



Lokaverkefni til MA-gráðu í náms- og starfsráðgjöf

**„Ég er bara svo sátt í dag að það bætir upp fyrir
hringlið á mér áður”**

Starfsferilsbreytingar á miðjum starfsferli og kenningin um
óreiðu á starfsferli

Laufey Katrín Hilmarsdóttir

**Soffía Valdimarsdóttir
Apríl 2018**



HÁSKÓLI ÍSLANDS
FÉLAGSVÍSINDASVIÐ

FÉLAGS- OG MANNVÍSINDAEILD

**„Ég er bara svo sátt í dag að það bætir upp fyrir hringlið á mér áður”
*Starfsferilsbreytingar á miðjum starfsferli og kenningin um óreiðu á starfsferli***

Laufey Katrín Hilmarsdóttir

Lokaverkefni til MA gráðu í náms- og starfsráðgjöf

Leiðbeinandi: Soffía Valdimarsdóttir

30 einingar

Félags- og mannvísindadeild
Félagsvísindasvið Háskóla Íslands

Apríl 2018

„Ég er bara svo sátt í dag að það bætir upp fyrir hringlið á mér áður“

Ritgerð þessi er lokaverkefni til MA-gráðu í náms og starfsráðgjöf og er óheimilt að afrita ritgerðina á nokkurn hátt nema með leyfi rétthafa.
© Laufey Katrín Hilmarsdóttir, 2018

Prentun: Svansprent
Reykjavík, Ísland, 2018

Útdráttur

Markmið þessarar rannsóknar var að öðlast innsýn í upplifun og reynslu fólks sem hafði átt fjölbreytilegan náms- og starfsferil en fundið sinn farveg í starfi eftir að hafa tekið u-beygju á miðjum starfsferli. Tekin voru hálfstöðluð viðtöl við sjö einstaklinga á aldrinum 33-48 ára sem höfðu skipt um starfsvettvang fyrir 3-10 árum.

Helstu niðurstöður rannsóknarinnar sýndu að í heildina litið voru árangursríkar u-beygjur teknar vegna óreiðukenndra þátta svo sem óvæntra atburða og tilviljana. Það sem einkenndi alla viðmælendur rannsóknarinnar var opið og sveigjanlegt viðhorf til náms- og starfsferils sem hafði auðveldað þeim að koma auga á tækifæri og umbreyta tilviljunum í tækifæri á starfsferilsgöngunni. Það var þeim einnig mikilvægt að störf gæfu þeim tilgang, ánægju og gerði þeim kleift að vera trú sínum eigin gildum en það kom sterklega í ljós á nýjum starfsvettvangi. Þrátt fyrir frekar óreiðukenndan náms- og starfsferil allra þátttakenda var ekki að merkja neina eftirsjá heldur litu þeir á sinn feril sem góða reynslu sem nýttist þeim í núverandi starfi.

Niðurstöður gætu nýst í umræðunni og rannsóknum um starfsferilsbreytingar fólks á miðjum starfsferli. Einnig er vert að hafa í huga kenninguna um óreiðu á starfsferli þegar nálgast skal ráðþega og hjálpa til við að undirbúa þá fyrir óvæntar breytingar sem gætu haft áhrif á ákvörðunartöku á starfsferli.

Abstract

The aim of this study was to gain insight into the experience of individuals who made successful mid-career transitions after having previously had various and diverse career paths. Open semi-standardized interviews were conducted with seven individuals between the ages of 33–48 who had made mid-career transition and occupational change 3-10 years ago. The main results of this research showed that overall successful career outcomes were shaped by chaotic factors: chance and unplanned events. What characterized all interviewees was an open and flexible attitude towards their careers that made it easier for them to spot and transform chance events into opportunities. It was also important to them that the work had meaning, gave them pleasure and enabled them to be faithful to their own values.

Hopefully the results could be useful in the discussion and research on mid-career changes. As well as discussing the chaos theory of careers, the results of this study are complementary to the discussion of the effects of chances and unexpected events in decision making.

Formáli

Ritgerð þessi er 30 ECTS eininga lokaverkefni í meistaranámi í náms- og starfsráðgjöf við Félags- og mannvísindadeild Háskóla Íslands. Um er að ræða eigindlega rannsókn þar sem markmiðið var að fá innsýn í upplifun og reynslu fólks sem hafði fundið sinn farveg í starfi eftir að hafa tekið velheppnaða u-beygju á miðjum starfsferli eftir fjölbreytilegan náms- og starfsferil.

Ég vil þakka viðmælendum mínum fyrir að gefa sér tíma í að taka þátt. Sérstakar þakkir fær leiðbeinandinn minn Soffía Valdimarsdóttir fyrir mikla þolinmæði, góða leiðsögn og ábendingar við vinnslu ritgerðarinnar og dr. Sif Einarsdóttir fyrir yfirlestur og ábendingar. Einnig vil ég þakka kærnu frænku minni Pálínu Jónmundsdóttur fyrir yfirferð á málfari og stuðning við skrifin þegar mest lá við. Enn fremur vil ég þakka eiginmanni mínum, Arnbirni S. Sigurðssyni, fyrir ómældan stuðning, hvatningu og skilning meðan á skrifum stóð og síðast en ekki síst stelpunum mínum, þeim Önnu Sólbjörtu og Álfheiði, fyrir að gera lífið skemmtilegra og fyrir að sýna mér hvað skiptir mestu máli í lífinu.

Efnisyfirlit

Útdráttur	3
Abstract	4
Formáli	5
Efnisyfirlit	6
1 Inngangur	7
1.1 Starfsferilspróun og starfsumhverfi 21. aldarinnar	8
1.2 Starfsferilsbreytingar á miðjum starfsferli	12
1.3 Kenningin um óreiðu á starfsferli	14
1.4 Markmið og rannsóknarspurningar	17
2 Aðferð	18
2.1 Þátttakendur	18
2.2 Framkvæmd	20
2.3 Úrvinnsla gagna	21
3 Niðurstöður	22
3.1 Opið hugarfar	22
3.2 Nýr vettvangur	30
3.3 Engin eftirsjá	32
4 Umræða	36
Heimildaskrá	40
Fylgiskjal 1	44
Fylgiskjal 2	46

1 Inngangur

Möguleikar til náms og starfa hafa tekið miklum breytingum á síðustu áratugum og það getur verið erfitt fyrir fólk að finna sína hillu í starfi þegar nútímasamfélagið breytist jafn ört og raun ber vitni (Peake og McDowall, 2012; Savickas, 2015). Vinnan gegnir stóru hlutverki í því að skilgreina hver við erum og er starfsánægja talin velta á því að fólk velji sér starf meðal annars út frá áhugasviðum sínum (Holland, 1997). Því vilja flestir finna sér atvinnu sem er í senn áhugaverð, gefandi, krefjandi og hentar styrkleikum viðkomandi. Skýr sjálfsmýnd (e. *self concept*) er mikilvægur áhrifaþáttur í starfsvali einstaklinga (Savickas, 2011). Við ákvarðanir og skuldbindingar á náms- og starfsferli þróar einstaklingurinn sjálfsmýnd sína sem er í mótun út allt lífið (Super, 1990) og mætir í senn síbreytilegum vinnumarkaði.

Margt hefur breyst á vinnumarkaðinum frá því sem áður var. Það er mun sjaldgæfara en áður að fólk vinni á sama stað eða á sama sviði alla starfsævina heldur er algengara nú að ferillinn sé í stöðugri þróun (Savickas, 2015). Atvinnulífið í dag byggir á tæknivæðingu og alþjóðlegri samvinnu. Það er því mikilvægt að búa yfir færniþáttum eins og sveigjanleika, sköpunarhæfileikum, opnu hugarfari, samskiptahæfni og jákvæðni til þess að vera eftirsóttur einstaklingur á vinnumarkaði 21. aldarinnar (Trilling og Fadel, 2009).

Þar sem vinnumarkaðurinn á 21. öldinni er síbreytilegur er sífellt algengara er að fólk vendi kvæði sínu í kross á miðjum starfsferli (e. *mid career transition*) og breyti um starfsvettvang eða fari í nám ólíkt því sviði sem það var á, til dæmis lögfræðingur sem ákveður að verða jógakennari eða hárgreiðslukona sem verður viðskiptafræðingur. Lítið er til af rannsóknum um starfsferilsbreytingar hjá einstaklingum á miðjum starfsferli (Cramer og Niles, 2004; Peake og McDowall, 2012). Vert er þó að nefna nýlega rannsókn héraendis sem bendir til að fólk líti ekki á starfsferil sinn sem línulegan (e. *linear*) heldur er það opið fyrir starfsferilsbreytingum og því að auka fjölbreytni starfsferilsins (Ingibjörg Hanna Björnsdóttir, 2013).

Markmið þessarar rannsóknar er að öðlast frekari þekkingu á upplifun og reynslu einstaklinga sem hafa átt fjölbreytilegan náms- og starfsferil en fundið sinn farveg í starfi

eftir að hafa sjálfviljugir tekið u-beygju á miðjum starfsferli (e. *mid-career transition*). U-beygja felst í miklum starfsferilsbreytingum hjá einstaklingnum sem krefst umtalsverðra umskipta á hlutverki, ábyrgð, hæfni og sérþekkingu (Murtagh, Lopes og Lyons, 2011). Litið var sérstaklega til kenningarinnar um óreiðu á starfsferli (e. *Chaos Theory of Career*) til þess að útskýra starfsferilsþróun þátttakenda. Kenningin um óreiðu á starfsferli getur hjálpað til við að skilja áhrif tilviljana og óvæntra atburða á ákvörðunartöku einstaklinga og starfsferilsþróun þeirra (Bright, Pryor, Wilkenfeld og Earl, 2005). Til að mynda sýndu niðurstöður rannsóknar Helgu Konráðsdóttur (2014) um hvernig fólk á aldrinum 23-62 stóð að náms- og starfsvali sínu meðal annars að ákvarðanatöku getur verið tilviljunum háð.

1.1 Starfsferilsþróun og starfsumhverfi 21. aldarinnar

Í þessum kafla verður fjallað um þróun starfsferilsins, viðhorf einstaklinga til hans og ýmsar starfsferilskenningar sem útskýra starfstengda hegðun fólks. Til að skilja betur starfsferilsþróun fólks sem breytir um starfsferil á miðjum starfsferli verður farið í hvar megi staðsetja þau samkvæmt lífsstigum (e. *life stages*) Supers. Einnig verður fjallað um þá eiginleika sem fólk þarf að búa yfir til þess að yfirstíga þær hindranir sem kunna að birtast á síbreytilegum vinnumarkaði, til dæmis er hugtakið aðlögun á starfsferli eitt af lykilhugtökum í starfshyggjukenningu (e. *construction theory*) Savickas sem er ein nýjasta kenningin í starfsþróunarfræðunum. Að lokum verður fjallað um þá þætti sem leiða til árangursríkrar ákvörðunartöku með umfjöllun um hina félagslegu hugrænu kenningu um starfsferil (e. *Social cognitive career theory (SCCT)*) en hún útskýrir hvernig fólk öðlast áhuga, tekur ákvarðanir og nær árangri bæði í námi og starfi. Áður en fjallað verður um hvernig þessar kenningar geta hjálpað til við að varpa ljósi á u-beygjur á starfsferli þá verður fjallað um þær víðtæku breytingar sem orðið hafa á vinnumarkaði síðastliðna áratugi.

Aukin hnattvæðing (e. *globalization*) og örar breytingar á vinnumarkaði hafa leitt til grundvallarbreytinga á því hvernig starfsferill (e. *career*) fólks þróast. Í dag stjórna einstaklingar sínum starfsferli frekar út frá eigin kröfum en ekki kröfum vinnuveitenda og skipulagsheilda (Lyons, Schweitzer og Ng, 2015). Flestir á vinnumarkaðinum í dag tilheyra hinni svokölluðu X- kynslóð (e. *generation X*) sem eru einstaklingar fæddir á

árunum 1960-1980. Þessi kynslóð er sögð vel í stakk búin fyrir áskoranir vinnumarkaðarins í dag sem er í senn óstöðugur og síbreytilegur. Kynslóð X er sögð vilja stjórna sínum tíma sjálf, setja eigin mörk og kjósa frekar að vinna sjálfstætt án yfirmanns og er ekki reiðubúin til þess að fórn sé fyrir framann eins og fyrri kynslóðir hafa gert (Duchscher og Cowin, 2004).

Hefðbundin 20. aldar skilgreining á starfsferli sýnir röð starfa að lokinni hefðbundinni skólagöngu til starfsloka þar sem markmiðið er að klífa upp metorðastigann og þéna vel (Hall og Moss, 1998). Samkvæmt kenningu Donald Supers (1990) um ævilanga þróun starfsferilsins (e. *Life Span Development Theory*) eru lífsstigin (e. *life stages*) fimm og útskýra ólík verkefni einstaklinga í starfsþróun eftir æviskeiðum. Þrátt fyrir að skeiðunum sé aldursskipt er starfsferilsþróunin ekki endilega bundin við ákveðinn aldur. Einstaklingur getur farið í svokallaða endurskoðun (e. *recycling*) hvenær sem er á lífsleiðinni því margir endurmeta starfsferilsáætlanir sínar á hinum ýmsum stigum lífsins. Þegar einstaklingar gera það þá fara þeir aftur á stig könnunar (e. *exploration*) og endurmeta gildin sín, áhuga og getu. Samkvæmt Super eiga einstaklingarnir sem þessi rannsókn beinist að að vera á stiginu „staðfesting“ sem felur meðal annars í sér að byrja í starfi og að skuldbinda sig til lengri tíma sem leiðir til stöðugleika í vinnu. Það felur í sér að aðlagast bæði starfinu og vinnuumhverfinu og um leið eflist og styrkist sjálfsmyndin (Sharf, 2013).

Starfsferillinn hefur mikið breyst frá því sem áður var, þ.e.a.s. farið úr því að vera fyrirsjánlegur og línulegur yfir í að vera ófyrirsjáanlegur og breytilegur. Hugmyndin um breytilegan starfsferil (e. *protean career*) er ný nálgun starfsferilsþróunar til að útskýra starfsferil á 21. öldinni. Hins vegar eru markmið breytilegs starfsferils innri velgengni, stolt og persónuleg afrek en það er í samræmi við gildi kynslóðar X sem eins og áður sagði er sögð vilja stjórna sínum tíma sjálf, setja eigin mörk og kjósa helst að vinna sjálfstætt. Breytilegur starfsferill einkennist af sveigjanlegri atvinnu, fleiri en einum atvinnuveitanda, fjölbreyttum atvinnutækifærum og ýmsum breytingum á starfsferli einstaklinga (Hall, 1996). Slíkur starfsferill felur í sér hugsun eða viðhorf til starfsferils sem endurspeglar frelsi, sjálfsstjórn og starfsval á grundvelli persónulegra gilda. Briscoe og Hall (2006) halda því fram að sjálfsvitund (e. *sense of identity*) og þekking á innri gildum (e. *personal values*) sé leiðarljós í starfsferilsþróun einstaklinga sem fara

óhefðbundnari leiðir við mótun síns ferils. Niðurstöður rannsóknar um tengsl viðhorfs einstaklinga til breytilegs starfsferils og velgengni í starfi (e. *career success*) sýndu að slíkt viðhorf væri verulega mikilvægt í nútímastarfsumhverfi (De Vos og Soens, 2008). Mirvis og Hall (1994) skilgreindu velgengni í starfi sem þá upplifun og reynslu sem næst með því að ná markmiðum sínum og gefa einstaklingnum persónlegan tilgang og merkingu. Þeir sem hallast frekar að óhefðbundnum starfsferlum eru líklegri til þess að fara sínar eigin leiðir og ákveða sjálfir hvað velgengni er fyrir þeim (Heslin, 2005).

Fólk þarf ekki aðeins að hafa skýra sjálfsvitund heldur er mikilvægt að vera opinn, sveigjanlegur og geta tekist á við breytingar. Þar sem fólk skiptir oft um störf í dag en áður hefur hugmyndin um starfsöryggi þurft að víkja fyrir hugmyndinni um að viðhalda sveigjanlegri atvinnuhæfni (e. *flexible employability*) og símenntun (e. *lifelong learning*) (Clarke, 2008). Atvinnuhæfni er hugtak sem hefur verið notað til að lýsa færni, getu og vilja einstaklinga til að nýta hæfileika sína á þann hátt sem er líklegur til þess að skila árangri á vinnumarkaði. Einstaklingar efla meðal annars með sér þá hæfni að búa sig undir þau tækifæri sem kunna að birtast og að aðlagast sig að breytingum. Aðalatriðið er að sýna frumkvæði og að fylgjast vel með breytingum á verkefnum, vinnuumhverfi og vinnumarkaði (Clarke 2008; Savickas, 2015). Til að bregðast við þessum breytingum á vinnumarkaði er ekki aðeins fjallað um atvinnuhæfni heldur hefur umræða um aðlögunarhæfni orðið miðlæg í nýlegum kenningum í starfsþróunarfræðum svo sem Savickas (Savickas, 2011). Einstaklingar eiga meiri möguleika á að yfirstíga hindranir þegar kemur að breytingum í starfi ef atvinnuhæfni þeirra og aðlögunarhæfni (e. *career adaptability*) er góð. Enn fremur aukast möguleikar þeirra með sjálfsþekkingu og sterkri sjálfsmynd (Savickas, 2011). Í rannsókn sem gerð var um aðlögunarhæfa einstaklinga sem höfðu breytt um starfsvettvang á miðjum starfsferli, líkt og þeir sem hér verða skoðaðir, kom fram að bæði formlegt og óformlegt nám efldu aðlögunarhæfni þeirra (Brown, Bimrose, Barnes og Hughes, 2012). Krefjandi starf, fyrri starfsreynsla, samskipti við vinnufélaga og sjálfstæð vinnubrögð voru þeir þættir sem höfðu mest áhrif á eflingu aðlögunarhæfni einstaklinganna.

Aðlögunarhæfni á starfsferli er viðhorfið, getan og hegðunin sem einstaklingar nota til þess að aðlagast sig að vinnu eða að finna vinnu sem hæfir þeim. Samkvæmt Savickas (2005) er aðlögunarhæfum einstaklingi umhugað (e. *concern*) um framtíð sína

sem starfsmanni, hann er með vilja til þess að taka stjórn (e. *control*) á starfsferilsþróun sinni, sýnir forvitni (e. *curiosity*) með því að kanna möguleika og tækifæri og reynir að styrkja sjálfstraustið (e. *confidence*) til þess að geta fylgt eftir þrám sínum og væntingum. Þessir fjórir grunnþættir aðlögunarhæfni eru einkennandi fyrir það sem einstaklingur verður að hafa til þess að vera tilbúinn að ráða fram úr vandræðum á starfsferlinum, því meira sem einstaklingur er aðlögunarhæfur á starfsferli, því betri stjórn hefur hann á starfsvali (Savickas, 2005). Þar af leiðandi má búast við því að þeir sem taka árangursríka u-beygju, eins og einstaklingarnir sem þessi rannsókn beinist að, búi yfir frekar góðri aðlögunarhæfni (Brown, Bimrose, Barnes og Hughes, 2012; Ingibjörg Hanna Björnsdóttir, 2013).

Aðlögunarhæfni er mikilvæg í umróti vinnumarkaðar 21. aldar en sígildar kenningar, t.d. félagslega hugræna kenningin um starfsferil, hjálpa okkur að skilja einnig hvaða þættir hafa áhrif á getu fólks til að taka ákvarðanir um breytingar á starfsferli. Trú á eigin getu (e. *self efficacy*), væntingar um útkomu (e. *outcome expectations*) og skýr markmið (e. *goals*) eru þættir sem leiða til árangursríkrar ákvörðunartöku (Lent, 2013). Aðal hugtak kenningarinnar er trú á eigin getu en það er mikilvægur þáttur í því að velja sér nám og störf. Með hugtakinu er átt við trú einstaklingsins á eigin færni til að framkvæma ákveðið verk með góðum árangri. Færni einstaklingsins ein og sér er ekki nóg heldur þarf hann virkilega að trúa á eigin getu til að geta náð hámarksárangri í mótun eigin starfsferils (Bandura, 1993). Niðurstöður rannsóknar Jaensch, Hirschi og Freund (2015) benda á að einstaklingar með trú á eigin getu eiga auðveldara með að taka ákvarðanir en þeir sem eru með minni trú á eigin getu. Hins vegar líta Mitchell, Levin og Krumboltz (1999) á óákveðni sem tækifæri til þess að kanna ýmsa möguleika sem standa til boða en gerir einstaklinga ekki skuldbundna fyrirfram ákveðnum áætlunum. Í fyrirnefndri rannsókn kemur þó fram að óákveðni á starfsferli (e. *career indecision*) hefur áhrif á almenna ánægju einstaklingsins sem bendir til að óákveðni á starfsferli getur haft neikvæð áhrif á velferð einstaklingsins (Jaensch, Hirschi og Freund, 2015). Einnig hafa rannsóknir bent á tengsl milli óákveðni á starfsferli og skynjun hindrana á starfsferli (e. *perceived career barriers*) (Jaensch, Hirschi og Freund, 2015; Patton, Creed og Watson, 2003).

Líkt og fram hefur komið hefur starfsferillinn mikið breyst frá því sem áður var og ekki síður viðhorf fólks sem í dag einkennist af sjálfstjórn með innra gildismat að leiðarljósi. Vegna síbreytilegs atvinnuumhverfis er mikilvægt að viðhalda sveigjanlegri atvinnuhæfni og að vera aðlögunarhæfur á starfsferli. Einnig er vert að hafa í huga þá hugrænu þætti sem leiða til árangursríkrar ákvörðunartöku þegar fólk breytir um starfsvettvang á miðjum starfsferli.

1.2 Starfsferilsbreytingar á miðjum starfsferli

Ákvarðanir sem teknar voru snemma á starfsferlinum með tilliti, meðal annars, til sjálfsmýndar eiga ef til vill ekki lengur við á miðjum aldri vegna, til dæmis, aukins þroska og sjálfsvitundar (Hall, 1996; Borchard, 1995). Með það í huga verður fjallað hér að neðan um kenningar og rannsóknir á persónueinkennum fólks og það sem hvetur það til starfsferilsbreytinga á miðjum starfsferli. Fjallað verður um áhrif þroska og aukinnar sjálfsvitundar á ákvarðanatöku og farið verður yfir líkan Cohens (2003) til þess að útskýra starfsþróun þessara einstaklinga. Að lokum verður rætt um þá hluti sem gera fólki kleift að öðlast meiri starfsánægju og um reynslu fólks sem breytti um starfsferil á miðjum starfsferli. Markmið þessarar rannsóknar er einmitt að öðlast innsýn inn í upplifun og reynslu þessara einstaklinga.

Eins og áður hefur verið nefnt liggur meginmunur í hefðbundnum hugmyndum um starfsferil 20. og 21. aldar í því að innri gildi og sjálfstjórn spila lykilhlutverk í starfsferilsþróun einstaklinga í hinu síbreytilegu starfsumhverfi 21. aldar (Briscoe og Hall, 2006) og má áætla sem svo að upphafið af starfsferilsbreytingum séu þá innri hvatar (e. *internal motives*). Innri hvatar fyrir starfsferilsbreytingum sem teknar eru á miðjum starfsferli svo sem starfsáhugi, sköpun og persónuleg gildi eru taldir vera mikilvægari heldur en ytri hvatar svo sem betri laun og starfsöryggi (Holmes og Cartwright, 1994). Fullorðnir einstaklingar sem breyta um starfsferil flytja sig yfirleitt í átt að betri samsvörun milli innri gilda og starfsumhverfis (Oleski og Subich, 1996). Niðurstöður rannsóknar sem kannaði tengsl milli persónueinkenna einstaklinga og breytinga á starfsferli sýndu meðal annars að þeir einstaklingar sem voru sjálföryggir, jákvæðir og opnir fyrir nýjum upplifunum og breytingum voru líklegri til þess að breyta um starfsferil heldur en aðrir (Carless og Arnup, 2011). Störf sem veita fólki

persónulegan tilgang og merkingu gerir því kleift að standa sig betur og öðlast meiri starfsánægju (e. *job satisfaction*) einkum meðal þeirra sem líta á starfsferil sinn sem eitthvað meira en leið til þess að þéna vel (Kosine, Steger og Duncan, 2008). Einnig benda Maglio, Butterfield og Borgen (2005) á að persónulegur tilgangur geti breytt ytri óstöðugleika og óvissu í fókus og ákvörðun. Starfshyggjukenning Savickas leggur einnig áherslu á að einstaklingar byggja sinn starfsferil með því að setja tilgang í starfsferilshegðunina og starfsreynslu (Savickas, 2013).

Cohen (2003) hefur bent á að fólk á miðjum aldri hafi almennt náð sálfélagslegum þroska (e. *psychosocial development*) sem gerir því kleift að líta inn á við og að vera heimspekileg varðandi tilvist sína. Einnig er það líklegra til þess að hafa öðlast skilning á eigin sjálfsmynd. Hugmyndin byggir á tilvistarkenningunni (e. *Existential Theory*) sem er heimspekileg nálgun í ráðgjöf við að hjálpa fólki að leysa eigin lífsgátur þar sem markmiðið er að ná tökum á lífi sínu, verða forvitið um líf sitt og finna tilgang með lífinu. Cohen gerir ráð fyrir að einstaklingar séu drifnir áfram af leitinni að starfsferli sem veitir bæði persónulegan tilgang (e. *personal meaning*) og tækifæri til þess að vera sannur sjálfum sér (e. *authentic self*). Í rannsókn um reynslu einstaklinga á fertugsaldri sem hafa farið í gegnum starfsferilsbreytingar (e. *mid-career transition*) kom í ljós að þeir litu á það tímabil sem jákvæða reynslu og aðlögun að nýju starfi hafi verið auðveld þar sem það hjálpaði til að vera með sveigjanlegt viðhorf og að vera með opinn huga gagnvart tækifærum (Wise og Millward, 2005). Einnig kom í ljós að það sem hvatti fólkið í að gera þessar starfsferilsbreytingar var sjálfsvitund sem hafði þróast með auknum þroska. Því fylgdi að vera samkvæmur sjálfum sér og að finna starfsval sem virkilega endurspeglar þeirra sjálfsmynd, gildi og færni og viljann til þess að finna sér tilgang. Nokkrir af þátttakendunum litu ekki á þessa starfsferilsbreytingu sem sína síðustu og flestir þátttakendurnir héldu því fram að mörg ný tækifæri fylgdu þessari reynslu og að reynslan hafði eflt sjálfstraust þeirra í að breyta aftur til í framtíðinni ef til þess kæmi (Wise og Millward, 2005). Svipaða sögu er að segja um niðurstöður rannsóknar um einstaklinga sem breyttu um starfsferil á miðjum starfsferli þar sem allir þátttakendurnir áttu það meðal annars sameiginlegt að líta á starfsferil sinn sem þroska- og uppgötvunarferli og að hluti af því hefði verið að prufa ýmis störf og að upplifa gremju og svekkelsi. Einnig nefndu flestir tilviljanir, utanaðkomandi áhrif og að hafa verið á

réttum stað á réttum tíma sem upphaf að starfsferilsbreytingu (Peake og McDowall, 2012).

Ólíkt þeim sem eru að hefja sinn feril á vinnumarkaðinum hafa einstaklingar sem eru á miðjum starfsferli sankað að sér reynslu og dómgreind til þess að geta tekist á við ákvarðanatökufærið af þroska og þekkingu og geta tekið skynsamlegar og raunhæfar ákvarðanir í kjölfarið (Herr, Cramer og Niles, 2004; Super, 1955). Með því að setja tilgang í starfsferilshegðunina eru líkur á aukinni starfsánægju og með þroska og aukinni sjálfsvitund eru meiri líkur á árangursríkri ákvörðun á starfsvali. Þeir einstaklingar sem eru líklegri en aðrir að breyta um starfsferil eru þeir sem eru opnir fyrir nýjum upplifunum og breytingum en upphafið að starfsferilsbreytingum geta verið tilviljanir, utanaðkomandi áhrif og það að vera á réttum stað og á réttum tíma. Því er mikilvægt að vera með augun opin fyrir þeim tækifærum sem kunna að birtast. Þær starfsferils- og ráðgjafakenningar sem hér hafa verið raktar styðja þá hugmynd að á 21. öld skiptir miklu máli að þekkja sjálfan sig, sín gildi og færni og leggja áherslu á eiginleika einstaklingsins. Kenningin um óreiðu á starfsferli er tiltölulega ný kenning og verður kynnt í næsta kafla. Sú kenning hæfir vel samtímanum því hún beinir sjónum að síbreytilegu og óstöðugu starfsumhverfi og reynir að útskýra hvernig fólk fæst við ófyrirsjáanleika og óvissu á uppbyggilegan máta (Bright og Pryor, 2011).

1.3 Kenningin um óreiðu á starfsferli

Kenning Pryors og Brights (2011) um óreiðu á starfsferli er tiltölulega ný af nálinni. Þeir töldu þörf á nýrri nálgun í starfsþróunarkenningum því breytingar á starfsferli vegna tækniframfara hafa verið miklar og reynsla einstaklinga ófyrirsjáanlegar (Pryor og Bright, 2011). Óreiðukenningin (e. *The Chaos Theory*) á rót sína að rekja í stærðfræði og eðlisfræði. Hún gerir ráð fyrir að jafnvel smæstu breytingar í flóknu kerfi - svokölluð fiðrildaráhrif (e. *butterfly effect*) - geti haft miklar og ólínulegar afleiðingar annars staðar í kerfinu og breytt mynstri heildarmyndarinnar (Pryor og Bright, 2007a). Í þessum kafla er kenningin um óreiðu á starfsferli gert skil þar sem meðal annars verður rætt um opið og lokað kerfi og hlutverk tilviljana í starfsferilsákvörðunum. Einnig verður fjallað um hugtakið innri stjórnrot og hvernig kenningunni svipar til kenningar Krumboltz um fyrirhugaða hendingu (e. *planned happenstance*) og hugmynda Savickas um lífsþemu (e.

life themes). Í ljósi komandi umfjöllunar getur kenningin um óreiðu á starfsferli hjálpað til við að útskýra starfsferilsþróun einstaklinga sem gera u-beygju á miðjum starfsferli með fjölbreytilegan feril að baki. Því, eins og áður sagði, getur upphafið að starfsferilsbreytingum verið af völdum tilviljana, margvíslegra áhrifa eða það að vera á réttum stað og á réttum tíma.

Kenningin um óreiðu á starfsferli (e. *Chaos Theory of Careers*) gerir ráð fyrir þremur aðalatriðum sem hafa áhrif á starfsferilsþróun. Fyrst ber að nefna margvísleg áhrif (e. *complexity of influences*) þar sem annars vegar eru áhrif félagslegs umhverfis einstaklinga sem getur þjónað sem kveikja eða hindrun á starfsferilsþróun þeirra. Hins vegar ber að gæta að áhrifum frá fjárhagslegu- og pólitísku umhverfi einstaklinga sem og landafræðilegri staðsetningu (Pryor og Bright, 2011; Zikic og Hall, 2009). Þá ber að nefna breytingar (e. *change*) sem, samkvæmt rannsóknum sem gerðar hafa verið, eru ekki aðeins mjög eðlilegar, þ.e. að einstaklingar breyti um starfsferil nú til dags, heldur einnig hollar til að viðhalda starfsánægju (Pryor og Bright, 2011). Að lokum gerir kenningin um óreiðu á starfsferli ráð fyrir óvæntum atburðum (e. *chance events*) þar sem áskorunin er að fagna og nýta þessa óvæntu atburði sem gerast á starfsferlinum (Pryor og Bright, 2011; Zikic og Hall, 2009).

Hugtakið stjórnrot (e. *locus of control*) vísar til þess hversu mikið einstaklingar trú á því að þeir stjórni þeim atburðum sem hafa áhrif á líf þeirra (Basak og Ghosh, 2011). Þess vegna má áætla að þeir sem hafa litla stjórnrot upplifi að þeir hafi orðið fyrir áhrifum óvæntra atburða eða tilviljana á starfsferlinum (Pryor og Bright, 2011). Niðurstöður rannsóknar sem fjallaði um þá þætti sem leiða að vel heppnuðum starfsferilsbreytingum hjá einstaklingum og muninn á þeim sem tókst ekki eins vel sýndu að þeir sem breyttu um starfsferil með árangursríkum hætti mældust með sterkari innri stjórnrot (Holmes og Cartwright, 1994). Í sömu rannsókn kemur einnig fram að hátt hlutfall einstaklinga sem breyttu um starfsferil með árangursríkum hætti höfðu unnið í fjölmörgum störfum. Þeim sem hins vegar tókst ekki eins vel voru aðeins með eitt starf að baki. Niðurstöður rannsóknar um hlutverk tilviljana í starfsferilsákvörðunum benda á að mikil reynsla af mismunandi og ólíkum störfum eykur getu einstaklingsins til að velja starfsferil sem hentar (Bright, Pryor, Wilkenfeld og Earl, 2005).

Eins og áður hefur komið fram geta tilviljanir meðal annars spilað mikilvægt hlutverk í starfsferli fólks (Helga Konráðsdóttir, 2014; Peake og McDowall, 2012). Í rannsókn Betsworths og Hansens (1996) kom í ljós að tveir þriðju af hinum 237 þátttakendum töldu óvænta atburði hafa haft veruleg áhrif á starfsferilsþróun sína. Þá voru óvænt fagleg eða persónuleg sambönd, óvæntar framfarir og það að vera á réttum stað á réttum tíma oftast nefnt sem áhrifavaldar.

Kenningin um óreiðu á starfsferli svipar til kenningar Krumboltz (1999) um fyrirhugaða hendingu því báðar kenningar útskýra hvernig fólk fæst við óvissu og tækifæri á uppbyggilegan hátt. Kenningar Krumboltz byggja á þeirri hugmyndafræði að skapa og umbreyta óvæntum atburðum og tilviljunum í tækifæri til lærdóms líkt og kenningin um óreiðu á starfsferli (Mitchell, Levin og Krumboltz, 1999). Einnig telja Bright og Pryor að ófyrirsjáanleiki og óvissa auki möguleika einstaklinga til að verða virkir þátttakendur í að móta sína framtíð í stað þess að vera lítið þeð í skák orsaka og áhrifa (2011).

Kenningin um óreiðu á starfsferli gerir ráð fyrir því að með tímanum komi í ljós mynstur brotamynda í starfshegðun (e. *fractal patterns*). Brotamyndir eru röð athafna í óskipulögðu kerfi (e. *chaotic system*) og gefur mynd af því hvernig starfsferli einstaklings hefur undið fram eins og söguþræði (Bloch, 2005; Pryor og Bright, 2011). Þessi nálgun svipar til hugmyndar Savickas um lífsþemu og varpar ljósi á hugmyndir einstaklingsins um sjálfan sig, fyrirmyndir hans og ástæður þess að hann velur tiltekin störf (Savickas, 2005). Með frásagnarnálgun er hægt að kanna upplifun ráðþega og ráðþeginn er hvattur til þess að hugleiða mynstur og áhrif sem hann hefur orðið fyrir og að kanna hvernig litlar breytingar geta leitt að djúpstæðum breytingum á starfsferli hans (Bright og Pryor 2005).

Kenningin um óreiðu á starfsferli veitir nytsamlega leiðsögn fyrir ráðgjafa til að styðja við starfsferilsþróun ráðþega (Pryor og Bright, 2007b). Samkvæmt kenningunni er mikilvægt að ráðþegar færi hugsun úr lokuðu kerfi (e. *closed system thinking*) yfir í opið kerfi (e. *open system thinking*) í ljósi síbreytilegs vinnumarkaðar. Pryor og Bright halda því fram að í lokuðu kerfi sé hugsunin fyrirsjáanleg, línuleg og ósveigjanleg og þar reyni fólk að einfalda raunveruleikann og komast hjá hvers konar breytingum. Það geri ekki ráð fyrir að nokkuð óvænt muni, né eigi að, gerast og telur sig hafa fulla stjórn á sínu

umhverfi. Það leiðir til þess að fólk missir marks á að þekkja, nýta og skapa ný tækfæri á starfsvettvangi (Pryor og Bright, 2007a). Raunveruleikinn er svokallað opið kerfi þar sem opin og sveigjanleg hugsun er ríkjandi. Einstaklingar sem hrærast í opnu kerfi eru tilbúnir til að takast á við ólínulegar breytingar og eru opnir fyrir þeim tækifærum sem þeim fylgja (Pryor og Bright, 2007b). Ef einstaklingar læra að meta hvernig ákveðnir þættir í lífi þeirra hafa áhrif á starfsferilshugsunina (e. *career thinking*) eru þeir líklegri til að geta brugðist við og nýtt slík áhrif til að taka betri ákvarðanir varðandi starfsferilinn í framtíðinni (Bright, Pryor, Wilkenfeld og Earl, 2005). Þar sem kenningin um óreiðu á starfsferli reynir að útskýra hvernig fólk fæst við óvissu og tækifæri á uppbyggilegan máta hentar hún sérstaklega vel við að útskýra starfsferilsþróun þátttakenda þessarar rannsóknar þar sem markmiðið er að fá innsýn í upplifun og reynslu fólks sem gerðu starfsferilsbreytingar á miðjum starfsferli og fundu sína hillu í starfi.

1.4 Markmið og rannsóknarspurningar

Markmið þessarar rannsóknar er að öðlast innsýn í upplifun og reynslu fólks á aldrinum 33-48 ára sem hafa átt fjölbreytilegan náms- og starfsferil en hafa fundið sinn farveg í starfi eftir að hafa sjálfviljug tekið u-beygju á miðjum starfsferli (e. *mid career transition*). Litið verður til starfsferilsþróunar (e. *career development*) og hegðunar (e. *vocational behavior*) og kannað hvað varð til þess að þau tóku u-beygju á miðjum starfsferli og af hverju þau telja sig hafa fundið sína hillu núna á þessum tímapunkti. Til þess að reyna að útskýra starfsferilsþróun þátttakendanna verður kenningin um óreiðu á starfsferli höfð til hliðsjónar.

Í ljósi markmiða rannsóknarinnar og ofangreindrar umfjöllunar voru eftirfarandi rannsóknarspurningar settar fram:

- Hvernig lýsa einstaklingar sem eiga það sameiginlegt að hafa tekið velheppnaða u-beygju á miðjum starfsferli reynslu sinni?
- Hvaða þætti telja þátttakendur hafa orðið til þess að þeir fundu sína hillu eftir fjölbreyttan starfsferil?

2 Aðferð

Í rannsókninni var notast við eigindlega rannsóknaraðferð. Þessi rannsóknaraðferð hentaði vel þar sem markmiðið var að öðlast betri skilning á sameiginlegri reynslu þátttakenda sem höfðu gert starfsferilsbreytingar á miðjum starfsferli með fjölbreytilegan starfsferil að baki. Eigindlegar rannsóknaraðferðir einkennast af því að áhersla er lögð á að viðmælandinn sé virkur túlkandi eigin upplifana og að aðeins sé hægt að útskýra athafnir fólks með því að afla gagna um hvaða merkingu það leggur í aðstæður sínar og reynslu (Whiston og Rahardja, 2005). Notast var við hálfstöðluð viðtöl (e. *semi-standardized interviews*) þar sem spurningar voru opnar (e. *in depth*) og viðmælandinn hvattur til þess að deila viðhorfum sínum, reynslu og álitum með eigin orðum. Takmarkið var að rannsakandinn aflaði upplýsinga um þátttakendur, upplifun og reynslu um ákveðið málefni. Rannsakandinn spurði spurninga og hvatti þátttakendurna til að deila sögu um líf sitt (Hennink, Hutter og Bailey, 2011). Með því að skoða starfsferilsögur valinna einstaklinga fékkst innsýn í starfsferilshegðun og starfsferilsþróun þeirra.

2.1 Þátttakendur

Rannsóknin byggði á opnum viðtölum við sjö einstaklinga sem tóku árangursríka u-beygju á miðjum starfsferli eftir að hafa átt fjölbreyttan náms- og starfsferil. Þau skilyrði sem viðmælendur þurftu að uppfylla voru að vera á aldrinum 30-50, á miðjum starfsferli, hafa átt fjölbreyttan náms- og starfsferil og skipt um starfsvettvang fyrir 3-10 árum. Þar með taldist vera komin reynsla á náms- og starfsvalið og viðkomandi hefði þá væntanlega gert upp við sig hvort þetta hafi verið árangursrík u-beygja eða ekki.

Viðmælendur í rannsókninni voru á aldrinum 33–48 ára. Til þess að gæta nafnleyndar og trúnaðar voru þau nefnd öðrum nöfnum en þau í raun bera:

Aldís

Aldís er 35 ára ritari hjá opinberri stjórnsýslu. Hún starfaði í verslun eftir menntaskóla, hóf nám á félagsvísindasviði í háskóla en hætti eftir fyrsta árið. Aldís útskrifaðist með BA próf í leiklistardeild í háskóla. Hún vann sjálfstætt með leikhóp í nokkur ár og útskrifaðist með MA próf síðar af félagsvísindasviði.

Björk

Björk Axelsdóttir er 43 ára og starfar í kvikmyndageiranum. Hún lauk ekki stúdentsprófi á tilskildum tíma. Björk starfaði í tónlistarsenunni en fór síðar í nám og kláraði stúdentspróf og nám í ákveðinni faggrein. Hún starfaði í nokkurn tíma við þá iðn sem hún lærði. Síðar fór hún í háskóla og útskrifaðist með BA próf af félagsvísindasviði og hélt áfram í MA námi en eftir fyrsta árið þar hætti hún og fór að starfa í kvikmyndageiranum.

Elva

Elva er 40 ára og kennir tónlist. Hún vann á leikskóla og var í hálf ár í háskóla í enskunámi. Hún var í eina önn á menntavísindasviði í háskóla og fór síðar að vinna á meðferðarheimili fyrir fötluð ungmenni. Elva hóf aftur enskunám í háskóla og útskrifaðist með BA próf í ensku. Hún vann á skrifstofu og fór í MA nám á félagsvísindasviði með vinnu, en lauk ekki því námi.

Hildur

Hildur er 45 ára jógakennari. Hún vann sem þjónn eftir menntaskóla og fór síðar í viðskiptafræðinám en hætti. Hún hefur unnið við bókhald, sem flugfreyja, fór í stutta stund í listnám, hóf flugnám en kláraði ekki. Hildur byrjaði í kvikmyndaskóla en hætti. Hún vann sem ritari og síðar lærði hún jógakennarann og stundaði lögfræðinám í stuttan tíma með vinnu.

Ragnar

Ragnar er 48 ára sjómaður og nemi í Stýrimannaskólanum. Hann hóf bóknám í framhaldsskóla en lauk ekki stúdentsprófi. Ragnar hefur starfað sem sjómaður og þjónn ásamt því að vinna við ýmis ævintýrleg störf erlendis. Hann hóf nám í margmiðlun erlendis en kláraði ekki og skipti yfir í byggingafræðinám og útskrifaðist sem byggingafræðingur. Hann fluttist heim til Íslands og vann á arkitektastofu, síðan hjá tölvufyrirtæki. Hann byrjaði aftur á sjónum og hóf nám í Stýrimannaskólanum meðfram sjómennskunni.

Sara

Sara er 35 ára og starfar í tölvugeiranum. Hún útskrifaðist sem handavinnukennari. Hún vann sem ráðskona hjá verktakafyrirtæki. Sara útskrifaðist sem ráðgjafi af félagsvísindasviði í háskóla og vann í kjölfarið sem deildarstjóri á bókasafni. Seinna fór hún í kerfisfræðinám með vinnu og útskrifaðist sem hugbúnaðarprófari.

Þórhildur

Þórhildur er 33 ára hjúkrunarfræðingur og nemi í ljósmóðurfræðum. Hún vann á leikskóla eftir menntaskóla. Þórhildur fór í listfornám og útskrifaðist síðar með BA próf úr listaháskóla. Hún tók kynjafræðikúrs í fjarnámi. Hún fór í MA listnám erlendis en hætti og fór í hjúkrunarfræðinám og útskrifaðist síðar sem hjúkrunarfræðingur.

2.2 Framkvæmd

Rannsókn hófst í maí 2017 og lauk 9. nóvember sama ár. Þátttakendur voru valdir með hentugleikaúrtaki (e. *convenience sample*). Hentugleikaúrtak gefur rannsakanda möguleika á að velja úrtak sem endurspeglar ákveðin einkenni sem hann hefur áhuga á að skoða (Silverman og Marvasti, 2008). Auglýst var eftir viðmælendum á Facebook og einnig var farið eftir ábendingum um mögulega þátttakendur frá vinum og kunningjum og síðar haft samband símleiðis eða í gegnum Facebook. Notast var við viðtalsramma (fylgiskjal I) í viðtölunum sem byggði á kenningum, þá sérstaklega kenningunni um

óreiðu á starfsferli og fyrri rannsóknum á viðfangsefninu með það í huga að svara rannsóknarspurningunum en þess þó gætt að heyra upplifun hvers og eins.

Þátttakendur og rannsakandi skrifuðu undir trúnaðaryfirlýsingu og samþykki vegna þátttöku (fylgiskjal II). Þátttakendum var tilkynnt að þeim yrðu gefin gervinöfn og að öllum gögnum yrði eytt að lokinni afritun og greiningu viðtala og að auk þess yrði þess gætt til hins ýtrasta að ekki væri hægt að rekja persónugreinanlegar upplýsingar aftur til þátttakenda í rannsókninni. Þegar viðmælendur samþykktu að taka þátt var þeim gerð grein fyrir því í hverju rannsóknin var fólgin, hvað fælist í þátttöku, hver tilgangur rannsóknarinnar væri og að þau gætu hætt þátttöku hvenær sem væri í ferlinu (Hennink, Hutter og Bailey, 2011). Viðtölin voru um það bil 30 mínútna til 60 mínútna löng og voru hljóðrituð á farsíma rannsakanda. Þrjú viðtöl voru tekin á heimilum þátttakenda og fjögur viðtöl voru tekin á kaffihúsum. Eftir að hafa lokið við viðtölin voru hugleiðingar skráðar og hvert viðtal afritað orðrétt. Rannsóknin var tilkynnt til Persónuverndar.

2.3 Úrvinnsla gagna

Við úrvinnslu gagna var notast við aðferð grundaðrar kenningar (e. *grounded theory*) en samkvæmt henni á skipulögð greining gagna að fara fram samhliða viðtölum og sífelld vera að bera saman gögnin (Hennink, Hutter og Bailey, 2011). Við greiningu á gögnum var byrjað á opinni kóðun (e. *open coding*) þar sem textinn var lesinn yfir og reynt var að fá heildarmynd af orðum viðmælanda. Þegar því var lokið var unnið út frá markvissri kóðun (e. *focused coding*) þar sem rýnt var ítarlega í textann og ákveðin yfir- og undirþemu fundin (Hennink, Hutter og Bailey, 2011). Einnig var stuðst við minnisblöð og athugasemdir rannsakanda.

3 Niðurstöður

Markmið rannsóknarinnar var að öðlast innsýn í upplifun og reynslu einstaklinga sem hafa átt fjölbreyttan náms- og starfsferil en hafa fundið sinn farveg í starfi eftir að hafa tekið u-beygju á miðjum starfsferli. Í viðtölunum var lögð áhersla á að rannsaka hvaða viðhorf þeir hefðu til eigin starfsþróunar og hvað þeir teldu að hefði haft áhrif á starfsferilsbreytingarnar.

Við greiningu gagna komu fram þrjú meginþemu sem fjallað verður um kaflaskipt. Fyrsti kafli heitir *Opið hugarfar* og þar verður fjallað um viðhorf þátttakenda til eigin náms- og starfsferils, aðdraganda og ástæður starfsferilsbreytinga. Annar kafli heitir *Nýr vettvangur* en þar verður greint frá stöðunni í dag og hvers vegna viðmælendur telja sig hafa fundið sinn farveg í núverandi starfi. Að síðustu verður fjallað um þann ávinning sem viðmælendur telja sig hafa öðlast með fjölbreytilegum starfsferli þrátt fyrir oft mikla óvissu og löngun í meiri starfsöryggi og stöðugleika í kafla sem heitir *Engin eftirsjá*.

3.1 Opið hugarfar

Opið hugarfar þátttakenda endurspegladist í þremum undirþemum. Þau undirþemu sem komu fram voru í fyrsta lagi tilviljanir og óvæntir atburðir sem viðmælendur umbreyta í tækifæri. Í öðru lagi voru ákvarðanir teknar á starfsferli viðmælenda er virtust henta í augnablikinu og í þriðja lagi kom fram jákvætt og opið viðhorf þátttakenda til eigin náms- og starfsferils.

„Þetta eru allt tilviljanir“

Ástæður þess að þátttakendur tóku u-beygju á miðjum starfsferli er sambland af tilviljunum og ófyrirsjáanleika sem þau brugðust við og nýttu sér sem tækifæri.

Eftir ár í mastersnámi á félagsvísindasviði stóð Björk á tímamótum þegar henni var boðið starf við að framleiða sjónvarpsþáttaröð:

Þegar ég stend á þessum tímamótum, ég er búin að klára BA prófið og er byrjuð í mastersnáminu að þá er ég líka jafnframt búin að vinna eitt sumar bara við að framleiða auglýsingar bara á meðan ég var í námi, tók þarna heilt sumar og vann og eitthvað um veturinn meðfram skóla og hérna þá er ég komin með sko þá kemur inn hérna svona já það var [sjónvarpssería] að þá var ég bara svona í rauninni bara svolítið head hunted inn í það verkefni og ég svona strögglaði aðeins við það. Þetta er ekki endilega það sem ég ætlaði að gera sko en mér voru boðin mjög góð rate og góð laun og ég tók þetta verkefni að mér og það var mjög gaman og þarna er svona þarna fann ég náttúrulega þarna var mikill eldur og mikil ástríða hjá mér

Þótt starfsferilsbreytingar hefðu ekki verið í kortunum byrjaði boltinn að rúlla og fleiri tækifæri komu í kjölfarið enda sagði Björk: „Ég er svolítið svona, ég gríp tækifæri og sé ekki eftir neinu“. Sara og Elva fengu óvænt atvinnutilboð líkt og Björk. Sara var að ljúka MA námi við háskóla þegar hún fór á stofnanakynningu á bókasafni með bekknum sínum og forstöðukonan þar bauð henni starf á staðnum. Sara endaði með því að vinna á bókasafninu í nokkur ár og var farin að sjá um tölvumál safnsins þegar hún sá tækifæri til frekari menntunar og ákvað að fara í nám:

Ég er voða til í allt og já já ég skal bara gera þetta og jú jú ég get alveg reddað þessu, þannig ég var þarna orðin tölvukallinn á síðunni og þá spurði ég bara hvort ég ætti að skrá mig í kerfisfræði

Hún fór í nám með starfinu og þegar hún útskrifaðist sem hugbúnaðarfræðingur fékk hún vinnu í tölvugeiranum. Elva var í tónlistarskóla sem unglingur og hafði spilað á ýmis hljóðfæri innan kirkjunnar. Hún var starfandi á skrifstofu og að hluta til í MA námi þegar aðstoðarskólustjóri gamla tónlistarskólans hennar hringdi í hana og bauð henni starf sem tónlistarkennari í forskóla tónlistarskólans:

Hún spurði mig bara þetta og ég veit ekki almennilega af hverju ég þyrfti bara að spyrja hana einhvern tímann en það vantaði bara einhvern og hún spurði mig....þá byrjaði þessi bolti að rúlla sko þetta einhvern veginn birtist bara þannig lagað á silfurfati sko

Starfsferill Þórhildar virtist allur leiða hana á þá braut sem hún er á í dag, þar sem óvæntum áhrifum og tilviljunum gætir víða: „Maður er svo mörg svör ég kannski er að tala í þversögn af því að ég er að tala um allt sem leiðir til þess að ég verði ljósmóðir, en samt svo margt sem að vinnur með manni í því.“ Áður en hún heldur af stað til útlanda í

mastersnám í list eignast hún annað barnið sitt. Ljós móðir tók á móti barninu og um leið vakti hún Þórhildi til umhugsunar um val hennar að halda áfram í listinni:

Þegar ég fæði seinna barnið mitt heima þá segir ljós móðirin við mig: Þú ert á svo víðum grunni í þessu fæðingarferli, ertu ekki bara ljós móðir? Og þá svona já ætli það sé ekki bara tilfellið, hélt bara að ég væri orðin of sein, ég hugsa ég er búin að klára grunnámið mitt búin að taka námslán í 3-4 ár, ég er komin inn í alveg toppskóla í [útlöndum] hjá einum virtasta prófessor þú veist það er allt já ég verð bara að halda áfram [í listinni] einhvern veginn

Aftur varð hún fyrir óvæntum áhrifum þegar hún var stödd erlendis og tók eitt fag í kynjafræði í fjarnámi á meðan hún var í fæðingarorlofi: „Þá var ég að reyna sækja mér það sem ég er að nota svo mikið núna og fattaði það bara ekki þá að þarna er öll svona grunnhugsun ljós móðurfræðanna og það var algjörlega magnaður vetur.“ Eftir hálf tveimur árum í mastersnáminu varð hún fyrir, ef segja mátti, einhvers konar hugljómun og tók þá ákvörðun um að verða ljós móðir:

Þegar ég er búin með hálf tveimur árum í mastersnáminu þá kemur bara algjör vendipunkturinn þar sem ég var bara heima og átti að vera á svona [lista]opnunum og ég sit heima og er að horfa á heimildarmyndir um fæðingar svona manískt af því að þar er bara punkturinn minn og ég horfði bara á fæðingar eftir fæðingar og allt í einu bara opnaðist það bara fyrir mér, ég þarf ekki að vera listarmaður, ég má verða ljós móðir, það er ekki of seint

Það sem styrkti hana enn frekar í þessari ákvörðun voru áhrif listakonu sem hún var nemi hjá erlendis. Sú kona var ólétt á þessum tíma og leyfði henni að fylgja sér á meðgöngu. Þórhildur kláraði önnina í listnáminu úti og skráði sig svo í hjúkrunarfræði. Segja má að Aldís hafi orðið fyrir óvæntum áhrifum líkt og Þórhildur þegar hún var að vinna á sínum tíma að sýningu erlendis með leikhópi sínum þar sem hópurinn fékk fólk til að halda fyrirlestur um ýmisleg málefni. Þar á meðal var kona sem var fræðingur í öryggis- og alþjóðasamskiptum sem hafði mikil áhrif á hana:

...mér fannst hún eitthvað svo flott og eitthvað svona það var eitthvað svona við hennar framgöngu og einhvern veginn hvernig hún var og þú veist það sem hún vissi sem að ég svona oh heyrðu ég væri til í að vita meira um þetta

Þar með var fræi sáð sem síðar varð að ákvörðun þegar leikhópurinn tók pásu og Aldís greip tækifærið og fór í mastersnám [á félagsvísindasviði]. Seinna meir þegar hún kláraði mastersritgerðina var hringt í hana og henni boðin staða í [opinber stjórnsýsla] þar sem hún hafði verið í starfsnámsstöðu sumarið áður. Hildur sagðist einnig hafa orðið fyrir óvæntum áhrifum þegar hún fór til útlanda í heilsulind og prófaði hot jóga í fyrsta sinn:

Þegar við fórum inn í þessa hot jóga stöð þá bara féll ég algjörlega fyrir þessu prógrammi sko enda lét þetta mér líða svo svakalega vel maður svitnar svo mikið og maður er bara svona liggur við trúarleg áhrif þú veist maður er bara frelsaður eftir tímann liggur við

Hún var starfandi á þeim tíma sem ritari en eftir að hafa prófað hot jóga í fyrsta skiptið festist í henni þessi hugmynd um að verða jógakennari:

Ég sá alltaf miða á veggjunum viltu læra að kenna hot jóga? Eða þú veist það bara hot jóga instructor þú veist bara kennaranámskeið sko þannig að meðan ég var á þessari verkfræðistofu var ég alltaf með þetta í huga alveg oh hvað væri gaman að hérna... þetta festist eitthvað í mér og bara dreif mig þangað

Aðspurður um ástæður starfsferilsbreytinga segir Ragnar: „Þetta eru allt tilviljanir.“ Árið 2005 var Ragnar byrjaður aftur á sjónum eins og svo oft áður, en svo kom að tímamótum:

Það var bara orðið ömurlegt að vera á sjó sko það var róið 2-3 túra í beit og svo bara ömurleg laun, þá ákvað ég að fara læra eitthvað og ég var búinn að sækja um í Stýrimannaskólanum, en síðan úti á sjó hefur maður svo mikinn tíma til þess að hugsa að þá oft kemur maður með hugmyndir, hringi eitthvað heim og sagði bara við skulum bara flytja til [útlanda]

Hann kvaðst ekki hafa verið með ákveðið nám í huga þegar hann flutti út en sagðist hafa skráð sig í margmiðlunarfræði til þess að „byrja einhvers staðar.“ Hann hafði alltaf haft áhuga á tölvum en samt sem áður sá hann ekki fyrir sér að verða margmiðlunarfræðingur. Segja má að hann hafi orðið fyrir óvæntum áhrifum í því námi. Í náminu þurfti hann að búa til vefsíðu fyrir byggingafræðinema. Þar kviknaði eitthvað ljós og sá hann sig geta fundið sinn farveg í því og skipti um nám. Honum gekk mjög vel í því námi og útskrifaðist sem byggingafræðingur. Eftir að hann flutti heim vann hann á arkitektastofu en stuttu seinna kom hrúnið: „Byggingafræðin fannst mér ofboðslega

skemmtileg og leit mjög vel út þangað til Guð blessaði Ísland.“ Eftir hrunið bauðst honum vinna í tölvufyrirtæki þar sem hann vann í tvö ár en fann að það var ekki fyrir sig og fór aftur á sjóinn. Það má segja að Ragnar hafi tekið aðra u-beygju með því að fara aftur á sjóinn. Stuttu seinna ákvað hann að fara í Stýrimannaskólann meðfram sjómennskunni:

Ég bara hef það mikla reynslu á sjónum og kunnáttu að það hefur alltaf farið í taugarnar á mér, ekki gagnvart öðrum, heldur sjálfum mér að ég þurfi að vera að kenna ungum strákum sko alla sjómennskuna og síðan fara þeir bara upp stigann og verða mínir yfirmenn þannig að það var bara tvennt í stöðunni, annað hvort að sætta sig við það eða fara í skólann

„þarna var ég bara reiðubúin til þess að hoppa á einhverja lest og taka einhvern séns“

Rýnt er í áhrif ákvarðana sem allir viðmælendur tóku einhvern tímann á starfsferlinum sem virtust henta á því augnabliki eða á meðan þau hugsuðu málin og fundu út úr því hvað þau ætluðu sér að gera.

Á framhaldsskólaaldri var Björk í hinum ýmsum störfum í tengslum við tónlistarbransann og hóf síðar tónlistarferil sinn meðal annars erlendis þegar henni bauðst sæti í hljómsveit:

Þarna var ég bara reiðubúin til þess að hoppa á einhverja lest og taka einhvern séns þannig að ég fór bara og öðlaðist þarna mikla reynslu og rosalegt ævintýri, kvikmyndagerðin er kannski að einhverju leyti svona líka

Tónlistin spilar stórt hlutverk í lífi Bjarkar og hún hefur í gegnum árin spilað með hinum og þessum hljómsveitum og einnig tekið að sér að spila í brúðkaupum hjá vinum og ættingjum. Þegar Ragnar flutti til Reykjavíkur ákvað hann að læra þjóninn sem hann segist ekki hafa ætlað sér að gera en hentaði ágætlega „djamminu“: „Síðan hætti ég á sjónum þar og hafði ekkert að gera þannig að ég, þú veist, ég sá auglýsingu í blaði og sá að það vantaði nema í þjóninn á [veitingahús], ég fór bara þangað og réði mig þar.“ Hann kynntist fyrrverandi kærustu sinni á þessu tímabili sem varð til þess að hann hætti í þjóninum og flutti til útlanda og dvaldi þar í fimm ár. Ragnar sagðist nýta tækifærin sem buðust og tók tilfallandi störfum: „Ég var á þvælingi þarna og vildi ekkert setja mig niður nein staðar.“ Elva líkt og Ragnar sá atvinnuauglýsingu á netinu og sótti um. Hún

hafði verið í námi en hún var farin að finna hjá sér að það hentaði henni ekki á þeim tímapunkti. Hún fékk vinnuna, hætti í skólanum og fór að vinna á heimili fyrir einhverf börn og unglinga:

Ástæða fyrir að ég nefni það er sú að það er rosalega heillandi heimur fyrir mig sko og þessi hugmynd um fatlað fólk og réttindi og lífsgæði og annað slíkt hefur alltaf verið sterkt í mér, ég á frænda sem er hreyfihamlaður eftir bílslys og var mjög mikið alltaf með honum

Þessi reynsla hennar átti eftir að hafa áhrif seinna á ákvörðun hennar að fara í MA nám [á félagsvísindasviði]. Þórhildur fór í listfornám því það hentaði á sínum tíma „sem einhvers konar biðstaða“ eftir að hafa fengið neitun við umsókn í leiklistarskóla en hún ætlaði sér að sækja aftur um að ári liðnu. Fornámið átti þó eftir að vera afdrifarík ákvörðun því þar opnaðist fyrir henni einhver heimur sem hún heillaðist af og hún varð fyrir miklum áhrifum: „Þar opnaðist alveg svona það sem ég er að vinna með núna, það er einhver svona frumsköpun sem að ég fann svona þráðinn og tóninn alveg svona skýrt þann vetur.“ Í framhaldinu fór hún í listaháskóla og útskrifaðist með BA próf. Það má segja að Sara hafi farið í nám af því það hentaði henni fjárhagslega á þeim tíma og skráði hún sig í [á félagsvísindasviði] í háskóla:

Þegar ég var í fæðingarorlofinu fékk ég ekki pláss hjá dagmömmu þá ákvað ég að fara í háskólann af því ég varð að hafa einhverjar tekjur og ég gat ekki bara verið heima og mig langaði ekki að vera dagamma sjálf sem var eiginlega eina lausnin sem ég sá þannig að ég fór í háskólann

Þegar leikhópurinn sem Aldís var í tók sér pásu réð hún sig í sumarstarf sem ritari á upplýsingaborði í [háskóli]:

Við erum bara svona þrjár konur í röð hver með sitt skrifborð þú veist þetta var allt svo settlegt og fínt og þú veist ég upplifði bara eitthvað svona geggjað frelsi, einhverja svona frelsun, eins og margir tala um einhvern veginn að hafa alltaf verið í einhverri vinnu og svo fóru þau í leiklistina, bara kýldi á drauminn og ég upplifði að ég væri svona öfugt bara ég er ritari þú veist ég er bara móttökudama, það er bara þvílíkur draumur (hún hlær) mjög lítið krefjandi

Svo leið á sumarið og hún þurfti meiri áskorun og fór því í nám. Hildur valdi flugfreyjustarfið á sínum tíma sem tímabundið starf og ætlaði að taka sér pásu frá námi en endaði á því að vinna í 4 ár sem flugfreyja erlendis:

Eftir tvö ár í viðskiptafræði ákvað ég að taka pásu bara og sá auglýst eftir flugfreyju og það bara náttúrulega æðislegur tími ég ætlaði að taka mér kannski eitt ár svona og finna út úr því hvort að sé ekki eitthvað annað sem hentar mér betur að læra eða þá að klára viðskiptafræðina

„hvað veit ég kannski verð ég bara eitthvað allt annað“

Viðhorf viðmælendanna til eigin náms- og starfsferils einkenndist af opnum hug, sveigjanleika og jákvæðni.

Flestir viðmælendur sögðust vera opinir fyrir annarri starfsferilsbreytingu eða frekara námi ef svo bæri undir. Öll virtust þau sækjast í áskoranir og eiga erfitt með þá hugsun að staðna.

Eftir 4 háskólagráður er Sara enn opin fyrir því að mennta sig enn frekar:

...ég er samt komin með 4 háskólagráður, ég er að detta í Georg sko en ég held ég eigi eftir að fá mér eitthvað meira eða fara í eitthvað meira en ég held að líka að það sé bara þínu karakterinn ég hef gaman að þessu og ég á auðvelt með nám og mér finnst allt opnara í dag heldur en var einhvern veginn

„Ég væri alveg til í að auka við verkfærakistuna,“ sagði Elva þegar hún talaði um að hún vildi bæta við sig þekkingu varðandi tónlistarkennslu barna og sagði það vera tilhlökkunarefni að fara á einhver námskeið í framtíðinni:

Ég myndi alveg vilja taka einhver námskeið eða eitthvað svona þú veist mennta mig meira í þessu varðandi tónlistarkennslu fyrir börn sko eitt ár erlendis eða einhverja kúrsa eitthvað svona þannig en ég sé ekki eftir að hafa ekki gert það nú þegar því þetta er meira svona sem ég myndi hlakka til að gera seinna

Björk útilokar ekki frekari menntun og segir þar að auki línulegan starfsferil ekki henta sér:

Ég hef alltaf verið opin fyrir tækifærum, ég trúi ekki á það að maður eigi bara að allavegana fyrir mig að lífið sé ekki þannig að maður fari einhverja beina braut og bara mennti sig í einhverju einu og verði bara þar allan þú veist ég bara trúi því ekki það er allavegana það módel hentar mér ekki ég sé alveg fyrir mér að ég eigi ekkert endilega eftir að enda í þessum bransa hvað veit ég kannski verð ég bara eitthvað allt annað

Líkt og Björk þá deildi Aldís svipuðu viðhorfi þegar kom að námi eða starfi: „Kannski hlusta ég svolítið á innsæið já og svo er ég alltaf með svona fyrirvara á því að þú veist að ef mér líkar þetta ekki að þú veist þetta er engin ég er ekkert að taka ákvörðun hérna sem að festir mig til frambúðar.“ Aldís útilokaði ekki frekara nám í [á félagsvísindasviði] og sagðist þá stefna á doktorsnám. Hildur sagðist aldrei hætta að læra og bæta við sig námskeiðum á sínu sviði. Hún sagðist vilja bæta við sig þekkingu í öðrum geirum til þess að geta verið öflugri og aukið við sig möguleika og tækifæri í því sem hún gerir:

Ég myndi vilja læra meira, meira eitthvað tengt þá þeim business eða til dæmis bara að læra heimasíðugerð, photoshop, einhver svona tækni tengd tölvunni þannig að ef maður vill uppfæra heimasíðu eða eitthvað svoleiðis, skrifa ef maður ætlar að skrifa greinar eða eitthvað svoleiðis.

Þórhildur taldi líklegt að hún færi í doktorsnám þegar hún væri komin á efri ár: „Svo gæti ég hugsað mér að fara í doktorsnám þú veist á efri árum, talandi um svona 58 plús með starfi og enda sem einhver fræðikona.“ Ragnar sker sig úr hópi viðmælenda varðandi frekari menntun og segist ætla klára Stýrimannaskólann og ekki vera að dreifa fókusnum of víða en endaði reyndar á að segja:

Ég get ekki komið að einhverju markmiði og sest niður og bara ok ég er búinn að gera það sem ég ætlaði gera vegna þess að þegar ég fer að nálgast markmiðið að þá er ég farinn að skoða eitthvað lengra í burtu þannig ég er alltaf, núna á ég eftir að skrá mig í farmanninn og klára það og ég var svo klikkaður að nú í sumar var ég bara „kannski maður tjékkar á sjávarútvegsfræði“ (hann hlær)

Viðhorf viðmælendanna til eigin náms- og starfsferils einkenndist af opnum hug, sveigjanleika og jákvæðni. Þegar helstu niðurstöður um opið hugarfar þátttakenda voru dregnar saman kom í ljós að þeir létu hentugleika og innsæi ráða för og ákvarðanir virtust vera einhvers konar viðbrögð við breytingum, tilviljunum og hughrifum. Til þess að geta gert það með árangursríkum hætti þarf jákvæðni, sveigjanlegt viðhorf og opinn hug fyrir breytingum. Einnig virtust ákvarðanir sem teknar voru eftir hentugleikum á einhverjum tímamarki á starfsferlinum hafa áhrif á ákvarðanir síðar á ferlinum varðandi val á námi eða starfi. Einnig kom fram að viðmælendur leiddust í vinnu vegna tilviljana, óvæntra áhrifa eða með óvæntum atvinnutilboðum. Flestir þátttakendur sögðust vera opnir fyrir frekari menntun í framtíðinni.

3.2 Nýr vettvangur

Á nýjum starfsvettvangi virtust allir viðmælendurnir hafa fundið sína hillu og kom það fram í því þema að þau telja sig öll hafa fundið tilgang í starfinu og færni sinni farveg. Þórhildur og Ragnar skera sig úr hópi viðmælenda með því að vera enn í námi en markmið þeirra beggja er mjög skýrt. Þórhildur vinnur sem hjúkrunarfræðingur með ljósmóðursnáminu í dag og hefur alltaf verið með skýra stefnu eftir að hún tók loks þá ákvörðun um að hætta í listnámi og verða ljósmóðir:

mér finnst mjög merkilegt að vera að útskrifast sem hjúkrunarfræðingur, fannst mér ég vera að villa á mér heimildir af því ég er ekki hjúkrunarfræðingur það var aldrei missionið auðvitað er það góður grunnur en þú veist ég er með ljósmóðurshjarta

Ragnar er eins og áður sagði sjómaður og í Stýrimannaskólanum meðfram vinnu. Hann er einnig mjög fastur á sínu. Hann byrjaði mjög ungur á sjó, hefur ávallt sótt á sjóinn í gegnum tíðina en aldrei ætlað sér að ílengjast þar. Aftur á móti átti hann mjög fjölbreyttan starfsferil að baki kominn nú á fimmtugsaldur. Ef til vill er ekki hægt að segja að þessi tiltekna starfsferilsbreyting hafi verið alger u-beygja, þó það sé langt frá byggingafræðinámi [erlendis] yfir í Stýrimannaskólann á Íslandi. Í dag telur hann sjómenskuna vera lífstíl og virðist una sér vel í þeirri vinnu:

Sjómennskan þetta er eiginlega lífstíll þú verður að vera svolítið klikkaður og þetta er eitthvað að vera út á sjó og vinna eins og brjálæðingur og aldrei er jafn skemmtilegt og þegar allt er í klessu og í brjáluðu veðri þá er skemmtilegt

„ég finn alveg að ég er góð í þessu“

Ástæður þess sem viðmælendurnir voru ánægðir með starfsferilsbreytingarnar virtust vera þær að þeir fundu færni sinni farveg í núverandi starfi, fundu ánægju í því að finna tilgang í starfi eða sáu tækifæri til framfara.

Björk greinilega naut þess að vinna í kvikmyndageiranum: „Þetta er besta starf sem ég hef nokkurn tímann haft, ég vakna á morgnana og mér líður eins og ég sé að fara leika mér á daginn“. Hún sagði jafnframt: „Það eru einhverjir þættir í mér sem að gera það að verkum að ég næ að vera mjög góð í því sem ég geri, mannúðleg og líka ströng.“ Ragnar taldi sig vera góðan sjómann vegna gífurlegrar reynslu á sjónum. Hann kann

sjómennsku til hlýtar og er öruggur í henni: „Ég er bara mjög góður í því, ég hefði aldrei verið rosalega góður byggingafræðingur.“ Hildur fann ástríðuna og tilganginn með kennslunni og sagði það mjög gefandi að geta miðlað til annarra og fann hjá sér að hún var fær í sínu starfi: „Ég finn alveg að ég er góð í þessu og hérna já þetta gefur manni mikið en er mjög krefjandi.“ Elva fann tilganginn í tónlistarkennslunni sem hún taldi auka lífsgæði fólks og gleði. Líkt og Hildur sagði Elva kennsluna vera mjög gefandi: „þetta gefur mér heilmikið og þetta passar alveg við hugmyndir mínar um þú veist lífið eða þú skilur svona bara já mér finnst þetta bara tikka í öll box sem mér finnst mikilvæg þannig þetta gefur mér mjög mikið“

Sara nefndi einnig tilgang fyrir ástæðu að líða vel í vinnu: „Það verður að vera tilgangur og já það verður að sýna einhverja afurð. Ég er svolítið markmiðadrifin.“ Þórhildur talaði um hjúkrunarstarfið sem mjög gefandi starf og að hafa áhrif á fólk gæfi henni tilgang. Það virtist vera mikilvægasti þátturinn þegar hún var spurð að jákvæðu þáttum í starfinu:

Bara hands on mannlegi faktorinn þú veist þú kemst ekki nær hráleika manneskjunnar, bara ferð inn á punktin máltaf mér fannst ég alltaf vera að tipla á tánnum í kringum það í listinni og svo skapandi þar sem þú ert áhorfandi að fjalla um eitthvað en þarna ertu bara á punktinum

Aldís sagði sína ánægju í starfi meðal annars fólga í því að sjá tækifæri í því að ná árangri og að hafa áhrif á fólk: „Í [opinber stjórnsýsla] eru ógeðslega mörg spennandi viðfangsefni sem að mér finnast heillandi og ég hef kannski möguleika til að taka þátt í einhverju sem skiptir máli.“

Það er augljóst að viðmælendurnir höfðu tekið velheppnaða u-beygju á miðjum starfsferli. Gleði, ástríða og ánægja er augljós í frásögn þeirra og augljóst er að með starfsferilsbreytingum hafa þau fundið þýðingarmeira starf, innri velgengni og færni sinni farveg.

3.3 Engin eftirsjá

Þegar þátttakendur litu til baka komu tvö undirþema fram. Eitt undirþemað var að allir þátttakendur voru ánægðir með sinn náms- og starfsferil þegar þeir litu til baka og töldu reynsluna sem fylgdi ólíkum störfum hafa haft ávinning í för með sér. Annað undirþemað sem kom fram var að óstöðugleiki og löngun í starfsöryggi virtist hafa haft áhrif á starfsferilsákvörðanir þátttakenda á einhverjum tímapunkti.

„Þetta hefur verið svo ævintýralegt“

Flestir viðmælendurnir sögðu fyrri reynslu og nám hafa nýst í starfi í dag þótt það væri mjög ólíkt því sem þau störfuðu við áður.

Aldís dró sína sjálfsbjargarviðleitni frá því að hafa verið í sjálfstæðum leikhópi og sú reynsla hafi hjálpað henni í starfi:

Þá er ég dugleg að bjarga mér eða þú skilur ég svona og kannski er það þjálfunatriði af því að vinna svona sjálfstætt og að vera að búa til eitthvað sem engin formúla er að, þá náttúrulega lærir maður að finna út úr hlutunum og ég finn að það er að gera mjög góða hluti fyrir mig í öðrum störfum

Þó að listnámið og ljósmóðurfræðin séu í eðli sínu mjög ólík fræði bendir Þórhildur á að hún byggir alltaf á listinni og að þessi starfsferilsbreyting hafi í raun ekki verið u-beygja heldur „rökrétt framhald af svo ólógískri byrjun“ og að fyrri reynsla hafi verið stökkpallur fyrir það sem hún gerir í dag:

...líka einhvern veginn svona samkurlast það sem ég hef verið að gera fannst mér alltaf svo pointless alltaf að fatta betur og betur að það var ekki pointless heldur var það svo mikið platform fyrir því sem ég er að gera núna

Hún er glöð í dag með fyrri reynslu og segist ekki vilja breyta neinu varðandi starfsferilinn og finnst gaman „að geta sagt frá einhverju svona óvæntu þú veist það er ekki hægt að lesa mig eins og opna bók.“ Þórhildur sagði að hún væri orðin „boðberi þess að það megi skipta um skoðun“ og að hún hefði ekki getað tekið þá ákvörðun um að verða ljósmóðir eftir menntaskólann, hún hefði ekki fundið það hjá sér þá, heldur kom áhuginn upp á réttum tíma með þroska og reynslu:

Ég hefði aldrei getað tekið þessa ákvörðun sem ég tók eftir 4 ár í [menntaskóla] þú veist ég hefði aldrei fundið það að ég ætlaði að vera ljósmóðir þá. Vinkonan mín úr [menntaskóla] fór í hjúkrunarfræði og svo ljósmóðursfræði og ég skildi engan veginn hvað hún var að gera og áhuginn ekki þú veist hann kom ekki þar og var ekki réttur þá það er ekki fyrir en ég er búin að eignast börnin mín, búin að fara í gegnum listnámið mitt fyrir en þetta gat einhvern veginn svona smollið

Björk rifjaði upp starfsferilsreynslu sína og sagði það að hafa verið í hljómsveit hafi æft hana í að standa uppi á sviði. Það að spila fyrir framan fólk hafi hjálpað henni í að koma fram og sú reynsla nýttist henni þegar hún þurfti að vera með kynningar fyrir fólk. Sú iðn sem hún er menntuð í hefur nýst henni vel í kvikmyndageiranum. Upp koma ýmis verkefni sem þarf að leysa tengt þeirri iðn og þar gat hún nýtt þá reynslu í það. Að lokum hafði nám [á félagsvísindasviði] kennt henni mikið um mannlega hegðun sem hentaði henni vel í starfi eins og hún kemst að orði: „Það gerir mig að miklu dýpri framleiðanda.“ Jafnframt segir hún:

Það hefur aldrei verið að ég detti inn í einhverja gremju eða eftirsjá og svona ég reyni að forðast það bara ég veit líka bara að sú hugsun hefur ekkert value að sitja fyrir mig og sjá eftir hlutunum ég get ekki breytt þeim ég hugsa svona á einhverri svona núvitundar leveli mikið

Eftir fjölbreyttan náms- og starfsferil sá Hildur ekki eftir neinu. Að hafa meðal annars búið á framandi slóðum sagði hún að hafi haft þroskandi áhrif á sig og fannst að með sinni reynslu gæti hún sett sig betur í spor annarra. Hún leit á starfsferilinn sinn sem ævintýralegan og var ánægð þegar hún leit til baka þótt hann hafi verið óhefðbundinn og ólínulegur. Elva var einnig mjög ánægð með sína leið og var sátt:

Það truflar mig ekki sko að hafa ekki farið einhverja beina leið varðandi menntun eða eitthvað þar, það er í rauninni ekkert sem ég hefði viljað breyta, þú veist, allt leiðir þetta mann á þann stað sem maður er í dag og í dag er ég svo sátt og kát með þetta

Elva sagði jafnframt að hún myndi ekki láta bjóða sér í dag að vinna hvaða vinnu sem er og vill nú bara gera það sem hún er góð í:

Það er líka svolítið svona sterkur þáttur hjá mér núna eftir að hafa verið á skrifstofunni í öll þessi ár að ég nenni ekki að gera það sem að ég get alveg

gert en ég er ekki góð í því þú veist það er einhver annar sem að er betri í þetta, ég vil bara fá að gera það sem ég er góð í

Aldísi fannst eins og hún hafi alltaf gert það sem hana hefur langað til að gera og var þakklát fyrir þau tækifæri. Hún leit á starfsferil sinn sem einhvers konar samfellu:

Mér finnst þetta bara vera svolítið flæði og af því líka ég er ekkert með neitt eitthvað einbeitt markmið þetta hefur verið svolítið svona háð einhverjum hendingum og ég hef svona lent hér og þar og lent til dæmis í þessu [opinber stjórnsýsla]

„oft hef ég hugsað alveg af hverju fór ég ekki bara í læknisfræði?“

Flestir viðmælendanna sóttust eftir starfsöryggi og stöðugleika á einhverjum tímapunkti á ferlinum sínum.

Björk kynntist á sínum yngri árum kvikmyndabransanum og vann í þeim geira í einhvern tíma. Á þeim tíma var kvikmyndabransinn mjög óstöðugur og sóttist Björk eftir meira starfsöryggi og stöðugleika. Hún ákvað þá að fara að læra [iðn] og vann við það bæði sjálfstætt og sem launþegi í nokkuð mörg ár. Eins og áður hefur komið fram þá buðust henni mjög góð laun og kjör við gerð sjónvarpsþátta meðan hún var í mastersnámi [á félagsvísindasviði]. Hún þáði starfið og hætti því námi og hún nefndi einnig að „bransinn“ væri miklu stöðugri en áður fyrr.

Aldísi fannst mikilvægt að hafa reglulegar tekjur sem væri ólíkt því sem hún mátti venjast í leiklistinni: „Því það var mjög mikið hark í leiklistinni að vita aldrei hvenær þú veist vita kannski alltaf bara þrjá mánuði fram í tímann hvort maður fái einhver laun. Það er bara mjög þreytandi og lýjandi.“ Einnig talaði hún um að hafa þurft að venjast reglulegum vinnutímum og undirbúa sig andlega fyrir að vera í vinnunni og fjarri heimilinu í 8 tíma á dag:

...en svo er líka visst frelsi við það þá getur maður skipulagt einhvern veginn maður veit hvar maður er og þú veist maður þarf ekki alltaf að taka afstöðu til þess að planið sé að breytast eins og var rosa mikið hjá okkur stelpunum í [leikhópur], maður gerði kannski plön og það var alltaf að breytast var alltaf eitthvað í símanum að ákveða nýja fundartíma

Hildur talaði oft um eftirsókn í öryggið og stöðugleika því hún sjálf hafði upplifað óöryggi og óvissu með því að starfa meðal annars sjálfstætt sem jógakennari:

Oft hef ég hugsað alveg af hverju fór ég ekki bara í læknisfræði? Þú veist þá væri ég einhvern veginn bara örugg, út af því þetta hefur verið svo sveiflukennt að vera svona að skipta um og þú veist að vera stundum með háar tekjur og allt í einu ekki, en ég er samt svo ánægð með þennan feril út af því þetta hefur verið svo ævintýralegt ef ég ætti barn þá myndi ég ráðleggja barninu að fara í gegnum nám sem að væri svona svolítið öruggt fyrir manneskjuna svona atvinnuöryggi að því að ég hef alveg verið svona óörugg í því að þurfa hafa fyrir því sjálf æi þetta eru svona kostir og gallar við þetta en það er samt alveg, ég fagna frelsinu einhvern veginn

Þegar Sara útskrifaðist úr framhaldsskóla var draumurinn að fara í búningahönnun en hún sagði það hafa verið dýrt nám og að litlir atvinnumöguleikar á Íslandi hafi haft úrslitaáhrif. Hún sá kennaranám sem öruggt val: „Þannig að ég sá svona safe bet að fara í [háskóli] og vera handavinnukennari, þá gæti ég unnið við þetta en samt verið með svona eitthvað fast og það var líka alveg svona passion.“ Sara menntaði sig sem handavinnukennara en hafði enn ekki starfað sem slíkur: „Ég hef bara ekki efni á því og hef aldrei haft efni á því að vera kennari þannig að ég hef aldrei kennt.“ Ragnar var með áætlun varðandi starfsferilinn og stefndi í meira starfsöryggi og hærri laun:

Þegar niðursveiflan kemur og hægist hér á landi að þá verð ég kominn í stuð í staðinn að vera á vitlausu róli eins og síðast meðan allir voru að lifa lífinu á yfirdráttum að þá var ég að safna LÍN skuldum og kem síðan til baka og fæ þetta allt í hausinn og ekkert hægt að gera ... nú er ég bara sjómaður og það er bara að reyna gera þetta þolanlegt að vera með hærri laun upp í brú og getað róði minna

Það var ekki hægt að merkja neina eftirsjá varðandi náms- og starfstengdar ákvarðanir hjá þátttakendum. Þegar niðurstöður um ferilinn og óvissuna voru dregnar saman mátti sjá að það sem kom sterkt fram hjá öllum viðmælendum var þakklæti fyrir að hafa prófað ýmislegt og þeir töldu fyrri reynslu sína hafa nýst í núverandi starfi. Þau voru öll sátt og stolt af sínum starfsferli sem hafði verið allt annað en hefðbundinn og línulegur. Eftirsókn eftir stöðugleika og starfsöryggi var að sjá hjá flestum og markaði oft og tíðum stefnuna á starfsferlinum.

4 Umræða

Markmið rannsóknarinnar var að fá innsýn í upplifun og reynslu einstaklinga sem tóku velheppnaða u-beygju á miðjum starfsferli og að kanna hvað hafði áhrif á starfsferilsbreytingarnar með hliðsjón af kenningunni um óreiðu á starfsferli. Í ljós kom að tilviljanir, óvæntir atburðir og breytingar réðu mestu um að þátttakendurnir breyttu um starfsvettvang á miðjum starfsferli. Opið hugarfar gagnvart tækifærum, sveigjanleiki og vilji til að taka áhættu einkenndi þátttakendur og að vel til tókst að breyta um starfsvettvang.

Það sem þátttakendur rannsóknarinnar áttu sameiginlegt var opin og sveigjanleg hugsun sem kenningin um óreiðu á starfsferli segir að sé forsenda fyrir því að lifa í svokölluðu opnu kerfi þar sem einstaklingar nýta þau tækifæri sem fylgja óvæntum breytingum (Pryor og Bright, 2007b). Eins og kom fram í inngangi gerir kenningin um óreiðu á starfsferli ráð fyrir að margvísleg áhrif, breytingar og óvæntir atburðir hafa áhrif á starfsferilsþróun einstaklinga og er það í takt við frásagnir þátttakenda þessarar rannsóknar þar sem óvænt stefna er ýmist tekin í kjölfar breytinga, óvæntra tækifæra eða óvæntra kynna (Pryor og Bright, 2011). Opið og sveigjanlegt viðhorf þátttakenda hjálpaði þeim að koma auga á tækifæri og umbreyta tilviljunum í tækifæri á starfsferilsgöngunni. Frásögur viðmælenda voru í takt við niðurstöður rannsóknar sem fjallað var um í inngangi sem gaf til kynna að flestir þátttakendur töldu óvænta atburði hafa haft veruleg áhrif á starfsferilsþróun sína hvort sem það voru óvænt sambönd, óvæntar framfarir eða að hafa verið á réttum stað á réttum tíma (Betsworth og Hansen, 1996).

Atvinnuhæfni þátttakendanna virtist vera sterk þar sem þau voru tilbúin að grípa þau tækifæri sem birtust og aðlaga sig að breytingum mjög auðveldlega. Eins og áður kom fram bendir Savickas (2011) á að sterk atvinnuhæfni og aðlögunarhæfni einstaklinga eykur möguleikana á að yfirstíga hindranir. Sterk sjálfsmynd og sjálfsþekking eykur einnig þessa möguleika. Eins og áður fram kemur í inngangi sýna rannsóknir að tengsl séu á milli óákveðni á starfsferli og skynjun hindrana og að þeir einstaklingar sem trúa á eigin getu eigi auðveldara með að taka ákvarðanir (Jaensch, Hirschi og Freund, 2015; Patton, Creed og Watson, 2003). Það kemur heim og saman við þessa rannsókn því þátttakendur þessarar rannsóknar virtust hafa mikla trú á eigin getu

og voru ákveðin í sínum ákvarðanatökum varðandi nám- og starfsval þó að starfskipti flestra þátttakendanna hafi verið nokkuð mörg. Enginn af þátttakendum nefndu einhverjar sérstakar hindranir á starfsferilsgöngunni nema Björk sem var sú eina sem skar sig úr er það varðar. Hún talaði um að athyglisbrestur hafi hamlað henni í námi þegar hún hugsaði til baka en að hún hafi fengið aukið sjálfstraust þegar hún lauk iðnnámi. Það varð svo í raun stökkpallur fyrir hana í háskólanám þar sem hún svo dúxaði.

Athyglisvert var að sex af sjö þátttakendum áttu það sameiginlegt að hafa búið erlendis og ferðast víða. Það má því leiða líkum að því að það hafi aukið vísýni og eflt sjálfstraust þeirra. Samkvæmt rannsóknum getur dvöl erlendis haft mikil áhrif á persónulega þróun einstaklingsins og bætt aðlögunarhæfni hans sem gerir honum betur kleift að takast á við óvæntar og ókunnar aðstæður (Gmelch, 1997).

Þátttakendur rannsóknarinnar höfðu átt fjölbreyttan náms- og starfsferil en fundu sína hillu vegna tilviljana, óvæntra kynna og atvinnutilboða sem urðu til þess að þeir tóku velheppnaða u-beygju. Það er í samræmi við niðurstöður rannsóknar sem fjallað var um í inngangi um að reynsla af mismunandi og ólíkum störfum eykur getu einstaklingsins til að finna vinnu við sitt hæfi (Bright, Pryor, Wilkenfeld og Earl, 2005).

Viðmælendur mínir sögðu frá núverandi vinnu sinni af mikilli ástríðu. Gleðin skein í gegn yfir að hafa loks fundið starfsvettvang við sitt hæfi og þar að auki fannst þeim þau vera góð í því sem þau gerðu. Þau virtust hafa fundið mikla starfsánægju í að vera í starfi sem gaf þeim tilgang og að voru trú sínum eigin gildum (Cohen, 2003). Hjá flestum virtust laun ekki hafa verið forgangsmati í starfsvali. Ragnar skar sig þó úr hópi viðmælenda því að „peningahliðin“ dró hann yfirleitt aftur á sjóinn en í leiðinni sagði hann að hann væri góður í því sem hann gerði og fríin sem fylgdu sjómenskunni væru góð. Aftur á móti kom Þórhildur með sitt starfsval þar sem hún sagði að ef hún hefði haldið áfram sem flugfreyja væri hún með mun hærri laun en nú eftir fimm ára háskólanám í hjúkrunarfræði og sýndi þar með að með ákvörðun sinni væru laun augljóslega ekki forgangsmati.

Fyrri reynsla nýttist í núverandi starfi þótt það væri á ólíku sviði. Með því að efla þekkingu, hæfileika og skilning á ýmsum sviðum vikkar sjóndeildarhringurinn og með því að kanna möguleika og tækifæri eykur það hæfni til að ná árangri með

starfsferilsbreytingum (Brown, Bimrose, Barnes og Hughes, 2012). Þegar rýnt var í viðtölin var hægt að líta á starfsferil viðmælenda sem visst þroska- og uppgötvunarferli eins og niðurstöður rannsóknar Peake og McDowall (2012) um starfsferilsbreytingar fólks á miðjum starfsferli gáfu til kynna. Niðurstöður samræmast einnig niðurstöðum rannsóknar Wise og Millward (2005) um ástæður starfsferilsbreytinga fólks á miðjum starfsferli sem bendir til þess að aldur gæti haft áhrif á ákvarðanir tengdum u-beygju á miðjum starfsferli. Með aukinni sjálfsvitund, sjálfspækingu og reynslu vissu viðmælendurnir betur hvað hentaði þeim og voru vissari í sinni sök að hafa tekið rétta ákvörðun í starfsferilsbreytingu á miðjum starfsferli (Borchard, 1995; Cohen, 2003; Hall, 1996; Herr, Cramer og Niles, 2004; Super, 1955).

Sú takmörkun var á rannsókninni að viðmælendur voru aðeins sjö og aðeins fékkst einn karlmaður til viðtals. Gott hefði verið að kanna aðlögunarhæfni þátttakendanna á náms- og starfsferli með mælitæki Savickas (2005) (e. *Career Adapt-Abilities Inventory, (CAAI)*) sem ber íslenska heitið Könnun á aðlögunarhæfni á náms- og starfsferli (KANS) (Guðbjörg Vilhjálmsdóttir og Guðrún Birna Kjartansdóttir, 2009) og athuga hvort þeir væru svona sérstaklega aðlögunarhæfir. Fimm vídda líkan Savickas (1997) um aðlögunarhæfni gæti hentað vel til þess að hvetja einstaklinga sem eru að breyta um starfsvettvang á miðjum starfsferli í átt að hegðun sem leiðir til árangursríkra og jákvæðra breytinga (Brown, Bimrose, Barnes og Hughes, 2012). Í framhaldi af þessari rannsókn, sem sýndi áhrif tilviljana og óvæntra atburða á starfsferil sem síðar leiddi til þess að fólk fann sína hillu í starfi, væri vert að rannsaka tengsl tilviljana og starfsánægju fólks og hugsanlegt vanmat þeirra á tækifærum sem geta falist í óvæntum atburðum.

Í niðurstöðum rannsóknar um gildi kenningarinnar um óreiðu á starfsferli í menntaskóla kom fram að þörf væri á frekari menntun og þjálfun nemenda til að takast á við breytingar á starfsferlinum. Einnig benti sama rannsókn á að skólarnir gætu gert meira til þess að undirbúa nemendur fyrir 21. aldar starfsferil og að dafna í þessum margbreytilega og ófyrirsjáanlega heimi (Borg, Bright, og Pryor, 2014). Því ættu náms- og starfsráðgjafar að undirbúa nemendur og ráðþega betur undir óvæntar breytingar sem gætu haft áhrif á starfsáætlanir þeirra.

Kenningin um óreiðu á starfsferli er athyglisverð kenning sem gæti gagnast vel við að skýra forsendur starfsferilsþróunar í samtímanum. Hugmyndafræðina mætti nota meira

til að styðja við starfspróun þar sem þættir á borð við opinn hug, persónulegan tilgang og gildismat virðast að minnsta kosti hafa gagnast viðmælendum þessarar rannsóknar í hinu síbreytilega starfsumhverfi.

Heimildaskrá

- Bandura, A. (1993). Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and Functioning. *Educational Psychologist, 28*, 117-148.
- Basak, R., og Ghosh, A. (2011). School environment and locus of control in relation to job satisfaction among school teachers – A study from Indian perspective. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 29*, 1199-1208.
- Betsworth, D. G., og Hansen, J. I. C. (1996). The categorization of serendipitous career development events. *Journal of Career Assessment, 4*(1), 91-98.
- Bloch, D. P. (2005). Complexity, chaos, and nonlinear dynamics: A new perspective on career development theory. *The career development quarterly, 53*(3), 194-207.
- Borchard, D. (1995). Planning for career and life: Job surfing on the tidal waves of change. *The Futurist, 29*(1), 8.
- Borg, T., Bright, J. E., og Pryor, R. G. (2014). High school students – complexity, change and chance: Do the key concepts of the Chaos Theory of Careers apply?. *Australian Journal of Career Development, 23*(1), 22-28.
- Bright, J. E., og Pryor, R. G. (2005). The chaos theory of careers: A user's guide. *The Career Development Quarterly, 53*(4), 291-305.
- Bright, J. E., og Pryor, R. G. (2011). The chaos theory of careers. *Journal of Employment Counseling, 48*(4), 163-166.
- Bright, J. E., Pryor, R. G., Wilkenfeld, S., og Earl, J. (2005). The role of social context and serendipitous events in career decision making. *International journal for educational and vocational guidance, 5*(1), 19-36.
- Briscoe, J. P., og Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior, 69*(1), 4-18.
- Brown, A., Bimrose, J., Barnes, S. A., og Hughes, D. (2012). The role of career adaptabilities for mid-career changers. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 754-761.
- Carless, S. A., og Arnup, J. L. (2011). A longitudinal study of the determinants and outcomes of career change. *Journal of Vocational Behavior, 78*(1), 80-91.
- Clarke, M. (2008). Understanding and managing employability in changing career contexts. *Journal of European Industrial Training, 32*(4), 258–284.
- Cohen, B. N. (2003). Applying existential theory and intervention to career decision-making. *Journal of Career Development, 29*(3), 195-209.

- De Vos, A., og Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of Vocational behavior*, 73(3), 449-456.
- Duchscher, J. E. B., og Cowin, L. (2004). Multigenerational nurses in the workplace. *Journal of Nursing Administration*, 34(11), 493-501.
- Gmelch, G. (1997). Crossing cultures: Student travel and personal development. *International Journal of Intercultural Relations*, 21(4), 475-490.
- Guðbjörg Vilhjálmsdóttir og Guðrún Birna Kjartansdóttir. (2009). Breyttar aðstæður á starfsferli og getan til að laga sig að þeim. Í Gunnar Þór Jóhannesson og Helga Björnsdóttir (ritst.) *Rannsóknir í félagsvísindum X*. (bls. 739–746). Reykjavík: Félagsvísindastofnun - Háskólaútgáfa.
- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *The academy of management executive*, 10(4), 8-16.
- Hall, D. T., og Moss, J. E. (1998). The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt. *Organizational dynamics*, 26(3), 22-37.
- Helga Konráðsdóttir. (2014). *Að vera opin fyrir öllu. Áhrif tilviljana á náms- og starfsval fólks* (óútgefin meistararitgerð). Háskóli Íslands, Reykjavík.
- Hennink, M., Hutter, L. og Bailey, A. (2011). *Qualitative research methods*. London: Sage.
- Herr, E. L., Cramer, S. H. og Niles, S. G. (2004). *Career guidance and counseling through the life span: Systematic approaches* (6. útgáfa). Boston: Pearson/Allyn og Bacon.
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 113-136.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3. útgáfa). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Holmes, T., og Cartwright, S. (1994). Mid-career change: The ingredients for success. *Employee relations*, 16(7), 58-72.
- Ingibjörg Hanna Björnsdóttir. (2013). „Ævintýraleit, þetta er bara ein stór ævintýraleit.“ *Náms- og starfsferill ungs fólks með óstarfstengt háskólanám að baki* (óútgefin meistararitgerð). Háskóli Íslands, Reykjavík.
- Jaensch, V. K., Hirschi, A., og Freund, P. A. (2015). Persistent career indecision over time: Links with personality, barriers, self-efficacy, and life satisfaction. *Journal of vocational behavior*, 91, 122-133.

- Kosine, N., Steger, M., og Duncan, S. (2008). Purpose-centered career development: A strengths-based approach to finding meaning and purpose in careers. *Professional School Counseling, 12*(2), 133-136.
- Krumboltz, J. D. (1999). The Happenstance Learning Theory. *Journal of Career Assessment, 17*(2), 135-154.
- Lent, R. W (2013). Social cognitive career theory. Í Brown, S. D., og Lent, R. W. (ritsjórar), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (bls. 147-183.) New Jersey: Wiley and Sons, Inc.
- Lyons, S. T., Schweitzer, L., og Ng, E. S. (2015). How have careers changed? An investigation of changing career patterns across four generations. *Journal of Managerial Psychology, 30*(1), 8-21.
- Maglio, A. S. T., Butterfield, L. D., og Borgen, W. A. (2005). Existential considerations for contemporary career counseling. *Journal of Employment Counseling, 42*(2), 75-92.
- Mirvis, H.P. og Hall, D.T. (1994), Psychological success and the boundaryless career, í Arthur, M.B. and Rousseau, D.M. (ritstjórar), *The Boundaryless Career* (bls. 237-255). New York, NY: Oxford University Press.
- Mitchell, K. E., Levin, S., og Krumboltz, J. D. (1999). Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of counseling & Development, 77*(2), 115-124.
- Murtagh, N., Lopes, P. N., og Lyons, E. (2011). Decision making in voluntary career change: An other-than-rational perspective. *The Career Development Quarterly, 59*(3), 249-263.
- Oleski, D., og Subich, L. M. (1996). Congruence and career change in employed adults. *Journal of Vocational Behavior, 49*(3), 221-229.
- Patton, W., Creed, P. A., og Watson, M. (2003). Perceived Work Related and Non-work Related Barriers in the Career Development of Australian and South African Adolescents. *Australian Journal of Psychology, 55*(2), 74-82.
- Peake, S., og McDowall, A. (2012). Chaotic careers: a narrative analysis of career transition themes and outcomes using chaos theory as a guiding metaphor. *British Journal of Guidance & Counselling, 40*(4), 395-410.
- Pryor, R. G., og Bright, J. E. (2007a). Applying chaos theory to careers: Attraction and attractors. *Journal of Vocational Behavior, 71*(3), 375-400.
- Pryor, R. G., og Bright, J. E. (2011). The chaos theory of careers: a new perspective on working in the twenty-first century. New York ; London : Routledge.

- Pryor, R., og Bright, J. E. (2007b). The chaos theory of careers: Development, application, and possibilities. *Career Planning and Adult Development Journal*, 23(2), 49.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247–259.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. Í Brown, S.D. og Lent, R.W. (ritstjórar), *Career development and counseling. Putting theory and reasearch to work* (bls. 42–70). New Jersey: Wiley and Sons, Inc.
- Savickas, M. L. (2011). Career Counseling. Í Jon Carlson og Matt Englar-Carlson (ritstjórar), *Theories of Psychotherapy Series*. Washington DC: American Psychological Association.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. Í Brown, S. D., og Lent, R. W. (ritsjórar). *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (bls. 147-183.) New Jersey: Wiley and Sons, Inc.
- Savickas, M. L. (2015). Career counseling paradigms: Guiding, developing, and designing. *APA handbook of career intervention*, 1, 129-143
- Sharf, R. S. (2013). Advances in theories of career development. Í W. B. Walsh, M. L. Savickas og P. J. Hartung (ritsjórar), *Handbook of vocational pshychology. Theory, research and practice* (4. útgáfa, bls. 3-33). New York: Routledge.
- Silverman, D., og Marvasti, A. (2008). *Doing qualitative research: A comprehensive guide*. Thousand Oaks: Sage publications.
- Super, D. E. (1955). Personality intergration through vocational counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 2, 217-226.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. Í D. Brown og L. Brooks (ritstjórar). *Career choice and development* (2. útgáfa, bls. 197–261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Trilling, B. og Fadel, C. (2009). 21st century skills: Learning for life in our times. San Fransisco, CA: Jossey-Bass.
- Whiston, S. C., og Rahardja, D. (2005). Qualitative career assessment: An overview and analysis. *Journal of Career Assessment*, 13(4), 371-380.
- Wise, A. J., og Millward, L. J. (2005). The experiences of voluntary career change in 30-somethings and implications for guidance. *Career Development International*, 10(5), 400-417.
- Zikic, J., og Hall, D. T. (2009). Toward a more complex view of career exploration. *The Career Development Quarterly*, 58(2), 181-191.

Fylgiskjal 1

Viðtalsrammi sem stuðst var við

Grunnupplýsingar

Nafn?

Aldur?

Hjúskaparstaða?

Börn?

Hvar býrðu?

Við hvað starfar þú?

Við hvað starfa foreldrar?

Áttu systkini?

Við hvað starfa systkini?

Hver eru áhugamálin þín?

Þegar þú varst lítil/lítill manstu hvað þú vildir verða þegar þú værir orðin/orðinn stór?

Grunnmenntun

Hvar varstu í grunnskóla?

Hvernig gekk þér í grunnskóla?

Framhaldskóli

Í hvaða framhaldsskóla varstu?

Hvernig gekk þér í framhaldsskóla?

Á hvaða braut? Af hverju valdirðu það nám?

Varstu að vinna með skólanum? Ef já, hvaða vinnu?

Eftir framhaldsskólann

Viltu segja mér frá þinni náms- og starfsferilsgöngu eftir framhaldsskólann í tímaröð og viltu reyna að vera eins nákvæm/nákvæmur og þú getur?

Núverandi staða

Við hvað starfaðirðu áður en þú tókst u-beygjuna?

Hver er ástæðan fyrir því að þú skiptir um starfsvettvang?

Hvenær og hvað varð til þess að þú tókst u-beygju?

Hvernig hefur þetta starf átt við þig og hvernig líður þér í núverandi starfi?

Hverjir eru jákvæðu þættirnir við núverandi starf?

Hverjir eru neikvæðu þættirnir við núverandi starf?

Hverjir eru styrkleikar þínir?

Hverjir eru veikleikar þínir?

Hvaða þættir finnst þér vera mikilvægir í starfi?

Hverjir voru helstu áhrifavaldar? Foreldrar, vinir, fyrirmyndir, annað?

Hver er þín skilgreining á velgengni, hvað er farsæll ferill fyrir þér?

Hvernig líður þér með þína starfsferilsögu fram að þessu?

Hvað hefur komið þér á óvart? Hverju hefðirðu viljað breyta?

Hvaða markmið hefur þú varðandi frekara nám eða atvinnu?

Hefur þú notfært þér þjónustu náms- og starfsráðgjafa?

Er eitthvað sem þú vilt bæta við í lokin?

Fylgiskjal 2

Samþykkisblað

Háskóli Íslands

Félagsvísindasvið

Félags- og mannvísindadeild

Náms- og starfsráðgjöf

Haustmisseri 2017

Rannsakandi:

Laufey Katrín Hilmarsdóttir

03.06.82-5729

Meistaraneini í

náms- og starfsráðgjöf við HÍ

Trúnaðaryfirlýsing og samþykki vegna þátttöku

Farið verður með öll gögn þessarar rannsóknar sem trúnaðarupplýsingar. Þátttakendum verða gefin gervinöfn og öllum gögnum verður eytt að lokinni afritun og greiningu viðtala. Auk þess verður gætt til hins ítrasta að ekki verði unnt að rekja persónugreinanlegar upplýsingar aftur til þátttakenda í meistararitgerðinni. Þátttakanda er frjálst að hætta þátttöku í rannsókninni hvenær sem á viðtali stendur.

Ég undirritaður/undirrituð samþykki hér með að gerast þátttakandi í meistararannsókn Laufeyjar Katrínar Hilmarsdóttur um upplifun og reynslu einstaklinga með fjölbreyttan náms og starfsferil en hafa fundið sinn farveg í starfi eftir að hafa tekið u-beygju á miðjum starfsferli.

Dagsetning og staður

Undirskrift þátttakanda

Undirskrift rannsakanda