

# Forside

## Bacheloroppgave

**Studieprogram: Sosiologi**

**Opptaksår: 2020**

**Er oppgaven konfidensiell? (skriv X)    NEI: X    JA: \_\_\_\_\_**

**Kan oppgaven benyttes til undervisningsformål (anonymt)? JA: X    NEI: \_\_\_\_\_**

**Forfatter(e)**

<b>Studentnr (6 siffre)</b>	<b>Navn:</b>
<b>955381</b>	<b>Bjørnar Helleland</b>

**Oppgavens tittel:**

**Hvordan kan individers opplevelse av meningen ved arbeid forklare karriereendringer?**

---

---

---

**Veileder: Isak Lekve**

# Bacheloroppgave sosiologi



Våren 2022

Bjørnar Helleland

Universitetet i Stavanger

# Sammendrag

Denne oppgaven handler om meningen ved arbeid og karriereendringer. Problemstillingen har vært: *Hvordan kan individers opplevelse av meningen ved arbeid forklare karriereendringer?*

Prosjektet ble gjennomført ved å intervju 4 personer i alderen 30-45 år som alle har gjennomført en karriereendring i form av å skifte yrke. Dataene fra disse intervjuene ble analysert og drøftet opp mot teorier som omhandler meningen ved arbeid/arbeidsorientering, samt teori om yrkesidentitet. I oppgaven er det den subjektive opplevelsen av mening som er i fokus (aktørfokus), men denne påvirkes av sosiale faktorer i arbeidet. Faktorer utenfor arbeidet er i liten grad omhandlet.

Funnene i oppgaven er at individers opplevelse av mening kan være med på å forklare hvorfor karriereendringer skjer (sammen med andre årsaker). Informantene opplevde mening i mer eller mindre grad i sitt forrige yrke, men det var elementer som manglet og som da bidrog til karriereendringen. Tre av dem opplever mer mening og sterkere yrkesidentitet nå sammenlignet med tidligere, mens for den siste er dette mer sammensatt. Alle kan sies å være ekspressiv orientert (indre motivasjon), og deres mening i arbeidet kan karakteriseres som å se arbeidet som et kall («calling») i en bred definisjon av begrepet.

# Forord

Denne oppgaven har blitt til som en avslutning på en bachelor i sosiologi ved Universitetet i Stavanger. Studiet har jeg tatt for å gjøre en karriereendring fra å være branningeniør som jeg er i dag, og herfra kommer også interessen for oppgavens tema.

Takk til Isak Lekve som har vært min veileder, og som har kommet med mange gode innspill og kommentarer. Takk til Kjell Valand som har lest korrektur.

Egersund, 10.mai 2022

Bjørnar Helleland

# Innholdsfortegnelse

Kapittel 1.	Innledning .....	3
1.1.	Bakgrunn .....	3
1.2.	Problemstilling.....	4
1.3.	Avgrensninger .....	4
1.4.	Oppbygning av oppgaven.....	4
Kapittel 2.	Teori.....	5
2.1.	Arbeid og mening .....	5
2.2.	Yrkesidentitet.....	10
Kapittel 3.	Forskningsmetode.....	13
3.1.	Metodevalg .....	13
3.2.	Hvordan er data samlet inn? .....	13
3.3.	Datareduksjon og analyse.....	14
3.4.	Pålitelighet .....	14
3.5.	Intern gyldighet.....	15
3.6.	Generaliserbarhet.....	15
3.7.	Etiske vurderinger.....	15
Kapittel 4.	Empiri og drøfting .....	17
4.1.	Bakgrunnen til informantene .....	17
4.2.	Hvorfor ville de vekk fra det gamle yrket? Meningen i arbeidet da.....	18
4.3.	Betydningen av det nye yrket – meningen ved arbeidet nå.....	21
4.4.	Yrkesidentitet.....	23
4.5.	Hvilken mening har arbeidet for det enkelte individ? .....	26
Kapittel 5.	Konklusjon.....	28
Litteraturliste .....		29

Vedlegg - Intervjuguide ..... 31

# Kapittel 1. Innledning

## 1.1. Bakgrunn

Det norske arbeidslivet er i stadig endring. Vi skifter stadig oftere jobb og det er også en tendens til større mobilitet, ikke bare til nye virksomheter, men også på tvers av bransjer og yrker (Ellingsen, 2020). Vi kan ikke lenger ha den samme jobben hele vårt yrkesaktive liv. Karrieren blir mindre forutsigbar. Et stort ansvar blir lagt på oss selv til å utvikle vår karriere. Dette kan være utfordrende. Karrieren går ikke alltid rett fram og oppover, og det kan være behov for en endring. Denne prosessen kan være krevende, særlig hvis man gjør et fullstendig skifte av karriere, til et helt annet yrke. Samtidig kan det å ta kontroll på karrieren gi oss bedre selvfølelse (ibid).

Oppgaven skal handle om karriereendringer og hvordan disse kan forklares. Med karriereendring<sup>1</sup> mener jeg her i første rekke det at man skifter yrke, ikke bare skifter jobb innenfor samme yrke. Dette vil også ofte innebære ny bransje/nytt felt. Andre former for karriereendringer kan f.eks. være å gå fra fast jobb til uføretrygd eller arbeidsledighet, men dette er ikke i fokus i denne oppgaven.

Hvorfor gjør man et valg om å skifte karriere? Det være veldig mange ulike grunner til dette, og motivasjonen bak kan også endre seg. Prosessen kan i større eller mindre grad oppleves som tvungen (som i omskolering, nedbemanning osv.) eller frivillig. I denne oppgaven er det fokus på de som gjør det «frivillig». Prosessen kan også ha ulik lengde, og det er gjerne ikke så lett å definere når den starter og slutter. Selve yrkesskiftet kan være å gå direkte fra en jobb til en annen, men dette kan være et resultat av lang tids tankevirksomhet. For mange kan utdanning være veien til ny karriere, som da kan strekke prosessen over flere år.

I denne oppgaven vil fokuset spesielt være på hvordan individer opplever mening i arbeidet, og hvordan dette påvirker et valg om å skifte yrke, og videre hvordan dette oppleves når endringen er «gjennomført».

---

<sup>1</sup> I litteratur brukes også ordene karriereskifte eller karrierebrudd.

## **1.2. Problemstilling**

Ut fra det som er beskrevet ovenfor vil problemstilling for denne oppgaven være:

- *Hvordan kan individers opplevelse av meningen med arbeid forklare karriereendringer?*

## **1.3. Avgrensninger**

Å endre karriere kan være en del av eller ha sammenheng med andre endringer i livet.

Karrierevalg er ikke en atskilt del fra menneskets øvrige liv, men er en del av det å være et menneske (Super, i (Højdal & Poulsen, 2012)). Den enkeltes livsforløp har betydning for karrierevalg, men det vil være utenfor oppgavens rekkevidde å gjøre en fullstendig biografisk undersøkelse av informantene. Fokuset vil være på deres utdanning og arbeid.

## **1.4. Oppbygning av oppgaven**

Til nå har bakgrunnen for oppgaven og problemstilling blitt presentert. Videre vil jeg i kapittel 2 presentere teori om mening i arbeidet og om yrkesidentitet som vil bli brukt for å belyse problemstillingen. I kapittel 3 beskrives den kvalitative metode som er valgt for å hente inn empiri, hvordan respondenter er utvalgt og data er analysert. I kapittel 4 legger jeg fram empirien og drøfter denne opp mot teori, før jeg i kapittel 5 svarer på problemstillingen i en konklusjon.



# Kapittel 2. Teori

Siden problemstillingen handler om opplevelse av mening i arbeidet, defineres i teorikapitlet begrepene arbeid, mening og arbeidsorientering. Begrepene sier noe om hvorfor man arbeider, noe som videre kan si noe om hvorfor man skifter yrke. Mening i arbeid kan også knyttes mot begrepet yrkesidentitet, som derfor også vil bli definert.

## Hva vet vi om hvorfor mennesker skifter yrke?

Det finnes mange spørreundersøkelser utført i Norge som omhandler hvorfor folk skifter jobb. I en jobbskifteundersøkelse utført av Opinion for Manpower, oppga 33 % å ha skiftet jobb de siste 4 årene, og andelen var særlig stor blant unge (*Jobbskifteundersøkelsen 2013*, 2013). Å skifte jobb er dog ikke det samme som å skifte yrke. Jeg har ikke funnet noe tall på hvor mange av dem som skifter jobb som også skifter yrke. Siden årsakene til å skifte jobb og yrke *kan* sammenfalle presenteres her de viktigste årsakene til jobbskifte ut fra undersøkelsen:

- Vil ha større utfordringer: 29 %
- Økte muligheter for faglig utvikling: 22 %
- Andre årsaker: 20 %
- Høyere lønn: 17 %
- Bedre karrieremuligheter: 16 %
- Flytting/geografi: 12 %
- Ville ha mer ansvar: 12 %
- Jobbe i virksomhet med bedre omdømme: 9 %
- Nedleggelse/oppsigelse/omorganisering: 8 %
- Trivsel 3 %
- Ville ha bedre frynsegoder: 3 %

Selv om vi ikke kan vite sikkert, kan vi anta at en del av disse årsakene, som f.eks. større utfordringer, faglig utvikling, lønn og bedre karrieremuligheter, kan være grunner for å skifte yrke. Interessant er det også at så få i denne undersøkelsen vektlegger trivsel som årsak for jobbskifte.

## 2.1. Arbeid og mening

Arbeidsbegrepet er et vanskelig begrep å definere entydig, fordi begrepet er sosialt konstruert, og vil defineres ulikt i forskjellig sosial kontekst. Arbeid er en aktivitet, men hvorvidt noe

anses som arbeid og videre hvilken mening det har for oss, vil ikke avhenge av arbeidet i seg selv, men hvordan vi vurderer arbeidet (Grint & Nixon, 2015). I antikken representerte arbeidet det motsatte av meningsfull aktivitet. Arbeidet har blitt betraktet som en nødvendighet, og som en plikt. Karl Marx beskrev arbeidet som meningsfullt når man *fritt* kunne velge arbeidet selv. Man skulle arbeide for sin egen skyld. Arbeidet ble identitetsskapende, en idé som også i stor grad er gjeldende i dag (Lynnerup Eriksen, 2009a)<sup>2</sup>. Lynnerup Eriksen fremhever at selve ideen om et meningsfullt arbeid særlig er kommet i fokus i senere år, som et skifte fra tidligere fokus på selvutvikling og økonomisk vekst gjennom arbeidslivet.

### **Arbeidsorientering**

Begrepet arbeidsorientering («work orientations») ble ifølge Wadel introdusert av Goldthorpe m.fl og handler om den mening folk tillegger arbeidet og som gjør at de tenker og handler på bestemte måter i tilknytning til arbeidet (Wadel, 2003, s. 208). Grint og Nixon skiller mellom ekspressive arbeidsorienteringer, hvor arbeidet er verdsatt for sine iboende kvaliteter og evne til å skape mening og tilfredshet, og instrumentelle arbeidsorienteringer, hvor arbeidet er et middel til mål og verdsatt pga. materiell belønning (som lønn) (Grint & Nixon, 2015). Har man en instrumentell orientering, har gjerne arbeidet ikke noen indre tilfredsstillende, men pengene man tjener gir mulighet for økonomisk uavhengighet og et forbruk som øker status (Wadel, 2003). Det er påvist sammenheng mellom utdanning og arbeidsorientering, ved at man har mer ekspressiv orientering jo mer utdanning man har (Grint & Nixon, 2015). Arbeidets statusposisjon i organisasjonen og samfunnet vil også påvirke hvilken mening man tillegger arbeidet. Generelt kan de med høyere sosioøkonomisk status forventes å ha finne større mening og tilfredshet ved arbeidet, mens de lavere lag kan forventes å ha mer instrumentell tilnærming (Wadel, 2003).

Skorikov og Vondracek<sup>3</sup> (2011) har lagt fram en todimensjonal tabell for å beskrive et individs arbeidsorientering eller mening<sup>4</sup> knyttet til arbeid (se neste side):

---

<sup>2</sup> Sosiologer som Beck og Bauman har hevdet at konsum har overtatt for arbeid/produksjon som viktigste sfære for forming av identitet. Men arbeid er fortsatt svært viktig, og ifølge Grint & Nixon (2015) finnes det lite empiriske bevis for deres teorier.

<sup>3</sup> Denne referansen som brukes mye i denne oppgaven, er et kapittel i «Handbook of identity theory and research» om «Occupational identity», og oppsummerer andres og egen forskning på fagfeltet.

<sup>4</sup> Tabellen bruker begrepet «work orientations» men i teksten bruker de også begrepet «meaning of work».

**Table 29.2** Taxonomy of work orientations

<i>Prevailing work motivation</i>	<i>Preferred career dynamics</i>	
	Stability	Growth
Extrinsic	Work as a job	Work as a social ladder
Intrinsic	Work as a calling	Work as a career

Figur 1 Hentet fra (Skorikov & Vondracek, 2011, s. 697)

Tabellen viser fire forskjellige meninger/arbeidsorienteringer arbeidet kan ha for individet og som da ifølge Skorikov og Vondracek vil være en del av deres yrkesidentitet (se kap. 2.2). Individuer vil kunne ha flere av disse perspektivene samtidig, men ett er gjerne viktigere enn andre. Perspektivene er empirisk påvist i studier.

Tabellen skiller mellom «extrinsic» - ytre motivasjon – og «intrinsic» - indre motivasjon, samtidig som den skiller mellom om man søker stabilitet eller vekst i karrieren. De som ser arbeidet «som en jobb» ser kun arbeidet som et middel, og ikke et mål i seg selv (Wrzesniewski et al., 1997). De er ytre motivert, eller instrumentelt orientert slik Grint og Nixon ville beskrevet det. De ser ifølge Skorikov og Vondracek ut til å mangle et langsiktig perspektiv, og adopterer passivt en gitt yrkesidentitet. I motsetning til disse står de som aktivt konstruerer en yrkesidentitet og som fokuserer på langtidss karriereprosperer og individuell suksess (career). Disse er indre motivert. Andre søker økt status og posisjon gjennom å klatre på karrierestigen (social ladder), de motiveres altså av hvordan de oppfattes av andre. Til sist har man dem som opplever at jobben er et kall (calling). Skorikov og Vondracek definerer ikke dette, men refererer til Wrzesniewski et.al. (1997). Begrepet defineres der ved at de som anser arbeidet som et kall ser arbeidet som uatskillelig fra livet. De arbeider ikke for penger eller for karriere, men for følelsen av å oppfylle et formål<sup>5</sup>. Tradisjonelt er begrepet brukt i religiøs sammenheng. I dag vil arbeid som anses som et kall ofte være jobber som er ansett som verdifulle i samfunnet (selv om den religiøse dimensjonen fortsatt finnes<sup>6</sup>). Men selv om det er sannsynlig at f.eks. lærere oftere enn andre vil anse arbeidet som et kall, poengterer Wrzesniewski et.al. (ibid) at dette kan skje innenfor alle yrker, så f.eks. kan en selger kan like mye oppleve å elske jobben sin og å gjøre verden til et bedre sted gjennom den.

<sup>5</sup> Min oversettelse av “for the fulfillment that doing the work brings to the individual”

<sup>6</sup> Forskjellen på kall i religiøs sammenheng og slik som det beskrives i moderne forskning er slik jeg oppfatter det at i førstnevnte ble man kalt av Gud, mens i moderne sammenheng i større grad «finner» man kallet selv.

Styrken i tabellen mener jeg er at den setter arbeidsorientering/meningen ved arbeid i et karrieresperspektiv. Skorikov og Vondracek (2011) påpeker at tabellen ikke nødvendigvis inneholder alle aspekter av mening i arbeidet. Andre aspekter vil også måtte vurderes for å kunne gi en fullstendig beskrivelse av individets ulike tilnærminger til arbeidet og ens rolle som arbeider. Tilhørighet til et fagfelt og hvilken betydning arbeidsrollen har sammenliknet med andre livsroller er eksempler.

### **Ravns teori om mening i arbeidet**

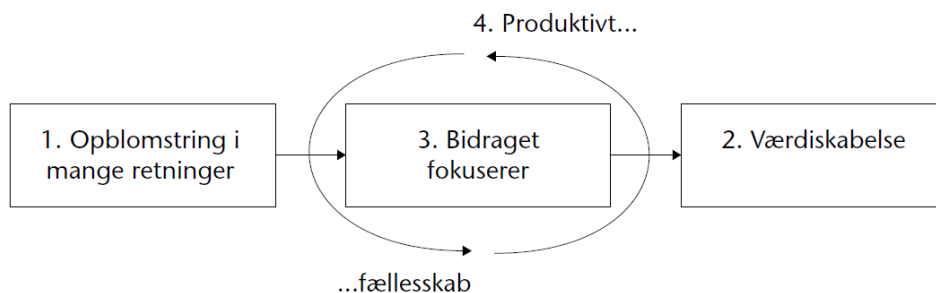
Det er gjort mange empiriske undersøkelser om opplevelse av mening i arbeidslivet. Ut fra slike induktive undersøkelser får man gjerne en oppstilling av faktorer, som f.eks. at man arbeider fordi arbeidet er en viktig del av livet, fordi man har rett til det, fordi jeg bør (plikt), for å tjene penger, for å utfolde meg (ekspressiv orientering) eller pga. samholdet (relasjoner) (Ravn, 2008). Men tydelige definisjoner av hva mening i arbeidslivet er, har det ifølge den danske forskeren Ib Ravn vært få av. Ravn har derfor formulert sin egen definisjon (se hans artikkel *Mening i arbeidslivet – definition og konseptualisering* (Ravn, 2008), og kapittel 2 i boka *Det meningsfulde arbeidsliv* (Ravn, 2009)).

Utgangspunktet for Ravn er at mening forstås som opplevelse av sammenheng (Gormsen, 2009; Ravn, 2009). Det vil si at vi kan sette et fenomen inn i en kontekst. Ravn skiller mellom to typer mening, nemlig mening i betydning av «forståelse», eller i betydning *personlig* mening (mening for meg). Mening i arbeidet vil kunne handle om at vi er en del av en sammenheng som vi ønsker å være en del av, om å bruke sine evner til noe større enn seg selv (Ravn, 2008).

Ravn anvender psykologen Martin Seligmans skille mellom nytelse, flow og mening (Ravn, 2008). Flow innebærer å være i flyt, eller dypt engasjert i en oppgave. Et slikt engasjement trenger dog ikke bety at vi kjenner mening. Nytelse kan f.eks. være lønn og en god kantine. Lønn kan gi oss penger til å ha et godt sted å bo, eller kjøpe seg ting, det man kalle et godt liv, men dette er ikke det samme som mening. Tilsvarende kan et godt arbeidsliv være å ha rimelig lønn, hyggelige kollegaer og en grei leder, men dette er ikke det samme som å ha et meningsfullt arbeid. Poenget til Ravn, slik jeg tolker det, er at man må *oppleve selve arbeidet* som meningsfullt. Eller sagt på en annen måte – mening *i arbeidet* og ikke bare *ved* arbeidet (Halvorsen, 1994).

Ravn foreslår en teori med fire delbegreper som mening i arbeidslivet består av – det han kaller en samblomstringsteori:

- 1) Styrkerealisering: Realisere sitt potensial og bruke sine styrker (og gripe sine livssjanser) – oppblomstring.
- 2) Verdiskapning: Å arbeide for en virksomhet som bidrar til samfunnets felles beste gjennom å skape verdi for kunder og brukere ved å dekke deres behov og fremme realiseringen av deres livsmuligheter.
- 3) Bidrag: Følelsen av å bidra i en større sammenheng: Å være til glede og nytte for andre mennesker. Å bruke sine evner og ressurser i en kontekst hvor det er behov for dem. Dette kan være indre drivkraft, men like mye komme av utfordringer og oppgaver utenfra.
- 4) Det produktive fellesskapet: Konteksten man bidrar i. Følelsen av å høre til, med kollegaer. Å skape noe produktivt sammen (vare eller tjeneste), som har verdi for andre. Opplever man kun hygge, men ikke å skape noe viktig sammen, så bidrar ikke hyggen til mening i arbeidslivet, men er kun en kompensasjon til å holde ut i et meningsfattig arbeid.



Figur 2 Ib Ravns modell for mening i arbeidslivet (Ravn, 2008, s. 70)

Ravn hevder disse vil dekke de fleste sider av mening i arbeidslivet. I utgangspunktet er jeg enig i hans utgangspunkt. Jeg oppfatter dog at Skorikov og Vondracek bruker begrepene arbeidsorientering og meningen ved arbeid i en videre forstand enn det Ravn gjør. Ravns meningsdefinisjon går på subjektiv indre opplevelse av sammenheng og utelukker ytre motivasjoner som lønn. Den har ikke et karrierperspektiv.

Siden denne oppgaven omhandler *opplevelse* av mening er det underforstått, ikke minst i Ravns teori, at mening er noe subjektivt. I prinsippet kan alle jobber oppleves meningsfulle. Ravn påpeker dog at hans teori er utviklet for å vise at mening er noe *mer* enn bare det som vi opplever som meningsfullt.

Man kan hevde at arbeidet ikke trenger være meningsfylt selv om det oppleves slik, eller det kan være meningsfylt uten å oppleves slik. I en slik definisjon kan mening f.eks. defineres etisk, dvs. at arbeidet defineres som meningsfylt hvis arbeidet har et *godt* formål, at man gjør en positiv forskjell (Lynnerup Eriksen, 2009b). Dette vil dog ikke være tema i denne oppgaven.

## 2.2. Yrkesidentitet

Identitet handler om både hvem vi oppfatter oss selv å være («Hvem er jeg?») men også om hvem vi handler ut fra å være i en sosial interaksjon<sup>7</sup> (Schwartz et al., 2011, s. 2). Det er altså både en subjektiv dimensjon, men også en sosial dimensjon (Leidner, 2006; Wadel, 2003).

Yrkesidentitet (occupational identity<sup>8</sup>) handler om ens bevissthet om seg selv som arbeider (Skorikov & Vondracek, 2011). Det handler om interesse, evne, mål og verdier, men er også en kompleks meningsstruktur hvor individet kobler motivasjon og kompetanse med hva det anser som en akseptabel karriererolle (ibid. s 694). I begrepet inkluderes både en forståelse av hvem man har vært, men også en forståelse av mulige og ønskelige retninger man vil ta i framtiden (ibid. s 698). Det er en livslang prosess hvor man stadig rekonstruerer sin forståelse av seg selv som arbeider. Yrkesidentitet er ofte ansett som et kjerneelement i ens «totale» identitet og innvirker både på yrkesvalg og hvorvidt en oppnår mål en har satt seg. Den er også en viktig faktor i å skape mening og struktur i livet (ibid. s 694).

Fokus i faglitteraturen har vært på hvordan barn, ungdom og unge voksne utvikler yrkesidentitet, men det har vært gjort lite forskning på utvikling av yrkesidentitet hos voksne, og hvilken rolle arbeidserfaring spiller i konstruksjon og rekonstruksjon av yrkesidentitet (Brown et al., 2007).

Yrkesidentitet kan operasjonaliseres gjennom å klassifisere ulike statuser som den kan ha. Skorikov og Vondracek (2011) har videreutviklet tidligere forskning til en tabell med to dimensjoner. Disse går på i hvilken grad man utforsker sin yrkesidentitet og hvorvidt man har forpliktet seg til yrkesvalg.

---

<sup>7</sup> “who you think you are” og “who you act as being”

<sup>8</sup> Vocational identity, work identity, professional identity og career identity er begreper som brukes på å beskrive det samme ifølge Skorikov og Vondracek.

**Table 29.1** Occupational identity status classification

<i>Occupational commitment</i>	<i>Occupational self-exploration</i>		
	Limited	Active	Completed
Not made	Occupational identity diffusion	Occupational identity moratorium	Occupational identity confusion
Made	Occupational identity foreclosure	Dynamic occupational identity achievement	Static occupational identity achievement

Figur 3 – Hentet fra (Skorikov & Vondracek, 2011, s. 696)

«Moratorium» (utsettelse<sup>9</sup>) betegner en aktiv utforsningsprosess hvor man også kan være i krise, og hvor man midlertidig ikke klarer å binde seg. «Diffusion» (spredning) betegner at man har manglende interesse og involverer seg lite i å utforske yrkesidentiteten, mens «Confusion» (forvirring) derimot beskriver at man aktivt har utforsket, men likevel ikke klarer å helt avgjøre sin yrkesidentitet. «Achievement» (oppnåelse) beskrives som en yrkesidentitet hvor man har sterk forpliktelse til selvvalgte mål og verdier, funnet gjennom utforsking. Det skilles mellom statisk og dynamisk oppnåelse. Sistnevnte beskriver at man har bundet seg i en viss grad, men likevel stadig er utforskende og tar nye valg (veksler mellom oppnåelses- og utsettelsesstatus). «Foreclosure» (fallitt) derimot karakteriseres ved at man har bundet seg til en yrkesidentitet, uten særlig utforsking.

En sterk yrkesidentitet er viktig for å kunne gjøre gode karrierevalg for en selv (Skorikov & Vondracek, 2011). Med sterk yrkesidentitet forstår jeg at man har en klar og tydelig retning («commitment») mht. mål og verdier og at man ikke er usikker/forvirret mht. retningen. Studier har vist at yrkesidentitet er en viktig predikator (har stor innvirkning) på kontinuitet (eller manglende kontinuitet) i arbeidsrollen man er i og hvorvidt man er knyttet til yrket og organisasjonen man jobber for (ibid. s 698).

Skorikov og Vondracek mener sammenhengen mellom yrkesidentitet og den meningen som vi tillegger arbeidet er viktig, men oversett i litteraturen. Hvordan er da denne sammenhengen? Skorikov og Vondraceks firefeltstabell for arbeidsorientering/mening viser fire forskjellige meninger arbeidet kan ha for individet. Dette vil da ifølge Skorikov og Vondracek vil være en del av deres yrkesidentitets *innhold*. Yrkesidentitet ble definert som en kompleks struktur av meninger, hvor kompetanse og motivasjon kobles mot akseptable karriereroller. En karrierolle forstår jeg som den praktiske utøvelsen av et yrke i en stilling.

<sup>9</sup> Begrepene oversatt av Ellingsen (2020).

Det kan være flere karriereroller som anses som aktuelle. Hvis jeg har studert sosiologi, har jeg fått ny kompetanse og sannsynligvis motivasjon mot andre stillinger enn det jeg kunne tenke meg/få før. Mine interesser, evner og ikke minst mine verdier styrer meg i en retning. Kanskje blir jeg ansatt som HR-rådgiver i et firma og opplever meningen i arbeidet som et form for kall, eller jeg tar sikte på å bli HR-sjef i firmaet og opplever mening gjennom å søke karriere. I begge tilfeller kan jeg ha sterk yrkesidentitet.



# Kapittel 3. Forskningsmetode

I dette kapittelet presenterer jeg det forskningsopplegget som jeg har valgt for å kunne svare på oppgavens problemstilling.

## 3.1. Metodevalg

Siden oppgaven handler om individers opplevelse av meningen med arbeid er individuelle dybdeintervju et godt valg. Individuelle intervju er godt egnet når relativt få enheter undersøkes og når vi er interessert i hva den enkelte sier (Jacobsen, 2005). Jeg ønsket å få fram hvordan individer setter seg selv i en sammenheng (eller manglende sammenheng) med yrket/arbeidet, altså hvordan de selv beskriver mening. Jeg mener derfor metoden jeg valgte er passende for det jeg ville undersøke. En kvantitativ tilnærming ville ikke på samme måte kunne gitt meg individers egen beskrivelse av hvordan de opplever mening, siden jeg måtte ha forhåndsdefinert svaralternativene (selv om det er mulig med åpne svar). Samtidig hadde en slik undersøkelse vært nyttig for å kunne si noe om det store bildet med tanke på hvorfor man skifter yrke.

## 3.2. Hvordan er data samlet inn?

### Litteratursøk

Jeg har foretatt søk på nett etter undersøkelser som sier noe om hvorfor personer skifter jobb, men slike undersøkelser går normalt på akkurat det, hvorfor man skifter jobb, og ikke hvorfor man skifter yrke. Det er naturlig nok mange flere som skifter jobb enn som skifter yrke. Jeg har for øvrig ikke funnet forskning som går direkte på problemstillingen.

### Dybdeintervju

#### Utvalg

For å få tak i informanter brukte jeg en gruppe på Facebook for sosiologistudenter på UIS, og fikk da tak i to informanter. Jeg annonserte også på min egen Facebookside og fikk to til. Jeg søkte personer over 30 år for å få tak i informanter som hadde hatt et yrke tidligere, ikke bare en deltidsjobb under et studie f.eks., og som så skiftet retning. En del mulige informanter ble utelukket pga. at de f.eks. hadde skiftet yrke fordi arbeidsplassen ble lagt ned, fordi de flyttet til Norge, eller av helsemessige årsaker. Denne avgrensningen gjorde jeg fordi jeg ønsket fokus på dem som skifter yrke «frivillig». Likevel kom det fram i intervju at for noen av

informantene følte det som om at de «måtte» - skifte yrke, både pga. arbeidsmiljø og manglende muligheter. Den ene, «Kjersti», fikk også fysisk skade som tvang fram endringen.

Tre av fire informanter hadde til felles at de brukte studier som et ledd på veien til nytt yrke. Dette innebar da også at endringsprosessen varte over flere år. Den siste («Lene») gikk rett fra ett yrke til ett annet (men studerer deltid). Alle informantene er kvinner i alderen 30-45 år.

I utgangspunktet hadde jeg planlagt å ha fem intervjuer, men da jeg hadde hatt fire intervju vurderte jeg at jeg hadde fått nok empiriske data til å besvare problemstillingen, og valgte da å ikke intervju flere.

### **Intervjuprosess**

Jeg utførte semistrukturerte intervju. En intervjuguide med faste spørsmål ble utarbeidet med utgangspunkt i teori, bakgrunnskunnskap, egen erfaring og andres innspill.

Tre av intervjuene ble utført digitalt via Zoom, mens intervjuet med «Silje» ble utført fysisk. Intervjuene «dekket godt» spørsmålene i intervjuguiden, mens noen tilleggsspørsmål ble stilt/besvart, særlig i intervjuet med «Silje». Det kan ha med å gjøre at dette intervju ble gjort fysisk og at jeg kjente vedkommende fra før.

### **3.3. Datareduksjon og analyse**

Etter at jeg hadde foretatt intervjuene ble disse transkribert og data plassert etter spørsmål i intervjuguiden. Dette gav god oversikt over dataene. I videre prosess ble dataene kategorisert iht. teorien, dvs. meningen ved arbeidet og yrkesidentitet. Her fant jeg det også naturlig å skille mellom meningsopplevelsen i forrige og nåværende yrke. Dette ga grunnlaget for inndeling av empiri/drøfting i fire ulike deler.

### **3.4. Pålitelighet**

Pålitelighet handler om dataenes troverdighet og bekreftbarhet. Er det noe ved intervjuene/intervjusituasjonen som kan ha påvirket resultatet? Intervjuene i denne oppgaven ble utført med informantene alene, uten påvirkning fra andre.

Tolkningen av dataene vil være påvirket av min egen forforståelse, gjennom at jeg selv gjør en karriereendring som jeg kan relatere informantenes svar til. Dette kan dog være positivt, ved at jeg kanskje lettere kan se sammenhenger.

Nøyaktig registrering av data ble sikret gjennom bruk av lydopptak. I ett av intervjuene ble dette uteglemt. Jeg gjorde da raskt notater i etterkant.

### **3.5. Intern gyldighet**

Intern validitet/gyldighet handler om at jeg har fått tak i det jeg ønsket å få tak i. Oppfattes resultatene som riktige? For å validere funnene kan man presentere rapporten for respondentene og se om de kjenner seg igjen (Jacobsen, 2005). Referatene fra intervjuene ble derfor sendt ut til de respondenter som deltok, for å gi dem mulighet til å komme med korrigeringer.

Vurdering av kildene er også viktige for gyldigheten av dataene. Det handler om å få tak i de “riktige” kildene og i riktig informasjon som kan gi svar på problemstillingen. Jeg fikk tak i de kildene jeg ønsket ut i fra at jeg først hadde definert hvem jeg ville intervju.

Problemstillingen er relevant for informantene (førstehåndskilder). Kildene var uavhengige av hverandre.

### **3.6. Generaliserbarhet**

Det vil være vanskelig å påvise statistisk generaliserbarhet for en kvalitativ studie som dette (Jacobsen, 2005). Undersøkelsen er gjort med få respondenter i norsk, regional kontekst, blant kvinner i alderen 30-45 år, som også alle har høyere utdanning. Mht. teoretisk generaliserbarhet så kan det være grunn for å hevde at funnene kan være overførbare til andre kontekster. Teorien som er brukt om mening og yrkesidentitet er basert på tidligere forskning, og viste seg anvendbar i drøfting av empirien. Det er derfor sannsynlig at hvis man f.eks. ville gjøre en ny studie av personer over 30 år i norsk kontekst, av sammenhengen mellom mening og karrierendring, så kunne man få liknende resultater.

### **3.7. Ethiske vurderinger**

Visse krav ble fulgt for at intervjuene skulle gjennomføres etisk forsvarlig. For det første deltok alle deltakerne frivillig. Jeg informerte også om oppgaven før intervjuene startet, ved å si at det handlet om karriereendringer. Jeg forklarte at bakgrunnen for min interesse kom fra min egen karriereendring som jeg er i ferd med å gjøre.

Respondentenes navn ble anonymisert og det ble i stedet brukt pseudonymer, dette for å hindre at enkeltpersoner skal kunne identifiseres ut fra data. På grunn av få deltakere i

undersøkelsen, vil det være fare for at personer likevel kan identifiseres. Jeg forsøkte å beskrive deltakerne tilstrekkelig, samtidig som jeg utelot opplysninger som kunne være interessante, men jeg ikke anså som nødvendige for å kunne svare på problemstillingen.

## Kapittel 4. Empiri og drøfting

I dette kapittelet legger jeg fram den empirien som jeg har innhentet. Jeg presenterer empiri tilknyttet hvert forskningsspørsmål og gjør en drøfting underveis av de funn jeg har gjort opp mot teori. Først beskrives bakgrunnen til informantene, før jeg gjennomgår hvorfor de ville endre yrke, mening i arbeidet i forrige og nåværende yrke, hvordan meningen best kan beskrives opp mot teori og hvordan vi kan beskrive deres yrkesidentitet.

### 4.1. Bakgrunnen til informantene

«Stine» har opprinnelig bakgrunn fra mediebransjen hvor hun tok læretid og jobbet i nærmere 10 år, hovedsakelig grafisk, men også med markedsføring. Hun fikk etter dette tilbud om å ta en lederjobb innen salg. Lederjobben hadde hun i et par år før hun fant ut at hun ville bli lærer, og begynte på høyere utdanning. Mens hun har vært under utdanning (fulltid) har hun hatt deltidsjobber i butikk, men har også prøvd seg litt som lærer. Hun er snart ferdig utdannet.

«Kjersti» tok fagbrev i barnehage og jobbet som fagarbeider noen år før hun skiftet over til å jobbe som assistent på skole. Etter ca. 10 år på skole ønsket hun et nytt skifte, og tok derfor samfunnsvitenskapelig bachelor, uten å jobbe ved siden av. Nå jobber hun som veileder.

«Lene» har en variert yrkesbakgrunn, men et hovedfokus til nå i karrieren har vært ulike jobber i menigheter. Den siste karriereendringen var fra diakon til jobbkonsulent. Hun studerer teologi på deltid.

«Silje» gikk på kreativt fag på videregående, men etter avbrutt læretid pga. graviditet endte hun opp i restaurant- og barbransjen hvor hun var i over 15 år. Hun gikk da over til å studere samfunnsvitenskapelig bachelor mens hun jobbet deltid på sykehjem. Etter studiet fikk hun jobb innen psykisk helse, som hun fortsatt har, og hun tar imens videreutdanning innen faget. Hun har også fullført fagbrev innen helse- og sosialfag.

Alle informantene er som nevnt i alderen 30-45 år.

## 4.2. Hvorfor ville de vekk fra det gamle yrket? Meningen i arbeidet da

### «Stine»

«Stine» erindrer at det i starten på tiden i mediebransjen var mye interaksjon med andre mennesker i jobben. Etter hvert ble dette mer og mer digitalt, og hun traff sjelden kundene fysisk. Hun hadde et ønske om å jobbe mer med mennesker, og hadde også hatt litt faglig ansvar i sin siste jobb i mediebransjen. Når hun da fikk tilbud om lederjobb i salgsbransjen var det noe hun kunne tenke seg. I lederjobben opplevde «Stine» gleden av å hjelpe unge mennesker og gi dem trygghet slik at de kunne mestre arbeidsoppgavene. Det var for henne en følelse av å kunne bidra. Dette var det meningsfulle i jobben, ikke de økonomiske resultatene de oppnådde. Samtidig savnet hun i salgsjobben det å kunne jobbe kreativt og skapende. Ved å gå inn i et nytt yrke som lærer ønsker hun å kombinere det å jobbe med mennesker og det kreative. Hun ønsker å være lærer for ungdommer. Denne målgruppen har hun erfaring med fra en deltidsjobb, noe som ga inspirasjon. Hun har også vært involvert i formidling i tidligere jobber, ved å holde kurs, noe hun trivdes med.

Proessen med å skifte yrke til lærer har gått over 5-6 år (måtte bl.a. først skaffe seg studiekompetanse). Motivasjonen bak endringen oppfatter hun uendret gjennom denne prosessen, nemlig det å kombinere det kreative og skapende. Samtidig reflekterer hun over de underliggende årsakene til hvorfor hun har gjort de endringene hun har gjort. Hun oppfatter å ha endret verdier fra hun var ungdom. Fra å være veldig resultatorientert og målbevisst til å bli mer opptatt av å hjelpe andre til å lykkes. Erfaringen med lederansvar samt større modenhet trekker hun fram som mulige forklaringer.

«Stine» fokuserer på det å kunne bidra og være til nytte for andre mennesker som årsak til karriereendring. Dette er det som Ravn (2008) kaller bidrag. Hun ønsker også å kombinere det å være skapende og kreativ, dvs. å bruke sine styrker (styrkerealisering). Karriereendringen kan altså forklares med to av delbegrepene fra Ravns meningsdefinisjon. Lønn fremstår ikke som viktig. I stedet for å fortsette i yrket og få økt ansvar og dermed også mer lønn sa hun fra seg dette ved å skifte yrke, i bytte mot å jobbe med mennesker. Hun ser ut til å ha vært ekspressivt og ikke instrumentelt orientert.

### «Kjersti»

«Kjersti» så på jobben som fagarbeider på skole som meningsfull i det å hjelpe elever i en-til-en relasjon. Men hun følte hun hadde manglende kompetanse for å kunne hjelpe godt nok. I arbeidskollegiet kjente hun seg nederst i hierarkiet, med liten innflytelse og medbestemmelse. Den kunnskapen hun hadde fikk hun ikke brukt, samtidig som hun kjente på lite faglig utvikling og en karrieremessig stillstand. Dette opplevdes lite meningsfullt. Med fagbrevet hun hadde var det små muligheter til andre jobber, derfor ble hun værende. I mange år tenkte hun på å studere, men var usikker på hva som passet henne. Hun ønsket mer kompetanse, selvutvikling og flere muligheter. Så fikk hun også en skade som gjorde at hun ikke kunne fortsette i jobben på skolen, og som presset fram karrierendringen.

«Kjersti» opplevde ikke å være en del av et «produktivt fellesskap» som Ravn (2009) beskriver det. Det var lite opplevelse av å være del av en sammenheng som hun ønsket å være en del av. Hun fikk ikke brukt sine styrker og realisert sitt potensial (styrkerealiserings). Økt lønn var en del av de positive faktorene ved å gjennomføre studiet, men andre mulige yrker enn det hun har nå kunne gitt høyere lønn. Lønn fremstår ikke som hovedårsak, men en medvirkende årsak. Indre motivasjon ser ut til å ha vært viktigst.

### «Lene»

«Lene» har alltid hatt en kallstanke som har vært styrende for hennes yrkesvalg. Barndomsdrømmen om å bli sosionom satte hun til side pga. denne kallstanken. Det å bety noe for andre og å jobbe både med egen og andres tro beskriver hun som betydningsfullt i sin siste jobb. Årsaken til at hun skiftet yrke var at hun ikke lenger følte seg ønsket i menigheten hun jobbet i pga. noen personlige valg hun gjorde. Det relasjonelle med kollegene fungerte heller ikke lenger pga. forskjellig verdisyn. Hun følte hennes integritet gjorde at hun måtte skifte, hun kunne ikke stå inne for det samme som menigheten. Hun søkte derfor jobb og fikk det på første forsøk.

Følelsen av å ikke høre til i et fellesskap fremstår som hovedårsak for karriereendringen.

«Lene» opplevde at hennes bidrag i arbeidet betydde noe for andre, og hun fikk utvikle seg selv (styrkerealiserings), men når fellesskapet ikke opplevdes støttende, ble det for henne ikke meningsfullt å fortsette.

## «Silje»

«Silje» trivdes godt med å jobbe i restaurant og bar. Dette tilskriver hun et godt arbeidsmiljø og et samhold som hun beskriver som «nesten som i en familie». Arbeidet betydde mye, og var en viktig sosial arena, med nære relasjoner til kolleger og leder. Det var også nære relasjoner til kunder, f.eks. enslige eldre mennesker. Det å yte service og å vise mennesker respekt opplevde hun som viktig. «Pga. arbeidsstolthet og moral så går ikke jeg rundt og tisker og visker om hva folk gjør på byen. Det er ikke noe folk tenker på, hvor rause vi var». Arbeidet opplevdes tungt og dårlig betalt ut fra innsats, og hun ble utbrent pga. denne belastningen. Det mest negative var dårlig behandling fra gjester, gjerne ispedd fordommer. Hun hadde lenge hatt lyst til å studere, men drøydde likevel med å skifte yrke pga. det gode arbeidsmiljøet. Vi ser hvordan det produktive fellesskapet kan forklare hvorfor karrierendringer ikke skjer eller utsettes. «Silje» sier hun kunne holdt ut noen år til, og følte seg ikke tvunget til å skifte yrke, men pga. en mann som var pådriver og at muligheten var til stede, valgte hun å starte med studier i samfunnsfag.

Ravn (2008) sier at hygge ikke bidrar til mening i arbeidslivet i seg selv, hvis man ikke skaper noe produktivt sammen. «Silje» fokuserer på de tjenester de «produserte» ved å vise service, omsorg og respekt. Samtidig ser det ut til at hun opplevde fellesskapet i seg selv som veldig betydningsfullt. Man kan gi Ravn rett i sin påstand, men samtidig viser dette at hygge indirekte kan bidra til mening, ved at man lettere kan «produsere» noe som betyr noe for andre.

I utgangspunktet kan det se ut til at arbeidsbelastningen var viktigste årsak til å skifte yrke. Samtidig, for å forklare at karrierendringen skjedde når den skjedde, ser vi at muligheten for økt kompetanse og personlig utvikling gjennom studier, det Ravn kaller styrkerealisering, var viktig (i tillegg til mannens støtte). Dette var også noe hun hadde tenkt på i mange år. Ravn (2008, s. 65) påpeker at de sammenhenger i livet som gir mening, er vi med på å skape selv, ved at noe som *kunne være* omgjøres til noe som *er*. «Silje» sier hun kunne fortsatt noen år til for «jeg trivdes i jobben, gikk bare lei», men hun valgte likevel å endre retning. De sosiale strukturene muliggjorde endringen, samtidig som hun benyttet seg av den.

## Oppsummering

Sammenligner vi informantenes svar med Ravns definisjon av mening i arbeidet, ser vi at mening kan bidra til å forklare flere av karriereendringene (sammen med andre variabler som



arbeidsbelastning). Den eneste av de fire delbegrepene hos Ravn som det ikke fokuseres på, er verdien ved å jobbe for en virksomhet som skaper verdier for kunder eller brukere. Inntrykket er at de opplevde å være del av en virksomhetsdrift som var verdifull og gjorde en forskjell i samfunnet, og at dette dermed ikke er årsak til karriereendringen. Ser vi på arbeidsorientering slik det ble beskrevet hos Grint/Nixon, Wadel og Skorikov/Vondracek kan karriereendringene best forklares som indre motivert (ekspressiv orientering). Instrumentell orientering, som lønn, er ikke en framtreddende årsak til at informantene har skiftet jobb.

Ser vi på årsakene for jobbskifte i jobbundersøkelsen som ble henvist til kap. 2, ser vi at både bedre karrieremuligheter, større utfordringer og mulighet for faglig utvikling kan gjenkjennes hos informantene, kanskje særlig hos «Kjersti» som opplevde karrieremessig «stillstand». Det relasjonelle fellesskapet er en viktig årsak for flere av informantene i min undersøkelse, men framkommer ikke tydelig i jobbskifteundersøkelsen. Kun 3 % oppgir trivsel som grunn til jobbskifte, og trivselsbegrepet kan også romme andre aspekter enn fellesskapet.

### **4.3. Betydningen av det nye yrket – meningen ved arbeidet nå**

Oppgaven handler om hvorfor man gjør karriereendring ved å gå fra ett yrke til et annet, og det er dermed også interessant å se hvilken mening informantene opplever i sitt nye yrke. Med støtte i Ravn (2008, s. 72) kan man ut fra hans definisjon bruke de fire faktorene i teorien til å vurdere meningen i arbeidet ut fra to dimensjoner: Hvor godt kjenner du X, og hvor mye bruker du X? Vi kan f.eks. stille spørsmål som «kjenner du dine styrker» og «i hvilken grad bruker du dem i ditt arbeid?».

#### **«Stine»**

Alle de tre som har studert eller studerer for å endre retning opplever at yrket er viktigere for dem, og er mer meningsfylt enn det de hadde før. «Stine» - er i slutfasen av utdanningen, men har likevel fått prøvd seg i sitt nye yrke som lærer og identifiserer seg nå som det. Hun uttrykker sterkt at jobben betyr *mer* for henne nå, fordi hun gjør noe mer meningsfullt enn før. For henne handler det om at hun kan kombinere sine interesser, det kreative og det relasjonelle. Det er en følelse av å ha funnet seg selv. Bruker man Ravns metodikk ovenfor kan man si at «Stine» tydeligvis kjente godt til sine styrker også tidligere, men at hun som lærer får brukt dem i større grad i sitt arbeid, og dermed opplever mer mening. Hun bruker

dem i en kontekst hvor det er behov for dem (Ravn: bidrag), og det er også en kontekst som hun selv har identifisert at hun ønsker å arbeide innen (ungdommer/skole).

### **«Kjersti»**

På spørsmålet: Hvor viktig er yrket ditt for deg? Er det viktigere enn før? svarer «Kjersti»: «Veldig! Mye, mye mer enn før. Før likte jeg oppgavene, men slet med å motivere meg». Hun følte seg nederst i hierarkiet, uten verdi. I sin nye jobb opplever hun å utvikle seg selv. Hun bygger relasjoner med brukerne som hun følger opp i jobben, og opplever et godt samarbeid med sine kolleger. Hun opplever jevnbyrdighet og mulighet til å snakke faglig med langt mer erfarne kolleger. Det oppleves som givende å skape gode relasjoner med mennesker. Hun identifiserer seg også med virksomhetens menneskesyn. Selve arbeidsoppgavene opplever hun også som mer meningsfylte, særlig betydningen det har å følge opp de brukerne som hun har ansvar for.

Ravn definerer delbegrepet bidrag ved å si at man «bruger sine evner på en sådan måte, at de kommer andre mennesker til nytte» (Ravn, 2009, s. 69). «Kjersti» opplever både å realisere sitt potensial og å bruke de nye evnene til at andre mennesker får nytte av det. Dette gjør hun i et produktivt fellesskap hvor hun opplever å høre til, og hvor de skaper verdi for brukerne. På alle måter kan vi iht. Ravns definisjon si at hun opplever mer mening enn i forrige yrke.

### **«Silje»**

«Silje» trives i sitt nye yrke og opplever at det gir henne mye, både av kunnskap og mestringfølelse, og hun kjenner seg som en del av fellesskapet. Hun opplever at jobben hun gjør i dag er viktig, fordi noen trenger henne. Dette gir en tilfredsstillende. «Jeg føler jeg gjør mer nytte for samfunnet og bidrar på en annen måte enn før». Med Ravn kan vi si at hun gjorde et bidrag før også, men at hun nå bruker sine evner og ressurser i en kontekst hvor det oppleves å være enda mer bruk for dem. Hun opplever å være i en virksomhet som er mer verdiskapende for sine kunder/brukere enn i hennes forrige yrke. Verdiskapning var den eneste av de fire delbegrepene i Ravns definisjon som ikke ble eksplisitt nevnt av informantene som en årsak til karrierendring, men eksemplet viser at begrepet er høyst relevant ifm. mening i arbeidet.

### **«Lene»**

«Lene» som skiftet yrke direkte uten studier, gikk fra en jobb hvor hun var «delaktig med hele seg», den var en stor del av hennes identitet. Nå er jobben «noe hun gjør når hun er på arbeid», som hun uttrykker det. Den er ikke lenger et kall i tradisjonell, religiøs forstand (Wrzesniewski et al., 1997). Arbeidet oppleves likevel meningsfylt, og hun finner mening i «være en medvandrer» og det å kunne hjelpe noen ut i arbeid, og i det å undervise. Hun studerer også teologi, og selve kallstanken er ikke nødvendigvis blitt borte, selv om den ikke er tilstede i hennes nåværende yrke.

Når arbeidet ikke lenger er et kall, kan man da si at arbeidet har blitt mindre meningsfylt? «Lene» kan sies å være ekspressiv orientert både i sitt forrige og nåværende yrke. Ifølge Wadel kan man sette opp to ytterpunkter på en skala fra ekspressiv til instrumentell mening/arbeidsorientering (Wadel, 2003), hvor ekspressiv orientering da defineres som at arbeidet har egenverdi, oppleves berikende, gir utfordringer og bidrar til personlig utvikling og realisering. Det nye yrket kan se ut til å ha mindre egenverdi for «Lene», men det kan sannsynligvis like mye gi utfordringer og bidra til personlig utvikling som det forrige yrke. Og det relasjonelle fellesskapet, som Ravn er særlig opptatt av, er også mer støttende enn i forrige jobb.

### **Oppsummering**

Alle informantene opplever mening i sitt nye yrke. Det er vanskelig å «måle» mening og si hvor mye mer eller mindre mening de opplever nå i forhold til tidligere, men kvalitativt har vi sett ved hjelp av begrepene at noen aspekter ved mening er til stede nå som i mindre grad har vært det tidligere, mens også det motsatte har skjedd. Tre av informantene opplever generelt mer mening i arbeidet, mens for «Lene» er dette mer sammensatt. Hvordan meningen oppleves vil dog hele tiden være i endring, på samme måte som yrkesidentitet, som omhandles nedenfor.

## **4.4. Yrkesidentitet**

Jeg trenger genuint å jobbe («Silje» i intervju).

Yrkesidentitet defineres som bevissthet om seg selv som arbeider (Skorikov & Vondracek, 2011). Det er en forståelse av hvor man har vært og hvilken retning man vil ta. Motivasjon og kompetanse kobles mot akseptable karriereroller.

«Silje» vektlegger at hun alltid har jobbet, og ikke vært arbeidsledig. For henne har det aldri vært et alternativ å ikke jobbe. Det var ikke planlagt å havne i restaurant- og barbransjen, men karriereendringen hun nå har gjort er mer utslag av en strategi. Planen var å jobbe med flyktninger, men hun ombestemte seg underveis til heller å jobbe med psykisk helse. Dette både på grunn av større jobbmuligheter i det lokale arbeidslivet, men også på grunn av erfaring fra praksis i flyktningetjenesten hvor hun opplevde at det var lite aktivitet. Å jobbe som flyktningveileder var en akseptabel karrierolle, men hun måtte da ha jobbet et annet sted, noe hun ikke ønsket. Egentlig var det vernepleier hun helst ville studert, og når hun nå jobber med psykisk helse har hun likevel havnet i et yrke som var blant dem hun kunne tenkt seg før hun begynte å studere. Det var flere karriereroller som var mulige i den utforskende fasen hun var i, mens nå fremstår yrkesidentiteten som mer fastlagt (forpliktet). Mulige og ønskelige retninger er mer begrenset, ikke minst siden hun også studerer psykisk helse for å få en bedre stilling i samme virksomhet/fagfelt. I utgangspunktet vil hun fortsette der hun er, men hun nevner også konkret stilling i fengsel som hun kunne tenke seg i framtiden. Yrkesidentitetsstatusen kan derfor sies å være noe dynamisk.

Hos «Kjersti» ser vi tydelige tegn på endringer i yrkesidentitet. Hun opplever at både evner, interesse og verdier passer henne bedre i hennes nye yrke. Yrkesidentitet ble beskrevet av Vondracek og Skorikov som viktig for kontinuitet i yrket. «Kjersti» har kun et vikariat, så framtiden oppleves litt usikker. «Jeg ser meg om etter noe nytt, hvis jeg ikke får fortsette her da». Hun ser det er flere retninger hun kan tenke seg, bl.a. å jobbe med ungdom, samt relevante masterstudier. «Det er så mye interessant jeg kunne tenke meg å lære mer om». Nye mulige karriereroller har dukket opp. Selv om hun kun har et vikariat, så har hun, sammenlignet med før hun begynte å studere, havnet i en tydelig retning som hun fortsetter i. Hun har identifisert noen interesser, verdier og mulige mål, men i mindre grad forpliktet seg.

«Stine» kan se ut til å ha vært tydeligst på retningen underveis gjennom karriereendringsprosessen. Hun har hatt den samme forklaringen på hvorfor hun endrer yrke gjennom hele prosessen over 5-6 år. Hun ser ut til å ha vært bevisst på at hun i sitt nye yrke ville kombinere sine evner og interesser. Som beskrevet tidligere opplever hun at hennes verdier er endret ifra da hun var yngre, og at hun nå har «funnet» seg selv. Når disse faktorer er på plass er det naturlig at retningen også blir tydelig. Selv om hun er den som i minst grad

har prøvd seg i sitt nye yrke, så ser hun ut til å ha en sterk yrkesidentitet. Prosessen med karriereendring har vært slitsom, men som hun sier:

Hver gang jeg får være i aksjon, jeg får være med elevene, være med kolleger på skolen, men egentlig også når jeg sitter med prosjektoppgaver, så er det ikke en celle i kroppen som angrer. For det er verdt det. Det sier noe om hvor motivasjonen lå. Jeg ville ha en jobb som virkelig betydde noe for meg.

«Occupational identity», eller yrkesidentitet som jeg har oversatt det med, rommer slik det er definert et karriereperspektiv. Vi ser med «Stine» hvordan erfaringer fra tidligere yrker, men også den lille erfaringen fra det yrket hun vil inn i, former yrkesidentiteten. Forskning har vist at alder har positiv korrelasjon med sterkere yrkesidentitet (Skorikov & Vondracek, 2011), men med alder kommer erfaringer, slik at det er rimelig å anta at det er erfaringene som egentlig spiller inn. Forskning har også vist at større forpliktelse («commitment») øker viktigheten karrierollen har for ens totale identitet (Skorikov & Vondracek, 2011). Dette kan man se tegn på både hos «Stine» og «Silje».

Tidligere har jeg vist at meningen ved arbeid i stor grad kan forklare karriereendringer og at informantene opplever mening i sitt nye yrke. Yrkesidentitet defineres som en kompleks meningsstruktur (Skorikov & Vondracek, 2011). Det fremstår som tydelig at de informantene som opplever mer mening i arbeidet i form av at de er mer indre motivert, også har fått sterkere yrkesidentitet i form av en større forståelse av hvem de er og en tydelig retning på hvor de vil. Litt annerledes er det med «Lene». Hun opplever ikke lengre arbeidet som et kall, uatskillelig fra livet, men opplever fortsatt mening i arbeidet. Hun identifiserer seg med det nye yrket, dog i mindre grad enn forrige yrke. Hun trives i jobben hun har, og ser utviklingsmuligheter i den. Av framtidsplaner nevner hun at utdanningen hun tar kan åpne nye muligheter som f.eks. diakonal rådgiver eller prest, eller hun kan gå tilbake til diakonyrket. Dette viser at yrkesidentiteten kanskje likevel ikke er så endret, noe som ikke er så unaturlig, siden endringsprosessen var kort. Faktorer som verdier og interesser endrer seg naturlig nok mest over lengre tid.

### **Karriereperspektiv**

Informantene oppfattes ikke å være opptatt av karriere i form av å skulle stige i jobbhierarkiet for å få økt status («social ladder») eller for å oppnå personlig suksess («career») (ref. firefeltstabellen til Skorikov og Vondracek om meningen ved arbeid). Perspektivet er i første rekke her og nå, noe som henger sammen med at de er tilfreds i nåværende yrke og ønsker å

utvikle seg der. De har likevel noen «karriereprospekter» i form av enkelte ønskede stillinger eller utdanning de vurderer å ta. For «Kjersti» er også dette mest nærliggende siden hun som nevnt har vikariat. Selv om informantene er fornøyd med yrkessituasjonen, oppleves de ikke som «låst» i sitt tankesett og de er åpne for endringer i framtiden. Dette understrekes også av at de faktisk har gjort en karriereendring. Selv om man har en tydelig og fastlagt yrkesidentitet, kan det være flere karriereroller som anses som aktuelle for framtiden, noe vi også finner spor av i empirien.

#### **4.5. Hvilken mening har arbeidet for det enkelte individ?**

I teorikapittelet ble begrepene arbeidsorientering og mening ved arbeidet brukt. Ovenfor er vist at informantene er generelt indre motivert, og ikke er veldig opptatt av karriereplanlegging. Det vil da være mest passende å kategorisere deres mening/arbeidsorientering som «work as a calling» iht. firefeltstabellen til Skorikov og Vondracek. Dette er naturligvis en forenkling, i det de vil kunne oppleve flere ulike meninger ved arbeidet samtidig. Begrepet «calling» ble definert med at man ser på arbeidet som uatskillelig fra livet, man føler man oppfyller et formål, men også det å oppleve at man gjør «verden til et bedre sted». Informantene ser ut til i forskjellig grad å oppleve arbeidet som uatskillelig fra livet, men de opplever at det de gjør er nyttig for andre og at det har en hensikt. Man kan se parallellen til Ravns delbegrep bidrag; det å kunne bidra og være til nytte i en større sammenheng. Dette kan eksemplifiseres med «Lene» hvor den klassiske religiøse kallstanken har vært sterk. Hun opplever mening i arbeidet nå annerledes enn før. Arbeidet er ikke lenger uatskillelig fra livet (Wrzeniewski et.al., 1997). Likevel oppfattes det mest naturlig å fortsatt kategorisere hennes tilnærming som «calling» iht. firefeltstabellen, siden hun fortsatt er indre motivert, ikke ser på arbeidet som et middel og ikke er veldig opptatt av status og karriere.

Hirschi (2012, s. 472) definerer «calling» som «a consuming, meaningful passion for a particular career domain or work that a person perceives as her or his purpose of life... People with sense of callings in their career experience a deep sense of meaning, dedication and personal involvement in their work». Han fokuserer her på lidenskap og det å ha et formål i livet. Hirschi skiller mellom «calling» og «work engagement». Sistnevnte handler om en positiv arbeidsrelatert tilstand hvor man er dedikert og oppslukt, har høy energi og identifiserer seg sterkt med arbeidet (Bakker et al., 2008). Forskjellen mellom begrepene blir

da at «calling» inkluderer en følelse av å oppfylle sitt livsformål gjennom arbeidet, samt en dypt forankret lidenskap.

«Stine» vil i sin jobb som lærer kombinere det jeg oppfatter som hennes lidenskaper – å være kreativ og å bygge relasjoner. Hun opplever å ha «funnet seg selv», og arbeidet er meningsfullt på en «dypere» måte enn i tidligere yrke. Denne beskrivelsen passer bra med Hirschi (2012) definisjon av «calling». Beskrivelsen av «Lene» vil kanskje mer kunne betegnes som «work engagement». I utgangspunktet oppfatter jeg ikke at Hirschi behandler «work engagement» som en arbeidsorientering, men som noe som kommer av å se arbeidet som et kall. Han fant i studien fra 2012 at en sterkere følelse av å se på arbeidet som et kall kan føre til mer engasjement indirekte gjennom at arbeidet får mer mening og gjennom sterkere yrkesidentitet. Samtidig er det et spørsmål om ikke engasjementet også kan utvikle seg til en kallstanke. Duckworth (2016, i Ellingsen (2020)) sitt begrep «grit» kan være nyttig her. Dette handler om å ha lidenskap og utholdenhet over tid mht. å nå langsiktige mål. Å utvikle dette handler om å være nysgjerrig og teste ulike interesser. Som eksempel kan vi igjen bruke «Stine» og hennes interesser for mennesker og å være kreativ. Dette utviklet seg gjennom ulike erfaringer. Hun utviklet et engasjement. Ellingsen poengterer at de færreste finner lidenskapen sin tidlig i karrieren, men utvikler det etter å ha prøvd ulike ting. Som Hirschi knytter Ellingsen lidenskap mot livsformål og sier at hvis man finner dette har man en tydelig identitet.

Ut fra diskusjonen ovenfor er det et spørsmål om «calling»-begrepet i firefeltstabellen til Skorikov og Vondracek burde vært delt opp for å skille dem som opplever arbeidet som en lidenskap der de oppfyller et livsformål (altså som et kall), fra andre som på mange måter opplever mening i arbeidet, som er dedikerte og engasjerte men som ikke opplever det som et kall. Men som vist utvikles dette over tid, og eksemplet til «Lene» viser også at dette kan utvikle seg begge veier. Det kan derfor være vanskelig å avgjøre når man er «lidenskapelig» nok til at man kan si at man opplever arbeidet som et kall.

## Kapittel 5. Konklusjon

I denne oppgaven har problemstillingen vært: *Hvordan kan individers opplevelse av meningen med arbeid forklare karriereendringer?*

Ut fra empirien kan vi si at individers opplevelse av mening kan være med på å forklare hvorfor karriereendringer i form av yrkesskifte skjer. Det er mange ytre omstendigheter som kan spille inn, slik som livssituasjon og økonomi, at muligheten er til stede, fysiske forutsetninger osv., men den subjektive opplevelsen av meningen ved arbeid fremstår som viktig for å forklare motivasjonen bak endringer.

Teorier om arbeidsorientering og om meningen ved arbeid har vist seg anvendbare for å kunne beskrive hvorfor karriereendringer skjer. Vi har sett at karriereendringene best kan forklares ut fra ekspressiv orientering (indre motivasjon) og i mindre grad av instrumentell orientering (som lønn). Ib Ravn's teori om meningen ved arbeid (Ravn, 2008) var egnet til å kvalitativt beskrive mening både før og etter karriereskifte. Informantene opplevde mening i mer eller mindre grad i sitt forrige yrke, men det var elementer som manglet og som da bidro til karriereendringen. Delbegrepene styrkerealisering, bidrag og relasjonelt fellesskap kunne forklare dette.

I sitt nye yrke opplever tre av informantene generelt mer mening, mens for den siste («Lene») var dette mer sammensatt. De tre som opplever mer mening ser også ut til å ha fått en sterkere yrkesidentitet. «Lene» har ett nytt yrke som betyr mindre (ikke lenger et kall), men samtidig gir mye mening. Yrkesidentiteten ser ikke ut til å ha endret seg veldig mye.

Til slutt ble meningen som informantene opplever i arbeidet kategorisert som «calling» iht. Skorikov og Vondracek (2011) sin firefeltstabell. Det ble diskutert om begrepet «calling» burde utvides for å skille mellom de som opplever at arbeidet er en lidenskap og har et livsformål, og de som ikke gjør det, men her har jeg ikke konkludert.

For videre forskning ville det være interessant å gjenta undersøkelsen i litt eldre aldersgrupper, og også blant menn, men ikke minst blant personer med lav sosioøkonomisk status, og som gjerne ikke tar utdanning som del av karriereendringen.



# Litteraturliste

- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and stress*, 22(3), 187-200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Brown, A., Kirpal, S. & Rauner, F. (Red.). (2007). *Identities at work*. Springer.
- Ellingsen, A. (2020). *Karrieredesign : meningsfull karriere i et foranderlig arbeidsliv*. Universitetsforlaget.
- Gormsen, L. K. (2009). Mening som medicin mod stress. I C. Lynnerup Eriksen (Red.), *Det meningsfulde arbeidsliv*. Århus universitetsforlag.
- Grint, K. & Nixon, D. (2015). *The sociology of work* (4th ed. utg.). Polity Press.
- Halvorsen, K. (1994). *Arbeidsløshet og arbeidsmarginalisering : levekår og mestring*. Universitetsforl.
- Hirschi, A. (2012). Callings and Work Engagement: Moderated Mediation Model of Work Meaningfulness, Occupational Identity, and Occupational Self-Efficacy. *J Couns Psychol*, 59(3), 479-485. <https://doi.org/10.1037/a0028949>
- Højdal, L. & Poulsen, L. (2012). *Karrierevalg : teorier om valg og valgprosesser* (2. udg. utg.). Schultz.
- Jacobsen, D. I. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. HøyskoleForlaget.
- Jobbskifteundersøkelsen 2013*. (2013). <https://www.manpowergroup.no/Documents/Tabeller%20jobbskifteunders%C3%B8kelsen%202013%20ManpowerGroup.pdf>
- Leidner, R. (2006). Identity and Work. I M. Korczynski, R. Hodson & P. K. Edwards (Red.), *Social Theory at Work*. Oxford University Press. <http://ebookcentral.proquest.com/lib/uisbib/detail.action?docID=422810>
- Lynnerup Eriksen, C. (Red.). (2009a). *Det meningsfulde arbeidsliv*. Aarhus Universitetsforlag.
- Lynnerup Eriksen, C. (2009b). Veje til en meningsfuldt arbeidsliv. I C. L. Eriksen (Red.), *Det meningsfulde arbeidsliv*. Aarhus Universitetsforlag.
- Ravn, I. (2008). Mening i arbeidslivet — definition og konseptualisering. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 10(4), 59-75. <https://doi.org/10.7146/tfa.v10i4.108735>
- Ravn, I. (2009). Meningsfull ledelse. I C. Lynnerup Eriksen (Red.), *Det meningsfulde arbeidsliv*. Århus universitetsforlag.

- Schwartz, S. J., Luyckx, K. & Vignoles, V. L. (2011). *Handbook of Identity Theory and Research* (S. J. Schwartz, K. Luyckx & V. L. Vignoles, Red. 1st ed. 2011. utg.). Springer New York : Imprint: Springer.
- Skorikov, V. B. & Vondracek, F. W. (2011). Occupational identity. I S. J. Schwartz, K. Luyckx & V. L. Vignoles (Red.), *Handbook of Identity Theory and Research* (1st ed. 2011. utg.). Springer New York : Imprint: Springer.
- Wadel, C. C. (2003). *Arbeid og arbeidsliv : et arbeidslivssosiologisk perspektiv*. SEEK.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P. & Schwartz, B. (1997). Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work. *Journal of research in personality*, 31(1), 21-33. <https://doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162>

Bilde på forsiden er lastet ned fra: [https://www.delta.no/yrke/yrkesorganisasjoner-og-yrkesfaglige-tilbud/\\_/image/4276ec5c-8333-48df-9a9d-b9d36ed83837:0f79171aa0db2fd331574129ec50994ab591bd47/block-1280-640/yrke.jpg](https://www.delta.no/yrke/yrkesorganisasjoner-og-yrkesfaglige-tilbud/_/image/4276ec5c-8333-48df-9a9d-b9d36ed83837:0f79171aa0db2fd331574129ec50994ab591bd47/block-1280-640/yrke.jpg)

# Vedlegg - Intervjuguide

## Spørsmål til informanter:

1. Bakgrunnsinformasjon. Hvem er du? Fortell om din yrkeskarriere til nå
2. Hva jobbet du med før og hvorfor hadde du den jobben/yrket? Hvordan vil du beskrive hva jobben betydde for deg da?
3. Hvorfor valgte du å endre retning? Hva var det viktigste du vektla i dette valget? Hvor viktig var det for deg å gjøre denne endringen?
4. Har motivasjonen bak å endre karriere forandret seg?
5. Har det du anser som aktuelle jobber endret seg kontra tidligere? Hvorfor? Hva vektlegger du annerledes?
6. Hvordan opplever du ditt nye yrke? Hvilken mening har det for deg (evt. annerledes enn før)? Hvorfor arbeider du? (Evt. ville du savnet noe hvis du ikke jobbet?)
7. Hva tror du har påvirket ditt valg av yrke mest?
8. Er du fornøyd med karriereendringen du gjorde, ville du gjort noe annerledes eventuelt? Var det noe som hindret deg i å gjøre endringen tidligere?
9. Hvor viktig er yrket ditt for deg? Er det viktigere enn det var før?
10. Har du noe mål med karrieren? Eller er du mest opptatt av jobben her og nå? Hvordan ser du for deg framtiden?
11. Til slutt: Er det noe du ønsker å si som vi ikke har snakket om tidligere?