

Elise Aga Johansen

## Karriere og karriereutvikling gjennom ulike individuelle perspektiver

En Q-metodologisk studie av IT-konsulenters egne karriereopplevelser og karriereutvikling, utforsket i forhold til dagens kontekstuelle betingelser

Masteroppgave i rådgivningsvitenskap  
Veileder: Hannah Owens Svennungsen  
Juni 2020



Elise Aga Johansen

# **Karriere og karriereutvikling gjennom ulike individuelle perspektiver**

En Q-metodologisk studie av IT-konsulenters egne karriereopplevelser og karriereutvikling, utforsket i forhold til dagens kontekstuelle betingelser

Masteroppgave i rådgivningsvitenskap  
Veileder: Hannah Owens Svennungsen  
Juni 2020

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet  
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap  
Institutt for pedagogikk og livslang læring



Kunnskap for en bedre verden



*Liten?*

*Jeg?*

*Langtifra.*

*Jeg er akkurat stor nok.*

*Fyller meg selv helt*

*På langs og på tvers*

*Fra øverst til nederst*

*Er Du større enn deg selv*

*Kanskje?*

(Inger Hagerup, «Mauren» fra *Så rart*, 1984 (s. 74-75))

## Sammendrag

Dette studiet utforsker problemstillingen *hvordan opplever individer sin egen karriere og karriereutvikling?* Det kan virke som om at individer balanserer sin egen karriereopplevelse basert på ønsket karriereutvikling. Dette kan styres av individers forhold til indre og ytre påvirkninger, hvor påvirkninger viser til ulike faktorer som kan ha en effekt på individers opplevelse. Indre påvirkninger kan vise til holdninger og interesser mens det ytre kan vise til økonomi, roller og kontekst.

Studiet ga fire tydelige faktorsyn: 1) *Mitt liv, mine karrierevalg*, 2) *The Lonesome Cowboy*, 3) *En tilfredsstillende karriere*, og 4) *Karrieren min er en ferskvare*. Basert på studiets avgrensings viste det seg at det er en jevn balanse i opplevelsen av å ha en protean- og/eller en boundaryless karriereforståelse. På en side har man individer som i større grad opplever sin karriere gjennom en protean karriereforståelse, hvor interesse og verdi får en signifikant betydning (Faktor 1 og 3). Fra denne forståelsen er det en opplevelse av at subjektiv karrieresuksess kan være en motivasjonskilde for egen karriereutvikling. Vi kan finne igjen denne forståelsen i faktor 1, og til dels i faktor 3. Det kan virke som om faktor 3 kan balansere deres karriereopplevelse mellom protean- og boundaryless karriereforståelse, og dette tar oss videre til den andre forståelsen av karriere.

På en annen side har man individer som opplever karrieren sin gjennom en boundaryless karriereforståelse, hvor karrieremuligheter og mobilitet får en signifikant betydning (Faktor 2, 3 og 4). Denne karriereforståelsen opplever at objektiv karrieresuksess kan være en motivasjonskilde, gjennom at de synlig kan måle og vurdere sin egen karriere opp imot andre og seg selv. Faktor 2 og 3 opplever dette gjennom å føle på en karrierekonkurranse på flere arenaer, mens faktor 4 opplever dette gjennom å forstå sin karriere som en vare på en arena. Denne varen kan selges, forbedres og gå ut på dato.

Videre ble det studert hvordan objektiv- og subjektiv karrieresuksess kan være med på å påvirke egen karriereopplevelse og karriereutvikling. Objektiv karrieresuksess var i sterk grad tilknyttet deltagerne med boundaryless karriereforståelse. Mens subjektiv karrieresuksess var i sterk grad knyttet til protean karriereforståelse. Dette kan bety at faktor 3 skilte seg ut, siden det kan virke ut som om de kunne bruke begge formene for karrieresuksess. Studiet viste også at utvalget hadde en opplevelse av egen selvkontroll, da dette kan ses i sammenheng med egen karriereutvikling. Dette kan være et resultat av samfunnets overordnede fokus på karriere som livslang læring, hvor individer opplever at de kan være i kontroll over sin egen karriereopplevelse og karriereutvikling.

Avslutningsvis blir det konkludert gjennom å vise til hvordan studiet kan være med på å øke fokuset på karriereopplevelse og karriereutvikling. Dette gjennom at vi kan få bevissthet om egen karriereopplevelse, som kan føre til at vi har en åpenhet for at andres karriereopplevelse ikke nødvendigvis trenger å være lik vår egen.

## Summary

This study explores the research question of *how do individuals experience their own careers and career development?* It may seem that individuals are balancing their own career experiences based on the desired career development. This can be controlled by individual's relationship to inner and outer influences, where influences point to various factors that may have an effect on individuals experience. Internal influences can indicate attitudes and interests, while the external ones can point to finances, roles and context.

The study provided four clear factors: 1) *My life, my career choices*, 2) *The Lonesome Cowboy*, 3) *A satisfying career*, and 4) *My career is a fresh product*. Based on the study's refinement, it turned out that there is a steady balance in the experience of having a protean and / or a boundaryless career understanding. On one side, there are individuals who experience their career to a greater extent through a protean career understanding, where interest and value have a significant impact (Factors 1 and 3). From this understanding, it is an experience that subjective career success can be a source of motivation for one's own career development. We can find this understanding in factor 1, and in parts of factor 3. It may seem that factor 3 can balance their career experience between protean and boundaryless career understanding, and this takes us to the second understanding of career.

On the other hand, there are individuals who experience their career through a boundaryless career understanding, where career opportunities and mobility have a significant impact (Factors 2, 3 and 4). These career understandings feel that objective career success can be a source of motivation, in that they can visibly measure and evaluate their own careers against others and themselves. Factors 2 and 3 experience this by feeling a career competition in several arenas, while factor 4 experiences this by understanding their career as a *commodity* in an arena. This commodity can be sold, improved and expire.

Furthermore, the study explores how objective and subjective career success can contribute to influencing one's own career experience and career development. Objective career success was strongly associated with participants with boundaryless career understanding. While subjective career success was strongly linked to protean career understanding. This could mean that Factor 3 stood out, as it might seem like they could use both forms of career success. The study also showed that the P-set had an experience of its own self-control, as this can be seen in the context of their own career development. This may be a result of society's overall focus on careers as lifelong learning, where individuals feel that they can be in control of their own career experience and career development.

In conclusion, it is concluded by showing how the study can help to increase the focus on career experience and career development. This is because we can gain awareness of our own career experience, which can mean that we can have an openness that other people's career experience does not necessarily have to be our own.

## Forord

Jeg kjenner at jeg nå sitter igjen med en enorm glede til at jeg har fått muligheten til å skrive og studere en tematikk som har interessert meg i en lengre periode. Jeg ønsker spesielt å takke min veileder, Hannah Svennungsen, som har støttet meg gjennom oppturer og nedturer. Hennes engasjement for samme tema har bidratt til en motivasjon i tøffe perioder og større gleder i gode perioder. Tusen takk for tålmodigheten din, og for at du la press på meg når jeg trengte det. Du har utentvil vært en viktig faktor for at jeg nå sitter igjen med en glede til denne prosessen.

Jeg ønsker også å takke mine gode medstudenter, som i en vanskelig tid har vært «til stede» på nye måter. Lunsjen vi har hatt over videomøter har gitt muligheten til å diskutere alt mellom himmel og jord, som jeg har opplevd som oppløftende. Deres evner og engasjement til å finne kreative løsninger inspirerer meg, og jeg ønsker dere alle det beste.

Til deltagerne av studiet: Tusen takk for at dere tok tiden til å delta, delte deres opplevelser med meg og stolte på meg i denne prosessen. Dette studiet hadde ikke vært mulig uten dere.

Som en personlig beskjed vil jeg takke min samboer for støtten og kjærligheten jeg har følt på. Du har hjulpet meg å smile på tunge dager og gitt meg håp. Takk for at du er du, og at du har hjulpet meg med å fullføre denne prosessen.

Nå som jeg skriver mine siste ord i dette studiet kan jeg ikke annet enn å innrømme en enorm lettelse. Til tider har dette virket ut som en umulig oppgave, hvor tanken på å fullføre har vært fjernt og noen ganger utenkelig. Men nå er jeg her, rett ved målstreken og kjenner på vanskeligheter med å krysse den fordi dette viser til slutten på en fantastisk reise, hvor jeg har lært så mye om meg selv. Derfor vil jeg avslutte med å takke alle lærerne og foreleserne ved instituttet som har vært med på denne reisen. Sammen med forståelsen om at jeg nå kan legge to år med erfaringer ned i ryggsekken, tar jeg den på meg og krysser målstreken med en forståelse om at jeg nå begynner på en ny reise.

*Elise Aga Johansen*

Elise Aga Johansen

Oslo, Juni, 2020



## Innhold

<b>1. Innledning</b> .....	<b>1</b>
1.1 Studiets problemstilling og intensjon .....	1
1.2 Oppgavens struktur .....	1
<b>2. Teori</b> .....	<b>2</b>
2.1 Karrierebegrepet .....	2
2.1.1 Karrierebegrepet fra dagens kontekst .....	2
2.1.2 Protean karriere .....	3
2.1.3 Boundaryless karriere.....	3
2.2 Suksess forstått gjennom karriere.....	4
2.2.1 Objektiv karrieresuksess.....	4
2.2.2 Subjektiv karrieresuksess .....	5
2.3 Målorientering som motivasjonsgrunnlag .....	6
2.3.1 Det individualistiske perspektivet: Agent i eget liv .....	6
2.3.2 Det kulturelle perspektivet: Det demokratiske karriereperspektivet .....	7
2.4 Oppsummering av teorien .....	8
<b>3. Metode kapittel</b> .....	<b>9</b>
3.1 En innføring i Q-metode .....	9
3.1.1 Abduksjon og forskerens rolle i Q-metode .....	9
3.1.2 Operant subjektivitet .....	9
3.2 Forskningsprosessen .....	9
3.2.1 Identifisering av kommunikasjonsuniverset.....	10
3.2.2 Design .....	10
3.2.3 P-settet .....	11
3.2.4. Sorteringsprosess .....	12
3.2.4 Faktoranalyse .....	12
3.2.5 Post-intervju .....	14
3.3 Studiets kvalitet .....	15
3.3.1 Validitet .....	15
3.3.2 Relabilitet .....	15
3.3.3 Generalisering .....	15
3.3.4 Etske vurderinger .....	16
3.3.5 Forskerrollen gjennom kritiske refleksjoner .....	16
3.4 Oppsummering.....	17
<b>4. Faktorfortolkning</b> .....	<b>18</b>
4.1 Faktor 1 – Mitt liv, mine karrierevalg .....	18

4.1.1 Tema I: Selvkontroll gjennom egen interesse og verdisyn.....	18
4.1.2. Tema II: Jeg går ikke i kompromiss med meg selv.....	19
4.2 Faktor 2 – The Lonesome Cowboy .....	20
4.2.1 Tema I: Egen lykkes smed.....	20
4.2.2 Tema II: Jeg konkurrerer mot alle.....	21
4.3 Faktor 3 – En tilfredsstillende karriere .....	22
4.3.1 Tema I: Trygghet til egen karriere .....	22
4.3.2 Tema II: Egoisme til egen karrieretilfredsstillelse .....	23
4.4 Faktor 4 – Karrieren min er en ferskvare .....	24
4.4.1 Tema I: Karriere som en prestasjon .....	25
4.4.2 Tema II: Jeg vil ikke gå ut på dato.....	26
4.5 Consensus statements.....	27
4.6 Oppsummering.....	27
<b>5. Diskusjon.....</b>	<b>29</b>
5.1 Mitt liv, mine karrierevalg: Faktor 1 .....	29
5.1.1 Protean karriereforståelsen gjennom selvkontroll .....	29
5.1.2 Innsikt som et referansepunkt for karrieresuksess .....	30
5.1.3 En selvdreven karriereutvikling .....	30
5.2 The Lonesome Cowboy: Faktor 2 .....	31
5.2.1 Boundaryless karriereforståelse gjennom karrieremuligheter .....	31
5.2.2 Karriereutvikling med et fremtidsperspektiv .....	32
5.2.3 Mobilitet til sin egen karrierefortelling .....	33
5.3.4 Strategisk håndtering: Karriereusikkerhet .....	33
5.3 En tilfredsstillende karriere: Faktor 3.....	34
5.3.1 En kombinert karriereopplevelse .....	34
5.3.2 Opplevelsen av karriereegoisme .....	34
5.3.3 Velhåndtert karriereutvikling .....	35
5.4 Min karriere er en ferskvare: Faktor 4 .....	36
5.4.1 Karriereprestasjon gjennom boundaryless karriereforståelse.....	36
5.4.2 Karriere som en vare .....	37
5.4.2 Karriereprestasjon .....	37
5.4.4 Karriereutvikling for å være konkurransedyktig.....	38
5.5 Oppsummering.....	39
<b>6. Avslutning .....</b>	<b>41</b>
6.1 Begrensinger.....	41
6.2 Videre forskning .....	41

6.3 Hva ville jeg gjort annerledes? .....	41
6.4 Konklusjon .....	42
<b>7. Referanser.....</b>	<b>v</b>
<b>8. Vedlegg .....</b>	<b>ix</b>
8.1 Vedlegg A – Godkjenning fra Norsk Senter For Forskningsdata (NSD).....	ix
8.2 Vedlegg B – Forskningsdesign og Q-utsagn.....	xii
8.3 Vedlegg C – Sorteringsinstruksjon.....	xiv
8.3 Vedlegg D – Informasjonsskriv om studiet.....	xv
8.4 Vedlegg E – Epost-invitasjon .....	xvi
8.5 Vedlegg F – Statistiske kjennetegn på faktorløsningen.....	xvii
8.6 Vedlegg G – Utsagn nummering og ladningen for hvert faktorsyn.....	xviii
8.7 Vedlegg H – Gjennomsnittsorteringer.....	xx
8.8 Vedlegg I – Distinguishing statements .....	xxi
8.9 Vedlegg J – Consensus statements.....	xxiii

## 1. Innledning

Karrierebegrepet har forandret seg over tid, og i dag kan karriere forstås som livslang læring (Kjærgård, 2018a). Dette kan bidra til å vise til hvordan individer selv kan være ansvarlige og ha friheten til å oppleve og utvikle sin karriere gjennom egne ønsker (Chen, 2006; Hall, 2004). Samtidig kan enkeltindivider oppleve at indre og ytre påvirkninger kan ha en ulik effekt på deres karriereopplevelse. Her kan indre påvirkninger forklares gjennom individuell forståelse av egne ferdigheter og holdninger, mens ytre påvirkninger kan vise til et økonomisk perspektiv og statlige tiltak (Bakke, 2019; Kjærgård, 2018a). Gjennom å utforske problemstillingen; *Hvordan opplever individer sin egen karriere og karriereutvikling?*, kan dette studiet bidra med å få et innblikk inn i individers karriereopplevelse og karriereutvikling.

### 1.1 Studiets problemstilling og intensjon

Det siste året har karriereforståelse, karriereopplevelse og karrierebegrepet interessert meg, hvor jeg har utforsket begrepene gjennom å bruke nordisk kultur som et kontekstuell bakteppe. Interessen ble tydelig for meg da jeg skrev en oppgave om forskjellen mellom individers karriereforståelse og statlig karriereforståelse, hvor jeg oppdaget at det kan være et spenningsforhold mellom litteraturens- og politikkenes forståelse av karriere (Plant & Haug, 2018; Cort & Thomsen, 2014). Med dette studiet har jeg muligheten til å utforske dette spenningsforholdet. Samtidig ble det tydelig for meg at jeg har en større interesse for individers egen karriereopplevelse og karriereutvikling. Derfor vil dette være hovedfokuset for studiet og dermed har studiet utforsket karrierematikken gjennom følgende problemstilling:

*Hvordan opplever individer sin egen karriere og karriereutvikling?*

Min intensjon med problemstillingen er å utforske karrierebegrepet gjennom individuelle opplevelse av karriere og egen karriereutvikling. Ettersom karrierebegrepet er kontekstuell betinget, ønsker jeg å forstå karriere fra dagens kontekst (Bakke, 2018; Sultana, 2018). Med denne forståelsen kan individer i dag oppleve at både indre og ytre påvirkninger kan ha en effekt deres karriereopplevelse. I neste avsnitt ønsker jeg vise til hvordan et studie i karriere kan ha en relevans for masterprogrammet rådgivningsvitenskap.

Innenfor rådgivningsfeltet finner vi karriererådgivning, og fokuset på karriererådgivning i nordiske land har økt betraktelig de siste 20 årene (Kjærgård, 2018b; Arulmani, 2014; Cort & Thomsen, 2014, Bassot, 2012). Studiet har ikke et direkte fokus på karriere- rådgivning, men fokuserer heller på opplevelsen av karriere og karrierebegrepets betydning for enkeltindivider. Studiet studerer utvalgets opplevelse av egen karriere, som kan tas med videre inn i en rådgivningskontekst.

### 1.2 Oppgavens struktur

Etter å ha presentert studiets tema og problemstilling vil jeg nå vise til hvordan oppgaven er strukturert. I *Kapittel 2* blir studiets teoretiske grunnlag redegjort. *Kapittel 3* tar for seg Q-metode og forskningsprosess. Videre i *Kapittel 4* blir fortolkninger av faktorene representert, også kjent som faktorfortolkning. Deretter i *Kapittel 5* kommer diskusjonen, hvor jeg vil drøfte sentrale aspekter av fortolkning ut ifra studiets teoretiske perspektiv. Avslutningsvis i *Kapittel 6* vil studiet bli sammenfattet og betraktet i sin helhet.

## 2. Teori

I dette kapitlet skal jeg redegjøre for det teoretiske grunnlaget for dette studiet. Teorien er valgt på bakgrunn av problemstillingen; *Hvordan opplever individer sin egen karriere og karriereutvikling?* Først vil jeg redegjøre for oppgavens karrieredefinisjon, for deretter å gå nærmere inn på protean- og boundaryless karriereforståelse. Deretter vil jeg gjøre rede for karrieresuksess og målorientering.

### 2.1 Karrierebegrepet

Karrierebegrepet har endret seg over tid. Begrepet karriere stammer opprinnelig fra det latinske ordet *carraria*, som betyr vognvei, hvor karrierebegrepet blir forklart ut ifra sin kontekst (Bakke, 2018; Sultana, 2018). Dermed vil det være relevant i presentasjonen til teorien å trekke frem kontekst fra samfunnet og arbeidsmarkedet. Dette kommer jeg til å gjøre gjennom å vise til Plant og Haug (2018), Bassot (2012) og Cort og Thomsen (2014), hvor alle trekker frem en ny side ved karrierebegrepet. Videre vil jeg forklare karrierebegrepet fra dagens forståelse.

#### 2.1.1 Karrierebegrepet fra dagens kontekst

Karrierebegrepet har utviklet seg fra en smalere forståelse og innhold til en bredere forståelse. I denne delen ønsker jeg forklare karriere som livslang læring, og hvordan dette kan påvirker enkeltindivider. Donald Super sin definisjon på karriere har blitt svært viktig for dagens forståelse av karriere (Kjærgård, 2018a). Han forklarte at vi alle har flere roller opp igjennom livet. Hver rolle kan vise til en erfaring, og samlet kan disse erfaringene danne en vakker regnbue av roller (Super, 1980). Dette kan vise til individuelle erfaringer og til karriere som livslang lærdom. Med denne forståelsen kan karriere viser til hele livet og en karriereretning kan forklares gjennom en livsstil, hvor avstanden mellom privatlivet og arbeidslivet viskes ut (Chen, 2001; Kjærgård, 2018a). Dette fordi karriere omfatter alle rollene man har i livet. Denne forståelsen av karrierebegrepet har fått en forsterket effekt i dagens politikk.

Plant og Haug (2018) viser til hvordan karrierebegrepet har blitt en politisk tematikk. I over 20 år har *Organization for Economic Co-Operation and Development* (OECD) fokusert på å forstå karriere som livslanglæring. Dette er kjent som det demokratiske perspektivet på karriere og skal i utgangspunktet styrke den enkeltes følelse av kontroll. Plant og Haug (2018) argumenterer for at det demokratiske perspektivet på karriere ikke har ønsket effekt. Dette fordi samfunnet og staten skaper et forventningspress til enkeltindivider. Forventningspresset kan vise til hvordan enkeltindivider behøver å ha career management skills (CMS), for å kunne oppleve karrierebegrepet som livslang læring (Plant & Haug, 2018). CMS viser til hvordan den enkelte håndterer sin egen karriere og kan skape den utviklingen man ønsker (Arulmani, 2014; Sultana, 2011). Hvordan individer i dag skal tillære seg CMS eller bruke karriererådgivning som en ressurs blir ikke tydelig forklart gjennom det demokratiske karriereperspektivet. Dermed kan det virke som om individet står alene om å håndtere sin egen karriere (Plant & Haug, 2018). Likevel er det fra forståelsen av karriere som livslanglæring at individer opplever en større frihet til egen karriereopplevelse og karriereutvikling (Kjærgård, 2018a). Dette betyr at individer kan velge sitt eget motivasjonsgrunnlag og karriereforståelse. For å forklare dette nærmere vil jeg under vise til *protean* karriereforståelse og *boundaryless* karriereforståelse. Jeg vil beholde begrepene på engelsk fordi jeg opplever at det norske språket ikke kan oversette begrepene med enkeltord.

### 2.1.2 Protean karriere

Begrepet *protean* kommer fra den greske guden Proteus, som hadde evnen til å forvandle seg til det han måtte ønske (Mervis & Hall, 1996). Protean karriereforståelse viser til den enkeltes mulighet til å skape og forme sin karrieresti. Dette betyr at personlige ønsker, interesser, selvdrevenhet og hele livet får et økt fokus. Individer med denne karriereforståelsen drives ofte av deres egne verdier og identitet, ettersom dette ofte stammer fra individuelle ønsker (Mervis & Hall, 1996). For eksempel kan en møbelsnekker ha valgt yrke på grunn av egen interesse. Mens en sykepleier kan ha valgt yrke på grunn av yrkets etterspørsel i dagens arbeidsmarked. I denne situasjonen er det møbelsnekkeren som innehar en protean karriereforståelse.

Mervis og Hall (1996) trekker frem to hovedtrekk ved denne karriereformen: 1) Karriere gjennom hele livet, og 2) Selvinnsikt. For det første viser karriere til hele livet (Chen, 2001; Mervis & Hall, 1996). Gjennom livets utfordringer kan man oppleve at de ønskene man har forandres. Dette kan skje fordi man går inn i nye roller, eller ut av gamle (Super, 1980). Da kan også motivasjonen bak en karrieresti forandres, og for å inneha en protean karriere kan man trenge å bli bevisst sine nye verdier og identitet. Dette kan bety at selvinnsikt blir viktig, og viser til dette som det andre hovedtrekket. Mervis og Hall (1996) forklarer at selvinnsikt er med på å gjøre enkeltindivider bevisst på sitt ønskede *proteane form*. Dette kan forstås som at individer selv innehar selvinnsikten til å ha en protean karriere. Med denne forståelsen kan individer ha makten til å kontrollere seg selv, sine tanker og ønsker. Dermed kan også protean karriere være med på å vise til individers eget ansvar og makt.

Gjennom at individer handler selv, finner sine ønsker og motivasjon, behøver de også å forstå at de er ansvarlig for konsekvensene av dem (Mervis & Hall, 1996). Mervis og Hall (1996) forklarer dette videre med å vise til at man aktivt handler og gir selvvalgte meninger til ulike kontekster. Dette kan forstås som at vi alle har en makt ovenfor oss selv (Hall, 2004). For eksempel kan man miste jobben, for noen kan dette være knusende nyheter, mens for andre kan dette åpne nye dører. Dette vil påvirke den enkelte, men hvilken effekt og mening man gir hendelsen kan være med på å påvirke hvordan dette bidrar til å definere egen karriereopplevelse.

En helhetlig oppfatning av protean karriereforståelse kan dermed være sterkt preget av selvdrevenhet. Dette fordi protean karriereforståelse forklarer den enkeltes behov for å handle intensjonelt, på bakgrunn av på egne verdier og ønsker. Opplevelsen av dette styres av kjennskap til seg selv og egen selvdrevenhet. For eksempel er CMS med på å hjelpe individer til å ta kontroll over sin egen karriere, og kan dermed også få muligheten til å oppleve en protean karriereforståelse – Hvor individer behøver å handle intensjonelt for å bekrefte deres selvstendighet. For eksempel viser Arulmani (2014) til hvordan CMS kan være med på å hjelpe individer til å håndtere usikkerhet og fortsatt kunne handle gjennom egen intensjon. Dette kan bety at protean karriereforståelse viser til friheten til å ta intensjonelle og uavhengige karrierevalg (Mervis & Hall, 1996). Nå som protean karriereforståelse har blitt forklart, skal vi i neste avsnitt forklare boundaryless karriereforståelse.

### 2.1.3 Boundaryless karriere

Oversatt til norsk betyr *boundaryless* karriere en grenseløs karriere. Arthur og Rousseau (1996) forklarer at boundaryless karriereforståelse viser til individers mobilitet og er et resultat av et friere arbeidsmarked. Kort forklart består dagens arbeidsmarked av høy konkurranse blant arbeidstakerne og mer midlertidig ansettelsesform (Hooley, 2019; Bø,

2017). Dette kjennetegnes med lav lojalitet<sup>1</sup> og økte karrieremuligheter (Mervis & Hall, 1996). For eksempel er det færre som får gullklokka fordi ansettelsestiden har blitt betydelig redusert. Dette kan føre til at den enkelte i større grad aktivt leter etter nye karrieremuligheter enten i risiko for å bli erstattet eller for å hoppe på neste «store mulighet».

I boundaryless karriereforståelse handler det om å forstå og oppleve den enkeltes karrieremulighet gjennom arbeidsmarkedet (Mervis & Hall, 1996). Dette kan dermed vise til en fysisk og en psykisk mobilitet, ettersom individer i større grad opplever en frihet og uavhengighet til arbeidsgiver og til sine egne verdier. Den fysiske mobiliteten er knyttet til den ytre verden, mens den psykiske mobiliteten er knyttet til opplevelsen av den ytre verden og psykisk mobilitet til egne verdier (Segers, Inceglu, Vloeberghs, Bartram & Henderockx, 2008). Hooley (2019) forklarer dette med å vise til hvordan dagens arbeidsmarked har skapt en forventning: Enkeltmennesket trenger å oppsøke kunnskap og spesialisere seg for å være konkurransedyktig. For eksempel vil individer oppleve en større grad av mobilitet om man spesialisere seg innenfor et fagfelt. Dette fordi arbeidsmarkedet verdsetter høy grad av utdanning, som kan føre til at man skiller seg positivt ut ifra den generelle kompetansen (Bakke, 2018; Kjærgård, 2018a). Dette kan være med på styrke dens enkeltes posisjon i arbeidsmarkedet og kan åpne for flere karrieremuligheter. På bakgrunn av arbeidsmarkedets konkurranse blir det derfor viktig å tilegne seg nye kunnskaper for å kunne øke sin egen karrieremobilitet. Dermed kan CMS være et viktig verktøy å benytte, ettersom enkeltindivider kan gjøre seg kjent med arbeidsmarkedets ønsker, og hvordan egen karriere kan utvikle seg for å oppnå disse ønskene.

Hooley, Watts, Sultana og Neary (2013) forklarer at individer i dag behøver en viss grad CMS. Dette fordi CMS kan være med på å hjelpe individer til å ta kontroll over sin egen karriere, sette fokus på videreutvikling og ha en positiv holdning. Dette kan være et viktig verktøy i en boundaryless karriereforståelse fordi arbeidsmarkedet er uforutsigbart og usikkert (Hooley, 2019; Arulmani, 2014). Dermed kan CMS vise til individers evne til å være mobil, og Hooley (2019) legger vekt på at dette er en viktig evne i den forvandlige og usikre verden. Med denne forståelsen kan boundaryless karriereforståelse fremheve viktigheten av ha en karrieremobilitet. Karrieremobiliteten kan være med på å øke egen opplevelse av karrieremuligheter ved at man løsriver seg fra indre og ytre begrensninger (Arulmani, 2014; Mervis & Hall, 1996). På denne måten kan karrieremobilitet vise til egen karriereutvikling, men ikke nødvendigvis til dens motivasjon. Derfor vil jeg i neste avsnitt vil jeg presentere karrieresuksess som en motivasjonskilde til egen karriereutvikling.

## 2.2 Suksess forstått gjennom karriere

Karrieresuksess viser til den enkeltes ønsker og oppnåelser, og kan forstås gjennom motivasjon, tilfredstillelse og utvikling av egen karriere (Blustein, 2006; Heslin, 2005). Begrepet suksess er definert som positive utfall eller konsekvenser, og individers opplevelse av suksess knyttes til deres og kulturens standard (Heslin, 2005). Dette betyr at karrieresuksess er kontekstuellet betinget, og for å forstå dette nærmere deler litteraturen karrieresuksess inn i objektiv og subjektiv suksess.

### 2.2.1 Objektiv karrieresuksess

Objektiv suksess viser til målbare og synlige utfall som kulturen definerer som spesielt positivt (Heslin, 2005; Gunz & Heslin, 2005). Innenfor karrieresuksess viser dette til det

---

<sup>1</sup> Lav lojalitet både fra arbeidsgiver og arbeidstaker (Mervis & Hall, 1996).

som er observerbart. Dette kan være høy lønn, anerkjent stilling eller forfremmelser. Objektiv karrieresuksess stammer fra den primære forståelsen om at arbeid handlet om å overleve – først fra arbeid som jakt, deretter til arbeid som tilgangen til økonomi. I det overlevelsen var en gitt garanti gikk arbeidet over til å vise makt og status (Blustein, 2006). Dette betyr at objektiv karrieresuksess kan vise til hvordan en anerkjent stilling kan være en motivasjonskilde egen karriereutvikling, som før kunne kjennetegnes ved at man klatret på «karrierestigen» (Chudzikowski, 2012).

Karriereutvikling gjennom objektiv karrieresuksess kan forklares gjennom vertikalt og horisontalt perspektiv. Vertikalt perspektiv forklarer hvordan enkelte klatrer oppover i det hierarkiske systemet i organisasjonen (Chudzikowski, 2012). Dette er det mindre av i dag fordi det hierarkiske systemet har flatet seg ut, og har blitt erstattet av et horisontalt system. Horisontalt perspektiv viser til hvordan man bytter funksjon, divisjon eller avdeling (Chudzikowski, 2012). Dermed kan man klatre på karrierestigen i flere retninger enn bare oppover, noe som kan vise tilbake til hvordan karriereutvikling kan være livslang læring med både oppturer og nedturer (Super, 1980).

I ny-kapitalismen legger samfunnet til rette for at flere kan oppleve objektiv karrieresuksess. Dette skjer gjennom den individuelle friheten gjennom mindre statlig kontroll (Kjærgård, 2018a), hvor flere kan få friheten til å ofre sin tid på å nå høy lønn, anerkjente stillinger og roller med høy status (Blustein, 2006; Heslin, 2005). Sennett (2001) trekker også frem hvordan individer i dag velger å ofre alt for å oppnå suksess, hvor man til slutt kan bli etterlatt med en følelse av skam knyttet til sin egen egoisme. For eksempel kan man oppleve at enkelte jobber ikke gir ønsket objektiv karrieresuksess, hvor man er på konstant letning etter noe bedre istedenfor å verdsette at man faktisk har en jobb. Denne forståelsen kan vi finne igjen i Danmark, hvor egoismen til å oppnå objektiv karrieresuksess blir satt opp imot den danske staten.

I Danmark har den danske staten satt i gang støttetiltak for å hjelpe arbeidsledige inn på arbeidsmarkedet (Cort & Thomsen, 2014). Målet er å få flest mulige i arbeid, men spørsmålet vi stiller oss er: Til hvilken pris? Og da menes det ikke «pris» gjennom penger, men den individuelle kostanden det er å bli presset inn i et hvilken som helst yrke. Dette kan være med på å skape et skille mellom definisjonen på objektiv karrieresuksess. På den ene siden har vi statens ønske om å få flest mulig i arbeid. På den andre siden defineres objektiv karrieresuksess gjennom for eksempel høy lønn og anerkjent stillinger (Bassot, 2012; Heslin, 2005). Her vil jeg presisere at det er opp til hvert enkeltindivid i hvilken grad man ønsker å ha objektiv karrieresuksess som motivasjonsgrunnlag for sin egen karriereutvikling. For noen er det viktigere å definere sin egen opplevelse av karrieresuksess, og dette er kjent som subjektiv karrieresuksess.

### 2.2.2 Subjektiv karrieresuksess

Subjektiv suksess viser til den intersubjektive forståelsen av hva som er og gir positive utfall (Gunz & Heslin, 2005). Det er individet som står ansvarlig for å definere hva suksess betyr, men som nevnt er suksess kontekstuellet betinget. Vi skal nå under se på hvordan subjektiv karrieresuksess viser til individers karriereutvikling og karrieretilfredstillelse.

Heslin (2005) og Blustein (2006) viser til hvordan individets opplevelse av subjektiv karrieresuksess er knyttet til karrieretilfredstillelse, men det er ikke en direkte sammenheng. Det forklares videre at definisjonen av subjektiv karrieresuksess som oftest kommer fra indre ønsker, talenter og interesser. Dette betyr likevel ikke at subjektiv karrieresuksess er fri fra ytre påvirkninger.



Individens bakgrunn, som kjønn, sosial klasse og rase vil påvirke hva man opplever som tilfredsstillende og hvordan enkeltindivider ønsker å definere subjektiv karrieresuksess (Blustein, Olle, Connors-Kellgren & Diamonti, 2016). For eksempel kan noen falle utenfor arbeidsmarkedet og kan derfor ha en tøffere jobb å ivareta grunnleggende behov, ettersom inntekten og det sosiale nettverket kan være svekket. Det er spesielt individer med lav utdanning, etnisk bakgrunn og kvinner som er oftest havner i denne situasjonen (Blustein, et al., 2016). Dette er også gruppen mennesker som oftest har prekære jobber, hvor negativ helse er spesielt assosiert. Dette kan bety at deres opplevelse av karrieretilfredstillelse knyttet til arbeidslivet kan være mindre til stede. På den andre siden kan de oppleve karrieretilfredstillelse til sitt private liv, for eksempel gjennom et trygt og godt familieliv. Siden karriere omfatter begge deler blir det opp til den enkelte hvordan de vurderer sin egen tilfredstillelse (Chen, 2001). For å hjelpe færre i å oppleve negativ helse har statlige organer kommet med ulike støttetiltak, som kan hjelpe individer med å definere sin egen subjektive karrieresuksess.

Statlige organer kan være med på å gi flere individer muligheten til å utvikle sin karriere gjennom subjektiv karrieresuksess. I denne tiden arbeider statlige organer med å sikre sosial rettferdighet og sjanselighet (Bassot, 2012). Enkeltindivider fra nordiske land kan for eksempel i større grad utvikle sin karriere gjennom subjektiv karrieresuksess fordi det finnes statlige tiltak som økonomisk støtte (Kjærgård, 2018a). På denne måten kan individer kjenne på en statlig omsorg, som kan være med på å gi en trygghet, frihet og et positivt handlingsrom siden staten hjelper til med dekke grunnleggende behov. Slik kan enkeltindivider oppleve at de kan skape en subjektiv definisjon på karrieresuksess, ettersom overlevelse blir en gitt garanti gjennom den statlige omsorgen (Blustein, 2006). Dette er spesielt viktig for individer med lav utdanning, minoritetsbakgrunn og kvinner (Blustein et al., 2016). Dermed kan den statlige omsorgen føre til at flere opplever subjektiv karrieresuksess ettersom man kan erfare at det gir den enkelte muligheten til å utvikle sin karriere basert på egne ønsker og interesser.

### 2.3 Målorientering som motivasjonsgrunnlag

Målorientering kan vise til individens motivasjonsgrunnlag for egen karriereutvikling. Vi skal nå se på to ulike forståelser til individens karriereutvikling. Den første er tilknyttet et individualistisk perspektiv, og viser til hvordan individer kan være en agent i sitt eget liv (Savickas, 2012; Chen, 2006). Det andre perspektivet viser til kulturelt motivasjonsgrunnlag. Her skal det vises til hvordan individer føler seg som en del av fellesskap, og at dette kan være med på å motivere egen karriereutvikling (Plant & Haug, 2018; Zunker, 2008).

#### 2.3.1 Det individualistiske perspektivet: Agent i eget liv

Dagens samfunn er med på å blomstre frem individualismen gjennom å gjøre individer bevisst sin selvstendighet, frihet og selvkontroll knyttet til sin egen karriereutvikling (Savickas, 2012; Beck & Beck-Gernsheim, 2002). Dette kan være med på å løsrive individet fra sosial klasse, status, kjønnsroller og familie. Spesielt viktig ble forståelsen om at man selv er i kontroll over sin egen mening og karrieredannelse (Savickas, 2012; Chen, 2001). Det kan for eksempel handle om hvordan man opplever sin egen karriere og hvordan karrieren skal utvikle seg. Med denne forståelsen er man selv ansvarlig for hvilken karrieresti man vil gå, og dermed også konsekvensene av den. Dette betyr at hvis man er misfornøyd, har man muligheten til å redefinere sin egen karriere (Savickas, 2012). Savickas (2011) forklarer dette videre med å vise til forståelsen av å være en agent i sitt eget liv.

Det å være en «agent» forklarer Savickas gjennom sin teori om *Lifedesign*, hvor enkeltindividet har muligheten til å designe sitt eget liv gjennom fortellinger om seg selv (Savickas, 2012). Det å være en agent i sitt eget liv viser dermed til hvordan man intensjonelt tenker og handler for å oppnå den ønskede karrierestien eller karriereutviklingen. Med å være en agent kan man oppdage egne holdninger, begrensninger og muligheter (Chen, 2006). Man kan for eksempel avdekke hvordan man forholder seg til og opplever egen karriere. Ved å være observant på hvordan man presenter sin fortelling kan man oppleve en større selvkontroll og eierskap til sin egen karriereutvikling (Savickas, 2012). Dette forklarer Gelatt (1989) videre med å vise til viktigheten av å ha en positiv holdning i møte med karriereusikkerhet.

Den enkelte individs forhold til egen karriereutvikling eksisterer i sammenheng med sin kontekst. Dette kan bety at individers motivasjon til egen utvikling kan bli preget av deres forhold og forståelse til den ytre verden (Chen, 2006). For eksempel forklarer Gelatt (1989) at verden er i konstant forandring, som betyr at enkeltmennesket ikke lengre kan forutse hva som er lønnsomme handlinger. Dette betyr at vi må leve med en usikkerhet knyttet opp mot vår egen karrierefremtid. Gjennom det individualistiske perspektivet kan til og med følelsen av å være agent i disse tider bringe frem angst og frykt for måtte å handle «rett» (Blustein, 2006). Det er her viktig å ha en positiv holdning til seg selv og sin meningsdannelse (Gelatt, 1989). Om man skal klare å ha en positiv holdning til den usikre fremtiden vil det være viktig å inneha en viss selvinnsikt for å oppdage egen holdning, samt et realistisk forhold til den ytre verden. På den måten kan man klare å balansere frykten og gleden med å utvikle sin egen karriere.

### 2.3.2 Det kulturelle perspektivet: Det demokratiske karrieresperspektivet

Det kulturelle perspektivet kan vise til hvordan individers karriereutvikling kan bli påvirket av fellesskapet, statlig involvering og den kulturelle domene (Zunker, 2008). Det er fra denne forståelsen at vi finner igjen karrierebegrepet som livslang læring, og skaper konteksten for individers egen karriereforståelse (Zunker, 2008; Super, 1980). Forklart nærmere viser den nordiske kulturelle domene til samhold, og en sterk og omsorgsfull stat (Kjærgård, 2018a).

De nordiske statene fokuserer på å verne hvert enkeltindivid, utjevne forskjeller og å skape en felles forståelse om enhet, som kan vise til statlig omsorg (Kjærgård, 2018a; Bassot, 2012). Forholdet mellom den enkeltes karriereopplevelse og det demokratiske karrieresperspektivet kan vise til hvordan kultur som domene danner en standard, og her viser det til et opparbeidet sikkerhetsnett gjennom statlige tiltak. Hooley (2019) trekker frem dette og legger vekt på viktigheten av sosial utjevning: «Regjeringen har en kritisk rolle med å sette i verk politikk og rammer for å sikre maksimal human kapital.» (Hooley, 2019, s.180, min egen oversettelse). Dette viser til hvordan det demokratiske karrieresperspektivet legger enkelte føringer for hvordan karriere skal erfares og oppleves, som kan henvises til som livslang læring. Dette kan være med på å påvirke den enkeltes opplevelse av egen karriereutvikling.

Det demokratiske karrieresperspektivet kan medføre et forventningspress til å videreutdanne seg eller å velge bestemte karrierestier. For eksempel har den norske staten satset på kompetanseutvikling. Dette skal være med på å heve hver enkeltes mulighet til videreutviklingen (Kjærgård, 2018a), men som i tillegg former en viss kulturell domene (Zunker, 2008). Faller man utenfor denne domene kan man oppleve at ingen «spiller på ditt lag». Dermed kan denne opplevelsen fremheve følelsen av å være en brikke i et spill. Å være en brikke betyr her at man i større grad opplever mindre eierskap til sine egne

handlinger og situasjonen man er (Nygård, 2007). Det kan oppleves som om man gjør en påtvunget handling, og mangelen på initiativ kan gjøre at man opprettholder denne karriereopplevelsen. Dermed kan følelsen av karriereutvikling blitt et ytre press, hvor man kan oppleve at egen karriereutvikling handler om prestasjoner. Her blir det opp til hver og en av oss å ta stilling, forme en mening og forstå hvordan man erfarer påvirkningen fra den kulturelle domene, og hva dette gjør med egen opplevelse av sin karriereutvikling.

#### 2.4 Oppsummering av teorien

Vi har nå sett på studiets teoretiske grunnlag, hvor vi har sett på protean- og boundaryless karriereforståelse, objektiv og subjektiv karrieresuksess og individuell og kulturell målorientering. Vi skal nå over til metoden og forklare studiets forskningsprosess.

### 3. Metode kapittel

I denne delen skal jeg redegjøre for studiets metode. Studiet utforsker problemstillingen *Hvordan opplever individer sin egen karriere og karriereutvikling?* Q-metode er designet for å studere subjektiv opplevelse på en strukturert måte (Brown, 1980). Ettersom problemstillingen fokuserer på subjektiv opplevelse av et valgt fenomen, opplever jeg at Q-metode gir meg muligheten til å studere dette. Jeg vil først vise til Q-metodens bakgrunn for deretter å vise til studiets forskningsprosess.

#### 3.1 En innføring i Q-metode

Stephenson introduserte Q-metode, ettersom han ønsket å studere mennesker gjennom å utforske følelser, tanker, holdninger og handlinger (Thorsen & Allgood, 2010). Metoden er designet for å studere subjektive opplevelser på en strukturert måte. Dette kan for eksempel gjøres gjennom å la deltagerne sortere utsagn om et valgt fenomen. Når man samler alle sorteringene, kan man analysere og se etter klynger av meningsmønstre. Fra klyngene av meningsmønstrene kan forskeren fortolke deltagerens samlede opplevelse av valgt fenomen (McKeown & Thomas, 1988). På denne måten kan Q-metode gi muligheten til å synliggjøre individers opplevelse (Brown, 1980). I det kommende avsnittet vil jeg presentere grunnprinsippene i Q-metode.

##### 3.1.1 Abduksjon og forskerens rolle i Q-metode

Abduksjon er grunnprinsippet i Q-metode og gjennomsyrrer hele metoden. Abduksjon handler om å studere observasjoner for deretter å finne en teori som kan forklare funnene (Tavory & Timmermans, 2014; Watts & Stenner, 2012). Dette gir forskeren en mulighet til å studere et fenomen med et åpent sinn. Abduksjonen blir tydelig fremtreende i faktorfortolkningen. Dette kommer av at forskeren i denne prosessen får uavhengige svar fra deltagerne.

Med en abduktiv tilnærming er det viktig for forskeren å ha en transparent forståelse til seg selv og den valgte tematikken (Tavory & Timmermans, 2014). I dette studiet er det derfor relevant å være klar over min bakgrunn som masterstudent i rådgivningsvitenskap, og at jeg gjennom studiet har lært flere tilnærminger innenfor karriereforståelse. Mine observasjoner vil derfor være påvirket av min utdanning og erfaring. Dette skal jeg komme tilbake til i 3.3.5. I neste avsnitt skal jeg redegjøre for operant subjektivitet, ettersom dette kan i Q-metode være med på å synliggjøre individers opplevelser.

##### 3.1.2 Operant subjektivitet

Operant subjektivitet er et sentralt begrep i Q-metode. I Q-metode ønsker forskeren å studere opplevelser av et fenomen. Problematikken knyttet til dette er at forskeren studerer kommunikasjonsflyten om et fenomen. Dette kan være vanskelig å fange opp, men i Q-metode blir kommunikasjonsflyten om et fenomen synlig i faktorfortolkningen (Brown, 1980). Gjennom at deltagerne viser sin kommunikasjon med å sortere utsagn, kan forskeren synlig og systematisk studere deres opplevelser. På denne måten kan operant subjektivitet vise til adferd (Stephenson, 1968). Dette betyr at forskeren kan gjennom Q-metode synliggjøre opplevelsen av et fenomen ved å la deltagerens kommunikasjon bli uttrykt gjennom adferd. Jeg vil nå forklare forskningsprosessen for dette studiet.

#### 3.2 Forskningsprosessen

I denne delen skal jeg vise til studiets prosess. Kort oppsummert er Q-metodens prosess delt inn i flere steg: 1) identifisering av kommunikasjonsuniverset, 2) utforme design, 3)

velge P-settet, 4) lage sorteringsbetingelser, 5) faktoranalyse og 6) faktorfortolkning (Sæbjørnsen & Ellingsen, 2015; Brown, Durning & Selden, 2008).

### 3.2.1 Identifisering av kommunikasjonsuniverset

I Q-metode er det et mål å definere kommunikasjonsuniverset om et valgt fenomen. Kommunikasjonsuniverset viser til hvordan et fenomen blir forstått gjennom kommunikasjon og eksisterer i enhver kontekst (Watts & Stenner, 2012; McKeown & Thomas, 1988; Stephenson, 1986). I Q-metode bruker forskeren kommunikasjonsuniverset til å synliggjøre subjektive opplevelser om et fenomen, og har en essensiell rolle i Q-studier.

I dette studiet valgte jeg å dele kommunikasjonsuniverset inn i to grunnlag: Teoretisk og naturalistisk. Dette valgte jeg for å få en tydelig struktur av kommunikasjonsuniverset. (Sæbjørnsen, Ellingsen, Good & Ødegård, 2016; Brown, 1980). Det teoretiske grunnlaget viser til faglitteratur, mens det naturalistiske grunnlaget viser til andre arenaer hvor fenomenet oppleves. Jeg skal forklare dette nærmere med å vise til min synliggjøring av kommunikasjonsuniverset om fenomenene *karriereopplevelse* og *karriereutvikling*.

I dette studiet begynte jeg med å utforske min egen og faglitteraturens forståelse til karriere. Dette er det teoretiske grunnlaget. Ut ifra problemstillingen begynte jeg å studere begrepet karriere og karriereutvikling, og fra dette valgte jeg å avgrense studiet med å fokusere på protean- og boundaryless karriereforståelse. Fra det teoretiske grunnlaget noterte jeg ned utsagn om karriere og karriereutvikling. I videre utforskning og identifisering av kommunikasjonsuniverset valgte jeg å se nærmere på medieoppslag, og jeg deltok aktivt i samtaler om karriere og karriereutvikling. Dette viser til studiets naturalistiske grunnlag. Her noterte jeg flere utsagn om karriereopplevelse og karriereutvikling, og oppdaget at karrieresuksess og målorientering kan ha en effekt på individers opplevelse. Etter identifiseringen av kommunikasjonsuniverset gikk jeg videre til å systematisere utsagnene inn i et forskningsdesign.

### 3.2.2 Design

Watts og Stenner (2012) viser til hvordan forskeren kan bruke et design for å balansere utsagnene fra kommunikasjonsuniverset. I dette studiet har jeg valgt å benytte meg av *Fisher balanced block design*. Dette er et design som gjør det mulig å systematisere kommunikasjonsuniverset (Watts & Stenner, 2012; Kvalsund, 1998). Dette gjøres gjennom å dele kommunikasjonsuniverset inn i effekt og nivå. Forskningsdesignet kan hjelpe forskeren å skape en balansert kombinasjon av utsagnene, ettersom hvert utsagn nå omfavner tre nivåer samtidig (se tabell 1) (Kvalsund, 1998).

Effekt:	Nivå:		Celler:
Karriereforståelse	Protean (a)	Boundaryless (b)	2
Suksess	Objektiv (c)	Subjektiv (d)	2
Målorientering	Individuelt (e)	Kulturelt (f)	2
<b>Sum:</b>			8x4= 32

Tabell 1: Studiets forskningsdesign

Forskningsdesignet er illustrert i tabell 1. Jeg valgte ut tre effekter. Den første effekten er karriereforståelse, og litteraturen fra kommunikasjonsuniverset deler forståelsen videre inn i protean- og boundaryless karriereforståelse (Arthur & Rousseau, 1996; Mervis & Hall, 1996). Den andre effekten er karrieresuksess, som ble delt inn i objektiv- og subjektiv karrieresuksess (Blustein, 2006; Heslin, 2005). Den tredje effekten er målorientering, og

fra det naturalistiske grunnlaget kom det fram to inndelinger. Derav består målorientert av to nivåer, som er individuelt og kulturelt perspektiv på karriereopplevelse og karriereutvikling (Kjærgård, 2018a; Savickas, 2012). Dette betyr at får jeg åtte mulige kombinasjoner, ettersom hver effekt består av to nivåer ( $2 \times 2 \times 2 = 8$ ). Dette gir meg åtte mulige kombinasjoner, hvor hvert utsagn omfavner tre ulike nivåer. Dermed blir inndelingen på utsagnene slik: ace, acf, ade, adf, bce, bcf, bde, bdf. Hver bokstav representerer et nivå og man kan se en full oversikt i tabell 1. Videre valgte jeg å ha fire utsagn per kombinasjon, dette gir totalt 32 utsagn (vedlegg F). De ulike kombinasjonene er med på å bidra til en bredde i kommunikasjonsuniverset, og antall utsagn per kombinasjon er med på å bidra til en dybde (Sæbjørnsen & Ellingsen, 2015). Utsagnene trenger også å være formulert på en slik måte at deltagerne kan kjenne seg igjen i opplevelsen av fenomenet. Hvert utsagn skal også tilføre en ny stimulus. Dette betyr at utsagnene klarer å omfavne samme tematikk, samtidig uttrykke små nyanser av motsetninger (Kvalsund, 1998).

Videre valgte jeg å gjennomføre en pilotsortering. Jeg spurte to individer som har erfaring med tematikken om de kunne sortere utsagnene. Tilbakemeldingene jeg fikk var nyttig, og noen utsagn ble justert. Jeg sorterte også utsagnene selv. Dette er viktig fordi forskeren skal være klar over hva hun intensjonelt ber deltagerne om å gjøre. Fra pilotsorteringen ble det valgt ut 32 utsagn som både representerer det teoretiske og naturalistiske grunnlaget fra kommunikasjonsuniverset. Gjennom utsagnene kan deltagerne finne sin egen mening, og sortere på bakgrunn av deres opplevelse av karriere (Watts & Stenner, 2012). Dette tar oss med videre til valg av P-settet.

### 3.2.3 P-settet

P-settet viser til deltagerne/utvalget i studiet (McKeown & Thomas, 1988). Når forskeren velger deltagere til studiet, velger hun ut individer man tenker kan ha en opplevelse og erfaring til fenomenet. Dette fordi det er P-settets forståelse forskeren ønsker å utforske (Brown, 1980). Videre deles P-settet inn i to typer: Ekstensiv eller intensiv (Svennungsen, 2011). Med ekstensivt utvalg sorterer deltagerne med samme sorteringsbetingelser en gang, og med et intensivt utvalg sorterer deltagerne flere ganger, men med ulike sorteringsbetingelser. For dette studiet valgte jeg å benytte meg av et ekstensivt utvalg.

Watts og Stenner (2012) forklarer at P-settet ikke burde overskride antallet utsagn. I dette studiet gir designet 32 utsagn, og P-settet består av 10 individer. Ved at jeg valgte å ha et ekstensivt utvalg blir antallet deltagere i grenseland lavt. McKeown og Thomas (1988) viser til at antallet deltagere vil ha en effekt på utfallet av studiet. Jeg prøvde å få flere deltagere, men på grunn av restriksjoner knyttet til COVID-19 ble dette ikke gjennomførbart. Dermed ble jeg tvunget til å finne deltagere gjennom mitt eget nettverk.

Studiets P-sett består som sagt av 10 individer, hvor alle har tatt et intensivt kurs for å opparbeide seg ny og/eller mer IT-kompetanse. Kurset er arrangert av en privatbedrift i Norge og bedriften ansetter hver deltager midlertidig. De ansatte får først undervisning i IT, for deretter å bli solgt som konsulenter til andre arbeidsgivere. Kjønnbalansen er jevn, med 5 menn og 5 kvinner.

I første omgang valgte jeg å beholde det snevre P-settet. Bakgrunnen for valget begrunnet jeg med at jeg ønsket å utforske karriereopplevelsen og karriereutviklingen til individer med høy IT-kompetanse. I andre omgang kan jeg se at studiet burde hatt flere deltagere. Jeg valgte bort å utvide P-settet for å få flere deltagere i frykt for at jeg da ikke kunne utforske det som interesserte meg. I dette øyeblikket var jeg egoistisk, og valgte nødvendigvis ikke det beste for studiet. Dette er med på å vise til mitt følelsesmessige

forhold til studiet, og at en annen forsker med mer erfaring kanskje ville ha valgt annerledes (Brown, 1996). I neste avsnitt ønsker jeg å forklare studiets sorteringsbetingelser.

#### 3.2.4. Sorteringsprosess

Da deltagerne skal sortere får de utdelt en *pakke* bestående av utsagnene, sorteringsbetingelser, sorteringsinstruksjoner og sorteringsmatrise. I Q-metode er sorteringsbetingelsene med på å gi deltagerne et fokus når de skal sortere (Kvalsund, 1998). Sorteringsbetingelsen i dette studiet består av å sortere ut ifra egen karriereopplevelse. I sorteringsinstruksjonen ble det forklart at deltagerne skal sortere utsagnene ut ifra hva som er mest (5) og minst (-5) lik deres opplevelse, og at alle utsagn skal plasseres i matrisen (se figur 1, vedlegg C). Videre fikk deltagerne en ferdiglaget sorteringsmatrise (Figur 1). Dette betyr at deltagerne hadde en tvungen sortering, ettersom de ikke har muligheten til å plassere utsagnene helt fritt (Watts & Stenner, 2012). Matrisen er med å synliggjøre deltagerens psykologiske signifikans. Når deltagerne sorterer utsagnene, gjøres dette på bakgrunn av at de opplever en ulik stimulus til hvert utsagn. De utsagnene som får en høyere betydning for deltageren, viser til deres psykologiske signifikans (Watts & Stenner, 2012). Dette betyr at for dette studiet kan deltagerens psykologiske signifikans vises gjennom å plassere utsagnene på 5 og -5 i sorteringsmatrisen. Den synlige psykologiske signifikansen blir gradvis mindre mot midten av matrisen, hvor 1, 0 og -1 viser liten til ingen psykologisk signifikans. Dette betyr ikke at disse utsagnene er irrelevante, ettersom den samlede sorteringen viser til en helhetlig opplevelse av fenomenet (Kvalsund, 1998).

På grunn av P-settets geografiske spredning sorterte deltagerne elektronisk. Jeg valgte å bruke oppsettet *htmlq5*, som er en halvferdig mal (Aproxima 2015). Malen gir meg muligheten til å ferdigstille oppsettet med å forme sorteringsmatrisen, legge inn alle utsagn, instruksjonsbetingelser og sorteringsbetingelser.

Minst lik meg										Mest lik meg				
-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5				

Figur 1: Tvungen-sorteringsmatrise med 32 ruter

#### 3.2.4 Faktoranalyse

Det neste steget i forskningsprosessen i Q-metode er faktoranalysen. Faktoranalysen viser til prosessen der deltagerens sorteringer blir korrelert med hverandre, og hvor det kan oppstå klynger av meningsmønstre. Disse klyngende omtales som faktorer (Watts & Stenner, 2012; Smith, 2001). Svennungsen (2011) deler forskningsprosessen inn i tre steg: 1) Faktoranalyse gjennom statistiske og tekniske prosesser, med hjelp av softwareprogrammet: PQ-Method, 2) forskerens faktortolkning basert på software-



programmet, og 3) intervju med deltagerne som representerer hvert faktorsyn. Jeg skal under forklare studiets prosess gjennom disse tre stegene.

Jeg begynte med å analysere sorteringene gjennom softwareprogrammet PQ-method. Videre la jeg inn alle sorteringene for deretter å gjennomføre en «principal component factor analysis». Denne prosessen er med på å avdekke hvor mange faktorer sorteringene kan gi og studiets forklarende varians (Watts & Stenner, 2012; Brown, 1980). Statistisk sett behøver en faktor ha en eigenvalue på over 1. Watts og Stenner (2012) forklarer at «faktorer med eigenvalue under 1 viser til mindre varians enn en enkel Q-sortering» (s. 108, min egen oversettelse). I dette studiet var det tre faktorer med eigenvalue over 1 (se tabell 2), men som jeg skal forklare i neste avsnitt valgte jeg 4-faktorløsning selv om da en av faktorene ikke har en eigenvalue over 1.

For å gjøre faktorene fortolkningsbare gjennomførte jeg en «varimax rotations» med 3, 4 og 5 faktorløsning i PQ-method. Denne prosessen er med på å vise til hvilken faktorløsning som gir de tydeligste faktorene (Kvalsund, 1998). Det bør minst være 2 eller flere deltagere som representerer signifikant på faktorsynet. Dette er med hensyn til faktorens reliabilitet og validitet. Likevel hender det noen ganger at det kun er en deltager som representerer en faktor. Hvis denne deltageren har en høy ladning (over 0.8) og lader lavt på de andre faktorene, bør forskeren vurdere å ha med faktorsynet fordi det kan representere et viktig og interessant syn på fenomenet (Watts & Stenner, 2012; Brown, 1980). Dette skjedde når jeg valgte en 4-faktorløsning, hvor bare en representerte signifikant på faktor 2. Jeg valgte å synliggjøre gjennomsnittsorteringen fra faktor 2, for å kunne studere faktor 2 sin opplevelse av fenomenet. Jeg opplevde at faktor 2 i en 4-faktorløsning viste til noe interessant, som jeg ikke kunne finne igjen med en 3-faktorløsning. På bakgrunn av dette har studiet en 4-faktorløsning.

I Q-metode forklarer variansen til studiets samlede meningsinnhold, og hver faktor viser til en prosentvis forklarende varians. Den forklarende variansen viser til studiets valgte faktorløsning, hvor man summerer hver faktor sammen (Watts & Stenner, 2012). I tabell 2 ser vi studiets varians. Den forklarende variansen for studiet er på 72.6, som jeg opplever som tilfredsstillende for studiet (tabell 2).

<b>Faktor</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
<b>Eigenvalue</b>	3.7047	1.4366	1.1320	0.9815	0.9064	0.6055	0.4736	0.3861
<b>% forklarende varians</b>	37.1	14.37	11.32	9.81	9.06	6.05	4.74	3.86

*Tabell 2: Urotert faktor matrise*

I Q-metode er det ønskelig med lav korrelasjon mellom faktorsynene for å få tydelige faktorsyn (Watts & Stenner, 2012). Korrelasjonen viser til sammenhengen mellom hvert faktorsyn. Watts og Stenner (2012) forklarer videre at korrelasjoner på over 0.5 kan øke risikoen for å ha for like faktorer. Den høyeste korrelasjonen i studiet er mellom faktor 3 og 4 med 0.33 (se tabell 3). Dette betyr at studiets korrelasjon er jevnt lavt.

	<b>Faktor 1</b>	<b>Faktor 2</b>	<b>Faktor 3</b>	<b>Faktor 4</b>
<b>Faktor 1</b>	1.0000	0.0998	0.2894	0.3266
<b>Faktor 2</b>	0.0998	1.0000	0.1611	0.0481
<b>Faktor 3</b>	0.2894	0.1611	1.0000	0.3292
<b>Faktor 4</b>	0.3266	0.0481	0.3292	1.0000

*Tabell 3: Korrelasjon mellom faktorene*



Videre viser tabell 4 til hvor mange deltagere som lader på hver faktor. En ladning viser til deltagerens likhetstrekk til hvert enkelt faktorsyn. En signifikant ladning er med på å forklare hvilket faktorsyn deltageren har høyest likhetstrekk til (Kvalsund, 1998). For dette studiet er signifikansnivået på  $\sim 0.46^2$ . Gjennom 4-faktorløsningen lader 9 av 10 deltagere signifikant på en av faktorene. En faller ut, fordi hun ikke lader signifikant på noen av faktorene (se tabell 4). Deltagerne som lader høyest på en faktor er med på å representere faktorsynet i post-intervjuet. Disse er uthevet med gråbakgrunn, og signifikante ladninger er vist gjennom «x» i tabell 4. Faktor 1 og 3 representeres av tre deltagere. Faktor 4 representeres av to deltagere, mens faktor 2 representeres kun av en deltager.

	<b>Faktor 1</b>	<b>Faktor 2</b>	<b>Faktor 3</b>	<b>Faktor 4</b>
Emma	0.14	0.08	0.90x	-0.01
Kåre	0.92x	0.14	0.13	-0.04
Line	-0.03	-0.09	0.49x	0.29
Bjørn	0.12	0.37	0.62x	0.21
Kari*	0.21	0.55	0.50	0.22
Geir**	-0.00	0.89x	0.01	-0.05
Ylva	0.17	0.32	0.17	0.84x
Mette	0.65x	0.05	-0.11x	0.51
Pelle	0.11	-0.17	0.29	0.82x
Hans	0.67x	-0.15	0.47	0.36
Forklart varians	37%	14%	11%	10%
*Deltager Kari lader ikke på noen faktor.				
**Deltager Geir definerer alene faktorsyn 2.				

Tabell 4: Faktorladninger

### 3.2.5 Post-intervju

Gjennom post-intervjuet kan forskeren få tilbakemelding på om fortolkningene av faktoranalysen stemmer. På grunn av dette er også post-intervjuet med på styrke validiteten på studiet (Kvalsund, 1998; Brown, 1980). I dette studiet ble det gjennomført fire post-intervjuer. Jeg spurte de fire som ladet høyest på hver faktor om de ville svare på noen spørsmål. Alle unntatt en ville delta. I faktor 4 ønsket ikke vedkommende med høyest ladning delta på post-intervju. Da spurte jeg vedkommende med nest høyest ladning om han kunne delta – han samtykket. Intervjuene var uformelle samtaler over e-post. Der fikk deltagerne muligheten til å studere det faktorsynet som de tilhører. I e-posten spurte jeg om de ville dele noen av sine betraktninger av min fortolkning til faktorsynet, for deretter å spørre om de har noen innspill eller andre fortolkninger.

<sup>2</sup> Signifikants regnes ut ved å dele 1 på kvadratroten på antall utsagn (Her: 32). Derfra ganger man summen med 2.58, som er standardavviket i Q-metode (Watts & Stenner, 2012). For dette studiet blir dermed ligningen seende slik ut:  $(2.58 \times 1) / \sqrt{32} = 0.4561$

### 3.3 Studiets kvalitet

I denne delen skal vi se nærmere på studiets kvalitet. I dette studiet har kvaliteten blitt sikret gjennom kvantitative kriterier som validitet, reliabilitet og generalisering. I tillegg til etiske vurderinger som beskyttelse av personvern og min rolle som forsker.

#### 3.3.1 Validitet

Validitet er viktig for å kunne se om man faktisk måler det man hadde som intensjon. I Q-metode er validiteten knyttet til om studiet klarer å fange synspunktet fra deltageren gjennom de valgte utsagnene (Watts & Stenner, 2012). Dette betyr at forskeren studerer deltagerens egen indre måling av sin subjektive opplevelse knyttet opp til et valgt fenomen. Validitet i Q-metode blir dermed sikret gjennom å la deltagerne sortere fra samme betingelser og instruksjoner (Svennungsen, 2011). Nevnt over er også post-intervju med på sikre studiets validitet. Dette gjennom at deltagerne kan få dele sine inntrykk av forskerens fortolkninger (Brown, 1980). Alle deltagerne sorterte ut ifra samme sorteringsbetingelse og instruksjoner. Når denne validiteten er sikret i Q-metode får andre validiteter en mindre betydning (Svennungsen, 2011). I neste avsnitt skal jeg presentere studiets reliabilitet.

#### 3.3.2 Reliabilitet

Reliabilitet er et viktig spørsmål i Q-metode, og er knyttet opp til om Q-sorteringene, faktorene og faktorladningene er pålitelige (Svennungsen, 2011). Dette betyr at reliabilitet måler i hvilken grad man kan finne de samme funnene igjen, hvis studiet ble gjentatt. Dermed forklares det at det bør være en sannsynlig sjans for at studiet gir samme resultat en annen gang det gjennomføres (Brown, 1980). Dette kan regnes ut ifra reliabilitetskoeffisienten, som er satt til 0.8 (0.2 viser til feilmargin) Brown, 1980). Når flere personer definerer en faktor øker reliabilitetskoeffisienten (Kvalsund, 1998). Dette betyr ikke at faktorenes verdi ses i sammenheng med reliabilitetskoeffisienten, ettersom at faktorløsningen ikke velges på bakgrunn av reliabilitetskoeffisienten. En faktor med lav reliabilitetskoeffisient kan for eksempel vise til et lite utvalg, men mister ikke sin verdi av den grunn alene. I hvilken grad dette studiets snevre utvalg er med på å påvirke resultat av reliabilitetskoeffisienten er vanskelig å si. Alle faktorene i dette studiet har en reliabilitetskoeffisient på 0.8 eller over (se tabell 5 i vedlegg F), noe som tilsier at det er en sannsynlig sjans for å finne de samme funnene igjen om studiet gjentas.

#### 3.3.3 Generalisering

Tradisjonelt sett handler generalisering om å hvorvidt studiets funn kan generaliseres til en større populasjon, men dette er ikke intensjonen i Q-metode (Brown, 1980). I Q-metode viser generalisering tilbake til det eksisterende identifiserte kommunikasjonsuniverset, og dermed ikke til en større populasjon (Svennungsen, 2011). Kommunikasjonsuniverset kan forandre seg over tid siden individers opplevelse kan forandre seg over tid, men Svennungsen (2011) forklarer at ikke er tilfellet for det identifiserte kommunikasjonsuniverset. Dette begrunnes med å forklare at kommunikasjonsuniverset alltid vil eksistere i samfunnet (Svennungsen, 2011). Med denne forståelsen vil dette studiets i Q-metode kunne generalisere tilbake til samfunnet fordi studiets identifiserte kommunikasjonsunivers bestandig vil eksistere i samfunnet (Svennungsen, 2011). Nå som jeg har redegjort for validitet, reliabilitet og generalisering, vil jeg i neste avsnitt presentere studiets etiske vurderinger.

### 3.3.4 Ethiske vurderinger

I det man tar på seg rollen som forsker er man pålagt strenge retningslinjer (De nasjonale forskningsetiske komiteer, 2006). Dette involverer respekt for menneskeverd, viktigheten av frivillig deltagelse og ivaretagelse av de involverte.

Når studiet involverer andre mennesker, er det grunnleggende at forskeren har respekt for menneskeverdet. Dette betyr at forskningen skal vise respekt ovenfor valgt tematikk og forholdet som det studeres i (De nasjonale forskningsetiske komiteer, 2006). Dette har blitt sikret gjennom frivillig deltagelse. I infoskrivet ble aktuelle deltagere informert om studiets intensjon, varighet og dataoppbevaring (vedlegg D). Både i infoskrivet og i sorteringsprosessen ble deltagerne informert om at de når som helst kan trekke seg fra studiet.

For å beskytte deltagernes personvern er datamaterialet fra studiet lagret på passordsikret utstyr, den innsamlende dataen er kryptert og slettes når studiet er fullført. Studiet er konfidensielt, og deltagernes navn er fiktive for å anonymisere dem. Studiet er godkjent av NSD, og har forholdt seg til deres retningslinjer (vedlegg A).

### 3.3.5 Forskerrollen gjennom kritiske refleksjoner

Sohlberg og Sohlberg (2013) forklarer viktigheten av forskerens rolle, og at forskningspraksisen bør være åpen og transparent. Det skal være tydelig for leseren hvilke valg forskeren har tatt, og begrunnelsen bak valgene. Jeg vil derfor i denne delen vise til mitt forhold til forskerrollen og hvordan min bakgrunn er med på å påvirke studiet. På grunn av studiets abduktive forståelse er det viktig for forskeren å ha en transparent forståelse til seg selv og den valgte tematikken (Tavory & Timmermans, 2014). Dette betyr at mitt forhold og forståelse til meg selv og den ytre verden vil på ulike måter bli med i studiet (Patton, 2002).

Da jeg skulle velge tematikk tenkte jeg over mine egne interesser, min nysgjerrighet og hva som kan være samfunnsrelevant. Som rådgiverstudent ved NTNU valgte jeg å utforske interessen for karriereforståelse i et Q-metodisk perspektiv. Både før, underveis og etter valget av tematikken, stilte jeg meg selv flere spørsmål: Hvorfor interesserer dette meg? Hva er mitt forhold til karriere? Hvem vil jeg studere denne tematikken ut ifra? Hvordan skal jeg gå frem? Hva påvirket og påvirker mitt perspektiv? Flere av disse spørsmålene har blitt reflektert over, men jeg ønsker å utdype det sist nevnte.

Denne masteroppgaven, eller som jeg har valgt å kalle «studiet», er en del av min siste vurdering av en mastergrad i rådgivningsvitenskap. Grunnen til at jeg har valgt å kalle det et «studie» og ikke en masteroppgave, viser til min forståelse av at dette ikke er produkt. Jeg vil gjøre meg selv bevisst på at dette ikke betyr at jeg er ferdig utlært. Samtidig har jeg vært klar over at jeg allerede før studiet har lært flere tilnærminger innenfor karriereforståelse, som har påvirket mine valg. For eksempel kunne en annen forsker valgt en annen tilnærming innenfor karriere enn det jeg har valgt. Dette er med på å vise til mine begrensninger som forsker, hvor mitt syn og min forståelse vil påvirke studiets utfall.

Med den abduktive forståelsen stilte jeg flere spørsmål til i hvilken grad jeg faktisk klarer å være åpen for nye oppdagelser, med min akademiske bagasje (Patton, 2002). Gjennom teorien har jeg vist til mitt forhold til karriere, som er sterkt knyttet til det demokratiske perspektivet (Plant & Haug, 2018; Super, 1980). Dette kan bety at jeg har både bevisst og ubevisst sett bort i fra andre karriereforståelser og perspektiver. Selv om studiet har blitt avgrenset gjennom valgt karriereforståelse, viser dette til kun en av tre effekter. Det er her viktig å forklare at jeg ikke kan fjerne min lærte kompetanse. Jeg kan derimot være

klar over min bevissthet rundt kompetansen og påvirkningen til studiet. Dette åpner for at tematikken kan studeres videre med andre perspektiver, og er med på å vise til hvordan jeg som forskeren kan ha et begrenset forhold til oppdagelser.

### 3.4 Oppsummering

Vi har nå sett på studiets metodiske bakgrunn. Ettersom jeg ønsket å utforske individers opplevelse av karriere og karriereutvikling, har Q-metode hjulpet meg å systematisere deltagerens synlige opplevelser av karriere og karriereutvikling. Vi skal nå videre til faktorfortolkningen.

## 4. Faktorfortolkning

I dette kapitlet skal jeg presentere fire ulike faktorsyn. Intensjonen for denne prosessen er å utforske problemstillingen med hensyn til en 4-faktorløsning; *Hvordan opplever individer sin egen karriere og karriereutvikling?* Ut ifra fortolkningene har hvert faktorsyn fått følgende navn: Faktor 1) *Mitt liv, mine karrierevalg*, Faktor 2) *The Lonesome Cowboy*, Faktor 3) *En tilfredsstillende karriere*, og Faktor 4) *Min karriere er en ferskvare*.

I fortolkningsprosessen tok jeg utgangspunkt i tabellen med faktorladningene til hvert utsagn, tabellen over *distinguishing statements*<sup>3</sup> og tabellen over *consensus statements*<sup>4</sup> (vedlegg B, F, I & J). Når jeg nå skal redegjøre for studiets fortolkning vil jeg henviser til utsagn i løpende tekst. Utsagnene blir presentert med sitt nummer og faktorsynets plassering (eks. utsagn 5:-4). Jeg vil i tillegg fremheve faktorsynets *distinguishing statements* med å sette dette tegnet «\*» foran dem. En fullstendig oversikt over alle utsagnene ligger i vedlegg G. Jeg vil også presentere gjennomsnittssorteringen for hver faktor, som bli vist i figur 2, 3, 4 og 5.

### 4.1 Faktor 1 – Mitt liv, mine karrierevalg

Det er tre deltagere som lader signifikant i faktor 1. Faktorens representerende varians er på 37 (tabell 2), og under vises en figur av den samtlende gjennomsnittssorteringen (figur 2). Kåre lader høyest (tabell 4) og representerer faktorsyn 1. Under vil jeg redegjøre for faktor 1 sin opplevelse av karriere og karriereutvikling sammen med post-intervjuet av Kåre. Faktorsynet sin overordne opplevelse av karriere er knyttet til følelse av egen kontroll og liten vilje til å være fleksibel. Det kan virke som om de bruker sin egen interesse som utgangspunkt for deres opplevelse av egen karriere og karriereutvikling. Jeg har dermed valgt å dele faktorsyn 1 inn i to temaer: I) *Selvkontroll gjennom egen interesse og verdisynt*, og II) *Jeg går ikke i kompromiss med meg selv*.

Minst lik meg						Mest lik meg				
-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
7	<b>16</b>	12	9	1	2	18	8	<b>3</b>	5	<b>6</b>
	13	26	11	4	10	<b>25</b>	20	21	12	
		27	24	15	17	29	23	28		
			32	19	22	31	30			

Figur 2: Sorteringen av faktorsyn 1

#### 4.1.1 Tema I: Selvkontroll gjennom egen interesse og verdisynt

Nr.	Utsagn	Faktor skår
5.	Jeg opplever at andre streber etter suksess som for eksempel høy lønn, mens jeg er mer opptatt av at jeg får jobbe med det jeg vil.	4

<sup>3</sup> Distinguishing statements er utsagn som er plassert signifikant annerledes fra hver faktor (Watts & Stenner, 2012). I bildene 1, 2, 3 og 4 blir distinguishing statements vist med grå bakgrunn.

<sup>4</sup> Consensus statements viser til utsagn som alle faktorsynene har gjennomsnittlig plassert likt. Dette viser til en konsensus til de samme utsagnene (Brown, 1980).

*6.	Min forståelse til meg selv er viktig ettersom det er den jeg tar utgangspunkt i når jeg skal velge den karriere-stien som betyr mest for meg.	5
14.	Det er jeg som har kontroll over livet mitt og vet hva som skal til for å nå de målene som jeg ønsker som er høy lønn og en anerkjent stilling.	-3
*16.	Karrieren min viser til min egen selvstendighet, hvor jeg aktivt har tatt valg for å kunne klare på karrierestigen.	-4

*Tabell 6: Utsagn om selvkontroll*

Det kan virke som om faktor 1 identifiserer seg sterkt med opplevelsen av selvkontroll (utsagn 5:4 og \*6:5). Dette med å forstå selvkontroll gjennom opplevelsen av å kunne handle ut ifra egne ønsker og interesser. Karrieren deres blir dermed et bevis på at de handler intensjonelt ut ifra egne ønsker. Fra denne forståelsen kan selvkontroll vise til deres forhold til indre påvirkninger, hvor for eksempel utsagn \*6 (:5) viser til hvordan man opplever å være i kontroll over sin egen selvforståelse. Dermed kan opplevelsen av ytre påvirkninger ha mindre effekt på deres opplevelse av egen karriere (utsagn 5:4). Denne opplevelsen kan vi finne igjen i utsagn 14 (: -3) og 16 (: -4). Dette kan være utsagn som handler om karrieresuksess forstått fra ytre påvirkninger, som for eksempel høy lønn. Siden synlig karrieresuksess som høy lønn i mindre grad påvirker faktorsyn 1 sin opplevelse av karriere. Dermed kan det virke som om motivasjonen bak egen karriereutvikling også kan være rettet mot hva man selv opplever som suksess, hvor indre påvirkninger kan ha en høyere effekt enn ytre.

I post-intervjuet med Kåre forklarte han at selvkontroll i større grad handlet om å kunne velge ut ifra egen interesse, hvor da andre ytre faktorer kommer i andre rekke. Det kan knyttes opp til følelsen av å kunne uttrykke seg selv, med bakgrunn i hvem man er. Karriereutvikling kan derfor kobles til muligheten man har til å skape den karrieren man ønsker. Dette kan vise til en intersubjektiv opplevelse av karriereutvikling, hvor indre påvirkninger kan være en motivasjonsfaktor (utsagn \*6:5).

#### 4.1.2. Tema II: Jeg går ikke i kompromiss med meg selv

Nr.	Utsagn	Faktor skår
7.	Jeg behøver å være egoistisk for både å ha en tilfredsstillende karriere, bli ansett som effektiv og kunne være autentisk.	-5
12.	Det er viktig for meg å forsørge meg selv økonomisk.	4
26.	Min opplevelse er at dagens arbeidsmarked legger opp til at jeg skal lykkes, hvis jeg er villig til å være fleksibel.	-3
28.	Hvem som helst kunne ikke ha jobbet med det jeg gjør nå ettersom min erfaring, holdning og innsats er unik.	3

*Tabell 7: Utsagn om påvirkning*

Det kan virke som om forholdet til ytre påvirkninger, som økonomi, kan være bestemt av opplevelsen av deres effekt (utsagn 12:4). For eksempel kan økonomi og trygghet åpne for mer frihet til å utvikle sin karriere i ønsket retning. Dermed kan det virke som om det økonomiske perspektivet kan være styrende for i hvilken grad man kan tillate seg selv å bruke ønsker og interesser som karrieremotivasjon. Gjennom å forsørge seg selv økonomisk kan man oppleve større frihet til å gjøre det man vil. Samtidig kan dette bety at det økonomiske perspektivet kan begrense opplevelsen av frihet. Med denne forståelsen kan enkelte ytre påvirkninger ha en effekt på deres opplevelse av karriere og eget forhold

til sin karriereutvikling. Hvor man ikke vil være fleksibel ettersom det kan begrense deres mulighet for å utvikle deres *unike* karriere i ønsket retning (utsagn 26:-3 og 28:3).

I post-intervjuet med Kåre kom det frem at hans erfaringer, opplevelser og tanker kan være med på å vise verden hvem han er. Dette betyr ikke at han ikke kan være fleksibel, men han trenger å vite til hvilken «pris». Videre kan utsagn 7 (: -5) forklare denne opplevelsen nærmere. Det kan nemlig virke som om egoisme kan knyttes til å oppnå karrieresuksess forstått fra ytre faktorer som anerkjente stillinger, og kan derfor være en motstridene opplevelse for faktorsyn 1. Dette kan være med på å forklare hva Kåre mener med «pris». Det kan virke som om pris ikke er knyttet til status eller andre synlige suksessfulle forståelser. Istedenfor vil Kåre heller handle ut ifra sin egen opplevelse av unikhhet, egen interesse og frihet. Gjennom denne forståelsen kan det virke som om man ikke ønsker å gå i kompromiss med seg selv, for dette kan stoppe dem i deres egen karriereutvikling. Dermed kan opplevelsen av ytre påvirkninger ha en mindre effekt, samtidig som det eksisterer erfaringer med hvordan ytre påvirkninger kan begrense dem.

#### 4.2 Faktor 2 – The Lonesome Cowboy

Det er kun en deltager som lader signifikant i faktor 2. Faktorens representerende varians er på 14 (tabell 2), og under vises en figur av den samlede gjennomsnittssorteringen (figur 3). Geir representerer faktorsyn 2 (se tabell 4). Under vil jeg redegjøre for faktor 2 sin opplevelse av karriere og karriereutvikling, sammen med post-intervjuet av Geir. Faktorsynet sin overordne opplevelse av karriere og karriereutvikling kan være knyttet til søken etter karrieremuligheter og selvstendighet. Jeg har valgt å dele faktorsyn 2 inn i to temaer: I) *Egen lykkes smed*, og II) *Jeg konkurrerer mot alle*.

Minst lik meg						Mest lik meg				
-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
<b>17</b>	19	3	11	5	1	6	2	21	12	<b>18</b>
	26	7	22	8	9	15	4	<b>27</b>	20	
		<b>28</b>	25	24	10	16	14	30		
			29	31	13	23	<b>32</b>			

Figur 3: Sorteringen av faktorsyn 2

##### 4.2.1 Tema I: Egen lykkes smed

Nr.	Utsagn	Faktor skår
*18.	Jeg opplever at dagens arbeidsmarked er uforutsigbart, som er med på å sette et press på meg til å finne meg selv og hva jeg opplever som suksess.	5
20.	Å utforske hvilke muligheter jeg har er viktig for meg, da jeg må velge rett karriere for å bli tilfreds med meg selv og den jeg vil bli.	4
*27.	Jeg ser aktivt etter nye muligheter hvor jeg kan få større anerkjennelse og høyere lønn enn det jeg får i min nåværende posisjon.	3

Tabell 8: Utsagn om karrieremuligheter og egen motivasjon

Det kan virke som om faktorsyn 2 forbinder egen opplevelse av karriere i sammenheng med karrieresuksess og karrieremuligheter (utsagn 20:4 og \*27:3). Karrieresuksess i dette faktorsynet virker i større grad å være knyttet til ytre påvirkninger og synlige oppnåelser, som høy lønn. Det kan virke som om denne opplevelsen blir forsterket, gjennom opplevelsen av å aktivt utvikler sin karriere (utsagn 20:4 og \*27:3). Dette kan vise til hvordan individet selv må finne egne muligheter, for å kunne utvikle karrieren sin i ønsket retning. Dermed kan det virke som om det er en opplevelse av at man er sin egen lykkes smed. Her kan karriereopplevelsen ses i sammenheng med deres utvikling og synlige oppnåelser, som høy lønn og anerkjente stillinger.

Likevel trenger ikke suksess å være definert av ytre påvirkninger. Utsagn \*18(:5) kan forklare hvordan opplevelsen av karriere erfares i sammenheng med egne mål, ønsker og definisjoner. Dette kan vise til hvordan individet selv kan velge motivasjon bak egen karriereutvikling, samtidig kan faktor 2 vise til hvordan ytre påvirkninger i større grad oppleves som en motivasjonsfaktor.

I post-intervjuet med Geir, forklarte han hvordan egen vilje og ønsker er motivasjonen til hans karriereutvikling, og at høy lønn er en viktig motivasjonskilde i hans karriere nå. Videre ble det forklart hvordan alle handlinger har konsekvenser. Selv leitet Geir etter nye muligheter hver dag for å være der det «*lønner seg å være*». Det kan virke som om opplevelsen av karriere i stor grad er preget av individets handlingsrom og karrieremuligheter. Dette tar oss med videre til tema II) *Jeg konkurrerer mot alle*.

#### 4.2.2 Tema II: Jeg konkurrerer mot alle

Nr.	Utsagn	Faktor skår
*17.	Det å lytte til andre som har kjempet gjennom sine vanskeligheter og endt opp med suksess som høy lønn og anerkjente stillinger, viser meg at jeg selv kan nå de samme målene.	-5
19.	Jeg liker å bruke mitt sosiale nettverk til å utforske nye karrieremuligheter, fordi det er med på å skape et fellesskap hvor folk ønsker at man lykkes.	-4
*28.	Hvem som helst kunne ikke ha jobbet med det jeg gjør nå ettersom min erfaring, holdning og innsats er unik.	-3

Tabell 9: Utsagn om sosiale relasjoner

Det kan virke som om opplevelsen av karriere kan være i tilknytting konteksten. Dette kan bety at arbeidsmarkedets forståelse er med på å påvirke opplevelsen og erfaringen av egen karriere. For eksempel kan det virke som om opplevelsen av sosiale ressurser ikke er med på styrke deres utvikling av egen karriere (utsagn \*17:-5 og 19:-4). Det kan virke som om opplevelsen med fellesskapet ikke nødvendigvis gir en nytteverdi. Videre viser utsagn \*28 (: -3) for eksempel til i hvilken grad man føler seg unik. Det kan virke som om opplevelsen av unikheter forstått i sin kontekstuelle betydning er lav, hvor kontekst kan omfavne alle områder man opplever sin egen karriere.

Geir kunne fortelle gjennom post-intervjuet at karrieren hans viser til sine bragder, og at man er i daglig konkurranse med alle andre. Det kan derfor virke som om det er en opplevelse av at egen karrieresti forfølges av andre som vil oppnå det samme. Dermed blir andre konkurrenter, og for å skille seg ut er det viktig å være klar over hvilken styrker man har. Det kan dermed virke som om opplevelsen av karriere er knyttet til egen



vurdering av evner, karrieremuligheter og hvordan man forholder seg til karrierens kontekst.

Videre kunne Geir forklare at han opplevde konkurranse på flere områder, som i søken etter en partner, blant hans venner og i familien. I hvilken grad man lykkes kan styres av både indre og ytre suksessfaktorer. Derav kan *The Lonesome Cowboy* kan vise til en som opplever sin egen karriere som muligheter, hvor man velger den stien som er mest fruktbar.

#### 4.3 Faktor 3 – En tilfredsstillende karriere

Det er tre deltagere som lader signifikant i faktor 3. Faktorens representerende varians er på 11 (tabell 2), og under vises en figur av den samtlende gjennomsnittssorteringen (figur 4). Emma lader høyest (tabell 4) og representerer faktorsyn 3. Under vil jeg redegjøre for faktor 3 sin opplevelse av karriere og karriereutvikling, sammen med post-intervjuet av Emma. Det kan virke som om faktorsyn 3 sin overordne opplevelse av karriere er koblet til følelsen av karrieretrygghet og egoisme til egen karrieretilfredstillelse. Jeg har dermed valgt å dele faktorsyn 3 inn i to temaer: I) *Trygghet til egen karriere*, og II) *Egoisme til egen karrieretilfredstillelse*.

Minst lik meg						Mest lik meg				
-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
13	<b>1</b>	14	8	4	3	6	2	10	5	21
	25	31	17	9	15	18	12	<b>11</b>	<b>7</b>	
		32	27	19	23	24	20	16		
			29	26	<b>30</b>	<b>28</b>	22			

Figur 4: Sorteringen av faktorsyn 3

##### 4.3.1 Tema I: Trygghet til egen karriere

Nr.	Utsagn	Faktor skår
5.	Jeg opplever at andre streber etter suksess som for eksempel høy lønn, mens jeg er mer opptatt av at jeg får jobbe med det jeg vil.	4
*11.	Selvstendigheten jeg føler på er med på å gi meg friheten til å gjøre hva jeg vil, men blir forferdelig når jeg er usikker og streber etter å få til de økonomiske målene mine.	3
16.	Karrieren min viser til min egen selvstendighet, hvor jeg aktivt har tatt valg for å kunne klarte på karrierestigen	3
21.	Det finnes mange ting som motiverer meg og som kan defineres som suksess, men lite slår et godt fellesskap og tillit når det kommer til valg av arbeidsplass.	5

Tabell 10: Utsagn om selvkontroll knyttet til trygghet

På lik linje som faktorsyn 1, kan faktorsyn 3 oppleve at deres karriere er knyttet opp til egen følelse av selvkontroll. Dette kan komme frem gjennom at alle utsagnene viser til individers opplevelse av å ha kontroll over sine tanker og handlinger (tabell 10). I stedet for å bruke selvkontrollen gjennom ønsker og interesser, kan faktorsyn 3 vise til selvkontroll gjennom å skape en opplevelse av en trygg karriere. Det kan forklares gjennom å forstå

tryggheten i sammenheng med egen trivsel, hvor trygghet viser til en individuell forståelse av å ha kontroll og eierskap til sin egen karriereopplevelse. Dette kan styres av både indre og ytre påvirkninger (utsagn 5:4 og 21:5). Dette kan bety at opplevelsen av en trygg karriere kan være tilknyttet følelsen av selvkontroll. Altså viser ikke en trygg karriere til at man har en trygg økonomisk situasjon, men det kan virke som om trygghet kan være knyttet til egne evner og oppnåelsen av karrieretilfredstillelse (utsagn 16:3 og 21:5). Dette kan forklares videre med utsagn \*11 (:3), hvor friheten kan være forklarende for individers opplevelse av å ha selvkontroll. På denne måten kan selvkontroll vise til individers følelse av karrieretrygghet ettersom det kan være en opplevelse av å ha kontroll over sine egne tanker og handlinger. Dermed kan også manglende følelse av kontroll eller frihet føre til opplevelsen av usikkerhet til sin egen karriereopplevelse og karriereutvikling.

I post-intervjuet kunne Emma kjenne seg igjen i beskrivelsen, men ønsket å fremme at dette ikke betydde at hun sluttet å jobbe for å utvikle sin egen karriere. Opplevelsen av trygghet er knyttet til seg selv, altså til opplevelsen av egen karriere fra deres ståsted. Emma la vekt på at dette kunne hjelpe henne i å utvikle den karrieren hun ønsket, fordi hun visste hvem hun er og hva hun kan. Denne innsikten hjelper henne i letingen etter nye karriereutfordringer, hvor tryggheten til henne selv er en sikkerhet.

#### 4.3.2 Tema II: Egoisme til egen karrieretilfredstillelse

Nr.	Utsagn	Faktor skår
*1.	Min opplevelse er at det finnes mange karrierevalg som kan føre til suksess, som for eksempel en lederstilling. Det blir derfor viktig å se aktivt etter disse mulighetene før de forsvinner.	-4
5.	Jeg opplever at andre streber etter suksess som for eksempel høy lønn, mens jeg er mer opptatt av at jeg får jobbe med det jeg vil.	4
*7.	Jeg behøver å være egoistisk for både å ha en tilfredsstillende karriere, bli ansett som effektiv og kunne være autentisk.	4
13.	Det er en forventning fra familien at jeg skal jobbe innenfor høyprestisje yrker, og de samsvarer ikke med mine ønsker.	-5
14.	Det er jeg som har kontroll over livet mitt og vet hva som skal til for å nå de målene som jeg ønsker som er høy lønn og en anerkjent stilling.	-3
16.	Karrieren min viser til min egen selvstendighet, hvor jeg aktivt har tatt valg for å kunne klare på karrierestigen	3
25.	Forventningene fra andre kan ha stoppet meg i å velge det jeg egentlig vil og derfor hindret meg i å finne ut hva som er meningsfylt for meg.	-4
28.	Hvem som helst kunne ikke ha jobbet med det jeg gjør nå ettersom min erfaring, holdning og innsats er unik.	1

Tabell 11: Utsagn om karrieretilfredstillelse

Det kan virke som om karrieretilfredstillelse er viktig, hvis tilfredstillelse viser til frihet, sosialt samhold og rom for å ha sin egen definisjon på suksess (utsagn 13:-5, 21:5 og 5:4). Dette kan bety at behovet for karrieretilfredstillelse kan være høyt, og at man kan oppleve at man handler egoistisk for å få dekket dette behovet. Utsagn \*7 (:4) kan vise til hvordan egoisme kan være rettet mot å oppnå karrieretilfredstillelse. Her kan det virke som om egoismen kan være med på å vise til individuell intensjon, som kan være viktig i egen opplevelse av karriereutvikling. Derav kan egoismen vise til hvordan andres forventninger ikke påvirker dem i noen stor grad, ettersom de allerede opplever at de handler selvstendig, alene og med egen intensjon (utsagn 13:-5 og 25:-4). Fra post-

intervjuet kunne Emma kjenne seg igjen i denne beskrivelsen, hvor egoisme i første omgang kan høres negativt ut. Å vise til egoisme som individuell intensjon, knyttet opp til karrieretilfredstillelse syns Emma fortolkningen var passende.

Videre kan det virke som om egoisme kan være knyttet til forståelsen av karrieremuligheter, hvor det kan handle om å være konkurransedyktig (utsagn \*7:4 og 16:3). Det å være konkurransedyktig kan forstås gjennom opplevelsen av å handle egoistisk for å klatre på karrierestigen, hvor det kan handle om å være i konkurranse med seg selv og andre. Dette kan vi forstå nærmere med utsagn \*28 (:1), hvor det kan virke som om det ikke er en opplevelse av å være unik. Dermed for å være konkurranse-dyktig kan man oppleve at karrieren trenger å utvikle seg i en spesifisert retning, for deretter å få en sterkere posisjon enn det andre har. Karrieretilfredstillelsen kan av den grunn vise til oppnåelse av ønskede mål, som både kan være fra indre og ytre påvirkninger.

Det kan også virke som om faktorsyn 3 er opptatt av å definere sin egen karrieresuksess, som kan defineres fritt ut ifra sin egen opplevelse av karriere (utsagn 5:4). Definisjonen av suksess kan også være en motivasjonsfaktor, hvor for eksempel et godt sosialt fellesskap er med å gi en tilfredstillelse til egen karriereopplevelse. Videre kan det virke som om høy lønn og anerkjente stillinger ikke i like stor grad er koblet til karrieresuksess (utsagn \*1:-4 og 14:-3). Det kan også virke som om enkelte utsagn som handler om ytre påvirkninger gjennom forventningspress og samfunnsforståelse, ikke har noen signifikant betydning for faktor 3 sin opplevelse av karriere og karriereutvikling (utsagn 3:0, 26:-1 og \*30:0). Derav kan karriereutvikling motiveres i større grad av indre påvirkninger, istedenfor ytre.

#### 4.4 Faktor 4 – Karrieren min er en ferskvare

Det er to deltagere som lader signifikant i faktor 4. Faktorens representerende varians er på 10 (tabell 2), og under vises en figur av den samtlende gjennomsnittssorteringen (figur 5). Ylva lader høyest (tabell 4), etterfulgt av Pelle, hvor han vil representere faktorsyn 3. Under vil jeg redegjøre for faktor 4 sin opplevelse av karriere og karriereutvikling, sammen med post-intervjuet av Pelle. Det kan virke som om faktorsyn 4 sin opplevelse av karriere er knyttet til den ytre verden, hvor økonomi og synlige prestasjoner er viktig. Jeg har dermed valgt å dele faktorsyn 4 inn i to temaer: I) *Karriere som en prestasjon* og II) *Jeg vil ikke gå ut på dato*.

Minst lik meg						Mest lik meg				
-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
15	4	19	7	3	1	2	6	10	23	12
	31	24	18	5	14	8	17	16	28	
		30	27	11	22	9	20	21		
			32	13	25	29	26			

Figur 5: Sorteringen av faktorsyn 4

#### 4.4.1 Tema I: Karriere som en prestasjon

Nr.	Utsagn	Faktor skår
1.	Min opplevelse er at det finnes mange karrierevalg som kan føre til suksess, som for eksempel en lederstilling. Det blir derfor viktig å se aktivt etter disse mulighetene før de forsvinner.	1
2.	Friheten til å velge selv gjør det mulig å gjenskape meg selv på flere arenaer.	0
*4.	Jeg opplever at jeg står alene i å forme min karriere, og jeg synes det er vanskelig å finne noe blir meningsfylt meg.	-4
8.	Hva jeg jobber med eller hvem jeg jobber for betyr mindre for meg, så lenge jeg ser gode muligheter for å nå de målene jeg har satt for meg selv.	1
12.	Det er viktig for meg å forsørge meg selv økonomisk.	5
16.	Karrieren min viser til min egen selvstendighet, hvor jeg aktivt har tatt valg for å kunne klare på karrierestigen.	3
23.	Min karriere er basert på egne valg, hvor jeg bruker mine ønsker og talenter som utgangspunkt for å bli en effektiv arbeidstaker.	4

Tabell 12: Utsagn om karriere som en prestasjon

Faktorsyn 4 sin opplevelse av karriere kan være koblet opp til deres utvikling, og oppnådde prestasjoner (utsagn 16:3 og 23:4). Det kan dermed virke som om karriereopplevelsen forstås gjennom ytre påvirkninger, som anerkjente stillinger, status og et økonomisk perspektiv (utsagn 12:5, 16:3 og 23:4). Fra denne forståelsen kan karriereopplevelsen knyttes opp til synlige karriereprestasjoner. Videre kan det virke som om det økonomiske perspektivet også kan være en drivkraft i valg av karrieresti og ønsket karriereutvikling. Dette trenger ikke å bety at det økonomiske perspektivet er avgjørende, men det kan virke som om det spiller en viktig rolle. Videre kan utsagn 23 (:4) vise til faktorsyn 4 sin innsats for å skape en synlig karriere, i den forstand at en selv og andre kan verdsette den, for eksempel gjennom å være effektiv. Dette kan forklare hvordan karriere kan bli et område hvor man kan prestere.

Videre kan det virke som om opplevelsen av hva som er meningsfullt kan knyttes opp til å nå økonomiske bragder og/eller klatre oppover karrierestigen (utsagn \*4:-4, 12:5 og 16:3). Derav kan opplevelsen av å finne noe meningsfullt være styrt av ytre påvirkninger, og bli en motivasjon for egen karriereutvikling.

Pelle kunne fortelle i post-intervjuet at hans drømmer kan nås gjennom et økonomisk perspektiv. Derav blir også dette en viktig motivasjon i valg av karriere, men også i opplevelsen av egen karriere. Det kan det virke som om karriere er i større grad koblet til arbeidslivet, som Pelle kunne bekrefte. Dette kan forstås som at utsagn 1 (0), 2 (:1) og 8 (:1) ikke har en signifikant betydning for faktor 4 sin opplevelse av karriere og karriereutvikling. Disse utsagnene kan forklare hvordan karriere kan oppleves gjennom flere plattformer og som selvrealiserende.

#### 4.4.2 Tema II: Jeg vil ikke gå ut på dato

Nr.	Utsagn	Faktor skår
1.	Min opplevelse er at det finnes mange karrierevalg som kan føre til suksess, som for eksempel en lederstilling. Det blir derfor viktig å se aktivt etter disse mulighetene før de forsvinner.	1
8.	Hva jeg jobber med eller hvem jeg jobber for betyr mindre for meg, så lenge jeg ser gode muligheter for å nå de målene jeg har satt for meg selv.	1
11.	Selvstendigheten jeg føler på er med på å gi meg friheten til å gjøre hva jeg vil, men blir forferdelig når jeg er usikker og streber etter å få til de økonomiske målene mine.	-1
16.	Karrieren min viser til min egen selvstendighet, hvor jeg aktivt har tatt valg for å kunne klare på karrierestigen.	3
20.	Å utforske hvilke muligheter jeg har er viktig for meg, da jeg må velge rett karriere for å bli tilfreds med meg selv og den jeg vil bli.	2
23.	Min karriere er basert på egne valg, hvor jeg bruker mine ønsker og talenter som utgangspunkt for å bli en effektiv arbeidstaker.	4
*26.	Min opplevelse er at dagens arbeidsmarked legger opp til at jeg skal lykkes, hvis jeg er villig til å være fleksibel.	2
28.	Hvem som helst kunne ikke ha jobbet med det jeg gjør nå ettersom min erfaring, holdning og innsats er unik.	4
31.	Min erfaring er at det er mange andre som kunne ha hatt min jobb og det er kun tilfeldigheter som har ført til at jeg har den og ikke en annen.	-4

Tabell 13: Utsagn om karrierekonkurranse

Forklart over kan faktorsyn 4 vise til en opplevelse av at karriere er knyttet opp til karriereprestasjoner, og vi skal i denne delen se nærmere på flere motivasjonsgrunnlag enn kun det økonomiske perspektivet. Det kan virke som om opplevelsen av egen karriereutvikling styres av hvordan man kan styrke sin egen posisjon og status. For eksempel kan utsagn 16 (:3) vise til hvordan karriereutviklingen kan kobles til å klatre på karrierestigen. Gjennom å øke sin egen posisjon kan man få en opplevelse av at man styrker sin egen karriere, som her kan settes opp imot karrieren til andre. Dette kan forstås gjennom et konkurranseperspektiv, hvor konkurransen både er mellom enkelt individer og seg selv (16:3 og 28:4). For eksempel kan det være viktig for faktorsyn 4 å jobbe innenfor en bestemt bransje eller bedrift, ettersom dette kan gi en opplevelse av status eller flere karrieremuligheter (utsagn 8:1 og 20:2).

Videre kan det virke som om faktor 4 opplever en karrierekonkurranse, hvis dette forstås gjennom at man handler for å verne om sin egen posisjon/unikhet (utsagn 28:4). Her kan den enkelte velge å styre sin karriere på bakgrunn av egne vurderinger av sine talenter og evner (utsagn 23:3, 28:4 og 31:-4). Derav kan opplevelsen av unikhet være viktig for deres opplevelse av karriere og karriereutvikling. For eksempel kan vurdering av egne evner og talenter være med på å forstå hva som eventuelt mangler for å oppnå ønsket karriereprestasjon.

Pelle delte noen nye betraktninger i post-intervjuet. Han viste til hvordan han fokuserte på å utvikle sin karriere fordi han ikke ville at arbeidsmarkedet skulle miste interessen for ham. Det kan dermed virke som om opplevelsen av karriereutvikling har en todelt funksjon. For det første kan det handle om å kunne oppnå ønskede karriereprestasjoner,

posisjon eller status. For det andre kan karriereutvikling handle om hvordan man kan beholde sin unikhet, som kan føre til at man stiller sterkere i konkurranse mot andre. For eksempel kan utsagn 1 (:0), 11 (:-1) og \*26 (:2) vise til hvordan faktorsyn 4 opplever forholdet mellom egen karriere og ytre påvirkninger. Utsagn 1 og 11 kan vise til indre opplevelser knyttet til karriere, og det kan virke som om faktor 4 ikke opplever dette som signifikant for deres opplevelse av karriere og karriereutvikling. Utsagn \*26 (:2) derimot kan vise hvordan det å være fleksibel kan hjelpe til å oppnå ønsket karriereprestasjon. Pelle forklarte videre sin opplevelse ved å si «*jeg vil ikke gå ut på dato*» og «*jeg vil være best i min avdeling*». Det kan virke som om det kan være en forsterket følelse til det å være unik, hvor det motsatte (:ordinær) kan gjør det vanskeligere å oppnå enkelte karriereprestasjoner. Dette kan bety at deres opplevelse av karriere og karriereutvikling kan styres av egne ønsker, som kan være knyttet opp til å oppnå synlige karriereprestasjoner.

#### 4.5 Consensus statements

Nr.	Utsagn	Faktor skår			
		1	2	3	4
2.	Friheten til å velge selv gjør det mulig å gjenskape meg selv på flere arenaer	0	2	2	1
9.	Mot spiller en viktig rolle for meg i søken etter muligheter, selvstendighet og tilfredstillelse.	-2	0	-1	1
12.	Det er viktig for meg å forsørge meg selv økonomisk.	4	4	2	5
19.	Jeg liker å bruke mitt sosiale nettverk til å utforske nye karrieremuligheter, fordi det er med på å skape et fellesskap hvor folk ønsker at man lykkes.	-1	-4	-1	-3
20.	Å utforske hvilke muligheter jeg har er viktig for meg, da jeg må velge rett karriere for å bli tilfreds med meg selv og den jeg vil bli.	2	4	2	2

Tabell 14: Consensus statements

Det er en enighet i alle faktorsyn om at opplevelsen av egen karriere er koblet opp til økonomisk forsørgelse (utsagn 12). Videre kan vi se at mot (utsagn 9) og muligheten til å gjenskape seg selv ikke er signifikant i noen av faktorsynene. Alle faktorsynene viser til at sosialt nettverk (utsagn 19) ikke er en ressurs, og/eller at det ikke er et fellesskap hvor folk ønsker at man lykkes. Og til slutt, vises det en enighet i å utforske egne karrieremuligheter, og at dette er viktig i søken etter å «velge rett karriere» (utsagn 20).

#### 4.6 Oppsummering

Vi har nå sett på opplevelsen av karriere og karriereutvikling fra studiets fire faktorer. Under vil jeg presentere kort et sammendrag av hvert faktorsyn.

*Faktor 1* har et hovedfokus på egen interesse og valg, og opplever at dette er med på å forme deres karriere. Gjennom selvkontroll viser faktorsynet at det er den enkelte som vet hva som er best for utviklingen av sin egen karriere. Videre kan det virke som om man ikke ønsker å være fleksibel og tilpasse seg ytre påvirkninger, som kan vise til at man ikke er villig til å gå i kompromiss med seg selv.

*Faktor 2* har en opplevelse av at den enkelte er ansvarlig for sin egen lykke og i hvilken grad man kan kjenne igjen karrieremuligheter. Med et aktivt fokus på å lete etter nye karrieremuligheter kan man i større grad utvikle karrieren sin i ønsket retning, som ofte er

høy lønn og anerkjente stillinger. Videre viser faktorsyn 2 at det oppleves en høy konkurranse forbundet til sin egen karriereutvikling sett opp imot andres.

*Faktor 3* viser til hvordan opplevelsen av karriere er knyttet til trygghet. Det kan virke som om trygghet viser til egen trivsel til seg selv og til omgivelsene rundt. Tryggheten kan også være koblet til selvkontroll, som i faktorsyn 3 oppleves som egoisme. Egoismen viser til hvordan man handler intensjonelt for å oppnå ønsket karrieretilfredstillelse, og er en motivator for utviklingen av karrieren deres.

*Faktor 4* opplever sin karriere i tilknytning til deres prestasjoner, hvor synlige oppnåelser viser både til status og økonomiske bragder. Videre oppleves karriereutvikling som en nødvendighet, for eksempel gjennom å kunne opprettholde en attraktiv posisjon i arbeidsmarkedet. Det kan dermed virke som om faktorsyn 4 opplever sin karriere som en ferskvare som kan gå ut på dato, men som kan fornyes gjennom videreutvikling.

Videre skal jeg diskutere hver faktor sin opplevelse av karriere og karriereutvikling med studiets teoretiske grunnlag.

## 5. Diskusjon

I denne delen vil jeg diskutere fortolkningene fra kapittel 4 sett i lys av studiets teoretiske grunnlag. Min intensjon er å besvare studiets problemstilling: *Hvordan opplever individer sin egen karriere og karriereutvikling?* For å kunne svare på denne problemstillingen valgte jeg å dele den med to hovedfokus: 1) *Hva er signifikant for egen opplevelse av karriere?* og, 2) *Hva er signifikant for opplevelsen av karriereutvikling?* Dette har jeg valgt på grunnlag av opplevelsen av karriere og egen karriereutvikling behøver ikke å ha en synlig sammenheng. Med dette som et hovedfokus ønsker jeg presentere hvert faktorsyn, forstått og diskutert med studiets valgte teori.

### 5.1 Mitt liv, mine karrierevalg: Faktor 1

Faktor 1 er det eneste faktorsynet som kun har et hovedfokus på interessebasert karriereopplevelse. Dette kan forstås gjennom en protean karriereforståelse (Mervis & Hall, 1996). Dette kan føre til at individene opplever at deres karriereutvikling er preget av subjektiv karrieresuksess, hvor innsikt og selvkontroll kan bli essensielt (Blustein, 2006; Heslin, 2005). I neste avsnitt skal vi se nærmere på faktor 1 sin opplevelse av karriere.

#### 5.1.1 Protean karriereforståelsen gjennom selvkontroll

Faktor 1 representerer interessebasert karriereopplevelse, noe som vi kan finne igjen i protean karriereforståelse (Mervis & Hall, 1996). Protean karriereforståelse viser til individenes mulighet til å forme og skape sin egen karriere, basert på sine ønsker og interesser. Karrierebegrepet blir her forbundet med hele livet (Chen, 2001; Mervis & Hall, 1996; Super, 1980). Dette betyr at man kan hente interesser fra flere roller og arenaer, som kan være med på å gi individuell og meningsfull intensjon bak sin egen karrieresti. Dette kan være en bevisst og aktiv prosess, hvor man kan ha behov for å ta stilling til sine egne verdier, interesser og ønsker for å kunne finne den karrieren som passer for den enkelte. Dette betyr ikke at det finnes en eller noen få karriereretninger, men for å ha en protean karriereforståelse kan individer ha et behov for å bli kjent med sitt indre verdigrunnlag og interesseområde. Hall (2004) refererer til dette med å vise til den enkeltes makt ovenfor seg selv, hvor man kan bruke seg selv som et referansepunkt til å ta meningsfulle karrierevalg. Dette krever at man har visse ferdigheter, som for eksempel kan career management skills (CMS) hjelpe individer til å ta kontroll over sitt eget liv. Derav kan man oppleve en større makt og frihet til å definere sin egen karriere (Arulmani, 2014; Sultana, 2011).

Videre kan faktor 1 vise til individuell makt gjennom sitt overordnede fokus på selvkontroll. Selvkontrollen kan her forstås som friheten til å handle og velge interesseområde gjennom intensjonelle valg. Opplevelsen av egen karriere kan derfor være sterkt knyttet til følelsen av egen selvkontroll. Hvis man har muligheten til å handle intensjonelt og uavhengig, kan dette føre til at man skaper og opprettholder opplevelsen av en meningsfull karriere (Mervis & Hall, 1996). I hvilken grad man faktisk klarer dette avhenger av individets forhold til ytre og indre påvirkninger. Dette skal vi komme tilbake til senere. Videre kan faktor 1 vise til at innsikt og karriereopplevelse henger sammen.

Innsikt viser til hvordan man behøver å ha kjennskap til seg selv for å kunne hente frem sitt verdigrunnlag, interesser og holdninger. Dette er en viktig kjennskap å inneha, hvis man vil ha en protean karriereforståelse (Mervis & Hall, 1996). Faktor 1 kan vise til innsikt gjennom å forklare hvordan deres karriere utvikler seg fra deres interesse og uavhengige valg. Samtidig kan innsikten vises gjennom manglende lyst til å være fleksible. Ved å være fleksibel kan individet oppleve at karrieren sin ikke viser til hvem man er, sin interesse



eller verdisyn. Derav kan forståelsen av å inneha en protean karriereforståelse forsvinne. På denne måten kan innsikt bli et referansepunkt til ønsket opplevelse, som kan være veiledende for å oppnå en protean karriere. Dette kan vi også finne igjen i faktor 1 sin opplevelse av karriereutvikling, og dermed også i opplevelsen av karrieresuksess.

#### 5.1.2 Innsikt som et referansepunkt for karrieresuksess

I opplevelse av egen karriereutvikling kan faktor 1 vise til en subjektiv forståelse av karrieresuksess. Subjektiv karrieresuksess kan forklares gjennom å vise til hvordan individet står ansvarlig for å definere hva karrieresuksess skal være (Gunz & Heslin, 2005). Dermed kan karriereutvikling forstås sammen med faktor 1 sin opplevelse av egen karriere. Dette kan forklares gjennom en protean karriereforståelse (Mervis & Hall, 1996). Gjennom å bruke karrieren sin som en selvrealiseringsplattform, kan karrieresuksess kobles til subjektiv forståelse (Blustein, 2006; Heslin, 2005). Dette kan bety at faktor 1 sin karriereutvikling drives av den enkeltes forståelse av subjektiv karrieresuksess. Dermed kan det bli opp til hver enkelt i hvilken grad man klarer å se muligheter eller begrensinger til egen karriereutvikling.

Enkeltindividets innsikt kan være avgjørende for i hvilken grad man opplever at egen karriere utvikler seg i ønsket retning. For eksempel kan faktor 1 vise at ytre påvirkninger har en mindre effekt på deres opplevelse av karriere og karriereutvikling. Dermed kan selvinnsikt være betydningsfullt for hvordan karrieren utvikler seg (Blustein, 2006; Mervis & Hall, 1996). Dette betyr at individets holdning til seg selv og kontekst kan ha en effekt på hvordan de opplever sine karrieremuligheter (Chen, 2006). Ettersom faktor 1 i mindre grad oppsøker objektiv karrieresuksess, kan karriereutvikling ses i sammenheng med personlig utvikling. Betydningen av dette kan vise at subjektiv karrieresuksess i faktor 1 kan vise til individers ønske om å videreutvikle sine ferdigheter og interesser. Videre kan faktor 1 vise til hvordan individer i mindre grad jobber aktivt for å utvikle sin karriere, i den grad det omtales som å oppnå synlige prestasjoner. Derav kan karriereopplevelsen i seg selv gi en tilfredsstillende tilværelse, hvor nåtiden får et større fokus enn fremtiden.

Det å inneha og handle ut ifra en protean karriereforståelse er ikke en selvfølge. Det krever en viss grad av selvkontroll, innsikt og holdningsforståelse. Ettersom man har muligheten til å oppleve verden på ulike måter, og meningen man konstruerer kan ha en effekt på hvordan man opplever egen karriere og karrierens utvikling (Savickas, 2012; Chen, 2001). For eksempel kan faktor 1 vise til hvordan man aktivt velger å bruke seg selv som referansepunkt når man står ovenfor karrierevalg. Er man for eksempel i en situasjon hvor man har en jobb, men opplevelser i liten grad muligheten til å realisere seg i den jobben, kan det være behov for en holdningsendring, et skifte i arbeidsplass eller å se etter andre muligheter til å realisere seg selv på nye arenaer. Chen (2001) forklarer dette videre med å vise til hvordan dagens karriere visker ut forskjellen mellom arbeidslivet og privatlivet. Med denne forståelsen får enkeltindividet en mulighet til å oppleve sin karriere på flere arenaer, hvor man kan oppleve at man handle ut ifra sin egen interesse. Likevel vil dette noen ganger ikke være tilfredsstillende, ettersom ytre påvirkninger kan ha en effekt på karriereutviklingen og opplevelsen av karrieresuksess.

#### 5.1.3 En selvdreven karriereutvikling

Fra fortolkningen av faktor 1 kunne det virke som om egen karriereutvikling ikke drives av ytre påvirkninger, men at dette fortsatt har en effekt på den enkelte. Dette kom frem av faktor 1 sin opplevelse av et økonomisk perspektiv. Opplevelsen kan vise til hvordan økonomi kan begrense enkeltindividets mulighet til å forfølge sine interesser, gjennom manglende ressurser. Samtidig kan individer oppleve at statens økonomiske tiltak kan

hjelpe den enkelte inn i karrieremuligheter. Med denne forståelsen kan statlige tiltak hjelpe enkeltindivider i å utvikle sin karriere (Kjærgård, 2018a), men at utviklingen skjer på bakgrunn av en protean karriereforståelse er ikke gitt. Statlige organer kan hjelpe individene i å oppnå subjektiv karrieresuksess gjennom økonomisk sikkerhet (Bassot, 2012; Heslin, 2005). Dette kan vise til hvordan staten har et ønsket perspektiv som retter seg mot at karriere ikke handler om overlevelse, men som livslanglæring (Plant & Haug, 2018; Kjærgård, 2018a; Blustein, 2006). Faktor 1 kan vise til en opplevelse hvor statlige organer kan være med å hjelpe enkeltindivider i å utvikle sin egen karrieren basert på egne interesser og ønsket subjektiv karrieresuksess.

Videre kan statlige tiltak begrense enkeltindividers mulighet til å utvikle sin karriere i ønsket retning. Cort og Thomsen (2014) forklarer dette ved vise til hvordan nordiske stater jobber med å få flest mulig inn i arbeidslivet. Dette kan bety at statens ønske om få individer inn i arbeidsmarkedet krasjer med enkeltindividers opplevelse og utvikling knyttet til egen karriere. Det er her protean karriereforståelse og CMS kan hjelpe individer i å ta kontroll over sin egen karriere, som kan involvere holdninger og forståelse til ytre påvirkninger. Protean karriereforståelse kan hjelpe til med å sette et fokus på seg selv, hvor man aktivt kan bruke flere arenaer for å kunne oppleve karriere som selvrealiserende (Chen, 2001; Mervis & Hall, 1996). Her kan CMS hjelpe til med å bevisstgjøre enkeltindivider sine evner, holdninger og muligheter (Sultana, 2011). Dette kan føre til at man i større grad klarer å se forbi begrensinger, og individet kan hjelpe seg selv videre med å utvikle sin karriere gjennom en protean karriereforståelse.

## 5.2 The Lonesome Cowboy: Faktor 2

I motsetning til faktor 1, kan det virke som om faktor 2 opplever en positiv erfaring til fleksibilitet/mobilitet. Dette kommer fra faktor 2 sin opplevelse av karriere, som er knyttet opp til boundaryless karriereforståelse. Denne forståelsen fremhever en foranderlig verden, hvor mobilitet blir en styrke (Sergers et al., 2008; Mervis & Hall, 1996; Gelatt, 1989). Grunnen til at jeg bruker begrepet mobilitet i faktor 2 (og ikke i faktor 1), er på grunn av en todelt forståelse. Dette skal jeg forklare nærmere i neste avsnitt.

### 5.2.1 Boundaryless karriereforståelse gjennom karrieremuligheter

Faktor 2 kan oppleve sin karriere i tilknytning til sine karrieremuligheter. Dette kan forstås som boundaryless karriereforståelse, som viser til individers frihet og mobilitet (Mervis & Hall, 1996). I denne karriereforståelsen kan individet stå ansvarlig for å finne og skape muligheter, noe som kan stemme overens med faktor 2 sin egen opplevelse av karriere. Boundaryless karriereforståelse oppsto som et resultat av et friere og mer midlertidig arbeidsmarked. Dette resulterte i at enkeltindivider kjente på et behov for sikre sin egen posisjon i arbeidsmarkedet, samtidig som at de søker etter nye karrieremuligheter (Hooley, 2019; Bø, 2017; Mervis & Hall, 1996). Det kan virke som om faktor 2 har kjent på dette behovet, ettersom det kan være en opplevelse av at man er i konkurranse mot alle andre. Denne opplevelsen kan de erfare på flere arenaer, for eksempel både i privatlivet og arbeidslivet (Chen, 2001). Dette kan føre til at man i større grad fokuserer på sin egen mobilitet, ettersom dette kan vise til individets handlingsrom. I boundaryless karriereforståelse deles mobilitet i to forståelser, fysisk og psykisk mobilitet.

Fysisk mobilitet viser til individets konkrete mulighet til å forflytte seg (Segers et al., 2008). Her handler det om å forstå sin egen frihet gjennom å kunne forflytte seg fra en fysisk situasjon til en annen. For eksempel kan man forflytte seg fra en stilling som prosjektmedarbeider til prosjektleder. Mens psykisk mobilitet viser til hvordan individer har muligheten til å endre sin mening og holdning (Segers, et al., 2008). Faktor 2 kan oppleve

begge typer for mobilitet. Den fysiske mobilitet kan vise til deres aktive søking etter nye muligheter i arbeidsmarkedet, men også i privatlivet som å finne en partner. Den psykiske mobiliteten kan komme til uttrykk gjennom faktor 2 sin opplevelse av egen holdning. Det kan være en forståelse av individets holdning til indre og ytre påvirkninger, kan være med på å avgjøre hvilke karrieremuligheter som blir synlige. Det er fra denne forståelsen at faktor 2 fikk navnet *lonesome cowboy*.

En *lonesome cowboy* kan vise til en individuell søken etter en meningsfull karriere, gjennom forståelsen av karrierens muligheter. *Boundaryless* karriereforståelse gir ikke noen forklaring til hva en «meningsfull» karriere innebærer (Svennungsen, 2011). Dermed står individet alene i å finne sin meningsfulle vei, derav forståelsen av «*lonesome*». Faktor 2 kan også vise at deres opplevelse av karriere er knyttet til karrierens resultat. Dette kan være med på å fjerne fokuset fra prosessen, altså handlingene som har ført til et resultat. Derav kan cowboyen vise til en som ser aktivt etter muligheter, hvor mobilitet kan bli et viktig verktøy. På grunn av dette ønsker jeg å drøfte mobilitet i henhold til faktor 2 sin opplevelse nærmere. Jeg ønsker videre i diskusjon å reflektere rundt spørsmålet: *På hvilken måte har karrieremobilitet en effekt på faktor 2 sin opplevelse av sin egen karriere og karriereutvikling?* Ut ifra mine refleksjoner kan det ha tre ulike effekter: 1) Gir et fremtidsperspektiv, 2) mobilitet til sin egen fortelling, og 3) strategisk håndtering. Hver effekt blir diskutert i avsnittene under.

#### 5.2.2 Karriereutvikling med et fremtidsperspektiv

I faktor 2 kan det være en opplevelse om at karriere er rettet mot oppnåelser, og ut ifra dette kan det virke som det handler om et fremtidsperspektiv. Oppnåelsen av karrieren kan her vises til som objektiv karrieresuksess, som forklarer målbare og synlig resultater (Heslin, 2005; Gunz & Heslin, 2005). Det kan dreie seg om høy lønn, en anerkjent stilling eller en ettertraktet posisjon. Fra forståelsen av en *lonesome cowboy*, kan faktor 2 vise til hvordan karriere handler om noe «der fremme». Karrieren viser fortsatt til hele livet, men i faktor 2 kan karriereopplevelsen i større grad kobles til fremtiden. Gjennom *boundaryless* karriereforståelse kan det være et fokus på å finne noe «nytt» eller noe «annet», men hva dette innebærer er i igjen tvetydig (Svennungsen, 2011; Mervis & Hall, 1996). Dermed kan faktor 2 oppleve at sin karriere kan bli noe mer, og dette muliggjøres gjennom å aktivt søke etter karrieremuligheter. Dette kan bety at fremtidsperspektivet kan være tilknyttet faktor 2 sin motivasjonskilde.

Videre opplever faktor 2 at objektiv karrieresuksess er en motivasjonskilde til deres karriereutvikling. Dette kan bety at man velger en karriereretning på grunn av den økonomiske fordel. Hva som er objektiv karrieresuksess kan styres av den kulturelle domene (Zunker, 2008). Dette betyr at andre kulturer kan ha en annen definisjon på hva som defineres som objektiv karrieresuksess. For eksempel kan det være en forskjell mellom hva den kulturelle domene definerer som suksess, og hva staten definerer. Som nevnt i faktor 1, har nordiske land satt i gang statlige tiltak som utjevning og sjanselikhhet (Cort & Thomsen, 2014, Bassot, 2012). På den statlige siden ønsker regjeringen at flest mulig skal å ha en jobb, mens på den individuelle siden kan det være et ønske om å ha en jobb hvor man kan oppnå objektiv karrieresuksess.

Hvis vi forstår dette kontrastfulle bilde med *boundaryless* karriereforståelse, blir det her et fokus på enkeltindividers anledning til å oppsøke egne karrieremuligheter (Mervis & Hall, 1996). Gjennom denne forståelsen kan statlige utjevninger og tiltak være med på å gi enkeltindivider en tjuvstart. Dette fordi staten hjelper enkeltindivider inn i arenaer hvor de selv kan styre og utvikle sin karriere. Dermed får hver enkelte et ansvar til å utvikle sin

egen karriere. For eksempel kan faktor 1 bruke sin interesse som utgangspunkt for å videreutvikle sin karriere, mens faktor 2 kan bruke objektiv karrieresuksess som en motivasjonskilde til egen karriereutvikling. Til tross for faktorenes forskjellige opplevelse, viser begge en opplevelse av å være en agent. Vi skal se i neste avsnitt at faktor 2 har en større kontekstuell betingelse til å være en agent.

### 5.2.3 Mobilitet til sin egen karrierefortelling

Det finnes ulike tilnærminger til hva det vil si å være en agent (Savickas, 2012). Dette kommer av forståelsen av at en agent har muligheten til å skape sin egen mening, for eksempel gjennom fortellinger om seg selv. For faktor 2 kan det være en fri forståelse til hva det vil si å være en agent. Dette kommer fra deres opplevelse av at individet selv står ansvarlig for sine handlinger. Dermed kan man velge selv hvor aktivt og bevist man ønsker å handle. Likevel kan det virke som om faktor 2 i stor grad verdsetter opplevelsen av å være en agent. Dette kan være et resultat av boundaryless karriereforståelse, ved at forståelsen legger vekt på å være mobil og å oppsøke karrieremuligheter. Hvordan og hva man anser som muligheter, kommer fra individets syn på seg selv, sine evner og holdninger (Chen, 2006). Dette finner vi igjen i faktor 1 som innsikt, men i faktor 2 kan det handle om noe annet. For eksempel kan faktor 2 vise til viktigheten av å være konkurransedyktig, og dette kan vise til forståelsen av et usikkert og fremtidspreget perspektiv. Hvordan man anser seg selv som konkurransedyktig kan derfor være avgjørende for sin egen selvvurdering. Dette kan bety at perspektivet man har på seg selv kan ha en effekt på hvilke karrieremuligheter man kan finne. Etersom det er en forståelse av å være en agent, kan individets karrierefortelling få en psykisk mobilitet.

Faktor 2 kan oppleve sin karriere gjennom sin fortelling av den, hvor man står fritt til å fremheve enkelte tilfeller og situasjoner. Dette kan forstås som å ha en mobilitet til sin egen karrierefortelling, og kan være et nyttig verktøy i søken etter nye karrieremuligheter (Savickas, 2012; Segers, et al., 2008). Dette fordi hver fortelling tilbyr nye vinkler, fordeler og fokusområder. Individet kan dermed oppleve en kontroll til hva egen karriere skal representere, men også anledningen til å utvikle den i en bestemt retning. For eksempel kan faktor 2 forklare sin karriere gjennom økonomiske bragder. Med dette fokuset kan man se tilbake på hva man har oppnådd, og finne nye karrieremuligheter basert på hva man kan få til. For å kunne bruke karrierefortellinger som et strategisk verktøy, kan man ha behov for å kunne CMS.

### 5.3.4 Strategisk håndtering: Karriereusikkerhet

Karriereusikkerhet er unngåelig i dagens samfunn, ettersom verden er i konstant forandring (Hooley, 2019; Arulmani, 2014; Gelatt, 1989). CMS kan hjelpe enkeltindivider å håndtere karriereusikkerheten (Arulmani, 2014; Sultana, 2011). CMS er med på å fokusere på positivitet og muligheter, istedenfor negativitet og begrensninger. I hvilken grad man klarer å se det positive, kommer an på opplevelsen av å være i kontroll over egen holdning. Faktor 2 kan vise til deres evne til å ha en mobil fortelling, som også kan forklare hvordan de klarer å ha en positiv holdning. Samtidig kan faktor 2 oppleve at usikkerhet og agentrollen kan bli for mye, og skape en redsel. Dette kan komme fra overveldende opplevelse med deres forståelse av å være i konkurranse, opplevelsen om å ha full kontroll over eget liv eller fra manglende CMS. Til tross for dette gir boundaryless karriereforståelse et innblikk i verdens forandringer, som kan hjelpe enkeltindivider å utvikle sin karriere i ønsket retning.

### 5.3 En tilfredsstillende karriere: Faktor 3

Faktor 3 kan oppleve sin karriere både gjennom protean og boundaryless karriere. Dette kan være et resultat av at individene i faktor 3 opplever høy grad av karrierehåndtering (Arulmani, 2014; Sultana, 2011). Dette kan bli synlig gjennom å vise til egen karriere koblet til karrieretilfredstillelse. Karrieretilfredstillelse kan også være en motivasjonskilde til egen karriereutvikling (Blustein, 2006). Dette skal jeg forklare nærmere i neste avsnitt.

#### 5.3.1 En kombinert karriereopplevelse

Gjennom å både benytte seg av protean og boundaryless karriereforståelse, kan individene oppleve en høyere karrierehåndtering. Dette ettersom protean karriereforståelse kan tilby en opplevelse av å ha en meningsfull og interessebasert karriere (Mervis & Hall, 1996). Boundaryless karriereforståelse kan tilby en opplevelse av å ha karrieremuligheter (Segers et al., 2008; Mervis & Hall, 1996). Denne kombinasjonen kan man finne igjen i faktor 3, hvor de jobber aktivt for sin egen karrieretilfredstillelse. Karriere-tilfredstillelse kan forklares gjennom subjektiv suksess, hvor individet selv velger hva som er tilfredsstillende for deres karriere (Blustein, 2006). For eksempel opplever faktor 3 at et godt sosialt miljø er med på å gi dem en tilfredstillelse til deres egen karriere. Dette kan kobles opp til protean karriereforståelse med at individer opplever en trygghet og et støttende fellesskap. Det kan føre til at man opplever at det sosiale miljøet kan være med på å støtte oppunder individets ønsker og interesser. Samtidig viser faktor 3 til en opplevelse av at de ser aktivt etter nye karrieremuligheter. Dette kan kobles opp til en boundaryless karriereforståelse. Dette gjennom at friheten de føler på kan bidra til en opplevelse av flere muligheter, hvor de står uavhengig til å bli værende eller å gå videre til neste mulighet. Det er her boundaryless karriereforståelse ikke forklarer handlingen, men bevisstheten rundt å ha flere karrieremuligheter (Segers, 2008; Mervis & Hall, 1996). Det kan bety at denne kombinasjonen kan gi individene muligheten til å balansere de ulike karriereforståelsene, og dermed kan de oppnå ønsket karrieretilfredstillelse.

I faktorfortolkningen ble individenes selvkontroll og motivasjon begrunnet gjennom et perspektiv om trygghet. Tryggheten kan være forklarende for deres selvkontroll, bevissthet rundt egne evner og innsikt i egne interesser og ønsker. Selvkontroll kan kobles opp til deres opplevelse av å kunne balansere mellom en protean- og boundaryless karriereforståelse. Balansen kan skje gjennom individers opplevelse av konteksten, hvor de velger den forståelsen som passer dem best. Dette betyr ikke at individene er klar over at de balanserer disse to karriereforståelsene, men det kan være en opplevelse av at de benytter ulike strategier og forståelser (Hall, 2004). Det kan være gjennom denne strategien og forståelsen at bevissthet og innsikt blir fremtredende i faktor 3.

#### 5.3.2 Opplevelsen av karriereegoisme

Bevissthet og innsikt rundt egne evner og ønsker kan være viktig i søken etter karrieretilfredstillelse (Blustein, 2006). Dette fordi bevissthet og innsikt kan gi individer en forståelse til hva de kan oppnå, hvordan de vil utvikle seg og i hvilken retning. I faktor 3 kan dette komme til syne gjennom en egoisme, som da viser til et behov for å oppnå egen karrieretilfredstillelse (Sennet, 2001; Blustein, 2006). Hooley (2019) forklarer at dette kan være en ressurssterk tilnærming, ved at man kan beholde sin relevans i arbeidsmarkedet. Samtidig er det en opplevelse av karriereusikkerhet i faktor 3, som kan skape et ubehag. I hvilken grad man erfarer usikkerheten som noe ubehagelig, kan påvirkes av hvilken mening man skaper for sin egen karriere og karriereutvikling.

### 5.3.3 Velhåndtert karriereutvikling

Opplevelsen av karriereutvikling er todelt, og dette kan komme av balansen mellom en protean- og boundaryless karriereførståelse (Mervis & Hall, 1996). Dette kan bety at individene opplever frihet og uavhengighet til å håndtere sin egen karriere. Her kan det demokratiske perspektivet på karriere hjelpe til med å støtte enkeltindividene til å ta mer kontroll over sin egen opplevelse av karriere og karriereutvikling. På denne måten kan enkelte oppleve karrieren sin som livslang læring (Plant & Haug, 2018; Kjærgård, 2018a). Gjennom et politisk fokus på karriere, kan enkeltindivider kjenne på forventningspress til å ha samme forståelse av karriere. Dette presset kan faktor 3 kjenne på, ettersom deres karriereopplevelse er preget av både indre og ytre påvirkninger. På grunn av deres håndtering av egen karriere kan opplevelsen av presset være mindre. Dette kan være med på å vise hvordan det demokratiske perspektivet kan ha skapt selvstendige og aktive individer, som føler på eierskap til sin egen karriere. Enkeltindivider kan på grunn av dette kjenne på en makt til å skape sine egne meninger, opplevelser og utvikling (Hall, 2004; Chen, 2006). Dermed kan presset fra samfunnet føles mindre, ved at enkeltindividet har overført forventningene over til noe som gir mening for dem. Dette betyr ikke at forventningene man skaper selv ikke er forbundet med noe negativt, men viser til at enkeltindivider står ansvarlig for den valgte forståelsen. Dette kan forklares nærmere gjennom Savickas teori om *Lifedesign* (Savickas, 2012). Gjennom forståelsen av at enkeltindivider kan forme sin egen fortelling, viser de til sin forståelse av å være en agent (Savickas, 2012). Individet ansvarliggjøres for hvilken mening og fortelling de har laget for sin karriere. For eksempel kan man velge å anse usikkerhet som noe positivt (Gelatt, 1989). I hvilken grad faktor 3 klarer å velge et positivt perspektiv, kan være påvirket av hvordan man klarer å håndtere situasjonen og dermed også karrierens utvikling.

Faktor 3 kan oppleve at karrieretilfredstillelse er en motivasjonskilde til egen karriereutvikling, hvor tilfredstillelse kan tilknyttes subjektiv karrieresuksess (Blustein, 2006). Samtidig kan karrieretilfredstillelse vise til en subjektiv opplevelse av objektiv karrieresuksess (Blustein et al., 2016; Gunz & Heslin, 2005; Heslin, 2005). For eksempel kan dagens statlige tiltak, som sosial utjevning, vise til hvordan karrieretilfredstillelse kan oppleves gjennom det å ha en jobb. Gjennom at staten hjelper flere individer inn på arbeidsmarkedet, kan flere kjenne på en tilfredstillelse til å bidra til fellesskapet, følge den kulturelle domene og en oppnåelse til egne ønsker (Cort & Thomsen, 2014; Sennet, 2001; Zunker, 2008). Karrieretilfredstillelse kan også vise til en objektiv karrieresuksess, og kan forstås gjennom høy lønn og anerkjente stillinger. Likevel er det ikke direkte tilknyttet objektiv karrieresuksess, fordi det ikke er den kulturelle domene som bestemmer hva som kan være karrieretilfredsstillende. Det er enkeltindivider som selv opplever enkelte utfall som tilfredsstillende, som vi kan se igjen i faktor 3. Deres opplevelse av karrieretilfredstillelse kan være todelt. På den ene siden opplever de tilfredstillelse gjennom subjektiv karrieresuksess, mens på den andre siden har de selv valgt å ha subjektiv forståelse til objektive karrieresuksess. Dette kan synes gjennom deres perspektiv om økonomi, aktiv leting etter bedre posisjoner og deres ønsket om å utvikle deres karriere til noe objektivt bedre (som f.eks. høy lønn). Dermed kan faktor 3 ha en bred motivasjon knyttet til sin egen karriereutvikling, ettersom karrieretilfredstillelse kan erfares gjennom subjektiv og objektiv karrieresuksess.

Hvordan karrieretilfredstillelse oppleves kan styres av enkeltindividens opplevelse av kontekst (Blustein et al., 2016). Dette kan forstås gjennom å se på hvordan individenes fortelling styres av sin kontekst. Det kan også ha en effekt på hvilken karrieretilfredstillelse individene opplever at man kan oppnå. Individer som tar på seg mer prekære



yrker kan for eksempel oppleve mindre karrieretilfredstillelse til sin arbeidssituasjon. Dette er som oftest kvinner, individer med minoritetsbakgrunn og individer med lav utdanning (Blustein et al., 2016). Dette kan bety at karrieretilfredstillelse knyttet til objektiv karrieresuksess i mindre grad blir en motivasjonskilde til egen karriereutvikling, fordi det enten kan virke fjernt eller at dette aldri har vært en motivasjonskilde. Kan dette føre til at man i større grad opplever at karrieren utvikler seg med bakgrunn i subjektiv karrieresuksess. Hvis man har en sikrere arbeidssituasjon, kan man oppleve at en karrieretilfredstillelse gjennom objektiv karrieresuksess kan være en motivasjonskilde. For å oppnå ønsket karriereutvikling kan det være nyttig å ha forståelse til seg selv og sine evner, og dette kan man få gjennom CMS.

CMS kan være et nyttig verktøy i forståelsen av seg selv og egen karriereutvikling (Arulmani, 2014; Sultana, 2011). Det ble nevnt over at faktor 3 kan ha en opplevelse av å håndtere sin egen karriere, som kan forklares nærmere med bruk av CMS. CMS viser til individenes evner til å håndtere sin egen karriere, og faktor 3 har i en høy grad opplevelse av å håndtere sin egen karriere. Dette skjer gjennom balansen mellom to karriereforståelser, men tydeligst blir CMS gjennom opplevelsen av karriereutvikling basert på karrieretilfredstillelse. Ved å vurdere sin egen situasjon, basert på kontekst, karriere som livslang læring og egne evner, kan individer oppleve at enkelte tilfredstillelser kan være mer oppnåelig enn andre. Gjennom å vurdere sin situasjon, kan man bli oppmerksom på hvordan fremtiden kan se ut. Her er det viktig å presisere at det ikke handler om å forutse fremtiden, ettersom verden forandrer seg så raskt (Gelatt, 1989). Dette handler mer om å se inn i seg selv. Her kan man finne ut hva som er motivasjonsgrunnlaget for sin egen karriere, samtidig vurdere hva som er oppnåelig fra den situasjonen man er i. Oppdager man at ønsket karrieretilfredstillelse ikke er oppnåelig, kan man gjennom å CMS jobbe aktivt for å klare å utvikle sin karriere i ønsket retning. Derav kan CMS være med på å gi individene et verktøy til å se seg selv der de er, bli klar over ønsket karrieretilfredstillelse og håndtere karrieren sin gjennom deres utvikling.

#### 5.4 Min karriere er en ferskvare: Faktor 4

Alle fire faktorene har hver sin opplevelse av karriere og dens karriereutvikling, men faktor 1, 2 og 3 har alle en tilknytning til karriere som livslang læring (Kjærgård, 2018a). Det har ikke faktor 4. Faktor 4 opplever sin karriere gjennom arbeidsmarkedet, og dermed er også opplevelsen av deres utvikling sterkt koblet til være synlige, og å kunne oppnå synlige positive resultater.

##### 5.4.1 Karriereprestasjon gjennom boundaryless karriereforståelse

Faktor 4 opplever at sin karriere kan være en *vare*, hvor man aktivt søker etter nye karrieremuligheter. Her kan karriere bli en vare som man kan forbedre, reklamere og selge. Denne karriereforståelse kan vi finne igjen i boundaryless karriereforståelse (Mervis & Hall, 1996). Gjennom faktor 4 sin opplevelse, viser boundaryless karriere til den enkeltes mulighet til å være mobil. Mobiliteten kan være knyttet til fysisk og psykisk mobilitet, og her viser det til individets uavhengige handlingsrom (Sergers et al., 2008). Spørsmålet blir i hvilken grad det demokratiske perspektivet er til stede i deres forståelse og opplevelse av karriere?

Det kan virke som faktor 4 ikke opplever at det demokratiske perspektivet har noen effekt på dem, enten fordi det ikke samsvarer med deres forståelse av karriere eller fordi de ikke har oppsøkt utvidelse av sin karriereforståelse. Dette kan komme av at de kun erfarer karriere gjennom arbeidslivet, dermed kan det være vanskelig å forholde seg til karriere som kan være et livslangt perspektiv. Dette kan bety at livet utenfor, før og etter

arbeidslivet, ikke nødvendigvis er en del av faktor 4 sin opplevelse av karriere. På denne måten kan det demokratiske perspektivet ha en mindre betydning for faktor 4 sin opplevelse av karriere og karriereutvikling.

Videre forklarer faktor 4 at de opplever en frykt og usikkerhet til sin egen karriere og karriereutvikling. Dette kan komme fra boundaryless karriereforståelse, hvor det er høy midlertidighet og lav lojalitet i arbeidsmarkedet (Hooley, 2019; Bø, 2017; Mervis & Hall, 1996). Det kan være en sammenheng mellom faktor 4 sin karriereopplevelse og følelsen av frykt og usikkerhet. Ettersom de kun erfarer en arena for karrieren sin, kan det bli viktigere for dem å ikke miste seg selv, sine ønsker og posisjon. Et bredere perspektiv på karriere kunne ha hjulpet individer gjennom karriereusikkerheten, ved at de kan forstå at de har flere muligheter og arenaer for å oppleve sin karriere (Chen, 2001; Super, 1980). Med forståelsen om at karriere vises på én arena, skal jeg nå forklare hvordan faktor 4 opplever sin karriere gjennom objektiv karrieresuksess.

#### 5.4.2 Karriere som en vare

I opplevelsen av karriere som en vare, kan faktor 4 vise til hvordan karriere blir noe man aktivt ønsker å videreutvikle. Det kom fram i post-intervjuet at dette handlet om å være «best» på markedet. Hvis karriere oppleves som en vare, kan man fokusere på å forbedre denne varen. Dette kan vise til en motivasjonskilde til egen karriereutvikling, hvor videreutvikling av ferdigheter og kompetanseutvikling kan få et økt fokus (Hooley, 2019; Bakke, 2018). Varen kan vise til noe målbart, og selv om individet kan utvikle indre ferdigheter, kan dette gjøres for å forbedre varen gjennom synlige oppgraderinger. Derav kan karriere ses i sammenheng med objektiv karrieresuksess, ettersom varen viser til målbare og synlige forståelser (Gunz & Heslin, 2005; Heslin, 2005). Denne forståelsen var med på å gi faktor 4 sitt navn, *Karrieren min er en ferskvare*. Før vi ser nærmere på hva jeg mener med en «ferskvare», ønsker jeg å forklare faktor 4 sin opplevelse av karriere som en vare. Dette kan igjen vise til karriere som en prestasjon.

#### 5.4.2 Karriereprestasjon

I faktor 4 kan karriere som en prestasjon være en fremtreende opplevelse. På grunn av denne forståelsen kan synlige og målbare suksessfaktorer bli viktig i egen opplevelse av karriere (Blustein, 2006). I hvilken grad man bruker objektiv karrieresuksess som en motivasjonskilde avhenger av egen forståelse og opplevelse av karriere og karriereutvikling. For eksempel kunne vi se at for faktor 1 og 3 kan objektiv karrieresuksess ha en mindre effekt, enn det den kan ha for faktor 2. For faktor 4 kan derimot objektiv karrieresuksess være med på å definere egen karriere (Heslin, 2005). Dette kan komme på grunn av forståelsen om karriere som en vare, hvor målbare og synlige former kan være forklarende for vurderingen av egen karriere. Med denne forståelsen kan karriere vise til prestasjoner.

Karriereprestasjoner kan vise til individers oppnåelser. Dette kan forstås gjennom oppnåelser av objektiv karrieresuksess. Faktor 4 kan vise til hvordan karriereprestasjoner blir synlig gjennom økonomiske bragder og søken etter anerkjente stillinger. For eksempel kan faktor 4 vise til en signifikant opplevelse av å klatre på karrierestigen, som i dag kan vise til et horisontalt perspektiv (Chudzikowski, 2012). På lik linje som faktor 2, viser også faktor 4 til hvordan karriereopplevelsen kan være tilknyttet karrierens oppnåelser gjennom karriereprestasjoner. I hvilken grad denne forståelsen kan være tilgjengelig for alle er usikkert. Ettersom utvalget for studiet er for lavt til å kunne si noe nøyaktig, viser Blustein (et al., 2016) til at kvinner og individer med minoritetsbakgrunn i mindre grad kan føle på karrieren sin som en prestasjon. Dette forklares med at disse gruppene oftere har prekære



arbeidssituasjoner, som oftest ikke resulterer i objektiv karrieresuksess. Om utvalget hadde vært større kunne vi kanskje ha sett om dette også er tilfellet i Norge og om denne forståelsen kan være overførbart til IT-bransjen. Hooley (2019) forklarer videre hvordan dagens arbeidsmarked vil bestå av vinnere og tapere, og i hvilken grad man klarer å oppnå suksess styres av hvert enkeltindivid. Dette kan bety at individet selv står ansvarlig for egen karriere, og hvordan man klarer å produsere karrieresuksess gjennom objektive faktorer (Chen, 2006; Hall, 2004). Samtidig nevnte jeg at individenes holdninger og ukontrollerte faktorer som kjønn og etnisitet, kan ha en effekt på individenes anledning til å faktisk oppnå objektiv karrieresuksess. Dermed kan opplevelsen av karriere som en prestasjon forstås gjennom individenes forhold til egen karriere, hvor både indre og ytre påvirkninger kan være med på å forme karriere som en vare.

#### 5.4.4 Karriereutvikling for å være konkurransedyktig

Fra en boundaryless karriereforståelse kan opplevelsen av karriereutvikling i faktor 4 handle om å styrke sin posisjon i arbeidsmarkedet (Mervis & Hall, 1996). Dette kan også ses i sammenheng med faktor 4 sin opplevelse av å ha en karriere som en vare, hvor karriereutvikling handler om å være konkurransedyktig. Dermed kan individets forhold til seg selv og arbeidsmarkedet ha en effekt på hvordan man opplever sin egen karriereutvikling (Chen, 2006). Dette bety at objektiv karrieresuksess kan være en motivasjon til individets karriereutvikling, hvor målbare og synlige prestasjoner kan styrke deres karrierevare (Heslin, 2005). Formålet bak denne forståelsen kan være å gi individer en følelse av kontroll og ansvar til å håndtere sin egen karriere. Ettersom karrieren tilsynelatende kun oppleves på en arena, kan det bli desto viktigere å ivareta ens posisjon. Dette kan være essensielt i faktor 4 sin opplevelse, på grunn av deres ønske om å oppnå objektiv karrieresuksess. Videre ønsker jeg å ta for meg to perspektiver: 1) Karrierekonkurranse for å ikke gå ut på dato, og 2) Kan det demokratiske perspektivet hjelpe mot karriereusikkerhet?

Opplevelsen av karrierekonkurranse i faktor 4 kan forstås gjennom frykten for å «gå ut på dato». Ettersom karriere kan oppleves som en vare, kan karriereutvikling her vise til karriere som ferskvare. Varen kan gå ut på dato, men hvordan dette skjer er ikke tydelig. Dette kan være på grunn av individets delte forhold mellom «seg selv» og arbeidsmarkedet. «Seg selv» viser til individenes makt og ansvar knyttet til å drive sin egen karriere i ønsket retning, mens arbeidsmarkedet viser til et press og en forventning (Hooley, 2019; Hall, 2004). I dette forholdet står individer mellom å utvikle sin karriere basert på markedets behov, eller om man skal utvikle sin karriere gjennom andre årsaker. Det ønskede resultatet kan være det samme, hvor man ønsker å oppnå objektiv karrieresuksess. Likevel kan prosessen se helt annerledes ut. Hvis faktor 4 opplever at karrierevaren ikke når ønsket resultat, kan man kjenne på en følelse av at karrieren har mistet sin verdi. Denne verdien kan forstås gjennom karrierens prestasjoner, og manglende prestasjoner kan dermed vise til en vare som har gått ut på dato. For å hindre at dette skjer kan individene oppleve at egen karriereutvikling kan styrkes av videre- og kompetanseutvikling. På denne måten kan dagens samfunn være med på å sette et fokus på karriere som livslang læring, samtidig kan det virke som om denne opplevelsen ikke stemmer overens med faktor 4.

Det eksisterer en reel frykt for å gå ut på dato i faktor 4 sin opplevelse til egen karriereutvikling, som kanskje kunne ha vært unngått. Gjennom det demokratiske perspektivet på karriere kan individene oppleve en frihet og uavhengighet til sin egen karriereopplevelse (Plant & Haug, 2018). Dette kan bety at hvis faktor 4 sin opplevelse av karriere og karriereutvikling omfatter hele livet, kan de redusere følelsen av frykt. Dette på grunn av

deres mulighet til å utvikle sin karriere gjennom flere arenaer. Dermed klarer man ikke å nå ønsket oppnåelse på en arena, kan man prøve seg på andre. Siden denne forståelsen ikke er til stede, kan faktor 4 fortsatt oppleve en frykt knyttet til sin egen karriereutvikling.

## 5.5 Oppsummering

I dette kapitlet har jeg reflektert rundt studiets problemstilling med forankring i det teoretiske grunnlaget: *Hvordan opplever individer sin egen karriere og karriereutvikling?* Gjennom å presentere hver faktor har vi nå sett på hvilken opplevelse som er signifikant for opplevelsen av karriere og karriereutvikling.

Oppsummert kan faktor 1 sin opplevelse av karriere forklares gjennom protean karriereforståelse (Mervis & Hall, 1996). Dette ettersom faktor 1 sin karriereopplevelse styres av indre påvirkninger, som interesse, verdishyn og ønsker. I utviklingen av egen karriere, kan faktor 1 bruke subjektiv karrieresuksess som en motivasjonsfaktor. Det betyr at de selv definerer hva de ønsker å ha som karrieresuksess (Blustein, 2006; Heslin, 2005). Videre viste det seg at innsikt og selvkontroll kan ha en signifikant betydning for hvordan faktor 1 opplever sin egen karriere, og følelsen av å kunne utvikle sin karriere i ønsket retning. Denne opplevelsen kan bli påvirket av individets forhold til økonomi. Ettersom det økonomiske perspektivet både kan gi faktor 1 en opplevelse av karrieremuligheter, kan dette perspektivet også begrense opplevelsen av å kunne utforme sin egen karriere. Her kan statlige tiltak hjelpe individer med en økonomisk trygghet (Kjærgård, 2018a; Bassot, 2012). Samtidig kan statens ønske om å flest mulig i arbeid å begrense individets mulighet til å oppleve en protean karriere (Cort & Thomsen, 2014; Mervis & Hall, 1996).

Faktor 2 kan oppleve sin karriere gjennom sine karrieremuligheter. Dette kan forklares gjennom boundaryless karriereforståelse (Mervis & Hall, 1996). Boundaryless karriereforståelse kan vise til hvordan arbeidsmarkedet har blitt mer uforutsigbart, hvor det er økt midlertidighet og mindre lojalitet hos både arbeidsgiver og arbeidstaker (Bø, 2017; Mervis & Hall, 1996). På grunn av denne forståelsen kan faktor 2 oppleve at mobilitet får en signifikant betydning for deres opplevelse av karriere, men også til opplevelsen av karriereutvikling (Segers et al., 2008). Dette fordi karrieremobiliteten kan vise til individets karrieremuligheter og til mobiliteten til sin karrierefortelling (Savickas, 2012; Chen, 2006). Videre kunne faktor 2 vise at sin opplevelse av karriereutvikling kan knyttes til objektiv karrieresuksess, hvor dette kan være med på å sette synlige og målbare fremtidsmål (Heslin, 2005; Gunz & Heslin, 2005). Fremtidsperspektivet var fremtredende i faktor 2 også gjennom karriereusikkerhet. Gjennom career management skills (CMS) kan opplevelsen av usikkerhet håndteres med å gi det et positivt fortegn (Arulmani, 2014; Gelatt, 1989). På denne måten kan faktor 2 oppleve en større mobilitet, ettersom positiv karriereusikkerhet kan føre til at man ser flere karrieremuligheter.

Faktor 3 kan oppleve at sin karriere både kan forklares gjennom protean og boundaryless karriereforståelse (Mervis & Hall, 1996). Dette på grunn av opplevelsen av å kunne håndtere sin egen karriere, gjennom å balansere mellom interessebasert karriere og karrieremuligheter. Denne forståelsen kan komme fra faktor 3 sin opplevelse av karriereegoisme, hvor dette kan vise til en subjektiv karrieresuksess gjennom karrieretilfredsstillelse (Blustein, 2006, Sennet, 2001). Egoismen kan forklares gjennom opplevelsen av at individet står ansvarlig for sin egen karriere og karriereutvikling (Hall, 2004; Chen, 2006). Videre viser faktor 3 til hvordan de kan oppleve sin egen karriereutvikling gjennom å håndtere balansen mellom protean-, boundaryless karriereforståelse og karrieretilfredsstillelse. Her kan CMS være med på å hjelpe individene å bli bevisst sin egen holdning, karriereforståelse og karrierefortelling. På denne måten kan faktor 3 kjenne

på at sin karriere utvikler seg i ønsket retning, hvor de fortsatt kan kjenne på en opplevelse av egoisme.

Faktor 4 er den eneste som opplever at karriere handler om arbeidslivet, og viker unna forståelsen om karriere som livslang læring (Kjærgård, 2018a). Dette kan føre til at faktor 4 opplever en frykt knyttet til sin egen karriere, ettersom de erfarer kun en arena å vise frem sin karriere. Videre kan faktor 4 sin karriereopplevelse forklare gjennom boundaryless karriereforståelse. Boundaryless karriereforståelse kan forklare faktor 4 sin opplevelse av konkurranse, hvor det kan være viktig å vise til karriere som en prestasjon (Mervis & Hall, 1996). Dette kan bety at opplevelsen av karriere og karriereutvikling motiveres av objektiv karrieresuksess, siden dette er målbare og synlige former for å vurdere sin egen karriere (Heslin, 2005; Gunz & Heslin, 2005). I post-intervjuet kom det fram en opplevelse av at karriere viser til en vare som kan gå ut på dato, med mindre man håndterer sin egen karriere. For eksempel kan man håndtere sin egen karriere gjennom å videreutvikle seg selv. Dette kan både føre til at man utvikler sin karriere i riktig retning, men kan også være med på å styrke enkeltindividets posisjon i arbeidsmarkedet (Hooley, 2019; Heslin, 2005).

Nå som jeg har presentert studiets diskusjon, vil jeg i kapittel 6 vurdere studiet i sin helhet.

## 6. Avslutning

I dette studiet har jeg utforsket opplevelse av egen karriere og karriereutvikling, i lys av problemstillingen; *Hvordan opplever individer sin egen karriere og karriere-utvikling?* I dette kapitlet ønsker jeg å vise til studiets begrensinger, muligheten for videre forskning og til hva jeg ville ha gjort annerledes. Avslutningsvis vil jeg presentere en konklusjon til hva studiet kan bidra med.

### 6.1 Begrensinger

Dette studiet har som intensjon å studere individets opplevelse av karriere og karriereutvikling. Ettersom studiet hadde totalt 10 deltagere er dette i grenseland for hva som kreves for et Q-metodisk studie (Watts & Stenner, 2012). Derfor er det viktig å se funnene og oppdagelsen med hensyn til antallet av deltagere i studiet. Dette betyr ikke at funnene mister sin betydning, men dette kan være med på å begrense studiets mulige oppdagelser.

### 6.2 Videre forskning

Det kom fram i diskusjonen at karriereopplevelse kan handle om overlevelse, hvis dette forstås gjennom et økonomisk perspektiv. Dette ble tydelig i faktor 4, hvor det kan være en opplevelse av at karriere kun erfares på en arena. Samtidig var det en konsensus fra alle faktorene at økonomisk forsørgelse har en signifikant betydning for deres opplevelse av karriere. Dermed kan denne opplevelsen ha hatt større betydning enn først antatt, og det kan derfor være interessant å utforske dette perspektivet gjennom videre forskning.

Videre har studiet også forstått karriere gjennom usikkerhet, men dette har fått begrenset plass. I studiet viste faktor 2, 3 og 4 til en opplevelse av karriereusikkerhet, som kunne ha vært videre utforsket. Nyere litteratur har vist en interesse for karriereusikkerhet, og forklarer at usikkerhet kan få mer fokus i fremtidens forståelse av karriere. Denne forståelsen kan vi se igjen hos Blustein (2019, *The importance of work in an age of uncertainty: The eroding work experience in America*). Jeg hadde dessverre ingen mulighet til å benytte meg av denne litteraturen, men i videre forskning anser jeg denne litteraturen som høyst relevant for tematikken om karriereusikkerhet.

### 6.3 Hva ville jeg gjort annerledes?

Det er spesielt to ting jeg skulle ønske jeg hadde gjort annerledes. Det første handler om mitt valg av P-settet, som i ettertid viste seg å bli et snevert utvalg. Jeg valgte å beholde P-settet i frykt for å miste muligheten til å få utforske min egen interesse innenfor karriereopplevelse og IT, men i videreutvikling av studiet oppdaget jeg mot slutten av studiet at IT-perspektivet kun var synlig gjennom P-settet. På grunn av dette kunne jeg ha utvidet utvalget, men manglende innsikt gjorde at jeg ikke klarte å oppdage denne feilen før i slutfasen. Det var først når jeg hadde skrevet ferdig studiet at jeg klarte å se helheten, hvor jeg oppdaget at IT-perspektivet ikke lengre var til stede. Derfor ønsker jeg i fremtidige studier og andre lengre prosjekter at jeg setter meg mål og lager en oversiktlig plan. Dette kan gi meg muligheten til å oppdage og erkjenne prosessen mens jeg jobber med den, og ikke kun når prosjektet ferdigstilles.

Videre ville jeg ha endret det elektroniske skjemaet, ettersom den halvferdige malen jeg brukte hadde enkelte problemer. Etter at deltagerne hadde sortert hvert utsagn inn i en av de tre bunkene, ble de sendt videre til ny side med sorteringsmatrisen. Her fikk deltagerne kun se øverste utsagn fra hver bunke. Dette førte til at deltagerne ble tvunget til å plassere en av de tre utsagnene som var vist fremfor dem. Istedenfor skulle jeg ønske at deltagerne kunne velge ut de to utsagnene de ville ha på hver ytterside av sorterings-

matrisen, og heller jobbe seg innover sorteringsmatrisen. Da kunne deltagerne få se alle utsagnene i en bunke, og derfra plukke et utsagn som kan plasseres på «mest»/«minst» lik meg. Deltagerne fikk friheten til å flytte på alle utsagn i det utsagnet var plassert i sorteringsmatrisen, så i hvilken grad det elektroniske skjemaet faktisk påvirket sorteringen er uvisst. Jeg sitter likevel igjen med en følelse av at jeg skulle ønske at dette var annerledes, og at jeg hadde brukt mer tid på å finne andre maler.

#### 6.4 Konklusjon

Intensjonen for studiet var å få kunnskap om individets opplevelse av karriere og karriereutvikling. Gjennom å utforske IT-konsulenters karriereopplevelser kan studiet bidra med å forklare tre ulike forståelser: 1) Individets opplevelse av effekten mellom indre og ytre påvirkninger, 2) Et innblikk i individets opplevelse av egen karriere, og 3) Gi en forståelse til hvordan individer håndterer sin egen karriereutvikling.

For det første viste studiet til at individene opplever seg selv og verden ulikt. Dette kan føre til at noen enkeltindivider opplever at indre påvirkninger i større grad ha en effekt på hvordan de opplever sin egen karriere (Faktor 1 og 3). På den andre siden kan andre individer oppleve at ytre påvirkninger har en større effekt på deres opplevelse av egen karriere (Faktor 2 og 4). Studiet kan her bidra til hvordan kombinasjonen mellom indre og ytre påvirkninger kan ha en effekt på individets erfaring, holdning og opplevelse til egen karriere. Dette tar oss videre til studiets andre bidrag.

For det andre kan studiet gi et innblikk i individets opplevelse av egen karriere. Gjennom å forstå karriereopplevelse med protean- og boundaryless karriereforståelse, kan studiet gi et innblikk i individuell mening og holdning til egen karriere. Protean karriereforståelse kan vise til hvordan enkeltindivider opplever sin karriere gjennom egne interesser og verdier (faktor 1 og 3). Boundaryless karriereforståelse kan vise til individets forhold til egen karrieremobilitet, ved å oppleve sin karriere gjennom dens muligheter (Faktor 2, 3 og 4). Videre kan protean- og boundaryless karriereforståelse vise til ulikt motivasjonsgrunnlag for egen karriereutvikling. Dette tar oss med videre til studiets tredje bidrag.

Det tredje bidraget kan vise til hvordan studiet bidrar med å forstå hvordan individer håndterer sin egen karriereutvikling. Her kunne vi se at individer med en protean karriereforståelse, oftere bruker subjektiv karrieresuksess som en motivasjonskilde til egen karriereutvikling (Faktor 1 og 3). Mens individer med en boundaryless karriereforståelse opplever i større grad at objektiv karrieresuksess kan være en motivasjonskilde for egen karriereutvikling (Faktor 2, 3 og 4). I hvilken grad man klarer å utvikle sin karriere i ønsket retning, kan være avgjørende for om man klarer å håndtere sin egen karriere. Her kan career management skills (CMS) hjelpe enkeltindivider med egen karriereutviklingen, gjennom at dette kan hjelpe dem å få innsikt, kontroll og handlingskraft.

Avslutningsvis kan vi forstå at det finnes flere forståelser til hvordan man kan oppleve karriere og karriereutvikling. Dette studiet kan være med på å sette fokus på disse forståelse, noe som kan bety at vi behøver å møte andre individer med en åpenhet for at deres karriereopplevelse ikke nødvendigvis er lik vår egen.

## 7. Referanser

- Aproxima (2015). *Q-method surveys in pure HTML5*. Hentet fra: <https://github.com/aproxima/htmlq> (sist oppdatert 22.03.2015, lastet opp 26.03.2020).
- Arthur, M. B. & Rousseau, M. D. (1996). Introduction: The Boundaryless career as a new employment principle. I M. B. Arthur, & D. M. Rousseau (Red.), *The boundaryless career*, (s.). New York: Oxford University Press.
- Arulmani, G. (2014). The cultural preparations process model and career development. I G. Arulmani, A. Bakshi, F. Leong & A. Watts (Red.), *Handbook of career development. International and cultural psychology*, (s.81-103). Springer: New York. doi.org/10.1007/978-1-4614-9460-7\_6
- Bakke, I. B. (2018). Norsk karrierekompetanse – karriereferdigheter med kulturell bagasje. I R. Kjærgård, & P. Plant (Red.), *Karriereveiledning for individ og samfunn*, (s.88-110). Oslo: Gyldendal
- Bassot, B. (2012). Upholding equality and social justice: A social constructivist perspective on emancipatory career guidance practice. *Australian Journal of Career Development*, 21(2), (s.3-13). Hentet fra: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/103841621202100202>
- Beck, U. & Beck-Gernsheim, E. (2002). *Individualization: Institutionalized individualism and its social and political consequences*. London, SAGE Publications Ltd.
- Blustein, D. L. (2006). *The Psychology of working: A new perspective for career development, counselling, and public policy*. Mahwah, Lawrence Erlbaum associates, publishers.
- Blustein, D. L., Olle, C., Connors-Kellgren, A. & Diamonti, A. J. (2016). Decent work: A psychological perspective. *Frontiers in Psychology*, 7, Article 407. doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00407
- Brown, S. (1980). *Political subjectivity*. Westford, Mass.: The Murray Printing Co
- Brown, J. R. (1996). *The I in Science*. Oslo: Scandinavian University Press
- Brown, S. R., Durning, D. W., & Selden, S. D. (2008). Q methodology. In G. J. Miller & K. Yang (Red.), *Handbook of public administration*, (s.721-763). New York, NY: CRC Press (Taylor & Francis Group)
- Bø, T. (2017). *Over 200 000 midlertidige ansatte*. Statistisksentral Byrå. Hentet fra: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/over-200-000-midlertidig-ansatte> (31.03.2020)
- Chen, C. P. (2001). One exploring meanings: Combining humanistic and career psychology theories un counselling. *Counselling Psychology Quarterly*, 14(4), (s.317-330). doi.org/10.1080/09515070110091308
- Chen, C. P. (2006). Strengthening career human agency. *Journal of Counselling & Development*, 84, (s.131-138). Hentet fra: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/j.1556-6678.2006.tb00388.x>

- Chudzikowski, K. (2012). Career transitions and career success in the "new" career era. *Journal of Vocational Behavior, 81*(2), (s.298-206). doi.org/10.1016/j.jvb.2011.10.005
- Cort, P. & Thomsen, R. (2014). Narratives about labor marked transitions. *Research in Comparative and International Education, 9*(3), (s.313-327). doi:10.2304/rice.2014.9.3.313
- De nasjonale forskningsetiske komiteer. (2006). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*. Zoom Grafisk AS. Hentet fra: <https://www.etikkom.no/globalassets/documents/publikasjoner-som-pdf/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-humaniora-juss-og-teologi-2006.pdf>
- Durning, D.W. & Brown, S.R. (2007). Q methodology and decision making. I G. Morçöl (Red.) *Handbook of decision making*, (s.537-563). New York: CRC Press (Taylor & Francis Group).
- Gunz, H. P. & Heslin, P. A. (2005). Reconceptualizing career success. *Journal of Organizational Behavior, 26*(2), (s.105-111). doi.org/10.1002/job.300
- Gelatt, H. B. (1989). Positive uncertainty: A new decision-making framework for counselling. *Journal of Counseling Psychology, 36*(2), (s.252-256). Hentet fra: [https://pdfs.semanticscholar.org/21c9/dce411d3ff8850fea5e04413b16985ec57c4.pdf?\\_ga=2.222044760.1127280660.1589313702-910032891.1573584386](https://pdfs.semanticscholar.org/21c9/dce411d3ff8850fea5e04413b16985ec57c4.pdf?_ga=2.222044760.1127280660.1589313702-910032891.1573584386)
- Hall, D. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior, 65*(1), (s.1-13). doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior, 26*, (s.113-136). doi.org/10.1002/job.270
- Hooley, T., Watts, A. G., Sultana, R. G. & Neary, S. (2013). The "blueprint" framework for career management skills: A critical exploration. *British Journal of Guidance & Counselling, 41*(2), (s.117-131). doi.10.1080/03069885.2012.713908
- Hooley, T. (2019). Career guidance and the changing world of work: Contesting responsabilising notions of the future. I M. A Peters, P. Jandric & A. J. Means (red.), *Education and technological unemployment*, (s.175-191). Singapore: Springer. doi.org/10.1007/978-981-13-6225-5
- Kjærgård, R. (2018a). Karriereveiledning i spenningsfeltet mellom samfunnsmessige- og individuelle behov. I R. Kjærgård, & P. Plant (Red.), *Karriereveiledning for individ og samfunn*, (s.18-37). Oslo: Gyldendal
- Kjærgård, R. (2018b). Arbeid, kall og karriereveiledning i det 21. århundre. I R. Kjærgård, & P. Plant (Red.), *Karriereveiledning for individ og samfunn*, (s.250-269). Oslo: Gyldendal.
- Kvalsund, R. (1998). *A Theory of the Person: A discourse on personal reality and explication of personal knowledge through Q-methodology – with implications for counseling and education*. Doctorate in Education. Trondheim: NTNU, (215-299).
- McKeown, B. & Thomas, D. (1988). *Q-methodology*. London: SAGE University paper

- Mervis, P. & Hall, D. (1996). Psychological success and the boundaryless career. I M. B. Arthur, & D. M. Rousseau (Red.), *The boundaryless career*, (s.237-255). New York: Oxford University Press.
- Nygård, R. (2007). *Aktør eller brikke. Søkelyset på menneskets selvforståelse*. Oslo: Cappelen Forlag.
- Patton, P.Q. (2002). *Qualitative Research & Evaluation Methods*. London: Sage Publications.
- Plant, P. & Haug, E. H. (2018). Unheard: The Voice of users in the development of quality in career guidance services. *International Journal of Lifelong Education*, 38(3), (s.372-383). doi.org/10.1080/02601370.2018.1485058
- Savickas, M. L. (2012). Life Design: A paradigm for career interventions in the 21st century. *Journal of Counselling & Development*, 90(1), (s.13-19). Hentet fra: <https://search.proquest.com/docview/1018377961?accountid=12870>
- Sennet, R. (2001). *Det fleksible mennesket: Personlige konsekvenser av å arbeide i den nye kapitalismen*. (Oversetter: V. Enebakk). Bergen, Fagbokforlaget
- Segers, J., Inceoglu, I., Vloeberghs, D., Bartram, D. & Henderockx, E. (2008). Protean and boundaryless careers: A study on potential motivators. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), (s.212-230). doi:10.1016/j.jvb.2008.05.001
- Smith, N. W. (2001). *Current systems in psychology*. Belmont: Wadsworth/Thomson Learning.
- Sohlberg, P. & Sohlberg, B. M. (2013). *Kunskapens former: Vetenskapsteori och forskningsmetod*. Stockholm: Liber.
- Stephenson, W. (1980). Conscience and consciousness. *Operant subjectivity*, 3(3), (s.72-82). dx.doi.org/10.15133/j.os.1980.006
- Stephenson, W. (1986). Protoconcurus: The concourse theory of communication. *Operant Subjectivity*, 9(2), (s.37-58). doi.org/10.15133/j.os.1985.002
- Sultana, R. G. (2011). Learning career management skills in Europa: A critical review. *Journal of Education and Work*, 25(2), (s.225-248). doi.org/10.1080/13639080.2010.547846
- Sultana, R. G. (2018). Prekariatet, innsparinger og samfunnskontrakt i en flytende verden: Karriereveiledning i balanse mellom borgere og stat. I R. Kjærgård, & P. Plant (Red.), *Karriereveiledning for individ og samfunn*, (s.38-52). Oslo: Gyldendal
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), (s.282-298). doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1
- Svennungsen, H. (2011). *Making meaningful career choices: A theoretical and qmethodological inquiry*. Doctorate in Education. NTNU, Trondheim



- Sæbjørnsen, S.N. & Ellingsen, I.E. (2015). Q- metode – et praktisk redskap ved innovasjon I kommunene. I E. Willumsen & A. Ødegård (Red.), *Sosial innovasjon – fra politikk til tjenesteutvikling*, (s.249-266). Bergen: Fagbokforlaget.
- Sæbjørnsen, S. E. N, Ellingsen, I. T, Good, J. M. M. & Ødegård, A. (2016). Combining a naturalistic and theoretical Q sample approach: An empirical research illustration. *Operant subjectivity. The International Journal of Q Methodology*, 38(2), (s.15–32). doi:10.15133/j.os.2016.005.
- Tavory, I. & Timmermans, S. (2014). *Abductive Analysis. Theorizing Qualitative Research*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Thorsen, A. A. & Allgood, E. (Red.) (2010). *Q-metodologi – En velegnet måte å utforske subjektivitet*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag
- Watts, S. & Stenner P. (2012). *Doing Q-methodological research. Theory, method and interpretation*. London: SAGE
- Zunker, V. G. (2008). Cap. 8: Cultural diversity dimensions. I V. G. Zunker, *Career, work, and mental health: Integrating career and personal counselling*, (s.131-152). Texas, SAGE Publications, Inc.

## 8. Vedlegg

### 8.1 Vedlegg A – Godkjenning fra Norsk Senter For Forskningsdata (NSD)

26.5.2020

Meldeskjema for behandling av personopplysninger



#### NSD sin vurdering

##### Prosjekttittel

Forståelse av karriere begrepet

##### Referansenummer

257953

##### Registrert

13.01.2020 av Elise Aga Johansen - eliseaj@stud.ntnu.no

##### Behandlingsansvarlig institusjon

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet NTNU / Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap (SU) / Institutt for pedagogikk og livslang læring

##### Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Hannah Svennungsen, hannah.svennungsen@ntnu.no, tlf: [REDACTED]

##### Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

##### Kontaktinformasjon, student

Elise Aga Johansen, eliseagaj@hotmail.com, tlf: [REDACTED]

##### Prosjektperiode

06.01.2020 - 03.07.2020

##### Status

18.05.2020 - Vurdert

#### Vurdering (2)

##### 18.05.2020 - Vurdert

NSD har vurdert endringen registrert 15.05.2020.

Vi har nå registrert 03.07.2020 som ny sluttdato for forskningsperioden.

I tilfelle det skulle bli aktuelt med ytterligere forlengelse av forskningsperioden, vil vi gjøre oppmerksom på at forlengelse på mer enn ett år utover den opprinnelige sluttdatoen (15.05.2020) ikke kan påregnes uten at det

<https://meldeskjema.nsd.no/vurdering/5e1c88d7-9257-4c16-bf21-dc9599d40a07>

1/3

vurderes å gi informasjon til utvalget.

NSD vil følge opp ved ny sluttdato for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til videre med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Jørgen Wincentsen  
Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

### **30.01.2020 - Vurdert**

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjema med vedlegg 30.1.2020. Behandlingen kan starte.

#### **MELD VESENTLIGE ENDRINGER**

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemact. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde:

[https://nsd.no/personvernombud/meld\\_prosjekt/meld\\_endringer.html](https://nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html)

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

#### **TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET**

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 15.5.2020.

#### **LOVLIG GRUNNLAG**

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres og som den registrerte kan trekke tilbake. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

#### **PERSONVERNPRINSIPPER**

NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:

- lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke viderebehandles til nye uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

#### **DE REGISTRERTES RETTIGHETER**

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20).

NSD vurderer at informasjonen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å

svare innen en måned.

#### FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og eventuelt rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

#### OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Lasse Raas  
Tlf. personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

## 8.2 Vedlegg B – Forskningsdesign og Q-utsagn

Effekt:	Nivå:		Celler:
Karriereforståelse	Protean (a)	Boundaryless (b)	2
Suksess	Objektiv (c)	Subjektiv (d)	2
Målorientering	Individuelt (e)	Kulturelt (f)	2
<b>Sum:</b>			8x4= 32

Design kategori	Utsagnet	Nr.
ace	Det er viktig for meg å forsørge meg selv økonomisk	12.
ace	Min karriere er basert på egne valg, hvor jeg bruker mine ønsker og talenter som utgangspunkt for å bli en effektiv arbeidstaker	23.
ace	Det er jeg som har kontroll over livet mitt og vet hva som skal til for å nå de målene som jeg ønsker som er høy lønn og en anerkjent stilling.	14.
ace	Jeg behøver å være egoistisk for både å ha en tilfredsstillende karriere, bli ansett som effektiv og kunne være autentisk.	7.
acf	Jeg opplever at andre streber etter suksess som for eksempel høy lønn, mens jeg er mer opptatt av at jeg får jobbe med det jeg vil.	5.
acf	Det er en forventning fra familien at jeg skal jobbe innenfor høy prestisje yrker, og de samsvarer ikke med mine ønsker	13.
acf	Det er ingen andre enn meg selv som kan ofre det som skal til for å nå toppen av karrierestigen, og det syns jeg er skummelt.	32.
acf	Karrieren min styres av hvordan jeg vurderer mine talenter, og ut ifra det ser jeg an hvor jeg passer inn for å klatre på karrierestigen	22.
ade	Tanken på at det er jeg selv som kan forme min karriere basert på mine ønsker og handlinger er med på å vise til min uavhengighet, og det gir meg friheten til å definere min egen suksess.	10.
ade	Jeg opplever at jeg står alene i å forme min karriere, og jeg syns det er vanskelig å finne noe blir meningsfylt meg.	4.
ade	Det finnes mange ting som motiverer meg og som kan defineres som suksess, men lite slår et godt fellesskap og tillit når det kommer til valg av arbeidsplass.	21.
ade	Min forståelse til meg selv er viktig ettersom det er den jeg tar utgangspunkt i når jeg skal velge den karriere-stien som betyr mest for meg.	6.
adf	Forventningene fra andre kan ha stoppet meg i å velge det jeg egentlig vil og derfor hindret meg i å finne ut hva som er meningsfylt for meg.	25.
adf	På grunn av samfunnets raske forandringer er det viktig for meg å vite hvem jeg er, da er det lettere å definere egen suksess som ikke påvirkes av ytre press og forventninger.	3.
adf	Jeg syns det er hardt å stå opp imot forventningene fra andre, spesielt når jeg kun ønsker å leve livet mitt slik jeg vil.	15.
adf	Jeg opplever at andre vil at jeg skal lykkes og det gir meg rom for å utforske meg selv og mine verdier som er med på å forme min egen forståelse av suksess.	29.
bce	Jeg ser aktivt etter nye muligheter hvor jeg kan få større anerkjennelse og høyere lønn enn det jeg får i min nåværende posisjon.	27.

bce	Karrieren min viser til min egen selvstendighet, hvor jeg aktivt har tatt valg for å kunne klare på karrierestigen.	16.
bce	Jeg må være tøffere å stå fram slik at jeg kan ta den stillingen jeg vil ha.	24.
bce	Min opplevelse er at det finnes mange karrierevalg som kan føre til suksess som for eksempel en lederstilling, det blir derfor viktig å se aktivt etter disse mulighetene før de forsvinner.	1.
bcf	Det å lytte til andre som har kjempet gjennom sine vanskeligheter og endt opp med suksess som høy lønn og anerkjente stillinger, viser meg at jeg selv kan nå de samme målene.	17.
bcf	Selvstendigheten jeg føler på er med på å gi meg friheten til å gjøre hva jeg vil, men blir forferdelig når jeg er usikker og streber etter å få til de økonomiske målene mine.	11.
bcf	Hvem som helst kunne ikke ha jobbet med det jeg gjør nå ettersom min erfaring, holdning og innsats er unik.	28.
bcf	Min opplevelse er at dagens arbeidsmarked legger opp til at jeg skal lykkes, hvis jeg er villig til å være fleksibel	26.
bde	Å utforske hvilke muligheter jeg har er viktig for meg, da jeg må velge rett karriere for å bli tilfreds med meg selv og den jeg vil bli.	20.
bde	Jeg opplever at dagens arbeidsmarked er uforutsigbart, som er med på å sette et press på meg til å finne meg selv og hva jeg opplever som suksess.	18.
bde	Mot spiller en viktig rolle for meg i søken etter muligheter, selvstendighet og tilfredstilleggelse.	9.
bde	Friheten til å velge selv gjør det mulig å gjenskape meg selv på flere arenaer.	2.
bdf	Hva jeg jobber med eller hvem jeg jobber for betyr mindre for meg, så lenge jeg ser gode muligheter for å nå de målene jeg har satt for meg selv.	8.
bdf	Iblant opplever jeg at mine ønsker og mål ikke samsvarer med hva andre forventer av meg.	30.
bdf	Min erfaring er at det er mange andre som kunne ha hatt min jobb og det er kun tilfeldigheter som har ført til at jeg har den og ikke en annen.	31.
bdf	Jeg liker å bruke mitt sosiale nettverk til å utforske nye karrieremuligheter, fordi det er med på å skape et fellesskap hvor folk ønsker at man lykkes.	19.

## Instruksjonsbetingelse for Q-sortering

I dette studiet skal du sortere 32 utsagn. Når du sorterer skal du tenke over **din opplevelse til egen karriere og karriereutvikling.**

Før du begynner å sortere Q-utsagnene:

- Ta deg god tid til å lese utsagnene og kjenn etter hvem du er minst og mest enig i. Forsøk å bruke også kroppen og følelsene, ikke bare tankene.
- Pass på at du sorterer ut fra hva du faktisk opplever, og ikke ut fra hva du mener du bør tenke.
- Du står fritt til å bestemme hva utsagnene betyr for deg. Det er ingen fasit for hvordan du skal forstå dem.

### Gjennomføring av Q-sortering:

1. Les først alle utsagnene for å få en oversikt over hele innholdet. Under ser du en sorteringsmatrise med 32 ruter. Det er én rute per utsagn.
2. Del utsagnene i tre noenlunde like grupper med fokus på:
  - Gruppe grønn)** De utsagnene som stemmer mest overens med din opplevelse og ditt syn på din egen karriere, (+5 til +2).
  - Gruppe rød)** De utsagnene som stemmer minst overens med din opplevelse og ditt syn på din egen karriere, (-5 til -2).
  - Gruppe grå)** De utsagnene som er mer eller mindre oppleves nøytrale, som ikke gir mening, er tvilsomme, uklare eller som blir motsigende for deg, (-1 til +1).
3. Du skal nå begynne å plassere utsagnene i sorteringsmatrisen. Dette kan du gjøre hvordan du ønsker, men under vil jeg foreslå en strategi:
  - Begynn å med utsagnet i gruppe grønn. Plasser dette der du ønsker.
  - Ta deretter et utsagn fra gruppe rød. Plasser dette der du ønsker.
  - Jobb deg igjennom grønn og rød gruppe. Når det ikke er flere utsagn, kan du begynne på utsagnene fra grå gruppe.
4. Merk! Utsagnene som du plasserte i gruppe grønn kan bytte plass i matrisen, for eksempel med et utsagn fra gruppe rød, og motsatt. Du velger selv hvor utsagnene skal plasseres og det finnes ikke noe rett eller galt. Du skal fokusere på å sortere ut ifra hva som passer deg.
5. Alle utsagnene skal plasseres. Hvis du kommer et utsagn som er uklart for deg skal den fortsatt sorteres inn i matrisen.
6. Når du er ferdig, ser du over. Det lov å gjøre så mange endringer du vil, men pass på at alle utsagn blir med.

Lykke til!

### 8.3 Vedlegg D – Informasjonsskriv om studiet

## **Informasjonsskriv om masterprosjektet «opplevelsen av karriere og karriereutvikling i dagens samfunn»**

Jeg er en student fra NTNU som studerer master i rådgivningsvitenskap ved instituttet for pedagogikk og livslanglæring, og jeg har valgt å fordype meg innenfor tematikken karriereforståelse. Formålet med studiet er å få innsikt i ulike opplevelser av karriere. Karrierebegrepet kan ha mange forskjellige betydninger, og det finnes ikke noe som er rett eller galt. Mitt ønske er å få et innblikk og forståelse til dannelsen og forholdet man har til sin egen karriere.

### **Hvorfor syns jeg dere en interessant gruppe å studere?**

Mitt ønske er å studere individer som deltar på intensive kurs/programmer for å utvikle og/eller forandre sin karriereposisjon. Etter som det finnes lite forskning i Norge rundt intensive kurs, som går utenfor voksenopplæring, ser jeg på dette som en god mulighet for å utvikle kunnskapen på dette området.

### **Hva behøver jeg fra dere?**

I første omgang behøver jeg at du svarer på en Q-metodisk undersøkelse. Det går ut på at jeg lager 32 utsagn som er knyttet til tematikken som du skal få sortere. Du skal sortere ut ifra hva som stemmer mest og minst ut ifra dine egne erfaringer og opplevelser rundt din karriere. Det finnes ikke noe rett eller galt svar, og den ferdige sorteringen vil være annerledes fra person til person. Sorteringen skjer bare en gang og vil bli gjennomført i perioden mellom mars og april. I linken finner du Q-sorteringen. Sorteringene deres vil vise til ulike forståelser av karriere, og jeg ønsker å bruke dette til å få et innblikk i deres opplevelse som jeg kan studere videre.

Ut ifra hvordan resultatet blir kan jeg trenge å intervju noen av dere (ca.3-5 stk.). Intervjuet kan foregå over skype eller gjennom å svare på spørsmål på mail. Formålet er å finne ut hvilken forståelse dere hadde til utsagnene da dere svarte. Dette gjøres for å se om deres erfaringer samsvarer med min analyse og tolkning av den. Det er også for å gi dere en mulighet til å komme med nye innspill fra dere.

### **Frivillig deltakelse**

All deltagelse er frivillig, og du kan trekke deg når som helst i prosessen. Dette gjelder både fra undersøkelsen og intervjuet. Det er også mulig å trekke seg kun fra intervjuet, men fortsatt være en del av undersøkelsen.

### **Behandling av informasjon og anonymitet**

All informasjonen som blir delt, både fra undersøkelsen og intervjuet vil bli anonymisert. Det vil si at ingen andre skal få vite hvem dere er eller hvem som har gitt hvilken informasjon. All datamaterialet vil oppbevares på passordsikre utstyr og vil ikke bli gitt ut til noen andre enn meg selv og veilederen min. Etter studiet vil datamaterialet bli slettet. Masterprosjektet antas å være ferdig før sommeren 2020. Datamaterialet vil bli lagret på min private pc, som er



passord beskyttet og vil være i min besittelse under hele prosjekttiden. Når datamaterialet blir overført på pcen vil jeg kryptere filene i henholdsvis til NTNU sine regler.

Instituttet som jeg tilhører, krever også ved bruk av informanter at studiet blir godkjent av Norsk senter for forskningsdata (NSD). Studiet ble godkjent i januar, med samme forhold som nå. Er det noen spørsmål rundt behandling av informasjon er det bare å sende meg en mail.

Håper dere har lyst til å hjelpe meg med masterprosjektet mitt.

Er det noen spørsmål kan dere ringe meg eller sende meg mail.

Med vennlig hilsen

Student:

*Elise A. Johansen*

Veileder:

*Hannah Owen Svernungsen*

Kontaktinformasjon:

Mobilnummer: [REDACTED]

[REDACTED] / [REDACTED]

E-post: [eliseagaj@hotmail.com](mailto:eliseagaj@hotmail.com)

[REDACTED]

---

#### 8.4 Vedlegg E – Epost-invitasjon

Hei, du har fått tilsendt denne mailen fordi du er en aktuell kandidat for masterprosjektet: «Opplevelsen av karriere og karriereutvikling i dagens samfunn».

Under vil du finne et infoskriv om masterprosjektet. Hvis du ønsker å delta kan du klikke på linken som vil ta deg til videre til Q-sorteringen. Der vil du trenge en deltagelse kode. Før du kan begynne blir du bedt om å se over dine rettigheter som deltager, hvis du samtykker blir du videresendt til sortering.

Undersøkelsen: [REDACTED]

Deltagelse kode: ....

*Lykke til og tusen takk for hjelpen!*

---

## 8.5 Vedlegg F – Statistiske kjennetegn på faktorløsningen

Tabell 2: Urotert faktor matrise

<b>Faktor</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
<b>Eigenvalue</b>	3.7047	1.4366	1.1320	0.9815	0.9064	0.6055	0.4736	0.3861
<b>% forklarende varians</b>	37.1	14.37	11.32	9.81	9.06	6.05	4.74	3.86

Tabell 3: Korrelasjon mellom faktorene

	<b>Faktor 1</b>	<b>Faktor 2</b>	<b>Faktor 3</b>	<b>Faktor 4</b>
<b>Faktor 1</b>	1.0000	0.0998	0.2894	0.3266
<b>Faktor 2</b>	0.0998	1.0000	0.1611	0.0481
<b>Faktor 3</b>	0.2894	0.1611	1.0000	0.3292
<b>Faktor 4</b>	0.3266	0.0481	0.3292	1.0000

Tabell 4: Faktorladninger

	<b>Faktor 1</b>	<b>Faktor 2</b>	<b>Faktor 3</b>	<b>Faktor 4</b>
Emma	0.14	0.08	0.90x	-0.01
Kåre	0.92x	0.14	0.13	-0.04
Line	-0.03	-0.09	0.49x	0.29
Bjørn	0.12	0.37	0.62x	0.21
Kari*	0.21	0.55	0.50	0.22
Geir**	-0.00	0.89x	0.01	-0.05
Ylva	0.17	0.32	0.17	0.84x
Mette	0.65x	0.05	-0.11	0.51
Pelle	0.11	-0.17	0.29	0.82x
Hans	0.67x	-0.15	0.47	0.36
Forklart varians	37%	14%	11%	10%

\*Deltager Kari lader ikke på noen faktor.  
 \*\*Deltager Geir definerer alene faktorsyn 2.

Tabell 15: Faktor kjennetegn for studiet

	<b>Faktor 1</b>	<b>Faktor 2</b>	<b>Faktor 3</b>	<b>Faktor 4</b>
<b>Antall definerende variabler</b>	3	1	3	2
<b>Gj.snitt reliabilitets koeffisient</b>	0.800	0.800	0.800	0.800
<b>Sammensatt reliabilitet</b>	0.923	0.800	0.923	0.889
<b>S.E. av Faktor Z-Skår</b>	0.277	0.447	0.277	0.333

## 8.6 Vedlegg G – Utsagn nummering og ladningen for hvert faktorsyn

Nr.	Utsagn	Faktor			
		1	2	3	4
1.	Min opplevelse er at det finnes mange karrierevalg som kan føre til suksess som for eksempel en lederstilling, det blir derfor viktig å se aktivt etter disse mulighetene før de forsvinner.	-1	0	-4	0
2.	Friheten til å velge selv gjør det mulig å gjenskape meg selv på flere arenaer.	0	2	2	1
3.	På grunn av samfunnets raske forandringer er det viktig for meg å vite hvem jeg er, da er det lettere å definere egen suksess som ikke påvirkes av ytre press og forventninger.	3	-3	0	-1
4.	Jeg opplever at jeg står alene i å forme min karriere, og jeg synes det er vanskelig å finne noe blir meningsfylt meg.	-1	2	-1	-4
5.	Jeg opplever at andre streber etter suksess som for eksempel høy lønn, mens jeg er mer opptatt av at jeg får jobbe med det jeg vil.	4	-1	4	-1
6.	Min forståelse til meg selv er viktig ettersom det er den jeg tar utgangspunkt i når jeg skal velge den karriere-stien som betyr mest for meg.	5	1	1	2
7.	Jeg behøver å være egoistisk for både å ha en tilfredsstillende karriere, bli ansett som effektiv og kunne være autentisk.	-5	-3	4	-2
8.	Hva jeg jobber med eller hvem jeg jobber for betyr mindre for meg, så lenge jeg ser gode muligheter for å nå de målene jeg har satt for meg selv.	2	-1	-2	1
9.	Mot spiller en viktig rolle for meg i søken etter muligheter, selvstendighet og tilfredstillelse.	-1	0	-1	1
10.	Tanken på at det er jeg selv som kan forme min karriere basert på mine ønsker og handlinger er med på å vise til min uavhengighet, og det gir meg friheten til å definere min egen suksess.	0	0	3	3
11.	Selvstendigheten jeg føler på er med på å gi meg friheten til å gjøre hva jeg vil, men blir forferdelig når jeg er usikker og streber etter å få til de økonomiske målene mine.	-2	-2	3	-1
12.	Det er viktig for meg å forsørge meg selv økonomisk.	4	4	2	5
13.	Det er en forventning fra familien at jeg skal jobbe innenfor høy prestisje yrker, og de samsvarer ikke med mine ønsker.	-4	0	-5	-1
14.	Det er jeg som har kontroll over livet mitt og vet hva som skal til for å nå de målene som jeg ønsker som er høy lønn og en anerkjent stilling.	-3	2	-3	0
15.	Jeg synes det er hardt å stå opp imot forventningene fra andre, spesielt når jeg kun ønsker å leve livet mitt slik jeg vil.	-1	1	0	-5
16.	Karrieren min viser til min egen selvstendighet, hvor jeg aktivt har tatt valg for å kunne klarte på karrierestigen.	-4	1	3	3
17.	Det å lytte til andre som har kjempet gjennom sine vanskeligheter og endt opp med suksess som høy lønn og anerkjente stillinger, viser meg at jeg selv kan nå de samme målene.	0	-5	-2	2

Nr.	Utsagn	Faktor			
		1	2	3	4
18.	Jeg opplever at dagens arbeidsmarked er uforutsigbart, som er med på å sette et press på meg til å finne meg selv og hva jeg opplever som suksess.	1	5	1	-2
19.	Jeg liker å bruke mitt sosiale nettverk til å utforske nye karrieremuligheter, fordi det er med på å skape et fellesskap hvor folk ønsker at man lykkes.	-1	-4	-1	-3
20.	Å utforske hvilke muligheter jeg har er viktig for meg, da jeg må velge rett karriere for å bli tilfreds med meg selv og den jeg vil bli.	2	4	2	2
21.	Det finnes mange ting som motiverer meg og som kan defineres som suksess, men lite slår et godt fellesskap og tillit når det kommer til valg av arbeidsplass.	3	3	5	3
22.	Karrieren min styres av hvordan jeg vurderer mine talenter, og ut ifra det ser jeg an hvor jeg passer inn for å klatre på karrierestigen.	0	-2	2	0
23.	Min karriere er basert på egne valg, hvor jeg bruker mine ønsker og talenter som utgangspunkt for å bli en effektiv arbeidstaker.	2	1	0	4
24.	Jeg må være tøffere å stå fram slik at jeg kan ta den stillingen jeg vil ha.	-2	-1	1	-3
25.	Forventningene fra andre kan ha stoppet meg i å velge det jeg egentlig vil og derfor hindret meg i å finne ut hva som er meningsfylt for meg.	1	-2	-4	0
26.	Min opplevelse er at dagens arbeidsmarked legger opp til at jeg skal lykkes, hvis jeg er villig til å være fleksibel.	-3	-4	-1	2
27.	Jeg ser aktivt etter nye muligheter hvor jeg kan få større anerkjennelse og høyere lønn enn det jeg får i min nåværende posisjon.	-3	3	-2	-2
28.	Hvem som helst kunne ikke ha jobbet med det jeg gjør nå ettersom min erfaring, holdning og innsats er unik.	3	-3	1	4
29.	Jeg opplever at andre vil at jeg skal lykkes og det gir meg rom for å utforske meg selv og mine verdier som er med på å forme min egen forståelse av suksess.	1	-2	-2	1
30.	Iblant opplever jeg at mine ønsker og mål ikke samsvarer med hva andre forventer av meg.	2	3	0	-3
31.	Min erfaring er at det er mange andre som kunne ha hatt min jobb og det er kun tilfeldigheter som har ført til at jeg har den og ikke en annen.	1	-1	-3	-4
32.	Det er ingen andre enn meg selv som kan ofre det som skal til for å nå toppen av karrierestigen, og det syns jeg er skummelt.	-2	2	-3	-2

## 8.7 Vedlegg H – Gjennomsnittsorteringer

Figur 2: Sorteringen av faktorsyn 1

Minst lik meg					Mest lik meg					
-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
7	<b>16</b>	12	9	1	2	18	8	<b>3</b>	5	<b>6</b>
	13	26	11	4	10	<b>25</b>	20	21	12	
		27	24	15	17	29	23	28		
			32	19	22	31	30			

Figur 3: Sorteringen av faktorsyn 2

Minst lik meg					Mest lik meg					
-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
<b>17</b>	19	3	11	5	1	6	2	21	12	<b>18</b>
	26	7	22	8	9	15	4	<b>27</b>	20	
		<b>28</b>	25	24	10	16	14	30		
			29	31	13	23	<b>32</b>			

Figur 4: Sorteringen av faktorsyn 3

Minst lik meg					Mest lik meg					
-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
13	<b>1</b>	14	8	4	3	6	2	10	5	21
	25	31	17	9	15	18	12	<b>11</b>	<b>7</b>	
		32	27	19	23	24	20	16		
			29	26	<b>30</b>	<b>28</b>	22			

Figur 5: Sorteringen av faktorsyn 4

<b>Minst lik meg</b>						<b>Mest lik meg</b>				
<b>-5</b>	<b>-4</b>	<b>-3</b>	<b>-2</b>	<b>-1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>15</b>	<b>4</b>	19	7	3	1	2	6	10	23	12
	31	24	18	5	14	8	17	16	28	
		<b>30</b>	27	11	22	9	20	21		
			32	13	25	29	<b>26</b>			

### 8.8 Vedlegg I – Distinguishing statements

<b>Nr.</b>	<b>Distinguishing statements for faktor 1</b>	<b>Faktor</b>			
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
3.	På grunn av samfunnets raske forandringer er det viktig for meg å vite hvem jeg er, da er det lettere å definere egen suksess som ikke påvirkes av ytre press og forventninger.	3	-3	0	-1
6.	Min forståelse til meg selv er viktig ettersom det er den jeg tar utgangspunkt i når jeg skal velge den karriere-stien som betyr mest for meg.	5	1	1	2
16.	Karrieren min viser til min egen selvstendighet, hvor jeg aktivt har tatt valg for å kunne klare på karrierestigen.	-4	1	3	3
25.	Forventningene fra andre kan ha stoppet meg i å velge det jeg egentlig vil og derfor hindret meg i å finne ut hva som er meningsfylt for meg.	1	-2	-4	0

<b>Nr.</b>	<b>Distinguishing statements for faktor 2</b>	<b>Faktor</b>			
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
17.	Det å lytte til andre som har kjempet gjennom sine vanskeligheter og endt opp med suksess som høy lønn og anerkjente stillinger, viser meg at jeg selv kan nå de samme målene.	0	-5	-2	2
18.	Jeg opplever at dagens arbeidsmarked er uforutsigbart, som er med på å sette et press på meg til å finne meg selv og hva jeg opplever som suksess.	1	5	1	-2

27.	Jeg ser aktivt etter nye muligheter hvor jeg kan få større anerkjennelse og høyere lønn enn det jeg får i min nåværende posisjon.	-3	3	-2	-2
28.	Hvem som helst kunne ikke ha jobbet med det jeg gjør nå ettersom min erfaring, holdning og innsats er unik.	3	-3	1	4
32.	Det er ingen andre enn meg selv som kan ofre det som skal til for å nå toppen av karrierestigen, og det syns jeg er skummelt.	-2	2	-3	-2

Nr.	Distinguishing statements for faktor 3	Faktor			
		1	2	3	4
1.	Min opplevelse er at det finnes mange karrierevalg som kan føre til suksess som for eksempel en lederstilling, det blir derfor viktig å se aktivt etter disse mulighetene før de forsvinner.	-1	0	-4	0
7.	Jeg behøver å være egoistisk for både å ha en tilfredsstillende karriere, bli ansett som effektiv og kunne være autentisk.	-5	-3	4	-2
11.	Selvstendigheten jeg føler på er med på å gi meg friheten til å gjøre hva jeg vil, men blir forferdelig når jeg er usikker og streber etter å få til de økonomiske målene mine.	-2	-2	3	-1
28.	Hvem som helst kunne ikke ha jobbet med det jeg gjør nå ettersom min erfaring, holdning og innsats er unik.	3	-3	1	4
30.	Iblant opplever jeg at mine ønsker og mål ikke samsvarer med hva andre forventer av meg.	2	3	0	-3

Nr.	Distinguishing statements for faktor 4	Faktor			
		1	2	3	4
4.	Jeg opplever at jeg står alene i å forme min karriere, og jeg syns det er vanskelig å finne noe blir meningsfylt meg.	-1	2	-1	-4
15.	Jeg syns det er hardt å stå opp imot forventningene fra andre, spesielt når jeg kun ønsker å leve livet mitt slik jeg vil.	-1	1	0	-5
26.	Min opplevelse er at dagens arbeidsmarked legger opp til at jeg skal lykkes, hvis jeg er villig til å være fleksibel.	-3	-4	-1	2
30.	Iblant opplever jeg at mine ønsker og mål ikke samsvarer med hva andre forventer av meg.	2	3	0	-3

## 8.9 Vedlegg J – Consensus statements

Tabell 14: Consensus statements

Nr.	Utsagn	Faktor skår			
		1	2	3	4
2.	Friheten til å velge selv gjør det mulig å gjenskape meg selv på flere arenaer	0	2	2	1
9.	Mot spiller en viktig rolle for meg i søken etter muligheter, selvstendighet og tilfredstillelse.	-2	0	-1	1
12.	Det er viktig for meg å forsørge meg selv økonomisk.	4	4	2	5
19.	Jeg liker å bruke mitt sosiale nettverk til å utforske nye karrieremuligheter, fordi det er med på å skape et fellesskap hvor folk ønsker at man lykkes.	-1	-4	-1	-3
20.	Å utforske hvilke muligheter jeg har er viktig for meg, da jeg må velge rett karriere for å bli tilfreds med meg selv og den jeg vil bli.	2	4	2	2



