

Fakultet for humaniora, idretts- og utdanningsvitenskap (HiU)

Mastergradavhandling

Masteroppgave i karriereveiledning/MKARV600-1

Våren 2024

[L Kim Sørensen/238587]

Karrierenovergang, motivasjon og erfaring blant senior ingeniører



Universitetet i Sørøst-Norge

Fakultet for humaniora, idretts- og utdanningsvitenskap (HiU)

Institutt for kultur, religion og samfunnsfag (IKRS)

Postboks 4

3199 Borre

<http://www.usn.no>

© 2024 L Kim Sørensen

Denne avhandlingen representerer 30 studiepoeng

1 Sammendrag

Denne masteroppgaven har som formål å undersøke motivasjonene som ligger bak og de personlige erfaringene senior ingeniører har som har gjort en karriereovergang til fornybar energibransjen. Studien er basert på kvalitative intervjuer med fire erfarne ingeniører som har gjennomført en slik karriereovergang til denne bransjen. Intervjuene ble analysert med en narrativ analyse for å identifisere hovedmotivasjoner og opplevelser knyttet til overgangen. Det teoretisk rammeverk som er brukt er Happenstance Learning Theory (HLT) av John D. Krumboltz for å forstå hvordan uventede hendelser og erfaringer kan påvirke karrierevalg.

Et sentralt funn i denne oppgaven er at ingen av informantene hovedsakelig søkte seg til fornybar energibransjen på grunn av et utpreget ønske om å arbeide innenfor grønne perspektiver. De spesifikke arbeidsoppgavene og muligheten for personlig og faglig utvikling, samt situasjonsbestemte utfordringer, var de primære drivkreftene bak valgene. Peter Plant har vært en forkjemper for grønn karriereveiledning, og hans perspektiver er fortsatt relevante. Likevel viser funnene at erfarne ingeniører i denne studien ikke nødvendigvis motiveres av grønne perspektiver alene.

Informantenes erfaringer viser at overgangene, selv om de innebærer store faglige utfordringer, oppleves som mentalt stimulerende og spennende. Og at de benytter seg av sin tidligere erfaring og kompetanse for å mestre nye utfordringer i sine nye roller, de bruker sin egen handlekraft.

I tillegg avdekker dette arbeidet at arbeidsgivere verdsetter ikke bare teknisk kompetanse, men også personlige egenskaper som fleksibilitet, tilpasningsdyktighet og lærevilje. Funnene i dette arbeidet viser at å hjelpe erfarne høyt utdannede veisøkere må være en kombinasjon av personens behov og ønsker sammen med en verdi refleksjon som grønn veiledning kan tilby. Konklusjonen er at karriereveiledning som tar med seg disse elementene, kan bidra til mer veloverveide og bærekraftige karrierevalg.

2 Innhold

1 Sammendrag	2
2 Innhold	3
3 Forord	5
4 Innledning	6
Bakgrunn for valg av tema	6
Norges utfordring og politisk satsningsområde	9
Problemstilling og forskningsspørsmål	13
5 Hva er gjort i forskningsfeltet tidligere - Forskning på karrierekompetanse	15
6 Teori	21
The Happenstance Learning Theory	21
7 Vitenskapelig ståsted, metode og empiri	22
Vitenskapelig ståsted	22
Intervjufokus og metode	23
Utvalget av informanter	24
Gjennomføring av intervjuene	27
Bearbeiding av empirien	28
Etiske betraktninger	31
Validitet – og et blikk på egen forskerrolle	32
8 Resultat	34
9 Drøfting og refleksjoner	55
En drøfting opp imot Krumboltz' Happenstance Learning Theory	55
Integrering av bærekraft i karriereveiledning - en refleksjon av Peter Plants perspektiver	67

Drøfte resultatet opp I mot av artikkelen «Exploring career decision-making styles across three European countries»	68
Drøfte resultatet opp I mot artikkelen "Mid-career reframing: the learning and development processes through which individuals seek to effect major career changes"	70
10 Konklusjon	71
Hva er motivasjonsfaktorene?	72
Erfaringene fra karriereovergangene	73
Karriereveiledning og veisøkers handlekraft	73
Deres karriereidentitet	75
Arbeidsgivernes perspektiv	75
Hvilken ny kunnskap bidrar denne studien med i et samfunnsmessig perspektiv	76
Begrensninger ved denne studien	77
11 Litteraturliste og vedlegg	79

3 Forord

«Innstilling, altså holdning til å bytte jobb....Carpe diem – grip dagen.....«Skummelt eller spennende»- du velger selv din holdning»

«Det er mye bedre å angre på en mulighet du tok og kanskje ikke fikk til 100% enn å gå resten av livet og lur på, skulle jeg ha gjort det, kunne ha tatt den jobben, hadde jeg fikset det?»

Er et par refleksjoner fra informantene i dette arbeidet.

Jeg ønsker å takke alle fire informantene som deltok i denne studien. Det er deres historier og refleksjoner som har motivert meg til å gjennomføre dette arbeidet gjennom året.

Prosessen har vært lærerik, spennende og til tider frustrerende, med flere nedturer, men heldigvis også mange oppturer. Jeg har ikke minst fått stor respekt for forskerrollen gjennom dette arbeidet.

Det hele startet på et av karriereveilederforumets arrangementer, der jeg fikk vite om masterstudiet i karriereveiledning. Umiddelbart visste jeg at dette var noe jeg ønsket å gjennomføre. Fire år senere, etter mange gode faglige diskusjoner, står jeg her med oppgaven ferdig, takknemlig for å ha gjennomført denne reisen.

Takk til lærere, veilederne, medstudentene, biblioteket og alle som har støttet meg i prosessen.

Oslo, 21. mai 2024

Kim Sørensen

4 Innledning

Bakgrunn for valg av tema

"Jeg ønsker å jobbe med og utvikle mer bærekraftige teknologier, men jeg har ikke kompetansen," sier endel erfarne ingeniører og teknologer. Dette temaet har noen ganger kommet frem i mine karriereveiledningssamtaler de siste årene. Dette fikk meg til å undre på hvordan man best mulig kan støtte og oppmuntre disse veisøkerne til å følge sine ønsker.

I en verden der bærekraftige løsninger blir stadig viktigere, står Norge og verden overfor store utfordringer og muligheter i omstillingen til et grønnere samfunn. Sentralt i denne overgangen er behovet for kompetente ingeniører og teknologer som kan utvikle og implementere nye teknologier og løsninger innen fornybar energi, elektrifisering og digitalisering. For å sikre kompetent arbeidskraft kreves det en god forståelse av både nåværende og fremtidige kompetansebehov, slik det påpekes i Kompetansebehovsutvalgets temarapport "Fremtidige kompetansebehov: Utfordringer for grønn omstilling i arbeidslivet" (Kompetansebehovsutvalget, 2023).

Gro Harlem Brundtland definerte begrepet bærekraft allerede i 1987 som "en utvikling som oppfyller dagens behov uten å ødelegge mulighetene for at kommende generasjoner kan få dekket sine behov." Dette ble fremhevet i rapporten "Vår felles fremtid", utgitt av Verdenskommisjonen for miljø og utvikling (Verdenskommisjonen for miljø og utvikling, 1987). Siden den gang har bærekraft vært et sentralt tema i samfunnsdebatten, hvor ingeniører og teknologer spiller en avgjørende rolle i transformasjonen til et mer bærekraftig samfunn.

Det finnes nå en del forskning på hva arbeidsgivere ser etter når de ansetter ingeniører og teknologer, men det er lite innsikt i hvordan erfarne fagpersoner opplever og håndterer karriereoverganger til nye sektorer, som fornybar energi.

Denne oppgaven undersøker motivasjonen bak og opplevelsen av slike

karriereoverganger blant erfarne ingeniører og teknologer. I dette prosjektet defineres en overgang som et skifte til en ny jobb, enten internt i en organisasjon eller hos en ny arbeidsgiver.

Ifølge NOU 2016:7 (NOU 2016:7, 2016) er overganger en universell opplevelse som berører alle mennesker på ulike tidspunkter i løpet av livet. Hvert år skifter mange personer i Norge jobb. For noen er denne prosessen enkel, mens for andre kan den innebære betydelige utfordringer. Årsakene til overganger varierer, og de kan være både frivillige og ufrivillige, inkludert endringer på arbeidsplassen eller i personlige forhold.

Karriereveiledning spiller også en viktig rolle, da den hjelper den nye generasjonen med yrkesvalg og støtter voksne i deres karriereoverganger. Med en økende forståelse av at karriereveiledningsfeltet skal bidra til et bærekraftig samfunn, jobber bransjen nå for å inkludere bærekraftige perspektiver i sine tilbud og aktiviteter. For eksempel ved å inkludere et bærekraftsperspektiv i veiledning av unge personer om deres utdanningsretning, og ved å oppmuntre dem til å reflektere over dette aspektet når de tar sine valg.

Peter Plant er anerkjent som en av de fremste bidragsyterne til karriereveiledningsfeltet innen bærekraft. Han har viet 25 år av sin karriere til å forfekte grønn karriereveiledning, og har gjort viktige bidrag til feltet. I sin artikkel "Utopia revisited: Green Guidance" (Plant, 2021) argumenterer Plant for betydningen av visjonære ledere i karriereveiledningsfeltet, som har en visjon for retningen faget bør bevege seg mot. Selv om fagfeltet ikke nødvendigvis vil følge nøyaktig den foreslåtte retningen, gir det en mulighet for utvikling og vekst.

Plant stiller spørsmål ved hvor bærekraftig veiledning er i dag, og argumenterer for at bærekraftig karriereveiledning må bli en del av løsningen på de store globale utfordringene verden står overfor. Han hevder at karriereveiledning, sosial rettferdighet og bærekraft er nært knyttet til hverandre. Plant argumenterer for at bærekraftig veiledning setter karriereveiledning i sentrum av personlig og

samfunnsmessig engasjement og meningsfullhet for hver enkelt person. Videre argumenterer han for at bærekraftig karriereveiledning er nøkkelen til å løse store globale, miljømessige og sosiale rettferdighetsspørsmål.

I mitt daglige arbeid veileder jeg ingeniører og teknologer i alle aldre og fagretninger. I de senere årene har jeg registrert et økende antall veisøkere som ønsker å jobbe med bærekraftperspektivet i sitt arbeid. Avhengig av fagretning, kan dette bety å utvikle energieffektive bygg innen byggeteknikk eller å redusere utslipp i industrien. Kraft- og energiindustrien, som nå fokuserer på overgangen fra fossilt brensel til fornybar energi, er særlig viktig for denne transformasjonen.

Jeg har erfart at mens yngre ingeniører viser en selvsikker tilnærming til stillinger fokusert på ny teknologiutvikling, opplever ofte mer erfarne ingeniører en usikkerhet på grunn av manglende erfaring med de nyeste teknologiene. **Motivasjonen min for dette prosjektet har vært å undersøke hvilke indre og ytre faktorer som er avgjørende for at erfarne ingeniører bestemmer seg for å søke jobber innen ny teknologiutvikling**, spesielt innen fornybar energi. Jeg ønsker å undersøke historiene og erfaringene til de som allerede har gjort denne overgangen. Hvilken karrierekompetanse har disse personene nå som seniorer.

Innenfor det engelske språket er begrepet "karrierekompetanse" kjent som "Career Competence" eller "Career Management Skills". Dette representerer et internasjonalt anerkjent konsept som finner anvendelse på tvers av ulike samfunnsnivåer, inkludert politikk, forskning og feltet for karrierepraksis.

I de nordiske landene er bruken av begrepet "karrierekompetanse" utbredt. Ifølge den offisielle utredningen NOU 2016:7 side 19, defineres karrierekompetanse som følger: "Karrierekompetanse refererer til et spekter av kompetanser som muliggjør for individer å planlegge, utvikle og styre sine egne karrierer på en strukturert måte. Dette omfatter evnen til å samle, analysere og anvende informasjon om utdanningsmuligheter, arbeidsmarkedet og om seg selv, samt ferdigheter knyttet til å navigere livets overgangsfaser og evnen til å foreta informerte valg."

Denne definisjonen understreker viktigheten av en rekke kompetanser som er essensielle for individets evne til å håndtere sin karriereutvikling proaktivt og målrettet.

Dette forskningsprosjektet kan gi karriereveiledningsfeltet en bedre forståelse av drivkreftene som får erfarne fagpersoner til å bytte fagfelt og deres erfaring med en slik overgang. Fornybar energi har blitt valgt som fokusområde fordi det er sentralt i bærekraftsmålene, og ingeniører og teknologer spiller en kritisk rolle i utviklingen av denne sektoren.

Norges utfordring og politisk satsningsområde

Både yngre og eldre ingeniører spiller en avgjørende rolle i Norges overgang til grønne næringer. For å møte klimautfordringene og styrke konkurranseevnen trenger Norge gode fagfolk innen fornybar energi og bærekraftig teknologi.

Norge står overfor en betydelig utfordring med å sikre tilstrekkelig arbeidskraft i de nye, grønne sektorene. Dette behovet er høyt på den politiske agendaen, da overgangen til en grønn økonomi krever investering i menneskelig kapital. Flere rapporter understreker viktigheten av å tiltrekke både yngre og erfarne ingeniører til disse næringene.

Nedenfor presenteres fire relevante rapporter som tar for seg arbeidsgiverperspektivet. Denne oppgaven fokuserer primært på å utforske motivasjonen bak og opplevelsen av et karriereskifte til en ny og ukjent teknologibransje. Likevel velger jeg å se på dette perspektivet for å belyse viktigheten av og refleksjonen rundt hva arbeidsgiverne vurderer.

Fremtidige kompetansebehov: utfordringer for grønn omstilling i arbeidslivet

Kompetansebehovsutvalget la frem temarapporten 1/2023 Fremtidige kompetansebehov: utfordringer for grønn omstilling i arbeidslivet.

(Kompetansebehovsutvalget, 2023)

Denne rapporten legger vekt på betydningen av ingeniør- og teknologikompetanse når det gjelder det grønne skiftet. Vi står overfor omfattende samfunnsendringer for å oppnå ambisiøse utslippsmål. Norge har som mål å redusere utslippene med 55% innen 2030 og med 90–95% innen 2050, sammenlignet med nivåene fra 1990. Dette krever en overgang til mer bærekraftige produksjons-, forbruks- og energimodeller. Denne overgangen vil føre til store endringer i næringsstruktur, jobbinnhold og kompetansebehov.

Rapporten påpeker at for å lykkes med den grønne omstillingen er tilgang på ingeniør- og teknologikompetanse avgjørende. Disse fagområdene er avgjørende for utvikling og implementering av fornybar energi, elektrifisering og digitalisering. Det er spesielt etterspørsel etter ingeniører, IKT-spesialister og fagarbeidere innen teknologi og håndverksfag som kan bidra til å utvikle og implementere teknologiske løsninger som kan redusere klimagassutslippene og støtte opp under bærekraftig samfunnsutvikling.

Samtidig blir det pekt på utfordringer knyttet til mangel på kompetanse, noe som kan bremse tempoet i omstillingen. Det blir også fremhevet at behovet for å styrke utdanning og kompetanseutvikling, spesielt innen yrkesfag og teknologirelaterte fag for å møte fremtidens arbeidsmarked.

Det er mange utfordringer knyttet til å møte behovene for kompetanse, inkludert å sikre kontinuerlig læring gjennom hele livet og legge til rette for utvikling av ferdigheter på alle nivåer i arbeidslivet. Dette er avgjørende for å takle den raske overgangen mot et mer bærekraftig samfunn.

Rapport: Behov for ingeniørkompetanse i lys av den grønne omstillingen

I rapporten «Behov for ingeniørkompetanse i lys av den grønne omstillingen» (Menon economics, 2022) konkluderer at arbeidsmarkedet for ingeniører i dag viser en knapphet på ingeniører, og det er en generell etterspørsel i norsk næringsliv etter flere ingeniørutdannede. Ifølge rapporten er det økende behov for ingeniør- og tekniske ferdigheter, spesielt innen områder som data, elektronikk, bioingeniørfag og elkraft. Bedrifter rapporterer om generelle kompetansebehov som ikke blir dekket, og etterspørselen etter ingeniører har økt betydelig.

Prognosene for fremtidig behov for ingeniører viser at innen 2030 vil batteriproduksjon, havvindindustrien og hydrogenproduksjon alene kreve rundt 3 000 ingeniører i et grunnleggende scenario. Hvis markedsforholdene er gode og Norge lykkes med å utvikle konkurransefortrinn, kan dette tallet nesten doubles. Selv i et lavere scenario vil disse næringene ha behov for omtrent 1 200 ingeniører innen 2030. Tilgangen på ingeniørkompetanse kan begrense veksten i disse sektorene, spesielt for nye næringer som trenger å utvikle konkurransefortrinn for å kunne konkurrere globalt.

Behovet for ingeniører i disse næringene vil legge betydelig press på arbeidsmarkedet, og en mangel på ingeniører kan hindre vekst innen disse sektorene.

Rapporten

“Competences for a sustainable future – future skill and workforce requirements for engineers working with climate technologies in the Nordics”.

Dette er en rapport fra 2022 som tar for seg kompetansebehovene og arbeidsstyrkenes fremtidige krav til ingeniører som jobber med klimateknologi i Norden. (Association of Nordic Engineers, 2022)

Rapporten tar utgangspunkt i en undersøkelse gjennomført blant ulike interessenter i Nord-Europa, inkludert arbeidsgivere, bransjeorganisasjoner, akademikere og

eksperter på klimatilpasning og bærekraft. Rapporten identifiserer tre hovedområder hvor ingeniører må ha kompetanse for å lykkes i en fremtidig karriere innen klimatilpasning og bærekraft:

- **Teknologikompetanse:** Innenfor klimatilpasning og bærekraft må ingeniører ha avansert teknisk kompetanse innenfor områder som energisystemer, grønn teknologi og smarte byer.
- **Lederskapskompetanse:** Ingeniører som jobber innenfor klimatilpasning og bærekraft må også ha ledelseskompentanse for å kunne navigere i komplekse organisatoriske og politiske strukturer. Dette inkluderer evnen til å samarbeide med ulike interessenter, kommunisere effektivt og håndtere endringer.
- **Sosial kompetanse:** Det er viktig at ingeniører som jobber med klimatilpasning og bærekraft har sosial kompetanse for å kunne forstå og samhandle med mennesker fra ulike kulturer, bakgrunner og disipliner.

Rapporten peker også på behovet for livslang læring og kontinuerlig oppdatering av kompetanse for ingeniører som jobber innenfor klimatilpasning og bærekraft, gitt den raske utviklingen av teknologi og kunnskap på dette området.

I rapporten blir det påpekt at antallet ingeniører som allerede er i arbeid er betydelig større enn antallet nyutdannede studenter. Derfor er det avgjørende å gi eksisterende arbeidsstyrke mulighet for omskolering og økt kunnskap om grønn teknologiutvikling. Det finnes allerede tilbydere som utvikler tilbud på dette området, men volumet er fortsatt ikke tilstrekkelig.

NITOs behovsundersøkelse

I 20 år har Norges ingeniør og teknolog organisasjon (NITO) gjennomført en årlig kvantitativ undersøkelse blant arbeidsgivere blant medlemmene sine. Formålet med denne undersøkelsen er å få oversikt over arbeidsmarkedet og arbeidsgivernes behov. Undersøkelsen ser blant annet på hva som er viktig for arbeidsgivere når de skal ansette ingeniører og teknologer. Resultatene viser over mange år at det er tre elementer som skiller seg ut som de viktigste faktorene: erfaring/kompetanse, personlige egenskaper og fagkombinasjon.

Det blir klart gjennom disse rapportene at Norges fremtidige suksess innen grønne næringer er avhengig av en strategisk tilnærming til både rekruttering og kompetanseutvikling blant ingeniører i ulike aldersgrupper. Det grønne skiftet krever en samlet innsats på tvers av ulike sektorer, og en stor investering i menneskelige ressurser. Arbeidsgiverne har uttrykt behov for teknisk kompetanse, samtidig som de også ser etter egenskaper som fleksibilitet, tilpasningsdyktighet og evnen til kontinuerlig læring.

For å møte disse utfordringene Norge står ovenfor kan også karriereveiledning fagfeltet støtte disse ingeniørene under karriereendringene som må gjennomføres for mange fagpersoner.

Problemstilling og forskningsspørsmål

Ifølge IEA-rapporten "Renewables 2021: Analysis and Forecast to 2026" (International Energy Agency, 2021), forventes det at andelen av fornybar energi i verdens energimiks vil øke fra 29,7% i 2020 til 34% i 2026. Norge har allerede tatt flere viktige skritt for å gå fra fossilt brensel til fornybar energi, men det gjenstår fortsatt mye arbeid for å oppnå en mer bærekraftig og fornybar energisektor.

For å drive denne utviklingen trenger bransjen både unge og erfarne teknologer. Som tidligere nevnt har jeg erfart i min praksis at yngre jobbsøkere har selvtillit til å søke etter disse stillingene, mens erfarne fagpersoner kan være usikre på sin kompetanse innen "nye teknologier". For å motivere og veilede disse erfarne veisøkerne, har jeg som mål å undersøke hvordan personer som allerede har gjort dette skiftet reflekterer på deres valg og overgang. Det er ønske om å få innsikt i motivasjon og drivere for dette skiftet.

Det er knapphet på arbeidskraft, så arbeidsgiverne må tilsette personer i begge nevnte kategoriene, altså både unge og seniorer.

Det står beskrevet i utredningen «Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn» (NOU 2016:7, 2016) at karriereveiledning skal bidra til at den enkelte person selv blir en «ekspert» på å håndtere karriererelaterte oppgaver. Dette prosjektet tar sikte på å utforske personer som allerede har truffet beslutningen og gjort valget om å gjøre en karriere overgang til en grønnere teknologinæring uten erfaring fra bransjen. Dette vil legge grunnlag for økt innsikt i hvordan man på en god og effektiv måte kan bistå andre fagpersoner i en slik beslutningsprosess fremover.

Problemstilling er:

Hva motiverer erfarne ingeniører til å endre fagretning sent i yrkeskarrieren og deres erfaring med dette?

Oppbyggingen av oppgaven

Kapittel 1,2 og 3: Sammendrag, innholdsfortegnelse og et forord

Kapittel 4: Innledning som tar for seg bakgrunnen til valg av studie og innramme temaet inn i et større samfunnsmessig perspektiv som viser aktualiteten til arbeidet. Problemstillingen til oppgaven og oppgavens oppbygging

Kapittel 5: Tre relevante forskningsartikler og argument for hvorfor disse er benyttet.

Kapittel 6: Teoretisk perspektiv - forklaring av det teoretiske perspektivet og argument for valget.

Kapittel 7: Forskningsdesign, metode og empirisk data med etiske betraktninger

Kapittel 8: Resultat – en analyse av empirien

Kapittel 9: Drøfting og refleksjoner resultat opp imot valgt teori og tidligere forskning

Kapittel 10: Konklusjon, hvilke ny kunnskap bidrar dette studie til og begrensinger ved omfanget av arbeidet.

Kapittel 11: Litteraturliste og vedlegg

5 Hva er gjort i forskningsfeltet tidligere - Forskning på karrierekompetanse

Dette prosjektet tar sikte på å utforske erfaringene til erfarne ingeniører når det gjelder karriereoverganger, når de bytter jobb og går inn i nye og ukjente teknologisektorer. Fokuset er å se på erfaringene til personer som har gjort denne karriereovergangen.

I begynnelsen av litteratursøket ble det overraskende oppdaget en mangel på relevant forskning på dette området. En søkeprosess gjennom Oria-databasen resulterte bare i tre artikler som ikke var relevante til forskningsspørsmålene for denne oppgaven. Søkeordene som ble brukt inkluderte "karriereendring", "karriereskifte", "jobb bytte", "bransjebytte", "arbeidsbytte", "stillingsbytte", "yrkesendring", "karriereutvikling" samt "motivasjon", "ferdigheter," innsikt ", "opplevelser " og "erfaringer".

Min opplevelse er at det finnes mye forskning som fokuserer på jobb- og karrierebytter blant marginale grupper. Imidlertid mangler det en del forskning rettet mot persongrupper med et høyere utdanningsnivå og mange års yrkeserfaring som endrer karriere retning.

På grunn av dette ble jeg nødt til å be om hjelp fra biblioteket ved Universitetet i Sørøst-Norge (USN) for å finne relevante forskningsartikler.

Ved å benytte en bibliotekar som gjennomførte søk med sine søkemuligheter, ble det gjennomført søk ved hjelp av nøkkelordene

“Career transition”, “New role within the same industry or company”, “Career adaptability” og “The ability to adjust to changing work environments and opportunities”.

Dette resulterte i mer relevant forskning for denne oppgaven, men det er ikke mye forskning på tema som ble funnet. Følgende tre forskningsartikler ble valgt fordi i dette arbeidet blant annet ser på hva driverne er for erfarne ingeniører til å gjøre en karriereovergang. Funnene blir så sammenlignet med funn i tidligere forskning av høyt utdannede personer i andre europeiske land i artikkelen «Exploring career decision-making styles across three European countries» (Bimrose & Mulvey, 2015). Videre for å knytte funnene i dette arbeidet til karriereveiledningsfeltet er artiklene «Mid-career reframing: the learning and development processes through which individuals seek to effect major career changes» (Brown, 2015) og «Hvordan kan karriereveiledning styrke veisøkers handlingsevne?» (Bilon-Piorko, 2022) valgt.

Exploring career decision-making styles across three European countries

I artikkelen «Exploring career decision-making styles across three European countries» (Bimrose & Mulvey, 2015) utforsker Jenny Bimrose og Rachel Mulvey karrierebeslutningsstiler i tre europeiske land og gir innsikt i hvordan voksne vurderte det å ta et jobbskifte midt i karrieren. Alle informantene hadde en bachelorgrad, men i forskjellige fagretninger. Hovedfunnene i studien om karrierebeslutningsstiler er som følger:

Det er gjentagende overgangsstiler. Studien viser forskjellige karakteristiske måter som gjentar seg når enkeltpersoner nærmer seg overgangspunkter i sine karrierer. Disse overgangsstilene er strategisk, evaluerende, aspirerende og opportunistisk stil.

Forskjellen på disse stilene er som følgende:

Strategisk karrierebeslutningsstil

Denne stilen handler om å tenke på fremtiden og planlegge nøye når man tar karrierebeslutninger. Personer som har en strategisk stil, fokuserer på langsiktige mål og liker å ha en systematisk tilnærming til beslutningstakingen. De lager gjerne handlingsplaner for karrieren sin og foretrekker strukturerte tilnærminger til utviklingen av sin karriere. Strategiske personer er villige til å undersøke forskjellige alternativer og tar avgjørelser basert på et tydelig mål.

Opportunistisk karrierebeslutningsstil

Denne stilen innebærer en mer fleksibel og tilpasningsdyktig måte å ta karrierebeslutninger på. Personer med en opportunistisk stil er åpne for muligheter som dukker opp, og de er mer mottakelige for endringer i omgivelsene. De er villige til å utforske ulike veier og tar beslutninger basert på øyeblikks muligheter heller enn langsiktig planlegging. Opportunistiske personer trives i dynamiske og usikre miljøer der det er viktig med raske beslutninger.

Intuitiv karrierebeslutningsstil

Denne stilen kjennetegnes av at man bruker magefølelse, instinkter og intuisjon når man tar karrierebeslutninger. Personer med en intuitiv stil prioriterer personlige verdier, følelser og subjektive opplevelser i beslutningsprosessen. De stoler på instinktene og følelsene sine for å ta valg som føles riktige på et dypere nivå, selv om de ikke alltid kan forklare logisk hvorfor de tar disse beslutningene. Intuitive personer kan være dyktige i roller som krever kreativitet, empati og emosjonell intelligens.

Analytisk karrierebeslutningsstil

Denne tilnærmingen til karrierebeslutninger er basert på logikk, systematikk og bevis. De som har en analytisk stil, pleier å samle inn data, analysere informasjon og veie fordeler og ulemper før de tar en beslutning. De setter pris på forskning, informasjon og objektive kriterier i sin beslutningsprosess. Analytiske personer har en tendens til

å ta informerte og veloverveide valg etter å ha nøye vurdert de tilgjengelige alternativene.

Konklusjonen i artikkelen er at karrierenvalg påvirkes av en kompleks blanding av interne og eksterne faktorer, som ofte blir formidlet gjennom de fire ulike overgangsformer. Og dette bør karriereveiledningsfeltet i de forskjellige landene ihensynta.

Mid-career reframing: the learning and development processes through which individuals seek to effect major career changes

I artikkelen "Mid-career reframing: the learning and development processes through which individuals seek to effect major career changes" (Brown, 2015), skriver Alan Brown om prosessene med læring og utvikling som enkeltpersoner gjennomgår når de vurderer å gjøre betydelige endringer i karrieren sin midt i arbeidslivet. Artikkelen er basert på case-studier fra Danmark, Tyskland og Italia, og presenterer en modell for å forstå og tilpasse seg disse prosessene knyttet til endring av karrieren.

De viktigste funnene i artikkelen omhandler endring av karrieren midtveis i yrkeslivet, samt læringsprosessene som involveres når enkeltpersoner ønsker å gjøre store endringer. Disse prosessene innebærer utvikling av identitet, relasjoner, emosjoner, praktiske ferdigheter og kognitiv kapasitet innenfor bestemte rammer for muligheter.

Artikkelen viser også betydningen av narrative tilnærminger for å forstå hvordan enkeltpersoner konstruerer, endrer og reviderer sin karriereidentitet. Det presenteres en modell som bidrar til å forstå og tilpasse seg disse prosessene knyttet til endring av karrierevei. Case-studiet gir innsikt i hvor komplekst karriereendringsprosesser er.

Artikkelen presenterer flere forslag til fokusområder for karriereveiledere:

Forståelse av karriereoverganger. Artikkelen gir en forståelse av de mange elementene som påvirker individuelle tilnærminger til karriereoverganger. Det gir en veiledning til karriereveilederne om hvordan best støtte veisøkerne. Denne innsikten

kan hjelpe enkeltpersoner med å stå i overgangsfaser og gi mening til sine egne karrieremål.

Artikkelen fremhever viktigheten av narrativt identitetsarbeid. Det å jobbe med sin egen narrative identitet når man utforsker nye karrieremål og -retninger. Dette perspektivet kan være nyttig for karriereveiledere da det understreker betydningen av å hjelpe enkeltpersoner med å konstruere fortellingen om seg selv på en måte som er i samsvar med deres ønskede mål.

Karriereveiledere kan ha nytte av artikkelens modell som tar for seg karriereendingsprosesser fra perspektivet av identitetsutvikling innenfor noen mulighetsrom. Denne modellen kan veilede karriereveiledere til å støtte enkeltpersoner som opplever store endringer i karrieren.

Hvordan kan karriereveiledning styrke veisøkers handlingsevne?

Anne Bilon-Piorko (Bilon-Piorko, 2022) skriver i artikkelen «Hvordan kan karriereveiledning styrke veisøkers handlingsevne?» spørsmål knyttet til hvordan mennesker utvikler sin handlekraft og hvordan karriereveiledning kan spille en rolle i denne utviklingen. Anna Bilon-Piorko undersøker betydningen av å være en aktør i sitt eget liv og hvordan dette relaterer seg til karriereveiledning.

Samlet sett gir artikkelen innsikt i hvordan karriereveiledning kan bidra til å styrke veisøkeres evne til å handle på egne vegne i et stadig skiftende arbeidsmarked.

Artikkelen påpeker at menneskers evne til å handle ikke bare avhenger av deres personlige oppfatninger om sin egen handlekraft, men også av den sosiale konteksten de opererer innenfor. Den tar opp tre sentrale dimensjoner av handlekraft:

Veisøkeres tidligere erfaringer og innarbeidede vaner spiller en viktig rolle i deres evne til å bli aktører i eget liv. Karriereveiledning kan hjelpe veisøkere med å reflektere over og endre fastlåste handlingsmønstre.

Veisøkeres evne til å forestille seg fremtidige hendelses- og handlingsmønstre, basert på deres tidligere erfaringer, motivasjoner og ønsker, er også sentralt. Karriereveiledning kan støtte veisøkere i å utforme visjoner for fremtiden og planlegge hvordan de kan nå sine mål.

Mennesker tar daglige beslutninger og valg basert på praktiske og normative hensyn. Karriereveiledning kan bidra til å hjelpe veisøkere med å evaluere sine nåværende handlinger og situasjoner, reflektere over deres beslutninger og lære av dem.

Bilon-Piorko argumenterer for at karriereveiledning kan styrke veisøkeres evne til å handle på egne vegne ved å hjelpe dem med å forstå og håndtere deres tidligere erfaringer, fremtidige visjoner og nåværende handlinger i en sosial kontekst. Forfatteren understreker også viktigheten av å ta hensyn til samfunnsstrukturer og påvirkningen av sosiale miljøer på veisøkeres evne til å handle.

Til slutt argumenteres det i artikkelen at karriereveiledning bør fokusere på å støtte veisøkere ved å hjelpe dem med å lære av sitt eget liv, gjenkjenne effektive handlinger og utvikle alternative tenkemåter og løsninger. Dette krever en aktiv tilnærming til veiledning, som inkluderer narrative metoder, problembasert læring og refleksjon over handlinger i reelle omgivelser og sosiale miljøer.

Tidligere forskning på karriereoverganger blant personer med høy utdanning og mange års yrkeserfaring er begrenset, men de tre artiklene som er nevnt ovenfor, viser hvor komplekse vurderingene til erfarne personer kan være når de velger en karriereovergang i voksen alder.

Dette prosjektet tar sikte på å utforske erfaringene til erfarne ingeniører som skifter til grønnere teknologinæringer. Målet er blant annet å identifisere metoder som kan hjelpe fremtidige erfarne ingeniører i deres karriereoverganger til grønne næringer. Derfor undersøkes det her om de samme mekanismene er tilstede som de tre artiklene har identifisert.

6 Teori

Happenstance Learning Theory (HLT) ble valgt som teoretisk rammeverk for denne oppgaven for å vise hvordan tilfeldigheter og hendelser (kan) påvirke karrierevalg. Mens andre karriereteorier som Super's livsfasemodell eller Savicka's livsdesign teori gir gode perspektiver på planlagt karriereutvikling og individuell konstruksjon av karriereveier, viser HLT hvordan tilfeldige hendelser kan forme karriereutviklingen, noe som er noen av funnene i dette arbeidet.

The Happenstance Learning Theory

The Happenstance Learning Theory (Kromboltz, 2009) er utviklet av John D. Krumboltz og er en karriereteori som legger vekt på viktigheten av tilfeldige hendelser og muligheter i utviklingen av en persons karriere. Ifølge denne teorien, er karriereveier ikke alltid et resultat av nøye planlagte valg og beslutninger. I stedet kan de ofte formes av uforutsigbare hendelser og tilfeldigheter.

Krumboltz fremhever at individuelle holdninger, atferd og ferdigheter kan påvirke hvordan disse tilfeldige hendelsene blir møtt og utnyttet. Han foreslår at istedenfor å fokusere utelukkende på å ta de "riktige" karrierevalgene, bør folk være åpne for nye muligheter og lære å tilpasse seg og dra nytte av uforutsette hendelser. Dette innebærer en aksept av usikkerhet og en forståelse av at muligheter for læring og vekst kan oppstå tilfeldig.

Krumboltz identifiserer fire hovedfaktorer som påvirker karriereutviklingen:

1. Personlige egenskaper som naturlige talenter og begrensninger.
2. Påvirkning fra omgivelsene, inkludert oppvekst, utdanning og arbeidserfaringer.
3. Både formelle og uformelle læringsopplevelser som former holdninger og ferdigheter.
4. Evnen til å ta beslutninger og håndtere konsekvensene av disse valgene.

Teorien understreker viktigheten av livslang læring og fleksibilitet og anbefaler at karriereveiledning ikke bare skal fokusere på å hjelpe individer med å ta beslutninger, men også på å utvikle ferdigheter som tilpasningsevne, problemløsning og evnen til å utnytte tilfeldigheter på en positiv måte.

7 Vitenskapelig ståsted, metode og empiri

Vitenskapelig ståsted

Denne studien har som mål å avdekke hva som var driverne for informantenes valg av å bytte fagretning og deres erfaringer ved av å endre fagretning. Den nye innsikten bygger på forståelsen av at kunnskap er avhengig av konteksten og interaksjonen mellom meg som forsker og informantene. Dette innebærer at forskningsprosjektet tar utgangspunkt i et sosialkonstruktivistisk perspektiv med en hermeneutisk tolkningsmetode. Det er samspillet mellom meg som forsker og informantene, samt min tolkning underveis, som påvirker resultatene. Hermeneutikk er en sentral humanistisk tolkningsmetode som fokuserer på dybdeforståelse fremfor en rent intellektuell begripelse. Denne metoden ser hvordan individer kan reagere ulikt på samme situasjon, noe som krever empati og innlevelse for å forstå andres handlinger og motivasjoner (Thurèn, 2022, s125).

En utfordring innen hermeneutikken er den subjektive naturen av menneskelige erfaringer. For eksempel vil en som utøver mobbing og en som er offer for mobbing, oppfatte den samme hendelsen fra forskjellige perspektiver, noe som resulterer i forskjellige forståelser av situasjonen. Dette kan komplisere etableringen av en felles forståelsesramme.

Den hermeneutiske sirkel representerer et dynamisk samspill mellom forståelse og erfaring, teori og praksis, samt deler og helheten av et fenomen. Gjennom å engasjere seg i denne interaktive prosessen, blir det mulig å oppnå en mer nyansert forståelse ved å integrere og vurdere de varierte perspektivene og erfaringene som er involvert. (Thurèn, 2022, s125)

Som han beskriver det fremstår metoden som en sirkulær prosess. Det er en veksling mellom forståelse og innhenting av ny informasjon.

Han referer til en metodebok hvor det beskrives at kvalitativ forskningsmetodikk er spesielt egnet til å forstå informantenes meninger, deres intensjoner og deres involvering og engasjement.

Min erfaring med denne oppgaven er at det kreves både trening og praktisk øving for å mestre denne dynamiske prosessen. Det har vært utfordrende, men samtidig givende, å strebe etter å forstå ikke bare ordene, men hele mennesket i samtalen. Å studere empiriske data i ettertid og arbeide med analyser for å avdekke innsikter i materialet, har også vært en krevende og spennende øvelse. For eksempel en av informantene fortalte han han ikke likte endringer som ble gjort hos tidligere arbeidsgiver og han søkte ny jobb med rammebetingelser som han hadde tidligere hos sin arbeidsgiver. Under hele hans historie kom det tydelig frem at han var en trygghetssøkende person, uten at han selv fortalte dette. Jeg har under hele dette arbeidet tilstrebet å ha et hermeneutisk blikk. *Analyse resultatet er et resultat av det og er da min tolkning av hva hver informant fortalte via sine ord og kroppsspråk.*

Intervjufokus og metode

Hensikten med intervjuene var å få informantene til å fortelle sin historie, og forklare de bakenforliggende grunnene til at de tok de valgene de har gjort, altså et narrativt intervju. I et narrativt intervju er målet å få frem informantenes historie. Definisjonen er "samtale som brukes for å fremkalle eller skape fortellinger som fører til en strukturert historie med en bestemt handling, et sosialt samspill og en temporal utfoldelse" (Kvale & Brinkmann, 2019, s.356).

I løpet av forberedelsesfasen til dette prosjektet utviklet jeg en tematisk struktur for intervjuguiden (vedlegg 1). Imidlertid, før det første intervjuet, ble jeg inspirert av min veileder og boken "Den profesjonelle samtalen" (Rachlew, Løken, & Bergstuen, 2020) å la informantene dele sine livshistorier med minimal veiledning fra min side. Jeg innså at en slik tilnærming kunne avdekke fenomener og temaer som var både uventede og av vesentlig betydning. Dette førte til en beslutning om å tillate at informantene fritt fortalte sine karrierehistorier, noe som ga samtalen rom til å utfolde seg naturlig. Som ny innen forskningsfeltet, hadde jeg likevel den semistrukturerte intervjuguiden klar, for å kunne gripe inn og styre intervjuet om nødvendig. Dette ga en følelse av sikkerhet. Å lytte til informantenes karrierefortellinger viste seg å være verdifullt og førte til temaer som tok retninger jeg aldri kunne ha forutsett. Jeg opplevde at intervjuene utviklet seg naturlig og beveget seg inn på temaer jeg ikke så komme. Som forsker opplevde jeg dette som spennende.

Utvalget av informanter

Med skriftlig godkjenning fra min arbeidsgiver, NITO, benyttet jeg organisasjonens medlemsdatabase for å identifisere mulige informanter. På grunn av forskningsrutine om at invitasjoner til deltakelse må komme fra en tredjepart og ikke direkte fra meg som forsker, kontaktet jeg tillitsvalgte hos flere selskaper i fornybar energisektor. En e-post ble sendt ut til de tillitsvalgte med informasjon om studiet og en forespørsel om å videreformidle invitasjonen til relevante kolleger. Denne strategien førte dessverre ikke til noen positive svar.

Som et resultat, endret jeg tilnærming og dykket ned i NITOs medlemsdatabase på individnivå. Jeg lette etter medlemmer som hadde over tjue års erfaring, og som nylig hadde skiftet teknologisektor.

Etter å ha identifisert ti kandidater, henvendte jeg meg på ny til deres tillitsvalgte for å spørre om de kunne invitere disse identifiserte personene til å delta i studiet. Denne

gangen fikk jeg et positivt svar fra fem informanter fra to ulike selskaper innenfor fornybar energisektor, og jeg avtalte intervjuer med hver enkelt.

Uheldigvis, kort tid før de planlagte intervjuene, oppstod det uforutsette hendelser som medførte at ett av selskapene skulle omlokalisere internasjonalt, noe som resulterte i at mine informanter mottok oppsigelser. Det andre selskapet opplevde et politisk hinder som forhindret driftskonsesjon, og de ansatte mottok varsel om permittering. Dette skapte en ny og uventet situasjon for alle informantene, og de valgte derfor å trekke seg fra studiet.

Med denne utviklingen startet jeg en ny søkeprosess i medlemsdatabasen og tok kontakt med tillitsvalgte i andre selskaper og lyktes i å få tak i 5 nye informanter fra 5 forskjellige selskaper av 10 forespurte. Utvelgelseskriteriene for denne gruppen var identiske med de som ble brukt i den første utvelgelsesprosessen.

Kriteriene for utvelgelsen var:

Homogent uttrekk

Som tidligere beskrevet, fokuserer denne oppgaven på ingeniører og teknologer som aktivt velger seg over til sektoren for fornybar energi. Dette utvalget reflekterer et bredt spekter av tekniske disipliner som spenner fra informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT) til maskiningeniørfag og materialteknologi. Utvalget av informanter er nøye utvalgt for å sikre en homogen representasjon, der informanter er involvert i utviklingen av ny teknologi. For illustrasjonens skyld kan man betrakte en IKT-ingeniør som en aktør som bidrar til utviklingen av systemet og teknologien, men det er verdt å merke seg at deres faglige oppgaver ikke nødvendigvis avviker vesentlig fra oppgavene de ville ha hatt i andre sektorer.

Kjønn

Det er en betydelig kjønnsubalanse i den tekniske bransje generelt. På tvers av alle ingeniør områder utgjør kvinner kun 25% av arbeidsstyrken og de fleste kvinner er i

bioteknologi og kjemi fagene. ((Norges ingeniør- og teknologorganisasjon, 2023)
Jeg tilstrebet å ha informanter som gjenspeilet denne fordelingen, men fikk dessverre ikke tak i kvinnelige informanter.

Alder på informantene

Begrepet erfaren arbeidstager vil være forskjellig i forskjellige bransjer. For eksempel vil en erfaren kirurg være forskjellig fra en erfaren frisør i forhold til alder. Når det gjelder erfarne ingeniører og teknologer legges det vekt på at personer har lang og solid arbeidserfaring i ett fagfelt. I dette tilfelle velges derfor en alder fra 46 år og eldre. Ifølge medlemsdatabasen til Norges ingeniør og teknolog organisasjon (NITO) er gjennomsnittsalderen på avgangsstudentene i 2024, 26 år. Ingeniører med 20 års arbeidserfaring eller mer er valgt for å definere erfarne ingeniører og teknologer.

Generell informasjon om informantene:

Det er totalt 4 informanter som ble intervjuet. De er mellom 49 og 56 år, alle jobber i privat sektor og de er fra tre forskjellige fylker. Alle har en bachelorgrad og jobber som ingeniører i 4 forskjellige selskap innen energisektoren. Alle informantene har over 20 års erfaring i teknisk bransje.

En etisk vurdering av å velge informanter fra et medlemsregister og utvalgets svakhet:

Som nevnt tidligere fikk jeg godkjennelse fra min arbeidsgiver til å finne informanter i vårt medlemssystem. Organisasjonen er en av to store tekniske fagorganisasjoner i Norge, med over 100 000 medlemmer i ulike tekniske bransjer og sektorer. Som forsker ser jeg derfor ingen etiske utfordringer ved å bruke et slikt register, ettersom informantenes anonymitet er ivarettatt ved å endre både navnene deres og ved å ikke nevne arbeidsgivers navn.

Svakheten med utvalget er imidlertid at alle informantene arbeider i privat sektor. Det er mange ingeniører i offentlig sektor som jobber innen dette fagområdet, men har andre funksjoner, som for eksempel tilsynsmyndighet. I ettertid ser jeg at det ville vært klokt å inkludere noen informanter fra offentlig sektor og i tillegg i hensynta mangfold perspektivet i utvalget som for eksempel kjønn.

I tillegg er det intervjuet kun 4 personer, det er et lite utvalg av informanter så spørsmålet som kan stilles er om analysen og konklusjonen vil være representativ for tematikken.

Gjennomføring av intervjuene

Tidspunktene for intervjuene ble avtalt med informantene på forhånd. Tre intervjuer ble gjennomført i desember, og ett ble gjennomført i starten av januar.

I et forskningsintervju er det alltid et asymmetrisk maktforhold mellom forskeren og informanten (Kvale & Brinkmann, 2015, s 51). Jeg vurderte derfor om alle intervjuene burde gjennomføres fysisk. Grunnen er at i et kvalitativt forskningsintervju skal man ikke bare lytte til hva informantene sier, men også observere og registrere hvordan de uttrykker seg. Jeg valgte likevel å gjennomføre intervjuene digitalt av tre grunner. For det første vurderte jeg maktforholdet mellom informantene og meg som forsker som lite betydelig, da informantene var seniorer med mye erfaring og jeg vurderte det slik at de kunne håndtere samtalen.

For det andre, jeg måtte raskt legge om min praksis som karriereveileder fra fysisk til digital veiledning i starten av pandemien. Erfaringen fra dette er at fysiske møter absolutt er best, men at det også går fint å lese personer via digitale møter, da deres kroppsspråk fremdeles er synlig. Det er også mye mer tidseffektivt.

Planen var som nevnt å gjennomføre alle intervjuene digitalt via Teams. Imidlertid ønsket en av informantene å gjennomføre sitt intervju over telefon, da han var på jobbreise og ønsket å utnytte tiden mens han kjørte bil. På grunn av sykdom ble det gjennomført intervjuer med kun fire av de fem planlagte informantene.

Alle informantene ga sitt samtykke til opptak av samtalene, og det ble informert om at opptakene ville bli oppbevart sikkert og slettet etter oppgavens innlevering. Dette ga meg mulighet til å fokusere på informanten, lytte og observere, og ikke minst gå tilbake til opptaket for å klargjøre eventuelle uklarheter. Dette ble gjort ved flere anledninger.

Varigheten på møtene var planlagt til én time, men i praksis varierte de fra 55 til 65 minutter.

Bearbeiding av empirien

Som nevnt tidligere er kvalitativ analyse det å fokusere på å utvikle grundige forståelser, refleksjoner, ideer og teoretiske rammer basert på faktiske data, vanligvis samlet inn gjennom metoder som observasjon, intervjuer eller dokumentanalyse. Målet med analysen er å omdanne disse dataene til kunnskap som går utover det umiddelbare empiriske, og krever en metodisk tilnærming som kombinerer systematikk og kreativ tenkning. For å analysere empirien i dette prosjektet er stegvis deduktiv induksjon (SDI) utviklet av Aksel Tjora (Tjora, 2018, s.16) benyttet som inspirasjon. Arbeidet med å gå fra råmaterialet og kode empirien, for deretter å utvikle temaer som kan brukes til å sammenstille arbeidet, synes jeg er en god og strukturert modell.

Det første steget var å «renskrive» transkriberingene, men med stor respekt for informantenes fortelling. Som nevnt tidligere hadde alle informantene norske dialekter og renskrivningen ble et stort arbeide fordi det digitale verktøyet ikke klarte å gjengi korrekt deres ord og fortellinger på deres dialekter. Det var viktig at empirien var så autentisk som mulig så ingen fyllord som for eksempel eee, hmm ble tatt bort.

For å få en mer sammenhengende empiri og at jeg selv ble godt kjent med dataene ble neste steg å renskrive empirien. Da ble ord som ble benyttet flere enn to ganger som for eksempel ordet «altså» eller «hmm» redusert til to.

Etter å ha lagt bort materialet for en periode for å få avstand, tok jeg det frem igjen og startet på steg tre og begynte å organisere dette i litt overordnede tematikker. Jeg gikk metodisk til verks og gikk igjennom alle transkripsjoner og intervjulogger og brukte Excel for å kategorisere. Jeg satt tematikkene inn i en tidslinje fra de var nyutdannet til den siste karriereovergangen til et nytt fagfelt. Siden dette forskningsprosjektet skal se på hva som motiverer erfarne ingeniører til å endre fagretning valgte jeg å se etter motivasjonsfaktorene til en endring fra samtalene i ett tidsperspektiv. I tillegg deres erfaring med den siste overgangen.

De første temattikkene utviklet seg til å bli følgende:

1. Hvordan oppleves overganger generelt
 - som ung
 - som senior

2. Hva motiverer til overganger
 - indre motivasjon som ung
 - ytre motivasjon som ung

 - indre motivasjon som senior
 - ytre motivasjon som senior

3. Hvordan erfares overganger?
 - erfaring som ung
 - erfaring som senior

4. Hvilke utfordringer har de?
 - Utfordringer som ung
 - Utfordringer som senior

5. Hvilke kompetanser mener de er viktig i forhold til overganger?

Nedenfor er et utsnitt av den første tematiseringen:

Hva motiverer til overganger	Indre motivasjon som ung	ytre motivasjon som ung	indre motivasjon som senior	ytre motivasjon som senior
Rune	Ønsket seg tilbake til Stavanger fra Grimstad.	Hans første jobb var ikke teknisk avansert, men det var mye reising offshore slik at lønnen ble god.	Rune er en person som er veldig trygghetsøkende og starte å sondere markedet og hadde som betingelse at det skal være en trygg arbeidsplass med de rammebetingelsene han selv ønsket som for eksempel eget kontor og et arbeidssted som ikke er så konjunktur sensitiv.	Etter 12 år i stillingen ble det omorganisering og mange av godene som arbeidstakerne hadde ble tatt bort. Dette var ikke helt utslagsgivende, men Runde startet nå å se etter nye muligheter
	Rune var skolelei og takket ja til en jobb i olje og gass industrien selv om hans utdanning var innen elkraft	Ja eg var der i 6 år og ja syns det var greit å begynne med og og sånn og likte godt å reise offshore og kjekt å tjene litt ekstra offshore og sånn	Etter 12 år i samme stilling i et selskap Rune i utgangspunktet trivdes i startet han halv hjertet å søke nye stillinger.	Og ja, jeg må jo innrømme at jeg var fristet til å så få et kontor igjen, så det det og var litt sånn jeg så litt etter det og på sånn han sier det liksom. Ja.
		Når han ble pappa søkte han til jobb der rammebetingelsen i	Så dukket det ja opp en stilling da først som jeg søkte på	

En generell betraktning av dataene i denne fasen av oppgaven:

I utgangspunktet har problemstillingen i denne oppgaven fokus på seniorers motivasjon til å bytte fra en kjent teknologi bransje til en annen ukjent teknologi bransje. Siden forskningsdesignet var utforskende og eksplorativt forskningsdesign. (Befring, 2022, s.48) kom erfaringene som ung opp i alle intervjuene. Det ble derfor naturlig å ha med deres opplevelser og drivere for å jobb skifter både som ung og senior.

Neste steg var å redusere empirien enda mer. Jeg leste igjennom materialet flere ganger for å se etter tematikk og mønstre i deres fortellinger, fortsatt satt i en tidslinje. Det å redusere dataene i empirien og ta valg om hva som skal bli med videre synes jeg var en faktisk en krevende oppgave.

Tematikkene ble til slutt:

1. Hva styrer valg til jobber som ung
2. Hva styrer valg når man velger seg bort fra en bransje som senior
3. hvordan erfares overgang til ny jobb i ny bransje som senior?

Til slutt har jeg analysert alle fire informantenes «historier» opp mot både tidligere forskning og teori. Sett etter likhet og ulikheter i deres historier opp imot hverandre.

Etiske betraktninger

Personvern

Som en del av mitt ansvar som forsker er det viktig å opprettholde informantenes integritet og tillegg sikre deres anonymitet.

I forbindelse med starten av arbeidet med denne masteroppgaven, var det nødvendig å få tillatelse fra SIKT (Kunnskapssektorens tjenesteleverandør), en offentlig forvaltningsenhet under Kunnskapsdepartementet. Dette steget ble tatt for å sikre at gjeldende regler om håndtering og lagring av personopplysninger og generell informasjon om deltakere i forskningsprosjektet ble fulgt. Det er viktig at slike opplysninger blir ivaretatt på en sikker og forsvarlig måte.

Opprinnelig hadde forskningsprosjektet som mål å utforske hvilke kvalifikasjoner og egenskaper arbeidsgivere vektlegger ved ansettelse av erfarne ingeniører innen fornybar energisektor. Dette krevde en godkjenning fra SIKT for å sikre at prosjektet overholdt alle relevante etiske retningslinjer og personvern hensyn.

Imidlertid endret fokus seg i løpet av forskningen til å undersøke motivasjonen bak faglige skifter fra etablerte teknologisektorer til fornybar energibransjen. Denne endringen førte til behovet for å sende inn en revidert søknad om godkjenning til SIKT. Målet med den oppdaterte søknaden var å forsikre at prosjektets nye retning fortsatt var i tråd med etiske standarder og personvernregler.

Begge søknadene ble behandlet gjennom SIKTs automatiserte godkjennelsesprosess og jeg mottok da en godkjenning 26. september 2023.

Samtykke og anonymitet

Som tidligere nevnt, ble potensielle informanter funnet gjennom medlemsregisteret til NITO. For å rekruttere disse informantene, tok jeg kontakt med deres respektive

tillitsvalgte innen de selskapene hvor de nå er ansatt. Jeg spurte om de tillitsvalgte kunne viderefremde en forespørsel om deres kollegaer var villig til å delta i prosjektet. I denne sammenhengen utarbeidet jeg et informasjonsnotat om prosjektets natur og formål, som de tillitsvalgte videresendte. Formålet med denne prosessen var å tilrettelegge for at de forespurte enkelt kunne avslå deltakelse, dersom de ønsket det. Det ble tydelig kommunisert at alle forespurte hadde full frihet til å avstå fra deltakelse, og det ble understreket at alle innsamlede data ville bli behandlet med fullstendig anonymitet. Dette inkluderte anonymisering av personopplysninger, samt navn på nåværende og tidligere arbeidsgivere (Kvale & Brinkmann, 2019, s. 106)

Ved oppstarten av hvert intervju, ble det på nytt presisert overfor informantene at all informasjon samlet inn i løpet av forskningsprosessen ville bli oppbevart på en sikker måte, og at anonymisering av data ville bli ivarettatt. Videre fikk jeg samtykke fra informantene om muligheten for oppfølgingskontakt, skulle det oppstå behov for ytterligere avklaringer relatert til det innsamlede empiriske materialet. Alle informanter ga sitt samtykke til dette.

Validitet – og et blikk på egen forskerrolle

I dette arbeidet klarte jeg å rekruttere til slutt fire informanter av de ti jeg forespurte. Det er relevant å spørre hvem de seks som avslo var, og hvordan deres deltakelse kunne ha påvirket utfallet av arbeidet. Informantene som er med i arbeidet takket ja og viser en proaktivitet. Hva med de andre som ikke ønsket å bidra? Det er mulig at inkluderingen av disse kunne ha bidratt til et mer balansert bilde og da et mer valid resultat.

Alle informantene er også "middelaldrende menn" fra privat sektor. En annen begrensning ved studien er mangelen på mangfold blant informantene, noe som ikke gjenspeiler det bredere norske samfunnet og næringslivet i denne sektoren.

Dette kunne også ha ført til annerledes resultater, ettersom forskjellige perspektiver og erfaringer kunne ha kommet frem i analysen.

Det er som nevnt kun fire informanter i denne studien, noe som også begrenser muligheten til å generalisere funnene til alle ingeniører generelt i Norge som er en sammensatt yrkesgruppe.

Under forelesningen den 1. desember 2023, med tittelen "Et blikk på egen forskerrolle", presenterte Kirsten Marie Dalene en sentral betraktning innen kvalitativ forskning: Det er ikke spørsmålet OM forskerens rolle påvirker forskningens validitet som er viktig, men heller HVORDAN og I HVILKE GRAD dette skjer. Det kan ikke sies tydeligere. Hun understreket nødvendigheten av refleksjon over egen forskerrolle gjennom alle faser av forskningsprosessen: før, under, og etter datainnsamlingen.

Det er ingen tvil om at forskerens rolle kan ha stor effekt på forskningsresultatene, spesielt innenfor kvalitativ metodikk. Dalene fremhevet betydningen av kontinuerlig selvrefleksjon gjennom prosjektet, samt bevissthet om egen rolle og dens potensielle innvirkning på resultatene. Hun anbefalte en balansert tilnærming til nærhet og distanse til dataene. Etter hvert intervju laget jeg en intervjulogg der jeg skrev ned de temaene som jeg oppfattet som viktige i samtalen. Det var ikke bare det muntlige, men også hvordan tonefall og stillhet ble brukt i samtalen.

I mitt eget forskningsarbeid tilstrebet jeg å minimere min innflytelse, slik at informantene fritt kunne utfolde sine karrierehistorier. I starten av intervjuene presenterte jeg meg selv, og siden jeg har omtrent samme bakgrunn som informantene, hadde jeg evnen til å forstå og kjenne igjen situasjoner, og dermed også ha en forståelse av deres situasjoner. Dette mener jeg kan være en styrke, men samtidig også en svakhet, da jeg som forsker skal være så objektiv som mulig.

Etter å ha presentert meg selv, min bakgrunn, og hensikten med intervjuet, fikk jeg positiv tilbakemelding fra alle informantene. De syntes dette var spennende, og hvis deres historier kunne hjelpe andre gjennom dette forskningsprosjektet, var de glade

for å bidra. Dette tolket jeg som at ingen følte at maktsituasjonen i møtet var av stor karakter.

Jeg stilte åpne spørsmål under intervjuene for å fange opp deres beslutningsprosesser, som for eksempel "Hva hendte?" og "Hva motiverte deg til å ta det valget?".

Min respekt for empirien og transkripsjonsprosessene var betydelig.

Jeg har tilstrebet å ikke forvrengte informantenes budskap, enten ved å utelate eller legge til materiale. For eksempel, når en informant repeterte ordet "men" fire ganger på rad, reduserte jeg dette til to for å bevare den muntlige fremstillingens essens så langt som mulig.

Dalene anbefalte også bruk av tid som et middel for å oppnå distanse til dataene. Ved å følge dette rådet og la empirien "hvile", opplevde jeg en ny tilnærming til det innsamlede materialet, sett fra et mer overordnet og kanskje mer nøytralt perspektiv.

8 Resultat

Resultatene presenteres først tematisk.

Begynner med å presentere alle informantenes

erfaringer rundt hva som påvirker valget av bransje tidlig i arbeidslivet med deretter å se på historienes likheter og ulikheter. Deretter presenteres informantenes refleksjoner over hva som førte til deres beslutning om å forlate en bransje som seniorer etterfulgt av likheter og ulikheter i deres motivasjon. Til slutt erfaringene de har hatt med å bytte til en ny jobb i en ny bransje.



Hva styrer valg til jobber som ung



Etter å ha jobbet et par år i «byen-x» som nyutdannet ingeniør søkte Bent en stilling på Sørlandet fordi han ville tilbake til sine hjemtrakter. Han fant en stilling i en ett segment der han ikke hadde noe jobb erfaring, men det stoppet han ikke fra å søke. Han fikk jobben. Som ung var Bent ubekymret og motivert ved tanken på å søke jobb i et nytt fagområde, han syntes det bare var spennende.

«Hva skal man si du føler du sitter med en følelse at det står navnet ditt på en stillingsannonse Det var ikke noe annet enn at annonsen tiltalte meg, det virker oppriktig spennende da når jeg leste den stillingsannonsen....Jeg ringte rett og slett og ba om å høre om det var mulig å komme på et lite besøk..."

Bent var allerede som ung proaktiv i jobbsøkerprosessen og hadde ingen problemer med det. Det å finne stillinger, ringe arbeidsgiver og invitere seg selv til et besøk var naturlig del av en jobbsøkerprosess for han.

«...men jeg tenker du, det har jeg vel alltid tenkt at vi må prøve å være så aktiv i jobbsøkerprosessen og det gjorde det har det har jeg liksom følt tidligere. Du må jo prøve å ringe og spørre, og altså prøve å vise litt interesse når det når det er en en stilling du vil ha.»

Hans erfaring med dette jobbskifte er at det var enklere å snakke faglig med en potensiell arbeidsgiver nå med to års jobb erfaring enn det å være helt nyutdannet.

« ..Du, du kan snakke om de samme tingene og jeg har vel kanskje litt lett for å prate da. Kanskje det som gjør at en spør om om ting og du kan du kan relatere det til ting du har jobbet med da og og finner lettere tonen eller ja finner lett tonen med de du skal, de som på en måte tar beslutninger nå kaller inn til intervju og så videre.

Hva styrer valg til jobber som ung



Rune flytte tilbake til sin hjemby etter ingeniørutdanningen innen el-kraft. Det var vanskelig å få jobb på den tiden så han startet en tilleggsutdanning for «å sikre seg» samtidig som han søkte jobber.

"...., men det var litt vanskelig å få tak i arbeid på den tida i totusenogfire. Så det gjorde at jeg tok et tilleggsstudie innen petroleumsteknikk...Med ett år med bare sånn spisse petroleumsfag sånn at man også fikk bachelorgrad innen petroleumsteknikk hvis en fullførte det innen et år."

Rune var skolelei og takket ja til en jobb i olje og gass næringen etter ca 6 måneder på tillegg studiet.

«Men jeg var jo ganske skolelei da så. Når jeg først da fikk jobb så så, så hoppet jeg ikke av den. Petroleumsavdelingen ja.»

Hans første jobb var ikke teknisk avansert, men det var mye reising offshore slik at lønnen ble god. Dette var en motivasjonsfaktor for Rune.

»Ja, eg var der i 6 år og ja syns det var greit å begynne med og og sånn og likte godt å reise offshore og kjekt å tjene litt ekstra offshore og sånn.»

Så etter 6 år i olje og gass industrien fikk Rune jobb i et vannkraft selskap der rammebetingelsene var riktig i forhold til hans egen livssituasjon. Han synes ikke det var noe utfordring å bytte til den bransjen han hadde sin opprinnelige ingeniørutdanning innen.

Arbeidsgiveren hadde en opplæringsplan. Det var et stort fagmiljø og jobbskiftet føltes trygt.

«Ja, i utgangspunktet var det en sånn mentor som gjerne skulle hjelpe meg. Men det var jo ikke alltid han var tilgjengelig, så det ble jo å spørre kollega og sånt. Så så ja,

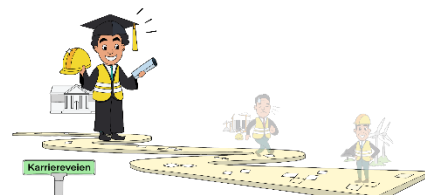
spør om hjelp når det var nødvendig selv om det ikke var noe sånn fast opplegg. Det var det ikke. Det var bare, altså bli satt til arbeid, og så spør du litt underveis, så så kom det etter hvert.»

Grunnen til dette jobb bytte var at livssituasjonen til Rune var forandret, han giftet seg og ble pappa. Derfor søkte han til jobb der rammebetingelsen i forhold til det å være småbarnsforeldre var riktig for han og familien. Kort vei til jobb, betalt lunsj, arbeidstid fra kl 08-1530. Rune så på sin totale livssituasjon for å sikre et godt liv.

«.. og samboeren min hun jobbet i turnus arbeid, så det hadde ikke vært forenlig med at jeg gjerne måtte være ute offshore av og til og sånn som det så er, en av oss måtte være på plass eller sånn, at det er en ja 8 til 4 jobb i nærheten for å så få det til å gå da...»

«.., og da var den tiden jentungen begynte i barnehagen, så da var det jo 5 minutter fra hjemmet og 3 minutter fra barnehagen, så det var så det var jo ganske ideelt sånn sett. ... Vi har betalt lunsj, så vi var jo på jobb syv og en halv time, så det havner aldri noe tidsklemme eller noe sånt som det var, så det var jo helt perfekt. .. Veldig perfekte på den tida da.»

Hva styrer valg til jobber som ung



Terje ble tvunget til å tenke nytt da hans utdanning var utdatert før han fikk startet sin første jobb. Han tok en lærerutdanning, adjunkt i økonomi og IKT som faktisk ble irrelevant før han var ferdig med utdanningen grunnet Reform 94 i norsk skole. Det var ingen jobber å få. Derfor ble han allerede da tvunget til å tenke nytt.

«Utdanningsvalget var litt sånn tilfeldig for meg som for mange andre, og kanskje det er enda mer tilfeldig, fordi når jeg var ferdig var den helt irrelevant, for det er ikke jobber å få. «

Han startet med en jobb innen administrasjon på en skole, deretter hadde han en del jobb bytter i starten av sin karriere der jobbene ble mer og mer teknisk.

«..og da var det en kombinert stilling med økonomi og kontorledere altså med littegrann undervisning og. Og så har det da blitt mer og mer IKT i en jobb nummer 2 og ren IKT nå i den gang med søkte og fikk jobb i det som var Vest Agder energiverk i Kristiansand i år 98. Så det var innfallsporten min til til energisektoren og til litt mer kalde ingeniørers erfaring.»

Hva styrer valg til jobber som ung



Arne flyttet til et nytt sted i Norge for å starte sin første jobb etter studiene, drevet av ønsket om nettopp denne stillingen. Imidlertid fant han raskt ut at arbeidet ikke møtte hans forventninger til tekniske utfordringer. Dette førte til at han nok en gang valgte å flytte, denne gangen til en ny by, for å ta en ny jobb med mer tekniske utfordringer.

«Det var ett år, og så fant jeg ut at det ble litt for mye sånne rutinearbeid, så det ja, jeg blir ikke helt trigget av det, så da dukker det opp en mulighet innenfor «faget»

Etter å ha jobbet der i tre år, og med fire års erfaring, fikk han og hans kone muligheten til å overta et hus i området der begge hadde sine røtter. På grunn av det begrensede antallet stillinger i dette distriktet, valgte han å søke bredt på stillinger. Avstanden fra huset ble en viktig faktor i jobbsøket. Han fikk ny jobb i ny bransje, men ikke lenge etter han startet i denne nye jobben, gikk arbeidsgiveren gjennom en nedbemanningsprosess, og han besluttet å akseptere en sluttpakke. Hovedgrunnen til denne avgjørelsen var at han var nå vant med å jobbe i et hektisk miljø og hans opplevde at nå at det var for lite arbeidsoppgaver i den nye stillingen.

«Da jeg meldte meg litt frivillig, før jeg kom fra en ekstremt buzzy tilværelse innenfor «fag» verden og kom til det vil kalle nesten en parkeringsplass i forhold. Altså, det var veldig, veldig lavt tempo.»

Du takket ja til sluttpakke, hadde du tilbudet i selskap «X» allerede eller ikke?

«Jo, jeg har det. Ja, så så jeg jeg visste at det var det var uten risiko i forhold til å gå arbeidsledig i hvert fall. Nei, nei, for jeg sjekket jo litt opp..»

Arne fikk ny jobb via sitt nettverk.

Hvordan opplevde du den endringen?

«Det var egentlig litt befriende å komme ut og faktisk og kjenne at du kunne gjøre noe, for jeg synes det er tempoet i "selskap Y". Det er jo da, jeg ble litt sånn ødelagt mentalt da av det altså å sitte og vente på jobb.»

Arne har tydelig behov for å føle at han bidrar og produserer «et stykke arbeid». Hans arbeid skal gi mening både for ham selv og at det gir verdi til selskapet han jobber for.

Det var en del jobbskifter for Arne i starten av hans karriere, men da han fant et selskap der han trivdes både med kultur og arbeidsoppgaver så ble han der i over 20 år.

«altså nå høres det ut som jeg hopper og spretter veldig. Det var litt hopp og sprett i begynnelsen, men det var litt sånn. Det var litt tilfeldig, for i «Selskap X» var jeg da til sammen i Hmmm 22 år til samme ja så så sånn sett så var det litt mer litt mer eller litt mindre hopp og sprett i de neste 20 årene for å si det sånn.»

Likheter og ulikhet som unge yrkesaktive

Ung - Pågangsmot for å finne jobb

I starten av sine yrkeskarrierer viste alle informantene en proaktivitet for å sikre seg jobb. De hadde alle tro på at de uten problemer ville finne en stilling, hvorav tre av dem var innen teknisk sektor.

Ingen av dem tvilte på sine kunnskaper etter endt utdanning. De viste pågangsmot og en sikkerhet i overgangen fra studier til deres første jobb, og de første valgene av jobber tidlig i karrieren. De grep de sjansene som bød seg, og ingen av dem hadde

langtidsplaner for sin karriere. Interessant nok brukte ingen av informantene sitt nettverk til å finne stillinger, alle søkte på utlyste stillinger direkte.

Videre var det ingen av informantene som lot verdigrunnlaget til potensielle arbeidsgivere påvirke deres beslutning om å søke en stilling. Deres fokus lå utelukkende på innholdet i stillingen, uten å vurdere selskapets tjenester eller produkter i et større samfunnsmessig perspektiv.

Motivasjonen for å ta de første stillingene tidlig i karrieren varierte:

Bent valgte en stilling basert på geografiske muligheter fordi han ønsket å returnere til sine hjemtrakter.

Rune flyttet tilbake til sin hjemby og startet jobbsøk i en periode da det var vanskelig å få jobb innen hans tekniske sektor. Han viste proaktivitet ved å starte en tilleggsutdanning for å "sikre seg" mens han søkte jobber og endte opp i olje- og gassindustrien, noe som ikke var hans opprinnelige plan.

Terje måtte tenke nytt da hans utdanning ble utdatert før han fikk sin første jobb. Han startet sin karriere i administrative roller og beveget seg gradvis mot mer teknisk arbeid, og tok utfordringene på strak arm.

Arne flyttet til en ny by for sin første jobb, drevet av ønsket om stillingen, men fant raskt ut at arbeidet ikke møtte hans forventninger. Han søkte nye utfordringer og flyttet igjen geografisk for sin neste jobb.

Hva styrer valg når man velge seg bort fra en bransje som senior



Bent var systematisk i sitt arbeid og tenkte langsiktig i arbeidet hos selskapet han jobbet for. Dette medførte at han fikk mer og mer ansvar. Han ledet til slutt en avdeling på 6 personer og dette var egentlig ikke av egen vilje.

«Eg trives jo ikke særlig med personalansvar. Det er sånn en avdelingsleder, men det var liksom sånn. Det var ingen andre. Det var ikke naturlig. Det var ingen andre naturlig som tok det ansvaret, hverken for å si hva som skulle gjøres her, oppgaver eller å ja holde holde koordineringen, begynte liksom jeg begynte fort som en koordinator i avdelingen. Men som en sa at det er ikke noe vits at vi har en koordinator. Når avdelingslederen som da var IT sjef opprinnelig, når han ikke har peiling på hva vi holder på med allikevel. Da ble jeg avdelingsleder.»

Det ble en byrde for Bent å være i denne stillingen som krevde døgkontinuerlig vakt og vedlikehold av produksjonsparken. Nedskjæringer og usikkerhet om jobbene preget miljøet. Det var en veldig tung tid for Bent.

*«Hmmm. Får det til på en måte eller melder seg ut så så så ble det litt tungt eller ble jo det ble jo altfor tungt, så jeg prøvde og jeg prøver du liksom å se meg om etter andre muligheter da.....Det var ikke først og fremst fordi at jeg hadde lyst til å prøve noe nytt av nysgjerrighet. **Jeg hadde jo lyst til å komme meg vekk, fordi bransjen vår var tøff.»***

Det hørtes utrolig slitsomt ut?

«Ja det kan det kan kona mi skrive under på. Det var veldig, det var veldig det var en veldig beinhard periode i livet, veldig tøff tid med på mange måter, så det kunne fort gått galt. Hele 9 år, eller var det sånn at det var det det øktes på, jeg vil jo kanskje si at de siste 4 årene var beintøffe. 4 årene var verst da da var det på slutten var det helt uholdbart. Det var det. Det var det helt umulig egentlig å gjøre en fornuftig jobb. Da da var det sånn at den nærmest gikk på vakt og var bakvakt for produksjonen.»

Etter 9 år i samme selskap, og veldig stressende siste 4 år var Bent mentalt utslitt og hadde egentlig ikke energi til å starte jobbsøkerprosesser. Og det medførte i å ha noen mislykkede jobbsøkerprosesser.

«Så jeg forsøkte ved flere enn en anledning og å komme meg vekk. Blant annet når man når de etablerte «selskap».»

Helt tilfeldig så han en stillingsannonse

«...det kan bli en gyllen billett altså. Dette kan bli billetten min, men jeg hadde jo aldri drømt om at jeg skulle få den jobben, nei det det hadde jeg ikke».

Han leste stillingsannonsen og fant arbeidsoppgavene veldig interessante. Selve tittelen på stillingen hadde han aldri hørt. I tillegg var denne stillingen i en prosessbedrift i fornybar energi markedet, ikke produksjonsbedrift. Det er to helt ulike bransjer og teknologier.

« ... Dette har jeg ikke så god greie på, prosessinstrumentering dette. Har sett en og annen trykk trykkmåler, men det var ikke sånn at det var først og fremst materialhåndtering og roterende utstyr og og for å si litt sånn reodorfelgen maskin jeg var vant med. Det var ikke sånn statisk prosessutstyr med pumper og ja hmmm pumper og ventiler så. Men jeg gjorde nå et forsøk. Skrev en ganske bra søknad.»

Han fikk jobben.

Hva styrer valg når man velge seg bort fra en bransje som senior



Etter 12 år i samme stilling og mange omorganiseringer og nedskjæring på «goder», startet Rune halv hjertet å søke nye stillinger.

Rune er en person som er veldig trygghetssøkende og startet å sondere markedet og hadde som betingelse at det skal være en trygg arbeidsplass med de rammebetingelsene han selv ønsket som for eksempel eget kontor og et arbeidssted som ikke er så konjunktur sensitiv.

«Så dukket det ja oppe en stilling da først som jeg søkte på, gjorde ikke så veldig mye ut av søknaden, men jeg slengte nå inn en søknad er innen oljerelatert da.... Så det var litt spennende å følge med videre av det som dukket det opp av stillinger, altså»

Da var han i gang med å se etter nye utfordringer.

«Og ja, jeg må jo innrømme at jeg var fristet til å så få et kontor igjen, så det det og var litt sånn jeg så litt etter det og på sånn han sier det liksom. Ja.»

Rune har reflektert over sin alder og karriere. Han nærmer seg nå 50 år og mener det er viktig å søke ny jobb før man passerer denne alderen. Om ikke, vil det bli vanskeligere å finne seg nye utfordringer og han setter seg også et spørsmålstegn om det er noe poeng å søke ny jobb etter fylte 50 år.

«..., og som jeg har glemt å si. Det er jo at jeg nærmer meg 50, og da tenkte jeg hvis jeg skulle prøve noe nytt, så er det gjerne greit å gjøre det før man passerer 50 at det blir bare vanskeligere og vanskeligere det hoppet på noen nytt.. at en gjerne kan gro litt fast i det en holder på med hvis en venter... Hvis en passerer 50 og da er liksom da er det bare 10 15 år til pensjonsalder. Da kan man like godt være på samme plass når da altså ja vil jeg tro.»

Hans jobbsøk gav resultat og han fikk seg ny jobb i en ny bransje som tilsynelatende ikke er så konjunktur sensitiv.

«.. Og det synes jeg jo var midt i blinken.»

Men man vet ikke hva fremtiden bringer. I oppsigelsestiden skjedde det han absolutt jobbet for å unngå

».. Og da fikk jeg faktisk permitteringsvarsel før jeg hadde begynt.»

Etter hvert gikk selskapet han skulle starte i konkurs. Nå stod Rune uten jobb.

Han fikk jobb i et bemanningsbyrå som leier ut konsulenter til olje og gass næringen via nettverket til hans «eks» fremtidige sjef. Dette var en rolle han i utgangspunktet hadde valgt bort fordi det er veldig konjunktur sensitiv, noe han tilstrebet å unngå.

»... Men men da havner jeg jo egentlig i konsulentselskap og oljeindustri som eg egentlig har tatt og styrt unna, søkte på jobben, og det føles litt usikkert»

Rune har en refleksjon på at han i utgangspunktet ikke ønsket seg en slik stilling han nå har, men han har lært mye nå på kort tid. Ønsker derfor å fortsette ferden i det sporet han har startet nå.

«Hmmm. Føler egentlig det altså det ja, føler det er jo veldig interessant og lærerikt. Jeg har lært mye mer på det siste halve året enn det jeg har gjort på lang tid...»

"Det er jo noe som er bra. Hmmm nei, det er jo åpen landskap ennå, men det er i hvert fall faste plasser. Ja og vi har parkeringsplass som som er betalte av bedriften.»

Hvordan føler du det i forhold til hva arbeidsgiveren, altså oppdragsgiver, forventer av kompetanse i forhold til det du nå har?

«Og jeg tenker gjerne sånn arbeidsmessig, altså sånn systematisk og og sånn som det så stemmer jo det.. Selv om jeg ikke forstår alt første gang, at den da har erfaring, vet at det vil komme etter hvert, at man ikke spørre for mye, blir ikke stressa av av sånne ting da.»

Han kommer alltid tilbake til rammebetingelsen for jobben og viktighet av dette, ikke jobben i seg selv.

«Så havner jeg der da. Det er da veldig tilfeldig.»

Hva styrer valg når man velge seg bort fra en bransje som senior



Terje har hatt mange jobb- og stillingskifter og har opparbeidet seg en robusthet i forhold til stillinger og egen identitet.

Det har resultert i flere stillinger som han har søkt og blitt oppsøkt med tilbud om stillingene. Personer rundt han ser han som ressurs, tar kontakt og vil ha ham som kollega. Ikke grunnet fagkunnskap, men evnen til å tilegne seg ny kompetanse. Han oppleves som en proaktiv person som ofte er «koblet på» jobben.

For å illustrere robustheten til å tilegne seg ny kunnskap velger jeg å inkludere hans refleksjoner på hvordan hans erfaring med slike jobbskifter opp igjennom hans karriere.

Mitt spørsmål under intervjuet:

Men når du da gikk inn i stillingene etter å ha solgt deg godt inn, hvordan opplevde du det da?

«He he, det var vanvittig krevende at læringskurven eller altså sammenlignet med linjen til en stein som faller ned, altså bare rett opp. Vanvittig krevende å lære seg nye fag på seg «live», du skal inn i en jobb du skal kunne beherske et fagfelt du ikke kan, og da skal du håndtere spørsmål og oppgaver uten å kunne det. Hvordan griper du an? Det er vel bruke tid, spør kollegaer, lete rundt bruker nettet altså. Finner da en kombinasjon av kilder som gjør at du beveger deg i rett retning på læringskurven og kompetansen i kurven.»

Men var du sånn at du følte at du solgte deg inn på potensialet, eller var det sånn at du overdrev?

«He he, ja både og, hold på å si om å kalle seg en bedrager, gjerne at jeg setter det på spissen med sånn lurendreieri eller noe sånn, var det slikt du mente for å spissformulere. «

Kommentar fra meg: «Ja, og det var jo en spissformulering, men det er den der følelsen som du sitter med. Var det greit å bruke kollegaene rundt deg?»

«Ja altså, det var ikke sånn at de satt og holdt rundt meg. De fungerte ikke sånn at de gjorde 100% av den egentlig jobben, det var bare for å kjøre gjennom på sluttresultatene. Det var for å sjekke ut ting og finne ut OK om jeg var på rett spor. Hvor finner jeg dokumentasjon, hvor finner jeg liksom noe mer om det her. Hvilken andre kan jeg spørre? Er det noen andre i organisasjon som kan det her? Er det, er det noen som eier det her fagfeltet? Ja så ja. Nei, det er egentlig et interessant spørsmål, og den får jeg kanskje aldri svar på det noen gang. Det vet jeg ikke helt.»

Nåværende stilling hadde han jobbintervju på en fjelltopp.

Det er 6 måneder siden du fikk den stillingen du har nå? Hva skjedde?

«Da fikk jeg en telefon når jeg var på skitur med datteren min, og det ble jeg sånn jobbintervjuet med ski pause ut i feltet. Kunstig situasjon hvor jeg stod på Teams med skiantrekk og skistaver og hadde da 50 minutters pause opp på en fjelltopp og hadde da en slags jobbintervju. Og det som er forskjell på den digitale verden, der du er tilgjengelig og svarer på anrop, og du vet ikke er helt hva det er du svarer på. Men du tar i telefonen for du har jo den. Du har jo allerede klienten installert, og dermed så var det et anrop og jeg tenkte, må jo svare på denne uten å vite hva som var i andre enden, så det blir en slags jobbintervju på fjelltoppen i skiantrekk. «

Terje fikk jobben, i fornybar energi bransjen.

Hva styrer valg når man velge seg bort fra en bransje som senior



Det var mye omorganiseringer, fusjoner, salg og oppkjøp av selskaper i de 22 årene Arne var ansatt og han "ble med på reisen" og fikk mer og mer ansvar. I 2009 fikk han avdelingsleder rolle, inkludert gamle kollegaer fra hans tidligere arbeidsgiver

gjennom oppkjøp. Små karriereoverganger i et fagfelt som var under kontinuerlig utvikling og Arne var ikke engang klar over hans egne karriere endring før nå som han sa det ut høyt.

Søkte du jobben i 2009 eller hva skjedde?

«Nei, så det var jo egentlig jeg fikk vel fikk vel en forespørsel bare om jeg kunne tenke å ta den den rollen der så.....Jeg har ikke søkt søkt på noe interne jobber. Sånn sett så det. Det har bare det har bare blitt sånn. ...Det var kanskje naturlig at jeg bare tok den rollen. Det jeg tror det det var.»

Hva skjedde i forhold til at du fikk mer ansvar? Var det bare naturlig eller var du proaktiv? Hva skjedde?

«Hmmm det er jeg ikke helt sikker på hva, så det jeg kan jeg knapt huske.»

Med egen refleksjon fikk han gått igjennom hvilke karrierereise og ansvarsutvikling han har hatt i selskap "X". Han tok ansvar og tok muligheter gjennom årene som han selv mener var helt naturlig.

Dette resulterte i med mer og mer ansvar, og med det flere og flere timer på jobb ble totalbelastningen for stor.

«Hmmm. Og det var ikke meningen det egentlig, men det var så mye jeg synes det var spennende. Jeg var vel kanskje en sånn flinkis.»

Da var jeg avdelingsleder. Jeg var prosjektleder for alle. Alle prosjektene som vi hadde. Vi hadde hundrevis av av prosjektet i løpet av et relativt små prosjekter da, men. Og så hadde jeg et driftsansvar, så jeg hadde alle rolle, og jeg var til og med ute i felt, så da ble det funket ikke så. ...Du går inn i et sånn et mønster at det blir bare en vane rett og slett at du skal. Ja, det skal ikke være noen uløste oppgaver og du skal lukke de meste oppgavene, selv om du holder på å etterhvert å knekke nakken. Og det var jo det i 2012. Da gikk jeg til min min sjef og sa at dette funker ikke lenger...»

Etter over 20 år i selskapet han jobbet i begynte Arne å kjenne på alderen. Vurderingen var at om han skulle bytte bransje, så burde det gjøres nå.

«Hmmm, men jeg har ingen hard feeling til «X». Det var bare egentlig litt litt å se på klokka, skal jeg gjøre noe, skal jeg gjøre noe nytt i livet, så må jeg kanskje gjøre nå.»

Arne begynner å følge med på stillingsutlysninger på LinkedIn og Finn. Han hadde et meget åpent sinn på hva han så etter. Finner en utlysning han fant spennende.

"Det er jo egentlig litt spennende med energibransjen og nytt ja det. Det er jo en, det er jo det den sikreste sikreste bransjen i verden, så så skal en gjøre noe, noe som er litt annerledes, så jeg altså søkte på den stillingen jeg nå har... Så var det vel egentlig siste siste frist, smelte jeg avgårde en CV helt i siste liten.... Så verdens dårligste søknad tror jeg egentlig..."

Selskapet responderte ikke på hans varsel om for stor belastning i rimelig tid så Arne sa opp sin jobb og gikk over til fornybar energibransjen.

Likheter og ulikheter i motivasjonen til å forlate sin bransje

Alle informantene søkte en endring i sine profesjonelle liv, drevet av ønsket om nye utfordringer. Mens de fleste var proaktive i denne prosessen, skilte Terje seg ut ved at hans overgang var en respons på en forespørsel. Han reagerte på en oppfordring om å søke stillingen, noe som tyder på at hans skifte var mindre proaktivt sammenlignet med de andre som selv initierte sine jobbskifter på grunn av eksterne forhold eller ønske om livsendring.

Alderen var en avgjørende faktor for Rune og Arne som begge følte et press om å søke nye utfordringer før de anså seg selv som for gamle. For eksempel, etter mange år i samme stilling og med endringer i livssituasjonen, begynte Rune å søke etter en "tryggere" arbeidsplass—en han kunne være i til pensjonsalderen.

Både Arne og Bent opplevde betydelige endringer i sine tidligere arbeidsmiljøer, som høye arbeidsbelastninger og omorganiseringer, som i Bents tilfelle førte til at han

forlot sin arbeidsgiver etter 9 år. Disse ytre faktorene og erfaringene påvirket deres beslutning om å bytte jobb. Deres primære motivasjon var ikke å bytte bransje, men heller å unnsnippe en belastende arbeidssituasjon.

I motsetning var motivasjonen til Rune og Terje mer drevet av personlige ønsker om en karriereendring, ikke nødvendigvis å bytte bransje. Terje viser en særlig robusthet og tilpasningsdyktighet til nye fagfelt i sin karriere, som er reflektert i hans mange jobbskifter. Hans overgang til fornybar energi var en del av et mønster av mange karriereendringer, mens for de andre var skiftet mer et resultat av spesifikke ytre omstendigheter eller et ønske om endring.

Hvordan erfares overgang til ny jobb i ny bransje som senior?



Bent har vært i samme selskap i 9 år og følte at han måtte bort fra tidligere arbeidsgiver på grunn av for stor arbeidsbelastning. Han søkte ny jobb han fant veldig interessant i fornybar energi bransjen og fikk den. En bransje han ikke har erfaring fra. I dette tilfelle var et rekrutteringsselskap som håndterte ansettelsesprosessen.

Hvordan var det?

«..Jeg må bare være dønn ærlig....Nå hadde jeg jo liksom det som var det som var kanskje den fordelene, men da det var jo at jeg hadde på en måte vært avdelingsleder liksom. Jeg hadde siddet i en ledergruppe. Dette var jo den den stillingen jeg søkte på nå. Det var jo ikke personalansvar, ikke sant? Det var kun en teknisk funksjonær rolle, men viktig at han skulle, han ble etablert i prosjektfasen av prosjektgruppen for å bistå med commissioning og og liksom bli en ressurs.»

Da forstår jeg det sånn du brukte den erfaringen din og den kompetansen i forhold til det å ta et overblikk og ha ting i system?

«Det er nok det som er styrken min. Det finnes mange andre som er sånn å si flinkere, liksom dypt i og dypdykk i detaljer og og og programmere pls'er og så videre....»

Vite hva som er viktig og ikke og og og kunne også så å si få ting til å skje. Altså sett setter aksjoner på på ting... Jeg har jo alltid vært flink til å bruke Google og telefonen og og sånne ting og liksom får få iverksatt få aksjon på på tingene»

Det var en bratt læringskurve når Bent startet ny jobb i ny bransje. Dette var et «x-anlegg» som først skulle bygges og deretter driftes. Han kom inn i prosjektfasen, altså før byggestart. Det betyr at han var med i beslutningsprosesser på hvordan anlegget skulle driftes som for eksempel outsourcing av tjenester eller bygge interne fagmiljøer. Han hadde et prosjekt kollegium som han kunne støtte seg på i denne fasen. Når commissioning var ferdig og prosjektgruppen trakk seg ut ble det faktisk en ny overgang for Bent.

«Det var litt sånn rart å være helt alene for hva nå? Hvem skal jeg nå spørre?..... Sånn føler jeg plutselig føler jeg at du oi nå er jeg nesten alene her. Ja, nei, det var det var det. Det gikk egentlig veldig greit for da begynte vi å dyrke, da begynte vi å dyrke vår egen kultur veldig altså da, da skulle vi dyrke den nye organisasjonen og sånn, og da var det jo også....Hmmm.... Det var jo alltid noen tekniske utfordringer så vi måtte jo bare være kreative og løsningsorientert, tenkte jeg. ...»

Hvordan angrep du stillingen?

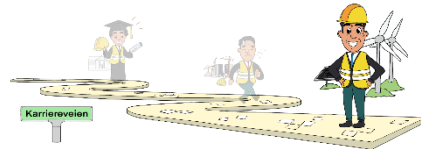
«Til å begynne med, så så var det jo og var hvor vil du? Hva ville en fokusere på? Altså eg tenkte at en må prøve å fokusere på å få overblikket. Det var jo liksom det første at det ikke bare begynner å hoppe inn i små detaljer, men men brukte hele tiden til å få overblikk.»

Hvordan lærte du deg den nye teknologien?

«Det var jo alt fra forstå å si hva et sånn et anlegg inneholder, men så men så kommer du ned til syvende og sist, så kommer du ned på ting som er kjent allikevel. Du har motor og du har frekvensomformer, du har strømfordeling, du har måleinstrument og det er bare det er det samme du har holdt på med bare på en litt

annen måte så så, så det var jo ikke vanskelig å relatere seg til til disse tingene. Kommer veldig fort inn i det når du **har litt teknisk innsikt.**»

Hvordan erfares overgang til ny jobb i ny bransje som senior?



Etter 12 år i et kraftselskap ender Rune ufrivillig som konsulent i olje og gass næringen.

Jeg hører at du har en relativ robust erfaring her da?

«Du må jo legge litt sånn stoltheten, holdt på å si, til sides og så vær litt ydmyk og spørre og og grave og ikke...»

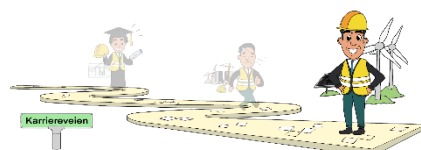
Han vil ikke anbefale andre til å gjøre samme hoppet om de ønsker kontroll og ikke være avhengig av andre.

«Hvis det er det du ønsker å å liksom ha veldig kontroll på det du gjør og ikke være avhengig av andre, så vil jeg jo ikke anbefalt dette til andre...»

Det er jo tøffe sprang du har tatt?

«Ja, det jeg synes jeg jo det selv også. Det er absolutt, det er jo fra noe veldig trygt, som altså varte i 12 år, så har det jo vært mange nedgangsperioder i oljeindustri og andre byggeindustrien og sånn som det der, så så akkurat den delen der er jo litt usikker da, men det er gode tider nå..»

Hvordan erfares overgang til ny jobb i ny bransje som senior?



Terje fikk tidlig i karrieren en robusthet på å bytte jobb og fagfelt.

«Så gikk det litt sånn slag i slag i fra en sånn type helpdesk arbeidsdisk til litt mer tyngre applikasjonsdrift. Og inntog av outsourcing av den driften som overtok jobben i praksis. Og da søkte jeg meg over på en stilling som var enda mer ingeniør rettet som var i ingeniørstilling.

Mm og så har det ballet på seg jo. Noen jobber har jeg søkt og andre jobber har jeg blitt tilbudt å ta, og dermed så har det blitt litt forskjellig. Omorganisering og litt forskjellige stillinger som jeg nå har endt opp med i den som er vel ikke rene ingeniørstilling, men den tittelen jeg har er da senioringeniør. Men det det er mer litt mer ikke ledelse, men altså planlegger. Rollen er ikke nødvendigvis bare fag. Det er litt mer kommunikasjon og mennesker og prioritere fordele oppgaver ut ifra en felles forståelse om et større miljø.»

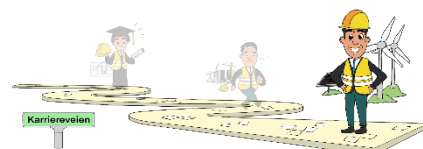
Terje er tvunget i nye roller grunnet omorganisering i konsernet. Det var ingen god opplevelse for han, men han lærte av egen erfaring. Terje snudde innstillingen for noen år siden sin fra å være i en offerrolle til å bli mer proaktiv og bevist på å finne riktige arbeidsoppgaver for ham. Som han sier «prøvde å ta en bevisst posisjon».

«Ja, i stedet for å ta en litt sånn passiv offerrolle og ha litt sånn motstand, heller da prøver jeg å ta den aktive rollen og bidra inn i noe som er en prosess som blir kjørt og bestemt høyere opp i system.»

Han beskriver energisektoren som en bransje der utvikling er kontinuerlig.

«..det som er fascinerende med med energisektoren. Der er noe å lære omtrent hver dag.»

Hvordan erfares overgang til ny jobb i ny bransje som senior?



Arne var i «selskap X» i over 20 år og hadde en karriereutvikling med flere stillinger og mer og mer ansvar i hele denne perioden.

«Så var det mye, mye praktisk arbeidet og en del opplæring av montører. En del ja, så jeg har litt sånn halv eller en sånn ja, lederansvar for noe, ikke noe særlig personal men tekniske ansvar for ganske mye, så hadde jeg ja litt interessant opplæringsdel»

Grunnet for stor arbeidsbelastning sa Arne opp sin jobb i selskapet som han hadde jobbet i over 20 år og gikk over i en helt ny bransje, ny teknologi og ny stillingstype.

Da Arne sa opp sin stilling i "Selskap X", hadde han allerede ny jobb.

«Så det var egentlig veldig spennende firma, men det var ikke noe for meg, så var der bare i 5 måneder, så var jeg tilbake igjen i samme selskap som er som jeg forlot, men med ja, men med andre oppgaver for da hadde jeg fått ryddet opp i kabalen da.... Så da ansatte de 2 stykker etter meg, så det var når jeg kom tilbake igjen, så var det da da kunne vi liksom på en måte senke skuldrene litt.»

Hvordan var det å komme tilbake til tidligere arbeidsgiver?

«ble jo tatt imot med åpne armer og så så det var jo egentlig fantastisk det å komme tilbake igjen. Sånn sett definitivt så og så var det egentlig godt å se at de faktisk evner altså gjør noe med de med de tingene som ressursmessig, som som det absolutt var behov for åpenbart. Så nei, det var det. Det var en lærerik prosess hel hele greia. Jeg burde ikke ha latt det gått så langt før.»

Trygghet og ryddige arbeidsforhold er viktig for Arne. Han følte seg hjemme i kulturen til "Selskap X", men det tok allikevel ikke lang tid før han skiftet jobb igjen. Grunnen var opplevelsen av mye oppkjøp, fusjon salg av selskap og derav nye arbeidsoppgaven og arbeidsfelt. Han søkte seg derfor over til fornybar energi bransje.

Og hvordan opplevde du når du begynte?

«Tja, for det første så var det litt kull kulturkollisjon.»

Han er fasinert over hvordan de to bransjene er så forskjellige.

«Hmmm det er en haug med utviklere både på it og på på innenfor kraft så det. Det er jo det er jo et det var maurtue egentlig å å utrolig mange fascinerende bestillingsfunksjoner. De driver med krafthandel og alt alt mulig rart, ikke sant? Så det er jo et ja et voldsomt vidt spekter av kompetanse.»

Og hva tenker du om det da?

«Nei, jeg synes det er veldig spennende.... Og det har jeg sagt mange ganger til mine kolleger at jeg hadde jo i entreprenørbransjen, så hadde jeg et nasjonalt teknisk ansvar for alt som heter mobil utbygging etter så mange år innenfor det feltet. Og så kommer jeg inn i denne bransjen her. Altså. Dette er jo akkurat som å starte helt nede på bunn og og følelser som den skolegutten. Det er en ny presset bukse og og blankpusa sko. Omtrent altså det var det det var.»

Du sier at det er ikke så farlig å bytte jobb?

«Nei, det er ikke farlig i det hele tatt. Det er det er litt det er forfriskende egentlig for for mental helse, for du må du må skjerpe deg litt, ikke sant? Når du har gått når du har gått i samme samme tralten i 20 år så så blir det litt, det blir på repeat, så det er veldig veldig bra, så jeg tror det er bra mentalt.»

Likheter og ulikheter i erfaringene med overgang til ny jobb som senior:

Alle informantene opplevde en bratt læringskurve ved overgangen til nye roller. En fellesnevner for gruppen var at de trakk på sin lange erfaring for å håndtere usikkerheten knyttet til deres nye kompetansekrav og roller. Dette ga dem en god trygghet, og de tok seg tid til grundig å forstå sine nye arbeidsoppgaver. I tillegg opplevde de støtte fra sine nye kolleger gjennom overgangsfasen.

Når det kommer til tilpasning til de nye rollene, viste Bent, Terje og Arne en god tilpasningsevne og en positiv innstilling til å lære og utvikle seg i sine nye stillinger. Rune, derimot, viste en viss reservasjon mot å anbefale lignende karriereskifter til andre som ønsker forutsigbarhet og kontroll i sin arbeidshverdag. Dette viser en mer forsiktig eller skeptisk holdning.

Når det er sagt så opplevde alle at overgangen ble en mental spennende reise med mye ny kunnskap og en spennende ny hverdag.

Et utsnitt av det empiriske materialet i slutfasen:

Hva styrer valg til en bransje som ung	Hva styrer valg når man velge seg bort fra en bransje som senior	Hvordan erfares overgang til ny jobb i ny bransje som senior?
Bent Ønsket å flytte til hjemtraktene Ingen problem å søke stillinger som han ikke hadde erfaring i Proaktiv	Bent Ansvarbevisst og systematisk i sitt arbeid gjorde at ansvar og arbeidsmengde ble for stor. Dette ble en byrde og han måtte spise seg bort fra arbeidsgiver fordi han hadde lyst til å komme seg bort fordi bransjen var så tøff Mentalt utslitt	Bent Han bestemte seg for å være dønn ærlig med rekruttereren. Hadde nå ledererfaring og lente seg til dette Han har opparbeidet seg å kunne ta et overblikk over system og arbeidsprosesser og brukte denne kunnskapet i nytt fagfelt. Han klarte å definere hva han har som styrke i sitt arbeid Det var en bratt læringskurve å gå inn i en ny faggren. Slitsom, men gøy
Rune Trygghetsøkende allerede som ung Startet ny utdanning, men hoppet av da han fikk jobb. Etter 6 år, fikk ny jobb innen opprinnelig utdanning. Så ingen utfordringer i dette skiftet Grunnen til skiftet var ny livssituasjon, ble pappa	Rune Er trygghetsøkende og opplever at mange nye endringer hos arbeidsgiver som ikke er forenlig med han som person Startet derfor prosessen med å finne ny jobb. Ble inspirert og så etter rammer rundt ny jobb som passet han Han var bevisst sin alder i forhold til å velge å søke ny jobb Han blir snart 50 år og mener at det ikke er noe poeng å søke etter fylt 50 år Jobbkifte ble ikke som forventet, ble permittert før han startet	Rune Hans overgang til ny bransje er ikke frivillig. Grunnet oppsigelse før oppstart på ny jobb endte han i olje og gass næringen Overgangen opplevdes som krevende. Han måtte legge stolhet til side og lære seg å spørre kollegaer Det opplevdes som å være junior igjen Han vil ikke anbefale andre å gjøre dette om de liker kontroll og ikke være avhengig av andre
Terje Han ble tvunget til å tenke nytt allerede som nyutdannet. Han tok denne utfordringen på strak arm, og hadde mange jobbskifter til nye fagfelt i ung alder	Terje Har oparbeidet seg en robusthet i forhold til stillingskifter både internt og eksternt. Han ble forespurt om han kunne ta den siste jobben i ny bransje og takket ja fordi jobben virket spennende	Terje Han hadde en robusthet på å bytte jobb og fagfelt. Hadde allerede erfaring med å være bevisst sine roller og posisjoner. Ikke redd for nye utfordringer, trenger egentlig dette. Har lært utrolig mye på kort tid. Opplever han er ettertraktet ikke grunnet sin fagkompetanse men evnen til å tillegne seg ny kunnskap
Arne Som ung flyttet Arne etter jobbene. Det var jobben i seg selv som var motivasjon etter 4 års erfaring og to arbeidsgivere var det flytting til hjemtraktene som styrte valg av ny jobb Den nye jobben var ingen match, valgte å gå videre. Fortsatt innehold i jobbes som styrte valget Han har et behov for å bidra og produsere arbeid.	Arne Har mange små karriere endringer opp gjennom hele sin karriere, så han var robust til endring. Totalbelastningen på jobb til slutt ble for stor og han startet å vurdere å bytte bransje Han hadde alder som argument at hvis han skal gjøre noe nytt i livet han gjøre nå, ikke senere	Arne Som senior valgte han ny jobb i ny bransje. Det var en kultur som ikke passet han og ble der i bare kort tid Deretter fikk han jobb etter hvert i en ny teknisk bransje. Kultursjokk. Komme fra en konservativ bransje til en fremoverlent og dynamisk organisasjon og bransje Det er spennende og forfriskende å bytte bransje mentalt. Man lærer mye nytt på kort tid Spennende med ny kultur og mange nye fagdisipliner for ham

9 Drøfting og refleksjoner

En drøfting opp imot Krumboltz' Happenstance Learning Theory

Som nevnt tidligere mener jeg at dette forskningsprosjektet kan sees i lys av flere forskjellige teorier innen karrierefagfeltet. Jeg har valgt å undersøke hva som motiverer og driver erfarne ingeniører som går fra en velkjent teknisk bransje til en ny

og ukjent teknologibransje i lys av Krumboltz' Happenstance Learning Theory (HLT) (Krumboltz, 2009). Krumboltz' teori legger vekt på betydningen av å være åpen for tilfeldigheter og uforutsette hendelser i karrierevalg. Den understreker at valg av karriere ikke bare er basert på forhåndsbestemte planer, men også på uventede hendelser og muligheter som oppstår. Dette innebærer at læring gjennom prøving og feiling, samt å være åpen for nye erfaringer, er avgjørende.

Først vil jeg vise informantenes refleksjoner på overganger både som ung og seniorer opp mot HLT og deretter deres erfaring med overgang som senior. Og til slutt en refleksjon på teoriens rammer i forhold til forskningsfunnene opp mot karriereveiledningsfaget.

Hva styrer valg til en bransje som ung i forhold til Krumboltz' Happenstance Learning Theory (HLT):



Bent valgte som ung, bare med to års arbeidserfaring å ta steget for å søke nye utfordringer selv uten tidligere erfaring i den nye bransjen. Dette viser HLTs oppfordring til å være åpen for nye opplevelser og ta sjanser, selv når resultatet er usikkert. Bent viser hvordan en proaktiv jobbsøkningsmetode og viljen til å utforske ukjente områder kan føre til positive endringer i karrieren.

Rune bestemte seg for å videreutdanne seg for å sikre seg en jobb i en tøff jobbmarkedssituasjon. Dette viser hvordan uventede omstendigheter som for eksempel et vanskelig jobbmarked, kan skape nye muligheter og karriereveier og dette er i samsvar med HLT.

Terje måtte redefinere sin karriere da hans opprinnelige utdanning ble irrelevant allerede i ung alder. Dette viser hvordan eksterne endringer og tilfeldigheter kan tvinge en person til å tenke annerledes og tilpasse seg, noe som er sentralt i HLT teorien.

Terje ser stadige jobbskifter som muligheter til å lære noe nytt og utvikle seg, noe som også er i samsvar med HLTs oppfordring til kontinuerlig læring og tilpasning.

Arne med kun 4 års arbeidserfaring og to arbeidsgivere innså Arne at jobben ikke innfridde hans forventninger, noe som motiverte ham til å lete etter nye muligheter. Dette eksempelet understreker viktigheten av selvutforskning og evnen til å tilpasse seg nye situasjoner som også støttes av HLT.

Likhetstrekkene til informantene i ung alder:

De har en åpenhet for nye erfaringer og utfordringer. Ingen av informantene hadde langsiktige karriereplaner i ung alder. Alle informantene viste en vilje til å utforske nye roller eller felt, noe som er i tråd med HLTs vektlegging av det å engasjere seg og være proaktive i sine handlinger.

For eksempel Bent søkte nye utfordringer i en annen bransje til tross for mangel på erfaring. Og Rune bestemte seg for å videreutdanne seg i en vanskelig jobbmarkedsituasjon.

Arne, som var misfornøyd med jobben sin, ble derfor motivert til å søke nye muligheter, dette viser en evne til å engasjere ved å se etter nye utfordringer, et nøkkelprinsipp i HLT.

Terje tilpasset seg raskt til omstendighetene og la om sin karriere da hans opprinnelige utdanning ble irrelevant, noe som fremhever HLT-kjerne at ens karrierevei kan påvirkes av uventede endringer i omstendighetene.

Både Terje og Bent, ved å søke nye utfordringer, viser HLT-teorien om at karriere påvirkes av mange læringsopplevelser som forekommer i både planlagte og uventede situasjoner.

Ulikhetstrekkene til informantene i ung alder:

Bents og Runes tilnærminger var proaktive. Bent hoppet inn i et nytt fagfelt fordi han ønsket å flytte mens Rune søkte videreutdanning for å forbedre sine jobbutsikter. Begge handlingene antyder en framsynt og proaktiv tilnærming.

I motsetning var Terjes og Arnes endringer mer reaktive til misnøye eller eksterne endringer, noe som er i tråd med HLT, men viser et annet utgangspunkt for endring. Terje måtte tilpasse seg på grunn av irrelevant utdannelse, og Arne var drevet av uoppfylte jobbforventninger.

Type muligheter hver informant forfulgte er også forskjellige. Som nevnt over var to av informantene proaktive i forhold til sine valg og de to siste hadde en reaktiv respons. Disse punktene reflekterer hvordan hver enkelt tar sine beslutninger, selv om de er påvirket av tilfeldigheter, også viser at personlige strategier for håndtering og utnytte av disse hendelsene er i tråd med HLT.

Hva styrer valg når man velge seg bort fra en bransje som senior i forhold til HLT:



Som senior søkte Bent etter nye muligheter på grunn av en tung arbeidsbelastning i sin daværende jobb.

Han så en stillingsutlysning som fanget hans oppmerksomhet innen fornybar energibransjen, et felt han ikke hadde erfaring fra. Dette viser HLT ved at Bent var åpen for og tok en uventet mulighet, noe som resulterte i en stor endring i karrieren hans.

Som senior reflekterer både Rune og Arne over sin karriere og søker nye utfordringer før de anså seg selv for gamle, noe som viser en proaktiv tilnærming til karriereplanlegging som er i tråd med HLT.

Rune endte opp som konsulent i olje- og gassbransjen etter 12 år i et energiselskap uten at det var planlagt. Overgangen var krevende, og han anbefaler andre som ønsker kontroll og selvstendighet å tenke grundig gjennom lignende karriereskifter

før de tar steget. Hans erfaring viser de usikre situasjonene og de vanskelige valgene som ofte følger med karriereendringer senere i livet.

Runes situasjon viser HLTs teori om at karriereskifter vanligvis kommer med uventede og noen ganger utfordrende situasjoner, samt viktigheten av å være åpen, men samtidig forsiktig og reflekterende når man vurderer slike forandringer.

Terje har hatt en karriere preget av mange jobbskifter og roller, noe som har gjort ham robust og tilpasningsdyktig. Han har lært å være proaktiv og ikke redd for å selge sin kompetanse, selv i ukjente situasjoner. Han har lært av sine erfaringer og har beveget seg fra å ha en passiv til en aktiv rolle i sin egen karriere.

Terjes historie er et eksempel på HLT-tanke om å utnytte tilfeldige hendelser og lære fra dem for å fremme personlig og profesjonell vekst. Hans evne til å omfavne endring og lære av nye erfaringer er i tråd med HLT teoriens kjernepunkter.

Som senior valgte Arne å si opp sin stilling på grunn av langvarig høy arbeidsbelastning. Han hadde tidligere varsle ledelsen om den store belastningen uten at det førte til noen forbedringer til hans fordel. Derfor besluttet han å forlate sin arbeidsgiver til fordel for en ny. Etter å ha vært både ut og inn av sin daværende bransje, bestemte Arne seg til slutt for å forlate den helt. Avgjørelsen var fordi han ønsket trygghet og ryddige arbeidsforhold, noe som var vanskelig å oppnå hos hans daværende arbeidsgiver som gjennomgikk en transformasjon med mange oppkjøp, fusjoner, og salg av deler av selskapet. Derfor valgte han å trekke seg helt ut av bransjen. Arnes avgjørelse om å forlate sin tidligere arbeidsgiver og bransje kom etter en del uplanlagte situasjoner som inkludert høy arbeidsbelastning og manglende respons fra ledelsen. Arnes aktive beslutning om å forlate bransjen er et eksempel på å ta kontroll over sin egen profesjonelle skjebne, noe som er sentralt i HLT.

Likhetstrekkene til informantene om deres valg som seniorer:

Alle har fortsatt en åpenhet for nye utfordringer.

Alle informantene viser en åpenhet for nye muligheter som er i tråd med HLT. For eksempel Bent ble oppmerksom og nysgjerrig på en stillingsannonse i fornybar energibransjen, et felt han ikke hadde erfaring fra. Dette er HLTs kjerne, å være åpen for uventede muligheter.

Alle er proaktive ved å søke nye utfordringer og tilpasser seg nye roller, som også er et element i HLT.

Ulikhetstrekkene til informantene om deres valg som seniorer:

Det er forskjellige årsaker til bransjebytte. Bent flyttet til en ny bransje på grunn av arbeidsbelastning og søkte nye utfordringer, noe som viser hvordan individuelle situasjoner og muligheter spiller en stor rolle.

Rune og Arne reflekterte over sin karriere og ønsker å utfordre seg selv før «de ble for gamle», noe som viser en mer proaktiv og målrettet tilnærming til en endring.

Terje har en historie med mange jobbskifter, noe som har gjort ham robust og tilpasningsdyktig. Dette viser hvordan kontinuerlige endringer og tilpasninger kan forme din karriere.

Både Arne og Bent forlot bransjen på grunn av høy arbeidsbelastning og ønsket om tryggere og mer ryddige arbeidsforhold, og deres beslutning var på grunn av behovet for å forbedre sine arbeidssituasjoner enn å utnytte uventede muligheter.

HLT fokuserer på at karrierer er et produkt av læringsopplevelser som både er planlagte og uplanlagte, og at personer skal være åpne for å utforske og dra nytte av

uventede muligheter som oppstår. Dette vises i alle informantenes valg, men motivene og omstendighetene for å forlate en bransje varierer.

Fra risikotaking som unge til mer balansert vurderinger som seniorer

Bent tok proaktive skritt for å søke nye utfordringer tidlig i karrieren, noe som viser hans villighet til å ta risikoer og hans åpenhet for nye erfaringer, selv uten direkte erfaring i den nye bransjen.

Som senior forlot Bent sin tidligere arbeidsgiver etter ni år og flere års arbeidserfaring på grunn av høy arbeidsbelastning. Han søkte deretter bevisst en stilling i ny bransje. Denne vurderingen ble tatt fordi han ønsket en overgang til et potensielt mindre stressende arbeidssituasjon.

Fra å være åpen og proaktiv mot alle typer utfordringer, var Bent sitt valg å søke stilling som bedre balanserte hans arbeidsliv og personlige situasjon som senior. Hans seniorkarrierevalg viser en bevissthet på hans egen arbeidssituasjon, som går bort fra de mer utforskende og risikofylte valgene han gjorde som yngre.

Rune reagerte på et stramt jobbmarked ved å videreutdanne seg, en strategi som både var defensiv og proaktiv, og som demonstrerte hans evne til å tilpasse seg og forberede seg for fremtiden.

Etter flere år i samme selskap og med endringer i livssituasjonen, begynte Rune å søke nye utfordringer og så etter en "tryggere" arbeidsplass. Han var motivert av en ønsket overgang før han ble "for gammel" for et karriereskifte.

Rune beveger seg fra å være reaktiv til proaktiv i sin tilnærming til karriereendringer. Hans tidlige handlinger var drevet av nødvendighet, mens hans senere beslutninger viser et ønske om å kontrollere sin karriere før en han ble for gammel.

Terje opplevde nødvendigheten av å redefinere sin karriereretning da hans utdanning ble utdatert før endt utdanning. Dette tvang ham til å være fleksibel og tilpasningsdyktig fra en ung alder.

Terje fortsatte å være åpen for og aktiv i å søke nye muligheter gjennom hele sin karriere, og så hver jobbendring som en mulighet til å lære og vokse, selv om de kom som følge av eksterne endringer eller omorganiseringer.

Terje har hatt samme tilnærming til karrierevalg gjennom hele sitt yrkesaktive liv. Hans evne til å tilpasse seg og ta muligheter har vært en konstant, noe som antyder at hans karrierevalg ikke har endret seg mye over tid.

Arne forlot tidlige stillinger på grunn av søken etter mer tilfredsstillende arbeid, og viste en tidlig evne for å ikke forbli i situasjoner hvor han ikke var fornøyd.

Arne forlot en langvarig posisjon på grunn av for stor arbeidsbelastning, og søkte en helt ny bransje for å finne bedre arbeidsforhold og trygghet, noe som viser hans fortsatte vilje til å forlate situasjoner som ikke tilfredstilte hans ønsker.

Arne går fra en mer umiddelbar reaksjon på jobbutilfredshet som yngre til en mer strategisk og overveid tilnærming som senior. Hans endring viser en modning i hans beslutningsprosesser, hvor han veier mer langtidskonsekvensene.

Likhetene fra ung til senior

Alle informantene var åpne for og proaktive om nye utfordringer. De var villige til å gå inn i nye roller eller bransjer uten nødvendigvis å ha en langsiktig plan.

Som seniorer fortsatte denne tendensen. De forble åpne for nye muligheter og var villige til å forfølge disse selv under litt vanskeligere omstendigheter som for eksempel meget stor arbeidsbelastning på jobb. De alle brukte også sin lange erfaring til å navigere i sin karriere overganger med større selvsikkerhet enn som unge.

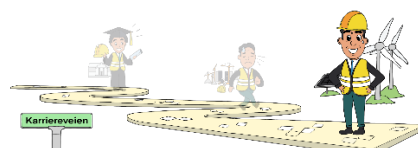
Forskjeller fra ung til senior

Som unge hadde alle generelt en høyere villighet til å ta risiko, var mer villige til å ta sprang inn i helt ukjente områder.

Som seniorer viser en mer reflektert tilnærming, hvor beslutninger om karriereendringer var motivert av behovet for blant annet stabilitet eller for å redusere arbeidsbelastning, reflekterer en lavere risikotoleranse og høyere behov for sikkerhet.

Disse funnene antyder at mens noen trekk som åpenhet for nye erfaringer og proaktivitet i karrierevalg forblir konstant gjennom karrieren, tilpasses risikovurderinger og motivasjon for karriereendringer til en persons livsfase og omstendigheter. Disse endringene kan vise en forståelse av hva som er viktig for personer i ulike stadier av sin karriere, noe som støtter både HLT's vekt på å være åpen for uventede muligheter og nødvendigheten av å tilpasse karrierevalgene basert på endrede personlige mål.

Hvordan erfares overgang til ny jobb i ny bransje som senior?



Bent ved å bruke sin tidligere erfaring som avdelingsleder, klarte han å takle nye utfordringer selv om den nye rollen var mer teknisk enn ledelsesfokusert. Overgangen var utfordrende, men Bent viste evnen til å se helheten og ta handlinger for å tilpasse seg og bidra effektivt i den nye bransjen. Dette viser HLT ved at Bent tok en mulighet og utnyttet sin ferdigheter og erfaringer til å gjøre en vellykket overgang til en ny og ukjent bransje.

Runes situasjon viser HLTs teori om at karriereskifter vanligvis kommer med uventede og noen ganger utfordrende situasjoner som for han å ende i en stilling

som han ikke hadde søkt seg til. Det er da viktighet å være åpen, men samtidig forsiktig og reflekterende når man vurderer slike forandringer. Han opplever overgangen som meget krevende og han vil ikke anbefale andre til å gjøre samme hoppet om de ønsker kontroll og ikke være avhengig av andre.

Terje har hatt mange stillingsskifter opp igjennom sin karriere og har opparbeidet seg en robusthet. Han har valgt å være proaktiv. Han beskriver energisektoren som en bransje der utvikling er kontinuerlig. Han har en evne til å stå i en usikkerhet i faget til han tilegner seg ny kompetanse på feltet. Hans erfaring er at man må ha en innstilling som er positiv til forandring. *Som han sa «er det skummelt eller spennende? – du velger selv din holdning.»* Denne refleksjonen viser viktigheten av personlige holdninger noe som er sentralt i HLTs teori.

Arne som senior og siste jobbskifte opplevde Arne et kultursjokk når han byttet til den nye bransjen. Dette var en helt ny verden for ham, fylt med utviklere og en rekke nye funksjoner og ansvarsområder. Etter mange år i entreprenørbransjen følte han at han startet på nytt, som en skolegutt med presset bukse og blankpussede sko. Denne radikale endringen viser HLTs konsept om hvordan uforutsette hendelser og nye omgivelser kan føre til betydelig personlig og profesjonell vekst.

Arne fortalte at overgangen, selv om den var krevende, var oppkvikkende for hans mentale helse. Han påpeker at etter to tiår med arbeid i samme fagretning, fører en slik endring til et nødvendig skift som tvinger ham til å fokusere bedre. Dette er også i HLTs omfang om å være åpen for nye erfaringer og lære av dem for å fremme personlig vekst og tilpasning.

Likhetstrekkene til informantene om deres erfaring av ny jobb i ny bransje som seniorer:

Alle informantene viser at åpenhet og positiv holdning til ny bransje og nye utfordringer. Dette ligger også i HLTs teori som viktig faktor.

Hver informant bruker sin tidligere erfaring og kompetanse på nye måter i sine nye roller. Dette er i tråd med HLT, bruk din kompetanse og erfaring til å tilegne deg ny kunnskap.

Bent, Terje og delvis Arne tar proaktive skritt for å håndtere overgangen og tilpasse seg sine nye roller, dette er også i tråd med HLTs oppfordring til å ta kontroll over egen karriereutvikling.

Ulikhetene til informantene om deres erfaring av ny jobb i ny bransje som seniorer:

Informantene hadde forskjellig reaksjon på usikkerhet og endring.

Bent ser helheten og tilpasser seg aktivt sin nye rolle til tross for tekniske utfordringer, mens Rune finner overgangen mer krevende og anbefaler forsiktighet. Terje er generelt positiv og ser endringer som spennende og lærerikt, noe som bidrar til hans robusthet. Arne opplever et kultursjokk og føler seg som om han starter på nytt, noe som viser en mer utfordrende og trenger mer tilpasning sammenlignet med de andre. Samtidig har han en indre driv for å «produsere arbeid».

Deres innstilling til karriereendringer er forskjellig. Rune har en viss motvillighet til store endringer, noe som viser en forskjell i hvor godt han håndterer overgangen sammenlignet med Bent, Terje og Arne som ser ut til å tilpasse seg mer positivt og aktivt.

Disse likhetene og ulikhetene viser hvordan individuelle erfaringer og personlige egenskaper kan forme hvordan seniorer opplever og håndterer overganger i karrieren, samtidig som de reflekterer sentrale aspekter ved HLT, spesielt hvordan man engasjerer seg i sin egen karriereutvikling gjennom å utnytte både planlagte og uforutsette hendelser.

Psykologiske aspekt i karrierevalg og Happenstance Learning Theory (HTL)

HLT fokuserer primært på å anerkjenne og utnytte muligheter som oppstår fra uforutsette hendelser. Men teorien kan undervurdere de psykologiske utfordringene som kan følge med store endringer, spesielt når disse endringene er drevet av negative omstendigheter som mulighet til å få jobb på grunn av nedgang i bransje aktivitet osv. For eksempel Runes situasjon med vanskelig jobbmarked medførte betydelig stress og usikkerhet for han. Rune valgte også ny jobb fordi hans livssituasjon ble endret og hans valg var tuftet på dette. HTL i hensyntar ikke stort viktigheten av hvordan personlige verdier og livssituasjoner spiller inn i valgene.

Happenstance-læringsteorien (HLT) og dens tilnærming til karriereveiledningsfaget

Happenstance-læringsteorien (HLT) skiller seg fra tradisjonelle tilnærminger til karriereveiledning gjennom flere nøkkelområder (Kromboltz, 2009). HLTs handlingsorienterte tilnærming understreker viktigheten av proaktivitet og utforskende atferd for å få frem positive og uventede hendelser. Et vesentlig aspekt ved HLT er fokuset på uforutsette hendelser, som betraktes som muligheter for vekst og utvikling, i stedet for å være avhengige av forhåndsutformede planer og mål.

I dette prosjektet er det undersøkt hva driverne er som påvirker informantenes beslutninger om karriereoverganger. Empirien viser at mange avgjørelser i informantenes liv, som for eksempel Bents beslutning om å bytte jobb på grunn av høy arbeidsbelastning viser handlingsmønstre i tråd med HLT.

Ingen av informantene hadde mottatt profesjonell karriereveiledning under deres karriereoverganger eller når de valgte å starte i en ny bransje. Uansett viser empirien viser at deres beslutninger ble tatt i samsvar med prinsippene i HLT. Dette funnet kan antyde at profesjonelle karriereveiledere kan bruke HLT teorien og metodikk for

å hjelpe erfarne høyt utdannede veisøkere til å ta deres karrierevalg. Dette er et lite forskningsprosjekt så det understrekes at det ikke er mulig å konkludere fordi det kun er fire informanter med i arbeidet.

HLT-basert karriereveiledning har et rammeverk som er effektivt og dynamisk. Det er også viktig at karriereveiledere er bevisste på HLTs begrensninger, slik som behovet for å adressere veisøkeres indre motivasjon og kanskje frustrasjoner. I tillegg må det tas hensyn til at teorien og metoden ikke nødvendigvis fanger opp strukturelle og psykiske barrierer som for eksempel diskriminering og økonomiske forskjeller. Disse barrierene kom ikke frem i dette arbeidet, men på generelt grunnlag så er dette viktige faktorer som kan ha stor betydning for veisøkere.

Integrering av bærekraft i karriereveiledning - en refleksjon av Peter Plants perspektiver

Peter Plant er som nevnt tidligere anerkjent som en av de fremste bidragsyterne til karriereveiledningsfeltet innen bærekraft. Han har viet 25 år av sin karriere til å forfekte grønn karriereveiledning, og han har gjort et viktig og stort bidrag til feltet.

Datamaterialet for dette prosjektet viser at de erfarne ingeniørene ikke prioriterte bærekraft da de skiftet til fornybar energisektor, men heller fokuserte på personlig utvikling og læringsmuligheter, viser en kompleksitet i karrierevalg som er mer enn det «enkle målet» om bærekraft.

Selv i sektorer hvor bærekraft antas å være en hoved driver, viser dette at individuelle situasjoner og utfordringer kan spille en like viktig rolle om ikke større som verdispørsmålet om bærekraft.

For eksempel Bent var overarbeidet og utslitt i stillingen han hadde og følte han måtte gjøre noe nytt, han byttet ikke jobb på grunn av bærekraft fokus. Rune, på sin side, var trygghetssøkende og hans overgang til ny jobb kom som et resultat av livssituasjonen og ikke en stor forpliktelse til bærekraft.

Det var ingen av informantene som noen gang nevnte verdispørsmålet om å bidra til bærekraftsmål som et argument eller grunn til å søke seg til fornybar energisektor. Dette viser hvordan individuelle prioriteringer og andre faktorer som ønsket om endring og tilpasning til personlige omstendigheter, kan veie tyngre enn overordnede sektorale mål som bærekraft, selv til valg av karriere innen fornybar energi sektor.

Dette understreker nødvendigheten av å forstå karriere som flerdimensjonalt, hvor personlige vekst, ønsket om endring og eventuelt nye utfordringer er sentralt.

Kontrasten mellom Peter Plants vekt på bærekraft i karriereveiledningsfaget og ingeniørenes fokus på personlige narrativer og læring, reflekterer et gap mellom teoretiske idealer og praktisk realitet, noe som krever en bredere forståelse av motivasjoner bak karrierevalg enn bare verdivalg.

Drøfte resultatet opp I mot av artikkelen «Exploring career decision-making styles across three European countries»

I artikkelen «Exploring career decision-making styles across three European countries» (Bimrose & Mulvey, 2015) utforskes ulike tilnærminger til karrierevalg blant voksne og viser hvordan folk i midten av karrieren håndterer endringer i yrkeslivet. Den presenterer fire forskjellige overgangsstiler: strategisk, evaluerende, aspirerende/intuitiv og opportunistisk. Forskningen gir innsikt i kompleksiteten ved karriereendringer ved å se på hvordan kognitive, følelsesmessige

og kontekstuelle faktorer spiller sammen. Forskningen understreker betydningen av å ta hensyn til individuelle forskjeller og situasjonsavhengige forskjeller i karriereveiledningen. Artikkelen fokuserer på viktigheten av å se menneskers kompleksitet og ikke bare fokusere på tradisjonelle modeller som kun fokuserer på rasjonelle beslutninger, men også å inkludere følelsesmessige og situasjonsbestemte elementer.

I min forskning med fire informanter avdekker deres fortellinger forskjeller i karriereløpene deres. Både Bent og Arne valgte å bytte bransje fordi arbeidsbelastningen hos deres nåværende arbeidsgiver ble for tung, og de måtte ta grep for å kunne "holde ut". I deres beslutningsprosess var følelsesmessige og situasjonsbestemte faktorer avgjørende. Dette illustrerer at valget om å bytte jobb ikke kun var basert på rasjonelle vurderinger, men også på et følelsesmessig og situasjonsbestemt grunnlag.

Og Rune opplevde at rammebetingelsene i jobben endret seg, noe som ikke stemte overens med det som var viktig for han i en arbeidssituasjon. Dette understreker også hvordan følelsesmessige og situasjonsbestemte faktorer påvirket beslutningstakingen. Som igjen understreker viktigheten av individuelle forskjeller i karrierebeslutningsprosessen.

Forskningsartikkelen reflekterer hvordan personlige forhold, ønsker og evnen til å tilpasse seg spiller en sentral rolle i karrierevalg og overganger. Denne tilnærmingen er i tråd med funnene i mitt prosjekt, som belyser viktigheten av individuelle omstendigheter i karrierevalg og -endringer.

Drøfte resultatet opp I mot artikkelen

"Mid-career reframing: the learning and development processes through which individuals seek to effect major career changes"

I Alan Browns artikkel "Mid-career reframing: the learning and development processes through which individuals seek to effect major career changes" (Brown, 2015), viser hvordan personer midt i yrkeslivet tar i bruk lærings- og utviklingsprosesser for å gjennomføre vesentlige karriereendringer. Studien som inkluderer casestudier fra Danmark, Tyskland, og Italia, introduserer en modell som forklarer hvordan en kan forstå og tilpasse seg disse endringsprosessene.

Modellen fremhever viktigheten av identitetsutvikling, relasjonelle, emosjonelle, praktiske og kognitive aspekter i forbindelse med karriereoverganger, alle innenfor gitte mulighetsrammer. Browns artikkel viser hvordan narrative tilnærminger kan benyttes til å forstå komplekse og dynamiske karriereendringer, ved å vise hvordan individer rekonstruerer, modifierer, og oppdaterer sin karriereidentitet gjennom disse prosessene.

I dette prosjektet er ett av funnene at karriereendringer ofte er drevet av et ønske om nye utfordringer eller et behov for en endring som for eksempel mindre stressfylt arbeidsmiljø. For eksempel Bent forlot en sikker stilling etter ni år fordi han følte at arbeidsbelastningen var for høy, og han søkte bevisst etter en ny stilling bare for å komme seg bort fra situasjonen han var i. Dette viser at midtlivskarrierer ikke bare er en tid for yrkesmessig vekst men også for personlig ønske om endring, der personer blir mer bevisste på hva de verdsetter i sitt arbeidsliv og dette er i tråd med artikkelens funn.

I dette arbeidet viste som sagt alle informantene et ønske om å endre kurs, men ikke nødvendigvis karriereretning selv om sluttresultatet ble en overgang til fornybar energibransjen. Ingen av informantene hadde behov for å rekonstruere og modifisere sin karriereidentitet. Gjennom sine lange erfaringer var de sikre på at de

ville klare overgang til en ny teknologibransje. Som Arne og Terje utrykte støttet de seg på sin lange erfaring med å ha overblikk på situasjoner og evne til å ha tro på egen kompetanse til å tilegne seg ny kunnskap. De hadde ikke behovet for å «reframe» sin identitet for å ha troen på å kunne mestre nye oppgaver. De anså ikke overgangen som et karriereskift men mer som et bransjeskift.

10 Konklusjon

Denne masteroppgaven har undersøkt motivasjonene og personlige erfaringene som ligger til grunn for karriereovergangene blant erfarne ingeniører som har gjort en karriereovergang til fornybar energibransjen.

Problemstilling er:

Hva motiverer erfarne ingeniører til å endre fagretning sent i yrkeskarrieren og deres erfaring med dette?

Dette er gjort gjennom fire kvalitative intervjuer med ingeniører som har foretatt en slik overgang. Funnene i oppgaven viser både de drivende kreftene bak og de personlige opplevelsene av som følger disse relativt store karriereendringene.

Det teoretiske rammeverket som er brukt er Happenstance Learning Theory (HLT) av John D. Krumboltz, som hjelper til å forstå hvordan uventede hendelser og erfaringer kan påvirke karrierevalg.

I dette kapitlet gir jeg en oppsummering av hovedfunnene og konklusjon som svarer på problemstillingen i dette arbeidet. Og deretter en refleksjon om hva dette betyr i et samfunnsmessig perspektiv og til slutt begrensingene i arbeidet.

Hva er motivasjonsfaktorene?

Et sentralt funn i denne oppgaven er at ingen av informantene hovedsakelig søkte seg til fornybar energibransje på grunn av et ønske om å arbeide innenfor grønne perspektiver. Overraskende var det de spesifikke arbeidsoppgavene, muligheten for personlig og faglig utvikling som var de primære drivkreftene til valgene sammen med situasjonsbestemte utfordringer. Denne innsikten kommer frem ved å analysere empirien opp imot HLT. Dette viser at selv i bransjer som ofte assosieres med etiske og miljømessige motivasjoner, ser det ut til at det er individuelle og karrierespesifikke faktorer som veier tyngst for erfarne fagpersoner når de vurderer jobbskifte.

Peter Plant har vært en forkjemper for grønn karriereveiledning i over et kvart århundre, og hans perspektiver om å integrere bærekraftige verdier i karrierevalg synes mer relevant enn noensinne sett i lys av de globale miljømessige utfordringene verden står ovenfor. Likevel viser denne studien at selv for erfarne ingeniører som skifter til en høyst aktuell "grønn" bransje, er det andre personlige motivasjonsfaktorer som styrer beslutningene deres mer enn de globale bærekraftsmålene.

Dette kan reiser spørsmålet om hvordan karriereveiledning best kan støtte seniorer i deres valg som ikke bare er bærekraftig, men også personlig og situasjonsbestemte. Funnene fra denne studien tyder på at tradisjonell karriereveiledning, som fokuserer på individets behov og ønsker uten nødvendigvis en sterk miljøtilknytning, fortsatt har stor relevans.

Dette arbeidet har sett på erfarne fagpersoner som velger å ta en karriereovergang til et nytt fagfelt uten å ha benyttet karriereveiledning. Empirien viser at deres valg er som nevnt personlig og av situasjonsbestemt karakter.

Dette betyr ikke at karriereveiledning for denne gruppen av veisøkere ikke kan ta inn et «grønt» perspektiv. En slik tilnærming vil øke sannsynligheten for at veisøkerne tar beslutninger basert på et bredere samfunnsmessig og verdimessig grunnlag, og gir dem et bedre fundament for sine valg enn å bare reagere på de mulighetene som dukker opp.

Uansett så antyder funnene i dette arbeidet at å hjelpe erfarne høyt utdannede veisøkere må være en kombinasjon av personens behov og ønsker sammen med en verdi refleksjon som grønn veiledning er. Dette funnet kan antyde at Peter Plant sin visjon fortsatt er viktig.

I dette arbeidet så har jeg sett på ingeniører som har tatt en karriereovergang til fornybar energi sektor. Norge har behov og et økende behov for slik kompetanse fremover og trenger både erfarne og nyutdannede fagpersoner. Karriereveiledning feltet kan støtte disse veisøkere og da implisitt støtte målene om et mer bærekraftig samfunn.

Erfaringene fra karriereovergangene

Informantenes fortellinger viser at overgangene, selv når de innebærer store faglige utfordringer, oppleves som mentalt stimulerende og spennende. Alle benytter eksisterende erfaringer i nye sammenhenger, noe som fremhever viktigheten av at karriereveiledning ikke bare skal støtte opp under nåværende ferdigheter, men også facilitere anvendelsen av disse i nye bransjer, altså en kompetanse overførbarhet.

Et eksempel er Rune som faktisk mistet sin nye jobb i oppsigelsestiden sin. Han fikk via nettverk en annen stilling i et fagområde han hadde lite erfaring med og dette valget var ikke hans ønske. Selv om han synes det har vært en krevende periode med å sette seg inn i nytt fagfelt så synes han også at det har vært spennende. Han har valgt å fortsette og utvikle seg i det nye fagfeltet.

Karriereveiledning og veisøkers handlekraft

Artikkelen "Hvordan kan karriereveiledning styrke veisøkers handlingsevne?" av Anna Bilon-Piorko (Bilon-Piorko, 2022) gir innsikter i hvordan en «effektiv»

karriereveiledning kan formes. Bilon-Piorko argumenterer for at veiledning skal styrke veisøkers aktørskap og selvstendighet i karrierevalgprosesser ved å bygge på og videreutvikle deres eksisterende kompetanser og erfaringer.

Funn i dette arbeidet er at alle benyttet seg av sin tidligere erfaring for å mestre nye utfordringer i sine nye roller, noe som tyder på en høy grad av tilpasningsdyktighet og evne til å anvende eksisterende kunnskaper i nye sammenhenger. Alle informantene hadde allerede et pågangsmot og tro på seg selv som unge nyutdannede ingeniører og opp igjennom sine karrierer. Denne kunnskapen og erfaringen brukes i deres siste karriereoverganger også.

Dette funnet støtter opp om Anna Bilon-Piorko sine argumenter i artikkelen.

Min opprinnelige nysgjerrighet på tema var at jeg har hatt en del erfarne ingeniører til karriereveiledning der de sier at du kan tenke seg å jobbe med «grønne teknologier» men de er usikre å ta den overgangen fordi de ikke kan teknologien(e) i disse nye bransjene. Min tanke med oppgaven var å utforske hvordan kan karriereveiledning støtte og hjelpe disse veisøkerne «effektivt». Funnene i dette arbeidet er at alle som har gjort en slik karriereovergang har brukt sin erfaring, kompetanse og evne til å ha overblikk til å tilegne seg ny kunnskap. De bruker sin egen handlekraft som Bilon-Piorko viser til.

For å hjelpe de som ønsker seg inn i en grønnere sektor kan karriereveiledning støtte veisøkere til å finne sin «handlekraft». For de andre som ikke har definert at de ønsker seg inn i en grønn næring, men ønsker en forandring er det da mulig både å jobbe med verdi spørsmål og handlekraftperspektivet.

Dette vil da også være i tråd med NOU 2016:7- Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn som beskriver at karriereveiledning handler om å sette individer i stand til å gjøre valg og håndtere egen karriere.

Deres karriereidentitet

I lys av Alan Browns artikkel om mid-career reframing (Brown, 2015), er det interessant å merke seg at informantene i denne studien ikke ser på sin overgang til fornybar energibransje som en "reframing" av sin karriere, men heller som et bransjebytte der de bruker sin tidligere erfaring for å mestre nye stillinger. Brown beskriver hvordan mid-career reframing (kan) innebærer en omfattende endring av karriereidentiteten. Informantene i denne studien derimot, opplever ikke behovet for en slik stor endring av deres karriereidentitet, men ser heller overgangen som en naturlig forlengelse av deres nåværende ferdigheter og erfaringer.

Dette kan antyde at erfarne fagpersoner ofte har en sterk nok profesjonell identitet og erfaring til å tilpasse seg nye bransjer uten å måtte gjennomgå en stor identitetsendring. Fra et karriereveiledningsperspektiv viser dette viktigheten av å hjelpe veisøkere til å se verdien av sine eksisterende erfaringer og hvordan disse kan anvendes i nye kontekster.

Arbeidsgivernes perspektiv

Funnene i studien viser også at arbeidsgivernes forventninger er mer enn teknisk kompetanse. Personlige egenskaper som tilpasningsdyktighet, lærevilje og fleksibilitet er like viktige.

Fra et karriereveiledningsperspektiv er det da viktig å støtte veisøkere i å identifisere de personlige egenskapene som arbeidsgivere etterspør. Karriereveiledere må/kan hjelpe veisøkerne med å forstå og verdsette for eksempel sin egen evne til tilpasning og læring og med det styrke veisøkers tro på egen evne til å mestre nye utfordringer.

Hvilken ny kunnskap bidrar denne studien med i et samfunnsmessig perspektiv

Fra et samfunnsmessig perspektiv antyder denne studien at trepartssamarbeidet i Norge må fortsette å samarbeide for å skape støttende strukturer som fremmer overganger til de nye grønne sektorene for ingeniører. Det er allerede dokumentert at mangel på kompetent arbeidskraft i disse næringene kan bli en hindring for utviklingen av det grønne skiftet i Norge. Flere rapporter har avdekket hvilke spesifikke kompetanser disse arbeidstakerne må ha. Denne studien viser at erfarne ingeniører kan ta skrittet over i disse nye bransjene uten nødvendigvis å ha de spesifikke kompetansene som arbeidsgiverne etterspør. Funnene viser at informantene lener seg på sin lange erfaring og evne til å tilegne seg ny kunnskap.

For å møte behovet for arbeidskraft i de grønne sektorene, er det viktig å styrke karriereveiledningstjenestene rettet mot erfarne ingeniører. Karriereveiledning kan spille en stor rolle ved å hjelpe disse fagpersonene med å forstå hvordan de kan overføre og anvende sine ferdigheter i nye kontekster. Ved å tilby veiledning som omfatter både personlige behov og samfunnsmessige verdier, kan flere fagpersoner motiveres til å ta steget inn i de grønne sektorene.

Karriereveiledningstjenesten i Norge har imidlertid ikke vært godt kjent, og dette har heller ikke vært et fokusområde (Vatn, 2023, s. 72). For å sikre at flere ingeniører får tilgang til nødvendig støtte i sine karriereovergang, bør informasjon om karriereveiledningstjenesten til denne gruppen styrkes og gjøres mer tilgjengelige. Ved å styrke karriereveiledningstjenesten og gjøre den bedre kjent, kan man bidra til å få flere fagpersoner inn i de nye sektorene, noe som vil være viktig for Norges fremtidige konkurransevne og bærekraft.

Begrensninger ved denne studien

Den største begrensningen ved denne studien er antallet informanter. Med kun fire informanter er det ikke mulig å trekke generelle konklusjoner som kan anvendes bredt. Selv om kvalitativ forskning ofte fokuserer på dybde forståelse fremfor bredde, er et så lite utvalg sårbart og kan føre til at funnene ikke er representative for den bredere spekter av ingeniører og teknologer som gjør en karriereovergang til fornybar energisektor eller andre ingeniører som velger å bytte bransje til andre fagfelt.

Som nevnt i metode kapittelet er alle informantene i denne studien middelaldrende menn fra privat sektor. Dette skaper også en begrenset representasjon av erfaringer og perspektiver. Kvinner, ingeniører med annen etnisk bakgrunn og personer fra offentlig sektor kan ha andre opplevelser og utfordringer i slikt karriereskifte. Det betyr at mangelen på kjønns- og sektormessig mangfold svekker generaliserbarheten av studiens resultater.

Studien fokuserer også på ingeniører og teknologer i Norge som har skiftet karriere til fornybar energi. Dette gjør det vanskelig å overføre funnene til andre ingeniørgrupper i andre land. For eksempel kan ingeniører i andre land stå overfor forskjellige økonomiske, kulturelle og politiske rammebetingelser som påvirker deres karrierebeslutninger og opplevelser.

Tre av intervjuene ble gjennomført digitalt via Teams, noe som kan påvirke kvaliteten av studiet. Selv om digitale intervjuer kan være effektive, kan de også begrense muligheten for å observere non-verbal kommunikasjon og ikke minst bygge den tilliten som ofte er nødvendig for å få dype og ærlige svar. Ett intervju ble gjennomført over telefon, noe som ytterligere begrenser observasjon av kroppsspråk og andre visuelle tegn.

På grunn av tids- og ressursbegrensninger var det ikke mulig å inkludere flere informanter eller gjennomføre flere intervjurunder. Et mer langsiktig studie med

oppfølgingsintervjuer kunne ha gitt et mer detaljert bilde av informantenes karriereutvikling og erfaringer over tid.

Tidligere forskning som referert til i masteroppgaven har fokusert på høyt utdannede personer og deres motivasjon og erfaringer med bransjeskifter. Disse studiene ser på ulike beslutningsstiler, lærings- og utviklingsprosesser samt hvordan karriereveiledning kan støtte overganger.

Her er en refleksjon av hvordan disse funnene forholder seg til begrensningene i denne studien:

Karrierebeslutningsstiler forskningen av Bimrose og Mulvey (Bimrose & Mulvey, 2015) identifiserte forskjellige karrierebeslutningsstiler, som strategisk, opportunistisk, intuitiv og analytisk stil. Disse stilene påvirker hvordan personer nærmer seg overganger i sine karrierer. Begrensningen i denne studien er at den ikke inkluderer et bredt nok utvalg av informanter til å utforske hele spekteret av beslutningsstiler blant ingeniører og teknologer som skifter karriere til fornybar energi. Med et større og mer mangfoldig utvalg kunne kanskje studien ha identifisert flere karrierebeslutningsstiler og hvordan disse påvirker overgangen til nye sektorer.

Lærings- og utviklingsprosesser Alan Browns (Brown, 2015) forskning på hvordan personer midt i yrkeslivet tar i bruk lærings- og utviklingsprosesser. Dette inkluderer utvikling av identitet, relasjoner, emosjoner, praktiske ferdigheter og kognitiv kapasitet. Denne studien berører disse aspektene, men bredden av dataene er igjen begrenset på grunn av det lille utvalget. Med flere informanter kunne studien ha gitt en bedre forståelse av lærings- og utviklingsprosessene som ingeniører og teknologer går gjennom når de skifter til fornybar energi. Funnene i dette arbeidet er at ingen av informantene gjennomgikk en "reframing" av deres karriereidentitet og det er antydning i konklusjonen at erfarne fagpersoner har en sterk nok identitet til å tilpasse seg ny bransje og dermed arbeidsoppgaver. Hadde utvalget av informanter vært større og bredere ville konklusjonen mulig vært annerledes.

11 Litteraturliste og vedlegg

(u.d.).

Association of Nordic Engineers. (2022). Competences for a sustainable future. Damvad Analytics.

Befring, E. (2022). Sentrale forskningsmetoder - med etikk og statistikk. Oslo: Cappelen Damm AS.

Bilon-Piorko, A. (2022, april 25.). [www.veilederforum.no](https://veilederforum.no/artikler/teori/hvordan-kan-karriereveiledning-styrke-veisokers-handlingsevne). Hentet fra Veilederforum: <https://veilederforum.no/artikler/teori/hvordan-kan-karriereveiledning-styrke-veisokers-handlingsevne>

Bimrose, J., & Mulvey, R. (2015). Exploring career decision-making styles across three European. British Journal of Guidance & Counselling, ss. 337-350.

Brown, A. (2015, 04 10). Mid-career reframing: the learning and development processes through which individuals seek to effect major career changes. British Journal of Guidance & Counselling, ss. 278-291.

International Energy Agency. (2021). Renewables 2021 - Analysis og forecast to 2026. International Energy Agency (iea).

Kompetansebehovsutvalget. (2023). Fremtidige kompetansebehov: Utfordringer for grønn omstilling i arbeidslivet. Oslo: Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse.

Kromboltz, J. D. (2009, May). The Happenstance Learning Theory. Journal of Career Assessment, ss. 135-154.

Kvale, S., & Brinkmann, S. (2019). Det kvalitative forskningsintervjuet. Oslo: Gyldendal Akademiks.

Menon economics. (2022). Behov for ingeniørkompetanse i lys av den grønne omstillingen. Oslo: Menon publikasjon.

Norges ingeniør- og teknologorganisasjon. (2023, oktober 10). Medlemstall i NITO. Oslo.

NOU 2016:7, s. (2016). Norge i omstilling- karriereveiledning for individ og samfunn.
Oslo: Kunnskapsdepartementet.

Plant, P. (2021, oktober). Utopia revisited: Green Guidance. NICEC Journal,
ss. 53-59.

Rachlew, A., Løken, G.-E., & Bergstuen, S. (2020). Den profesjonelle samtalen.
Oslo: Universitetsforlaget.

Thurèn, T. (2022). Vitenskapsteori for nybegynnere. Oslo:
Gyldendal Norsk Forlag AS.

Tjora, A. (2018). Viten skapt. Oslo: Cappelen Damm AS.

Verdenskommisjonen for miljø og utvikling. (1987). Vår felles fremtid. Oslo:
Tiden norsk forlag.

Vatn, S.K (2023). *Veisøkers opplevelse – et kvalitativt studie av voksne veisøkere
opplevelse av karriereveiledningsprosessen på et karrieresenter*

Vedlegg 1: Intervjuguide

Vedlegg 2: Meldeskjema til SIKT

Vedlegg 1:

Intervjuguide – erfarne ingeniører i grønn teknologinæring:

Hensikt:

Få kunnskap om hvilke type personer som har søkt seg til ny arbeidsgiver og teknologi.

Få frem historiene.

Foreløpig problemstilling:

Hvordan opplever erfarne ingeniører og teknologer å bytte jobb til grønne teknologier?

Foreløpig forskningsspørsmål

Hvordan ser kandidaten på sin egen kompetanse

Hvordan ser kandidaten på sine egne personlige egenskaper

Hvilke fellestrekk kommer til syne i beskrivelsen av seg selv?

Hvilke karrierekompetanse har de?

Livshistorier

Målgruppe/avgrensning:

aldersbegrensning. Sammenligne «pærer mot pærer».

Kjønn

Foreløpig intervjuguide:

Semistrukturert intervju av 4-6 erfarne ingeniører som jobber innen fornybar energisektoren.

Introduksjon:

Be om samtykke fra deltakeren for å ta lydopptak av intervjuet

kort introduksjon av meg selv og hensikten med intervjuet.

Min erfaring fra praksisfeltet at mange ingeniører kvier seg med å søke til nye teknologibransjer. (ikke hvorfor)

Overgang til «grønn teknologibransje»:

Hva var den primære grunnen til at du bestemte deg for å bytte til en jobb innen "grønn teknolog" (bruk riktig navn på bransjen)?

- Kan du beskrive din første opplevelse da du begynte i din nåværende rolle i "grønn teknologi"?
- Følte du deg trygg med din bakgrunn for å gå inn i rollen du nå har?
- Har du møtt noen utfordringer eller hindringer i overgangen til "grønn teknologibransje", og hvordan har du håndtert dem?
- Hva tror de arbeidsgiveren din la mest vekt på i din ansettelsesprosess?

Arbeid i "grønn teknologibransje":

Hva er de mest spennende aspektene ved å jobbe i "grønn teknologibransje" sammenlignet med dine tidligere roller?

- Hvordan har din oppfatning av din egen karriereutvikling endret seg etter overgangen til "grønn teknologi"?
- Kan du dele noen spesifikke prosjekter eller opplevelser fra din nåværende rolle som er meningsfylt for deg?
- Hvordan er arbeidskulturen og samarbeidet innenfor «grønn teknologibransje» vært i forhold til tidligere bransjer?

Fremtidsperspektiver:

Hvor ser du deg selv innenfor "grønn teknologibransje" i fremtiden?

- Hvilke råd har du for andre erfarne ingeniører eller teknologer som vurderer å bytte til "grønn teknologibransje"?
- Hva tror du er de mest presserende utfordringene og mulighetene for "grønn teknologibransje" i dagens samfunn?

Avslutning:

Er det noe annet du ønsker å dele om din erfaring med å bytte jobb til "grønn teknologibransje"?

Takk for at du deltok i dette intervjuet. Dine perspektiver og erfaringer vil være svært verdifulle for å forstå hvordan erfarne ingeniører og teknologer opplever overgangen til grønn teknologibransjer.

Vedlegg 2:

20.05.2024, 12:42

Meldeskjema for behandling av personopplysninger



Meldeskjema

Referansenummer
780191

Hvilke personopplysninger skal du behandle?

- Navn
- Fødsels- og personnummer eller annet nasjonalt ID-nummer
- Fødselsdato
- Kontaktinformasjon
- Nettidentifikator
- Personer på bilde eller videoopptak
- Stemme på lydopptak

Prosjektinformasjon

Tittel

Hvem er de?

Sammendrag

I mitt praksisfelt som karriereveileder møter jeg ofte ingeniører eller teknologer som ønsker seg inn i en (ny) grønn næring som for eksempel fornybar energi. En del tør ikke søke seg over til ny bransje fordi de ikke har erfaringen fra den ny bransjen. Norge trenger denne kompetansen fremover i de nye næringene. Jeg ønsker å utforske hvilke kompetanse og egenskaper personer som har gjort dette spranget har.

Hva er formålet med behandlingen av personopplysninger?

Jeg må ha en homogen gruppe og derfor uttrekks kriterier som alder. Også å få kontakinfo

Ekstern finansiering

Ikke utfyllt

Type prosjekt

Master

Kontaktinformasjon, student

Kim Sørensen, kimsor@nito.no, tlf: 91398304

Behandlingsansvar

Behandlingsansvarlig institusjon

Universitetet i Sørøst-Norge / Fakultet for humaniora, idrett- og utdanningsvitenskap / Institutt for kultur, religion og samfunnsfag

Prosjektansvarlig

Geir Moshuus, kimsor@nito.no, tlf: 91398304

Er behandlingsansvaret delt med flere institusjoner?

Nei

Utvalg 1

Beskriv utvalget

Erfarne ingeniører som i voksen alder har endret teknologiretning og jobber nå innenfor en fornybar energi næring

Beskriv hvordan du finner frem til eller kontakter utvalget

via nettverk