på detaljene rundt disse seinere i teksten. Avslutningsvis går jeg inn på del to av metoden som omtaler metodebruken i forbindelse med firefelts-modellen. Der kommer det som allerede nevnt innledningsvis, forklaringer på hvilke type endringer som plasseres i hvilke kategorier i firefelts-modellen.

4.1.1 Noen overordnede etiske dilemmaer og validitet

Arbeidet med denne oppgaven startet etter at intervjuene var gjennomført og transkribert. Det har medført litt utfordring i forhold til den første delen av analysen. I prosessen i forbindelse med denne oppgaven har det ikke vært noen direkte kontakt mellom den som har analysert intervjuene og de som har blitt intervjuet. ”Med hensyn til de etiske retningslinjene som beskytter informanten, blir det avgjørende hvordan forskeren forholder seg til informanten under arbeidet med analyse og tolkning av teksten” (Thagaard, 2009, s. 111). Informantene har ikke i den analytiske fasen like stor mulighet til å påvirke det som blir skrevet, som da de var tilstede under selve intervjuene.

Thagaard (2009), trekker frem tre viktige etiske momenter som en forsker må tenke på i forbindelse med analyseringen av et intervju. De er som følger; Hvordan informanten blir representert, informantens perspektiv og hvordan beskytte informantens integritet i sammenheng med analysen og presentasjonen av materialet. Det handler med andre ord om å gjenta det som informantene har uttalt på en mest mulig korrekt måte, uten at det er tatt ut av sammenhengen og at det ikke medfører noen ulemper for informanten i fremtiden. I forbindelse med denne oppgaven er ikke dette et veldig fremtredende dilemma, på grunn av at den informasjonen som trekkes ut i fra intervjuene lite trolig vil være spesielt hemmende for informantene. Dette er likevel viktige perspektiver som forskere må være oppmerksomme på når slikt arbeid gjennomføres. I tilfellet med denne oppgaven var det mer et dilemma at den som gjennomførte intervjuene og transkriberingen av intervjuene, og den som gjorde selve analysen av de transkriberte intervjuene, ikke var de samme personene. Dette medfører at den som analyserer må stole helt og fullt på det som står skrevet i de transkriberte intervjuene. Vedkommende har heller ikke mulighet for å gå tilbake og eventuelt dobbelt sjekke kildene opp i mot intervjunotater eller opptak, hvis kildene ikke er tilgjengelige. Noe som kan føre til utfordringer dersom den transkriberte teksten er mangelfull. Et eksempel er om forskeren, slik som i del to av denne analysen, skal kategorisere informasjon inn i kategorier som er fastsatt i fra før. Det kan i tilfeller med ufullstendig data bli "[...] en utfordring å ikke tvinge materialet inn i forhåndsdefinerte kategorier" (Thagaard, 2009, s. 111). Slik at materialet eventuelt skal passe inn i forskningen i forhold til hypoteser, modeller og så videre. Denne problematikken går over i det som har med validitet å gjøre. I følge Silverman, kan vi dersom vi retter søkelys mot de svarene en undersøkelse gir, og stiller spørsmål om dette er representativt for virkeligheten, vurdere validiteten av forskningen (Silverman, 2006, s. 289). Det handler altså om i hvilken grad man kan stole på at de vurderinger som en forsker har gjort i forhold til tolkningen av en tekst, er troverdige. Videre i dette kapitlet kommer en gjennomgang av metodebruken i forhold til den første delen av analysearbeidet.

4.1.2 Metode for analyse av informantene

De intervjuene som er gjennomført i Norge i forbindelse med dette prosjektet, var av en strukturert karakter. Det vil si at spørsmålene i stor grad er konstruert på forhånd og at rekkefølgen er bestemt. I følge Thagaard (2009) blir det kvalitative aspektet ivaretatt ved at de som blir intervjuet selv kan gi de svarene som de selv ønsker, ut i fra de kriterier de selv legger til grunn for å tolke sin egen situasjon. ”Fordelen med en strukturert tilnærming er at svarene er sammenlignbare, fordi alle informantene har svart på de samme temaene. Denne tilnærmingen benyttes når sammenligninger mellom informanter er viktig” (Thagaard, 2009, s. 89). Det er da en fordel for min studie og analyse at intervjuene hadde en strukturert tilnærming. Dette både fordi en viktig del av arbeidet blir å sammenlikne hva de ulike informantene har svart om temaet ”viktigste karriereendring”, som diskuteres i denne besvarelsen, men også fordi selve intervjuene er gjennomført på et tidligere stadium enn undertegnede kom i kontakt med prosjektet.

Informantenes viktigste karriereendring er denne oppgavens tema, så en naturlig tilnærming til datamateriale vil være en temasentrert tilnærming. I følge Thagaard (2009) er det et problem når en som forsker fokuserer på en liten del av en større sammenheng. Dette kan føre til at temaet som vedkommende konsentrerer seg om løsrives for mye i fra sin opprinnelige sammenheng. Hun argumenterer videre for at når deler av teksten står i fokus, kan en forståelse av helheten bli vanskeligere å oppnå. Denne utfordringen kan i en viss grad løses ved også å ha en personsentrert tilnærming. En slik type tilnærming vil gi et mer helhetlig perspektiv, siden det da er mulig å gjøre en sammenlikning mellom de temaene som skal studeres og de informantene som blir forsket på: ”For å ivareta den helhetsforståelsen som er grunnleggende for kvalitativ forskning, er det derfor viktig at vi kombinerer temasentrert og personsentrerte tilnærminger” (Thagaard, 2009, s. 184). Denne analysen prøver å gjøre dette, gjennom å fokusere på temaet viktigste karriereendring og samtidig fokusere på hvilke personer som kommer med disse meningene. Av anonymiseringsmessige årsaker vil det ikke være noen personlige

opplysninger om disse menneskene, men mer generelle beskrivelser slik som beskrevet i det neste avsnittet.

Målet ved denne første delen av analysen var å prøve og komme frem til en oversiktlig fordeling over hva informantene har kommet med av uttalelser i forbindelse med temaet viktigste karriereendring. Resultatet ble noen enkle kategorier ut i fra hva de enkelte har svart på spørsmål om hva de anser som sin viktigste karriereendring. ”Kategorisering av materialet representerer både et analytisk hjelpemiddel og en begrensning” (Thagaard, 2009, s. 151). Aller først ble det laget en oversikt med kategoriene (id, kjønn, alder, bransje). ”Bransje” som står oppført i tabellen (se Tabell 1) viser til i hvilken bransje de ulike informantene befant seg da intervjuene ble gjennomført, og ikke hvilken de tilhørte før eller etter at den bestemte endringen hadde inntruffet. Det samme er tilfellet med ”alder” som også finnes i (Tabell 1). Aldersspennet viser ca alder under intervjuene. På grunn av at det er en spredning i alder og når i karrieren folk sier at deres viktigste karriereendring inntraff, vurderes det slik at det er mest hensiktsmessig å føre opp informasjonen slik det er gjort. Dette var for å få en oversikt over materialet på et overordnet nivå. Det viste seg at det var 18 kvinner og 14 menn som hadde blitt intervjuet. 13 av disse ble kategorisert under ”Olje”, 10 under ”Helse”, mens de resterende 9 under ”Diverse”. Etter en nærmere gjennomgang av informantene og hva de hadde svart angående viktigste karriereendring, ble det en liten justering i forhold til antall informanter. Dette var i all hovedsak på grunn av mangel på konkrete svar i fra enkelte av informantene. Det kan i slike tilfeller være naturlig å spørre; ”skal vi ta med nølende kommentarer som ”vet ikke, eller bare setninger som er mer direkte meningsbærende?” (Thagaard, 2009, s. 149). Det at folk har svart at de ikke vet hva som er deres viktigste karriereendring vurderes i denne sammenheng som lite interessant. Siden det her ikke er snakk om noen kvantitativ fremstilling av datamaterialet. Det vil også være feil å foreta noen gjetninger angående hva som er folk sine viktigste karriereendringer. Ergo har de informantene som det ikke har vært mulig å kategorisere på grunnlag av tema, blitt utelatt. Etter denne gjennomgangen viste det seg at det var 15 kvinner og 12 menn som var med i datamaterialet. Fordelingen ble da 11 personer under

”Olje”, 7 personer under ”Helse” og 9 personer under ”Diverse”. Da de skulle plasseres i sine nåværende yrker. En grunn for å bruke så vide og generelle begreper i kategoriseringen av yrkesgrupper er både for å gjøre det oversiktlig, men også for å ivareta informantenes anonymitet. Eksempelvis dekker kategorien helsesektoren et spekter i fra fysioterapeuter, som ikke er så lett å identifisere, og til personer med høyere administrative stillinger innenfor den samme kategorien. Disse kan det være enklere å kjenne igjen om for mange opplysninger av personlig karakter oppgis.

Etter den generelle kategoriseringen av informantene ble fokuset rettet mer spesifikt mot hva som konkret hadde blitt svart på spørsmålet, ”hva anser du som din viktigste karriereendring?”. Informantene fikk mulighet til selv å plukke ut hva de mente var den viktigste endringen og de var ikke tidsbundet eller på noen annen måte begrenset i sitt valg. Dette kan være med på å få frem et mer spennende og muligens variert mangfold i forhold til hva folk svarer, enn om det legges mange begrensninger og føringer til grunn for svaralternativer. Dette er noe som også til en vis grad kommer frem i denne oppgaven, hvor det senere i analysen blir lagt frem noen eksempler som viser at det er en del variasjon i hva folk trekker frem som sin viktigste karriereendring. Videre benyttet jeg meg av noe som kalles for datastyrktoding, det vil si at man utvikler kategorier med utgangspunkt i hva informantene sier, altså man kategoriserer mens man leser intervjuene (Kvale, Brinkmann, Anderssen, & Rygge, 2009). Ut i fra denne måten å angripe datamaterialet på, kommer man frem til hovedgrupper for hva slags type endring det er snakk om i forbindelse med den viktigste karriereendringen. Det brukes her ”grupper” istedenfor ”kategorier”, slik som det brukes i omtalen av firefelts-modellen for ”den grenseløse karriere”. Dette er bevisst for å gjøre det noe enklere og skille de to delene av analysen i fra hverandre. Disse gruppene var ”Fra en bransje til en annen bransje”, ”Stillingsforandring i jobben” og en gruppe hvor ”Utdannelse” er det viktigste elementet. I forbindelse med den siste gruppen, måtte det gjøres et valg, for ”en kategori kan utvikles, og det kan dannes undergrupper eller underkategorier” (Johannessen, Tufte, & Kristoffersen, 2006, s. 176). I dette tilfellet kunne det blitt laget undergrupper av typene ”fra utdannelse til jobb”, ”fra jobb til utdannelse” eller ”fra utdannelse og til en ny

utdannelse”. Etter en nøye vurdering ble det funnet mest hensiktsmessig å samle alle alternativene under en felles betegnelse ”Utdannelse”. En nærmere forklaring og utdyping av de ulike kategoriene kommer senere i teksten. Før den tid kommer en beskrivelse av hva som skal skje i den andre delen av analysen.

4.1.3 Metode for plassering av informanter i firefelts-modellen

I den andre delen av analysen ble kategoriseringene i fra den første delen brukt som et utgangspunkt for å kunne plassere informantene inn i ”den grenseløse” firefelts-modellen. (se Figur 1). Det ble her først sett på hvor i modellen (hvilken kategori) det var naturlig å plassere informanten, før den viktigste karriereendringen inntraff. Med utgangspunkt i hvilke beskrivelser som kom frem i datamaterialet om hva informantene gjorde forut for sine viktigste karriereendringer, ble de plassert i tilhørende kategori. Kriteriene for hvorfor en status (jobb, utdannelse, arbeidsledig og så videre) havnet i akkurat den og den kategorien, er valgt ut på bakgrunn av det som kom frem tidligere i oppgaven. I gjennomgangen av teorien og firefelts-modellen som er knyttet til ”den grenseløse karriere” (se kapittel 2 og 3 for en gjennomgang), ble det fremsatt noen eksempler på ulike yrkesgrupper og i hvilken kategori de hører hjemme. Jeg har også ut i fra argumentasjonen som ble lagt frem tidligere i oppgaven angående studenter, vurdert det slik at utdannelse plasseres i kategori nummer 4. Det er mulig å diskutere flere av plasseringene av yrker i de ulike kategoriene. Dette fordi det i noen tilfeller er vanskelig å komme med en nøyaktig plassering av yrke inn i en kategori i firefelts-modellen. Hvor skal man eksempelvis plassere informanter med sykepleierutdannelse? Hører de hjemme sammen med lærere i kategori 2, siden de også har et yrke hvor fysisk mobilitet er høyst mulig. Sykepleiere er det behov for over alt. Eller skal man argumentere for at de har et yrke som både kan by på fysisk og psykologisk mobilitet? Det vil være grunn til å tro at det eksempelvis vil være en form for psykologisk mobilitet om en sykepleier går i fra å jobbe på et eldre senter og over til og jobbe på akuttavdelingen på et større sykehus. I denne oppgaven har valget falt ned på å plassere de med lavere grads utdannelse innen helse (sykepleier, fysioterapeut og så videre) i kategori nummer 2 (høy fysisk og lav

psykologisk mobilitet). Dette er for å skille sykepleiere i fra for eksempel forskere og leger, som har høyere grads utdanning. Informanter med disse bakgrunnene har blitt plassert i kategori nummer 3 (Lav fysisk og høy psykologisk mobilitet). En annen ting som er interessant om man ser på denne undersøkelsen og tar utgangspunkt i de alternativene som ble fremsatt i forhold til hvilke statuser som passet inn i kategori 1 (NASA arbeidere og langtidsledige). Det viser seg at det ikke er noen i mitt datamateriale som passer inn i den kategorien. Ingen har vært i en situasjon der de er langtidsledige, og ingen har heller så spesielle yrker at både den fysiske og psykologiske mobiliteten kan anees for å være lav. Det finnes ingen lang liste over alle yrker og statuser, og hvor i firefelts-modellen de skal plasseres. Det blir dermed en del opp til forskeren å velge hvor det vil være mest naturlig og plassere de ulike informantene, basert på hvilken status de har.

Det ble videre sett på hva slags endring som var blitt gjort, altså det som kom frem av den første delen av metoden. Før informantene igjen ble inndelt i hvilken kategori i modellen de tilhørte, etter at den viktigste karriereendringen var gjennomført. Dette ble gjort for å se om det viste seg og være noen tendenser til mønstre som de ulike informantene i datamaterialet følger, hvis perioden rundt deres viktigste karriereendring brukes som utgangspunkt. I det neste kapitlet kommer det en presentasjon av hvilke av informantene som ble plassert i hvilke kategori og hvem som gjorde et ”kategori-hopp”, da den viktigst karriereendringen inntraff og hvem som ikke gjorde det. Før det blir den første analysedelen presentert, i form av en tabell (Tabell 1) som gir en oversikt over informantene som har bidratt til empirien. Denne gruppeinndelingen blir underbygget av sitater hentet i fra intervjuene som ble gjort med informantene. Etter denne gruppeinndelingen dreier oppgaven over på prosessen med plassering av informanter i de ulike kategoriene i firefelts-modellen.

5 Analyse

5.1 Innledning

Utgangspunktet for denne analysen var som nevnt tidligere disse intervjuene som ble utført i regi av Pedagogisk forskningsinstitutt i 2009. Jeg har valgt å fokusere på det som informantene har uttalt som sin viktigste karriereendring. Dette har sammenheng med begrensninger i forhold til oppgavens lengde, men også fordi det er et konkret tilfelle som de ulike personene selv trekker frem. Innfallsvinkelen til analysen i denne oppgaven kunne godt ha vært informantenes aller nyligste karriereendringer, noe som helt klart også kunne gitt interessante data å arbeide videre med. Likevel følte jeg etter en gjennomgang av alderen til de personene som har deltatt på intervjuene, at det ville vært av størst interesse å se på den viktigste karriereendringen. Dette var fordi det viste seg at en stor andel var i alderen 40-50 år. De fleste har hatt en aktiv yrkes- og utdanningsmessig karriere over en lengre periode og de har etter all sannsynlighet vært igjennom flere karriereendringer. I den første delen av analysen vises en tabell (Tabell 1) som er en enkel oversikt over alle informantene, med idnummer, kjønn, bransje, type endring, hvilke kategori de gikk fra/til (modellen for ”den grenseløse karriere”) og hva endringen innebar. Dette er for å gi leseren en oversikt slik at det blir enklere og følge med på hvem som omtales når det trekkes inn sitater i fra informantene. Det blir gjort noen generelle betraktninger med tanke på observasjoner man kan gjøre av Tabell 1. Videre kommer det begrunnelse for de tre gruppene for endringstype, (”Fra en bransje til en annen bransje”, ”Stillingsforandring i jobben” og ”Utdannelse”). Disse underbygges med kommentarer i fra informantene. Etter dette fortsetter oppgaven videre over i fase to av analysen, hvor informantene blir plassert inn i firefelts-modellen til ”den grenseløse karriere”. Her blir det først en fremstilling av informantene og i hvilken kategori de tilhørte før den viktigste endringen inntraff og en fremstilling etter at endringen hadde skjedd. For da med utgangspunkt i det å se om det er mulig å se noen tendenser til hvilke kategorier folk forflytter seg i mellom som følge av slike endringer. Eller om de blir

værende i den samme kategorien etter at endringen har inntruffet. De ulike gruppene og de overgangene som informantene har gjort, vil bli fremstilt i tabeller (Tabell 2 til Tabell 5). Enkelte av informantene og deres overganger blir også fremstilt direkte i firefeltsmodeller (Figur 2 til Figur 4) . Dette er for å gjøre det mer visuelt og enkelt for leseren og se hvordan overgangene har foregått. Avslutningsvis kommer en oppsummering av hva som har kommet frem av ny informasjon i løpet av dette analytiske kapittelet. Dette kommer jeg nærmere tilbake til, aller først en fremstilling av informantene og begrunnelser for endringstype gruppene og kategoriovergangene.

5.1.1 Oversikt over informantene

Nr	Kjønn	Alder	Bransje	End	Kategori	Kategori	Hva endringen innebar
				*	Før	Etter	
					**	**	
1	M	46-50	div	A	4	4	Maritim bransje – Senior software consultant
2	K	41-45	Olje	A	2	3	Adjunkt – Sivilingeniør
4	K	41-45	Olje	B	3	3	Fra en avdeling – Til en annen avdeling i org.
4.X	K	41-45	div	C	2	4	Jobbe i Posten – Begynne på BI
5	K	46-50	Olje	B	4	3	Bruke ingeniør utdannelsen – Mer over til marketing og salg
6	K	46-50	Olje	B	2	2	Tek. redaktør – Tek. skribent utarbeiding av tek. håndbøker
7	M	46-50	Olje	A	4	4	En type jobb innen Olje – En helt annen type jobb innen Olje
8	M	41-45	Olje	B	3	3	Flystrukturmekaniker – Fagforeningsleder og forbundsleder
9	K	36-40	Helse	C	4	3	Studier – Ph. D (Turnuslege til forsker)
10	M	41-45	Helse	A	4	2	Forsvaret – Helsevesenet
11	K	41-45	Helse	C	2	4	Regnskapsjobb – Sykepleierskolen
12	K	46-50	Helse	C	2	4	Kontorjobb—

							Utdannelse i helsevesenet.
15	K	56-60	Helse	B	2	2	Jobb som fysioterapeut i Oslo – Fikk samme jobb annet sted
16	M	41-45	Helse	A	4	2	Forsvaret – Helsevesenet
17	K	46-50	Helse	B	2	2	Jobb i helse i Norge – Jobb i helse på Lanzarote
18	K	46-50	Olje	B	3	3	Offshore – Jobb i Kina
19	M	41-45	Olje	C	4	4	Fagbrev/yrkeskarriere – Sivilingeniørutdanning
21	K	56-60	div	A	2	2	18 år – Begynte i familiebedriften til faren
22	M	31-35	div	A	4	3	Forsvaret – NSB
24	M	36-40	div	C	2	4	I jobb – Masterutdanning på deltid.
25	K	41-45	div	A	2	3	Blomsterdekoratør – Trafikkoordinator
26	M	36-40	div	C	4	4	Student – Spurt av tidligere kollegaer om å jobbe.
27	M	36-40	div	C	4	4	Økonomiutdanning – Sivilingeniørutdanning
28	M	41-45	div	C	4	4	Jobbet div IT-jobber – Etterutdanning i IT
29	M	36-40	Olje	B	3	3	Offshore – Onshore
30	K	41-45	Olje	B	3	3	Offshore – Onshore
31	K	31-35	Olje	B	3	3	Fra en avdeling – Til en annen avdeling i org.

Tabell 1: Oversikt over informantene

* A = ”Fra en bransje til en annen bransje”

B = ”Stillingsforandring i jobben”

C = ”Utdanning”

** 2 = Høy fysisk mobilitet, lav psykologisk mobilitet

3 = Lav fysisk mobilitet, høy psykologisk mobilitet

4 = Høy fysisk mobilitet, høy psykologisk mobilitet

(Tabell 1), viser en oversikt over alle informantene og deres kategorioverganger i forbindelse med deres viktigste karriereoverganger. Dette er som nevnt tidligere i teksten et altfor lite empirisk grunnlag for å trekke noen generaliserende slutninger eller konklusjoner, men ut i fra det materialet som foreligger skal jeg likevel undersøke om det finnes noen tendenser til mønstre i forhold til hva informantene trekker frem av viktigste karriereendringer. Det første som blir lagt merke til er at kategori nummer 1 (lav fysisk og psykologisk mobilitet) ikke er representert overhodet. Dette er en vurdering som er gjort på bakgrunn av hva som står beskrevet i artikkelen som omhandler firefeltsmodellen for ”den grenseløse karriere” (Sullivan & Arthur, 2006), og overveielser i forhold til de uttalelsene som har kommet i fra informantene. Slik som det ble presentert i kapittel 4.

Av de seks overgangene som starter med utgangspunkt i kategori nummer 3 (lav fysisk mobilitet og høy psykologisk mobilitet), er det bare informanter som hører til gruppen ”Olje” som er representert. Det kan være flere grunner til at det er slik, en kan være hvordan de som har blitt intervjuet definerer begrepet ”karriere”. Om de selv ikke definerer det på samme måte som brukes i denne oppgaven, hvor alle har en karriere uansett om den peker oppover eller nedover eller holder stabil (Arthur, 1994). Det kan tenkes at disse informantene kun har tenkt på karriere som en forandring som fører til et opprykk til noe som er enda bedre. En av kandidatene som gikk i fra å jobbe offshore og over til og jobbe på land, gir et bilde som kan vise til akkurat denne tankegangen. ”Får et mer helhetlig bilde av det du holder på med, på land altså! Mer tekniskrettet det jeg gjorde offshore, på land mer kommersielt, politisk orientert” (NR 29). Vedkommende fremhever her at det er mer utfordrende og at det har skjedd et opprykk i hans karriere. Ut i fra Tabell 1, kan man se at alle de endringene som har blitt beskrevet som den viktigste karriereendringen, mer eller mindre er beskrivelser av endringer som har ført til noe bedre. Dette kan være tilfeldigheter, eller det kan ha sammenheng med det som er beskrevet ovenfor. Om hvordan informantene muligens har definert karriere.

I de neste delene skal jeg gå mer inn i detalj på hver enkelt av de av de endringstype grupperingene som har blitt fremstilt i (Tabell 1), for å se på hvorfor informantene har blitt plassert i de ulike kategoriene i firefelts-modellen. Først ut er ”Fra en bransje til en annen bransje”.

5.1.2 ”Fra en bransje til en annen bransje”

Denne gruppen er laget på bakgrunn av at det var en del av informantene som trakk frem drastiske forandringer som sine viktigste karriereendringer. En av informantene trakk frem realisering som en vesentlig del, ”jeg kunne realisere at jeg faktisk kunne jobbe for en bedrift som holdt på med noe helt annet, enn det jeg hadde jobbet med før” (NR 7). Som nevnt tidligere i teksten ble folk som slutter i forsvaret og går over i en siviljobb, trukket frem som eksempler på noe som er et savn i firefelts-modellen. En informant som er plassert i denne gruppen, begrunnet sitt valg slik: ”Bryte ut av forsvaret, veivalg. Uenig i en del av de strategiske valgene som ble gjort i den avdelingen jeg jobbet i. Fra yrkes offiser til sivilansatt. Dette er en trend man ser i våre dager, før var forsvaret en sikker arbeidsplass med varig arbeid, slik er det ikke lenger” (NR 22). En tredje informant viser til at det også kan være rene tilfeldigheter som fører til at man skifter beite. ”Skulle egentlig drive et hotell. Mine foreldre eide et hotell, meningen at jeg skulle ta over. Jeg var i militæret, følte det var meningsløst, ville ikke ta liv, men redde liv. Begynte å jobbe med psykisk utviklingshemmede” (NR 16). Den siste informanten som her skal trekkes frem er vedkommende som gikk i fra å jobbe som blomsterdekoratør og over til og bli trafikkoordinator.

”I den forrige jobben organiserte alle seg, så sjefen ”sa opp alle sammen”, det vil si stengte bedriften i noen måneder, altså på lovlig vis. Jeg fikk derimot tilbud om å komme tilbake, men takket nei. Jeg så det da som en fin mulighet til å bytte jobb, var det puffet jeg trengte” (NR 25).

Sitatene viser at det er en variasjon i hva som oppfattes som de utløsende årsakene til hvorfor folk har gått ”Fra en bransje og til en annen bransje”. Felles for dem alle er at det er snakk om drastiske karriereendringer. I del to av analysen blir det drøftet nærmere i hvilken kategori i firefelts-modellen disse informantene bør plasseres. Neste steg i denne delen av analysen er å se på de tilfeller hvor forandringen skjer på et mer internt plan innenfor den samme jobben.

5.1.3 ”Stillingsforandring i jobben”

Denne gruppen omhandler også folk som forandrer på stillingen sin, men her er det ikke snakk om slik som i den forrige gruppen, hvor folk skiftet helt bransje. I disse tilfellene er det mer snakk om forandring fra en avdeling til en annen avdeling internt i den samme bedriften eller at man jobber et sted og begynner med noe litt annerledes et annet sted, men fortsatt innen den samme bransjen. Et eksempel på dette er vedkommende som gikk i fra å jobbe som fagarbeider innen for sitt yrke og begynte som fagforenings- og fagforbundsleder innenfor det samme fagfeltet som han arbeidet. En annen informant så muligheter for å utvide sine horisonter. ”Nytt arbeidssted hadde nye produkter, ny kunnskap, Mulighet for enda mer kunnskap. Også interessante kurs på jobben” (NR 6). Ønsker om mer utfordringer, konflikthåndtering og etterspurte kunnskaper kan også være en viktig årsak til at folk gjør endringer i sine karrierer;

”Ble spurt om jeg ville ta den jobben. Hovedgrunn, vært veldig turbulent i den avdelingen, som er en veldig viktig avdelig i organisasjonen. Ville inn å gjøre en jobb, og sørge for at det ble greit å være der igjen. Hadde jobbet i den avdelingen tidligere, gikk ut av avdelingen for så å bli spurt om jeg ville komme tilbake som leder” (NR 4).

”Var lei, på tide med noe nytt. Hadde jeg blitt værende kunne jeg grodd fast. Kan være på et sted hele livet og være fornøyd, men viktig å tilegne seg nye ting, få innblikk i andre sider av business. Stiller da bedre for nye karriereskifter” (NR 31)

”Internasjonalt, tok med familien i et og et halvt år til Kina. En familieutfordring, den største endringen siden det påvirket familielivet direkte. Snakket med kollegaer og familien og de støttet meg alle i avgjørelsen” (NR 18)

Disse sitatene er plukket ut for å gi et lite innblikk i den variasjonen som har kommet frem i intervjuene av de informantene som har trukket frem en karriereendring som passer inn i grupperingen ”Stillingsforandring i jobben”. I den neste og siste grupperingen ligger utgangspunkt for inndelingen i ”Utdannelse”.

5.1.4 “Utdannelse”

Grunnlaget for å bli plassert i denne gruppen, er som allerede nevnt utdannelse. Det ble også avklart i metodekapitlet at dette gjelder både overganger som skjer i fra en utdannelse og til en jobb, og den motsatte veien. Slik som sitatene også her vil vise finnes det ulike årsaker til at folk trekker frem utdannelse som en vesentlig brikke i deres fremstilling av den viktigste karriereendringen. En informant sluttet i studiene før de var avsluttet, fordi vedkommende fikk tilbud i fra sin tidligere arbeidsgiver om en ny jobb (NR 26). Et stramt arbeidsmarked, førte til at en annen informant begynte rett på en ny utdannelse, etter at vedkommende var ferdig med sin første utdannelse. (NR 27). Informant nummer (4.X), trekker frem det å gå i fra en jobb og over i utdannelse som hennes viktigste endring i forhold til karriere.

”Fra mitt første yrkesvalg, og til den forandringen jeg gjorde etter. Med å begynne å studere var en viktig bit, og en viktig grunnbrikke i forhold til andre store

forandringer som jeg har gjort i ettertid. For de forandringene kunne jeg ikke ha gjort uten den formelle kompetansen med en bachelor i fra BI” (NR 4.X).

Mens en annen informant var i den andre enden av skalaen, ”grunnskole etterfulgt av yrkesskole, var skolelei, ville bare ha fagbrevet” (NR 19). Det å bruke utdanning som et springbrett for å få seg en mer meningsfylt hverdag, er det også noen som har fremhevet i sine beskrivelser av viktigste karriereendring;

”Det var utelukkende å gå tilbake til kontorjobben, tenkte at jeg ville gjøre noe som betyr noe for noen. Tok da voksen gymnas i perioden 89-91, fysioterapistudier etter det og med påbyggende nevrologiske studier deretter” (NR 12).

Som i de to foregående grupperingene, ser man også i dette tilfellet at den er en stor variasjon innen for gruppen over hva som kommer frem av hva slags typer det er som blir plassert i denne gruppen. Da sett ut i fra hvilke karriereendring det er snakk om og hva de ulike informantene har uttalt seg om.

Med utgangspunkt i disse tre grupperingene ”Fra en bransje til en annen bransje”, ”Stillingsforandring i jobben” og ”Utdanning”, og det som har blitt skrevet tidligere i oppgaven, blir det videre gjort et forsøk på å plassere informantene som har deltatt i denne undersøkelsen, inn i firefelts-modellen for ”den grenseløse karriere”. For og kunne se et mulig mønster i valgene som ble foretatt, blir det først en gjennomgang av hvilken kategori informantene befant seg i, før deres viktigste karriereendring inntraff. Deretter kommer en fremstilling av hvilken kategori de kom til etter at forandringen hadde skjedd. Dette blir da for å se etter eventuelle mønstre. Det vil av praktiske grunner ikke bli foretatt en fullstendig utgreining og detaljert fremstilling av alle informantene, men noen interessante tilfeller i fra hver av de ulike grupperingene vil bli trukket frem og diskutert.

Det vil bli en gruppevis fremstilling hvor jeg først går igjennom ”Fra en bransje til en annen bransje”, så kommer ”Stillingsforandring i jobben”, før ”Utdannelse” blir gjennomgått til slutt. Hensikten er å gå igjennom informantene i de ulike grupperingene og diskutere hvorfor de har gjort de ulike kategori overgangene, og om det er mulig å se noen tendenser i forhold til mønstre som blir fulgt. For å gjøre det mest mulig oversiktlig er det i alle tabellene (Tabell 2 til Tabell 5), en fremstilling av hvilken kategori informantene befant seg i både før og etter at den viktigste karriereendringen hadde inntruffet.

Tabell 2: ”Fra en bransje til en annen bransje”

	Karriere	Karriere			
Nr	Før	Etter	Bransje	End	Hva endringen innebar
1	4	4	Div	A	Maritim bransje – Senior software consultant
2	2	3	Olje	A	Adjunkt – Sivilingeniør
7	4	4	Olje	A	En jobb – En helt annen type jobb innen Olje
10	4	2	Helse	A	Forsvaret – Helsevesenet
16	4	2	Helse	A	Forsvaret – Helsevesenet
21	2	2	Div	A	18 år – Begynte i familiebedriften til faren
22	4	3	Div	A	Forsvaret – NSB
25	2	3	Div	A	Blomsterdekoratør – Trafikkoordinator

Tabell 2: ”Fra en bransje til en annen bransje”

Det som ser ut til å prege de informantene som har kommet inn under grupperingen ”Fra en bransje til en annen bransje” er for eksempel konflikter på arbeidsplassen, noen tilfeldigheter og eget ønske om å gjøre noe helt annet:

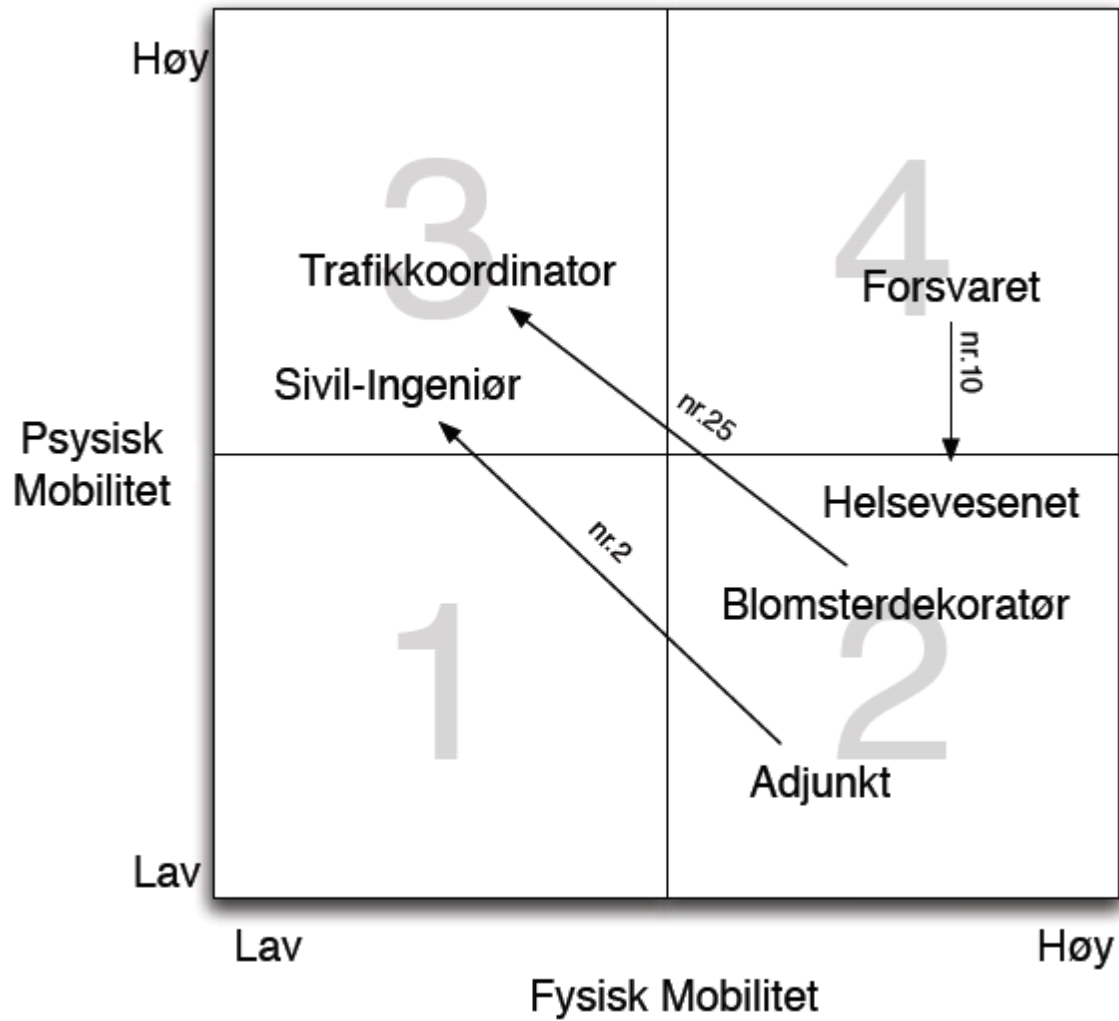
”Ble ikke spennende nok. På kanten med sjefen, ønsket meg andre arbeidsoppgaver og utfordringer enn jeg fikk! Missfornøyd hovedårsaken til bytte” (NR 1).

” I forhold til det å være lærer, ikke det jeg ville med livet.” (NR 2).

”Det var nok da jeg gikk inn i helsevesenet. Livet ville vært annerledes hvis jeg hadde valgt en annen vei. Tilfeldigheter gjorde at jeg havnet innenfor helsevesenet, var tidligere i forsvaret” (NR 10).

Dersom man ser nærmere på kategoriene og overgangene mellom dem i (Tabell 2), som følge av den viktigste karriereendringen. Kommer det frem at majoriteten (fem av åtte) av disse informantene befant seg i kategori 4 før den viktigste karriereendringen inntreffer, og så er det en jevn fordeling til de tre kategoriene (2, 3 og 4) etter forandringen. Felles for de fleste av disse er at de har en utdanning, som har ført dem inn i yrker som ikke er altfor spesialiserte slik som eksempelet var med NASA-ingeniører. Yrkene er isteden å betrakte som å ha høy psykologisk mobilitet. Flere av disse informantene kan indirekte passe inn i beskrivelsene til nummer to av de seks ulike typene for ”den grenseløse karriere”, som ble beskrevet tidligere i teksten. ”A second meaning occur when a career, like that of an academic or a carpenter, draws validation – and marketability –from outside the present employer” (Rousseau & Arthur, 1996, s. 6). Noen av informantene i denne gruppen er akademikere, ingen er snekkere. Dette er heller ikke det vesentlige, poenget er at de naturlig nok vil ta med seg kunnskaper når de beveger seg i fra en bransje og til en annen bransje. De har også kunnskaper som lar seg overføre til andre jobber slik at også den fysiske mobiliteten er god. Eksemplene i denne gruppen underbygger påstanden til Arthur (1994) som ble lagt frem tidligere i denne oppgaven. Han poengterte viktigheten av et sterkere inter-organisasjonelt fokus, i motsetning til den mer tradisjonelle intra-organisasjonelt synsvinkelen som hadde preget forskningen tidligere. Informantenes bakgrunn gjorde dem fleksible med tanke på det å gå i fra en bransje og over til en annen bransje. Noen unntak er det, og det klareste er nok informant nummer 25 som gikk i fra å være blomsterdekoratør og over til og bli trafikkoordinator.

Denne personen hadde da naturlig nok ikke de samme mulighetene til å kunne drive med en enkel overgang i fra en bransje og over til en annen bransje. Dette er helt klart det beste eksempelet i den empirien som foreligger med tanke på en stor og viktig karriereendring. I forhold til teoretikerne som er nevnt tidligere i teksten, som snakker varmt om "den grenseløse karriere", passer beskrivelsen av informant 25 godt overens med deres tanker om teorien. Tendensen som er å spore i denne grupperingen er at det i hovedsak er informanter som var i yrker som hadde en høy psykologisk og fysisk mobilitet (Kategori 4). Flertallet hadde utdanning da den viktigste karriereendringen inntraff, men utdannelsen som de hadde og yrket som de besatt var av en fleksibel karakter. Noe som la forholdene til rette for en overgang i "Fra en bransje til en annen bransje". I det neste avsnittet er det mer snakk om de som opplever forandringer innad i sine jobber. Avslutningsvis vises en fremstilling av noen av de overgangene som har blitt omtalt i forbindelse med gruppen "Fra en bransje til en annen bransje" (Figur 2).



Figur 2: "Fra en bransje til en annen bransje"

Tabell 3: "Stillingsforandring i jobben"

Nr	Karriere Før	Karriere Etter	Bransje	End	Hva endringen innebar
4	3	3	Olje	B	Fra en avdeling – En annen avdeling i org.
5	4	3	Olje	B	Bruke ingeniør utdannelsen – Mer over til marketing og salg

6	2	2	Olje	B	Tek. redaktør – Tek. skribent utarbeiding av tek. håndbøker
8	3	3	Olje	B	Flystrukturmekaniker – Fagforeningsleder og forbundsleder
15	2	2	Helse	B	Jobb som fysioterapi i Oslo – Fikk samme jobb annet sted
17	2	2	Helse	B	Jobb i helse i Norge – Jobb i helse på Lanzarote
18	3	3	Olje	B	Offshore – Jobb i Kina
29	3	3	Olje	B	Offshore – Onshore
30	3	3	Olje	B	Offshore – Onshore
31	3	3	Olje	B	Fra en avdeling – En annen avdeling i org.

Tabell 3: ”Stillingsforandring i jobben”

I denne grupperingen (Tabell 3) ser man at tendensen har flyttet seg i fra en start i kategori 4 (høy fysisk og psykologisk mobilitet) og over til kategori nummer 3 (lav fysisk og høy psykologisk mobilitet). Dette er således forskjellig fra den forrige gruppen som ble presentert ovenfor (Tabell 2). Det kan ha sin naturlige forklaring i at informantene kommer som nevnt tidligere i fra kunnskapsintensive organisasjoner, og siden vi snakker om forandringer som skjer innad i jobben er det mest naturlig å plassere de i kategori nummer 3, hvor det er en høy psykologisk mobilitet og en lav fysisk mobilitet. Et eksempel på dette fenomenet er de tilfellene hvor noen går i fra en avdeling og over til en annen avdeling i organisasjonen. Noen vil kanskje spørre seg om hvorfor de som går i fra å jobbe offshore og over til og jobbe på land er plassert i kategori nummer 3 og ikke kategori nummer 4? Der er det både stor fysisk og psykologisk mobilitet, de flytter seg jo tross alt fysisk et langt stykke når de går i fra å jobbe på sjøen og komme til en jobb på land. Og de kunne muligens vært plassert i kategori ut i fra den argumentasjonen. Det bør i det tilfellet tas med i betraktningen hva slags type yrke det her er handler om. Folk som er representert i dette datamaterialet i fra ”Olje” har en høy utdannelse som tilsier at det vil være feil å plassere dem i kategori nummer 2, hvor det er en lav psykologisk mobilitet. De kan heller ikke ansees for å være like fysisk mobile som eksempelvis lærere, fordi det er flere steder det er behov for lærere enn det er behov for oljearbeidere. Sammenlignet med en kjøkkensjef som ble beskrevet som et eksempel på type

yrkesgruppe som hører til under kategori nummer 4, er ikke jobben til en i oljebransjen helt den samme. I den forstand at den ikke er like mye fysisk mobil, men den kan sies å ha en høy psykologisk mobilitet. Ergo vil det være naturlig å plassere de i ”Olje” som har fremhevet ”Stillingsforandring i jobben” som sin viktigste karriereendring i kategori nummer 3. I tillegg til å observere en høy andel av informanter som er plassert i kategori nummer 3 i kolonnen som viser status før den viktigste karriereendringen inntraff, viser det seg en klar tendens til at informantene blir værende i den samme kategorien etter endringen.

Av informantene som har deltatt i denne undersøkelsen har omtrent halvparten av kvinnene trukket frem en endring som kan grupperes under ”Stillingsforandring i jobben”, som deres viktigste endring. Noe som er mer interessant er å lese noen av deres uttalelser som forteller litt om hvorfor disse valgene ble gjort;

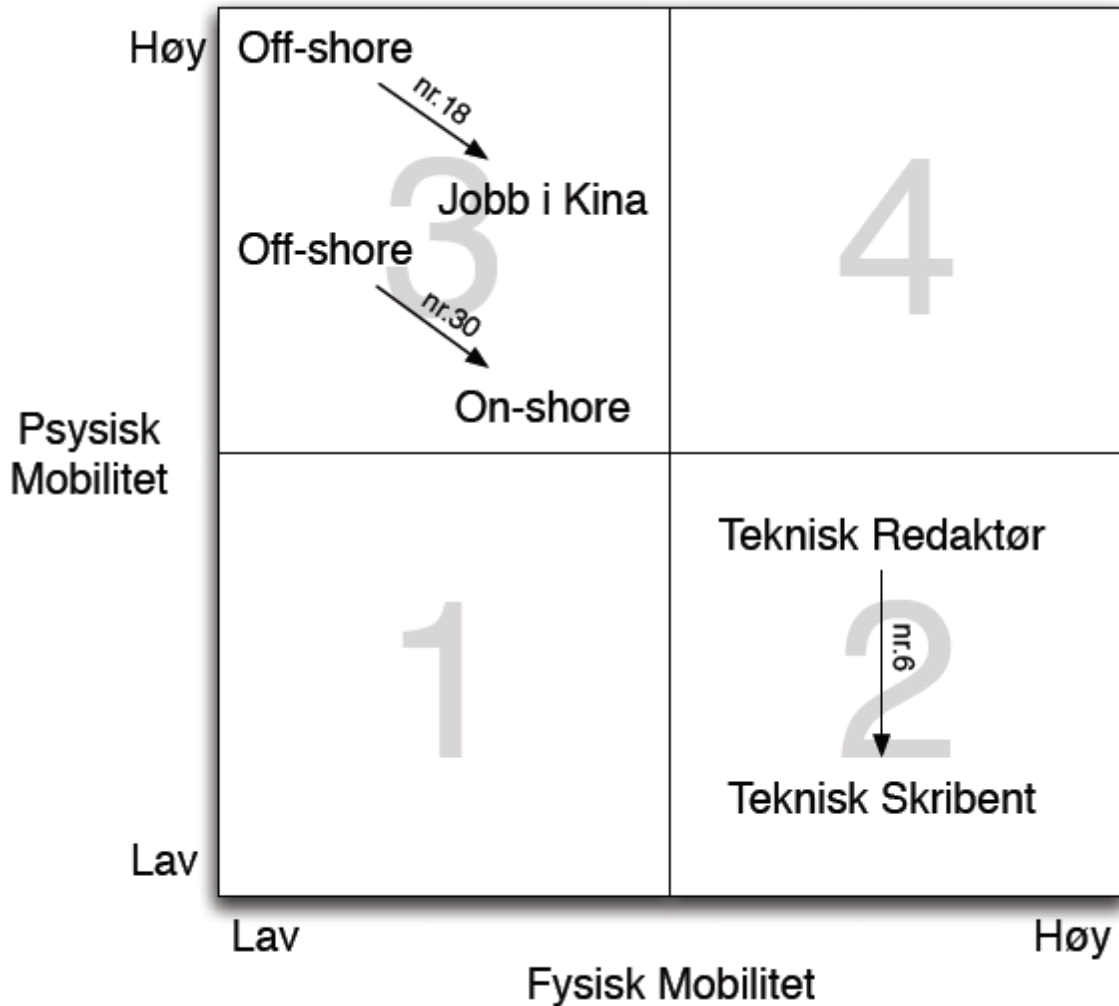
”Internasjonalt oppdrag, viktig å vite om det økonomiske i forhold til familie, min ektefelle var i jobb. Dette var ikke noe problemstilling skulle det vise seg, ordnet seg raskt” (NR 18)

”ikke lett å jobbe offshore med barn” (NR 30)

Disse uttalelsene samsvarer med det som ble presentert angående ”Kaleidoskop karriere” (Mainiero & Sullivan, 2005). Hvor det ble argumentert for at kvinner tenker på alt og alle når de skal foreta valg.

Tendensen i denne grupperingen er at det i store trekk handler om en plassering av informanter i kategori nummer 3, som etter at den viktigste karriereendringen har inntruffet, befinner seg i den samme kategorien. En annen tendens som kan observeres er overrepresentasjon av kvinner, og overrepresentasjon av folk som grupperes under ”Olje”. Dette kan man selvsagt ikke trekke noen slutninger av på grunn av den minimale datamengden som her foreligger. Det kunne vært interessant ved en fremtidig anledning å

undersøke om resultatene hadde blitt de samme med et større utvalg? Den siste grupperingen ”Utdannelse”, tar for seg de som anser sin viktigste karriereendring for å ha et innhold av lærdom. En fremstilling av enkelte av overgangene i gruppen ”Stillingsforandring i jobben”, vises nedenfor (Figur 3):



Figur 3: ”Stillingsforandring i jobben”

Tabell 4: ”Utdannelse”

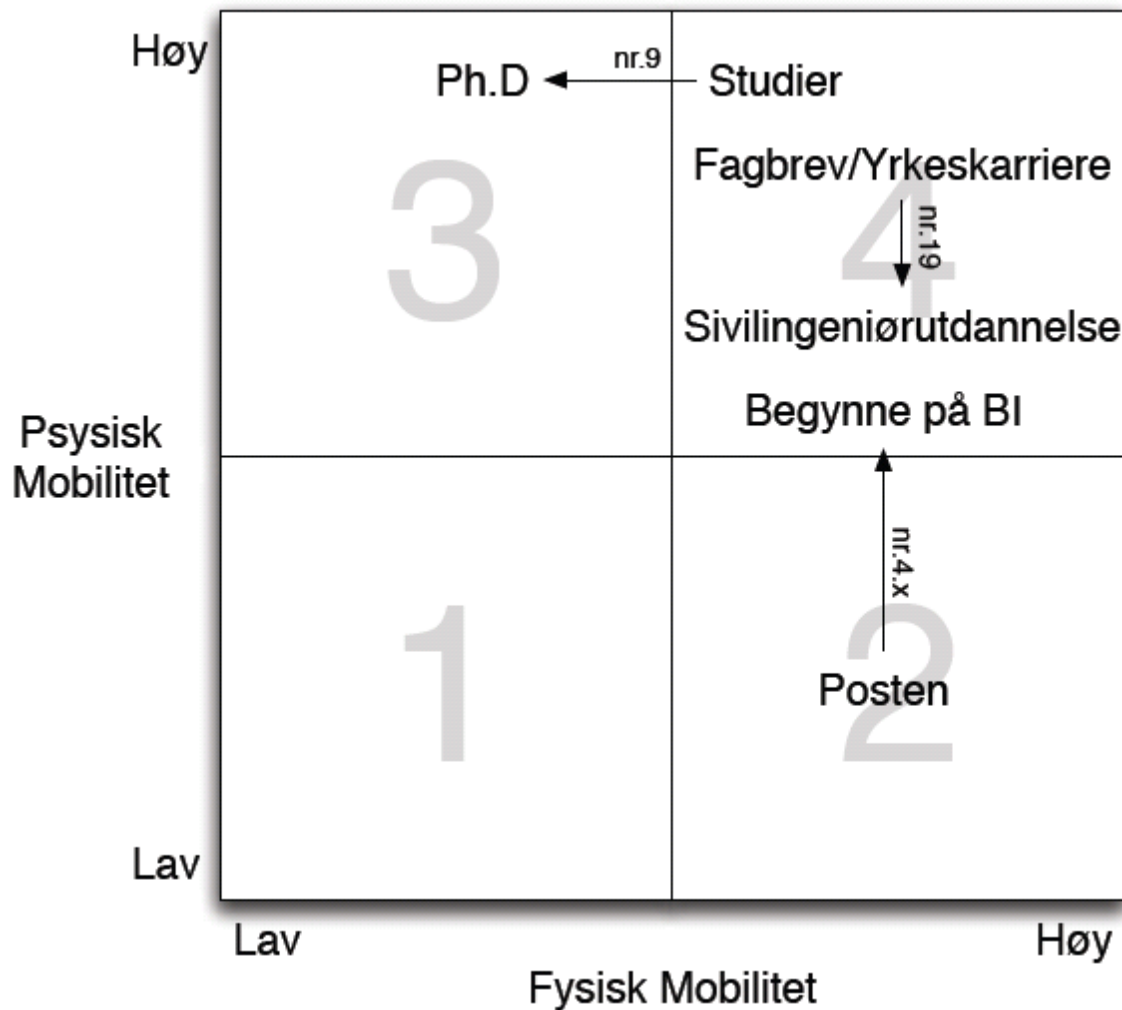
	Karriere	Karriere			
Nr	Før	Etter	Bransje	End	Hva endringen innebar
4.X	2	4	Div	C	Jobbe i Posten – Begynne på BI
9	4	3	Helse	C	Studier – Ph. D (Turnuslege til forsker)
11	2	4	Helse	C	Regnskapsjobb – Sykepleierskolen
12	2	4	Helse	C	Kontorjobb— Utdannelse i helsevesenet.
19	4	4	Olje	C	Fagbrev/yrkeskarriere – Sivilingeniørutdanning
24	2	4	Div	C	I jobb – Masterutdannelse på deltid.
26	4	4	Div	C	Student – Spurt av tidligere om å jobbe.
27	4	4	Div	C	Økonomiutdannelse – Sivilingeniørutdannelse
28	4	4	Div	C	Jobbet div IT-jobber – Etterutdanning i IT

Tabell 4: "Utdannelse"

I metodekapittelet kom det frem at i forbindelse med denne grupperingen dukket det opp et kategoriseringsdilemma i forhold til om det skulle brukes undergrupperinger. Valget falt ned på å ikke bruke det. Som man ser i Tabell 4, er det en variasjon i om folk omtaler overganger til eller i fra utdannelse. Noe som imidlertid skiller seg ut er at det kun er en informant som er inne i kategori nummer 3 (lav fysisk mobilitet og høy psykologisk mobilitet). Det er informant nummer 9 som går i fra å studere (kategori nummer 2), hvor da den fysiske og psykologiske mobiliteten må ansees for å være høy, til å gå over i kategori nummer 3 når hun begynner som forsker. Dette stemmer overens med tidligere fremlagte teorier som forklarer at akademikere tilhører kategori nummer 3 (Rousseau & Arthur, 1996). I denne grupperingen observeres det ikke så mye som er av en oppsiktsvekkende karakter. Det er en jevn kjønnsfordeling og det er ingen typer utdannelser som fremheves mer enn andre. Gruppen i seg selv kan i en liten skala vises som en tendens og et tegn på at mange informanter opplever noe i forbindelse med utdannelse som en viktig karriereendring. Dette kan til en viss grad støtte oppunder deler av kritikken som tidligere er fremsatt i denne oppgaven, spørsmålet om hvorfor studenter

og studier ikke i sterkere grad har blitt fremhevet som en viktig gruppe i fremstillingen av firefelts-modellen for ”den grenseløse karriere”.

Avslutningsvis kommer en oppsummering av dette kapittelet. Før det kan en fremstilling av noen av informantene i fra gruppen ”Utdannelse”, og deres viktigste karriereendring observeres under (Figur 4).



Figur 4: ”Utdannelse”

5.1.5 Oppsummering

Dette kapitlet har bestått av to deler: Den første delen ga en forklaring på de tre endringstype gruppene som har blitt presentert i denne oppgaven, mens den andre delen gjorde et forsøk på å plassere de ulike informantene inn i firefelts-modellen for ”den grenseløse karriere”. I del en fant jeg at den første gruppen ”Fra en bransje til en annen bransje”, inneholder de informantene som trakk frem som deres viktigste karriereendring en endring som innebar en total forandring i deres arbeidssituasjon. Disse tilfellene handler om informanter som jobber med noe et sted, og etter at den viktigste karriereendringen har skjedd, begynner de å arbeide med noe helt annet. Gruppe nummer to har fått navnet, ”Stillingsforandring i jobben”. Informantene i denne gruppen hadde i likhet med informantene i forrige gruppe, erfart en endring i jobbsammenheng. Forskjellen var likevel at informantene i gruppe nummer to har opplevd denne endringen innenfor den samme organisasjonen eller bransjen som de befant seg i før den viktigste karriereendringen inntraff. Den siste gruppen ”Utdannelse”, ble laget som følge av at flere informanter trakk frem en overgang til eller fra utdanning som deres viktigste karriereendring.

Etter inndelingen av informantene i disse tre gruppene, ble det i den andre delen gjort et forsøk på å plassere de ulike informantene inn i firefelts-modellen for ”den grenseløse karriere” (Sullivan & Arthur, 2006). Argumentasjonen for disse plasseringene ble i hovedsak basert på det som tidligere i oppgaven har blitt presentert om teorien og modellen for ”den grenseløse karriere”. Av informantene i gruppen ”Fra en bransje til en annen bransje”, befant majoriteten seg i kategori nummer 4 (høy fysisk og høy psykologisk mobilitet), før den viktigste karriereendringen inntraff. Det ble hevdet at disse informantene kunne gjøre sine endringsvalg delvis fordi de hadde yrker og utdannelse som var av en slik karakter at de ikke ble ”låst” til stedet de var forut for endringen. Istedenfor hadde informantene forutsetninger som gjorde at de hadde en høy fysisk og psykologisk mobilitet (kategori 4).

Da informantene i fra gruppen ”Stillingsforandring i jobben” skulle plasseres var det naturlig å observere at de fleste overgangene skjedde til eller i fra kategori nummer 3 (lav fysisk og høy psykologisk mobilitet). Noe som var mer interessant var å studere at over halvparten av de kvinner som deltok i undersøkelsen ble plassert i denne gruppen. Det ble understreket at dette empiriske grunnlaget er for lite og at det trengs et større utvalg, for å kunne trekke valide konklusjoner. Men man kunne observere som Mainiero og Sullivan (2005) at kvinner ser ut til å tenke på ”alt og alle” før de foretar valg, jfr. flere av de uttalelsene som er lagt frem i denne undersøkelsen.

I den siste gruppen ”Utdannelse”, ble det ikke gjort observasjoner av de ulike informantene som var av noen særskilt oppsiktsvekkende karakter. Det var her en jevn kjønnsfordeling og ingen utdannelsesformer som skilte seg ut i noen stor grad. Selv om det ikke ble gjort noen spesielle funn på individnivå i denne gruppen, blir gruppen som helhet likevel ansett som viktig. Dette på grunn av at denne gruppen ble jo opprettet som følge, av at mange informanter fremhevet noe i forbindelse med utdanning, som deres viktigste karriereendring. Dette kan til en viss grad være med på å styrke argumentasjonen som tidligere har blitt fremlagt i denne oppgaven, om at studenter og deres studier i altfor liten grad har blitt fremhevet som en gruppe av vesentlig betydning i fremstillingen av firefelts-modellen for ”den grenseløse karriere”.

I det neste og avsluttende kapittelet, følger en oppsummering av hovedmomentene i fra kapitlene som tidligere har blitt presentert. Det vil bli trukket noen slutninger og det vil bli drøftet noe rundt alternativer til videre forskning i forbindelse med temaet ”den grenseløse karriere”.

6 Avslutning av oppgaven

6.1 Oppsummering av innholdet i oppgaven

I denne oppgaven har jeg forsøkt å belyse temaet karriere hos informanter i kunnskapsintensive organisasjoner. Fokuset har vært, hva ulike mennesker i disse organisasjonene har ytret som sin viktigste karriereendring. Det teoretiske utgangspunktet ble presentert i kapittel 2 og 3. Det er teorien om ”den grenseløse karriere” (Arthur, 1994) og en tilhørende firefelts-modell (Sullivan & Arthur, 2006), som i hovedtrekk utgjør grunnlaget for teorien som er presentert i denne oppgaven.

I kapittel 3 ble det rettet et kritisk blikk på både teorien og modellen nevnt ovenfor. Kritikken ble fremlagt med utgangspunkt i en artikkel av Rodrigues og Guest (2010). Forfatterne hevdet at kritikken mot teorien kan deles inn i fire deler på et overordnet nivå. Den første kritikkdelen fokuserte på den metaforiske bruken av ordet grense, hvor presisjonen blir for snever. I følge Inkson (2006) viser tilhengerne av ”den grenseløse karriere”, en holdning som skulle tilsi at det nærmest ikke finnes noen grenser å krysse i dagens arbeidsliv. Det andre kritiske punktet var rettet mot det som blir oppfattet som en overdreven tro på individet, på bekostning av organisasjonens tidligere meget sterke posisjon. Individets makt ovenfor egne valg i forhold til karriere, på bekostning av organisasjonen står sentralt. Forskning gjort av Swinnerton og Wial (1995) og Sturges m.fl. (2002) viser imidlertid at selv om det har skjedd endringer i arbeidsmarkeder og strukturer, kan ikke individuelle initiativ og faktorer ilegges like sterk betydning som teorien for ”den grenseløse karriere” hevder. Ytringer om at dersom et individ klarer å overvinne de organisatoriske hindringer som eventuelt er til stede, vil det kun være opp til den enkelte hvordan karrieren utvikler seg, er det tredje kritiske punktet som trekkes frem. Dette har blitt motargumentert, gjennom å vise til studier av blant andre Bagdadli med flere (2003), som trekker inn sider i forhold til kompetansekrav og relasjoner til

andre mennesker, som viktige faktorer som også er med på å fremme eller hemme en karriere. Det relativt begrensede empiriske grunnlaget som ligger til grunn for ”den grenseløse karriere” er det siste momentet som kritiseres av Rodrigues og Guest (2010). Etter å ha gjennomgått longitudinelle studier i fra en rekke land, hevder de at ”den grenseløse karriere” ikke er så sterkt gjeldene som tilhengerne av teorien liker å hevde. Disse studiene konkluderte også med at det ikke er noen signifikant økning i mobilitet mellom organisasjoner.

I kritikken av firefelts-modellen for ”den grenseløse karriere” ble det påvist flere kritikkverdige forhold i modellen. Det momentet som har blitt viet sterkest oppmerksomhet er at det er en mangel på beskrivelse av hvor i modellen individer som har karriereendringer som medfører en totalforandring i deres arbeidssituasjon, skal plasseres. Modellen kan gi et inntrykk av å kun gjelde for hvor et individ er for øyeblikket; med andre ord hva som er den aktuelle status for en informant akkurat her og nå, når det kommer til plassering i en av de fire kategoriene i firefelts-modellen. Dette førte til en klargjøring i kapittel 4 og 5 om at det måtte undersøkes i hvilken kategori en informant befant seg, før og etter at den viktigste karriereendringen inntraff, for å eventuelt kunne spore tendenser til fulgte mønstre i forbindelse med valg foretatt av de ulike informantene. Det ble også stilt spørsmålstegn ved hvilke kriterier som ligger til grunn for mobilitet. Er det menneskers egne ønsker om forflytning og forandring, eller baseres de fleste forutsetningene på hvilke muligheter en informant har i den situasjonen eller jobben de befinner seg i?

Et annet moment som har blitt kritisert i denne oppgaven, er at det er et manglende fokus på studenter og studier i fremstilling av teorien og firefelts-modellen for ”den grenseløse karriere”. Utgangspunktet for denne kritikken var at det var flere informanter som trakk frem dette med utdanning som en vesentlig faktor i forbindelse med deres viktigste karriereendring. Dermed ble ”Utdanning” laget som en egen gruppe i kapittel 5. I det samme kapittelet ble det lagt frem argumentasjon og beskrivelser av to andre grupper, for typer av endring, i forbindelse med viktigste karriereendring. Den ene gruppen er ”Fra en

bransje og til en annen bransje”. Denne gruppen beskriver de informantene som har gjort en stor forandring i sin status, som følger av deres viktigste karriereendring. Det er her, som flere ganger understreket i teksten, snakk om en total forandring i den forstand at informantene driver med noe, før den viktigste karriereendringen inntreffer, så begynner de med noe helt annet etter at denne forandringen har inntruffet. Den siste gruppen ble dannet på bakgrunn av informasjon som kom i fra de som deltok i undersøkelsen, og fikk navnet ”Stillingsforandring i jobben”. Denne gruppen hadde en majoritet bestående av kvinner. Dette kan likevel ikke trekkes noen slutninger ut av, da datamaterialet som foreligger er begrenset. Det var likevel interessant å observere at uttalelsene til flere av disse kvinnene stemte overens med forskningen til Mainiero og Sullivan (2005), hvor det blant annet ble hevdet at kvinner tar hensyn til mange av de viktigste menneskene rundt seg før de foretar viktige valg.

I den avsluttende delen av kapittel 5, ble det gjort et forsøk på å plassere de ulike informantene inn i firefelts-modellen for ”den grenseløse karriere”. Det ble laget en fremstilling av i hvilken kategori de forskjellige informantene befant seg i, både før og etter at den viktigste karriereendringen hadde inntruffet. Dette ble gjort for å undersøke om det finnes noen tendenser i forhold til de valgene informantene gjør i forbindelse med hva de hevder er deres viktigste karriereendringer. For de som i utgangspunktet ble plassert i gruppen ”Fra en bransje til en annen bransje”, var det en tendens til at informantene befant seg i yrker som kunne defineres under kategori nummer 4 (høy fysisk og psykologisk mobilitet). Deres yrker og den utdannelsen de hadde før den viktigste endringen inntraff, antydte at de var fleksible i forhold til endringer. Dette la med andre ord ting til rette for en overgang ”Fra en bransje til en annen bransje”. I den neste gruppen ”Stillingsforandring i jobben” var det, som allerede nevnt ovenfor, en klar tendens til at gruppen var preget av kvinner. Det var også et sterkt innslag av mennesker som tilhører gruppen som har fått navnet ”Olje”. En tendens til at folk i gruppen ”Stillingsforandring i jobben” var i kategori nummer 3 (lav fysisk og høy psykologisk), og ble værende i den samme kategorien etter at endringen hadde inntruffet, ble ikke sett på som overraskende, gruppens navn tatt i betraktning. Den siste gruppen ”Utdannelse”,

inneholdt ingen overraskende eller spesielle tendenser i forhold til de uttalelsene som var hentet inn i fra informantene. Det ble i teksten istedenfor argumentert for at det at gruppen i seg selv ble opprettet, er et tegn på en klar tendens som er mulig å spore. Dette som følger av at flere av informantene har trukket frem utdanning som en betydningsfull faktor når det kommer til den viktigste karriereendringen de har hatt.

6.2 En vurdering av modellen for ”den grenseløse karriere”

Firefelts-modellen for ”den grenseløse karriere” har i denne oppgaven både blitt kritisert og forsøkt brukt som et rammeverk i undersøkelse av innsamlet datamateriale. I dette kapittelet kommer en vurdering av modellen, litt mer løsrevet i fra de empiriske dataene som foreligger, og fra andres kritikk som har blitt presentert i løpet av denne oppgaven. Svakheter ved forskningsdesignet og oppgaven vil også bli omtalt. Dette vil jeg gjøre ved først å trekke frem noen fordeler og ulemper i sammenheng med mitt bruk av firefelts-modellen, før jeg trekker en konklusjon mot slutten.

I forbindelse med studier som har et relativt beskjedent datamateriale, kan det på et visst nivå fungere å bruke firefelts-modellen for ”den grenseløse karriere”. Dette gjennom at modellen er, til tross for de mangler som er fremhevet tidligere i teksten, relativt oversiktlig og enkle å ta i bruk. Den gir deg fire mulige kombinasjoner av kategorier som man kan forsøke å plassere sine informanter i. Disse fire alternativene er på et meget generalisert og alt oppslukende nivå. Det er med andre ord ikke vanskelig å finne plass i de forskjellige kategoriene til de ulike informantene som måtte være tilgjengelige. Utfordringen kommer som følge av disse forholdsvis vide kategoriene, som gjør at det kan være vanskelig å skille en del yrkesgrupper i fra hverandre. I den forstand at mange kan ende inn under den samme kategorien. Det kan også bli et problem å plassere enkelte grupper i modellen, j.fr. de eksemplene som kom frem i kapittel 3.

Firefelts-modellen for ”den grenseløse karriere”, kan være en nyttig modell som en dør åpner, eller for å åpne øynene for samfunnsprosesser som ser ut til å være i ferd med å skje. Dersom man ønsker å undersøke tendenser til endringer i samfunnet kan en slik firefelts-modell være nyttig for å få en liten oversikt eller innblikk i om det finnes synlige forandringer i det datamaterialet man undersøker. Ulempen med firefelts-modellen, er at den i likhet med andre litt svevende modeller, blir noe for enkel. Fire mulige variasjoner av beskrivelser som finnes for hva slags karriere mennesker har, kan av mange oppfattes som en for stor forenkling av et fenomen som har potensial til å ha så mange flere varianter.

Anvendt som et hjelpemiddel i forbindelse med min studie har firefelts-modellen for ”den grenseløse karriere”, vært til stor hjelp. Den ga, som omtalt ovenfor, muligheter for å få en oversikt over det datamaterialet som har vært tilgjengelig i denne studien. Likevel er det, som argumentert for gjennom denne oppgaven, rom for forbedringer, noe blant andre jeg har forsøkt å bidra til. I den neste og siste delen av studien, vendes blikket litt mot fremtiden og det blir trukket frem noen forslag til nye og alternative forskningsopplegg i forbindelse med ”den grenseløse karriere”.

6.3 Veien videre for ”den grenseløse karriere”

I kapittel 3 ble det i kritikken av teorien om ”den grenseløse karriere” og den tilhørende firefelts-modellen, blant annet trukket frem en etterlysning av et sterkere empirisk grunnlag for teorien (Rodrigues & Guest, 2010). Noe som kunne vært av interesse sett i forhold til det datamaterialet som foreligger i denne undersøkelsen, ville være å undersøke hvorvidt tendenser som kom frem i forbindelse med plassering av informanter i gruppen ”Stillingsforandring i jobben” blir de samme ved et større utvalg. Vil i så fall majoriteten av kvinner og informanter hentet i fra gruppen ”Olje” vedvarer?

Det kunne også vært interessant å trekke inn et annet utvalg med andre bakgrunner enn de som er representert i dette datamaterialet. I første rekke kunne dette utvalget vært bestående av informanter uten like høy grad av utdannelse men med like sterk grad av representasjon i kunnskapsintensive organisasjoner. En annen gruppe som kunne utgjort grunnlaget for informasjon, er pensjonister som tidligere har hatt jobber innenfor kunnskapsintensive organisasjoner. Disse informantene skulle ha blitt stilt ovenfor de samme spørsmålene som informantene i denne undersøkelsen. En sammenlikning av hva pensjonister og folk som fortsatt er aktive i arbeidslivet sier kunne gi noen indikasjoner på om det finnes tendenser til forskjeller, i forbindelse med hva de ulike gruppene trekker frem som deres viktigste karriereendring. Det kan også være interessant å se om uttalelsene til pensjonistene stemmer overens med det som var aktuelle teorier om karrierer i de periodene som de foretok sine viktigste karriereendringer i, jamført med de ulike nyere teoriene omtalt i kapittel 2. Med henhold til hvorvidt informantene hadde sine viktigste karriereendringer på 1950, 1960 og 1970-tallet, kunne man undersøke om uttalelsene passer overens med de teoriene som var gjeldende for samtiden, det vil si. Yrkeskarriere (Form & Miller, 1949), Organisasjonskarriere (Glaser, 1968). Eller vil kanskje uttalelsene viser seg og gi tendenser til å stemme mer overens med mer moderne karriereteorier som; ”Den grenseløse Karriere” (Arthur, 1994), Hall (1976, 1996) sin ”Proteus-karriere”, eller Kaleidoskopkarriere (Mainiero & Sullivan, 2005)? Uavhengig av hva informanter ville svare nå eller i fremtiden, vil karrierer likevel alltid være et viktig moment i alles liv.

Litteraturliste

- Alvesson, M. (2004). *Knowledge work and knowledge-intensive firms*. Oxford: Oxford University Press.
- Arnold, J., & Cohen, L. (2008). The Psychology of Careers in Industrial and Organizational Settings: A Critical but Appreciative Analysis Vol. 23. G. P. Hodgkinson & J. K. Ford (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*
- Arthur, M. B. (1994). The Boundaryless Career: A New Perspective for Organizational Inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4).
- Bagdadli, S., Solari, L., Usai, A., & Grandori, A. (2003). The emergence of career boundaries in unbounded industries: career odysseys in the Italian New Economy. *The International Journal of Human Resource Management*, 14(5), 788-808. doi: 10.1080/0958519032000080802
- Briscoe, J., & Hall, D. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 4-18. doi: 10.1016/j.jvb.2005.09.002
- Dale-Olsen, H. (2006). Søkelys på arbeidsmarkedet. 23(1), 11.
- Form, W. H., & Miller, D. C. (1949). Occupational Career Pattern as a Sociological Instrument. *The American Journal of Sociology*, 54(4), 317-329.
- Glaser, B. G. (1968). *Organizational careers: a sourcebook for theory*. Chicago: Aldine Publ. Co.
- Gulbrandsen, T. (2000). "Medarbejdere i kunnskapsbedrifter", i (Red) Wijkström, F. & Johnstad, T. *Om Kooperation & social ekonomi: röster i ett nordiskt samtal* (Vol. 2000). Stockholm: Föreningen Kooperativa Studier.
- Hall, D. T. (1976). *Careers in organizations*. Santa Monica, Cal.: Goodyear Pub.
- Hall, D. T. (1996). *The career is dead - long live the career: a relational approach to careers*. San Francisco, Calif.: Jossey-Bass Publishers.
- Inkson, K. (2006). Protean and boundaryless careers as metaphors. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 48-63. doi: 10.1016/j.jvb.2005.09.004

- Jacobsen, D. I. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?: innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Kristiansand: Høyskoleforl.
- Johannessen, A., Tufte, P. A., & Kristoffersen, L. (2006). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt forl.
- Kvale, S., Brinkmann, S., Anderssen, T. M., & Rygge, J. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Mainiero, L. A., & Sullivan, S. E. (2005). Kaleidoscope Careers: An ALternate Explanation for the "Opt-out" Revolution. *The Academy of Managment Executive* 19(1).
- Rodrigues, R. A., & Guest, D. (2010). Have careers become boundaryless? *Human Relations*, 63(8), 1157-1175. doi: 10.1177/0018726709354344
- Rousseau, D. M., & Arthur, M. B. (1996). *The Boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press.
- Schein, E. H. (1978). *Career dynamics: matching individual and organizational needs*. Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- Segers, J., Inceoglu, I., Vloeberghs, D., Bartram, D., & Henderickx, E. (2008). Protean and boundaryless careers: A study on potential motivators☆. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 212-230. doi: 10.1016/j.jvb.2008.05.001
- Shapiro, M., Ingols, C., & Blake-Beard, S. (2008). Confronting Career Double Binds: Implications for Women, Organizations, and Career Practitioners. *Journal of Career Development*, 34(3), 309-333. doi: 10.1177/0894845307311250
- Silverman, D. (2006). *Interpreting qualitative data: methods for analyzing talk, text and interaction*. Los Angeles: SAGE.
- Sturges, J., Guest, D., Conway, N., & Davey, K. M. (2002). A longitudinal study of the relationship between career management and organizational commitment among graduates in the first ten years at work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 731-748. doi: 10.1002/job.164
- Sullivan, S., & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 19-29. doi: 10.1016/j.jvb.2005.09.001

- Sullivan, S., & Baruch, Y. (2009). Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542-1571. doi: 10.1177/0149206309350082
- Swinnerton, K., & Wial, H. (1995). Is Job Stability Declining in the U.S. Economy? *Industrial and Labor Relations Review* 48(2).
- Thagaard, T. (2009). *Systematikk og innlevelse: en innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforl.
- Torp, H. (2005). *Nytt arbeidsliv: medvirkning, inkludering og belønning*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Van Maanen, J., & Maanen, J. v. (1977). *Organizational careers*. London.
- Young, R. A., & Collin, A. (2000). *The Future of career*. Cambridge: Cambridge University Press.

Vedlegg

Appendiks 1: Intervjuguide

Intervjuguide

Læringsprosesser og tilpasningsevne i forbindelse med jobboverganger

Takk for at du deltar i denne undersøkelsen, som vil bygge på den informasjonen som du allerede har gitt oss gjennom spørreskjemaet. I dette intervjuet håper jeg at vi kan gå mer i dybden, og at du vil fortelle meg mer om:

- Din nåværende arbeidssituasjon, arbeidsoppgaver og utdanningsituasjon
- Forandringer og overganger som du tror vil skje/forventer deg i nærmeste fremtid.
- Tidligere jobberfaring
- Erfaringer basert på tidligere forandringer

Ønsker å presisere: All informasjon du gir vil bli behandlet som konfidensiell, og anonymitet er derfor en garanti. Prosjektet og undersøkelsen er godkjent i henhold til NSD og personvernloven.

A. Nåværende arbeidssituasjon, arbeidsoppgaver og utdanningsituasjon

Vi vil gjerne starte med noe bakgrunnsinformasjon:

1. Nåværende rolle (stilling, ansatt, deltidsansatt, i studentrolle, foreldre, etc.), spesielt hvis det er noen forandring siden spørreundersøkelses-tidspunktet.
2. Hvordan er din nåværende jobb? (selvrealisering, utvikling av eksisterende kompetanse på fagfeltet, økt læring, fordeler i forhold til familiesituasjon, videre jobbmuligheter)

B. Forandringer og overganger som du tror vil skje/forventer deg i nærmeste fremtid.

3. Ønsker du selv eller forventer forandring på noen måte, for eksempel i forbindelse med læringsutvikling?
4. Hvis ja, er slike egne ønsker om læring innholdet i arbeidet, karriereplaner, krav fra familie eller fra omgivelser, eller andre grunner?
5. Ønsker du selv eller forventer, forandring også i forhold til karriere?
6. Hvis ja, er slike egne ønsker om læring innholdet i arbeidet, karriereplaner, krav fra familie eller fra omgivelser, eller andre grunner?
7. Hvis ja, er dette i form av forfremmelse eller lignende innen samme organisasjon eller bransje?
8. Har du vurdert overgang til en helt annen bransje?
9. Hvis ja, hva er årsaken til dette?
10. Hva må til for at du kan få et bytte av arbeidsoppgaver og/eller jobb du ser for deg? (påvirkes dette av; arbeidsforhold, ledelsen, interne opprykk, familie, kreves det mer utdanning, hvis sistnevnte er nåværende arbeidssted positiv til dette, hjelper deg i utviklingen, tar du deltidsstudier?)

C. Tidligere jobb erfaring og læringsforandringer

Du har tidligere fortalt oss gjennom spørreskjemaet om din nåværende jobbsituasjon, opptil 5 karriere-endringer og din formelle og ”uformelle” læring/utdanning.

11. Eventuelt spørsmål: Vi vil aller først gjerne bekrefte en del av jobbovergangene du fylte inn i (eller unnlot å fylle inn) i forbindelse med spørreskjemaet, Spørsmål 20 ...

For å utdype ønsker vi at du kan fortelle mer om *den aller nyligste* karriereendringen :

12. Hovedårsaken til at arbeidsforholdet tok slutt? (ønsket nye erfaringer, ny tilegnelse av arbeidsoppgaver, mulighet for videre karriereskifte, nærmere innenfor ditt arbeidsfelt og utdanning, bedre sosialt miljø, mista jobb, flytting, hensyn til barn)?
13. Hovedårsaken til at du selv eventuelt ønsket bytte av arbeidsforhold: Hva var det mest positive med ny jobb/arbeidsoppgave (nye erfaringer, ny tilegnelse av arbeidsoppgaver, mulighet for videre karriereskifte, mer innenfor ditt arbeidsfelt og utdanning, bedre sosialt miljø, familieforhold)
14. Hvor lang tid tok overgangen/endringsprosessen?
15. Hva slags utfordringer kom frem i denne perioden? (jf. økonomi, bosted, familie forpliktelser, omsorgsansvar)?
16. Hva var det mest tilfredsstillende ved denne forrige jobberfaringen?
17. Hva var det mest utilfredsstillende ved denne forrige jobberfaringen?

For å utdype videre ønsker vi at du kan fortelle mer også om den karriereendringen du selv anser som **den aller viktigste** hittil i livet, dersom det er en annen enn den vi har kalt den nyligste:

18. Hovedårsaken til at arbeidsforholdet tok slutt? (ønsket nye erfaringer, ny tilegnelse av arbeidsoppgaver, mulighet for videre karriereskifte, nærmere innenfor ditt arbeidsfelt og utdanning, bedre sosialt miljø, mista jobb, flytting, hensyn til barn)?
19. Hovedårsaken til at du selv eventuelt ønsket bytte av arbeidsforhold: Hva var det mest positive med ny jobb/arbeidsoppgave (nye erfaringer, ny tilegnelse av arbeidsoppgaver, mulighet for videre karriereskifte, mer innenfor ditt arbeidsfelt og utdanning, bedre sosialt miljø, familieforhold)
20. Hvor lang tid tok overgangen/endringsprosessen?

21. Hva slags utfordringer kom frem i denne perioden? (jf. økonomi, bosted, familie forpliktelser, omsorgsansvar)?
22. Hva var det mest tilfredsstillende ved denne forrige jobberfaringen?
23. Hva var det mest utilfredsstillende ved denne forrige jobberfaringen?

I forbindelse med disse forandringene/overgangene:

24. Søkte du noen støtte/oppmuntring fra andre?
25. Hva slags støtte/oppmuntring ville du ha likt å ha fått?
26. Hva trengte du å vite før du kunne ta avgjørelsen om en jobbforandring?
27. I så fall, hvordan gikk du frem for å finne det ut?
28. Føler du at du lærte noe spesielt i forbindelse med overgangene?
29. Hvis ja, hva var dette, mer spesifikt/ rangert (prosess? jobb-innhold?)
30. Er det noe slags mønster kan du se i hvordan du håndterte og mestret tidligere arbeidsoverganger/forandringer og lærings situasjoner?

D. Erfaringer basert på tidligere forandringer

31. Hva slags strategier og fremgangsmåter tror du at du vil bruke i en eventuell fremtidig jobbforandring?
32. Hva slags strategi eller fremgangsmåte vil du anbefale til en annen person som står midt i en jobbovergang eller arbeidsforandring?

Tusen takk for din deltakelse!

Appendiks 2: Spørreskjema



Spørreskjema

”Follow-Up of the Copenhagen Process: Research into Forms of Individual Career Development and Continuing Vocational Training”

Kjære deltaker

Vi er interessert i hvilken grad folks karrierer er i endring. Har du endret jobb eller karriere eller er du i samme type jobb? Er du arbeidssøkende? Vi ønsker også å få kjennskap til i hvilken grad du deltar i ulike opplæringsformer – det kan være på jobben eller i fritida, i form av deltakelse i kurs/utdanningsprogram, konferanser eller fra kollegaer. Et mer fullstendig bilde av hvordan folk lærer innebærer at vi trenger dine erfaringer. Dine vurderinger er viktige!

Dine opplysninger vil inngå i en større europeisk kartlegging av hva som fremmer og hemmer arbeidsrelatert læring og karriereutvikling. Undersøkelsen i Norge gjennomføres i regi av Universitetet i Oslo, Pedagogisk forskningsinstitutt, sammen med Fafo, og er en del av et større samarbeid med Universitetet i Bremen og Universitetet i Warwick. Undersøkelsen er finansiert av den europeiske kommisjonens direktorat for utdanning m.v. EACEA. Opplegget er i samsvar med de krav den norske personopplysningsloven stiller. Det innebærer blant annet at svarene dine blir behandlet konfidensielt. Ditt navn blir ikke offentliggjort i prosjektrapport eller andre publikasjoner basert på prosjektet, og innad i prosjektet er det bare prosjektleder og prosjektmedarbeidere som har tilgang til de innsamlede opplysningene. Disse som arbeider med undersøkelsen har taushetsplikt.

Skjemaet du får er påført et ID-nummer. Listen som knytter ditt navn til ID-nummeret vil bli sikret og holdt atskilt hos prosjektleder ved Universitetet i Oslo, og denne koblingen blir slettet ved prosjektavslutning (31/1-2010). Deltakelse i undersøkelsen er frivillig og det er mulig å trekke samtykke til deltakelse på hvilket som helst tidspunkt før endelig anonymiseringsdato.

Takk for din deltakelse!

Med vennlig hilsen

Terje Grønning

Universitetet i Oslo, førsteamanuensis og prosjektansvarlig

Pedagogisk forskningsinstitutt, Boks 1092, Blindern 0317 Oslo

E-post: terje.gronning@ped.uio.no

Tlf.: 41 30 66 93 eller (+46) 702729997

Dersom du har noen kommentarer eller spørsmål, kontakt:

Marianne Dæhlen

Fafo, forsker

E-post: marianne.daehlen@fafo.no

Tlf.: 22 08 86 54

Nåværende aktivitet

1. Hvilket/e av følgende punkter beskriver din nåværende situasjon

i fast heltidsarbeid	
i fast deltidsarbeid (angi antall jobber)	
i midlertidig heltidsarbeid	
i midlertidig deltidsarbeid (angi antall jobber)	
selvstendig næringsdrivende	
i heltidsutdanning/opplæring	
arbeidsledig/arbeidssøkende	
uten arbeid, men søker ikke jobb	
deltidsarbeidende (søker ikke heltidsarbeid)	
annet (spesifiser)	

2. Hvor mange timer jobber du pr. uke? (gjennomsnittlig) Dersom du for tiden ikke er i arbeid, svarer du ut fra din siste jobb.

Antall timer:	
----------------------	--

3. Oppgi din stilling i nåværende jobb, gi en kort beskrivelse av arbeidsoppgavene dine.

Stilling	
Arbeidsoppgaver	

I hvilken næring jobber du?

Jordbruk, skogbruk, fiske, bergverksdrift og utvinning	
Produksjon	
Kraft og vannforsyning	
Bygge- og anleggsvirksomhet (inkl. sivilingeniørarbeid)	
Varehandel og reparasjon av motorkjøretøyer	
Transport og lagerhold (inkl. postforsendelser og ilbud)	
Hotell- og restaurantvirksomhet	
Informasjons- og kommunikasjonsteknologi (inkl. media, forlagsvirksomhet, kringkasting, telekommunikasjon og edb-programmering)	
Finansielle foretak	
Naturvitenskapelige og tekniske foretak (inkl. arkitektur, veterinær, markedsføring og markedsanalyse)	
Personlig tjenesteyting (inkl. utleie og reisevirksomhet)	
Offentlig forvaltning, forsvar og trygdesystem	
Undervisning (inkl. skoler, høyskoler og universiteter)	
Helse- og sosialtjenester (inkl. sykehus, medisin, tannlege)	
Kunst, underholdning og rekreasjon (inkl. bibliotek, spill og underholdningsbransje)	
Tjenesteyting generelt (inkl. eiendomsforvaltning)	
Annet (vennligst spesifiser)	

4a. Når begynte du i din nåværende jobb? Hvis du for tiden ikke er i jobb, svar ut fra din siste jobb.

Måned	
--------------	--

År	
----	--

4b. Hvor mange ansatte har virksomheten du jobber i? Vi tenker her på den lokale enheten du jobber i.

1	
2-4	
5-9	
10-49	
50-99	
100-249	
250-499	
500 og mer	

5. På hvilken måte har du tilegnet deg kunnskaper og ferdigheter som benyttes i din nåværende jobb (eventuelt i din siste jobb)? (flere svar mulig)

Studier eller innledende opplæring i yrket	
Tilleggsopplæring i nåværende jobb	
Selvpålagt/selvinitiert læring, i eller utenfor arbeidsplassen	
Læring gjennom arbeid, i form av utfordrende arbeidsoppgaver	
Livserfaring	
Læring fra andres arbeid	
Læring fra kontakter, i arbeid med klienter	
Annet (spesifiser)	

6. Hvilket av følgende punkter beskriver dine ferdigheter i nåværende jobb (eventuelt siste jobb)? (kun ett svar)

Jeg trenger videre opplæring for å kunne utføre mine oppgaver tilfredsstillende.	
Mine oppgaver samsvarer med mine ferdigheter.	
Jeg har ferdigheter som gjør at jeg kan utføre mer utfordrende oppgaver.	
Jeg er ny i jobben så jeg trenger mer opplæring for å lære de nye sidene av oppgavene.	

7. Hvor mye bruker av dine tidligere arbeidserfaringer bruker du i nåværende jobb? (kun ett svar)

Nesten ingenting	
Litt	
Mye	
Nesten alt	
Dette er min første jobb	

8. Hvor mye av dine formelle kvalifikasjoner bruker du i din nåværende jobb? (kun ett svar)

Nesten ingenting	
Litt	
Mye	
Nesten alt	
Jeg har ingen formelle kvalifikasjoner	

Kvalifikasjoner og ferdigheter

9a. Hvilke kvalifikasjoner har du? (kryss av alle gjeldende)

En kvalifikasjon i formell forstand er nasjonal akkreditering som beviser at dine kunnskaper og ferdigheter tilsvarer en bestemt standard.

Ingen kvalifikasjoner		
Barneskole eller tilsvarende		
Ungdomsskole eller tilsvarende		
Videregående skole eller tilsvarende		
Fagskole/yrkesskole eller tilsvarende		
Universitets- eller høgskoleutdanning, inntil 2 års studier		
Universitets- eller høgskoleutdanning, inntil 3-4 års studier		
Mastergrad eller tilsvarende høyere utdanning –1–2 års heltidsstudier		
Doktorgrad		
Andre fagrelaterte kvalifikasjoner (spesifiser)		
Annet (spesifiser)		
Ukjent		

9b. Når fullførte du dine ulike utdanninger? Vennligst gi så detaljerte opplysninger som mulig om dine utdanninger

Utdanning	Dato for fullført (mm/åååå)	Grad/nivå (hvis kjent)

Opplærings-/læringserfaringer

10. Har du deltatt i noen form for opplæring for å øke dine ferdigheter og/eller jobbmuligheter?

Ja	Gå til spørsmål 11
Nei	Gå til spørsmål 13

11. Hvilke av de følgende læringsaktiviteter har du deltatt i for å øke dine ferdigheter og/eller jobbmuligheter de siste 5 årene OG for mer enn 5 år siden? (flere svar mulig)

	De siste 5 årene	For mer enn 5 år siden	Lengde på opplæring
Utenfor arbeidsplassen (opplæring for arbeidsgiver utenfor arbeidsplassen, for eksempel ved en høgskole)			
På arbeidsplassen (opplæring og læring på arbeidsplassen, i form av bl.a. presentasjoner, jobbrotasjon, mentoring)			
Selvpålagt/initiert læring på eller utenfor arbeidsplassen (for eksempel via internett eller audiovisuelt materiale)			
Læring fra kontakter, i arbeid med kunder			
Livserfaring			
Læring gjennom arbeid, i form av utfordrende oppgaver			
Læring fra andres arbeid			
Gruppeopplæring gitt av arbeidsgiver			
Individuell opplæring fra mentor/lærer/-kollegaer			
Kurs tilbudt på arbeidsplassen fra opplærings-senter/organisasjoner/institusjoner			
Kurs tilbudt <u>utenom</u> arbeidsplassen fra opplærings-sentre/organisasjoner/institusjoner			
Opplæring i jobbsammenheng			
Seminarer, konferanser			

Korrespondansekurs

Opplæring som leder til videre kvalifikasjoner

Annet (vennligst spesifiser)

12. Hvorfor har du deltatt i opplærings-/læringsaktiviteter mens du har vært i arbeid? (flere kryss mulig)

For å utvikle bredere kunnskaper/ferdigheter	
For å spesialisere meg	
For å endre mine karrieremuligheter	
Jeg trodde det ville øke mine jobbmuligheter (eks: finne nye jobb, karrieremuligheter, avansementsmuligheter, stige i lønn)	
Fullføre læringsaktiviteter er påkrevet i mitt yrke	
Fordi min arbeidsgiver ønsket det	
Jeg ønsker å utføre nye oppgaver eller mer utfordrende oppgaver i min nåværende jobb	
Jeg ville forberede meg for nye jobber eller ny karriere	
Det var nødvendig for å kunne motta arbeidsledighetstrygd eller lignende	
Jeg deltok pga min egen personlige utvikling	
Frykt for omorganisering/oppsigelse i mitt arbeidsfelt	
Fordi jeg har rett på opplæring (fra arbeidsgiver eller regler)	
Annet (vennligst spesifiser)	

13. Tror du at du vil delta i noen form for opplærings-/læringsaktiviteter de neste 5 årene?

Ja

Gå til spørsmål 14

Nei

Gå til spørsmål 15

Vet ikke

Gå til spørsmål 15

14. Hvorfor tror du at du vil delta i opplærings-/læringsaktiviteter de neste 5 årene? (flere kryss mulig)

For å utvikle bredere kunnskaper/ferdigheter	
For å spesialisere meg	
For å endre mine karrieremuligheter	
For å øke mine jobbmuligheter (eks: finne nye jobb, karrieremuligheter, avansementsmuligheter og stige i lønn)	
Fullføre læringsaktiviteter er påkrevd i mitt yrke	
Fordi min arbeidsgiver ønsket det	
Fordi jeg ønsker å utføre nye oppgaver eller mer utfordrende oppgaver i min nåværende jobb	
For å forberede meg for nye jobber eller ny karriere	
For å kunne motta arbeidsledighetstrygd eller lignende	
På grunn av personlig utvikling	
I frykt for omorganisering/oppsigelser i mitt arbeidsfelt	
Fordi jeg har rett på opplæring (fra arbeidsgiver eller ifølge regelverket)	
Annet (spesifiser)	

15. I hvilken grad er du enig i følgende utsagn

	1 Veldi g enig	2 Enig	3 Verken enig eller uenig	4 Ueni g	5 Veldig uenig
Jobben min krever at jeg lærer nye ting.					
Jeg liker å lære nye ting for jobben.					
Jeg liker ikke å lære nye ting.					
Jeg lærer nye ting for jobben når jeg må					
Mine forfremmelsesmuligheter er gode.					
Jeg tar initiativ til å finne nye ting å lære.					
Jeg forholder meg seriøst til karriere- utvikling.					
Jeg synes at min karriere er viktig.					
Jeg er for gammel til å lære.					
Jeg har få anledninger til å lære.					
Min arbeidsgiver tilbyr ikke/støtter ikke læringsaktiviteter.					
Min arbeidsgiver støtter min karriere- utvikling/læringsaktiviteter.					
Jeg liker nye utfordringer da det gir mulighet for læring.					

Karriere, endringer og erfaringer

Vi er interessert i å få vite om dine tidligere arbeidserfaringer og de valgene du har gjort som yrkesaktiv. Vi ønsker å få kjennskap til eventuelle endringer i karriere du har gjort siden du begynte å arbeide.

16. I forbindelse med de avgjørelsene du har tatt i ditt yrke/karriere, hvor enig er du i følgende utsagn

1	2	3	4	5
Veldig enig	Enig	Verken enig eller uenig	Uenig	Veldig uenig

Jeg tenker på de avgjørelser jeg må ta og de jeg har tatt og lærer fra dem

Jeg har en klar plan for min karriere og jeg vet hva jeg må gjøre for å virkeliggjøre denne

Jeg har ambisjoner om karriere, men den er langsiktig

Endring har spilt en stor rolle i hvordan min karriere har utviklet seg

Jeg tenker på hva jeg ønsker og hva som passer til mine ferdigheter og verdier

Jeg veier for og imot for å treffe avgjørelser

Jeg gjør en hvilken som helst jobb for å betale regningene og for å opprettholde min langsiktige karriereplan.

Jeg kan lett akseptere usikkerhet

Jeg har blitt bedre på å treffe avgjørelser etter hvert som jeg har fått mer erfaring

Jeg liker å analysere og/eller undersøke situasjonen før jeg tar noen avgjørelser

Jeg følger mitt hjerte når jeg tar avgjørelser

Jeg tar de muligheter som byr seg

Med ”karriereendring” mener vi:

endring i yrkesrolle,

- ◆ forflytting mellom næringer (eks: fra industri til helse og sosial),
- ◆ en større rolleendring i samme organisasjon eller næring (inkl. både tvungne og frivillige endringer og/eller geografiske forflyttinger) eller
- ◆ en periode med arbeidsledighet som har medført studier eller et opphold i karrieren

17. Har du endret yrke/karriere siden du begynte å jobbe?

Ja

Gå til spørsmål 19

Nei

Gå til spørsmål 18

18. Hvilke(t) utsagn beskriver dine grunner for å bli i nåværende jobb? (flere kryss mulig)

Jeg trives i jobben	
Jobben passer de omstendigheter mitt liv er i nå	
Arbeidsplass har en god/praktisk beliggenhet	
Jeg har gode muligheter i nåværende jobb (som læringsmuligheter, utviklingsmuligheter osv.)	
Det finnes få eller ingen andre jobbmuligheter i mitt fagområde	
Jeg er fornøyd med lønns- og arbeidsforholdene	
Jeg føler at mine ferdigheter, ekspertise og/eller kunnskaper passer godt til min jobb/stilling	
Jeg har sett etter andre jobber, men har ikke lyktes	
Jeg har ikke vurdert å bytte jobb/karriere	
Jeg har ikke blitt tvunget/har ikke vært nødvendig for meg å endre jobb/karriere	
Jeg liker mine kollegaer og arbeidsmiljø	
Jeg liker bare hvor jeg er og hva jeg gjør	
Jeg er for gammel til å skifte jobb	
Jeg føler lojalitet/forpliktelse til min nåværende arbeidsgiver (eller arbeidssted)	
Jeg sitter på en måte fast i nåværende jobb	
Jeg har bare aldri tenkt på å endre jobb/karriere eller bytte arbeidsgiver.	
Annet (spesifiser)	

Gå til spørsmål 21

19. Hvor mange karriere/jobb endringer har du gjort?

Antall:	
---------	--

20. Vi vil gjerne ha oversikt over dine aktiviteter/karriere. Kan du fortelle om 5 store karriereendringer du har gjort? Du må gjerne gi informasjon om flere karriereendringer dersom du har lyst

Dato fra: måned , år	Dato til: Måned , år	Hovedaktivitet (kun et kryss)	a) Hva var din stilling?		Kort beskrivelse av hovedarbeidsoppgaver i jobben. (hvis du var i arbeid)	Når du tenker på de opplæringsmulighetene du hadde i ansettelsesperioden var du... (hvis du var i arbeid)	Hva var hovedårsaken til at arbeidsforholdet tok slutt (bruk liste B nedenfor, side 11)
			b) I hvilken næring jobbet du i (bruk liste A nedenfor, side 11)? (hvis du var i arbeid)				
		<input type="checkbox"/> Ansatt	a)			<input type="checkbox"/> Veldig fornøyd	
		<input type="checkbox"/> Selvstendig				<input type="checkbox"/> Ganske fornøyd	
		<input type="checkbox"/>				<input type="checkbox"/> Verken fornøyd eller misfornøyd	
		<input type="checkbox"/> Student/læring	b)			<input type="checkbox"/> Misfornøyd	
		<input type="checkbox"/> Arbeidsledig				<input type="checkbox"/> Veldig misfornøyd	
		<input type="checkbox"/> Annet				<input type="checkbox"/> Deltok ikke i opplæring	
		<input type="checkbox"/> Ansatt	a)			<input type="checkbox"/> Veldig fornøyd	

		Selvstendig				Ganske fornøyd	
						Verken fornøyd eller misfornøyd	
		Student/opplæring	b)			Misfornøyd	
		Arbeidsledig				Veldig misfornøyd	
		Annet				Deltok ikke i opplæring	
		Ansatt	a)			Veldig fornøyd	
		Selvstendig				Ganske fornøyd	
						Verken fornøyd eller misfornøyd	
		Student/læring	b)			Misfornøyd	
		Arbeidsledig				Veldig misfornøyd	
		Annet				Deltok ikke i opplæring	

Dato fra: måned , år	Dato til: måned , år	Hovedaktivitet (kun ett kryss)	a) Hva var din stilling? b) I hvilken næring jobbet du i (bruk liste A nedenfor, side 11)? (hvis du var i arbeid)		Kort beskrivelse av hovedarbeidsoppgaver i jobben. (hvis du var i arbeid)	Når du tenker på de læringsmulighetene du hadde i ansettelsesperioden var du... (hvis du var i arbeid)	Hva var hovedårsaken til at arbeidsforholdet tok slutt (bruk liste B nedenfor, side 11)
		Ansatt	a)			Veldig fornøyd	
		Selvstendig				Ganske fornøyd	
						Verken fornøyd eller misfornøyd	
		Student/læring	b)			Misfornøyd	
		Arbeidsledig				Veldig misfornøyd	
		Annet				Deltok ikke i opplæring	
		Ansatt	a)			Veldig fornøyd	
		Selvstendig				Ganske fornøyd	

							Verken fornøyd eller misfornøyd	
		Student/læring	b)				Misfornøyd	
		Arbeidsledig					Veldig misfornøyd	
		Annet					Deltok ikke i opplæring	

Nøkkel til karriereoversikt

Liste A: I hvilken næring jobbet du?	List B: Hva var hovedårsaken til at arbeidsforholdet tok slutt
1 Jordbruk, skogbruk, fiske, bergverksdrift og utvinning	1. Fastsatt tid/kontrakt/kurs tok slutt
2 Produksjon	2. Begrenset/korttids kontrakt
3 Kraft og vannforsyning	3. Personlige/familiære årsaker
4 Bygge- og anleggsvirksomhet (inkl. sivilingeniørarbeid)	4. Endret til bedre karrieremuligheter
5 Varehandel og reparasjon av motorkjøretøyer	5. Ble forfremmet innad i organisasjonen
6 Transport og lagerhold (inkl. postforsendelser og ilbud)	6. Fikk ansettelse
7 Hotell- og restaurantvirksomhet	7. Fant en bedre betalt jobb
8 Informasjons- og kommunikasjonsteknologi (inkl. media, forlagsvirksomhet, kringkasting, telekommunikasjon og edb-programmering)	8. Fant en sikrere jobb
9 Finansielle foretak	9. Ønsket å bytte til en annen type jobb
10 Naturvitenskapelige og tekniske foretak (inkl. arkitektur, veterinær, markedsføring og markedsanalyse)	10. Misfornøyd med arbeid eller arbeidsgiver
11 Personlig tjenesteyting (inkl. utleie og reisevirksomhet)	11. Ble sagt opp/gjort overtallig
12 Offentlig forvaltning, forsvar og trykkesystem	12. Oppnådde pensjonsalder

13 Undervisning (inkl. skoler, høyskoler og universiteter)	13. Pensjonerte meg tidlig (frivillig eller ufrivillig)
14 Helse- og sosialtjenester (inkl. sykehus, medisin, tannlege)	14. Arbeidsplassen ble nedlagt
15 Kunst, underholdning og rekreasjon (inkl. bibliotek, spill og underholdningsbransje)	15. Sluttet for å lære nye ting/oppdatere kunnskaper/omskolere meg
16 Tjenesteyting generelt (inkl. eiendomsforvaltning)	16. Byttet til en annen stilling i samme firma
17 Annet (vennligst spesifiser)	17. Annet (spesifiser)

Framtidig karriere/jobbendringer

21 Vurderer du å endre jobb/karriere de neste 5 årene?

Ja	Gå til 22
Nei	Gå til 23
Vet ikke	Gå til 23

22. Hvilke(t) utsagn beskriver dine grunner for at du vurderer endring i jobb/karriere? (flere kryss mulig)

Jeg er misfornøyd med min nåværende jobb/stilling	
Jeg vil bli overflødig/jeg har frivillig gått med på å slutte	
Jeg ønsker å omskolere meg og jobbe i et annet felt	
En endring i personlige forhold (eks: flytte, trenger høyere lønn, nye omsorgsforpliktelser) innebærer at jeg må vurdere endring av jobb	
Jeg føler at det er på tide med en endring	
Jeg føler at det er på tide med en annen utfordring	
Jeg ønsker å begynne for meg selv (selvstendig næringsdrivende)	
Jeg ønsker fast ansettelse	
Jeg ønsker utvikling (eks: avansement eller inntektsøkning)	
Mulighet for jobb i området er begrenset	
Jeg vil bli pensjonist	
Jeg føler meg diskriminert i min nåværende stilling.	
Jeg føler at mitt arbeid ikke blir verdsatt	
Jeg føler at mine ferdigheter ikke blir verdsatt	
Jeg ønsker en ny utfordring	
Jeg har lyst til å jobbe utenlands	

Jeg har lyst til å jobbe nærmere der jeg bor	
Mitt arbeid vil bli flyttet (til en annen del av landet eller utenlands).	
Jeg ønsker større stillingsbrøk (flere arbeidstimer)	
Jeg ønsker lavere stillingsbrøk (færre arbeidstimer)	
Annet (vennligst spesifiser)	

23. For å utvikle/endre din karriere/jobb tror du...? (Kun ett kryss)

...din utdanning og opplæring pr. i dag er tilstrekkelig	
...du burde ta en mer spesialisert utdanning, men det er pr. i dag ikke mulig	
... du burde ta en mer spesialisert utdanning, noe du også planlegger	
Vet ikke	

24a. Ser du noen hindringer eller problemer med det å endre jobb/karriere?

Ja (som for eksempel omsorgsforpliktelser, økonomi, mangel på kvalifikasjoner)	Gå til 24b
Nei, jeg ser ingen hindringer	Gå til 25
Vet ikke	Gå til 25

24b. Hvis ja, hvilke av de følgende hindringer/problemer forutser du? (flere kryss mulig)

Begrensede muligheter for utvikling/avansement i nåværende jobb	
Begrensede arbeidsmuligheter i nåværende næring	
Økonomiske hindringer	
Begrensede kvalifikasjoner, erfaringer, opplæring, ferdigheter	
Mangler transportmuligheter til og fra arbeid	
Omsorgsforpliktelser	
Personlige helseplager	
Alder (for gammel)	
Diskriminering	
Kulturelle eller språklige barrierer	
Geografiske/nasjonale barrierer	
Annet (spesifiser)	

25. Hvilke to typer av opplæring i arbeidstiden ville du ha valgt for å fremme utvikling og oppdatere dine ferdigheter? (to kryss)

Gruppeopplæring på arbeidsplassen tilbudt av arbeidsgiver	
Individuell opplæring på arbeidsplassen tilbudt av mentor/lærer/kollegaer	
Kurs tilbudt på arbeidsplassen fra opplæringscentre/organisasjoner/-institusjoner	
Individuell opplæring via internett eller liknende	
Høyere utdanningskurs sammen med jobb	
Annet (spesifiser)	
Ønsker ikke å delta i opplæring i arbeidstiden	

26. Hvilke av de følgende typer av opplæring utenom arbeidstiden ville du ha valgt for å fremme utvikling og oppdatere dine ferdigheter? (flere kryss mulig)

Seminarer/konferanser	
Utdanningspermisjon fra arbeidsgiver	
Korrespondansekurs	
Kurs tilbudt på arbeidsplassen fra opplæringscenter/organisasjoner/-institusjoner	
Individuell opplæring via internett eller liknende	
Høyere utdanningskurs sammen med jobb	
Annet (spesifiser)	
Ønsker ikke å delta i opplæring utenom arbeidstiden	

Personlige opplysninger

27. Hvilket land bor du i?

Storbritannia	
Tyskland	
Norge	
Italia	
Nederland	
Polen	
Portugal	
Frankrike	
Tyrkia	
Romania	
Annet	

28. Hva slags pass har du?

Storbritannia	
Tyskland	
Norge	
Italia	
Nederland	
Polen	
Portugal	
Frankrike	
Tyrkia	
Romania	
Annet (oppgi konkret)	

29. Er du...

Kvinne	
Mann	

30. Hvor gammel er du?

Under 30 år	
30–35 år	
36–40 år	
41–45 år	
46–50 år	
51–55 år	
56–60 år	

61–65 år	
over 65 år	

Takk for hjelpen

Skriv eventuelle kommentarer her:

Ønsker du mer informasjon om undersøkelsen og resultater

Ja/Nei

Er du villig til å bli intervjuet (over telefon) om din karriere på et senere tidspunkt?

Ja/Nei

Navn (bare hvis du svarte JA på et av spørsmålene over):

E-post (bare hvis du svarte JA på et av spørsmålene over):

:

Telefon (bare hvis du svarte JA på et av spørsmålene over):

:

Adresse (bare hvis du svarte JA på et av spørsmålene over):

: