



„Að vera opin fyrir öllu“

Áhrif tilviljana á náms- og starfsval fólks

Helga Konráðsdóttir

Lokaverkefni til MA-gráðu í náms- og starfsráðgjöf

Félagsvísindasvið



HÁSKÓLI ÍSLANDS

„...Að vera opin fyrir öllu...“
Áhrif tilviljana á náms- og starfsval fólks

Helga Konráðsdóttir

Lokaverkefni til MA-gráðu í náms- og starfsráðgjöf
Leiðbeinendur: Dr. Sif Einarsdóttir og Hrafnhildur V. Kjartansdóttir

Félags- og mannvísindadeild
Félagsvísindasvið Háskóla Íslands
febrúar 2014

Ritgerð þessi er lokaverkefni til MA-gráðu í náms- og starfsráðgjöf og er óheimilt að afrita ritgerðina á nokkurn hátt nema með leyfi rétthafa.

© Helga Konráðsdóttir

Reykjavík, Ísland 2014

Útdráttur

Markmið þessarar eigindlegu rannsóknar var að kanna hvernig fólk stendur að náms- og starfsvali sínu og hvað það telji að hafi haft áhrif á ákvarðanatöku um nám og störf, skoðað í ljósi reynslunnar. Tilgangur rannsóknarinnar var að athuga hvort persónulegar frásagnir fólks með ólíka reynslu að baki, hefði einhverju við að bæta varðandi þróun starfsferils. Tekin voru hálf-opin viðtöl við sex fullorðna einstaklinga á aldrinum 23 til 62 ára af báðum kynjum og lögð á það áhersla að þeirra upplifanir kæmu fram. Þeir rifjuðu upp ákvarðanatöku allt frá því að þeir byrjuðu að hugleiða sinn framtíðar náms- og starfsferil.

Niðurstöður sýna að ákvarðanatöku getur verið tilviljunum háð en einnig að nánir vinir eru stærstu áhrifavaldar varðandi náms- og starfsval. Fyrirmyndir geta ennfremur haft áhrif og að jafnframt skiptir hvatning þó nokkru máli. Foreldrar veita stuðning í námi en virðast ekki vera beinir áhrifavaldar varðandi það hvers konar nám og störf verða fyrir valinu. Kynjamunur kom fram varðandi viðhorf til náms. Konur gáfu til kynna sterkari námslöngun og létu í ljósi meira áhuga á og ánægju af námi en karlarnir í rannsóknarhópnum. Þær hindranir sem fólkið í rannsókninni upplifði við þróun náms- og starfsferils voru einstaklingsbundnar og tengdust hagkvæmnislegum sjónarmiðum og aðstæðum hverju sinni.

Áhrif tilviljana hafa ekki verið rannsökuð sérstaklega í tengslum við náms- og starfsval hér á landi. Vonast er til að niðurstöður auki skilning á því hvað geti haft áhrif á ákvarðanatöku fólks á lífsleiðinni og gagnist starfandi ráðgjöfum við að leiðbeina skjólstaðingum. Með því að kynna til sögunnar kenningu um óreiðu á starfsferli, standa vonir til að niðurstöður stuðli að skapandi umræðu innan fagstéttar náms- og starfsráðgjafa um með hvaða hætti megi hafa gagn af kenningum á fræðasviðinu og aðlaga nýjar kenningar þar að þeim eldri.

Abstract

The purpose of this qualitative research was to explore how people come to choose their career path and what they consider to have influenced them the most regarding educational- and vocational choice and decision-making. The aim of the study was to examine whether accounts of individuals with different backgrounds had anything to add to the academic field of career development. Open semi-standardized interviews were conducted on six individuals between the ages of 23-62. They were asked to recall their experiences of decision-making regarding their future career hopes in a retrospective light.

Results show that chance events play a significant role in people's career choice but close friends are also a big influential factor. Role models can also be influential along with encouragement. Parents support is valued but does not seem to have an effect on what kind of studies or career path children select for themselves. There were some differences between the genders as women report a bigger interest in their education than the male subjects. The hindrances that the study's subjects experienced varied among the individuals and were related to their situations and environment at that time.

There is a lack of research in Iceland regarding the role and effect of chance events in educational- and vocational decision-making. The results of this study reflects how people are influenced in this regard. The practical counseling theories and counseling research evidence was briefly reviewed. The additional potential contributions of the chaos Theory of Careers to the career development field are also outlined. Hopefully the results will promote a creative discussion in the counseling field on how theories can be put to use along with adjusting new theories to the older ones.

Formáli

Ritgerð þessi er 30 ECTS eininga lokaverkefni í meistaranámi í náms- og starfsráðgjöf við Félags- og mannvísindadeild Háskóla Íslands. Ég hef starfað sem náms- og starfsráðgjafi í grunnskóla í rúman áratug og það skiptir mig miklu máli að geta veitt nemendum og foreldrum þeirra góða ráðgjöf þegar kemur að vali á framhaldsnámi. Óákveðni varðandi næstu skref á komandi náms- og starfsferli veldur oft vanlíðan og innri baráttu hjá nemendum sem eru að ljúka 10 ára grunnskólanámi. Efasemdir um eigin færni til ákvarðanatöku getur haft slæm áhrif á sjálfmyndina og stundum fer fólk í nám sem veitir því ekki ánægju til lengdar og þá er hætta á að það flosni upp úr námi.

Það hefur lengi verið mér hugleikið hvernig fólk stendur að náms- og starfsvali. Hjá sumum getur það sem virðist vera ein skyndiákvörðun verið farsæl undirstaða að ævilöngum náms- og starfsferli. Svo eru aðrir sem eyða löngum tíma í að velja fyrir sér framtíðaráformum og prófa ef til vill nokkrar námsleiðir en finna sig ekki í neinu. Það var forvitni um hvaða fyrirbæri tengjast ákvarðanatöku fólks sem varð til þess að ég valdi að gera eigindlega rannsókn á því hvernig fólk sem þegar hefur mótað sinn starfsferil, upplifir þetta ferli. Hyggst ég nýta niðurstöður til að bæta eigin færni við náms- og starfsráðgjöf.

Ég vil þakka viðmælendum mínum fyrir þátttökuna og einnig öllum þeim sem sýndu rannsókninni áhuga. Sérstakar þakkir fá leiðbeinendurnir Sif Einarsdóttir og Hrafnhildur Kjartansdóttir sem veittu mér gagnleg ráð og góða handleiðslu. Einnig vil ég þakka dætrum mínum og eiginmanni mínum, Sigmari Þór Óttarssyni fyrir yfirlestur og málfarslegar ábendingar við skrifin.

Efnisyfirlit

Útdráttur	3
Abstract	4
Formáli	5
1 Inngangur	7
1.1 Kenningar um náms- og starfsval	8
2 Kenning um óreiðu á starfsferli (The chaos theory of careers)	14
2.1 Rannsóknarspurningar	20
3 Aðferð	21
3.1 Eigindleg rannsóknaraðferð	21
3.2 Fræðilegt sjónarhorn	21
3.3 Framkvæmd	22
3.4 Gagnaöflun og greining gagna	23
3.5 Vandamál og siðferðisleg álitamál	24
3.6 Þátttakendur	25
4 Niðurstöður	26
4.1 Þetta eru allt tilviljanir	26
4.2 Viðhorf til náms og áhrif annarra	31
4.3 Hindranir og tækifæri á náms- og starfsferlinum	38
5 Umræður	45
5.1 Tilviljanakenndar ákvarðanir	45
5.2 Eigin viðhorf og áhrif annarra	47
5.3 Togstreita á starfsferli og þörf fyrir breytingar	50
5.4 Notagildi og takmarkanir á niðurstöðum rannsóknarinnar	52
6 Lokaorð	54
Heimildaskrá	55
Fylgiskjal 1	64

1 Inngangur

Starfsheiti og titlar geta verið mælikvarði á fólk í þjóðfélaginu (Gottfredson, 2005) og allir kannast við sígildu spurninguna: „Hvað ætlar þú að verða þegar þú ert orðinn stór?“ Hún krefst ákvarðanatöku varðandi starf og í mörgum kenningum um náms- og starfsferil, er talið að börn byrji snemma að velta fyrir sér starfsvettvangi framtíðarinnar (Herr, Cramer og Niles, 2004; Porfeli, Hartung og Vondracek, 2008). Eitt af meginviðfangsefnum náms- og starfsráðgjafar snýr að ákvörðun um stefnu og val á starfsferlinum (Guðbjörg Vilhjálmsdóttir, 2008) og er náms- og starfsráðgjöf lögbundinn hluti af sérfræðiþjónustu grunnskóla. Þar er ráðgjöfum meðal annars ætlað samkvæmt Aðalnámskrá (2013) að liðsinna nemendum við að finna hæfileikum sínum og áhugasviðum farveg. Áhugamál leysa vandann við að verða fullorðinn, var haft eftir Carter (1940) og vissulega getur það hjálpað við val á framtíðarstarfi að hafa áhuga sem vísar veginn. Þar geta helstu kenningar um náms- og starfsval komið að gagni því þær fjalla meðal annars um tengsl gildismats, hæfni og áhuga við ákvarðanatöku.

Þegar rannsókn var gerð á ákvarðanatöku hjá útskriftarnemendum í Illinois árið 1977 og svör þeirra borin saman við fræðileg líkön um ákvarðanatöku kom í ljós að flestir unglinganna sem tóku þátt í rannsókninni voru ákveðnir í hvað þeir ætluðu að gera að loknum grunnskóla og fóru þar eftir sinni eigin hugmynd um starfsferil. Þeir töldu það sig engu skipta hvaða skoðanir aðrir hefðu á ákvörðunum þeirra og var persónuleg upplifun þeirra mjög ólík viðmiðum fræðimanna á starfsþróunarsviði. „Þessir fræðimenn og nemendur *mætast eins og skip að næturlagi*, þar sem hvorugur hefur mikil áhrif á hinn“ (Miller- Tiedeman og Tiedeman, 1990, bls. 311).

Hvort sem náms- og starfsval er í samráði við aðra eða alveg óháð áliti annarra, þá hafa rannsóknir leitt í ljós að tilviljanir geta spilað þar inn í. Það kom í ljós í rannsóknum Bright, Pryor og Harpham (2005) og Pryor og Bright (2007 og 2011) á breytingum á starfsferli fólks að mjög margir segjast hafa upplifað tilviljanir sem mikilvægan áhrifaþátt. Tilviljanir og óvæntir atburðir hafa ekki fengið mikla athygli í náms- og starfsráðgjafarfræðunum, þar sem mikil áhersla hefur verið lögð á það sem snýr að upplýstri og vel ígrundaðri ákvarðanatöku. Því mættu fræðimenn rannsaka betur áhrif tilviljana og skyndiákvarðana. Einnig er áhugavert að vita hvort ungt fólk hafi aðra með í ráðum í náms- og starfsvali og þá hvaða aðila. Það gefur mér tilefni til vangaveltna um hvort fyrirbyggjandi kenningar gefi rétta mynd af ákvarðanatöku ungs fólks eða hvort það telji sig ef til vill vera fullfært um að taka eigin ákvarðanir á náms- og starfsferli, sem komi þá jafnvel engum öðrum við. Að mínu mati er lítið vitað um þessi áhrif hérlendis. Til þess að vera betur í stakk búinn við að ráðleggja fólki um náms- og starfsval og

þá ekki síst nemendum í grunnskóla sem eru að hefja mótun á sínum náms- og starfsferli, er nauðsynlegt að rannsaka nákvæmar með hvaða hætti fólk tekur ákvarðanir um nám og störf.

Markmiðið með þessari rannsókn var að kanna náms- og starfsval fullorðinna einstaklinga og fá innsýn í hvað þeir töldu hafa haft áhrif á ákvarðanatökuna á sínum tíma. Í leiðinni var hugað að því hvort ákvarðanatöku þeirra tengdist tilgátum sem finna má í hagnýtum (normative) kenningum um náms- og starfsval. Skoðað var hvernig fólk greinir frá ákvarðanatöku sinni þegar það rifjar upp hvað leiddi til náms- og starfsvals.

1.1 Kenningar um náms- og starfsval

Það þykir gagnlegt í félagsvísindum og sálfræði starfs (vocational psychology) að skoða hegðun með því að hugleiða orsakatengsl á mörgum stigum. Huga þarf að því sem er að gerast innra með einstaklingnum í anda samsvörunarkenninga og greina samskipti fólks með kenningum sem fjalla um félagsleg áhrif ásamt því að skoða hvað er að gerast í hópum, stofnunum og þjóðfélaginu (Kidd, 2006). Ljóst er að engin ein kenning svarar öllum spurningum en leitað verður að skýringum á því með hvaða hætti þátttakendur í rannsókninni stóðu að ákvarðanatöku á náms- og starfsferli með hliðsjón af kenningum á þessu sviði. Eftir stutta umfjöllun um helstu kenningar verður greint lítillega frá nokkrum rannsóknum á sviði ákvarðanatöku. Í öðrum kafla verður síðan lögð áhersla á að kynna nýlega kenningu um óreiðu á starfsferli (chaos theory of careers). Þær kenningar í náms- og starfsráðgjöf sem fjallað verður um hér á eftir tilheyra samsvörunarkenningum (person-environment fit theories), þróunarkenningum (developmental theories), mótunarhyggju (constructivism) og félagslegum lærdómskenningum (social learning theories). Þær geta varpað ljósi á náms- og starfsval og farsæla þróun starfsferils.

Rekja má kenningu Holland aftur til Frank Parsons (1854- 1908) og svokallaðra samsvörunarkenninga. Parsons lagði áherslu á að sjálfsþekking væri mjög mikilvæg því starfsval væri ein af stærstu ákvrörðunum sem ungt fólk stæði frammi fyrir (Parsons, 2005). Holland (1996) taldi að áhugi, gildi og viðhorf væri grundvöllur að starfsvali og útfærði nánar einkenna- og þáttgreiningarlíkan Parsons. Með sexhyrningi og *RIASEC*- kóðunum sem flestir náms- og starfsráðgjafar þekkja vel, útskýrir Holland á einfaldan hátt *hvað gerist* í starfsvali með tilliti til umhverfisþátta (Kidd, 2006). Gagnrýni á samsvörunarkenningar hefur meðal annars beinst að því að þar sé litið á starfsval sem einn stakan atburð og horft sé framhjá þróuninni sem leiðir að starfsákvörðun og þeirri þróun sem fylgir í kjölfarið. Swanson (1996) telur aftur á móti að nú til dags sé litið á samsvörunarlíkanið sem ferli þar sem einstaklingurinn sé virkur þátttakandi og stöðugt megi halda áfram að máta saman einstakling og starfsumhverfi. Í rannsókninni á náms- og starfsvali fólks verða stig Parsons (2005) og samsvörun milli innri gilda og starfsumhverfis höfð til

hliðsjónar eftir því sem við á. Jafnvel þótt fyrrgreindu líkani sé frekar ætlað að spá fyrir um starfsval, þá er hugsanlega auðveldara að sjá hvort þessi samsvörun sé til staðar þegar litið er til baka á þróun starfsferils eins og gert er í þessari rannsókn.

Í starfsferilsþróun birtist röð ákvarðana þar sem hver ákvörðun hefur áhrif á þá ákvörðun sem fylgja mun í kjölfarið, að mati þeirra Ginzberg, Ginsburg, Axelrad og Herma (1951). Þeir komust að þeirri niðurstöðu að starfsval væri viðvarandi þróun allt frá barnæsku til fullorðinsára, eða svo lengi sem ákvarðanir væru teknar af fólki varðandi starfsferil. Rannsóknin fjallar um upprifjun fólks á náms- og starfsferli sínum og því geta þróunarkenningar fallið að markmiðum hennar, því kenningarnar skoða einstaklingsbundna þróun hvers einstaklings. Með tilkomu þróunarkenninga á sjötta áratugnum urðu ákveðin skil í fræðunum og þá meðal annars vegna þess hvernig farið var að huga betur að hugtakinu um sjálfið (self concept) og breytingum á sjálfsmyndinni (Kidd, 2007). Kenningar Super (1990) og Gottfredson (2005) komu, meðal annarra, fram á þessum tíma og vörpuðu þær ljósi á ferlið sem leiðir að ákvarðanatöku á starfsferlinum og gera ráð fyrir að starfsval og aðlögun að starfsferli sé ævilangt ferli (Kidd, 2006). Svokölluð Lífsstig Super (vocational developmental stages) voru nýjung. Tafla á næstu síðu sýnir helstu viðfangsefni á starfsferli eftir 14 ára aldur, þegar fyrsta stigi Super er lokið. Hann varaði við því að skoða þróunina mjög einhliða en með því að einblína of mikið á einstaklinginn væri horft framhjá flóknum umhverfisáhrifum á starfsval (Vondracek og Porfeli, 2002). Super leit á starf sem eitt af mörgum hlutverkum í lífi fólks og hvatti til rannsókna á mismunandi lífsskeiðum því hann gerði sér grein fyrir þeim flókna lífstíl sem fylgir því að skipta um hlutverk (Richardson, 1993).

Gottfredson (2005) kom, eins og Super, fram með kenningu um lífstíðarþróun og útskýrir í kenningu sinni um afmörkun og málamiðlun (circumscription and compromise) hvers vegna væntingar fólks þegar kemur að starfsvali geta verið ólíkar strax í barnæsku. Ólíkt Super, þá gerir hún ráð fyrir að félagssjálfið þróist á undan sálfræðilega sjálfinu þegar kemur að starfsvali. Það hefur þau áhrif að sálfræðilegir þættir, eins og áhugi og gildismat, geta þurft að víkja fyrir félagslegum þáttum eins og kyni og félagslegri stöðu við val á starfsvettvangi (Swanson og Fouad, 2010). Þó að náms- og starfsval geti verið háð tilviljun, þá er þróunin ekki tilviljunarkennd að mati Gottfredson (2005) heldur er hún liður í ákveðnu ferli fremur en einstakur atburður.

Tafla 4 Lífsstig Super

<i>Lífstig</i>	Könnun	Staðfesting	Viðhald	Hnignun
	14-25 ár	25-45 ára	45-65 ára	65 ára og +
	Minni tíma varið í frístundir	Minni þátttaka í íþróttum	Einbeita sér að grundvallar atriðum	Minnka vinnutíma
	Komið auga á núverandi starfsval	Starfs möguleiki er tryggður	Viðhalda sér gagnvart samkeppni	Halda því sem er gaman að
	Unnið að því sem val hefur farið fram á	Ákveðin staða er tryggð	Þróa nýja leikni	Framkvæma það sem átti alltaf að framkvæma
	Þekking á fleiri möguleikum	Finna þá möguleika sem óskað er eftir	Koma auga á ný verkefni til að vinna að	Finna hvar og hvernig er best að eyða ellilífeyrisárunum
	Þróa raunhæft sjálfs mat	Læra að samsama sig öðrum	Viðurkenna eigin takmarkanir	Þróa og meta hlutverk sem eru ekki starfstengd

(Jónína Kárdal og Anna María Pétursdóttir, 2009)

Í þróunarkenningum er fjallað um *hvernig* náms- og starfsval fer fram, en mótunarhyggja bætir við *hverjar afleiðingarnar* af valinu geta verið (Osipow,1996). Kenning Savickas um Lífssnið (Life designing) (Savickas, Nota, Rossier, Dauwalder, Duarte, Guichard og félagar, 2009) er í anda mótunarhyggju þótt hún byggi á eldri kenningum, en hugtakið aðlögun að starfsferli er eitt af lykilhugtökum í kenningunni. Það er afurð sameiningar tveggja eldri hugsmíða sem Super kallaði starfsmynstur (career patterns) og starfsþroska (career maturity) og snýst um aðferð einstaklingsins við hönnun starfsferils (Savickas, 2000). Áhugasviðsgerðirnar í *RIASEC*-líkani Holland eru, að mati Savickas, líking og ekki er um sannleiksgildi þar að ræða. Þær líkjast félagslegum hugsmíðum tengdum viðhorfum og hæfileikum, en þar fyrir utan teljast þær ekki hafa gildi því ekki er litið á áhuga sem stöðugan eiginleika (Savickas, 2005).

Fjölskylda, kennarar, jafningjahópur og fyrirmyndir eru hluti af félagslegum samskiptum og koma við sögu í þessari rannsókn. Savickas (2011) gerir greinarmun á fyrirmyndum í þjóðfélaginu og þeim sem tilheyra fjölskyldunni. Fyrirmyndir í þjóðfélaginu geta tengst starfsvali eins og þegar börn velja sér fyrirmyndir og gera persónueinkenni þeirra að sínum. Barnið byggir sig þá upp með því að styðjast við mynd sína af þeirri fyrirmynd sem það hefur valið sér. Annað mál er með áhrif foreldra, sem fyrirmynda í lífi barna sinna, því þar er ekkert val heldur eru foreldrar stöðugir áhrifavaldar og leiðbeinendur. Munur er á þeim sálfræðilegum ferlum sem verða við tileinkun á fyrirmyndinni og leiðbeinandi hlutverki foreldra, því þeir síðarnefndu verða eins og hluti af barninu (Savickas, 2011). Mér þykir þetta viðhorf Savickas

til áhrifa foreldra og fyrirmýnda athyglisvert og hugsanlega varpar það ljósi á hvernig félagsleg samskipti hafa áhrif á sjálfsmynd fólks þegar það rifjar upp ákvarðanatöku um nám og störf.

Áhrif umhverfis, eins og þau tengjast þessari rannsókn, eru samkvæmt kenningu Krumboltz (1994) mikil. Til dæmis getur mismunandi áhugi og tómstundahefðir í bæjarfélagi haft áhrif á tómstundaiðkun barna. Í einum bæ er ef til vill hefð fyrir tónlistarstarfi sem skapar áhuga á tónlistariðkun á meðan að annað bæjarfélag, með sterkt íþróttafélag, gæti alið af sér áhuga- eða atvinnumanneskjur í viðkomandi íþróttagrein. Það er ekki til nein ein ákveðin starfsgrein sem hentar einhverjum best að mati Krumboltz og hann taldi það ekki heppilegt að þrýsta á börn við að ákveða „hvað þau ætluðu að verða þegar þau yrðu stór.“ Ákvarðanatöku á starfsferli væri lærd færni og fólk ætti ekki að hafa samviskubit ef það væri óákveðið í starfsvali (Krumboltz, Mitchell og Gelatt, 1975). Krumboltz var fyrstur fræðimanna til að vekja athygli á tilviljunum og kostum óákveðni við náms- og starfsval. Kenningar Krumboltz (1999) um *Hendingu* (Happenstance) og *Fyrirhugaða hendingu* (Planned happenstance) byggja á ákvarðanatöku sem tengist óvæntum kringumstæðum á starfsferli. Í þeim er lagt til að við skipulag sé gert ráð fyrir óvæntum atvikum og litið á þau sem tækifæri sem má nýta þegar kemur að erfiðum ákvörðunum (Mitchell, Levin og Krumboltz, 1999).

Gagnrýni á hve litið hefur verið á ákvarðanatöku sem mikið alvörumál í starfsþróunarfræðunum kom fram hjá Phillips (1997). Of mikil áhersla hafi verið lögð á að skoða tæknilega hlið starfsákvarðana en lítið hugað að því hvernig fólk tekur vel heppnaðar og auðveldar ákvarðanir. Hún vildi að rannsóknum væri í auknum mæli beint að skapandi hliðum ákvarðanatöku á starfsferli út frá sjónarhorni og reynslu þess sem tekur ákvarðanirnar. Blustein (2006) gagnrýndi hve mikið kapp væri lagt á að skoða sálræna þætti og taldi að horft væri framhjá félagslegum áhrifum í starfsþróunarfræðum. Kannski er ekki auðvelt að aðskilja sálræna þætti frá félagslegum áhrifum sem geta verið ómeðvituð. Til dæmis getur kynja- og menningarmunur komið fram í ólíkum ákvarðanatökustílum eins og sýndi sig í samanburðarrannsókn Mau (2000) á ákvarðanatöku nemenda í Bandaríkjunum og Taiwan.

Hér að framan hefur í grófum dráttum verið fjallað um nokkrar kenningar sem tengjast náms- og starfsvali en því má bæta við að fjöldi rannsókna hefur verið gerður á starfsákvarðanatökuférlinu. Til dæmis kom Harren (1979) fram með þrjú ákvarðanatökustíla sem fólust í rökvisi (rational), innsæi (intuitive) og aðstæðum (dependent), en frekari rannsóknir á ákvarðanatökustílum hafa sýnt að stíllarnir skarast (Julien, 1999). Þeir eru einnig mun fleiri og óhefðbundnari en áður var talið, þar sem tilfinningar og ómeðvituð atriði hafa áhrif (Krieshok, Black og McKay, 2009), þannig að frekar er fjallað um þá sem

starfsákvörðunarprófíl eða *CDMP: Career Decision-Making Profile* (Gati, Landman, Davidovitch, Asulin- Peretz og Gadassi, 2010). Þegar kemur að náms- og starfsvali hjá ungu fólki er talið að fólk í nánasta umhverfi einstaklinga eins og foreldrar, kennarar, systkini og vinir hafi áhrif þar á (Kniveton, 2004). Eigindleg rannsókn Phillips, Christopher-Sisk og Gravino (2001) á því hvernig annað fólk tengdist (eða tengdist ekki) ákvörðunartöku ungs fólks á leið úr skóla út í atvinnulífið leiddi í ljós þrjú þemu: Aðgerðir annarra, samráð við aðra og að ýta öðrum frá sér. Í rannsóknum Ginevra, Nota, Soresi og Gati, (2012) virtist aftur á móti sem það væri talið mikilvægast að stefna að tilteknu starfi og að hjá ungu fólki væri minnstur áhugi á að hafa aðra með í ráðum. Brimrose og Barnes (2007) sem rannsökuðu mismunandi ákvarðanastíla töldu ákvarðanatöku á starfsferli sjaldnast vera rökvisá (rational), heldur afar margþætta og flókna. Þeir bentu því á, líkt og Krumboltz og félagar hér á undan, að leggja þurfi ríkari áherslu á að búa fólk undir að geta umborið óákveðni í vali.

Í samanburði við erlendar rannsóknir hafa þættir sem snúa að starfsþróun og starfsvali lítið verið skoðaðir á Íslandi. Fyrir utan kyn- og aldursbundna þætti er ekki mikið vitað um hvað sé ráðandi þegar fólk velur sér starfsvettvang hér á landi. Nýlega framkvæmdi Fjóla Þórdís Jónsdóttur (2013) rannsókn á því hvaða aðilar og þættir hafa áhrif á starfsval fólks og hvaða þætti fólk telur mikilvægasta í starfi þegar það tekur ákvörðun um starfsvettvang sinn. Þegar Fjóla Þórdís spurði 229 tæknifræðinga, 94 sálfræðinga, ennfremur 29 með aðra menntun og voru á aldrinum 21- 70 ára, mátu flestir áhrif foreldra og maka sem mikilvægust. Það kom fram hjá fullorðnum konum í starfsleit, í rannsókn Helgu Eysteinsdóttur (2006), að starfsferill þeirra var frá upphafi aðlagður að þörfum fjölskyldunnar hverju sinni. Starfsval fór því ekki eftir áhuga þeirra né löngunum því umönnun barna og fjölskyldu var höfð í fyrirrúmi. Konur gætu því átt erfiðara með að taka ákvarðanir varðandi nám vegna íhaldssamra viðhorfa þjóðfélagsins til kynhlutverka.

Hugsanlega eru nýjustu rannsóknir í náms- starfsráðgjöf farnar að gefa óvæntum aðstæðum í lífi fólks, eins og hindrunum og áhrifum tilviljana á náms- og starfsferil, meiri gaum en áður. Má þar nefna rannsókn Ástu Gunnlaugar Briem (2011) á viðskiptafræðingum er urðu fyrir starfsmissi árið 2008. Þegar þeir stóðu frammi fyrir breytingum sem þeir höfðu ekki kosið sér, sáu þeir tækifæri í óvæntum aðstæðum sínum og litu á það sem gæfuspor að hafa tekið ákvörðun um að fara í meistaranám. Með því að velja framhaldsnám á sama sviði, viðskipta- eða hagfræðisviði virðast viðmælendur Ástu Gunnlaugar hafa leitað að ákveðnu öryggi sem jafnframt hafi gefið námi þeirra tilgang.

Í rannsókn Ingibjargar Hönnu Björnsdóttur (2013) kom það fram að hjá ungu fólki með óstarfstengt háskólanám að baki, virtist það fyrst og fremst hafa verið áhugi sem réði náms- og starfsvali. Þemu eins og ólínulegur starfsferill og óvissa komu þar einnig fram og töluðu flestir þátttakendur hennar um að tilviljanir hefðu ráðið miklu um val á námi og störfum. Þótt drifkraftur hafi verið við val á námi og allir þátttakendur verið opnir fyrir frekara námi, virtist valið hafa verið misvel ígrundað hjá hverjum og einum. Hjá sumum viðmælenda hennar var það ýmist að námið kæmi upp sem sniðug hugmynd eða þeir duttu niður á það og fannst það hljóma spennandi. Þegar íslenskir framhaldsskólanemar meta hindranir í námi og skólagöngu sinni kemur fram munur á skynjun þeirra á hindrunum eftir fjölskylduaðstæðum og búsetu. Mestu hindranirnar eru taldar tengjast fjárhagsstöðu ásamt eigin hæfni og áhugahvöt (Rósa Siemsen, 2012).

Þessar og fleiri nýlegar rannsóknir verða hafðar til hliðsjónar í rannsókn minni sem skoðar reynslu og upplifun fólks við náms- og starfsval ásamt því hvernig kenningar leggja áherslu á ákvarðanatökufærlið. Eins og fram hefur komið í umfjölluninni um kenningar hér á undan, þá hafa breytingar með nýjum viðhorfum orðið til þess að nýjar kenningar hafa þróast út frá þeim eldri. Áhrif Super koma til dæmis fram í lykilhugtaki Savickas og féлага um aðlögun að starfsferli og þar er litið á samsvörunarlíkan Holland sem líkingu. Þessi rannsókn krafðist þess að ég leitaði á nýjar slóðir, þar sem líkt og í ljós kom hjá unglíngum Tiedeman í Illinois á áttunda áratugnum, þá féll rannsóknin ekki alveg að hefðbundnum kenningum. Þegar ég rakst á nýlega kenningu um óreiðu á starfsferli *CTC: Chaos Theory of Careers* virtist hún falla vel að markmiðum rannsóknarinnar um áhrif óvæntra atvika eins og tilviljana á náms- og starfsval. Ástralskir höfundar óreiðukenningar á starfsferli, Robert Pryor og Jim Bright (2011), telja að hvorki þróunar- né mótunarkenningar nái nógu vel yfir fjölbreytilega áhrifaþætti á störf og færni fólks til aðgerða á starfsferlinum. Því hafi verið þörf á nýrri nálgun. Vegna þess lykilhlutverks sem ég tel að umrædd kenning gegni í rannsókninni, verður aðaláherslan lögð á umfjöllun um hana í næsta kafla.

2 Kenning um óreiðu á starfsferli (The chaos theory of careers)

Kenningin um óreiðu á starfsferli *CTC* greinir frá því hvernig óvænt tækifæri og tilviljanir geta haft áhrif á starfsferilinn. Henni svipar til kenningar Krumboltz (1999) um hendingu (happenstance) en fjallar einnig um aðlögunarhæfni á náms- og starfsferli. Þrátt fyrir að Savickas og félagar (2009) noti hugtök sem eru með tengsl við óreiðukenninguna, þá telja Pryor og Bright sína kenningu vera raunsærri en aðrar mótunarkenningar og þeir vilja einnig, öfugt við mótunarhyggju, taka mið af eldri samsvörunarkenningum (Pryor og Bright, 2011).

CTC gerir fólki betur kleift en aðrar kenningar að greina víddir flókinna fyrirbæra og fást við óvissu og tækifæri á uppbyggjandi hátt. Þessi starfsferilskenning var þróuð úr kenningu um óreiðu (chaos theory) sem á upprunalega rót sína að rekja til kenninga í stærðfræði og eðlisfræði. Kjarninn í þeim kenningum er sá að það þurfi lítið til að breyta mynstri í heildarmynd (Bright, Pryor og Harpham, 2005). Eðlisfræðingurinn Fritjof Capra kom árið 1996 með tillögu að því sem hann skilgreindi að væri *áætluð þekking* (approximate knowledge), í staðinn fyrir *nákvæma þekkingu* (exact knowledge). Þessi framsetning var ögrun gegn viðteknu gildismati í vísindum þar sem talið var að þekking væri annað hvort fullkomin (og þá algildur sannleikur) eða ófullkomin. Kenning um óreiðu (chaos theory) hefur verið í þróun í áratug í tengslum við þróun náms- og starfsferils (Bright og fél., 2005) og verður hér fjallað um meginþætti þessarar nýju kenningar um óreiðu á starfsferli *CTC: Chaos theory of career*, sem á íslensku fær einföldu styttinguna, óreiðukenning.

Sjónarhorn *CTC* gerir ráð fyrir að raunveruleikinn felist bæði í reglu (order) og því óvænta (unpredictability) en miðist við raunsætt viðhorf sem er þá andstætt við fyrirbærafræðilegt viðhorf (Pryor og Bright, 2007). Með kenningunni er ekki verið að kasta eldri ráðgjafakenningum fyrir róða með annað hvort/eða þegar kemur að notkun á nýjum eða eldri kenningum, heldur í anda bæði/og. Óreiðukenning um starfsferil byggir að einhverju leyti á hefðbundum eldri kenningum frá Holland og Super og er þá hugsuð sem viðbót við þær. Fyrirbærafræðileg nálgun eins og er uppi á teningnum í starfsferilstengdum mótunarkenningum gerir ráð fyrir að allt innihaldið í þróun starfsferils sé félagsleg hugsmíð og myndlíking. Samsvörunarkenningar koma hins vegar inn á svið raunsæisstefnu og gera ráð fyrir að innihald kenninga eins og hæfni, gildi, eiginleikar, kröfur starfa og fleira þess háttar sé raunverulegt. *CTC* gerir ráð fyrir því að heimurinn sé raunverulegur, óháð því hvernig manneskjan lítur á hann en vegna þess hversu flókinn heimurinn er, sé hægt að sjá hann frá mörgum sjónarhornum.

Tilgangur með *CTC* er að auka skilning á ákvarðanatökufurlinu með því að gefa áhrifaþáttum eins og gagnvirkum tengslum við umhverfið, breytingum, möguleikum og

tilviljunum meiri gaum en áður hefur verið gert. Höfundar hvetja fólk til að líta í eigin barm og spyrja hvernig það stóð sjálft að starfsvali, hvernig það hitti maka sinn og hve stöðugur fjárhagurinn og fleira hafi verið í lífinu. Þeir spyrja síðan hve oft þessir hlutir hafi gerst samkvæmt áætlun. Í ólínulaga ferlum felast bæði tilhneigingar til stöðugleika og breytinga. Sjá má hvernig það gerist en ekki er hægt að spá með nákvæmni fyrir um hvað gerist, því takmörk eru fyrir þekkingu fólks.

Breytingar á reynslu fólks við vinnu og á starfsferli hafa verið miklar vegna tækniframfara og veröldin er allt annað en einföld og fyrirséð. Því telja Pryor og Bright (2011) að þörf sé á nýrri nálgun í rannsóknum, ráðgjöf og starfsþróunarkenningum. Að mati þeirra þá miðast margar kenningar og verkfæri sem hafa verið hannaðar fyrir starfsþróun of mikið við stöðugleika og greiningu á vandamálum í stað þess að litið sé á starfsþróun sem viðvarandi ferli. Fremur fáar þróunarkenningar gera nógu vel grein fyrir einum eða fleiri af fjórum mikilvægum þáttum varðandi nútíma starfsþróun og starfsval að mati þeirra féлага:

1. Þær ná ekki nógu vel utan um víðfeðmi áhrifaþátta á störf fólks.
2. Þær ná ekki nægjanlega yfir það víða samhengi sem er í kraftmiklu og gagnvirku eðli manneskjunnar og aðlögunarhæfni hennar og færni til aðgerða á starfsferlinum.
3. Þær ná ekki að innlima í kenningarnar þá tilhneingingu manneskjunnar til að túlka og móta reynslu sína og skynjun á einstakan og sérstakan hátt, til að skilja sjálfa sig, lífsreynslu sína og umheiminn.
4. Þær ná ekki að skilgreina hvað óundirbúnir atburðir og ófyrirsjáanleg reynsla getur skipt miklum sköpum og oft ráðið úrslitum í frásögnum fólks um störf

(Bright og Pryor, 2005; Pryor og Bright, 2003a,b, 2007; Pryor og Bright, 2011).

Það má segja að það séu helst kenningar Krumboltz og Savickas sem fjalla um fyrrgreind atriði. Krumboltz leggur til dæmis mikla áherslu á að undirbúa sig vel fyrir hið ófyrirséða, samanber það sem getið er um í lið fjögur og ekki er hægt að segja annað en að hugsmíðar og mótunarkenningar, eins og Savickas aðhyllist, nái yfir tilhneingingu manneskjunnar til að túlka og móta reynslu sína og skynjun á einstakan og sérstakan hátt. Ráðgjöf felst að mati Savickas (2006) í því að aðstoða ráðþega við að bera kennsl á og hagnýta sér lífsþemu sín með frásögnum og byggja á þann hátt upp framtíð sína í stað þess að finna hversu vel starf hentar með mælitækjum. Pryor og Bright (2011) telja aftur á móti að frásögur gefi einfalda og ófullkomna mynd af veruleikanum og gagnrýna það að ráðgjafar eigi að forðast próf og styðjast eingöngu við sögur. Sögur hjálpi ekki einstaklingnum við að átta sig á því hvernig hann stendur gagnvart öðrum utanaðkomandi kröfum, hindrunum og raunveruleikanum. Þrátt fyrir að einhver sé sannfærður í sögu sinni um að verða taugaskurðlæknir, þá sé til dæmis gagnlegt að vita hvaða

einkunnir viðkomandi sé að koma með úr prófum, því einkunnir geta ráðið úrslitum um hvort viðkomandi hafi möguleika á að komast í læknanám.

Á einhverjum tímapunkti, að minnsta kosti í þróun starfsferils, þarf fyrirbærafræðin að horfast í augu við utanaðkomandi raunveruleikann, þar á meðal inntökuskilyrði menntastofnanna, skyldur vinnumarkaða og önnur almenn hagkvæmnissjónarmið (Pryor og Bright, 2011, bls. 20).

Áhrif tilviljana á líf og störf fólks má segja að leiki stórt hlutverk í kenningunni um óreiðu á starfsferli. Ráðgjafar sem vinna við starfsendurhæfingu eru vel meðvitaðir um þau miklu áhrif sem alvarleg veikindi, slys, læknamistösk og önnur óhöpp geta haft á vinnufærni fólks. Líklega á enginn sem verður fyrir þess konar atvikum von á þeim, en ef þau eru skilgreind í fræðilegum kenningum um starfsþróun, þá er það eingöngu á þann hátt að ekki sé hægt að útiloka þau (Pryor og Bright, 2011). Þótt einnig sé gert ráð fyrir stöðugleika í *CTC* þá vilja Bright og félagar (2005) að hætt sé að líta á óvænta atburði á starfsferli sem slæma og látið sem veikindi og slys tilheyri eingöngu endurhæfingarráðgjöf. Sé það gert, er horft framhjá raunverulegri reynslu skjólstaðinga og ekki athugað hvernig tilviljanir geti haft áhrif bæði á áhuga og ákvarðanatöku þeirra. Í aðlögun að starfsferli er Savickas (2005) með það í huga að fólk geti þurft að gera breytingar á starfsferli vegna breytinga eins og starfsáfalla en þar er ekki fjallað um persónuleg áföll né undirbúning eða aðlögun í lífi manneskjunnar fyrir slíka atburði. Að vísu nota Savickas og félagar (2009) hugtök sem hafa tengingu við óreiðukenninguna, eins og ólínulega lögun og brotamynd (fractal), en Pryor og Bright (2011) gagnrýna mikla áherslu þeirra á að nota frásagnir. Með því að hvetja fólk til þess er hætt við að verið sé að ýkja almenna getu fólks til að finnast það hafa stjórn og val í lífinu. Það séu miklar hömlur á því að unnt sé að segja fyrir og hafa stjórn á því sem gerist í framtíðinni.

Erlendar rannsóknir sem hafa verið gerðar á áhrifum tilviljana hafa sýnt að mjög margir telja sig hafa orðið fyrir áhrifum af óvæntum atburðum (chance events) á náms- og starfsferli en það hefur þótt skorta á fleiri rannsóknir á þessu sviði (Betsworth og Hanson, 1996; Bright og félagar, 2005). Í minni rannsókn rifjar fólk upp ákvarðanir sínar en er ekki spurt beinna spurninga um áhrif tilviljana á náms- og starfsferilinn. Bright, Pryor og Harpham (2005) og Pryor og Bright (2011) geta sér til um að í rannsóknum hafi rannsóknaraðferðir eins og hvernig er spurt og aldur þátttakenda áhrif og ef til vill þurfi að setja fram fleiri beinar spurningar um áhrif tilviljana. Í ljósi lengra æviskeiðs eldra fólks mætti álykta að það hafi oftast fundið fyrir áhrifum tilviljana. Sé fólk beðið um að rifja upp ákvarðanir löngu eftir að þær hafa verið teknar, telja Salomone & Slaney (1981) að fólk fari gjarnan að finna röklegar og áþreifanlegar ástæður og geri minna úr þætti

tilviljana heldur en efni standa til. Þegar eitthvað óvænt gerist, þá er það í mannlegu eðli að reyna að finna útskýringar á því, eftir á, til að gera það skiljanlegra (Taleb, 2007).

Í óreiðukenningunni eru nokkuð mörg hugtök og má þar nefna brotamynd (fractals) sem er skilgreint sem óregluleg form og greinótt mynstur sem líkja eftir raunverulegum formum, búin til með einföldum stærðfræðijöfnum. Upprunalega kemur hugtakið úr rúmfræðiformúlu frá Benoit Mandelbrot (1975). Hann benti á að þegar form færast til þá dugi ekki hefðbundinn skilgreining á mynstri sem mælivídd. (Briggs og Peat, 1999). Í *CTC* er það heimfært upp á það að við lifum lífinu og þróum starfsferil okkar á milli þeirra mælivídda sem við venjulega byggjum skilning okkar á. Litið er á einstaklinga sem flókin sveigjanleg kerfi og að hegðun þeirra birtist í brotamyndum. Sé dregin upp mynd af tímalínu, þá getur hún í fjarlægð virst nokkuð línulaga en ef hún er skoðuð með stækkunargleri, þá er hún samkvæmt óreiðukenningunni þakin óendanlega flóknum brotamyndum þar sem engin er eins (Briggs og Peat, 1999; Pryor og Bright, 2011). Myndlíkingar og þemu, eins og Savickas skilgreinir þau, líkjast hugtökum í óreiðukenningunni. Líta má á sumar ráðgjafaraðferðir í mótunarhyggju eins og hjá Savickas (1995) sem tilraunir til að örva skjólstæðinga til að meta brotamyndir í sínu mynstri og sjá möguleika í framtíðarferli. Einnig má tengja hegðunarmynstur með brotamyndum við eiginleika og áhugakóða Holland.

Auk ólínulaga ferla og mynsturs gerir *CTC* einnig ráð fyrir kerfum eða skemum sem tengja þessi mynstur saman í reynslu. Það gerist á þann hátt að manneskja finnur, svo dæmi sé tekið, líkindi milli fólks sem hún hittir og reynslu af atburðum og sér í því orsakir og afleiðingar. Ný þekking berst sjálfkrafa með skynfærum og myndar tengingu við taugaboð og mynstur sem eru til staðar í hugsuninni og úr verður enn háþróaðri mynstur og ný hugtök (Pryor og Bright, 2011). Hugtökin eru skapandi og hafa mörg mikla þýðingu fyrir fólk. Leiða má getum að því að þegar fólk verður til dæmis fyrir því að heillast af einhverjum ákveðnum lýsingum af námi eða starfi, þá sé þegar til staðar mynstur eða kerfi sem nýfengnar lýsingar falla vel að í huga fólks. Þegar lýsingarnar samtvinnast á sérstakan og jafnvel sérsniðin hátt mynstri sem þegar er til staðar, mætti segja að það verði til annað háþróaðra mynstur sem fólk sér sem einstakt og ætlað sér. Lestur á blaðagrein eða frásögn af nýju spennandi námi getur orkað á manneskju þannig að eitthvað sem er undirliggandi verður virkt í huganum við nýja skynjun og viðkomandi verður tilbúin til að tileinka sér nýju upplýsingarnar og gera þær að sínum. Einstaklingurinn sem hrífst af því sem hann skynjar, myndar háþróaðra mynstur í huganum og tekur við það ákvörðun um að leggja fyrir sig námið eða starfið líkt og getur gerst við hugljómun.

Raunveruleikinn er kerfi í tengslum við önnur kerfi samkvæmt óreiðukenningunni og lítið er á að einstaklingar sem eru að þróa starfsferil sinn séu flókin kerfi. Það eru til misflókin kerfi og það getur verið erfitt að átta sig á endamörkum þeirra þegar þættir kerfa eru í samspili sín á milli. Einstaklingar geta til dæmis verið í flóknu samspili við vinnumiðlanir, þjóðfélagshópa, vinnumarkaðinn og bæði þjóðfélagslegt og alþjóðlegt efnahagskerfi. Þrátt fyrir að nafnið á óreiðukenningunni bendi til þess að áherslan sé aðallega á ófyrirséða atburði og þátt óreglu, þá er hugtakamyndun í kenningunni einnig fólgin í kerfum eins og reglu og stöðugleika. Í *CTC* eru endamörk kerfa greind með því að finna svokallaða aðdráttarpunkta (attractors) innan þeirra. Aðdráttarpunktar, sem viðhalda kerfi og gæta að takmörkun þess, eru mikilvægt grunnhugtak þegar kemur að því að greina óreiðu. Segja mætti að aðdráttarpunktar séu nokkurs konar kerfis„skilríki“ (Williams, 1997) og þeir stuðla að því að ákveðið jafnvægi haldist í lífinu.

Eins og nafnið ber með sér sjá aðdráttarpunktar um að laða að og þeir geta skapað flókin undirkerfi innan annara kerfa. Langtímahegðun í kerfum birtist í aðdráttarpunktum og hafa sálfræðingar rannsakað slík einkenni í mannlegri hegðun í yfir 100 ár. Þetta eru meðal annars skapgerðareinkenni, hæfileikar, hæfni, vani og áhugi og í starfsráðgjöf eru borin kennsl á þessi einkenni og þau mæld. Í starfsákvörðunarferli geta aðdráttarpunktar við endamörk kerfis beinst að takmörkun á því sem einstaklingur telur sér boðlegt. Samspil aðdráttarpunkta snerta grunngildi, áhuga, siðferðismat, markmið og fleira eins og takmarkanir á getu og fleiri ástæður sem fær einstakling til að hafna starfi. Sem dæmi má nefna manneskju sem er á móti stóriðju og gæti þar af leiðandi ekki hugsað sér að fara að vinna í álveri. Briggs og Peat (1989) líta á að starfsemi aðdráttarpunkta felist í jákvæðri og neikvæðri endurgjöf og má heimfæra það upp á nám. Krumboltz (1989) telur til dæmis að með því að prófa ólík störf fáist endurgjöf sem hjálpi fólki við að taka ákvarðanir um starfsval. Starfskynningar og starfstengt nám eins og sums staðar er boðið upp á í elstu deild grunnskóla hér á landi er gott dæmi um slíka endurgjöf. Þar fá nemendur að prófa og máta sig í störf sem getur auðveldað þeim ákvarðanir um náms- og starfsval síðar. Þegar kerfi stendur andspænis breytingum er talið að neikvæð endurgjöf geti valdið því að kerfið hafni breytingum og kjósi stöðugleika. Það skýrir til dæmis hvers vegna fólk sem sagt er upp starfi, getur orðið ófært um að leita sér að annarri vinnu fyrr en eftir að það er orðið atvinnulaust. Það má líta svo á að í mörgum varnarviðbrögðum eins og afneitun sé um neikvæða endurgjöf að ræða gagnvart breytingum (Butz, 1997). Í kerfum sem áður var minnst á, hafa aðdráttarpunktar samkvæmt óreiðukenningunni áhrif á hugsun sem einkennist annað hvort af opnu eða lokuðu kerfi.

„Fortíðin tryggir ekki nútíðina frekar en að nútíminn tryggi framtíðina. Í hugsuninni er auk þess búist við því að breytingar geti verið ólínulaga þannig að smávægilegar breytingar geti haft stórkostleg áhrif á kerfið“ (Pryor og Bright, 2011, bls. 48). Í opnu kerfi sem má líkja við opna og sveigjanlega hugsun, er fólk frekar viðbúið breytingum og er opið fyrir þeim möguleika að jafnvel öruggustu störf geti gufað upp. Í sumum starfsgreinum eins og framleiðslu, byggingariðnaði, upplýsingatækni, fjölmiðlum og stjórnámálum geta verið miklar líkur á starfsmissi. Í lokuðu kerfi, þar sem hugsunin er ósveigjanlegri heldur en í opnu kerfi, reynir fólk hins vegar að einfalda veruleikann og komast hjá breytingum. Það gerir ekki ráð fyrir að neitt óvænt muni, né eigi að gerast og telur sig hafa fulla stjórn á umhverfinu. Raunveruleikinn sem er opið kerfi, hefur lag á að þrengja sér inn í líf fólk á óvæntan hátt eins og þegar það verður fyrir slysum, veikindum eða öðrum áföllum (Taleb, 2007). Þá er hætta á að fólk sem hefur látið stjórnast af lokuðu kerfi bregðist illa við og þurfi að endurmeta viðhorf sín og lífsgildi frá grunni, eigi það að geta tekist á við framtíðina. Mikið er því lagt upp úr því í óreiðukenningunni að breyta hugsun og færa hana úr línulagaðri hugsun lokaðs kerfis yfir í opið kerfi (Pryor og Bright, 2011).

Eins og áður hefur komið fram þá geta aðdráttarpunktur endurspeglad gildismat, sjálfsmat og fleira sem ákvarðar það sem skiptir máli fyrir einstaklinginn. Amundson (2003) og Savickas (2005) telja þýðingu (mattering) vera grunnhugtak í mótunarhyggju þegar kemur að starfsþróun og vali. Í *CTC* má finna mörg dæmi um andlega þætti sem hafa áhrif á það sem hefur þýðingu fyrir fólk, þegar kemur að starfsvali, eins og til dæmis köllun. Colozzi (2007), í Pryor og Bright (2011), telur að köllun feli meðal annars í sér það að vekja upp eldmód og laða fólk að athöfnum sem gefur því tækifæri til að þroska og nýta hæfileika sína. Það gæti einnig átt við hugljómun en fyrirbærið hefur ekki verið útskýrt í eldri starfsþróunarkenningum. Ef til vill er að finna skýringar í *lífs-starfsferilskenningu* (life-careering) Miller-Tiedeman (1999) þar sem fjallað er um áhrif tilfinninga á jafnvægi milli starfs og einkalífs. Þrátt fyrir að *CTC* skilgreini hugljómun ekki frekar en aðrar kenningar, geri ég ráð fyrir að aðdráttarpunktur sem eru við endamörk kerfis gildi á svipaðan hátt bæði í hugljómun og köllun. Duffy og Sedlacek (2007) telja að fólk sem telur sig hafa fengið köllun til starfa, sé yfirleitt búíð að taka ákvörðun og sé ánægt með hana. Þegar komi að ráðgjöf þurfi því ekki að aðstoða það við að skoða markmið sín heldur þurfi ráðgjöfin fremur að snúast um hvernig það geti uppfyllt köllunina.

Í óreiðukenningunni er fjallað um fleiri hugtök og þar á meðal aðrar tegundir aðdráttarpunkta sem falla ekki beint að markmiðum þessarar rannsóknar. Það mætti styðjast við hugtökin í frekari rannsóknum, því þau líkjast að mörgu leyti þeimum. Þetta eru hugtök eins og

næmi fyrir breytingum (sensitivity to change), samspil reglu og óreglu (the interplay of order and disorder), happavilji (luck readiness) eigin-líking (self-similarity) svo ég snari nokkrum þeirra yfir á íslensku. Að lokum má geta þess að í upprunalegri kenningu um óreiðu *chaos theory*, var því veitt athygli að breytingar geta átt sér stað í klösum, annað hvort smám saman eða mjög skyndilega. Það kallast tilfærslur (shiftworks) og líkist því þegar síðasti dropinn fyllir mælinn eða síðasta sandkorn í hrúgu veldur því að hrúgan flest út og önnur byrjar að myndast. Í óreiðukenningu starfsferils nær hugtakið yfir það ferli sem felst í að hjálpa ráðþegum að vera stöðugt að endurnýja sjálfa sig, koma auga á tækifæri og grípa þau sem gagnast þeim. Einnig við að ná sér á strik eftir bakslög og finna starf sem veitir þeim og öðrum tilgang. Ætla má að verkefni starfsráðgjafa muni í auknum mæli felast í því að aðstoða skjólstaðinga við að þróa aðlögunarhæfileika sína og seiglu sem nauðsynleg er til að takast á við og nýta sér á árangursríkan hátt þá sveiflukenndu gæfu sem getur verið á starfsferlinum (Pryor og Bright, 2011).

2.1 Rannsóknarspurningar

Í ljósi umfjöllunar hér á undan um rannsóknir og erlendar kenningar, velti ég því fyrir mér hvort þær eigi við íslenskar aðstæður. Hérlandis er vitneskjan takmörkuð um það hvernig fólk tekur ákvarðanir á náms- og starfsferlinum, því frekar fáar rannsóknir liggja fyrir á áhrifaþáttum í náms- og starfsvali. Rannsókn af þessu tagi getur því aukið við þekkingu á því sviði og einnig varpað ljósi á það, hvort ákvarðanir fólks séu í takt eða á skjön við fræðilega umfjöllun og fyrirliggjandi kenningar. Ein hlið náms- og starfsráðgjafar snýr að því að liðsinna einstaklingum við að finna hæfileikum sínum, áhugasviðum og kröftum farveg og að leiðbeina þeim við val á námi og starfi. Til þess að vera fær um það þarf náms- og starfsráðgjafi bæði að kunna skil á færni sem nýtist einstaklingum og að fylgjast með því sem er að gerast í þjóðfélaginu. Helsta nýmælið með rannsókninni er að varpa ljósi á áhrif tilviljana við náms- og starfsval. Reynslubrunnur fólks sem hefur tekið ákvarðanir varðandi nám og störf og er komið vel á veg með að byggja upp sinn starfsferil er það sem leiddi mig að þessari rannsókn. Þær rannsóknarspurningar sem leitað var svara við voru eftirfarandi:

- Hvaða áhrifaþætti leggur fólk áherslu á þegar það lýsir reynslu sinni við náms- og starfsval?
- Hver er þáttur tilviljana við náms- og starfsvalið og hvernig tengjast áhrifin kenningalegri umfjöllun?

3 Aðferð

Ég valdi eigindlega rannsóknaraðferð (qualitative research method) vegna þess að þegar leitast er við að skilja hvaða merkingu einstaklingar leggja í aðstæður sínar og athafnir, eins og ætlun mín er, fæst dýpri innsýn og skilningur á viðfangsefninu þegar rannsóknaraðferðin er eigindleg, heldur en ef hún er meginleg (quantitative) (Creswell, 2007).

3.1 Eigindleg rannsóknaraðferð

Þegar rannsaka á huglæga þætti eins og gildismat fólks og greina hvaða merkingu það leggur í starfsferil sinn er eigindleg aðferð betri en meginleg. Aðferðin gefur færi á að farið sé dýpra í ástæður fyrir vali þess heldur en ef fólki er sendur spurningalisti með fyrirfram gefnum valmöguleikum eins og tíðkast í meginlegum rannsóknum. Í spurningalistum getur verið horft fram hjá einhverjum mikilvægum áhrifaþáttum í ákvarðanatöku fólks á náms- og starfsferli sem gætu hugsanlega frekar komið fram í opnum viðtölum við fólk (Creswell, 2007).

3.2 Fræðilegt sjónarhorn

Einn kostur við eigindlega rannsóknaraðferð er að hafa frelsi til að geta skrifað í fyrstu persónu en ekki ópersónulegri þriðju persónu eða jafnvel með „alvitri“ rödd, eins og þótti við hæfi fyrir síðnútímann. Ekki er þó víst að frásögnin verði í „hreinum“ eigindlegum stíl, því hefðin á mjög sterk ítök í félagsvísindafólki (Richardson, 1998). Hvernig eigindlegri aðferð er beitt og hvaða umfjöllunarefni er valið, er algjörlega háð fræðilegu sjónarhorni rannsakandans (Taylor og Bogdan, 1998). Ég er náms- og starfsráðgjafi í grunnskóla og fræðasýn mín (paradigm) kemur úr félagsvísindum, kennaramenntun og síðar náms- og starfsráðgjafarnámi. Ég hef mikinn áhuga á að vita hvað viðmælendur mínir telja, í ljósi reynslunnar, að hafi verið ástæðan fyrir vali þeirra á námi og störfum og bera niðurstöðurnar saman við kenningar og rannsóknir á náms- og starfsferli. Creswell (2007) og Charmaz (2006) telja að grunduð kenning henti vel hvað varðar einstaklinga og ferli eða framvindu eins og þegar kemur að krossgötum í lífi fólks. Á það vel við þátttakendur í rannsókninni er voru sérstaklega beðnir um að rifja upp tímabil ákvarðanna þar sem staðið var við krossgötur milli skóla og atvinnulífs eða frammi fyrir umskiptum gagnvart vinnustað. Charmaz (2006) tengir grundaða kenningu við mótunarhyggju (constructivism) og styðst ég við hennar þekkingarfræðilega sjónarhorn og aðferðafræði. Mótunarhyggja gerir ráð fyrir að veruleikinn tengist huganum og merking sé ekki uppgötvuð heldur áunnin. Það er með ólíkum hætti hvernig fólk ávinnur sér mismunandi skilning á merkingu, jafnvel þótt um sama fyrirbærið sé að ræða (Crotty, 1998).

Þótt markmið grundaðrar kenningar sé að uppgötva eða þróa efnislegar eða formlegar kenningar úr rannsóknargögnum, þá er tilgangur minn ekki endilega sá að uppgötva eitthvað alveg nýtt. Sjónarhorn grundaðrar kenningar hentar einnig til að sýna fram á reynslu sem hefur verið litið framhjá eða lítið könnuð. Hver einasta rannsókn er alltaf sérstök og kallar eftir sérstakri aðferðafræði og rannsakandinn þarf þar með að þróa sína eigin aðferðafræði (Crotty, 1998).

3.3 Framkvæmd

Undirbúningur hófst haustið 2011 með gerð rannsóknaráætlunar, þar sem ég lagði upp með að rannsaka áhugakveikjur hjá einstaklingum að námi og störfum og hvort fólk hefði fengið hugljómun við ákvarðanatökuna. Spurningarammi með örfáum spurningum var útbúinn með þetta í huga þegar ég tók fyrsta viðtalið. Ég hafði þó í huga að spurningarnar gætu breyst, umræðan gæti tekið allt aðra stefnu en gert hafði verið ráð fyrir í upphafi og að sveigjanleiki væri mikilvægur (Sóley Bender, 2003). Þegar það gerðist ákvað ég að byggja framhaldið á því að leita ekki sérstaklega að einhverjum einum þætti né gera ráð fyrir að allir færu í nám af áhuga, heldur skoða hvað fólk teldi sjálft að hefði haft áhrif á ákvarðanatöku eða hefði mótað náms- og starfsferil þess.

Eins og oft gerist þegar líður á eigindlega rannsókn, þá öðlast rannsakandi meiri skilning og sér hlutina í betra samhengi heldur en í upphafi (Taylor og Bogdan, 1998). Niðurstöður eru ekki settar fram á afmörkuðu lokastigi rannsóknar, heldur uppgötvaðar á öllum stigum í rannsóknarferlinu (Richardson, 1998; Plummer, 2001; Kvale og Brinkmann, 2009). Rannsóknarspurningin varð því önnur en lagt var upp með í fyrstu. Hugljómun varð einungis einn af fleiri áhrifaþáttum sem komu til greina á gátlista í viðtalsrammanum sem stuðst var við í rannsókninni (sjá nánar á fylgiskjali 1). Á gátlistanum voru atriði sem spurt var um ef þau komu ekki fram í viðtalinu, eins og til dæmis hvernig áhugi á námi og störfum vaknaði. Einnig hvort aðrir hafi gefið ráðleggingar varðandi náms- og starfsval og hverjir helstu áhrifavaldar í lífi fólks hafi verið, eins og fyrirmyndir, hvatning, foreldrar, vinir eða aðrir. Ég spurði í lokin um atriði sem höfðu komið fram hjá fyrri viðmælendum og hafði einnig samband við fyrri viðmælendur, kæmi eitthvað nýtt fram í síðari viðtölum. Markmiðið með rannsókninni var að fá innsýn í upplifun þátttakenda af því hvernig þeir tóku ákvarðanir í tengslum við náms- og starfsval með því að fá þá til að rifja upp reynslu sína til að finna hvaða áhrifaþættir réðu mestu. Með því að hafa alla möguleika opna eins og gerist í opnu viðtali nást trúverðugri niðurstöður heldur en ef fólk er látið velja á milli fárra fyrirfram ákveðinna svarmöguleika (Pryor og Bright, 2011).

Í fyrstu ætlaði ég eingöngu að tala við fólk á miðjum aldri sem hefði tiltölulega langan starfsferil að baki og forvitnast um áhrifaþætti á lífsleið þess í ljósi reynslunnar (retrospective). Kostir og gallar við þess háttar upprifjun er að sjálfsmýnd fólks eins og hún er í dag, er líkleg til að hafa þar áhrif. Til að veða upp á móti þessum göllum ákvað ég að kalla einnig til yngri viðmælendur. Með því að tala við yngri þátttakendur fást sjónarmið þeirra sem eru ennþá í mótunarferli samkvæmt helstu starfsþróunarkenningum, eins og til dæmis Lífsstig Super greina frá. Þrír þátttakanda voru því um það bil helmingi yngri en hinir í úrtakshópnum. Úrtakið varð nokkurs konar blanda af hentugleika- (availability-) og veltiúrtaki (snowball sample). Hentugleikaaðferðin fólst í því að sumir viðmælendurnir komu svo að segja upp í hendurnar á mér. Það var fólk sem sagði mér frá því hvernig það fékk áhuga á sínu starfi eftir að hafa heyrt hvað ég ætlaði að rannsaka. Það vísaði mér síðan á aðra hugsanlega viðmælendur þannig að úr varð svo kallað veltiúrtak.

3.4 Gagnaöflun og greining gagna

Gagnaöflunin byggðist á einstaklingsviðtölum þar sem spurt var opinna spurninga. Viðtölin sem ég tók voru opin og hálfstöðluð (open semi-standardized interviews) þar sem umræðuefni viðtals er afmarkað en innihald samtals er opið (Kvale og Brinkmann, 2009). Voru viðmælendur beðnir um að segja frá sjálfum sér, sínum námsfyrirætlunum ásamt ákvarðanatöku við náms- og starfsval og ég spurði nánar (probing) um sum atriði til að fá staðfestingu á að minn skilningur væri réttur. Viðtöl gegna aðalhlutverki við gagnasöfnun í rannsóknum grundaðrar kenningar, því þau veita upplýsingar og útskýringar á flóknum smáatriðum sem tengjast rannsóknarefninu (Creswell, 2007). Gögnin geta því orðið viðamikil en Berg (2009) telur það vera helsta styrkleika eigindlegra rannsókna að þær verða ekki framkvæmdar á léttan og hraðan máta.

Þátttakendur voru sex einstaklingar, jafnt af báðum kynjum. Lengd viðtala var frá 40 - 90 mínútur og voru þau hljóðrituð og afrituð að loknu hverju viðtali. Ég hitti viðmælendur á þeim stað sem hentaði þeim best, annað hvort á þeirra vinnustað, heimili eða í viðtalsherbergi í Þjóðarbókhöllu. Í heild safnaði ég um 330 bls af vettvangsnótum ásamt minnisblöðum (memos). Gögnin voru, eins og tíðkast í aðferð grundaðrar kenningar, frumgreind samhliða gagnaöflun þar sem helstu megin þemu þeirra voru dregin fram. Greiningarferlið hefst í viðtalinu sjálfu því þar á sér stað ákveðið túlkunarferli á milli viðmælanda og rannsakanda (Kvale og Brinkmann, 2009). Minnisblöð skrifaði ég við öll tækifæri, því samkvæmt Charmaz (2006) tengja þau gögnin og fræðilegu skrifin saman og skrif og endurskrif eru mikilvægur hluti af greiningarferlinu.

Þrátt fyrir að rannsókn þróist meðan hún stendur yfir, þá er aðferð grundaðrar kenningar samt mjög kerfisbundin með ákveðnum þrepum í gagnagreiningu. Fyrsta skrefið í greiningarferli grundaðrar kenningar er opin kóðun sem er gerð til þess að öðlast skilning á því sem er að gerast í gögnunum og mismunandi hlutar gagnanna geta gefið ólík svör (Charmaz, 2006). Hvort sem umfang greiningarþáttanna kallast kóðar, þemu eða flokkar, þá er greining eigindlegra gagna gerð með aðleiðslu frá sérstöku sjónarhorni til hins almenna (Charmaz, 2006; Creswell, 2007). Þegar gögn eru kóðuð er leitað að fræðilegum flokkum í setningum en með því að tengja þá saman fæst greining sem mótar rannsóknina. Beitti ég opinni kóðun til að finna flokka, öxulkóðun til að tengja aðalflokka við undirflokka ásamt því að nota afmarkaða kóðun og fræðilega kóðun. Ef eitthvað hugtak eða umtalsefni kom ítrekað upp, eða var eins og rauður þráður í frásögn, má skilgreina það sem þema. Mikilvægt er að greina það og bera saman við önnur þemu hjá sama viðmælenda og sjá hvort og hvernig það kemur fram hjá öðrum þátttakendum en að mati (Charmaz, 2006) getur það orðið uppistaðan í því að byggja upp kenningu.

3.5 Vandamál og siðferðisleg álitamál

Styrkleiki eigindlegrar rannsóknaraðferðar liggur í því að upplýsinga er aflað milliliðalaust og vitnað er beint í frumgögn í niðurstöðum (Kvale, 1996). Mikilvægt er því að hafa siðareglur að leiðarljósi (Berg, 2009) og upplýsa þátttakendur um rétt sinn til að draga sig út úr rannsókn sem ég gerði ásamt því að kynna hvað ég var að rannsaka áður en ég bauð fólki að taka þátt. Ég upplýsti þátttakendur jafnframt um að niðurstöður yrðu birtar á prentuðu formi þar sem hugsanlega kæmu beinar tilvitnanir í þeirra orð en það sköpuðust engin vandamál við að fá samþykki viðkomandi.

Af tillitsemi og trúnaði við þátttakendur breytti ég nöfnum þeirra og í sumum tilvikum starfsheitum og menntun, ásamt staðarnöfnum og heitum á skólum og vinnustöðum. Ég ákvað að verða við beiðni eins viðmælenda um að fá afrit af sínu viðtali og sendi viðkomandi gögnin í tölvupósti þannig að hann fengi tækifæri til að lesa afraksturinn yfir og draga til baka einstaka þætti ef ástæða væri til þess (Sigurður Kristinsson, 2003). Mér fannst ég ekki geta neitað slíkri beiðni og það vera of mikið verk að taka út athugasemdir rannsakanda, þannig að ég lét þær fylgja með. Sá aðili las allt yfir og var sáttur en hann tjáði mér hins vegar að það hefði verið skrýtin reynsla að lesa yfir viðtal við sig séð með annarra augum. Ég geri mér fulla grein fyrir því að hjá því verði ekki komist að viðhorf mitt liti rannsóknina og það þrátt fyrir að ég hafi reynt að gæta hlutleysis. Það, hvernig ég ber upp spurningar og öll óyrst tjáning sem kemur fram í samskiptum í viðtalinu, getur haft áhrif á svör viðmælenda. Á móti kemur að hann eða hún

leggur í viðtalinu fram sinn einstaka skilning og skerf á móti, þannig að niðurstaðan hlýtur alltaf að vera ákveðin málamiðlun.

3.6 Þátttakendur

Það viðmið sem réði mestu um val mitt á þátttakendum var að viðkomandi hefði lokið framhaldsnámi og hefði unnið fyrir sér í nokkur ár. Það með teldist vera komin reynsla á náms- og starfsvalið og viðkomandi hefði þá væntanlega gert upp við sig hvort starfssviðið hentaði honum vel eða illa. Foreldrar þátttakenda voru úr ýmsum starfsstéttum þjóðfélagsins. Enginn viðmælandi átti háskólamenntaðan föður en einn átti háskólamenntaða móður.

Viðmælendur sem voru beðnir um að rifja upp ákvarðanatöku í sambandi við náms- og starfsval eru eftirfarandi:

Atli Frímannsson er tuttugu og þriggja ára meistari í iðngrein. Hann er fæddur og uppalinn í Reykjavík, býr einn og er barnlaus.

Björn Jónsson fréttamaður er þrjátíu og þriggja ára með stúdentspróf. Hann er fæddur og uppalinn úti á landi. Björn er í sambúð og á eitt barn.

Karl Daníelsson er sextíu og tveggja ára með háskólamenntun. Hann fæddist og ólst upp úti á landi en flutti á höfuðborgarsvæðið á unglingsaldri. Karl er fráskilinn og á fimm börn.

Kristín Halldórsdóttir er fimmtug með háskólamenntun og ólst upp úti á landi. Hún er gift og á fimm börn.

Nína Sigurjónsdóttir er fimmtíu og þriggja ára með háskólamenntun, fædd og uppalin á höfuðborgarsvæðinu. Nína er gift og á þrjú börn.

Þórdís Einarsdóttir er þrítug með háskólamenntun og er fædd og uppalin í Reykjavík. Hún býr ein og er barnlaus.

4 Niðurstöður

Niðurstöður rannsóknarinnar gefa vísbendingar um hvernig fólkið sem tók þátt í rannsókninni stóð að ákvarðanatöku sinni í sambandi við náms- og starfsval. Lögð var áhersla á að rannsaka hvernig þátttakendur lýsa aðdraganda að ákvarðanatökunni og hvað þeir telja að hafi haft áhrif á náms- og starfsval sitt. Hver viðmælandi hafði sína sögu að segja og þeir voru ekki alltaf meðvitaðir um hvað hafði haft mest áhrif og hjá flestum komu margir áhrifaþættir við sögu.

Hér verður niðurstöðum skipt í þrjá meginkafla eftir þemum er greindust í viðtölunum. Í fyrsta kafla verður fjallað um ákvarðanatöku þar sem fram komu tilviljanir, sem skipta mátti í tvö undirþemu: skyndiákvörðun og hugljómun. Síðan er greint frá áhrifum hvatningar, fyrirmynda, fjölskyldu og vina og hvernig viðhorf þátttakenda til náms endurspeglast í þessum þemum. Að síðustu verður varpað ljósi á þemu sem birtust í hindrunum og tækifærum sem viðmælandur töldu sig hafa upplifað á náms- og starfsferlinum en þar á meðal komu framtíðaráform þátttakenda fram.

4.1 Þetta eru allt tilviljanir

Það var áhugi sem lá á bakvið náms- og starfsval nær allra þátttakenda. Þeir tóku aftur á móti margar náms- og starfsákvarðanir sínar skyndilega eða fyrir tilviljun. Það mátti sundurgreina tilviljanirnar í tvö aðskilin þemu: *hugljómun* og *skyndiákvörðun*, vegna þess stigsmunar er var á áhuganum. Lýsingarnar á hugljómuninni virtust vera tilfinningaþrungnari og þeim fylgdi meiri áhugi heldur en þegar skyndiákvörðunum var lýst. Við eina skyndiákvörðunina virtist til dæmis ekki vera neinn áhugi til staðar. Hér á eftir verður fjallað nánar um kringumstæður hvers og eins og byrjað á hugljómun. Með fyrirbærinu hugljómun er hér ekki átt við köllun eins og þegar fólk telur sig sannfært um að því sé ætlað ákveðið hlutverk í lífinu. Heldur skilgreini ég það sem hugljómun þegar viðmælandi heillast af ákveðinni hugmynd og heldur henni síðan við og nærir með þeim tilfinningum sem hugmyndin hefur vakið, þar til hún er orðin að veruleika.

„Ég var bara gjörsamlega heilluð“

Yngra fólkið taldi tilviljanir vera mikinn áhrifaþátt eins og þegar Björn taldi starf sitt í fjölmiðlum hafa komið til sín fyrir tilviljun. Hann hafði orðið vitni að dramatískum atburði sem leiddi til þess að hann fór í viðtal hjá dagblaði og var í framhaldinu hvattur til að sækja um vinnu á sama fjölmiðli „...Sú tilviljun varð til þess að ég sótti um vinnu og varð blaðamaður og fékk skiluru plögg.....Þetta eru allt tilviljanir.“

Tveir þátttakendur, Nína og Þórdís, lýsa upplifun sinni við val á framhaldsnámi þannig að það líktist einna helst hugljómun. Nína var 15 ára þegar hún var stödd í eldhúsinu hjá konu í næsta húsi

sem vann í frystihúsi með jafnöldru Nínu. Þessi jafnaldra, sem Nína þekkti ekki sjálf, hafði eignast barn með *downs syndrome* og talaði nágrannakonan um hvað stelpa væri dugleg að vinna og hvað hún væri dugleg að sinna barninu. Hún sagði Nínu í leiðinni frá því að unga móðirin stefndi að því að hefja nám í þroskaþjálfun, sem þá var frekar nýlega komið til:

.. Já hún fer... að segja mér aðeins hvernig þetta nám er, hvað maður sé lengi að læra þetta og þetta væri einhver svona umönnun, að hugsa um og kenna eitthvað svona vangefnum [orðalag þess tíma] og þegar hún segir mér frá þessu þá fannst mér þetta hljóma bara stórkostlega. Ég bara. Vá, er til eitthvað nám svona og spurði og spurði og hún sagði mér allt sem hún vissi og... ég var bara gjörsamlega heilluð.

Nína sagði vinkonu sinni frá þessu sem varð einnig spennt fyrir þessu nýja námi og um veturinn þegar þær áttu að velja sér starfskynningu þá skrifuðu þær að þær vildu verða þroskaþjálfar og fara í starfsnám tengt því:

...kennarinn vissi ekkert hvað þetta var, *þarna þroskaþjálfari, hvað er það?* Þannig að við urðum að segja sko hvað þetta væri og eitthvað svona, en sem sagt við fórum, ég og besta vinkona mín. Við fórum bæði á Bjarkarás og ..Lyngás..og okkur fannst þetta báðum alveg frábært og það kom ekkert annað til greina hjá okkur báðum en að læra þetta.

Áður en hún heillaðist af náminu í þroskaþjálfun, hafði Nína í nokkur ár verið ákveðin í að verða fóstura [leikskólakennari] og átti þar fyrirmyndir því frænka hennar hafði farið í það nám og önnur frænka hennar vann á leikskóla. Nína sótti mikið í að gæta barna en taldi sig ekki hafa þekkt neina þroskahefta áður en hún hóf námið í þroskaþjálfun. Þegar hún hugsaði til baka þá rifjuðust upp fyrir henni minningar úr æsku um hræðslu sína og annarra krakka við fatlaðan dreng sem bjó við sömu götu. Hún þekkti systir drengsins og lék sér stundum við hana. Ennfremur rifjaðist upp atvik þegar hún var stödd á heimili þeirra og heyrði hvernig móðirin ræddi við föðurinn, þegar hann kom heim úr vinnu, um mikinn grát og vanlíðan drengsins:

... ég man að ég hlustaði svo [áhersla] á þetta og þá hugsaði ég eitthvað: *Já þetta er svona, þeim finnst vænt um hann* og þetta hafði áhrif á mig og þá fattaði ég, þá einhvern veginn leit ég hann öðrum augum eftir þetta ..af því ég heyrði sko umhyggjuna og hvernig hún talaði....ég fann það einhvern veginn að þetta, hvað það hafði svona áhrif á mig...Þá sá ég hann í allt öðru ljósi.

Vinkonurnar fóru báðar að vinna við umönnun fatlaðra barna sumarið eftir grunnskóla og fóru í menntaskóla til að undirbúa sig fyrir námið sem þá var hægt að hefja eftir 18 ára aldur. Það rifjaðist fleira upp fyrir Nínu sem hún taldi hugsanlega hafa haft áhrif á að hún valdi þetta nám, og þar gætu áhrif frá afa hennar sem bjó í sama húsi hafa komið að einhverju leyti til.

Hann kundi tákna og hafði unnið með fólki sem var heyrnarlaust og þegar vinir hans komu í heimsókn horfði hún á þá tala saman á tákna:

Afi var búinn að kenna mér allt stafrófið og ég kundi það mjög ung sko en ég náttúrulega gat ekki lesið það sem þeir voru að segja því þeir gerðu þetta svo hratt...en þetta heillaði mig rosalega. Mér fannst þetta rosalega spennandi og ofsalega gaman að fylgjast með þegar vinur hans kom í heimsókn.

Viðhorf Nínu gagnvart fötlun var jákvætt eins og greina má í því að hún lærði tákna og var heilluð af því að sjá hvernig það var notað. Þótt hún hafi sem barn verið hálf smeyk við fatlað barn í götunni, þá breyttist viðhorfið þegar hún einn daginn öðlaðist næmari skilning á aðstæðum fjölskyldunnar. Hún fór að sjá drenginn í öðru ljósi og þessar frásagnir gætu skýrt hvað hún varð heilluð af náminu í þroskaþjálfun. Aðspurð um hvort það hefðu hugsanlega verið einhverjar fyrirmyndir að valinu á þroskaþjálfanáminu, taldi hún það ekki vera, enda var þetta nýtt nám á þeim tíma. Hún sagði að það hafi frekar verið upplýsingarnar um námið: „Mér fannst þetta bara svo heillandi einhvern veginn að vera með umönnun og hjálpa og reyna að þroska.“ Það er athyglisvert hvernig gildismat hennar birtist í þessum lýsingum og hvernig umhverfistengdar tilviljanir smella við innri kjarna í henni sem virðist vera tengdur umönnun og áhuga á fólki. Þórdís varð, líkt og Nína, heilluð af starfi og ákvað á einu kvöldi að skrá sig í hagfræði eftir að hafa lesið blaðaviðtal við konu sem var hagfræðingur:

Ég held að hún hafi verið ein með þrjú börn ...og mér fannst hún eitthvað svo flott einhvern veginn. Man ekki lengur hvaða kona þetta er, en hún var sem sagt hagfræðingur og ég skráði mig ... í hagfræði. Það eru allir svona háðir einhverjum... Mér fannst þetta einhvern veginn, hún var bara að lýsa starfinu sínu og mér fannst það mjög áhugavert. Hún var að vinna hjá einhverjum samtökum held ég, eða í einhverju ráðuneyti eða eitthvað.. Alla vega fannst mér þetta mjög heillandi.

Á þessum tíma þegar hún las viðtalið, var viss samsvörun milli aðstæðna hennar og konunnar í viðtalinu sem var ein með þrjú börn, því þótt Þórdís væri barnlaus þá var hún nýhætt í sambandi. Setning hennar hér á undan: *Það eru allir svona háðir einhverjum*, gæti verið lýsandi fyrir vangaveltur hennar varðandi það. Það kom síðar fram í viðtali okkar að skilnaður foreldra hennar þegar hún var 12 ára hefði haft þau áhrif á hana að hún hugsaði mikið um fjárhagslegt sjálfstæði:

þegar ég las þessa grein þá svona, þetta er örugglega eitthvað sem situr í mér...það ætlar aldrei neinn að skilja, en maður veit aldrei. Þetta er svoldið svona kannski að vera ekki öðrum háður, eitthvað svoliðis og geta alla vega sko séð um sig sjálfur svoldið.

Þórdís heillaðist af þessum lýsingum á starfi hagfræðings líkt og Nína heillaðist á sínum tíma af lýsingum af náminu í þroskaþjálfun og þær snertu streng í brjósti hennar varðandi tilfinningabátt um að vera sjálfstæð og óháð öðrum. Hún skráði sig daginn eftir í hagfræði. Hugmyndir komu til þeirra við tilviljanakenndar aðstæður og ætla mætti að ákvarðanir byggðar á svo skyndilegum áhuga endist ekki lengi en það sýndi sig að önnur starfaði í fjölda ára sem þroskaþjálfari og hin lauk einnig námi og fékk starf við hæfi. Nína gerðist síðar kennari og þegar kom að því að hún breytti til var ákvörðunarstíll hennar áþekkur því og hann var þegar hún var unglingur og sami ákafinn vaknaði. Áhugi á handverki hafði blundað með henni frá barnæsku, án þess þó að hún hefði velt því mikið fyrir sér. Á þessum tímamarki var hún að hugsa um að fara í meistaranám. Bæklingur sem hún náði sér í til að skoða námsframboð í háskólanum varð til þess að hún heillaðist óvænt af námslýsingum á listasviði:

Ég átti bara eftir aðferðafræðina og fór að athuga það og tala við námsráðgjafa... En þarna þegar ég var að skoða námskrána þá sá ég alltaf þessi textílfög og ég hugsaði: *Ahh hvað mér líst vel á þetta, ahh ég væri sko alveg til í að fara í þetta. Ó hvað þetta er spennandi hérna og ég sá alveg fullt af spennandi fögum.* En samt var ég sko að klára að skrifa umsóknina um þetta mastersnám. Þegar ég var búin að skrifa hana og er að setja hana í umslagið, þá hugsaði ég: *Mig langar ekkert í þetta mastersnám, mig langar miklu meira í þessi textílfög...* og ég ákvað bara að fara í þessi textílfög... og svo kláraði ég bara öll textílfög sem bara hægt var að taka.

Á þessum tíma var hún farin að finna fyrir þörf fyrir að fara í nám og ígrundaði val sitt í samráði við námsráðgjafa sem benti henni á að hún gæti tekið textílfögin með öðru námi.

„Það bara gerist einhvern veginn“

Nokkrir þátttakendur lýstu tilviljunum í sambandi við náms- eða starfsval sem hugljómun eins og áður segir en aðrar tilviljanakenndar ákvarðanir voru teknar skyndilega og án mikillar tilfinningasemi eins og hér kemur fram hjá Þórdísi: „Þetta eru eiginlega allt svona meira skyndiákvæðanir eða bara tilviljanir. Þetta var svolítið í öll þessi skipti, þá var ég ekkert endilega að þæla í að fara í eitthvað nám eða svoleiðis. Svo bara allt í einu, þá var ég bara búin að sækja um, óvart [hún hlær].“ Þórdís ákvað sig oft í skyndi þegar kom að starfsvali eins og þegar hún fékk vinnu í fyrirtækinu sem hún starfaði í síðast:

Það var bara auglýsing sem mamma sá einhvers staðar... Svo var ég spurð út í þessa auglýsingu í atvinnuviðtalinu og ég vissi ekki neitt...Held að það hafi komið yfir þrjú hundruð manns í viðtalið og ég var ráðin...Já þetta var mjög oft þannig eins og það bara gerist einhvern veginn. Eins og þegar ég fékk vinnuna í apótekinu, þá var ég að fara að gera eitthvað allt annað. Ég man ekki einu sinni hvað það var lengur. Sá bara auglýsingu og eitthvað bara óvart sótti um hana og það var bara lítið mál og rosa fínt.

Tilviljanir gátu komið fram við fyrsta val á náms- og starfsferli en einnig síðar. Nokkur þeirra höfðu byrjað í öðru námi en fundu sig ekki í því og skiptu um námsleið og það virðist oft hafa verið fyrir tilviljun. Kristín hafði til dæmis lokið námi í iðngrein sem hún starfaði aldrei við, því henni bauðst óvænt kennarastaða eftir að hún flutti með manni og börnum í annað sveitafélag:

En síðan já eiginlega fyrir tilviljun fór ég í kennsluna sko ...ég fór að kenna við lítinn sveitaskóla....Það vantaði kennara á miðjum vetri, og hérna, ...síðan gekk þetta bara ágætlega og árið eftir þá var ég bara ráðin þarna sem leiðbeinandi og var þarna síðan í fimm ár leiðbeinandi.

Eftir að hafa starfað við þennan litla sveitaskóla í fimm ár, fór hún að huga að því að taka stúdentspróf og flutti með fjölskylduna í bæ nær framhaldsskóla. Áður en hún hóf þar nám kom óvænt tækifæri upp í hendurnar á henni:

Svo bara gerist það að það er verið að auglýsa eftir kennaranemum í Kennaraháskólann á þessum sama tíma, þannig að í einhverju bríarí þá ákveð ég að prufa að sækja um og svo fæ ég bara boð um það að mæta í viðtal, og hérna...sem ég og gerði og viku seinna fæ ég að vita það að ég er komin inn.

Ákvarðanir um að fara í kennaranámið voru af lýsingum að dæma vel ígrundaðar og réðust af fleiri þáttum heldur en tilviljunum, þótt aðstæður væru tilviljanakenndar. Kristín áleit því ekki sjálf að tilviljanir hafi ráðið vali hennar á námi, því hún hafði tekið ákvörðun um að verða kennari á unga aldri. Karl sagði einnig að áhugi á sálfræði hefði verið búinn að blunda lengi í sér en lýsing hans á ákvarðanatökunni bendir þó ekki til að hún hafi átt langan aðdraganda. Hann var að spjalla við samnemanda í háskólanum þegar þeir ákváðu að hætta í grein sem þeir lögðu stund á og velja sér aðra námsleið:

Þá vorum við nú að tala saman um ýmislegt og komumst nú bara að því að við höfðum báðir áhuga á því að læra sálfræði og það skipti engum togum að við skiptum bara um vettvang. Sóttum bara um þar og næsta vetur byrjaði ég bara í fullu námi.

Atli tók einnig skyndiákvörðun þegar kom að náms- og starfsvali. Sem barn langaði hann til að verða hermaður og vildi alltaf klæðast hermannabuxum en mundi ekki hvaðan sá áhugi stafaði. Hann var þá á leikskólaaldri og fór ekki að velta fyrir sér öðrum framtíðarstörfum fyrr en við lok 10. bekkjar. Þá vissi hann ekkert hvað hann vildi læra og hafði að eigin sögn ekki áhuga á neinu: „Ég varð að velja eitthvað...ég mátti ekki velja almenna braut af því ég féll ekki í neinu á samræmdu, mig langaði til að fara á almennu til að fá eitt ár til [þess] að hugsa, það var bannað [áhersla]. Þannig að ég valdi bara grunndeild bíliðna, bara út í bláinn.“ Það var þó ekki alveg út í bláinn að hann valdi bíliðn, því hann hafði fengið vinnu með skóla á

bifvélaverkstæði fyrr um veturinn eftir að hafa verið þar í starfskynningu. Starfskynningin var að hausti í 10. bekk og eigandi verkstæðisins bauð þremur strákum sem komu til hans vinnu í kjölfarið en Atli kallaði það *reddingu* hvernig starfskynningin kom upp í hendurnar á honum:

...svo var ég orðinn alltof of seinn til að þæla í einhverjum kynningum og talaði við einhverja vini mína og þeir bara sögðu mér að koma með...Þetta var bara kannski einn klukkutími eða eitthvað. Það var bara labbað um og manni sýnt hvernig verkstæðið væri og hvað væri gert þar og svo fengum við bara aðeins að prófa...Maður var bara 15 ára og verkstæðið var voða flott eða eitthvað...Allt annað en Bónus var flott.

Þegar niðurstöður um ákvarðanatöku eru dregnar saman, þá komu tilviljanir upp oftar en einu sinni hjá þeim flestum en var sterkasti áhrifaþátturinn að mati unga fólksins. Eldri viðmælendur lögðu minni áherslu á þátt tilviljana og greindu frekar frá undirliggjandi áhuga. Í nokkrum tilvikum var áhugi búinn að blunda lengi með fólki og hafði þróast frá barnæsku, á meðan aðrir áttu erfitt með greina hvaðan hann var sprottinn. Áhugi gat kviknað eins og um hugljómun væri að ræða eða fólk tók ákvarðanir í skyndi. Hjá yngsta aðilanum var enginn áhugi til staðar þegar ákvörðun um námsval var tekin og líkti hann ákvörðuninni við slys. Að öðru leyti var margt líkt hjá þeim og það sem allir áttu sameiginlegt var reynsla af því að hafa tekið ákvarðanir sem tengdust tilviljunum.

4.2 Viðhorf til náms og áhrif annarra

Önnur þemu sem greindust hjá fólki náðu yfir mun lengri tíma heldur en tilviljanir og komu utan frá eða voru orðin hluti af innri viðhorfum. Í þessum kafla verður fjallað um fjögur þemu: *viðhorf til náms, fyrirmyndir, hvatningu og áhrif vina*. Viðhorf þátttakenda til námsvals fléttuðust saman í þessum þemum og mótuðu ákvarðanirnar. Það gat til dæmis hafa verið vinur eða fjölskyldumeðlimur til staðar þegar ákvarðanir voru teknar og stundum mátti greina áhrif frá fjölskyldu eða fyrirmyndum í því sem við fyrstu sýn virtist hafa verið skyndiákvörðun. Byrjað verður á umfjöllun um viðhorf viðmælenda til náms sem hafði áhrif á hvort, hvernig og hvenær fólknið menntaði sig.

„Það var alltaf svona einhver menntaslagsíða í manni“

Viðhorf til náms var annað hvort jákvætt eða neikvætt og oft tengdist það því hversu hagnýtt gildi þau töldu námið hafa. Hjá fjórum viðmælendum, þar sem áhugi á námi var mikill, virtist það bæði hafa verið löngun og þörf sem greip um sig og varð til þess að þeir fóru að huga að framhaldsnámi. Allir þátttakendur hófu nám í framhaldsskóla að loknu grunnskólanámi og helmingur þeirra lauk stúdentsprófi af bóknámsbraut. Tvær kvennanna tóku ekki stúdentspróf en nýttu sér námseiningarnar sem grunn að öðru námi. Viðhorf flestra þátttakenda benda til þess að æskilegt væri að námið hefði hagnýtt gildi eins og Þórdís sagði um námsval sitt: „Þetta er allt mjög útpælt en undir niðri þá er þetta svona að það geti nýst.“

Karli var tíðrætt um að hann hefði fundið fyrir innri þörf til þess að mennta sig en hann fór þó mun seinna í háskólanám heldur en konurnar. Hann hafði fengið áhuga á sálfræði þegar hann sem unglingur rakst á sálfræðirit á bókasafni. Karl sagði: „Það var alltaf svona einhver menntaslagsíða í manni sko..þetta blundaði alltaf í mér þessi sálfræði sko svona bakvið eyrað.“ Konurnar töluðu um þörf fyrir að fara í frekara nám og mætti segja að þær hafi, ásamt Karli, haft þessa innri menntaslagsíðu og að nám þeirra hafi verið nokkurs konar símenntun því námsvalið var yfirleitt í beinum tengslum við fyrra nám. Þær fylgdust vel með námsframboði á háskólastigi og höfðu skilning á sjálfum sér, eigin hæfni, hæfileikum og áhuga eins og kom fram í máli Þórdísar sem hafði ánægju af því að læra og skrifa ritgerðir:

[Nám] er meira svona fyrir mig sjálfa. Þetta er einhvern veginn meira svona fyrir sjálfssímyndina og þegar ég fæ einkunnirnar þá fæ ég staðfestingu á að ég hef staðið mig vel. Það skiptir meira máli heldur en eitthvað utanaðkomandi. Auðvitað skiptir það einhverju máli en ég held ég taki það takmarkað inn.

Jákvætt viðhorf kvennanna til náms birtist í gleðitilfinningu sem fylgdi því þegar áhuga og metnaði var fullnægt, eins og greina má í lýsingum Kristínar. Hún sótti um inngöngu í kennaranám og þegar hún komst inn var gleði hennar mikil: „En þvílík hamingja að komast inn í háskólann, inn í Kennaraháskólann. Ég var í sæluvímu alveg allt fyrsta árið...ég hafði hugsað mér alveg frá því að ég var svona 10 ára, að verða kennari.“ Hún bætti síðar við sig tveimur diplómagráðum tengdar stjórnun og benda lýsingar allra kvennanna til ríkrar þarfar fyrir að auka menntun sína, því þær menntuðu sig í fleiri en einni háskólagrein.

Þótt Karl sem var eini karlmaðurinn er fór í háskóla, hefði þessa innri þörf fyrir menntun, þá tók það hann mörg ár að ná því markmiði í námi að verða stúdent. Í hans tilviki var það greinilega seigla sem fleytti honum áfram en jafnframt hafði starfsreynsla áhrif á hvaða stefnu náms- og starfsferill hans tók. Það mátti greina neikvætt viðhorf hjá karlkyns viðmælendum

sem fóru í bóknámsskóla, því þeim leið illa þar og minntust báðir á óhóflega drykkju á þessu tímabili. Annar þegar hann flosnaði upp úr náminu en hinn sagðist hafa drukkið sig í gegnum menntaskólann, eins og hann orðaði það. Björn glímdi við mikla innri baráttu vegna þess viðhorfs að nám í boði væri ekki nógu hagnýtt fyrir sig:

Ég get ekki lýst því hvað mér leiddist í menntaskóla sko. Það var líka mér fannst námið svo, og það er ástæða þess að ég hef ekki farið í skóla síðan, mér fannst námið svo rosalega tilgangslaust og leiðinlegt. Sérstaklega þegar... til dæmis einn kennari sem ég hafði mætur á sagði við mig að eina hagnýta sem þú lærir í menntaskóla er að vélrita og það var alveg rétt hjá honum.

Svipað viðhorf kom fram í máli Atla því þrátt fyrir að hann teldi sig hafa átt auðvelt með bóknám í grunnskóla þá valdi hann að fara í iðnnám og lauk sínu meistarnámi í bílgreinum. Hann sá sig ekki í háskólanámi og sagðist vera feginn að hafa ekki valið bóknámsbraut í framhaldsskóla: „Ég hefði líklega villst inn í háskóla...en ég hefði ekki viljað vera þar...endalaust nám og endalaus leiðindi, ég hef engan áhuga á því sko.“ Það var greinilegt að yngri karlmennirnir sem höfðu sterkar skoðanir á bóklegu námi, höfðu ekki þessa innbyggðu þörf fyrir nám sem aðrir viðmælendur lýstu. Konurnar menntuðu sig lengur heldur en karlarnir og lýstu einnig mun meiri ánægju í námi heldur en þeir. Ein konan minntist á að hafa þurft aðstoð námsráðgjafa í námstækni vegna lesblindu en aðrir viðmælendur minntust ekki á námserfiðleika og er því ekki að finna aðrar skýringar á námsleiða karlanna heldur en að hann hafi stafað af viðhorfi eða innri vanlíðan og þeir hafi þá ef til vill ekki notið viðeigandi hvatningar eða stuðnings í náminu. Segja má að nám hafi haft hagnýtt gildi í huga þátttakenda sem margir menntuðu sig til ákveðinna starfa eftir að hafa fengið reynslu á þeim vettvangi.

„Á aldri þar sem maður var mjög móttækilegur“

Annað þema sem greindist var fyrirmyndir sem flest fólkið kannaðist við að hafa átt í æsku. Áhrif þeirra komu oft fram síðar á ævinni og það gátu verið blendnar tilfinningar sem tengdust fyrirmyndunum. Atli var undantekning þar sem hann sagðist ekki hafa átt neinar fyrirmyndir, því ekki vildi hann kalla fótboltaþjálfarar sem hann leit upp til í æsku fyrirmyndir. Björn sem hafði mikinn áhuga á körfubolta, nafngreindi nokkra íslenska og erlenda kappi sem hann leit upp til. Hann taldi áhugann hafa vaknað snemma:

Þótt ég hati nú að viðurkenna það þá auðvitað höfðu menn eins og Michael Jordan rosaleg áhrif á mann, ég er af þessari kynslóð þegar NBA sprengja varð hérna á Íslandi svona 1992, 93, 94...og það að setjast við sjónvarpið og kynnast þessari íþrótt í gegnum snillinga eins og hann er sko...og á aldri þar sem maður var mjög móttækilegur, á mótunarárunum sko.

Sumar fyrirmyndir eins og Michael Jordan gátu hafa haft áhrif á heila kynslóð en íþróttafyrirmyndir tengdust frekar tómsundum viðmælenda og áhugamálum en voru ekki eins afgerandi þáttur hjá þeim þegar kom að námsvali. Íþróttáahuginn var þó beintengdur starfsvali Björns þar sem hann vann sem íþróttafréttamaður. Áhrifavaldar komu ekki eingöngu úr röðum íþróttamanna og það var löngu áður en kvikmyndir um Indiana Jones urðu vinsælar sem Kristínu langaði til að verða fornleifafræðingur eins og reyndar fleiri leikfélagar hennar í æsku:

Ég held nú reyndar að við höfum öll krakkahópurinn þarna ætlað að verða fornleifafræðingar. Það var stemmingin sko á þessum tíma, þetta var svona 1966 til 68.

Hún gerðist ekki fornleifafræðingur eins og hana langaði til í bernsku heldur kennari eins og frændi hennar. Hún taldi að fyrirmynd hafi þar átt mestan þátt í að hún gerðist kennari og síðar skólastjóri eins og hér kemur fram:

..ég hafði sem sagt alltaf hugsað mér, alveg frá því ég var svona 10 ára, að verða kennari og seinna skólastjóri í skóla og ég átti mjög sterka fyrirmynd og mér finnst mjög sérstakt að sú fyrirmynd var karlmaður. Flestir alla vega sem ég þekki samsama sig sama kyni...eða ég hef það á tilfinningunni.

Þátttakendur áttu einnig fyrirmyndir sem höfðu persónuleg áhrif á þá, þótt þær kæmu ekki endilega til með að tengjast náms- eða starfsvali að þeirra mati. Karl átti til dæmis eina fyrirmynd í æsku, bónda sem kom fram við hann sem jafningja. Í sveitinni fékk hann að vera á dráttarvél, fór með mjólkina og var með rakstursvélar á túni og þótti það vera upphefð hvað honum var treyst fyrir miklu:

Þegar ég er átta ára gamall þá fer ég í sveit og til ágætis bónda sem ég ber nú ennþá hlýjar tilfinningar til. Hann er nú að vísu horfinn af sjónarsviðinu. En þetta var mjög góður kall sko og það var þannig að ég var með honum allan daginn. Hann var alltaf að gera eitthvað, laga girðingar, eða mjólka og öll þessi bændastörf og ég var náttúrulega alltaf með honum og svo var það nú eiginlega þannig sko að ég var farinn að ganga eins og hann sko og var eiginlega farinn að tala eins og hann líka.

Hann var þrjú sumur í sveitinni og hefði viljað fara oft en foreldrar hans meinuðu honum það og hann fór að vinna í frystihúsi 12 ára gamall. Þrátt fyrir að bóndinn hefði sterk áhrif á Karl í æsku og að hann héldi tengslum við hann eftir að hann fullorðnaðist, þá gat hann ekki tengt fyrirmyndina við sitt náms- og starfsval. Þvert á móti starfaði hann lengi á sjó eins og faðir hans hafði gert, enda vann hann tímabundið sem unglingur með föður sínum og lærði af honum handbrögð við netagerð. Hann vildi þó ekki segja að faðir sinn hafi verið fyrirmynd. Þau höfðu öll ólíkar skoðanir á áhrifum fyrirmynda á sig, sum eins og Nína tengdu áhuga beint við fyrirmyndir eins og þegar hún taldi fyrirætlanir sínar um að verða fóstura hafa komið til

vegna þess að frænkur hennar störfuðu í leikskóla. Hún uppgötvaði síðar á ævinni að hún hafði átt margar fyrirmyndir í æsku sem tengdust list- og verkgreinum:

Það voru náttúrulega allir að gera eitthvað svona í kringum mig. Amma náttúrulega þrjónaði rosalega mikið og hún þrjónaði og heklaði og föðursystir mín og allir saumuðu og hekludu. Saumuðu út, það var alls staðar sem ég kom. Allar mínar frænkur voru í einhverri handavinnu og sumar í ýmsu og afi ...var að smíða og það var bara rosalega mikið handverk alla staðar í kringum mig. Þannig að þar hafði ég náttúrulega fullt af fyrirmyndum.

Fyrirmyndirnar úr æsku sem Nína taldi upp tengdust fjölskyldunni og áhugamáli. Þær voru ekki meðvitaðar og hún taldi þær nokkuð sjálfgefnar þegar hún hugsaði til baka. Hún lærði að þrjóna, hekla og sauma áður en hún byrjaði í skóla en langaði aldrei til að fara að vinna við hönnun eða handverk: „Það gæti stafað af því að þær sem unnu við þetta voru oft piparjónkur og ég ætlaði ekki að verða piparjónka. Ég hugsaði aldrei: *Af hverju datt mér það ekki í hug.* Það var bara aldrei inn í myndinni.“ Þórdís hafði einnig alltaf haft gaman af handverki og var afkastamikil við hönnun í frístundum en sagðist hafa farið í uppreisn gegn því að mennta sig á lista- og handverkssviði, þótt skyldfólk hefði búist við að hún gerði það. Hana langaði til að verða dýralæknir þegar hún var lítil og taldi áhrif af sveitadvöl í æsku hjá ættingjum hafa haft áhrif á það. Fyrirmyndir hennar komu einnig úr fjölskyldunni:

Kannski bara amma mín og mamma, eitthvað svoleiðis. Enginn einhver svona utanaðkomandi sko...einhvern veginn svona sterkir karakterar eða svona já og verið rosa svona ákveðnar en samt rosa góðar...Miklir kvenskörungur...en ekkert svona of mikið heldur. Samt alveg með þetta móðurlega eða svoleiðis.

Persónulegar fyrirmyndir voru yfirleitt nátengdar þátttakendum og voru þá annað hvort skyldmenni eða einhver sem þau umgengust í daglegu lífi og þeim þótti vænt um.

„*Mamma hélt því að mér alla tíð...að ég myndi mennta mig*“

Hvatningu og stuðning mátti greina sem áhrif við náms- og starfsval. Áhrifin gátu komið frá maka og fjölskyldu en einnig frá vinum. Stuðningur og hvatning voru nátengd fyrirbæri í hugum viðmælenda minna og tveir túlkuðu hugtakið á neikvæðan hátt sem afskiptasemi og stjórnsemi meðan einn hafði ekki upplifað neina hvatningu frá foreldrum og þá ekki heldur stuðning eða afskiptasemi. Tveir greindu frá hvatningu eða því sem þeir vildu kalla þrýsting frá móður sinni til að fara í framhaldsnám eftir grunnskóla. Móðir Björns hvatti hann ekki til að gera meira en að ljúka stúdentsprófi og gæti skortur á frekari þrýstingi ásamt því að engin hvatning kom frá föður hans, hafa haft þau áhrif að hann fór ekki í nám eftir það:

pabba var alveg sama...Það eina sem mamma hélt að mér alla tíð var að ég myndi mennta mig, alla vega að klára menntaskóla... „Kláraðu menntaskóla og gerðu svo allt sem þú vilt eftir það.“ Svólítill pressa frá henni að gera það.

Það gat haft þveröfug áhrif að finna fyrir pressu frá nánnum ættingjum eins og greina má af lýsingum tveggja viðmælenda. Móðir eins þeirra og sú eina af foreldrum viðmælenda sem var með háskólamenntun lagði hart að syni sínum í námi og vildi að hann færi í góðan framhaldsskóla. Honum fannst það vera eins og kvöð sem hann taldi að hafi orðið þess valdandi að hann missti áhuga á bóknámi. Þetta var Atli sem sagði: „...ég þarf eiginlega engan til að hvetja mig, ég bara geri það sem mér sýnist á móti öllum eða með öllum, skiptir engu.“ Öfugt við hann þá fann Þórdís fyrir þrýstingi frá ættingjum til að fara í hina áttina, í hagnýtt nám og fannst þeir líta niður á hagfræðinámið: „ [Þau eru] alltaf að væla í mér hvað þetta sé mikil synd og eitthvað svona. Þau skilja ekki í mér, það er ekki eins og ég sé ekki að gera neitt en þeim finnst það.“ Flest hinna fundu stuðning frá foreldrum við að mennta sig án þess að það væri að þeirra mati bein hvatning um að velja einhverja ákveðna námsleið, heldur var um að ræða stuðning við þeirra eigin ákvarðanir. Hvað foreldra varðar var Karl undantekning, því hann mundi ekki eftir neinni hvatningu til mennta frá foreldrum sínum en löngu síðar fékk hann hvatningu frá konu sinni.

Hvatning kom fram hjá þeim öllum í einhverri mynd en sterkust voru áhrifin á náms- og starfsval þegar hún kom frá fyrirmynd eins og þegar Krístín tengdi starfsval sitt við frænda sem var einnig kennarinn hennar og mundi sérstaklega vel eftir ákveðnu atviki úr æsku þegar frændi hennar hrósaði henni mikið:

Ég var stundum í sundi á þessum árum og hann sundkennarinn minn sko...ég stóð mig nokkuð vel og hann var ofboðslega hvetjandi. Ég man alveg eftir einu atviki einmitt þar sem hann er að keyra einhverja krakka heim úr sundinu sem höfðu verið eitthvað að æfa...ég var alveg í hæstu hæðum eftir þessa ferð. Hann hrósaði mér mikið og hvatti mig áfram. Þannig að þú veist, að kannski hann hafi veitt mér mikla hvatningu.

Þau sem töldu sig hafa fengið hvatningu frá foreldrum til náms litu flest á það sem stuðning til almennrar menntunar en það virtist mega greina hárfína línu á milli þess hvenær hvatning varð að afskiptasemi. Þar sem hvatning ættingja virkaði eins og afskiptasemi var um að ræða gagnrýni á ákvörðun sem þátttakandi hafði þegar tekið og mætti því segja að meint hvatning eða stuðningur hafi komið of seint fyrir viðkomandi og verið í óþökk hans eða hennar. Karl fékk á fullorðinsaldri það sem hann upplifði sem spark í rassinn frá eiginkonu til að skrá sig í háskóla og það virkaði sem jákvæð hvatning fyrir hann. Ef til vill var það vegna þess að því fylgdi ekki þrýstingur um að fara í eitthvað ákveðið nám. Ekki er hægt að fullyrða að hvatning

foreldra hafi skipt sköpum fyrir þau því sá sem varð ekki var við neinn stuðning frá foreldrum til menntunar, menntaði sig þrátt fyrir það. Ómögulegt er að segja til um hvort Karl hefði farið eitthvað fyrir í háskólanám hefði hvatning til náms komið frá foreldrum hans.

Hagkvæmnissjónarmið eða óbein hvatning frá fjölskyldu hafði einnig áhrif á fyrirætlanir varðandi vinnu eða áhugamál. Sem dæmi um það mætti nefna starfsráðningu eiginmanns Kristínar sem varð til þess að henni bauðst kennarastaða í sama bæjarfélagi. Nína gat þess að það hafi verið vegna fjölskylduaðstæðna sem hún valdi oft vaktavinnu og að það hafi verið tilhugsunin um fjölskylduvænar vinnuaðstæður sem síðar varð til þess að hún fór í kennaranám. Ekki er hægt að neita því að fjölskylduaðstæður höfðu áhrif á stefnu viðmælenda en það var mjög misjafnt hjá hverjum og einum hvernig áhrifin birtust og hverjar afleiðingarnar voru. Það gátu verið samverkandi þættir sem tengdust hagkvæmnissjónarmiðum þar sem maki eða fjölskylduaðstæður komu við sögu, er leiddi til þess að þau fóru í ákveðið nám eða starf.

„Kannski að þetta hafi verið svona gagnvirkt“

Áhrif vina og félaga komu við sögu hjá öllum þátttakendum, því þeir áttu góða vini sem fóru með þeim í nám eða störfuðu með þeim. Flestir þátttakendur töldu sig samt hafa valið námið á undan vinum sínum. Vinkona Þórdísar fylgdi henni í efri bekkjum grunnskóla, síðan menntaskóla og nokkur ár í háskóla og skráði sig svo í hagfræði eins og hún. Þórdís sagðist samt sjálf hafa verið búin að taka ákvörðunina áður en hún frétti af ákvörðun vinkonunnar. Karl lýsti því þegar hann og vinur hans ræddu saman í háskóla og komust að því að þá langaði báða í sama námið sem þeir stunduðu síðan saman og luku báðir. Samt gat Karl ekki svarað því hvort hann hefði farið í námið, ef vinur hans hefði ekki ákveðið að gera það sama og sagði: „kannski að þetta hafi verið svona gagnvirkt...“ Atli hefði væntanlega ekki farið í nám í bílgreinum nema af því að hann „slysaðist“ til að fara í starfskynningu á bílaverkstæði með bekkjarfélögum sínum:

Ég bara varð að fara eitthvert, þannig að ég ákvað bara að fara með þeim...Þetta eru eiginlega engin áhrif þetta er bara redding þú veist, þetta hefði alveg eins getað verið elliheimili. Tók bara það sem fólk bauð mér fyrst...ég var ekkert búinn að hugsa út í þetta þannig að það var eiginlega bara slys.

Nína og besta vinkona hennar fylgdust að í grunnskóla og þroskaþjálfanámi sem þær kláruðu báðar með glans eins og hún orðaði það. Svona mætti lengi telja en Kristín var þó undantekning, því hún ræddi ekki um neinn vin í sambandi við kennaranámið, en gat þess að þegar hún var lítil hefðu margir krakkar á hennar slóðum verið með áhuga á fornleifafraeði eins og hún. Ekki varð neitt úr þeim hugleiðingum og hún er sú eina þar sem vinur kom ekki við

sögu við ákvarðanatöku, því öll hin greina frá aðkomu vinar eða vina við náms- eða starfsval. Aðspurð sagði hún að þrátt fyrir að hún minntist þess ekki að vinur hefði orðið samferða sér í kennaranáminu að þá hefðu margir úr hennar félagahópi kennaramenntun. Færi fólk í hennar heimabyggð á annað borð í háskólanám, þá yrði kennaranám helst fyrir valinu.

Það sem mér þótti athyglisvert var að frekar lítið var gert úr áhrifum frá vinum, á meðan ég komst ekki hjá því að greina mikla nálægð þeirra við flestar stórar ákvarðanatökur varðandi nám og störf þátttakenda. Það var ekki aðeins í námi sem áhrifa gætti frá vinum heldur komu áhrifin einnig fram í stuðningi við val á starfi. Kominn á þrítugsaldur fékk Björn til dæmis hvatningu frá vinum til að sækja um starf hjá fjölmiðli og þar varð gamall draumur hans að veruleika. Vinirnir hvöttu hann til að sækja um starf þar sem þeir unnu og lögðu inn gott orð fyrir hann og að hans mati skiptu persónuleg tengsl miklu máli varðandi starfsráðningu. Annar þátttakandi lét þess sérstaklega getið að hann hann sæi ekki eftir starfsvali sínu, því á vinnustaðnum hefði hann kynnst bestu vinum sínum. Segja má að áhrif vina hafi verið gagnkvæm hjá nokkrum en hvatning eða stuðningur vina var greinilegur áhrifaþáttur hjá nær öllum. Mest áberandi virtust áhrifin vera hjá tveimur kvenþátttakendum sem voru yfirleitt með vinkonu sér við hlið alveg frá grunnskóla til loka háskólanáms.

Foreldrar áttu einnig eins og áður segir þátt í að hvetja viðmælendur til náms, sérstaklega mæðurnar. Fjölskyldan og ættingjar komu við sögu hjá þeim öllum á ýmsum sviðum en mér virtist það samt hafa frekar verið á óbeinan hátt og ekki nógu afgerandi til að teljast aðaláhrifavaldur á náms- og starfsval. Það var greinilegt að viðmælendur tengdu hvatningu foreldra við stuðning til náms og það var tiltökumál ef hvatningu skorti en hún mátti samt ekki vera fólgin í of mikilli ýtni. Fyrirmyndir höfðu áhrif á áhugamál og náms- og starfsval í einhverjum tilfellum og komu margar fyrirmyndir úr fjölskyldunni hjá konunum. Kennari var aðeins fyrirmynd hjá einum og aðeins einn nefndi íþróttahetju sem fyrirmynd en hjá þeim báðum voru áhrifin greinileg á starfsval. Vinir komu oftast að ákvarðanatöku viðmælenda og þótt það hafi verið óbeint, þá er ekki hægt að segja annað en að það geti verið mikill áhrifavaldur þegar vinur eða vinkona ákveður að læra eða fara vinna við það sama.

4.3 Hindranir og tækifæri á náms- og starfsferlinum

Ferli eða aðgerðir (actions) hjá viðmælendum komu fram í því er ég skilgreini sem *hindranir og tækifæri á náms- og starfsferli*. Þar sá ég fyrir mér æviveg þátttakenda þar sem hægt var á ferðinni og staldrað við þegar kom að hindrun eða gatnamótum til að ákveða hvert væri best að halda næst, þó krossgötturnar væru í sjálfu sér ekki endilega hindrun. Greindi ég nokkur atriði hjá hverju þeirra sem flokka mátti í grófum dráttum sem hindranir, þótt atriðin gætu verið ólík.

Ég skoðaði þau eitt af öðru í leit að upplýsingum um hvað fólk lagði merkingu í og taldi mikilvægt. Það sem var hindrun fyrir einn, var ekki endilega vandamál hjá öðrum og sumir nýttu sér hindranir sem tækifæri til breytinga.

Lýst verður hindrunum sem höfðu áhrif á áætlanir eða ákvarðanir varðandi nám og störf viðmælenda eða hindruðu starfsánægju og hvernig þau bregðast við þeim á ólíkan hátt. Þetta voru aðallega praktísk atriði eins og *fjármál* sem var stærsta hindrunin að mati Atla og Þórdísar eða *starfstengdar hindranir* sem snertu gildismat, heilsu og vinnu- og fjölskylduáðstæður eins og hjá Birni, Kristínu og Nínu og *samgönguferfiðleikar* sem var stærsta hindrun Karls í námi. Að síðustu verður fjallað um *framúðaráform þeirra* sem fólu í sér bæði hindranir og tækifæri til breytinga.

Hér verður borið saman hvaða merkingu viðmælendur lögðu í þessar hindranir. Hvenær, af hverju og hvernig breytast aðstæður og hverjar eru afleiðingar af því að mæta hindrunum? Hvað varð til þess að stöðva suma en ekki aðra? Við fyrstu sýn virðast þessar hindranir ef til vill smávægilegar og venjulegar en þær gátu samt tengst gildismati og haft áhrif eins og þegar dropi fyllir mæli eða orðið til þess að óvænt tækifæri bauðst í kjölfarið og breytt var um stefnu.

„Launin eru ekki í samræmi við að við í raun rekum allt batteríð“

Yngsta fólkið taldi fjárhagsleg atriði skipta miklu máli varðandi náms- og starfsval. Það sem fékk Atla, er var yngsti þátttakandinn, til að halda áfram að vinna á bifreiðaverkstæðinu voru launin og fyrir hann voru peningar það sem hann sagðist taka fram yfir allt annað á vinnustað. „Það skiptir eiginlega ekki máli hvort það sé félagsskapur eða góður mórall á vinnustað, þannig séð nei, bara að fá launin mín á réttum tíma.“ Hin nefndu að þótt laun væru ekki aðalatriði þá gætu þau skipt máli við breyttar aðstæður. Tvær ræddu sérstaklega um kynbundinn launamun og það var greinilegt á máli þeirra hvað þeim gramdist þessi munur. Þegar Nína var yngri fannst henni til dæmis óréttlátt hve launin voru lág í starfi þegar hún miðaði sig við bræður sína með minni menntun og Þórdísi fannst óþolandi að yfirmaður hennar væri með hærri laun þrátt fyrir að hafa minni menntun en hún:

Hann er ekki með neina háskólamenntun og við erum allar háskólamenntaðar og maður verður svolítið pirraður. Það væri hægt að reka þetta mikið betur og maður sér það svo vel...Launin eru ekki í samræmi við það að við í raun rekum allt batteríð, þannig að við erum allar frekar ósáttar sko.

Tilhugsun um lág laun kom upp sem hindrun sem ein kvennanna sneri sér í hag með því að gerast skólastjóri. Í Kennaraháskólanum ræddu samnemendur Kristínar mikið um hversu kennaralaun væru lág og komu einnig inn á það að þeir vildu alls ekki fara út á land að kenna. Það

sem þeir sáu sem hindrun, greip hún sem tækifæri og ákvað sjálf að hún ætlaði út á land og verða skólastjóri til að fá hærri laun heldur en hún fengi sem almennur kennari. Það mætti því segja að laun hafi haft áhrif á starfsval hennar. Fjárhagsleg atriði gætu aftur orðið að hindrun nú, því hún sagði erfiðara að ná endum saman eftir að hún hætti sem skólastjóri. Við umræðu um atvinnuleysi sem konurnar minntust ekki einu orði á en allir karlarnir virtust hafa upplifað á eigin skinni, veltu þeir fyrir sér starfsöryggi og tengslum milli menntunar og starfsmöguleika og þá um leið við hærri laun. Að öðru leyti skipti fjárhagur ekki máli hjá Birni:

Bara það að hafa ofan í mig og á. Mér gæti ekki verið meira sama. Auðvitað breytist sú hugsun þegar maður er að fara að kaupa sér íbúð eða eitthvað svolleiðis þú veist, en meðan ég hef ofan í mig og á þá er mér skítsama, gæti ekki verið meira sama.

Í einu tilviki réðu launamál því að viðkomandi hætti í námi en það gerðist þegar Þórdís átti að fara í launalaus starfsþjálfun á eigin vinnustað í tengslum við starfstengt nám. Hún hafði lokið bóklega hluta námsins og taldi sér misboðið eftir langa starfsreynslu og valdi frekar að gefa réttindin upp á bátinn heldur en að vinna frítt fyrir ríkið, eins og hún orðaði það. Hún hélt sínu striki á vinnustaðnum, því þetta hafði ekkert með líðan eða samskipti í starfi að gera heldur sneri að stolti hennar sjálfrar.

„Ég get alls ekki unnið hvaða vinnu sem er“

Hindranir sem tengdust starfstengdu álagi þátttakenda, snertu heilsu, skort á barnagæslu eða gildismat sem gat ráðið því hvað viðkomandi var tilbúinn til að leggja á sig í starfi. Stundum lét viðkomandi ekki bjóða sér það sem litið var á sem óviðunandi aðstæður.

Heilsutengdar hindranir voru háðar því hvað hver og einn þurfti að glíma við á sínum vinnustað og gátu verið bundnar eðli starfanna. Það var til dæmis öðruvísi álag að vera kennari heldur en að vinna verkamannavinnu, þar sem kennari fann frekar fyrir álagi tengdu samskiptum en verkamaðurinn þurfti frekar að hætta vinnu ef líkaminn gaf sig. Björn varð fyrir því að bakið „krassaði“, eins og hann orðaði það, það hindraði hann í að vera áfram í verkamannavinnu og hefur líklega verið einn af áhrifaþáttum í því að hann lét tilleiðast að sækja um vinnu sem blaðamaður: „Ástæðan fyrir því að ég var atvinnulaus lengi áður en ég byrjaði hér í fjölmiðlum var skrokkurinn. Ég get alls ekki unnið hvaða vinnu sem er.“

Enginn hinna minntist á veikindi en það þarf ekki að merkja að vandamál tengd slæmri heilsu hafi ekki komið upp hjá þeim, heldur frekar að það sé ekki að hefta þau í starfi. Kristín valdi að skipta um starf til hvíldar frá álagi sem hún upplifði sem stjórnandi og byrjaði aftur sem almennur kennari. Hún sér út frá sjónarhorni kennarans að álagspunktur hjá stjórnendum skólans geta verið

hindrun í þeirra starfi en það einkennilega er að þá langar hana aftur í fyrra starf. Hindranir virðast örva hana til aðgerða en ekki draga úr fyrirætlunum varðandi nám og störf.

Reykingar starfsfólks á tveimur vinnustöðum urðu hindrun í starfi hjá Nínu sem kvartaði við yfirmann en ekkert breyttist og sjálf varð hún varð óvinsæl í kjölfarið. Það var greinilegt að það reyndi á þolmörk hennar varðandi þennan álagspátt því hún hætti í bæði skiptin. Fólki var leyft að reykja inni á þessum tíma en í dag væri óhugsandi hér á landi að manneskja neyddist til að hætta í starfi vegna reykinga annarra á vinnustað. Praktísk atriði komu oft upp sem hindranir hjá Nínu og höfðu áhrif á hvernig störf hún valdi sér.

Þegar Nína var komin með börn, var það hindrun að fá ekki leikskólapláss fyrir þau. Henni bauðst pláss fyrir börnin að því tilskildu að hún færi sjálf að vinna á leikskóla og hún þáði það. Vöntun á gæslu fyrir börnin varð aftur hindrun síðar og það var meðal annars þess vegna sem hún fór erlendis í nám: „Málið var að það var ekki svo auðvelt fyrir hjónafólk að fá leikskólapláss. Það var bara fyrir einstæðar mæður á þessum tíma og námsmenn, þeir gengu náttúrulega fyrir...þannig að það var svolítið svona út af því að ég ákvað að fara.“ Hún valdi kennaranámið ekki aðeins sem framhald af þroskaþjálfanáminu, heldur vegna þess að henni fannst kennsla vera fjölskylduvænt starfsumhverfi: „ef maður færi í þetta nám þá kæmist maður inn í skóla sem var miklu hentugra, að vera á þessari kennararáðningu og sumarfrí og allt þetta. Þetta var svolítið plús.“ Með þessu sneri Nína hindrunum í tækifæri til menntunar og gerði lífið auðveldara fyrir fjölskylduna.

„Ég var orðin ansi þreytt á þessum akstri“

Samgönguhindrun sem tengdist vegalengdum og lélegum samgöngum milli heimilis og skóla eða vinnustaðar virkuðu sem hindranir hjá helmingi viðmælenda og vegna þess að það var eingöngu hjá eldra fólkinu, má geta sér til um að samgöngur hafi verið verri þegar það var að hefja sinn náms- og starfsferil heldur en þekkist í dag. Eina hindrunin sem Karl gafst upp fyrir var í samgöngum. Hvað það virðist við fyrstu sýn vera smávægilegt, gæti bent til að það hafi ekki verið eina ástæðan fyrir því að hann hætti í skóla á þessum tíma, heldur hafi það verið álag sem fyllti mælinn. Myndræn lýsing hans á sjálfum sér þegar hann byrjaði aftur í menntaskóla eftir að hafa verið að vinna á hinum og þessum stöðum bendir til þess:

Ég var með svona hangandi hendi, ég var með fæturna alls staðar. Ég var í þessu hjónabandi, svo var ég að vinna, svo var ég í skólanum...Maður átti ekki bíl og maður varð að fara akandi... til Reykjavíkur þannig að þetta var frekar erfitt svo gafst ég bara upp á þessu. Þá var ég búinn með svona tvo þriðju af náminu.

Erfiðar aðstæður urðu til þess að mörg ár liðu áður en hann fór í þriðja sinn í menntaskóla til að ljúka stúdentsprófi. Nína lýsti því þegar hún fór að líta á samgöngur sem hindrun í starfi og ákvað að fara að leita sér að starfi í sinni heimabyggð: „Í níu ár keyrði ég fram og til baka...og ég var orðin ansi þreytt á þessum akstri á morgnana og að vera svona í röð.“ Hún skipti um vinnustað til að létta álagið sem fylgdi tímafrekum akstri milli heimils og vinnu og réði sig til starfa nær heimilinu. Það fór einnig mikill tími og kostnaður hjá Kristínu í ferðalög milli heimilis og háskóla en hún gafst ekki upp fyrir samgönguferfiðleikum og lauk námi í Kennaraháskólanum þrátt fyrir álagið:

Við vorum flutt...fjölskyldan með þrjú börn og keyrðum á milli alveg fram að áramótum og ekki einu sinni komin göngin. Þá urðum við að aka Hvalfjörðinn og taka „Bogguna“ þannig að þetta var rosa mikið mál.

Það var því einstaklingsbundið og ekki endilega háð fjölskylduaðstæðum hvað fólk var tilbúið að leggja á sig í samgöngum en þær snertu þó frekar hjónafólkið því hindranir sem tengjast samgöngum komu ekki upp hjá yngri viðmælendunum sem bjuggu einir. Þegar Björn bjó úti á landi virtist það ekki hafa verið hindrun á því að hann færi í framhaldsskóla. Sé rýnt dýpra í gögnin hans er þó hægt að sjá að fjarlægð milli hans og föður hans hafi hindrað samskipti á mótunarárum hans. Þegar hann lauk menntaskóla fékk hann tækifæri til að flytjast á höfuðborgarsvæðið. Það gerði hann bæði vegna þess að margir vinir hans fluttu suður og í því skyni að vera nær föður sínum.

Álag birtist á ólíkan hátt hjá viðmælendum mínum en hafði áhrif á nám eða starf hjá öllum. Það gat tengst heilsunni og andlegu eða líkamlegu álagi, löngum og þreytandi ferðum milli heimilis og skóla eða vinnustaða. Kringumstæður voru einnig mikið undir tíðaranda, aldri og fjölskylduaðstæðum þátttakenda komnar á því hvaða hindranir blöstu við þeim á náms- og starfsferlinum. Ástandið í þjóðfélaginu virðist ekki hafa verið léttara fyrir barnafjölskyldur fyrir þremur áratugum heldur en það er í dag og mjög erfitt virðist hafa verið að fá pláss á leikskóla á þeim tíma. Áhrifin af hindrunum þátttakenda ollu breytingum hjá þeim, þannig að þeir skiptu um námsleið eða vinnustað.

„Ég er í tómarúmi“

Þegar hugað var að framtíðaráætlunum þátttakenda þá stóðu fimm þeirra frammi fyrir breytingum er rannsókn lauk. Langflestir voru ánægðir og sáttir við náms- og starfsval sitt en það voru nokkuð margir komnir að krossgötum. Karlmennirnir höfðu reynslu af því að missa vinnu og Björn taldi sig þurfa að huga betur að sinni framtíð á meðan atvinnuástand væri ótryggt. Þótt hann vildi vera öruggari með starf sitt hjá fjölmiðlum, fann hann um leið enga

löngun til að fara í nám. Karl var orðinn atvinnulaus þegar viðtalið fór fram og sá ekki fram á marga möguleika:

Ég er í tómarúmi...og svo er nú ekkert hlaupið að því að fara inn á hinn frjálsa markað. Þú þarft að leggja töluvert fjármagn fram í því. Þú þarft að fjármagna stofu þannig að það er mikill kostnaður við það og svo tekur bara tíma að vinna þér inn kúnna.

Hann velti fyrir sér að fara í nám en taldi sig ekki hafa mikið val og eygði enga leið út úr stöðunni þegar við ræddum saman. Kristín verður einnig stödd á krossgötum þegar afleysingarstarfi lýkur og vissi ekki hvað tæki við en virtist þó ekki hafa áhyggjur af að lenda í atvinnuleysi. Hún hugsaði meira um praktískar hliðar á því hvort það væri gerlegt fjárhagslega og fjölskyldunnar vegna að fara í nám eins og staðan væri í dag. Að hennar mati er grunnskólaumhverfið krefjandi og þreytandi vinnustaður til lengdar og hún gæti hugsað sér að skipta alveg um vettvang við tækifæri.

Tveir þátttakendur, Þórdís og Atli, stefndu á að fara í frekara nám erlendis. Þórdís hafði nýlega sagt upp starfi sínu af því henni fannst hún búin að læra allt sem hún gæti í því starfi og tími væri kominn til að snúa sér að öðru. Hún hafði orð á að hún iðraðist þess að hafa ekki drifið í því fyrr en það voru praktískar ástæður fyrir því að hún breytti fyrirætlunum um að fara í meistaranámið sem hún hafði ætlað sér:

Ég var búin að finna draumanámið úti í Noregi...en svo fór ég að skoða hjá LÍN og maður lifir ekki á námslánnum...Það er rosalega dýrt allt í Noregi.

Hún hætti þó ekki við að fara í nám, heldur sótti um annað nám í landi þar sem er hagstæðara að búa. Það var einnig auðheyrð á máli Atla, sem langaði til að láta gamlan draum um að ganga í her rætast með því að fara í nám tengt norska hernum, að það ráðist einnig af hagkvæmnisatriðum hvernig eigi eftir að spilast úr þeim fyrirætlunum.

Karl hafði eins og áður segir neyðst til að takast á við mikil umskipti vegna atvinnuleysis en hann vissi ekki hvert framhaldið yrði hjá sér. Þau vildu því langflest gera breytingar á náms- eða starfsferli en aðeins tvö höfðu tekið endanlega ákvörðun þegar rannsókn lauk og sótt um nám. Nína ein sá ekki fyrir sér breytingar og var ekki á leið í nýtt nám eða starf á næstunni. Hún hafði verið í afleysingum til að byrja með á nýjum vinnustað og var orðin nokkuð örugg með að halda því starfi.

Þegar niðurstöður í rannsókninni eru dregnar saman hvað varðar ákvarðanatöku, þá voru margar ákvarðanir þátttakenda teknar í skyndi þar sem þau voru snögg að gera upp hug sinn. Ákvarðanir voru oft afdrifaríkar fyrir náms- og starfsferil þeirra og áhrif tilviljana voru alls ekki

veigaminni en margar aðrar ákvarðanir sem teknar voru með lengri umhugsun. Það kom fram að þau fóru snemma að hugsa um störf og töluðu um að hafa tekið ákvörðum um nám og framtíðarstarf snemma.

Það má segja að hvatning, áhrif fyrirmynda, vina og einnig maka og fjölskyldu megi flokka sem ytri áhrifaþætti en hugljómun, löngun, viðhorf og þarfir falli undir innri þætti. Reyndar geta hvatning og áhrif fyrirmynda í bernsku orðið að mótandi þáttum síðar á ævinni og haft áhrif á innri þætti og því er ekki hægt að segja að hrein skil séu þarna á milli. Mér sýndist að ytri þættir eins vinir, maki og fjölskylda hafi haft áhrif á þau öll, áhrif sem stutt hafi ákvarðanir þeirra varðandi val á námi eða starfi. Hjá þeim hafi komið fram innri löngun eða þörf sem hafi orðið að veruleika við hvatningu og stuðning annarra eða jafnvel annað tilviljanakennt áreiti eins og að lesa eða heyra um spennandi nám. Að mínu mati voru því ákvarðanir um nám og störf þátttakenda teknar í samspili persónulegra þátta við umhverfið.

Hver þátttakandi hafði sínar sérstöku innri þarfir, gildismat, áhugahvatir eða langanir sem virkjuðust við áhrifaþætti utan frá. Frændi Kristínar gerði sér grein fyrir að hún hefði það sem þyrfti til að verða kennari og hvatti hana áfram. Karl hafði, þrátt fyrir að alast upp í verkamannafjölskyldu, innri þörf fyrir að mennta sig og bæði konan hans og vinur urðu þess valdandi að hann lét til skarar skriða síðar á ævinni. Björn dýrkaði körfubolta og hafði unun af íþróttum sem barn. Vinir hans vissu um þennan mikla íþróttáhuga og það kom því engum þeirra á óvart að hann skyldi fara að starfa við íþróttافرéttamennsku. Tveir vinir hans hvöttu hann sérstaklega og lögðu auk þess inn gott orð fyrir hann í starfið. Atli var óákveðinn þegar kom að náms- og starfsvali en lét tilleiðast að fylgja vinum sínum í starfskynningu er átti eftir að hafa áhrif á námsval og framtíðarfyrirætlanir hans. Nína lét sér umhugað um börn og hafði ætlað sér að verða leikskólakennari en þegar hún heyrði í fyrsta sinn af námi sem tengdist umönnun þroskaheftra heillaðist hún og fékk vinkonu sína til að læra það með sér. Þórdís leit á menntun sem mikilvægan þátt í sjálfstæði. Hún fór í menntaskóla og hafði prófað nokkrar námsleiðir á háskólastigi með góðri vinkonu sinni. Eftir að hafa lokið námi í hagfræði og fengið starfsreynslu í nokkur ár hyggst hún halda áfram og ljúka meistaraprófi í skyldum greinum.

Á náms- og starfsferlinum urðu þátttakendur fyrir innri og ytri hindunum og urðu sumar hindranir til þess að þau hægðu á námsferlinum. Gildismat þátttakenda birtist í því hvernig þeir túlkuðu og tókust á við hindranir og hvað þeir létu bjóða sér áður en ákveðið var að hætta í námi eða starfi.

5 Umræður

Markmiðið með þessari rannsókn var að fá innsýn í náms- og starfsval fólks og kanna hvað hafði áhrif á ákvarðanatöku þeirra á sínum tíma. Þegar þátttakendurnir rifjuðu upp hvernig ákvarðanir sem leiddu til náms- og starfsvals urðu að veruleika var mest áberandi hvað þáttur tilviljana var tíður. Hér á eftir verður rætt um tilviljanir og fleiri áhrifaþætti í tengslum við kenningar og rannsóknir á fræðasviðinu. Síðan verður fjallað um helstu annmarka við rannsóknina og hvaða not megi hafa af niðurstöðum sem þessum.

5.1 Tilviljanakenndar ákvarðanir

Frásagnir þátttakenda af ákvarðanatöku þeirra voru einstaklingsbundnar og þar af leiðandi ólíkar. Að mínu mati skýrist það að einhverju leyti af því að enginn þeirra var á sama aldri. Þeir voru með mismunandi bakgrunn og allir með ólíkan náms- og starfsferil. Ég fann fljótt eftir að greining gagna hófst að það var ekki eitthvað eitt einhlýtt svar né einföld skýring eða kenning sem ég væri að fá fram í upprifjunum þeirra. Það kom mér því á óvart hvað áhrifaþáttur tilviljana kom skýrt fram í frásögnum þeirra. Þátttakendum var tíðrætt um tilviljanir í náms- og starfsvali sem þeir lýstu oft sem skyndiákvörðunum en einnig eins og hugljómun.

Að mínu mati mætti skilgreina hugljómun betur innan fræðanna. Er vitað nógu vel hvað gerist innra með fólki þegar það tekur ákvarðanir sem virðast vera tilviljanakenndar og hvaða aðstæður séu þá fyrir hendi? Persónulega tel ég að það þurfi að vera ákveðið andrúmsloft eða ró til staðar sem ef til vill mætti líkja við innri íhugun eða núvitund. Tilfinningar þurfi að vera í ákveðnu jafnvægi við umhverfið líkt og Miller-Tiedeman (1999) fjallar um í sinni *lífsstarfsferilskenningu* (life-careering). Tilviljanirnar komu helst fram í aðdraganda ákvarðana, í upplýsingum um nám eða starf og án þeirra hefðu þátttakendur væntanlega ekki tekið sömu ákvarðanir. Óvæntu atvikin eða tilviljanir sem viðmælendur mínir greindu frá voru metin á frekar jákvæðan hátt, enda litu viðmælendur á að þeir væru sjálfir við stjórnvölinn við ákvarðanatökuna. Það var eins og litið væri á það óvænta sem tækifæri sem tilvalið væri að grípa meðan það gæfist.

Niðurstöðurnar eru í takt við kenningu Krumboltz sem var sá eini af eldri fræðimönnunum sem lagði áherslu á þátt óvæntra aðstæðna við náms- og starfsval og að líta bæri á þær sem tækifæri (sjá Mitchell, Levin og Krumboltz, 1999). Kenning um óreiðu á starfsferli *CTC* gerir einnig ráð fyrir þessum þætti og höfundarnir Bright og félagar (2005) fundu meðal annars út í rannsóknum að nálægt 70 % aðspurðra töldu sig hafa orðið fyrir tilviljanakenndum atvikum. Þróunar- og mótunarkenningar ná aftur á móti ekki nógu vel utan um fjölda áhrifaþátta á störf fólks og virðast

ekki ná að skilgreina hvernig óundirbúnir atburðir og ófyrirséð reynsla getur skipt sköpum í frásögnum fólks um störf (Pryor og Bright, 2011).

Í nýjustu rannsóknum í náms- starfsráðgjöf er hugsanlega farið að veita athygli áhrifum tilviljana á náms- og starfsferil. Ungt fólk með óstarfstengt háskólanám að baki greindi frá tilviljunarkenndu námsvali sínu eftir að hafa séð eða heyrt spennandi námslýsingar (Ingibjörg Hanna Björnsdóttir, 2013). Tilviljanir réðu einnig námsvali hjá konum með litla formlega menntun í rannsókn Auðar Jónsdóttur (2013), ásamt fjölskylduaðstæðum. Blustein (2006) taldi að tilviljanir réðu helst för hjá einstaklingum með litla menntun. Ég velti því aftur á móti fyrir mér hvort þáttur tilviljana hafi verið rannsakaður markvisst hjá fólki með langskólanám að baki. Kannski þykir fólki það ólíklegt að hámenntaðir einstaklingar fari fyrir tilviljun í nám eða starf. Gæti hugsast að það sé mýta að menntað fólk ígrundi náms- og starfsval sitt frá grunni?

Lýsingar á hugljómum í niðurstöðum áttu vel við skilgreiningar óreiðukenningarinnar um ferli og aðdráttarpunkta sem vekja upp eldmód og laða fólk að athöfnum er veita tækifæri til að þroska og nýta hæfileika sína (Pryor og Bright, 2011). Hugtökin féllu vel að tilvikum í rannsókninni eins og þegar Nína og Þórdís löðuðust að námi sem veitti þeim tækifæri til að efla sitt innra gildismat. Í óreiðukenningunni er talið að orsakatengsl myndi skemu og mynstur sem lögð eru til grundvallar á því sem fólk telur að hægt sé að láta reyna á í raunveruleikanum. Þetta eru skapandi hugtök eins og þegar talið er að fólk heillist af einhverju vegna þess að í huga þeirra hafi þróast mynstur eða kerfi sem nýfengnar lýsingar falli vel að (Pryor og Bright, 2011). Sé hugljómum Nínu tekin sem dæmi þá hafði hún lært táknmál hjá afa sínum sem barn og þegar hún fær lýsingu af námi í þroskaþjálfun, gæti það einmitt hafa fallið að og þróast í takt við það sem hún var búin að tileinka sér.

Þátttakendur fóru flestir að velta fyrir sér framtíðarstarfsferli þegar grunnskóla var að ljúka en aðeins tveir greindu frá ákvörðun á þeim aldri eins og hún væri einstakur atburður. Þau hin sömu, Atli og Nína sem ákváðu sig eftir starfskynningu við lok grunnskóla, héldu sig við þá ákvörðun og störfuðu við það sem þau í lærðu í framhaldinu. Í þróunarkenningum er litið á ákvarðanatöku sem ferli en ekki einstakan atburð. Þó er gert ráð fyrir að aðaláhersla sé á náms- og starfsval á könnunarstiginu (exploratory stage) milli 15 og 24 ára aldurs og seinni stigin snúist meira um víðara samhengi eins og jafnvægi milli starfs og einkalífs (Kidd, 2007). Tilviljanirnar komu fram á öllum aldri hjá þátttakendum hjá mér og voru til dæmis ekki bundnar við ákveðið stig Super.

Brotamynd er hugtak, sem gert er ráð fyrir að komi fram á tímalínu starfsferils í *CCT*, sem í fjarlægð getur virst nokkuð línulaga. Sé tímalína skoðuð nánar, líkt og í stækkunargleri, má

sjá að starfsferillinn er þakinn flóknum brotamyndum sem engin er eins (Briggs og Peat, 1999). Við það að skoða atferli einstaklinga sem brotamyndir mætti gera samanburð á hegðunarmynstri og sjá samband á milli þess sem virðist vera tilviljanakennd hegðun. Hægt er að skoða tímalínu og þemu þátttakenda í þeim tilgangi. Hjá Birni sá ég til dæmis að ein tilviljunin þegar hann fékk starf hjá fjölmiðli, gat átt sér mun lengri sögu og haft tengsl við brotamyndir. Þar mætti nefna leik hans í æsku við að útbúa íþróttalýsingar með heimatilbúnum segulbandsupptökum og áhuga hans á körfubolta. Hefðbundnar kenningar ná ekki nógu vel utan um hvernig þátttakendur í þessari rannsókn túlkuðu reynslu sína. Pryor og Bright (2011) telja þó að það megi tengja hegðunarmynstur með brotamyndum við hugtök eins og eiginleika og áhugakóða Holland. Því leyfi ég mér að álykta að bæði óreiðukenning og samsvörunarkenningar útskýri tilviljanir á náms- og starfsferli.

5.2 Eigin viðhorf og áhrif annarra

Viðhorf til náms og áhrif annarra á náms- og starfsval voru önnur þemu sem greindust í rannsókninni. Áherslan var lögð á námið væri hagnýtt og kæmi að notum. Flestir þurfa að sjá tilgang í því að læra og að mati Hróbjartar Árnasonar (2005) ágerist það með hækkandi aldri. Fullorðnir verði minna og minna tilbúnir til að eyða tíma sínum í hluti sem þeir sjá ekki brýna þörf fyrir að kunna. Þegar viðhorf til náms var jákvætt styrkti það sjálfsmýndina og veitti þátttakendum seiglu til að halda áfram í námi. Þeir sem fóru í háskólanám voru ekki síður að gera það til að styrkja sjálfsmýndina en að stefna að ákveðnu starfi. Þeir töluðu eins og þeir hefðu skýran skilning á sjálfum sér, eigin hæfni, hæfileikum, áhuga, metnaði, möguleikum og takmörkunum. Þetta eru allt mikilvægir þættir í grundvallarhugmynd Parsons (2005), ásamt því að hafa þekkingu á kröfum og skilyrðum til árangurs.

Kjarninn í samsvörunarkenningum er hugmyndin um að fólk verði ánægt og nái árangri í starfi ef það finnur það í umhverfi sem fellur vel að persónulegum eiginleikum þess. Að mínu mati spilar sjálfsmýndin aðalhlutverkið í þessari þörun við umhverfisþætti. Hvort sem tengslin milli einstaklings og umhverfis eru raunveruleg eða hugsmíð eins og Savickas (2005) heldur fram, þá tel ég að sjálfsmýndin hafi áhrif á ákvarðanatöku og öfugt. Séu tengsl sem fólk finnur milli eigin innri viðhorfa eins og áhuga, gilda og hæfni annars vegar og starfsvals hins vegar, fullnægjandi að þeirra eigin mati hljóta ákvarðanir sem eru teknar að styrkja sjálfsmýndina.

Allir könnuðust þátttakendur við að hafa átt fyrirmyndir í æsku og varð til dæmis mikið hrós og hvatning sem Kristín fékk frá kennara sínum til þess að hún ákvað að gerast kennari og skólustjóri. Það gæti hafa gefið henni ákveðna seiglu sem var einnig áberandi þáttur á námsferli Karls en í kenningu Krumboltz (1994) hefur trú á eigin færni áhrif á seiglu. Bandura (1977) fjallaði

um fjórar tegundir náms eða reynslu sem getur aukið trú á eigin hæfni. Í fyrsta lagi þegar árangur næst af því sem gert er, því þá styrkir það einstaklinginn á sömu braut. Í öðru lagi að hafa fyrirmyndir til að horfa til. Í þriðja lagi hefur hvatning mikil áhrif á trúna á eigin hæfni og loks í fjórða lagi eru það tilfinningaleg viðbrögð eins og t.d. hrós sem eflir sjálfstrúna.

Þrátt fyrir að teljast ekki áhrifavaldar á hvaða námsleið varð fyrir valinu, þá veittu foreldrar mikla hvatningu í námi. Foreldrar geta sem fyrirmyndir haft annars konar áhrif en utanaðkomandi fyrirmyndir vegna þess að börn gera viðhorf foreldra ómeðvitað að sínum (Savickas, 2011). Það getur því reynst erfitt að meta áhrifin. Viðmælendur mátu hvatningu og stuðning foreldra til náms, ef ekki var um þrýsting að ræða. Þegar þeir upplifðu þrýsting, líkt og kom fram hjá tveimur yngstu þátttakendum, þá virkaði hann öfugt og dró úr námsáhuga þeirra.

Niðurstöður annarra rannsókna sýna að umhverfið er sterkur áhrifaþáttur í ákvarðanatöku ungs fólks. Þeir sem höfðu áhrif að mati unga fólksins í rannsókn Phillips og féлага (2001) voru foreldrar (34%), ættingjar (11%), aðrir nánir aðilar (13%), kennarar eða ráðgjafar (11%), vinir (19%) og aðrir fullorðnir (5%). Niðurstöður Fjólu Þórdísar Jónsdóttur (2013) sýndu einnig mikil áhrif foreldra á námsval þátttakenda hennar og taldi fjórðungur þeirra foreldra sína hafa haft mjög eða frekar mikil áhrif á námsval sitt. Þegar þeim þremur aðilum sem höfðu mest áhrif á náms- og starfsval í rannsókn Fjólu Þórdísar var raðað í forgangs röð í rannsóknin voru foreldrar þar oftast settir í fyrsta, annað og þriðja sæti. Þeir aðilar sem töldust hafa mest áhrif fyrir utan foreldra voru maki og systkini. Maki hafði frekar áhrif á starfsval heldur en námsval. Hvatning maka er talinn mikilvægur áhrifaþáttur (Whitmarsh, Brown, Cooper, Hawkins-Rodgers og Wentworth, 2007) og komu maki og fjölskylduaðstæður við sögu í þessari rannsókn hjá þeim sem áttu fjölskyldu.

Eins og áður segir þá styðja mínar niðurstöður ekki bein áhrif foreldra á sjálft náms- og starfsvalið. Ég vil þó gæta varfærni við að draga ályktanir af niðurstöðunum. Nánd við foreldra er talin auðvelda unglíngum að taka ákvarðanir þegar verða umskipti eins og milli skóla og atvinnulífs (Fjóla Þórdís Jónsdóttur (2013). Það getur verið erfitt að átta sig á áhrifum sem eru orðin eins og hluti af manneskjunni því þegar kemur að leiðbeinandi hlutverki foreldra hafa börn ekkert val (Savickas, 2011).

Það var aftur á móti áberandi hvað vinir höfðu mikil áhrif á viðmælendur mína og var þar um gagnvirkt ferli að ræða, því þeir töldu sig sjálfa einnig hafa haft áhrif á vinina. Samræður við vini hjálpaði viðmælendum að átta sig á eigin áhuga og skýrði oft fyrir þeim hvað þeir vildu og auðveldaði þannig ákvörðunartökuna. Það sem blasti við mér var að annað fólk hafði áhrif og þá sérstaklega vinir en að viðmælendur hafi sjálfir einbeitt sér mest að náms- og starfsvalinu

án þess að hugleiða utanaðkomandi áhrif að ráði. Nokkrir námsráðgjafar kannast við áhrif vina á unga skjólstæðinga sína en telja að dregið hafi úr þeim áhrifum á undanförunum árum. Því sé nú þannig farið að unglingar láti minna stjórnast af vinum sínum en áður og taki sjálfstæðari ákvarðanir (Aðalheiður Skúladóttir, 2012). Ég hef ekki velt mikið fyrir mér áhrifum vina á námsval en niðurstaðan kom mér á óvart. Niðurstöður úr nýlegri erlendri rannsókn, á tæplega 500 einstaklingum sem voru á aldrinum 26 ára, styðja þó mínar niðurstöður. Hún leiddi í ljós mikla fylgni vináttu við framtíðarstörf og sýndi að þeir aðilar sem voru bestu vinir á unglingsaldri voru gjarnan í svipuðum störfum á þrítugsaldri. Það er talið að áhrifin séu gagnkvæm (Kiuru, Salmela-Aro, Nurmi, Zettergren, Andersson, Bergman, 2012) alveg eins og mínir viðmælendur héldu fram.

Náms- og starfsráðgjafi kom að vali Nínu þegar hún ætlaði sér í meistaranám með því að hvetja hana til að velja það sem hana langaði mest til sjálfa. Í þessari rannsókn höfðu tveir orðið aðnjótandi starfskynningar við lok grunnskóla. Það voru 30 ár á milli þeirra Nínu og Atla en reynslan hafði áhrif á þau bæði sem unglunga því þau tóku ákvörðun um námsval í kjölfarið. Starfskynningar og starfstengt nám, eins og boðið er upp á í elstu deildum sumra grunnskóla, er gott dæmi um endurgjöf þar sem nemendur prófa og máta sig í störf. Aðdráttarpunktur í óreiðukenningunni felast í jákvæðri og neikvæðri endurgjöf (Briggs og Peat, 1989) og með því að prófa ólík störf fæst endurgjöf sem hjálpar fólki að taka ákvarðanir um starfsval (Krumboltz, 1989).

Þrátt fyrir að áhrif tilviljana á ákvarðanir þátttakenda væru áberandi, þá kom annað fólk mikið við sögu eins og til dæmis við að koma með ábendingar eða veita þeim upplýsingar um nám og störf. Ef til vill er það í anda mótunarhyggju hvernig viðmælendur töldu sig yfirleitt taka sjálfstæðar ákvarðanir einir og sér. Í þeirra eigin útgáfu af veruleikanum virtust þeir að mestu óháðir öðru fólki við ákvarðanatökuna. Vangaveltur um áhrifin eru háðar því hvernig lítið er á þetta samspil milli einstaklings og umhverfis. Eins og óreiðukenningin gerir ráð fyrir að þá er til raunverulegur heimur óháður því hvernig manneskjan lítur á hann en hægt er að sjá hann frá mörgum sjónarhornum. Viðhorfið fer þar af leiðandi eftir því hvort það snúi að þeim sem tóku ákvarðanirnar á sínum tíma eða sé túlkað af þeim sem heyrir útskýringarnar á reynslu þeirra. Ginevra og félagar (2012) fundu út að mikilvægast væri hjá ungu fólki að stefna að sérstöku starfi en að það hefði minnstan áhuga á því að hafa aðra með í ráðum í tengslum við ákvarðanatöku varðandi nám og störf.

5.3 Togstreita á starfsferli og þörf fyrir breytingar

Einstaklingsbundin upplifun var hvað mest áberandi þegar kom að þema sem ég kallaði hindranir og tækifæri á náms- og starfsferli. Á lífsleiðinni stöldrúðu þátttakendur stundum við krossgötur vegna utanaðkomandi hindrana eða innri hafta. Við ákvarðanatöku þá er það samkvæmt óreiðukenningunni einmitt þessi óvissa sem og til hvaða aðgerða gripið er til í ljósi aðstæðna sem er mikilvæg.

Í þróunarkenningu er gert ráð fyrir að fólk þroskist, breytist og skipti þar af leiðandi um skoðun á lífsleiðinni. Super gerði sér grein fyrir þeim flókna lífstíl sem fylgir því að skipta um hlutverk á ævinni (Blustein, 2006). Framlag hans varð til þess að könnunarstigið var mikið rannsakað en umfjöllun um síðari stigin er mun almennari og því erfiðara að koma með staðfestar tilgátur í tengslum við þau (Kidd, 2007). Það var ekki hægt að merkja neina eftirsjá varðandi náms- og starfstengdar ákvarðanir hjá þátttakendum. Þeir höfðu hætt við sumar fyrri ákvarðanir og var það þá annað hvort vegna þess að þær féllu ekki lengur að sjálfsmýndinni eða að þeir fengu upplýsingar um eitthvað nýtt og spennandi nám sem höfðaði frekar til þeirra. Stundum fór þetta tvennt saman en þegar viðhorfið var þannig að ímynd starfs féll ekki lengur að sjálfsmýndinni, gat það verið vegna þess að viðkomandi uppgötvaði að starfið krafðist annara eiginleika en hann taldi sig búa yfir.

Það, hvernig skipt var um skoðun eða áætlanir breyttust, tengist að mínu mati einnig samsvörunarkenningum þegar einstaklingur þarf að ná sem bestri samsvörun við umhverfið til að blómstra. Schein (2007) telur að þegar fólk skiptir um vinnu eftir fá ár í starfi þá sé aðalástæðan sú að persónulegt gildismat falli ekki nógu vel að gildismati stofnunarinnar sem starfað er hjá. Breytingar í þessum anda urðu hjá viðmælendum sem skiptu um náms- og starfsvettvang síðar á ævinni. Þau sem fóru í háskóla breyttu öll um námsleið einu sinni og þegar hugað er að samsvörunarkenningum, þá viku þau ekki langt frá áhugasviðinu því seinna námið var ekki mjög ólíkt því fyrra.

Lág laun voru talin geta verið hindrun við breyttar aðstæður hjá þátttakendum í þessari rannsókn, þótt þeir ræddu ekki beina reynslu af slæmri fjárhagsstöðu. Fyrir einn aðila skipti fjárhagsstaða öllu máli varðandi starfsval. Krumboltz taldi að ekki væri auðvelt að flokka gildi eins og fjárhagslegan ávinning og fjárhagslegt öryggi á einfaldan máta sem góð eða slæm. Björn kom úr litlu bæjarfélagi og hafði ekki menntað sig meira en hann hafði verið hvattur til af móður sinni. Móðir hans var einstæð og ef til vill hafa fjárráð einnig haft áhrif þarna á og fjárhagsaðstæður gætu einnig skýrt að hluta hvers vegna Karl var lengi að ljúka stúdentsprófi. Hann taldi tafsaman ferðamáta á milli staða vera helstu skýringuna en ætla má að það hafi verið

af fjárhagsástæðum sem hann átti ekki bíl á þessum árum. Í rannsókn Rósu Siemsen (2012) á hindrunum í námi og skólagöngu framhaldsskólanema tengdust hindranirnar mest fjárhagsstöðu ásamt eigin hæfni og áhugahvöt og virtust bæði karlar og konur skynja mestar hindranir tengdar fjárhag. Karlmennt í minni bæjarfélögum skynjuðu skort á stuðningi sem meiri hindrun í námi heldur en aðrir karlar og kæmu þeir úr fjölskyldum með slæma fjárhagsstöðu höfðu þeir síður áhuga á námi.

Mér virtust hindranir sem tengdust praktískum málum einna helst koma fram hjá þátttakendum þessarar rannsóknar þótt að umönnun barna kæmi eðlilega ekki fram hjá þeim yngri því þau voru ekki með börn á framfæri. Tveir elstu þátttakendurnir ræddu um hindranir sem tengdust heimili og fjölskyldu og þá var greinilegt að karlinn var í hlutverki fyrirvinnunnar en konan bar ábyrgð á uppeldinu og þessar hindranir höfðu áhrif á ákvarðanatöku beggja kynja. Nína gat þess að vegna fjölskylduáðstæðna hafi hún oft valið vaktavinnu og að það hafi verið tilhugsunin um fjölskylduvænar vinnuáðstæður sem síðar varð til þess að hún fór í kennaranám. Í kenningu Gottfredson eru færð rök fyrir því hvernig áhugi og gildismat getur þurft að víkja fyrir félagslegum þáttum eins og kyni og félagslegri stöðu (Swanson og Fouad, 2010). Verkaskipting á heimili er ekki lengur talin vera á ábyrgð konunnar heldur deili kynin ábyrgðinni jafnt (Greenhaus og Foley, 2007) en í rannsóknum á fullorðnum íslenskum konum virðist starfsferill þeirra vera tengdur þörfum fjölskyldunnar (Helga Eysteinsdóttir, 2006; Rakel Steinvör Hallgrímsdóttir, 2008). Erlendar rannsóknir (McWhirter og Nota, 2011) sýna mun á kynjum þar sem konur virðast gera ráð fyrir meiri hindrunum heldur en karlar. Slíkur kynjamunur á tilhugsun um hindranir hefur ekki komið fram hér á landi nema þegar kemur að barneignum, því þá gera konur ráð fyrir auknum hindrunum á starfsvettvangi (Rósa Siemsen, 2012).

Álag í starfi var bæði andlegt og líkamlegt og skiptu tveir um starfsvettvang til að létta á álagi tengdu því. Líkamlegt álag í störfum Björns hafði áhrif og afleiðingar fyrir hann þegar hann þurfti að hætta í verkamannavinnu á þrítugsaldri. Það kann að hljóma kaldranalega en þessi heilsuþrestur varð til þess að hann komst í draumastarfið sitt hjá fjölmiðlum, þótt þar megi rekja málavexti til tilviljana. Óreiðukenningin gerir því góð skil hvernig raunveruleikinn hefur lag á að þrengja sér inn í líf fólks. Tilfærslur í CCT nær yfir það ferli að endurnýja sjálfan sig, koma auga á tækifæri og grípa þau sem gagnast manni. Með því að líta á óvænta atburði á starfsferli eins og veikindi og slys sem slæma, getur verið horft framhjá mikilvægri reynslu og ekki hugað nógu vel að því hvernig tilviljanir geti haft áhrif á ákvarðanatöku. Í rannsóknum á óreiðukenningunni voru 11% sem töldu heilsutengd mál og slys hafa haft áhrif á starfsákvörðun

sem er nokkuð hátt hlutfall miðað við að meðalaldur þátttakenda þar var aðeins um 23 ár (Bright og fél., 2005).

5.4 Notagildi og takmarkanir á niðurstöðum rannsóknarinnar

Hugsanlega mætti nýta þessar niðurstöður við að aðlaga óreiðukenninguna að náms- og starfsráðgjöf. Mörg hugtök í kenningunni falla ágætlega að því sem tengist áhugasviðsmælingum og líkani Holland sem margir kannast við og nota í ráðgjafarferlinu. Finna má hugmyndir fyrir náms- og starfsráðgjafa í bók Pryor og Bright (2011) með hagnýtum æfingum fyrir ráðþega. Mikið er lagt upp úr því í óreiðukenningunni að færa hugsun úr lokuðu kerfi yfir í opið kerfi. Það getur ráðgjafi gert með því að aðstoða skjólstaðinga við að bera kennsl á lokaða hugsun sem takmarkar þekkingarleit. Ég tel að niðurstöður geti komið að gagni í náms- og starfsráðgjöf í skólum með því að benda á að í ráðgjöf þurfi að huga betur að óvissuþáttum og efla frumkvæði nemanda í að virkja foreldra, vini og fjölskyldu. Gott væri að virkja sjálfstæði og frumkvæði nemenda og nýta um leið áhrif fjölskyldu og vina. Það mætti til dæmis gera með því að auka meðvitund ráðþega um aðkomu og áhrif annarra og efla þeirra eigin ábyrgð á því að virkja fjölskyldu sína og vini við náms- og starfsval. Í þeim tilgangi vil ég benda á skapandi aðferðir eins og lýst er í *Active engagement* (Amundson 2003 og 2009) og *Hope-filled engagement* (Amundson og Poehnell, 2011). Í bókunum er að finna ýmsar æfingar þar sem ráðþega er meðal annars ætlað að leita til vina og foreldra á markvissan hátt. Æfingarnar henta einnig vel þegar fólk hefur orðið fyrir hindrunum sem það sjálft finnur ekki leið framhjá. Sama má segja um fleiri bækur og námsgögn eins og dönsku námshefti Plant (1999) sem eru ætluð nemendum og kennurum. Náms- og starfsráðgjafar þekkja eflaust margar fleiri fjölbreytilegar aðferðir og námsefni er geta komið að góðum notum í þessum tilgangi.

Hvatning er mikilvæg og ég held að óreiðukenningin bendi með sínum aðdráttarpunktum á mikilvægi samspilsins sem þarf að vera á milli nemenda, foreldra, skóla og umhverfisins. Skólaumhverfið og foreldrar þurfa að sinna sínu hlutverki þannig að það verði ekki stöðnun í hugsun eða „opnu kerfi“ nemandans gagnvart umhverfinu. Leggja þarf aukna áherslu á tengsl heimilis, skóla og vinnumarkaðar eins og til dæmis með upplýsingagjöf og starfskynningum. Ég tel að upplýsingagjöf sé mikilvægur þáttur í náms- og starfsráðgjöf. Þegar þátttakendur í þessari rannsókn urðu fyrir tilviljunum eins og hugljómun tengdist það gjarnan nýjum upplýsingum sem þeim bárust. Það þarf að auðvelda ráðþega að þekkja og nýta sér bæði stöðugleikann og óvæntar aðstæður og takast með virkum og uppbyggjandi hætti á við óvissu og breytingar.

Ég stend í þeirri trú og tel að niðurstöður fleiri rannsókna styðji það, að þegar góðar starfskynningar séu í boði fyrir grunnskólanema þá geti þær auðveldað ákvarðanatöku. Því þurfi að leggja aukna áherslu á að nemendur fái náms- og starfsfræðslu í grunnskóla. Mikilvægt er að láta frumkvæði nemenda ráða ferðinni og bestur árangur næst með því að hafa starfskynningar í tengslum við námsefni í náms- og starfsfræðslu (Bailey, 1985; Plant, 1999; Patton og McMahon, 2001; Guðbjörg Vilhjálmsdóttir, 2000, 2007; Aðalheiður Skúladóttir, 2012; Ragnhildur Ísleifs Ólafsdóttir, 2013).

Það má alltaf finna ákveðna annmarka á rannsóknum og ekki síst þegar aðeins er um að ræða sex þátttakendur eins og í þessari rannsókn. Viðmælendur mínir voru þar að auki á ólíkum aldri, þeir voru ekki af sama kyni, með ólíka menntun og í ólíkum störfum. Allir þessir þættir hafa áhrif á starfsþróun (Guðbjörg Vilhjálmsdóttir, 2008). Ég hefði eflaust getað haft úrtakið markvissara. Það að tala við fólk á svipuðum aldri, af sama kyni eða í sömu starfstétt gerir samanburð væntanlega auðveldari. Til að skoða ákveðið fyrirbæri eins og hugljómun eða tilviljun væri æskilegt að blanda saman meginlegri og eigindlegri aðferð eins og Pryor og Bright (2011) leggja til að sé gert. Þá mætti senda út spurningalista og fá síðan þá aðila í einstaklingsviðtöl sem best falla að markmiðum rannsókna.

Þrátt fyrir að hafa ekki alhæfingargildi, þá gefa niðurstöður þessarar eigindlegu rannsókna ákveðnar vísbendingar. Þegar litið er til hvers einstaklings sem tók ákvarðanir, þá veitir það skilning á ólíkri reynslu fólks. Frásagnir þeirra eru innlegg í rannsóknir sem fjalla um áhugaverða áhrifaþætti í náms- og starfsvali. Vakin er athygli á áhrifaþætti tilviljana og gætu slíkir og aðrir óvissuþættir verið mun algengari en áður hefur verið talið.

6 Lokaorð

Ég hef ekki rekist á íslenskar rannsóknir sem hafa haft það að markmiði að skoða þátt tilviljana sérstaklega og má segja að í þessari rannsókn sé helsta nýmælið fólgið í að vekja athygli á þeim þætti. Fram að þessu hafa rannsóknir í náms- og starfsráðgjöf að mestu horft framhjá þeim ögrunum og tækifærum sem felast í óvissuþáttum og mættu náms- og starfsráðgjafar skoða betur áhrif þeirra. Sérstaklega í ljósi mikilla sviptinga í þjóðfélaginu undanfarin ár. Margir hafa upplifað afleiðingar af efnahagshruni, fjármálakreppu, uppsögnum í fyrirtækjum, atvinnuleysi og flutningum á milli landa svo dæmi séu tekin. Í breytingum eins og þegar verið er að leggja niður störf og skapa ný geta falist aukin sóknarfæri. Náms- og starfsráðgjafar gætu að mínu mati verið í lykilhutverki við að koma auga á þessi tækifæri þegar þau birtast.

Í svörum viðmælenda mátti greina sjálfstæði við ákvarðanatöku en um leið kom í ljós að fjölskyldan, og þá helst foreldrar og síðar meir maki, voru til staðar og studdu almennt við framtíðarhugleiðingar þeirra. Eins mátti greina nærveru og hvatningu vina á mikilvægum tímamótum þegar kom að náms- og starfsvali. Fyrir utan áhrif tilviljana komu þessi samverkandi áhrif vina mér einna mest á óvart.

Hindranir og tækifæri komu fram eins og almennt gerist í lífi fólks og snerti það mismikið, sumar hindranir ollu breytingum á náms- og starfsferli þeirra en aðrar ekki. Tíðarandi spilar inn í hindranir og ekki er víst að sumar þeirra væru til staðar í dag. Flestir óskuðu eftir breytingum á náms- og starfsferli þegar framtíðin var hugleidd og mætti segja að hugsun flestra sé í takt við opið kerfi eins og því er lýst í kenningu um óreiðu á starfsferli.

Í rannsókninni var eins og áður segir, lögð áhersla á að viðhorf þátttakenda kæmu fram og því er við hæfi að láta einn þeirra eiga lokaorðin hér á eftir. Nína sagðist aðeins hugsa um eitt ár í einu og á að hverju vori ígrundi hún vel framhaldið á starfsferli sínum. Það gerir hún af því hún vill vera sveigjanleg varðandi nýja valmöguleika og finnst eins og hún gæti staðnað ef hún hugsi sig ekki vel um. Eitt vorið bauðst henni starf á nýjum stað sem hún afþakkaði eftir að hafa skoðað vinnustaðinn. En síðan, í anda óreiðukenningar á starfsferli og opins kerfis þá breyttist viðhorf Nínu: „En svo einhvern veginn þá fór ég að hugsa *Ja það væri kannski bara gaman að prófa eitthvað allt annað og bara vera opin fyrir öllu...*“

Heimildaskrá

- Aðalheiður Skúladóttir (2012). *Reynsla og upplifun náms- og starfsráðgjafa í grunnskólum af náms- og starfsfræðslu og ávinningi hennar: „Þetta opnar augu fyrir þeim að það er svo margt þarna úti“* Óbirt meistararitgerð: Háskóli Íslands, Félagsvísindadeild.
- Aðalnámskrá grunnskóla (2013). Almennur hluti 2011- Greinasvið 2013. Reykjavík: Mennta- og menningarmálaráðuneyti.
- Amundson, N. E. (2003). *Active engagement: The being and doing of career counselling*. Richmond, BC : Ergon Communications.
- Amundson, N. E. (2009). *Active engagement: The being and doing of career counselling* (3.útgáfa). Richmond, BC: Ergon Communications.
- Amundson, N. E. og Poehnell, G. (2011). *Hope-filled engagement: creating new possibilities in life/career counselling*. Richmond, BC: Ergon Communications.
- Auður Jónsdóttir (2012). „*Allt menntað fólk vill hafa sinn titil*“ Reynsla starfsmannaleikskólum af leikskólaliðanámi. Óbirt meistararitgerð: Háskóli Íslands, Félagsvísindadeild.
- Ásta Gunnlaug Briem (2011). Í meistaránám við atvinnumissi. „*Þetta er eitthvað sem alltaf kemur að notum.*“ Óbirt meistararitgerð: Háskóli Íslands, Félagsvísindadeild.
- Bailey, L. J. (1985). *Career education for teachers and counselors: A practical approach* (2.útgáfa). Cranston, RI: Caroll Press.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Berg, B. L. (2009). *Qualitative research methods for the social sciences* (7.útgáfa). Boston: Pearson.
- Betsworth, D. G. og Hanson, J. C. (1996). The categorization of serendipitous career development events. *Journal of Career Assessment*, 4, 91-98.
- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working : A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Mahwah, NJ : Lawrence Erlbaum.

- Briggs, J. og Peat, F. D. (1989). *Turbulent mirror: An illustrated guide to chaos theory and the science of wholeness*. Grand Rapids, NY: Harper & Row.
- Briggs, J. og Peat, F. D. (1999). *Seven lessons of chaos: Spiritual wisdom from the science of change*. New York: Harper Collins.
- Bright, J. E.H. og Pryor, R. G. L. (2005). The chaos theory of careers: A user's guide. *Career Development Quarterly*, 53, 291-305.
- Bright, J. E. H., Pryor, R. G. L. og Harpham, L. (2005). The role of chance events in career decision making. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 561-576.
- Brimrose, J. og Barnes, S. (2007). Styles of career decision-making. *Australian Journal of Career Development*, 16 (2), 20-28.
- Butz, M. R. (1997). *Chaos and complexity: Implications for psychological theory and practice*. Washington, DC: Taylor & Francis.
- Capra, F. (1996). *The web of life: A new scientific understanding of living systems*. New York: Doubleday.
- Carter, H. D. (1940). The development of vocational attitudes. *Journal of Consulting Psychology*, 4, 185-191.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory: A practical guide through qualitative analysis*. London: Sage.
- Cohen, L., Duberley og Mallon, M. (2004). Social constructionism in the study of career: Accessing the parts that other approaches cannot reach. *Journal of vocational behavior*, 64, 407-422.
- Creswell, J.W. (2007). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Thousand Oaks: Sage.
- Crotty, M. (1998). *The foundations of social research: meaning and perspective in the research process*. London: Sage.
- Duffy, R. D. og Sedlacek, W. E. (2007). The presence of and search for a calling: Connections to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 590-601.

- Fjóla Þórdís Jónsdóttir (2013). *Áhrifaþættir á starfsval. Munur á milli kynja og aldurshópa*. Óbirt meistara ritgerð: Háskóli Íslands, Viðskiptafræðideild.
- Gati, I., Landman, S., Davidovitch, S., Asulin-Peretz, L., Gadassi, R. (2010). From career decision-making styles to career decision making profiles: A multidimensional approach. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 277-291.
- Ginevra, M. C., Nota, L., Soresi, S., og Gati, I. (2012). Career decision-making profiles of Italian adolescents. *Journal of Career Assessment*, 20, 375-389.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S. og Herma, J. L. (1951). *Occupational choice: An approach to general theory*. New York: Columbia University Press.
- Gottfredson, L.S. (1999). The nature and nurture of vocational interests. Í M. L. Savickas og A. R. Spokane (ritstjórar), *Vocational interests: Their meaning, measurements, and counseling use* (bls. 57-85). Paulo Alto, CA: Davies-Black.
- Gottfredson, L.S. (2005). Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling. Í S.D. Brown og R. W. Lent (ritstjórar), *Career development and counseling : putting theory and research to work* (bls. 71-99). Hoboken, N.J.: John Wiley & Sons.
- Greenhaus, J. H. og Foley, S. (2007). The intersection of work and family lives. Í H. Gunz og M. Peiperl (ritstjórar), *Handbook of career studies* (bls.131-152). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Guðbjörg Vilhjálmisdóttir (2000). Skilar náms-og starfsfræðsla árangri? Árangursmat á náms- og starfsfræðslu í 10. bekk. *Uppeldi og menntun*. Tímarit Kennaraháskóla Íslands, 9, 37-56.
- Guðbjörg Vilhjálmisdóttir (2007). Outcomes of two different methods in career education. *International Journal for Educational Vocational Guidance*, 7(2), 97-110.
- Guðbjörg Vilhjálmisdóttir (2008). Habitus íslenskra ungmenna á aldrinum 19-22 ára. Í Gunnar Þór Jóhannesson og Helga Björnsdóttir (ritstjórar), *Rannsóknir í félagsvísindum IX*. Félags- og mannvísindadeild. Erindi flutt á ráðstefnu í október 2008 (bls.195-202). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Harren, V. A. (1979). A model of career decision making for college students. *Journal of Vocational Behavior*, 14 (2), 119-133.

- Helga Eysteinsdóttir (2006). *Fjölskyldan í fyrirrúmi: Staða miðaldra kvenna í atvinnuleit*. Óbirt meistararitgerð: Háskóli Íslands, Félagsvísindadeild.
- Herr, E. L., Cramer, S.H. og Niles, S.G. (2004). *Career guidance and counseling through the life span*. Boston: Pearson.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3.útgáfa). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Hróbjartur Árnason (2005). Hvað er svona merkilegt við það.....að vera fullorðinn. Í Ingibjörg E. Guðmundsdóttir, Sigrún Jóhannesdóttir og Sigrún K. Magnúsdóttir (ritstjórar), *Gátt. Ársrit um fullorðinsfræðslu og starfsmenntun* (bls. 14-22). Reykjavík: Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.
- Ingibjörg Hanna Björnsdóttir (2013). *Ævintýraleit, þetta er bara ein stór ævintýraleit: Náms- og starfsferill ungs fólks með óstarfstengt háskólanám að baki*. Óbirt meistararitgerð: Háskóli Íslands, Félagsvísindadeild.
- Julien, H. E. (1999). Barriers to adolescents' information seeking for career decision making. *Journal of the American Society for information science*, 50 (1), 38-48.
- Kidd, J. M. (2006). *Understanding career counseling: Theory, research and practice*. London: Sage.
- Kidd, J. M. (2007). Career counseling. Í H. Gunz og M. Peiperl (ritstjórar), *Handbook of career studies* (97-113). Thousand Oaks: Sage.
- Kiuru, N., Salmela-Aro, K., Nurmi, J., Zettergren, P., Andersson, H., Bergman, L. (2012). Best friends in adolescence show similar educational careers in early adulthood. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 33 (2), 102-111.
- Kniveton, B. H. (2004). The influences and motivations on which students base their choice of career. *Research in Education*, 72, 47-59.
- Krieschok, T. S., Black, M. D. og McKay, R. A. (2009). Career decision making: The limit of rationality and the abundance of non-conscious processes. *Journal of Vocational Behavior*, 75 (3), 275-290.

- Krumboltz, J. D. (1994). Improving career development theory from a social learning perspective. Í M. L. Savickas og R. L. Lent (ritstjórar), *Convergence in career development theories* (bls. 9-31). Palo Alto, CA: CCP Books.
- Krumboltz, J. D. (1998). Serendipity is not serendipitous. *Journal of Psychology*, 4, 390-392.
- Krumboltz, J. D. (1999). The Happenstance Learning Theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135-154.
- Krumboltz, J. C., Mitchell, A. og Gelatt, H. G. (1975). Applications of social learning theory of career selection. *Focus on Guidance*, 8, 1-116.
- Kvale, S. (1996). *Interviews: An introduction to qualitative research interviewing*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kvale, S. og Brinkmann, S. (2009). *InterViews: Learning the craft of qualitative research interviewing*. Thousand Oaks: Sage.
- Mandelbrot, B.B. (1975). *Les objets fractals: Forme, hasard, et dimension*. París: Flammarion.
- Mau, W. (2000). Cultural differences in career decision-making styles and self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 365-378.
- Miller-Tiedeman, A. og Tiedeman, D. (1990). Career decision making: An individualistic perspective. Í D. Brown og L. Brooks (ritstjórar), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2.útgáfa, bls. 308-336). San Francisco: Jossey- Bass.
- Miller-Tiedeman, A. (1999). Introduction to the new (quantum) careering: Foundations and possibilities. Í A. Miller-Tiedeman o.fl. (ritstjórar), *Learning, practicing and living the new careering* (bls. 1-18). Philadelphia PA: Taylor & Francis.
- Mitchell, K. E., Levin, A. S. og Krumboltz, J. D. (1999). Planned happenstance: constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counseling and Development*, 77 (2), 115-125.
- Osipow, S. H. (1996). Does career theory guide practice or does practice guide theory? Í M. Savickas og W. Walsh (ritstjórar), *Handbook of career counseling theory and practice* (bls. 403-410). Paolo Alto, CA: Davies-Black.
- Parsons, F. (2005). *Choosing a vocation*. Broken Arrow: NCDA. (upprunalega gefin út 1909).

- Patton, W. og McMahon, M. (2001). Theory, policy, practice: an overview. Í W. Patton og M. McMahon (ritstjórar), *Career development programs. Preparation for lifelong career decision making* (bls. 1-21). Melbourne: A.C.E.R. Press.
- Phillips, S.D. (1997). Toward an expanded definition of adaptive decision making. *The Career Development Quarterly*, 3, (45), 275-287.
- Phillips, S.D., Christopher-Sisk, E. K. og Gravino, K. L. (2001). Making career decisions in a relational context. *The Counselling Psychologist*, 29, 193-214.
- Plant, P. (1999). *Dit livs direktør. Uddannelses- erhvervs- og arbejdsmarkedsorientering*. København: Alinea A/S.
- Plummer, K. (2001). *Documents of life 2*. London: Sage.
- Porfeli, E. J., Hartung, P. J. og Vondracek, F. W. (2008). Children's vocational development: a research rationale. *The Career Development Quarterly* 57, 25-37.
- Pryor, R. G. L. og Bright, J. E. H. (2003a). The chaos theory of careers. *Australian Journal of Career Development*, 12 (2), 12-20.
- Pryor, R. G. L. og Bright, J. E. H. (2003b). Order and chaos: A twenty-first century formulation of careers. *Australian Journal of Psychology*, 55 (2), 121-128.
- Pryor, R. G. L. og Bright, J. E. H. (2007). Applying chaos theory to careers: Attraction and attractors. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 375-400.
- Pryor, R. og Bright, J. (2011). *The chaos theory of careers: A new perspective on working in the twenty-first century*. New York: Routledge.
- Ragnhildur Ísleifs Ólafsdóttir (2013). „Ef ég hefði engan áhuga á náms- og starfsfræðslu þá myndi ekkert gerast“ *Stefnumótun í ráðgjöf vegna náms- og starfsvals ungs fólks á Akranesi*. Óbirt meistararitgerð: Háskóli Íslands, Félagsvísindadeild.
- Rakel Steinvör Hallgrímsdóttir (2008). *Annað tækifæri- Í nám að nýju. Reynsla og líðan fullorðinna kvenna með litla formlega menntun sem hefja nám að nýju*. Óbirt meistararitgerð: Háskóli Íslands, Félagsvísindadeild.

- Rósa Siemsen (2012). *Hindranir í námi og skólagöngu framhaldsskólanema*. Óbirt meistararitgerð: Háskóli Íslands, Félagsvísindadeild.
- Richardson, M. S. (1993). Work in people's lives: A location for counseling psychologists. *Journal of Counseling Psychology*, 40, 425-433.
- Richardson, L. (1998). Writing: A method of inquiry. Í N.K. Denzin og Y.S. Lincoln (ritstjórar), *Collecting and interpreting qualitative materials* (bls. 345-371). Thousand Oaks: Sage.
- Salomone, P. R. og Slaney, R. B. (1981). The influence of chance and contingency factors on the vocational choice process of nonprofessional workers. *Journal of Vocational Behavior*, 19, 25-35.
- Savickas, M. L. (1995). Constructivist counseling for career indecision. *Career Development Quarterly*, 43, 363-373.
- Savickas, M. L. (2000). Assessing career decision making. Í E. Watkins og V. Campbell (ritstjórar), *Testing and assessment in counseling practice* (2. útgáfa, bls. 429-477). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. Í S. D. Brown and R. W. Lent (ritstjórar), *Career development and counseling - putting theory and research to work* (bls.42-70). Hoboken, N. J: Wiley.
- Savickas, M. L. (2006). Career construction theory. Í J. E. Greenhaus og G. A. Callanan (ritstj.). *Encyclopedia of career development* (bls.84-88). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M.E., Guichard, J. o.fl. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250.
- Savickas, M. L. (2011). Career counseling. Í J. Carlson og M. Englar Carlson (ritstjórar), *Theories of Psychotherapy Series*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Schein, E. H. (2007). Career research: some issues and dilemmas. Í H. Gunz og M. Peiperl (ritstjórar), *Handbook of career studies*. (bls.573-576). Thousand Oaks: Sage.

- Sigurður Kristinsson (2003). Siðfræði rannsókna og siðanefndir. Í Sigríður Halldórsdóttir og Kristján Kristjánsson (ritstjórar), *Handbók í aðferðafræði og rannsóknum í heilbrigðisvísindum* (bls.161-179). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.
- Sóley Bender (2003). Rýnihópar. Í Sigríður Halldórsdóttir og Kristján Kristjánsson (ritstjórar), *Handbók í aðferðafræði og rannsóknum í heilbrigðisvísindum* (bls.85-99). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.
- Storey, J. A. (2000). 'Fracture lines' in the career environment. Í A. Collin og R.A. Young (ritstjórar), *The future of career* (bls. 21-36). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Super, D.E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. Í D. Brown, L. Brooks o.fl. (ritstjórar), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2.útgáfa bls.197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Swanson, J. L. (1996). The theory is the practice: trait-and-factor/person-environment fit counseling. Í M. L. Savickas og W. B. Walsh (ritstjórar), *Handbook of career counseling theory and practice* (bls.93-108). Paolo Alto, CA: Davies-Black.
- Swanson, J.L. og Fouad, N.A. (2010). *Career theory and practice: Learning through case studies* (2. útgáfa). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Taleb, N. N. (2007). *The black swan: The impact of the highly improbable*. New York: Random House.
- Taylor, S. og Bogdan, R. (1998). *Introduction to qualitative research methods: A guidebook and resource* (3.útgáfa). New York: John Wiley and Sons.
- Vondracek, F. W., og Porfeli, E. J. (2002). Life-span developmental perspectives on adult career development: Recent advances. Í S. G. Niles (ritstjórar), *Adult career development: Concepts, issues and practices* (3. útgáfa, bls. 23-40). Tulsa, OK: The National Career Development Association.
- Waldrop, M. (1992). *Complexity: The emerging science at the edge of order and chaos*. New York: Touchstone.
- Watson, M. B. (2006). Career counselling theory, culture and constructivism. Í M. McMahon og W. Patton (ritstjórar). *Career counselling. Constructivist approaches* (bls.45-56). London: Routledge.

Whitmarsh, L., Brown, D., Cooper, J., Hawkins-Rodgers, Y., Wentworth, D.K. (2007). Choices and challenges: A qualitative exploration of professional women's career patterns. *The Career Development Quarterly*, 55, 225-236.

Williams, G. (1997). *Chaos theory tamed*. Washington, DC: Joseph Henry Press/National Academy.

Fylgiskjal 1

Viðtalsrammi

Dagsetning viðtals _____ klukkan _____

Með þátttöku í þessu viðtali samþykki ég að Helga Konráðsdóttir megi nota svör mín í rannsókn sem hún er að vinna í meistaraverkefni í náms- og starfsráðgjöf við Háskóla Íslands *

Nafn _____ fæðingarár _____

Hjúskaparstaða

Einhleyp (-ur) _____ í sambúð _____ í hjónabandi _____ fráskilin (n) _____ ekkja (ekkill) _____ barnafjöldi _____

Starf og menntun móður

Starf og menntun föður

Systkinafjöldi: _____ systur _____ bræður _____ Hvar í systkinaröðinni ert þú? _____

Menntun þín _____ námslok árið _____

Menntun þín _____ námslok árið _____

Menntun þín _____ námslok árið _____

Menntun þín _____ námslok árið _____

Atvinna þín (2 ár eða lengur)

Starf

1 _____ árafjöldi _____

Starf

2 _____ árafjöldi _____

Starf

3 _____ árafjöldi _____

Starf

4 _____ árafjöldi _____

Áhugamál þín

*Nafnleyndrar verður gætt að fullu og hljóðupptöku verður eytt eftir að viðtal hefur verið afritað.

Segðu mér frá sjálfum þér?

- ✓ Búseta
- ✓ Uppeldisaðstæður
- ✓ Systkinafjöldi
- ✓ Hvar í systkinaröðinni
- ✓ Starf og menntun móður
- ✓ Starf og menntun föður
- ✓ Menntun þín
- ✓ Áhugamál þín
- ✓ Atvinna
- ✓ Fjölskylduaðstæður
- ✓ Fleira....

Á hvaða aldri varstu þegar þú fórst að velta fyrir þér framtíðarstörfum?

Á hvaða störfum hafðir þú áhuga á í æsku?

Hvernig kom áhuginn til (í tengslum við hvað)

Manstu eftir að hafa einhvern tíma fengið hugljómun eða köllun varðandi starf?

Manstu eftir að einhver hafi ráðlagt þér varðandi náms- eða starfsval?

Hvenær kom áhuginn til sögunnar (hversu gamall)

Komu fram frekari fyrirætlanir tengdar þessum hugmyndum í æsku?

Prófaðir þú síðar einhver þessara starfa sem þig dreymdi um í æsku?

Hvaða störfum hefur þú gegnt um æfina?

Hvaða starf hefur þú unnið lengst við það?

Hvaða starf var skemmtilegast?

Hvaða starf fannst þér leiðinlegast?

Hefur þú menntað þig sérstaklega fyrir það eða önnur störf?

Hvernig kviknaði áhugi þinn á starfinu sem þú hefur lengst af gegnt?

Hverjir voru helstu áhrifavaldar?

- ✓ Fyrirmyndir
- ✓ Hvatning
- ✓ Störf foreldra
- ✓ Vinir
- ✓ Annað

Hvað telur þú að hafi skipt mestu máli fyrir þig af þessum fyrrnefndu (eða öðrum) áhrifaþáttum?

Hvernig fékkstu upplýsingar um þetta nám/ starf?

Hvernig hefur þetta starf átt við þig?

Hver eru áhrif launamála varðandi þitt val á námi og störfum?

Hvernig féll náms- og starfsvalið að fjölskylduaðstæðum þegar þú varst sjálfur kominn með fjölskyldu?

Ertu sáttur við þínar ákvarðanir í sambandi við náms- og starfsval?

Hvað hefðiru viljað gera öðruvísi ef þú ættir að velja þér nám í dag?

Hverjar eru framtíðaráætlanir þínar í starfi?