



KARRIERE

Fra organisasjon til individ

Ragnhild Wiik



Karriere - Hvordan vil du definere begrepet?

Det å ta valg

Valg, livsvei

Veien gjennom livet

Individuell utvikling og læring i arbeidslivet

Ditt liv

Livslang læring

Personlig utvikling gjennom eget fag-

Arbeidsliv i en bestemt retning

Utvikling i arbeidslivet

Karriere - Hvordan vil du definere begrepet?

Retning i voksenlivet

Hva en oppnår i arbeidslivet

Valg av utdanning og jobb

Lang kompetanse

En personlig reise

Fremtiden

Jobbvei - planlagt og tilfeldigheter

Bytte jobb

"Individets reise gjennom liv, læring og arbeid."

Karriere - Hvordan vil du definere begrepet?

Faglig og personlig utvikling i arbeidsliv

Jobbutvikling med økende ansvar, muligheter og lønn

Klatreveggen du bestiger

jobbliv

Din vei gjennom studier og arbeidsliv

Finne din vei gjennom arbeidslivet

Valg på veien i arbeid og utvikling

Hva man brenner for

Hvordan forstod universitetsstudenter ute i praksis begrepet «karriere»?

(Coupland, 2004)

- 21 studenter (6 menn og 15 kvinner) mellom 21 og 29 år ble intervjuet flere ganger over en 2 års periode
- Hver student hadde sin egen oppfatning av begrepet karriere:
 - Ann: what do you mean by career, if career means, being a lawyer, doctor... I have a career in that I'm happy to just do what I'm doing
 - Harry: I'm moving to this job. I will develop in ..., my personal skills..

Konklusjon: Forståelsen av begrepet «karriere» varierte fra student til student

Karriere - før og nå

- Tradisjonelt: en serie stillinger, karrieretrinn, i én og samme organisasjon. Opprykk, trygghet og stabilitet
- Nå: «Boundaryless career»: Vektlegger endring i både den psykologiske kontrakten og mobilitet mellom organisasjoner og land.

Dagens ståsted med hensyn til karriereforskning

(Sullivan, S. E. & Ariss, A. A. (2021) ++)

Flere overganger, over yrkesgrenser, organisasjoner, land

Individuelle forskjeller

Karrierekompetanse

- Knowing how
- Knowing why
- Knowing whom

Målorientering

Målsetting

Fleksibel karriere

Career transitions

Hidden curriculum

Selvregulering

Karrierer mer komplekse

Boundaryless

Career adaptability

1. Concern
2. Control
3. Curiosity
4. Confidence

Fragmentert forskning

En undersøkelse fra 2019: Hva framhever arbeidsgivere/alumni som viktig i arbeidslivet

Average score of importance



Fra forskning til karriererådgivning

1. Fra personlighetstrekk og stadium til situasjon (kontekst). Spørre og lytte.
2. Fra anbefaling til prosess. Tema: Øke tilpasningsdyktighet ved å fokusere på kort-siktige mål, utvikling av sosial kompetanse, selvregulering, selvledelse m.m.
3. Fra lineære virkning og årsakssammenhenger til ikke-lineær dynamikk. Evner og interesser er ikke fastlagt en gang for alle. Utvid perspektiv og gå fra enkle råd til «co-construction» av et mer helhetlig livs-design.
4. Fra vitenskapelige fakta til virkelighet. Folk i alle aldre går tilbake til skolen, livslang utvikling, mister jobber, skiller seg osv. Oppmuntre til aktiviteter/selvsnakk som gjør dem i stand til å utvikle sine selvbilder.

Kilder

- Coupland, C. (2004). Career definition and denial: A discourse analysis of graduate trainees' accounts of career. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 515-532.
- Itani, S, Järnlström, M., & Piekkari, R. (2015). The meaning of language skills for career mobility in the new career landscape. *Journal of World Business*, 50, 368-378.
- Phillips, S. P., & Clarke, M. (2012). More than an education: the hidden curriculum, professional attitudes and career choice. *Medical Education*, 46, 887-893.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J-P, Duarte, M. E. , Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R. V., & van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behaviour*, 80, 661-673.