

# **Vägen Till Personlig Framgång – Hierarkisk Karriär**

## **Abstract**

Denna studie behandlar hierarkisk karriärutveckling utifrån ett utvecklingspsykologiskt perspektiv. Undersökningen har antagandet att utvecklingen mot en hierarkisk karriär, likt utvecklingsfaserna i livet i övrigt, följer bestämda faser eller stadier där man kan se paralleller mellan uppbyggnaden av en karriär och utvecklingsfaserna i livet. Studien syftade till att undersöka bankchefers karriärer och analysera dem efter de steg som vägen till en hierarkisk karriär antas utgöras av, utifrån de steg som Greenhaus et al. (2000) med hjälp av utvecklingspsykologin byggt upp. Detta för att hitta vad som har varit avgörande i deras väg mot framgång. I undersökningen intervjuades tre bankchefer om deras hierarkiska karriärvägar. Critical Incident Technique användes som metod i intervjuerna, vilket innebar att målet var att utifrån deras egna ord fånga upp de kritiska händelserna och viktiga milstolpar som tagit dem till den chefsposition de idag innehar. Resultaten visar att motivation, insikt om egna intressen och välformulerade mål, i kombination med en stark drivkraft och vilja är vad som ligger bakom de tre chefernas hierarkiska karriärer. Dessa identitetsstyrkor överensstämmer med Eriksons utvecklingspsykologiska teori som beskriver de psykologiska redskap som krävs för att utveckla en hierarkisk karriär.

## **Nyckelord**

Karriär, karriärutveckling, hierarkisk karriär, Erikson, Levinson, Utvecklingspsykologi, Greenhaus, critical incident technique

## **Tack till**

Jag vill först tacka bankcheferna som ställde upp i min studie för att jag fick dela Era erfarenheter i arbetslivet och ta del av Era berättelser om livets med och motgångar. Tack vare Er kunde denna studie om karriär genomföras.

Jag skulle även vilja tacka de kurskamrater som stöttat och ställt upp under arbetets gång, Er hjälp har varit en stor motivationskälla.

Min handledare, Maria Melén Fäldt, tackar jag för stödet under den process det innebär att skriva en uppsats.

Men mest av allt vill jag tacka min underbara familj för allt.

Jessica Vizuete

# Innehållsförteckning

<b>INLEDNING</b> .....	<b>7</b>
<b>SYFTE</b> .....	<b>8</b>
<b>TEORETISK BAKGRUND</b> .....	<b>9</b>
DEFINITION AV BEGREPPET KARRIÄR .....	9
KARRIÄR OCH KARRIÄRPLANERING UR DET UTVECKLINGSPSYKOLOGISKA PERSPEKTIVET ....	10
<i>Eriksons utvecklingspsykologiska stadier</i> .....	11
<i>Levinsons faser</i> .....	14
TEORIERNAS SAMBAND .....	16
KARRIÄR – EN DEL AV LIVET .....	18
<i>Utveckling av vuxenlivet</i> .....	19
Kritiska händelser och milstolpar i vuxenlivets utveckling.....	20
<i>Steg 1: Yrkesval – förberedelse för arbete</i> .....	20
Kritiska händelser och milstolpar i steg 1: yrkesvalet .....	21
<i>Steg 2: Inträde i organisationen</i> .....	22
Kritiska händelser och milstolpar i steg 2: inträde i organisationen.....	22
<i>Steg 3: Tidig karriär</i> .....	23
Kritiska händelser och milstolpar i steg 3: den tidiga karriären .....	24
<i>Steg 4 och Steg 5: Mitten och Slutet av karriären</i> .....	24
Kritiska händelser och milstolpar i steg 4 och steg 5: mitten och slutet av karriären.....	25
TILLÄMPNING AV ERIKSONS OCH LEVINSONS UTVECKLINGSTEORIER.....	26
<b>PROBLEMFÖRMULERING OCH FRÅGESTÄLLNINGAR</b> .....	<b>29</b>
<b>METOD</b> .....	<b>30</b>
STUDIENS DESIGN OCH METOD .....	30
<i>Definition av CIT</i> .....	31
<i>Beskrivning/(Diskussion) av CIT</i> .....	31
URVAL .....	32
INTERVJUGUIDE OCH GENOMFÖRANDE .....	33
<i>Intervjuguide</i> .....	33
<i>Genomförande</i> .....	33
INTERVJUANALYS.....	34

METODKRITIK .....	34
<b>RESULTAT OCH ANALYS.....</b>	<b>35</b>
RESPONDENTERNAS KARRIÄRHISTORIA.....	35
Åke.....	35
Per.....	37
Ola.....	38
UTVECKLING AV VUXENLIVET.....	40
Kritiska händelser och milstolpar i vuxenlivets utveckling .....	41
STEG 1: YRKESVAL – FÖRBEREDELSE FÖR ARBETE.....	42
Kritiska händelser och milstolpar i steg 1: yrkesvalet.....	43
STEG 2: INTRÄDE I ORGANISATIONEN .....	44
Kritiska händelser och milstolpar i steg 2: inträdet i organisationen.....	45
STEG 3: TIDIG KARRIÄR – BILDANDET OCH ÅSTADKOMMANDET .....	45
Kritiska händelser och milstolpar i steg 3: den tidiga karriären .....	47
STEG 4 OCH STEG 5: MITTEN OCH SLUTET AV KARRIÄREN .....	47
Kritiska händelser och milstolpar i steg 4 och steg 5: mitten och slutet av karriären .....	48
IDAG.....	48
DISKUSSION .....	50
SLUTSATSER.....	51
FÖRSLAG TILL VIDARE FORSKNING.....	52
<b>LITTERATURFÖRTECKNING .....</b>	<b>53</b>
BÖCKER .....	53
VETENSKAPLIGA ARTIKLAR .....	53
ELEKTRONISKA DOKUMENT .....	53
<b>BILAGA 1 .....</b>	<b>54</b>

## Figurförteckning

<b>FIGUR 1: TEORIERNAS SAMBAND</b> .....	16
<b>FIGUR 2: ÖVERSIKT ÖVER HUR DE OLIKA PERIODERNA I IDENTITETSUTVECKLINGEN KAN FÖLJAS</b> .....	27
<b>FIGUR 3: HIERARKISK KARRIÄR</b> .....	27
<b>FIGUR 4: PLAN KARRIÄR – FUNKTIONELL OCH UTVIDGAD</b> .....	28
<b>FIGUR 5: ÅKE</b> .....	36
<b>FIGUR 6: PER</b> .....	38
<b>FIGUR 7: OLA</b> .....	40

## Inledning

Beroende på vem man studerar eller frågar så kan en karriär idag variera. Man kan även se skillnader i definitioner av vad som är en karriär. En benämning på karriär är att det är en persons utveckling inom arbetslivet. Att göra karriär kan innebära olika saker, såsom att

- få ledningsansvar och ”klättra” i en organisations hierarki (hierarkisk karriär)
- klara av mer specialiserade och svåra uppgifter (funktionell karriär)
- klara fler och fler olika typer av arbetsuppgifter (utvidgande karriär)

*(www.sv.wikipedia.org)*

En hierarkisk karriär anses här även innehålla delar av en funktionell karriär och en utvidgande karriär, då det kan ses som en förutsättning för att uppnå ledningsansvar att man även kan klara av mer specialiserade och svåra uppgifter samt att hantera flera olika typer av arbetsuppgifter som ofta medföljer en högre befattning. Den typen av karriär som kommer att studeras här är hierarkisk karriär, som innebär klättring uppåt i befattning inom eller mellan organisationer.

Studien kommer att behandla begreppen karriär och karriärutveckling ur ett hierarkiskt perspektiv samt sätta begreppen i relation till två utvecklingspsykologiska teorier. Därefter undersöks vilka de viktiga milstolparna och kritiska händelserna är som blir avgörande för förverkligandet av en hierarkisk karriär. Med kritiska händelser menas här den utveckling som sker inom individen likväl som yttre faktorer som har haft en direkt påverkan på karriären.

Valet att studera hierarkisk karriär grundar sig i att det har skett en stor förändring inom området. En hierarkisk karriär innebär idag inte samma utstakade bana som det gjorde för tjugofem år sen, då hela den hierarkiska karriären ofta skedde hos en arbetsgivare. Detta i sin tur ledde till att bankväsendet utvaldes som bransch, då det är mycket påtagligt just här hur mycket som har förändrats. Idag är det en snarare en nödvändighet och underförstått att man måste byta kontor, ibland till och med arbetsgivare, för att kunna klättra uppåt i befattningar och följa en hierarkisk karriär.

## **Syfte**

Uppsatsen syftar till att undersöka hierarkisk karriär i relation till ett utvecklingspsykologiskt perspektiv. Studien inriktar sig på att studera hur en hierarkisk karriär byggs upp.

Målet är att försöka identifiera och förstå kritiska händelser och milstolpar i människors liv, både i arbetslivet och privat som utvecklat och påverkat deras karriär.



## **Teoretisk bakgrund**

---

*I teorikapitlet studeras uppbyggnaden av en karriär, från yrkesvalet fram till pensionen där tyngdpunkten ligger på stegens viktiga eller kritiska händelser. Stegen i en karriär betraktas utifrån Eriksons och Levinsons utvecklingspsykologiska teorier, som bygger på att livet går igenom en rad av perioder i bestämd ordning där varje fas måste uppnå framgång för att kunna gå vidare. Dessa passar studiens syfte som är att undersöka om karriär följer livets perioder.*

---

Greenhaus, Callanan och Godshalk (2000) diskuterar om karriärer genomgår har samma förutsägbara stadier i sin utveckling som en människa har i livet. För att få kopplingen mellan karriär och utvecklingspsykologi presenteras Eriksons och Levinsons teorier. Deras teorier grundar sig i individens mentala utveckling och delar upp livet i faser och i stadier. Vad Greenhaus et al (2000) argumenterar för är att dessa utvecklingsfaser även kan identifieras i kontexten karriärutveckling, då de menar att även karriärer genomgår bestämda steg i ordningsföljd.

### **Definition av begreppet karriär**

Karriär kan innebära att man klättrar uppåt i företagets hierarki, men det kan också innebära att man byter positioner på samma nivå, inom företaget eller på annan arbetsplats. I studien är det hierarkisk karriär som studeras, det vill säga att vägen till framgång förutsätts innebära främst en klättring uppåt i befattning. Den hierarkiska karriären byggs upp och styrs utifrån händelserna i livet, vilket gör att karriär och livet som helhet inte kan skiljas från varandra.

Greenhaus och Callanan (2006) menar att karriär inte har en bestämd definition eller term som kan översättas till samma betydelse på flera språk, utan att begreppet skapas utifrån den kontext den nämns i. Kontexten i studien är banktjänstemäns hierarkiska karriärer, där målet att få en hög befattning och nå det här tolkas som framgång. Karriär är dock en vanlig och välansvänd term. Den nyttjas för att utmärka individers arbetshistoria och positioner samt den process uppåt inom yrket och livet i allmänhet som betecknar en karriär (Greenhaus & Callanan, 2006). Karriär kan här tolkas som hierarkisk. Karriär kommer i denna studie att innebära den väg respondenterna har gått för att nå de positioner de sitter på idag.

## **Karriär och karriärplanering ur det utvecklingspsykologiska perspektivet**

Greenhaus et al (2000) visar i sin modell över karriärplanering som används för att beskriva hur individer bör planera sina karriärer. De menar att inte alla planerar sina karriärer på det här sättet, men om den skulle följas så kan den leda till önskvärda resultat för individerna. Modellen presenterar aktiviteter vars mål är att leda till effektiv och målmedveten karriärplanering med ökad förståelse och insikt i sina personliga önskemål och värderingar. Utvecklandet och planeringen av en karriär beskrivs i Greenhaus et al (2000) som en problemlösande och beslutsfattande process som en del av dynamiken i karriärplanering. De ser karriärplaneringen som en pågående bearbetande process, vilket innebär att en snabb titt på en persons karriär inte avslöjar på vilket sätt karriären blivit hanterad. Greenhaus et al (2000) listar fyra tecken som visar på effektiv karriärplanering, som ger en översikt av hela deras karriärplaneringsmodell. En sammanfattning av dessa fyra tecken skulle kunna beskrivas som;

- 1) effektiv karriärplanering kräver en djupare kunskap om sig själv och att det finns en riktig bild av verkligheten
- 2) effektiv karriärplanering kräver att realistiska mål utvecklas som stämmer överens med individens värderingar, intressen, förmågor och önskade livsstil.
- 3) effektiv karriärplanering kräver att lämpliga strategier utvecklas och implementeras
- 4) effektiv karriärplanering kräver ständig feedback som möjliggör en anpassning till förändrade omständigheter. Med detta vill de säga att arbetslivet är en miljö som är full av förändringar och personer behöver anpassa sig och sina mål därefter, vilket kan innebära att man kan bli tvungen till att se över hela sin karriär och byta bana helt.

Modellen baseras på rationellt tänkande och handlande, där de rekommenderar att individer utforskar sig själva och sina miljöer, att de väljer mål i karriären och strategier medvetet och att de är uppmärksamma på förändringar inom sig själva och på omgivningen runt dem. Även om detta kan låta väldigt mekaniskt så är hela karriärplaneringsprocessen ofta rörlig för individerna, då informationen sällan är fullständig och det är svårt att hålla sig medveten och öppen hela tiden vilket innebär att strategier och mål behöver ses över ständigt. Kärnpöängen med karriärplanering är att det är en lärande process, vilket lätt glöms bort (Greenhaus et al, 2000).

Greenhaus et al (2000) ställer sig frågan; utvecklas även karriärer i en bestämd ordningsföljd? Enligt dem verkar svaret vara ja, individer ställs inför liknande utmaningar i karriären och likartade frågor måste lösas vid olika stadier i livet. En förförståelse för uppgifterna och innebörden i utvecklingen vid olika karriärsteg kan underlätta hanteringen av karriären för individer så att de blir mer effektiva på vägen.

Eriksons och Levinsons utvecklingspsykologiska teorier bygger på att livet går genom en bestämd ordning av stadier och perioder. Varje period innehåller en utmaning som, beroende på utgången, lägger grunden för antingen en fortsatt optimal utveckling eller en så kan nästa period i livet påverkas negativt och påföljande utmaning försvåras om inte föregående vändpunkt har nått en tillfredställande utgång (Greenhaus et al, 2000). Detta visas i figur 2 som presenteras på sidan 27 i den här studien. I en hierarkisk karriär kan detta få betydelsen att respondenterna har löst varje period med en positiv utgång och därmed skapat de förutsättningar att nästa period också kommer att lyckas och så vidare.

Det utvecklingspsykologiska perspektivet är inte ursprungligen anpassat till karriärutveckling därför kommer det i den här uppsatsen att betraktas ur den synvinkeln som används i Greenhaus et al (2000) vilket innebär att utkomsten att föredra i varje period är att en optimal lösning uppnås i samtliga vändpunkter. Då utvecklingen i livet och karriären är något som sker kontinuerligt kan individer gå vidare till nästa steg i sin karriär även om en positiv utgång i föregående period inte inträffat. Dock så behöver individen uppnå en optimal lösning senare för att kunna fortsätta uppåt i den hierarkiska karriären då flera av de psykosociala tillstånden behöver ha uppnåtts för att vidare kunna förstå och formulera sina mål som tar en vidare i karriären.

Vid närmare studier av teorierna kan antagandet att chefer har nått optimala lösningar i de flesta perioder genom livet anses korrekt. I kommande avsnitt kommer utvecklingsteorierna behandlas närmare innan karriärmodellen presenteras mer ingående.

## **Eriksons utvecklingspsykologiska stadier**

Erikson föreslog åtta steg i människans utveckling. Varje steg är bestämt av sociala förväntningar att fullborda specifika livsuppgifter inom utvecklingen. Varje livsuppgift, när den är nått en optimal lösning, ger en särskild styrka i identitetsutvecklingen, till exempel den grundläggande tilliten eller förmågan att kunna ta initiativ. Eriksons refererar till alla de åtta

stegen som en kris, alltså inte kris i den betydelsen att det är en svår period i livet utan en viktig vändpunkt i den psykosociala utvecklingen (Greenhaus & Callanan, 2006). Eriksons psykosociala teori är en utbyggnad av Freuds teorier, och alla stadier som han utvecklat går att jämföra med Freuds psykosexuella stadier (Miller, 2002). Freuds psykoanalytiska teori är uppbyggd efter detet, jaget och överjaget. Det är Freuds jaget som Erikson baserar sina åtta stadier på (Lemme, 2006). Jaget är den del av individen som medvetet interagerar i och med den riktiga världen genom att den använder sig av kognitiva processer som förstå, resonera och minnas. Med den riktiga världen vill de säga att Freuds detet och överjaget är något som skapas inom individen, medan jaget skapas i samspelet med den verklighet som delas av andra individer (Lemme, 2006).

I Erikson (1977) är de benämnda som:

<b>Engelska originalfrasen</b>	<b>Översatt till svenska</b>
1. Infancy – basic trust vs. mistrust	1. Spädbarnet - grundläggande tillit och förtroende kontra grundläggande misstro
2. Toddler – autonomy vs. shame and doubt	2. Småbarnsåren – självständighet kontra blygsel och tvivel
3. Childhood – initiative vs. guilt	3. Barndomen – initiativ kontra skuld känslor
4. Early adolescence – industry vs. inferiority	4. Tidig tonår – arbetsflit kontra underlägsenhetskänslor
5. Adolescence – identity vs. role confusion	5. Tonåren – identitet kontra splittring av rollerna
6. Young adulthood –intimacy vs. isolation	6. De tidiga vuxenåren – närhet kontra isolering
7. Middle adulthood – generativity vs. stagnation and self-absorption	7. Vuxenåren – produktivitet kontra stillastående
8. Late adulthood – integrity vs. despair	8. Ålderdomen – jagets integritet kontra förtvivlan

Alla åtta stegen i Eriksons teori bidrar till identitetens natur, karaktär och kvalitet (Greenhaus & Callanan, 2006). De kommer hädanefter att beskrivas som *spädbarnet*, *småbarnsåren*, *barndomen*, *tidig tonår*, *tonåren*, *de tidiga vuxenåren*, *vuxenåren* och *ålderdomen*.

Stegen i tabellen bygger på varandra, och där var och en av värderingarna som utvecklas inom identiteten, genom sin mognad ger betydelse åt alla de lägre och redan utvecklade stadierna och åt högre som fortfarande befinner sig under utveckling (Erikson, 1995). Varje förmåga

reflekterar antingen framåt eller bakåt på det femte steget, tonåren, i formandet av identiteten. Fastän identiteten är stabil över relativt korta perioder, förändras den och växer sig starkare med varje steg i livet. Det är därför som det är i det femte steget den mest avgörande krisen finns, då det här är som det mest påtagliga och synliga arbetet i identiteten är tydligt (Greenhaus & Callanan, 2006). Eriksons utvecklingsteori visar tydligt hur viktigt det är att erfarenheterna från de tidigare lösta vändpunkterna och utmaningar integreras när individen når det femte steget som är så betydande för hur identiteten formas. Om individen har en positiv utgång i alla sina tidiga stadier i barndomen kan den lättare utveckla en stabil och hälsosam identitet som underlättar för att göra en framgångsrik hierarkisk yrkeskarriär.

Varenda en av de åtta stegen i livet erbjuder en möjlighet till att förstärka de psykologiska resultaten (jagets förmågor) i formandet av identiteten. Det vill säga, positiva lösningar i varje steg kan tillföra jaget en styrka som stärker och stöttar en hälsosam personlighet i form av en mognande identiteten (Greenhaus & Callanan, 2006). De åtta stegen i livets utveckling påverkar alla hur och varför en hierarkisk karriär planeras och utvecklas. I Lemme (2006) beskrivs Eriksons teori som baserad på den epigenetiska principen – idén att delarna ger upphov till helheten. Där varje etapp bygger vidare på varandra, vilket det finns ett diagram över i Eriksons *Barnet och samhället* (1977).

## Levinsons faser

Den andra utvecklingsteorin som behandlas är Levinsons. Där människans livscykel är uppdelad i fyra tidsåldrar (Greenhaus et al, 2000). De fyra tidsåldrarna är sin tur uppdelade i elva stadier, från barndomen till ålderdomen. De fyra tidsåldrarna är barndom och ungdom, den tidiga vuxenåldern, den mellersta vuxenåldern och den sena vuxenåldern (Levinson, 1979). Levinson (1979) kallar även tidsåldrarna för livscyklar där varje förlopp i skedena är på tjugofem år. I sin forskning kring människans psykologiska utveckling, gjorde han den viktiga upptäckten att strukturen i livet utvecklas i ett relativt bestämt förlopp genom vuxenlivet.

Levinson (1979) menar att varje period har väsentliga utvecklingsuppgifter som påverkar dess förlopp, och perioden slutar när dess uppgifter förlorar sin vikt och andra uppgifter träder fram för att inleda en ny period. Grundtanken är att uppgifterna kan utföras bra eller dåligt, men processen för att avgöra huruvida en uppgift är bra eller dåligt slutförd är mycket komplex. Utvecklingsuppgifterna innebär till största del att bygga, bygga om och återuppbygga strukturen i livet, där det är viktigt att definiera och utvärdera hur nöjd man är med detta. I de stabila perioderna är den främsta uppgiften att försöka bygga upp en struktur som i viss mening är tillfredsställande, och i övergångsperioderna behöver man omvärdera strukturen och förflytta sig i riktning mot en ny och bättre (Levinson, 1979). Levinsons teori fokuserar främst på vuxenlivets utveckling och har därför definierat utvecklingsuppgifter i detalj först från *övergången till tidig vuxenålder* som förbinder ungdomen med *den tidiga vuxenåldern*.

Punktlistan är hämtad ur Greenhaus et al (2000) på sidan 111. De kallas (Levinson, 1979);

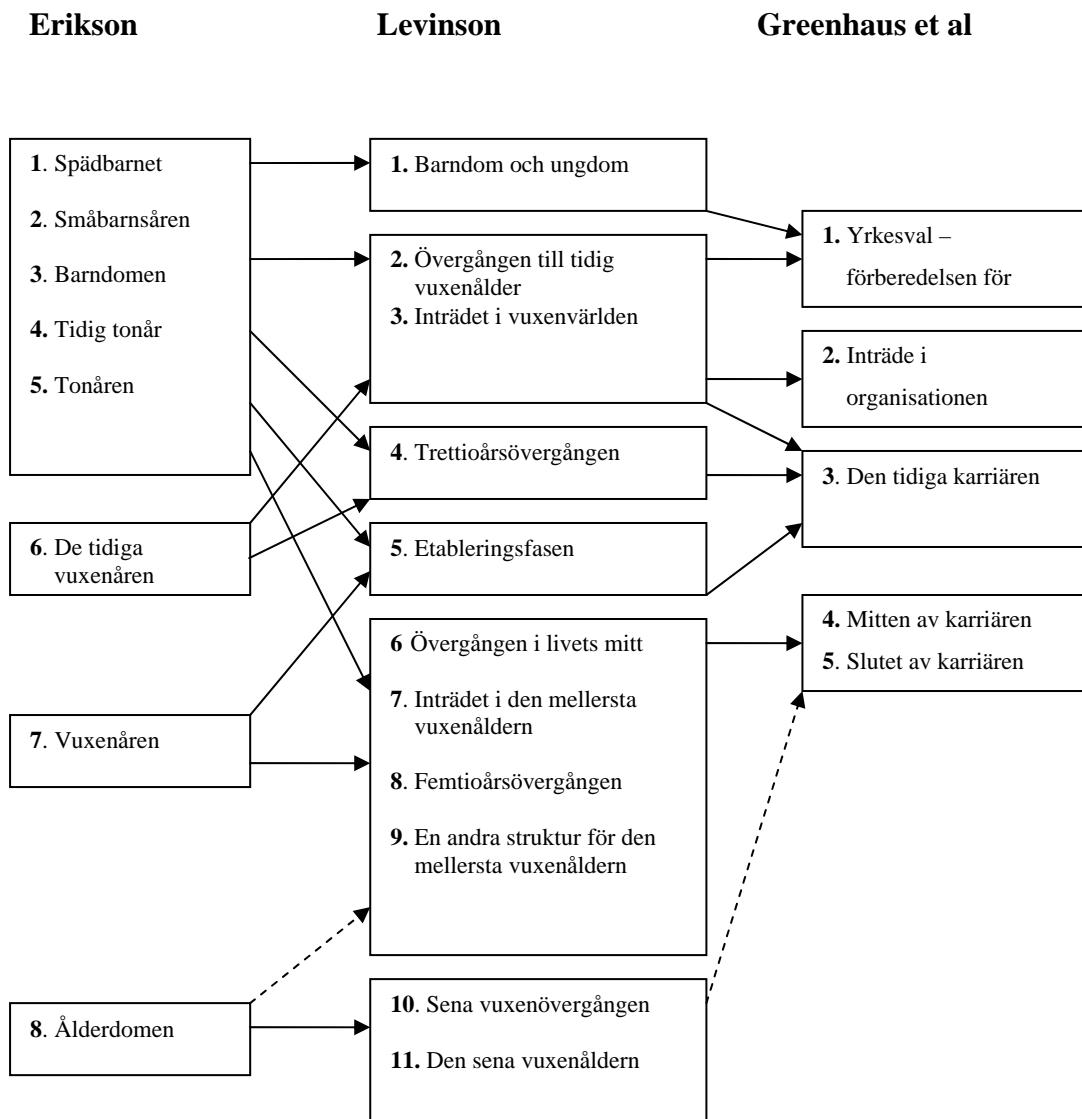
<b>Engelska originalfraser</b>	<b>Översatt till svenska</b>
1. Childhood and Adolescence	1. Barndom och ungdom
2. Early Adult Transition	2. Övergången till tidig vuxenålder
3. Entry Life Structure for Early Adulthood	3. Inträdet i vuxenvärlden
4. Age 30 Transition	4. Trettioårsövergången
5. Culminating Life Structure for Early Adulthood	5. Etableringsfasen
6. Midlife Transition	6. Övergången i livets mitt
7. Entry Life Structure for Middle Adulthood	7. Inträdet i den mellersta vuxenåldern
8. Age 50 Transition	8. Femtioårsövergången
9. Culminating Life Structure for Middle Adulthood	9. En andra struktur för den mellersta vuxenåldern
10. Late Adult Transition	10. Sena vuxenövergången
11. Late Adulthood	11. Den sena vuxenåldern

Levinson grundade sin teori på sin tvååriga undersökning på män i åldern 30 – 50 år, främst 35 – 45 år. Detta för att han var intresserad av vuxenutvecklingen. Huvuduppgiften i deras studie var att studera åren från de sena tonåren till och med fyrtioårsåldern, vilket bildade stadierna den tidiga och mellersta vuxenåldern. Perioden före vuxenåldern omfattar barndomen och ungdomsåren, där det antas att man lever skyddat med sin familj med stöd för växandet under tiden före vuxenåldern (Levinson, 1979).

Greenhaus et al (2000) bygger mycket av sin karriärteori på Levinson, vilket gör att hans teori kommer att bearbetas mer under det avsnittet.

## Teoriernas samband

I figur 1 beskrivs sambandet mellan Eriksons och Levinsons utvecklingsteorier och hur de ingår i Greenhaus fem steg som han delar in en karriär i.



**Figur 1: Teoriernas samband**

Figuren visar sambandet mellan utvecklingsteorierna och stegen i en karriär, där syftet är att visa vad de har för relation till varandra. Även om Greenhaus et al (2000) väljer att bara använda sig utav tre av Eriksons åtta steg av den anledningen att de anser att det är dessa tre steg som är mest relevanta för vuxenlivet och därmed även karriären, så visas det i figur 1 vilken påverkan de har på Levinsons och Greenhaus et al (2000).



I figur 1 är Levinsons steg indelade i 6 boxar, detta är enbart för att förtydliga sambanden mellan teorierna och inte hur han själv delar in dem i tidsåldrar, då Levinson har fyra och inte sex stadier med elva perioder sammanlagt.

De streckade pilarna innebär att ett samband kan upptäckas men är inte givet.

Varje teori har presenterats och diskuterats mer ingående i sina rubrikavsnitt.

Erikson och Levinson är utvecklingspsykologiska teoretiker där det inte finns ett självklart samband till karriärutveckling och deras teorier. Däremot så kan man se likheter och paralleller mellan hur de delar in livets utveckling och hur Greenhaus et al (2000) delar in uppbyggnaden av en karriär. Även om sambanden inte är självklara menar Greenhaus et al (2000) och Greenhaus och Callanan (2006) att karriär inte går att skilja från livets utveckling utan att den följer en på förhand bestämd ordningsföljd, precis som teoretikerna säger att livet gör.

Eriksons period *de tidiga vuxenåren* och Levinsons *övergång till tidig vuxenålder* och *inträdet i vuxenvärlden* är vad Greenhaus et al (2000) grundar sitt steg 1; *yrkesvalet* på, då yrkesvalet ofta sker i de här perioderna i livet hos individer. Dock så är det inte sagt att individer inte kan ändra sitt yrkesval någon gång under livet. I Eriksons *vuxenår* finns paralleller till fyra av Levinsons faser; *trettioårsövergången*, *etableringsfasen*, *övergången i livets mitt* och *inträdet i den mellersta vuxenåldern*. Dessa faser är i sin tur vad Greenhaus et al (2000) bygger steg 2; *inträde i organisationen* på. Steg 3; *tidig karriär* grundar sig på Levinsons *trettioårsövergång*, där man hittar likheter till Eriksons *vuxenår*. Steg 4: *mitten av karriären* och steg 5: *slutet av karriären* behandlas i studien som en punkt, där slutet av karriären rundar av avsnitten om mitten av karriären. I dessa två steg finns likheter med Eriksons *vuxenår* och *ålderdomen* som i sin tur står att finna i Levinsons *övergång i livets mitt*, *inträdet i den mellersta vuxenåldern*, *femtioårsövergången* och *en andra struktur för den mellersta vuxenåldern*.

## ***Karriär – en del av livet***

I kommande avsnitt behandlas livets utveckling, med de två teorier som beskrivits i föregående avsnitt, i samband med hur en hierarkisk karriär kan utvecklas då Greenhaus et al (2000) anser att karriärplaneringsprocessen genomgår samma bestämda ordningsföljd som utvecklingsfaserna.

Om attityder kan spela roll i hur den hierarkiska karriären kan se ut är något som studeras i Earl och Bright (2007), där de menar att individer med en mogen karriärattityd borde ha en mer framgångsrik hierarkisk karriär då deras förväntningar är mer realistiska och användbara i vidareutvecklande karriärer.

Teorier och modeller som behandlar karriärutveckling innehåller till stor del samma sak. De flesta betraktar karriär i en bestämd ordningsföljd. Förutom karriär så inkluderar dessa teorier även livet som helhet – arbete, familj och frågor gällande personlig utveckling. Även om fokus ligger på karriär, kan det vara svårt att helt skilja den från resten av livet (Greenhaus et al, 2000).

I Greenhaus et al (2000) behandlas de tidigare nämnda utvecklingspsykologiska teorierna i samband till karriär, vilket har gett upphov till att de delar in en karriärs uppbyggnad i fem steg. De fem stegen lägger här grunden för hur en hierarkisk karriär studeras och anta utvecklas. Greenhaus et al (2000) beskriver att de fem olika stegen i en karriär till viss del bygger på Levinsons teori om vuxenlivets utveckling och på litteratur om karriärutveckling. De olika teorierna har alla gemensamt att de sträcker sig över hela livet och inkluderar allt som livet innehåller inte bara karriär.

De fem stegen i en karriär är;

1. Yrkesval – förberedelsen för arbete
2. Inträde i organisationen
3. Den tidiga karriären
4. Mitten av karriären
5. Slutet av karriären

Steg 4 och steg 5 bildar ett steg i den här uppsatsen: mitten och slutet av karriären

Att tänka på när man studerar karriär och karriärlitteratur är att den är svår att dela in i åldersgrupper. De flesta teorier har därför generaliserat åldersindelningen i de olika karriärstegen, till en ungefärlig tidsperiod, för att spegla en modell av hur en lyckad hierarkisk karriär skulle kunna se ut. Variationer i ålder förekommer och dessutom kan den skilja sig enormt beroende på vilken utbildning individer har och hur deras liv ser ut och utvecklas. En person utan akademisk utbildning börjar sin hierarkiska karriär i arbetslivet tidigare än en som väljer att läsa vidare (Greenhaus et al, 2000). Det är dock inte sagt att det ena är bättre än det andra.

För att bättre förstå stegen i en karriär, kommer de olika stadierna i vuxenlivets utveckling att studeras. Detta för att det i de flesta fall är just i vuxenlivet som en hierarkisk karriär äger rum. Dock så förekommer alla stegen i utvecklingsteorierna, men stort fokus är lagt på vuxenlivet.

## **Utveckling av vuxenlivet**

I Greenhaus et al (2000) presenteras Eriksons ansats till utvecklingen i livet. Varje steg utgörs av en viktig utmaning att lösa optimalt eller en vändpunkt med både positiv och negativ potential för att kunna fortsätta utvecklas. I Eriksons fem första steg läggs grunden för de tre sista som den faktiska hierarkiska karriären utspelas i tidsmässigt, men alla stegen är av stor betydelse och påverkar hur de psykosociala utmaningarna i stegen löses.

Från *spädbarnet* till *tonåren* bildas flera grundläggande beståndsdelar i personligheten som individer behöver för att kunna skapa sig en stark självbild i *tonåren*, där de flesta har den avgörande vändpunkten i livet. Här måste tonåringen kunna ta alla erfarenheterna från barndomen och integrera de tidigare stegen med den bild de har av vuxenrollen. Lyckas de med detta kan de forma sig en stabil och hälsosam identitet och en stark självbild som är oerhört viktigt vid strävan att skapa sig en hierarkisk karriär. En negativ utgång kan innebära att individen får en identitetskris där de inte riktigt vet vilka de är eller vilka intressen och värderingar de har (Lemme, 2006).

Härefter kommer de delar i livet som den hierarkiska karriären tar sin fysiska form, som i Eriksons teori kallas *de tidiga vuxenåren*, men som även sträcker sig över hela livet då den hierarkiska karriären är en pågående och konstant utveckling.

I Blustein (2006) tas den sociala förbindelsen, interaktion, på arbetsplatsen upp. De menar att detta är ett fenomen som oftast inte anses ha den betydelse som de faktiskt har. Med social förbindelse menas den koppling som finns mellan medarbetare på en arbetsplats, relationerna på arbetet. Det är här som Eriksons psykosociala utmaning i *de tidiga vuxenåren* kommer in, om den inte har en positiv lösning riskerar individen att hamna utanför på arbetsplatsen, vilket i sin tur kan försvåra karriärutvecklingen som till stor del är beroende av ett nätverk. Inom psykologin har det på senare tid vuxit fram en föreställning om att människan har en naturlig strävan efter förbindelser, att fästa sig och ha intima relationer (Blustein, 2006).

### **Kritiska händelser och milstolpar i vuxenlivets utveckling**

De kritiska vändpunkterna och viktiga psykosociala utmaningarna ur det utvecklingspsykologiska perspektivet är att först lära sig knyta an till andra människor. Då det är av stor betydelse kan kunna fungera i grupp ute i arbetslivet, även när man bygger nätverk som påverkar den hierarkiska karriären.

### **Steg 1: Yrkesval – förberedelse för arbete**

I Greenhaus et al (2000) sträcker sig denna period från nyfödd till ca 25 år. Det är under den här perioden i livet som ens självbild och syn på omvärlden bildas. Hur den synen sedan ser ut styr även den bilden av arbetslivet individen får. Här kan man se kopplingar mellan yrkesvalet och hierarkisk karriär med Eriksons tidigaste stadier, där det redan från grunden styrs av att barnet får en positiv utgång i den första psykosociala uppgiften så att tillit och förtroende kan utvecklas vilket ger individen en tro på sig själv och framtiden. *Yrkesvalet* påverkas även av att självständigheten har uppnåtts och om individen har fått lära sig att ta ansvar för sig själv och sina handlingar, vilket Erikson säger är uppgifterna i barndomen, eftersom det kan behövas en stor del självständighet och egna initiativ vid *yrkesvalet* (Greenhaus & Callanan, 2006). Karriärplaneringsteorierna som används här menar att individen har en kontinuerlig utveckling av att vilja utforska och upptäcka och på så sätt komma fram till flera yrkesval genom livet (Greenhaus et al, 2000).

I det här steget i livet och i karriären ligger huvudfokus på att formulera vilka ens intressen och mål i kommande arbetsliv är. Därefter införskaffa sig de redskap som krävs för det

önskvärda yrket, till exempel söka lämplig utbildning. Dock så kan individers syn på omvärlden och tron på sig själv även styra yrkesvalet och utbildning.

För att komma till insikt om vilka mål man har krävs det att man vet vilka ens talanger, intressen, värderingar och önskvärda livsstil är. Det kan låta självklart för många att man vet vad man vill här i livet men som det diskuteras om i Yeung (2003) är det något av det svåraste. Att lära känna sig själv kräver reflektion om den egna personen för att förstå vilka kärnvärderingar man har vilket i sin tur kan leda till större möjligheter för en lyckad karriär (Yeung, 2003). Detta motiveras med att möjligheterna till att lyckas är större då arbetet som utförs är meningsfullt för individen. Att vilja sträva mot kompetens och skicklighet och känna sig stolt över vad man utfört är något som utvecklas i Eriksons barndomsstadier och som här behöver ha uppnått positiva lösningar i de stadierna. Att arbetet känns meningsfullt kan ha den effekten på en karriär att individen har en stark drivkraft som hela tiden manar på att söka nya utmanande tjänster som får de att klättra uppåt i hierarkin.

I teorin Career Construction Theory, presenteras en modell för att förstå yrkesbeteende genom livet, främst vill den öka förståelsen för hur individer väljer yrken (Greenhaus & Callanan, 2006). Teorin antar att teman i livet gör att beteenden som förekommer i arbetslivet får mening, vilket kan vara anledningen till varför individer försöker anpassa arbetet till privatlivet på ett tydligt sätt. Främst så försöker teorin förstå hur individer hanterar ett helt arbetsliv fullt av förändringar utan att förlora sin självkänsla och sociala identitet (Greenhaus & Callanan, 2006).

### **Kritiska händelser och milstolpar i steg 1: yrkesvalet**

De viktiga vändpunkter i yrkesvalet är att ha utvecklat en självbild, vilket Erikson menar sker redan i tidig ålder, inom yrket samt självkänsla och kommit till insikt med vilka intressen och mål man har (Greenhaus *et al*, 2000). Erikson (1977) menar att självbilden skapas i det femte och avgörande steget, *tonåren*. För individer är detta en viktig kritisk vändpunkt att det just här får en positiv lösning på identitetsfrågan, då den är grundläggande för de nästkommande stadierna i livet. Valet av utbildning leder ofta till ett bestämt yrke, eller begränsar urvalet av kommande arbetsliv, och det kritiska är för individen att känna sig nöjd med valet. En optimal löst kris i detta steg resulterar i att individen känner sig nöjd med sitt yrkesval och har en tro på sig själv i kommande arbetsliv.

## **Steg 2: Inträde i organisationen**

Denna period äger rum i 18 – 25 årsåldern (Greenhaus et al, 2000). Åldersindelningen är väldigt varierande, mycket beroende på vilken utbildning som krävts för att uppnå det mål man har i arbetslivet.

Det andra steget i karriärutvecklingen innebär det faktiska valet av arbete och organisation inom det valda yrkesområdet. Ett positivt resultat innebär att yrkesvalet och arbetet man utför tillfredsställer de värderingar individen har och de känner att deras färdigheter kommer till användning. Dock så grundar sig många yrkesval på felaktig information med följden av att individen kan komma att känna sig mycket missnöjd när de inser att verkligheten inte motsvarar deras förväntningar (Greenhaus et al, 2000). Yrkesvalet bygger på den självkänsla som ska ha uppstått under *småbarnsåren* och senare förstärkts under *tonåren*, då självkänslan även styr individens uppfattningar av vad den klarar av och duger till. Den hierarkiska karriären kan bli lidande av att man har med sig ett felaktigt yrkesval in i *inträdet i organisationen*. Då man inser att den bana i arbetslivet man valt ut inte stämmer överens med ens värderingar och intressen, riskerar individen att stanna upp i den här perioden tills en positiv lösning nåtts. Då alla stadier enligt Erikson inte har absoluta konsekvenser går karriären likväl vidare men utvecklas inte hierarkiskt (Greenhaus & Callanan, 2006). I den här studien tolkas det som att det är först när individen finner de nödvändiga svaren och löser denna periods livsuppgift positivt och kommer till insikt vilka mål som det ska satsas på, som den hierarkiska karriären kan påbörjas eller fortsätta.

En viktig del i karriärplaneringen är att förstå att det är en pågående process, där man behöver utforska både sig själv och omgivningen för att främja utvecklingen i karriären (Harrington & Hall, 2008).

### **Kritiska händelser och milstolpar i steg 2: inträde i organisationen**

För individer i karriärutvecklingens andra period så är milstolpen den att välja organisation och den tjänst de känner bäst speglar deras kompetens, där deras färdigheter kommer till användning och som stämmer överens med deras värderingar. Dessa värderingar utvecklas tidigt i livet om Eriksons barndomsstadier har nått positiva lösningar på livsuppgifterna, bland annat så är det återigen *tonårens* kris som även här återspeglas där alla tidiga erfarenhet ska bilda den självbild individen tar med sig in i arbetslivet.

### Steg 3: Tidig karriär

Det tredje steget i karriärutvecklingen är i stort sett utvecklat utifrån delar av Levinsons tidiga vuxenålder, som inkluderar alla stadier från *övergången till tidig vuxenålder* till *etableringsfasen*. Den tidiga karriären inträffar oftast runt *trettioårsövergången*. Den tidiga karriären infaller mellan ca 25-40 år.

När individer befinner sig i mitt – eller i slutet av trettioårsåldern, är det vanligt att de flesta är upptagna med att etablera en framgångsrik hierarkisk karriär. Den tidiga karriärperioden innebär att individen bör finna sin plats i den vuxna världen och sträva efter att lyckas med sina mål. Här kan man se betydelsen av att positiva utkomster i Eriksons barndomsstadier har uppnåtts då man i den tidiga hierarkiska karriären behöver känna en strävan mot att åstadkomma och producera något av vikt (Greenhaus & Callanan, 2006). Denna period i karriären har stora delar gemensamt med Eriksons syn på vuxenlivets utveckling, där tidig karriär kan sättas i relation till vad han beskriver som *de tidiga vuxenåren*. Därefter kommer utmaningen att generera något av vikt för eftervärlden. Den sista viktiga milstolpen innebär att man behöver komma till insikt om vad man uppnått i livet och känna sig tillfreds med det. Här är det viktigt att man försöker etablera sin hierarkiska karriär genom att befästa sin kompetens för medarbetare och lära sig organisationskulturen (Greenhaus et al, 2000).

I ett tidigt skede i den hierarkiska karriären är det betydelsefullt att lära känna organisationskulturen och skapa sig ett nätverk på arbetsplatsen, vilket ofta har större mening än vad de flesta tror. Hur arbetsuppgifterna utförs spelar mindre roll om medarbetarna inte vill arbeta med dig. Det är vad Yeung (2003) kallar för politiskt förmåga. Dock så varnar han för att gå för långt i att bli vän med alla på arbetet som ens enda mål, det kan sluta i att arbetsbördan blir större utan att ens nätverk blir det. Att hitta en balans är därför viktigt att fokusera på då det kan hjälpa karriären att utvecklas.

Att byta jobb är en del av en karriär. Greenhaus och Callanan (2006) kallar det för karriär förändring (career change), och menar att det kan innebära allt från att ändra arbetsgivare till yrkesroll eller vad som uppfattas som en förändring för individen. Anledningen till att en karriärförändring inträffar kan vara att individen dras mot nya möjligheter och självständigt byter bana i karriären för att uppnå eller närma sig sitt mål, dock så kan förändringen även

inträffa vid nedskärningar i organisationen då individen blir bortknuffad och tvingas se sig om efter andra alternativ.

### **Kritiska händelser och milstolpar i steg 3: den tidiga karriären**

I den tidiga karriären är milstolpen den att etablera sin karriär. Detta kan innebära att individer kan behöva göra stora förändringar i sitt privatliv, till exempel flytta för att få en ny tjänst med högre position. En vändpunkt kan vara att se möjligheterna och ta för sig när de kommer, vilket individer vågar om de har löst krisen positivt i Eriksons period *tonåren* där självkänslan och styrkan av att känna sig själv uppstår (Lemme, 2006). Att arbeta upp ett nätverk som kan underlätta den hierarkiska karriären är en viktig uppgift att lösa, där en optimal utkomst kan innebära att individen snabbare uppnår sina mål i karriären. Greenhaus et al (2000) menar att de stora uppgifterna i att skapa sig och etablera en karriär är att lära sig yrket och organisationens regler och normer samtidigt som man ska sträva efter att uppnå sina mål.

### **Steg 4 och Steg 5: Mitten och Slutet av karriären**

I de två sista stegen i karriärutvecklingen finns det många liknelser till vad Erikson kallar *vuxenåren* och *ålderdomen* (Greenhaus et al, 2000). I Greenhaus et al (2000) sträcker sig mitten av karriären under en femtonårs period som vanligast infaller mellan 40-55 år. Slutet av karriär sägs infalla mellan ca 55 år till pension.

Levinson (1979) beskriver stadierna från *övergången i livets mitt* – genom *inträdet i den mellersta vuxenåldern* och *femtioårsövergången* – till *en andra struktur för den mellersta vuxenåldern*, som att det är då det ofta sker en förändring hos individer. De börjar fråga sig vad meningen med livet är och vilket arv de har lämnat efter sig, det är även nu som flertalet förväntar sig ha uppnått den dröm i livet de skapade sig i tonåren och i de tidiga vuxenåren. Här kan man se likheterna till Eriksons *vuxenåren* (Greenhaus et al, 2000).

När karriären kommit en bit på vägen börjar nya mål formuleras och förväntningar ändras, detta leder i sin tur även till att det uppstår nya hinder att överkomma. Att hantera medelålderskrisen är en utav dem. Medelålderskrisen kan innebära att man klarar av att gå vidare från sin tidiga karriär och förstå och omvärdera sin syn på arbetslivet nu när karriären oftast är befast. Vad man redan har uppnått i sin karriär och sedan ta den till nästa nivå är vad



som individer behöver reda ut och känna sig nöjd med (Greenhaus et al, 2000). För att klara av att utvärdera sig själv, har individen stor hjälp av att i Eriksons *tonåren* ha grundat en stark självbild och identitet (Greenhaus & Callanan, 2006). I den här perioden kan det också bli nödvändigt att uppdatera sina kunskaper och färdigheter för att kunna fortsätta sitt arbete och utvecklas.

När man närmar sig slutet av sina arbetsår kan det bli betydelsefullt att planera för en framgångsrik pension, vilket innebär att man är väl förberedd och tar den seriöst.

### **Kritiska händelser och milstolpar i steg 4 och steg 5: mitten och slutet av karriären**

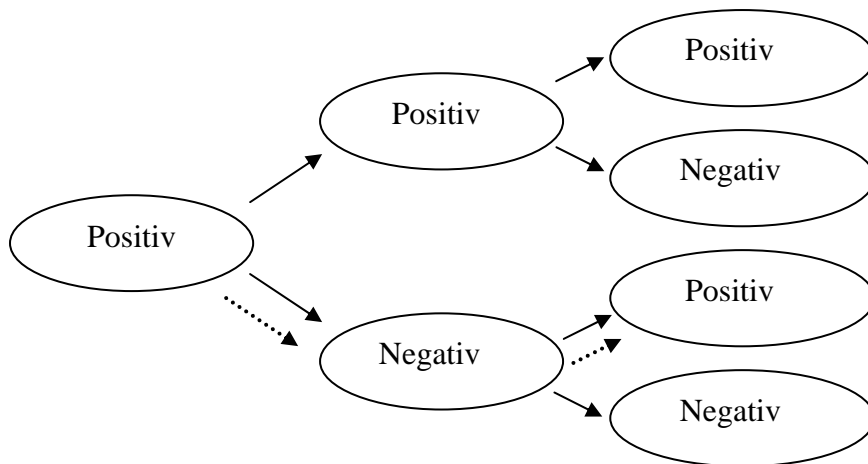
När individer kommer till den punkt i sin karriär då de arbetat sig upp och känner sig etablerade, har de ofta kommit till vad Greenhaus et al (2000) beskriver som mitten av karriären, och här inträffar för många individer en stor psykosocial kris som behöver finna en lösning för att kunna fortsätta klättra hierarkiskt. Den stora avgörande vändpunkten innebär att karriären behöver omvärderas och nya mål sättas. Individer riskerar här annars att uppleva sina karriärer och sina liv som ett misslyckande och kan tappa tron på sig själva och känna sig förtvivlade vilket kan försvåra för en fortsatt utveckling i karriären, då enligt Erikson (1995) så grundar sig ofta känslan av förtvivlan i att individen inte löst föregående period med positiv utgång och därmed tagit med sig känslan av stagnation.

I slutet av karriären består utmaningen i att behålla tron på sig själv och att fortsätta vara produktiv, vilket i vissa fall kan vara riktigt svårt då omvärlden har fördomar mot äldre (Greenhaus et al, 2000).

## ***Tillämpning av Eriksons och Levinsons utvecklingsteorier***

I Figur 2 visas översiktligt hur de olika perioderna och stadierna i de utvecklingspsykologiska teorierna kan följas. Att följa den positiva utvecklingen innebär att man lyckats i att överkomma utmaningen i en period och kan gå vidare till nästa, vilket förbättrar identitetsutvecklingen som i sin tur kan underlätta en hierarkisk karriär. Detta syftar dock inte till att individen förlorar sin möjlighet till utveckling utan enbart att den fortsatta identitetsutvecklingen i den ej optimalt lösta perioden fördröjs. Levinson och Erikson menar att alla perioder måste ha en positiv utgång för att identitetsutvecklingen ska fortgå optimalt. När en period har en negativ lösning påverkar det den värdering som var kritisk att uppnå i den livsuppgiften, det hindrar inte individen från att fortgå i utvecklingen.

Antagandet i studien är att vändpunkterna och perioderna kan ha två utgångar, positiv och negativ, där den negativa innebär för individen att den inte löst konflikterna med positiv utgång. Det betyder inte automatiskt att det är ett misslyckande man inte kan gå vidare ifrån, utan ur studiens perspektiv på hierarkisk karriär illustrerar den negativa utgången att individen inte gjort val som överensstämmer med deras värderingar och intressen och kan på så sätt få den inverkan att karriären inte går spikrakt uppåt eller att situationen kan komma att försvåras. Figur 2-4 är skapade av uppsatsens författare för att visa hur teorierna tolkas och tillämpas.

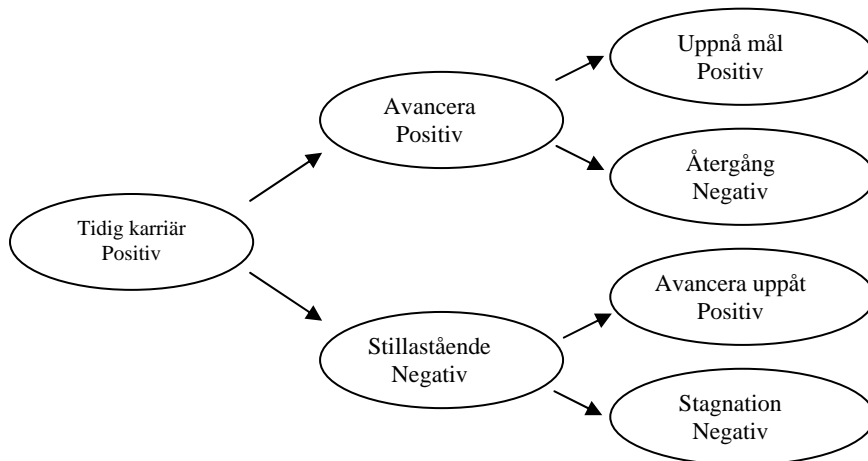


**Figur 2: Översikt över hur de olika perioderna i identitetsutvecklingen kan följas**

---

Att följa den positiva utgången kan leda till framgång i karriären till följd av att en livsuppgift blivit optimal löst. Att följa en negativ utgång innebär att en optimal lösning på en livsuppgift inte har uppnåtts vilket kan få negativa konsekvenser för karriären. De streckade pilarna visar på studiens antagande att en ej löst konflikt som hamnar i en negativ utgång inte behöver innebära en positiv utgång senare inte kan inträffa.

---

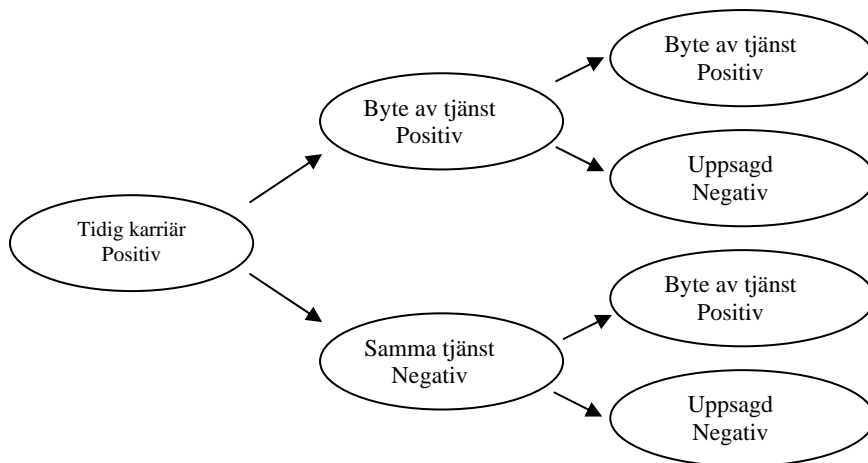


**Figur 3: Hierarkisk Karriär**

---

I en hierarkisk karriär behöver den positiva linjen följas för att framgång ska uppnås, i undantagsfall kan enstaka steg resultera i en negativ utkomst, som innebär att en optimal lösning inte uppnåtts i en livsuppgift. Figuren illustrerar vad de olika lösningarna kan innebära för karriären.

---



**Figur 4: Plan karriär – funktionell och utvidgad**

---

*I en plan karriär skulle lösningarna på livsuppgifterna kunna tokas som att de positiva utkomsterna följs vid byte av tjänster, utan att de avancerar uppåt enligt en hierarkisk karriärstege. Negativa utkomster skulle här kunna innebära att samma tjänst kvarstår hela arbetslivet, alternativt uppsägning.*

De utvecklingspsykologiska modellerna (figur 2-4) avser illustrera att trots att en person hamnat i en negativ utkomst så kan de utvecklas positivt om de kommer till insikt att en förändring behövs. Modellerna kommer att tillämpas på själva karriärutvecklingen med ett något annorlunda resultat. Här kommer en komplikation i utvecklingen att visas med nedåtgående lutning på utvecklingskurvan, men detta är inget bevis på att den personliga utvecklingen avstannat, utan snarare på att själva trenden i karriären avstannat, för att senare vända uppåt. Det är den vändningen i utvecklingen som förhoppningsvis skall visa på att ett skifte från en negativ utkomst till en positiv är möjligt på vägen mot en hierarkisk karriär.

## Problemformulering och frågeställningar

Uppsatsens syftar till att undersöka hierarkisk karriär i relation till de utvecklingspsykologiska perspektiv som Erikson och Levinson företräder. Studien inriktar sig på att studera hur en hierarkisk karriär byggs upp.

- Vilka är de viktiga milstolparna, vändpunkterna och händelserna i respondenternas liv och yrkeskarriär som de tror har påverkat deras utveckling inom yrket och hierarkiska karriärutveckling inom företaget?
- Vad var det som lockade dem till företaget och vad anser respondenterna var deras kritiska händelser i karriären?
- Uppfattar individer vad som utvecklar deras karriär och påverkar den?
- Vet de vilka deras värderingar är, sina behov, förmågor, intressen och önskad livsstil?
- Vad vet de om sin omgivning, olika arbeten, arbetsgivare och så vidare?
- Är de beslutsamma och vaksamma?
- Följer karriär samma perioder som livets utvecklingsstadier i stort?

Fokus kommer att ligga på hur en hierarkisk karriär ser ut från utformningen av mål, drömmar och utbildning till en början och etablering av en karriär. Antagandet är att utvecklingen inom karriärer följer samma faser som livet, att de är integrerade i varandra, där ökad förståelse för vad varje period innebär, kan hjälpa individer att nå större framgång.

## Metod

---

*I metodkapitlet behandlas hur studien är uppbyggd och vilken metod som användes i empirin. Studiens design syftar till strukturen och förhållningssättet i studien och metoden som använts kallas Critical Incident Technique och närmare beskrivning av vad det innebär presenteras under rubrikerna med CIT.*

---

### **Studiens design och metod**

Studie syftade till att lyfta fram de kritiska händelserna i respondenternas karriärer och liv berättat ur deras perspektiv. Fokuseringen kretsade kring att tolka innebörden i händelser och förstå vilken effekt de har haft på respondenternas liv. Vilket gjorde att min studie hade ett tolkningsperspektiv som syftade till att förstå och tolka studiet av den sociala verkligheten som kräver en logik som speglar det som är speciellt för människor (Bryman, 2002).

Kvalitativ ansats valdes då det först och främst var fenomenets innebörd och mening som söktes. Där frågan var vilka vändpunkter i respondenternas karriärer var och vad de innebar (Widerberg, 2002). Även så grundade sig valet av kvalitativ forskning på att den la vikten vid ord (Bryman, 2002).

Mitt ontologiska antagande var att varje respondent och dess utveckling är unik och min metod var anpassad för att ta tillvara på det.

Forskningsmetoden som användes var metoden Critical Incident Technique, som grundar sig på att fånga upp kritiska händelser i respondenternas liv ur deras perspektiv. Vidare beskrivning av metoden finns i avsnittet under. För att fånga upp det viktiga och väsentliga i Critical Incident Technique, individernas tankar kring deras viktiga händelser som tagit dem vidare i deras karriär, valdes kvalitativa intervjuer (Bryman, 2002).

För att fånga upp de kritiska händelserna ombads respondenterna att berätta om sina liv, med början vid tonåren och därefter beskriva viktiga händelser i deras liv kopplat till karriären.

## **Definition av CIT**

I Gremler (2004) nämns Flanagan som den som grundade uttrycket Critical Incident Technique 1954. CIT är en metod som används för att fånga upp ”kritiska” händelser ur respondenternas perspektiv.

## **Beskrivning/(Diskussion) av CIT**

Jag kommer i huvudsak och där inget annat anges basera texten i detta avsnitt på Gremler (2004) *The Critical Incident Technique in Service Research*.

Critical Incident Technique – CIT, är en metod för datainsamling. Jag kommer i fortsättningen benämna Critical Incident Technique som CIT. Metoden introducerades först av Flanagan 1954 och har sedan dess flitigt används inom service och marketing forskning. Metoden började dock uppmärksammas 1990 då en studie gjord av Bitner, Booms och Tetreault publicerades i *Journal av Marketing* (Gremler, 2004).

Inom service och marketing forskning har CIT metoden grundat sig på en procedur som samlar, innehållsanalyserar och klassificerar observationer av mänskligt beteende, där metoden ska underlätta för forskaren att hitta och undersöka viktiga händelser från individens perspektiv.

I min studie har jag tagit till mig den del av metoden som underlättar att fånga upp vad respondenterna anser har varit kritiska händelser i deras karriär.

Kritiska händelser kan samlas in på många sätt, där det generella tillvägagångssättet är att respondenterna blir tillfrågade att berätta en historia kring en viss erfarenhet/händelse.

I Roos (2000) diskuteras vikten av att begränsa sin tidslinje i studien. Under vilken tid som de kritiska händelserna samlas upp ifrån. Tiden som spelar roll i min studie, är den process av händelser som tagit respondenterna dit de är idag.

Fördelen med valet av CIT som insamlingsmetod i min studie var att all data som samlas in var från respondentens perspektiv, beskrivit med deras egna ord. Jag kunde inte ha förutfattade meningar om vad som har varit milstolpar i deras karriärer, utan innehållet i min undersökning utvecklas helt och hållet ur respondenternas perspektiv.

Kritiken mot CIT är enligt Gremler (2004);

”Metoden har blivit kritiserad för dess validitet och reliabilitet. Främst för att historierna som respondenten berättar kan misstolkas eller missförstås. Metoden bygger på att händelser som respondenten minns är exakta och sanningsenligt återberättade av dem.”

För att undvika att hamna i de nackdelar som Gremler (2004) beskriver arbetade jag utifrån att stärka min reliabilitet och validitet i studien utifrån vad som är rekommenderat i kvalitativa studier. Summerade åt dem i syftet att få bekräftelse på att jag uppfattat korrekt, eller upprepande senaste meningen som en fråga.

I Bryman (2002) diskuteras termerna tillförlitlighet och pålitlighet som bättre alternativ då de är bättre anpassade till min studie då de innebär att troligheten och sannolikheten samt att liknande resultat kan försökas uppnås inte exakt samma vilket är orimligt att förvänta sig av en kvalitativ studie.

## **Urval**

Respondenterna valdes ut på kriterierna att de hade en chefsposition inom bankväsendet – distriktschef, chef på privatmarknadsrådgivningen, chef på företagsmarknadsrådgivningen samt kontorschef, där distriktschefen även var kontorschefen. På grund av byte av företag med kort varsel kunde inte hänsyn tas till genusperspektivet vilket innebär att respondenterna är chefer inom banken som gjort sig tillgängliga för undersökningen. I detta fall är alla respondenter män och kommer hädanefter att kallas vid figurerade namn för att skydda deras riktiga identiteter. Urvalet av intervjupersonerna skedde genom att personerna blev uppringda av mig och tillfrågade om de ville medverka i studien, ett slumpmässigt urval.

Respondent 1, kallas för Åke, var 50 år och företagsmarknadschef på kontoret och i distriktet, vilket han har varit de senaste fyra åren. Respondent 2, kallas för Per, var 57 år och har varit kontorschef de senaste två och ett halvt åren. Respondent 3, kallas för Ola, är 44 år och privatmarknadschef på flera kontor, tjänsten har han haft de senaste 3 månaderna.



## ***Intervjuguide och genomförande***

### **Intervjuguide**

Intervjuguiden presenteras i bilaga 1.

Intervjuguiden är uppbyggd på samma sätt som teorin, efter livets och karriärens stadier. Istället för strukturerade frågor finns teman för att spegla dessa stadier där frågorna under varje tema enbart fungerar som stöd för forskaren när samtalet stannat upp och behöver lite hjälp på vägen samt för att ge forskaren en klarare bild på att alla stadier kommer med i intervjun.

Alla respondenter mottog e-post med en presentation av studiens syfte och vad ett deltagande skulle innebära. Anledningen till det var att i så stor mån som möjligt undvika missförstånd och låta respondenterna förbereda sig inför intervjun. Dock så gavs det inga detaljerade instruktioner utan enbart det övergripande syftet presenterades. Detta för respondenterna inte skulle förbereda färdiga svar utan istället inleda och påbörja en reflektion över sina liv och börja fundera på vilka mål som funnits under livets och främst karriärens gång.

### **Genomförande**

Intervjuerna genomfördes på olika bankkontor runt om i Skåne.

En av intervjuerna ägde rum i bankens konferensrum, där det var skyddat från insyn från medarbetare samt helt ostörda av telefoner. Detta gav upphov till en lugn och ostörd intervju där ett förtroende mellan forskaren och respondenten kunde byggas upp. Detta i sin tur, tillsammans med utlovad anonymitet, gjorde att samtalet flöt på och mycket värdefull information kunde komma fram. Till skillnad från en av de andra intervjuerna som klämdes in mellan telefonmöten och genomfördes på kontoret. Den intervjun genomsyrades av tidsbrist samt närheten av telefon och dator som påkallade uppmärksamhet. Dock så blev respondenten uppslukad av sin historia vilket gjorde att alla relevanta händelser för studien kunde samlas in. Den tredje intervjun genomfördes även den på ett av bankens kontor, skillnaden här var att dator och telefon var avstängda och respondenten var helt inställd på att ägna en timme enbart åt intervjun. Detta resulterade i respondenten kände sig helt fri med att reflektera och

diskutera hela sin karriär där forskaren inte behövde ställa mer än ett par stycken inledande frågor.

### ***Intervjuanalys***

De tre intervjuerna spelades in med en videokamera, med linsskyddet på, för att kunna återkomma till vad som sagts och därmed inte förlora värdefull information. Dock så är samtliga deltagare anonyma i den största möjliga mån. Intervjuerna transkriberades därefter, var för sig med, på medelhög nivå, vilket innebär att alla svar är transkriberade men inte alla fyllnadsord och pauser. Efter transkriberingen analyserades intervjuerna var för sig och sattes in i sammanhanget av Greenhaus et al (2000) karriärmodell samt utvecklingspsykologin. Banden raderades efter analysen för att bevara respondenternas anonymitet.

### ***Metodkritik***

I studien utgjordes grunden för intervjuguiden och genomförandet av CIT metoden, som innebar att det är kritiska händelser man ville fånga upp, med respondenternas egna ord. Detta innebar att intervjun knappt var semistrukturerad och att frågor enbart ställdes när tystnad uppstod eller respondenten fastnat i sin historia.

Att påpeka med detta är att intervjuerna blir röriga att följa då respondenterna gärna hoppar i sina historier, och för en del respondenter så uppfattas inte alla perioder i livet vara lika viktiga vilket kan leda till att all informationen inte kommer fram i de delarna av livet.

Har man syftet att få fram mer av respondenterna, till exempel att få mer beskrivningar av upplevda känslor och få en utförligare berättelse av privatlivets betydelse med fler detaljer kan längre semi - strukturerade intervjuer vara att föredra. Även att intervjuerna följs upp med enkät med syftet att fånga upp personlighetstypers inverkan på karriärer.

## Resultat och Analys

---

*Detta kapitel redogör för resultatet från undersökningen samt analysen av framkommit material. Resultat och analyskapitlet är uppdelat utifrån samma teman som intervjun, det vill säga livets och karriärens olika faser. Detta för att tolkningen och analysen ska kunna följas så översiktligt som möjligt. Först visas resultatet, med citat, direkt därefter analyseras resultatet. Kapitlet börjar med att berätta intervjupersonernas hierarkiska karriärhistoria.*

---

### **Respondenternas karriärhistoria**

#### **Åke**

I figur 5 visas hur Åkes karriär ser ut utifrån det utvecklingspsykologiska perspektivet. I *utvecklingen av vuxenlivet* löser han den psykosociala utmaningen optimalt genom att utveckla förmågan att knyta an till andra och kommit till insikt med att det stora intresset är försäljning och ekonomi. Han går därför smidigt över i nästa period, där *yrkesvalet* väntar. Trots att han inte hade ett medvetet mål att söka en karriär inom bank, så var det bara ett ledigt arbete som fångade hans intresse den dagen på arbetsförmedlingen, och det var på en bank. Slutsatsen här är att det inte ses som en slump utan att det var hans intresse för ekonomi och försäljning som styrde hans val. Han tycker inte själv att han hade ett mål, men pratar om fördelarna om att ha det.

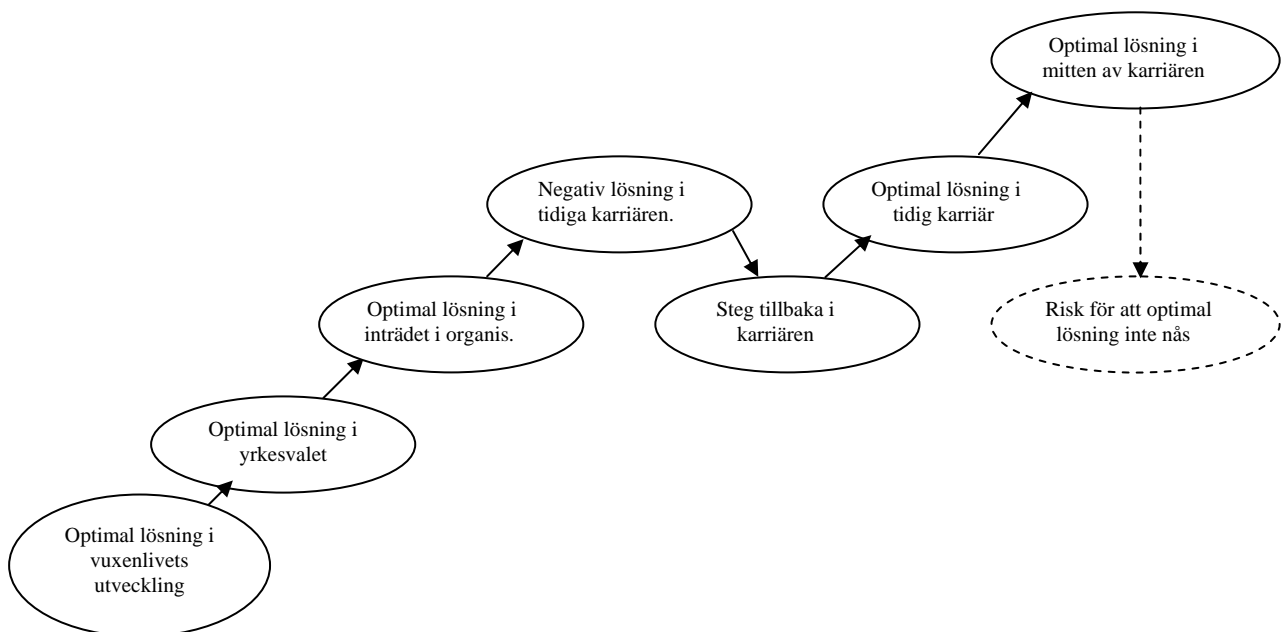
Vid *inträdet i organisationen* ser han det som en ren slump att det blev bank, i efterhand kan man se ett tydligt mönster och dragning åt det hållet. Åke tycker att nätverk är väldigt viktigt och tror inte att han fått sitta första jobb utan sina tidigare extra arbeten.

*I den tidiga karriären* hade han en aspiranttjänst som ledde till en fast tjänst, under den här perioden genomgick Åke omfattande utbildningar. Milstolpen för Åke var när han blev erbjuden en tjänst som innebar att han blev tvungen att flytta, men han tog chansen och trivdes enormt. I den här perioden inträffar också en viktig och avgörande händelse i Åkes karriär, han blev tvungen att flytta igen vilket han var mycket tveksam till då det kändes som ett steg tillbaka i karriären. Här tolkas Greenhaus et al (2000) och Erikson (1977) steg i karriären som att målet inte blev uppfyllt, alltså står Åke och trampar i den här perioden tills han aktivt arbetar för uppnå sina mål. Detta innebär inte att Åke här har misslyckats i sin utveckling då han inser att tjänsten på banken inte motsvarar det han vill arbeta med utan söker aktivt och medvetet efter en tjänst som han trivs med. Dock så får det konsekvensen att

hans hierarkiska karriär står still tills en lösning uppnåtts vilket är vad figuren illustrerar. Åke trivdes inte på den lokala banken utan fick ganska snart därefter en tjänst på den bank han börjat sin karriär i. Åke kände att den banken stämde bättre med hur han ville arbeta och det fanns en vision utanför orten. Den tidiga karriären var en väldigt affärsintensiv period för Åke. Han tog möjligheten när den dök upp, även om han inte aktivt sökte nya tjänster föll det honom ändå naturligt att söka dem när de dök upp. Han såg nya chanser att utvecklas och hitta nya stimulerande befattningar.

*I mitten av sin karriär* tar han igen upp nätverk och beskriver det som något som är självklart då det är inom samma bank. Även här har Åkes karriär präglats av förändring, både inom tjänst och inom organisation. Där drivkraften har varit att följa sitt intresse och sin strävan att hitta nya utmaningar.

*Idag* har Åke befattningen företagsmarknadschef på kontoret och i distriktet, där han fick byta till en annan bank. Åke kände det som en väldig styrka att ha med sig så mycket erfarenheter in i det nya jobbet. När frågan om vad nästa mål i karriären är framkommer det att Åke tror, att för att utvecklas inom banken behöver man arbeta utomlands, vilket är något utav en dröm i karriären för Åke. Men han känner att han är begränsad geografiskt då han inte tror att det målet kommer att uppnås. Åke tror att åldern spelar emot honom, men känner att en internationell karriär hade varit spännande.



**Figur 5: Åke**

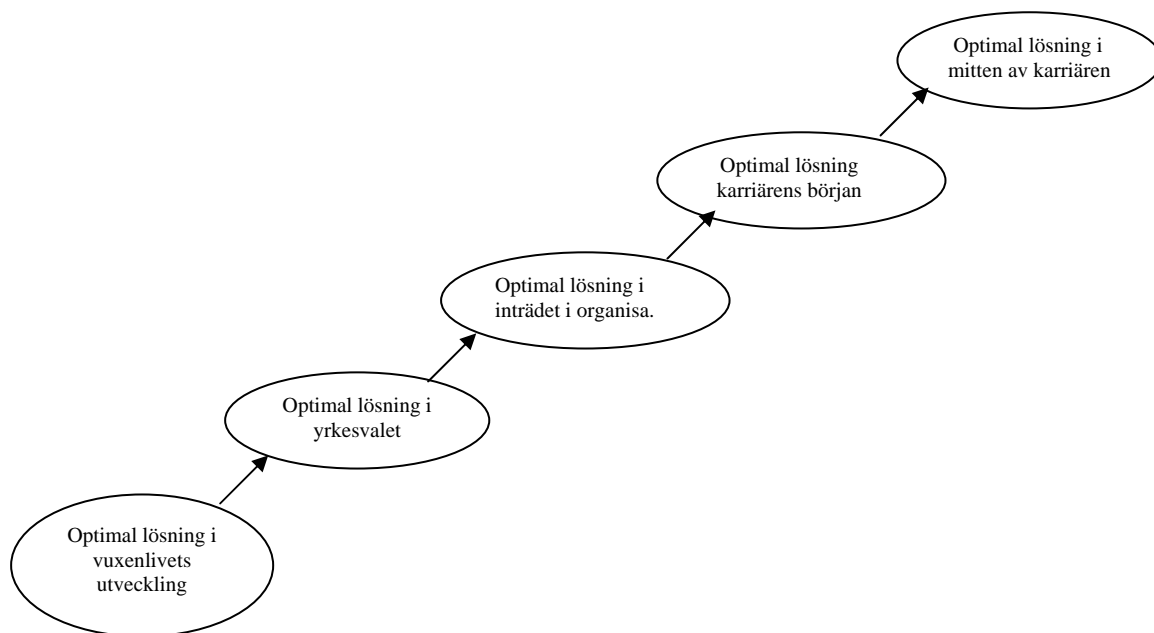
## Per

I figur 6 visas en översikt av Pers karriär. *Utvecklingen av vuxenlivet* beskrivs knappt av Per utan det som framkommer är att han hade ett intresse för siffror och att han gick handelsskolan för att det fanns ett visst intresse för ekonomi. Detta tolkas som att det i Eriksons *barndoms* och *tonårs* perioder har uppnåtts optimala lösningar och Per har kunnat gå vidare upp till nästa period.

Per beskrev att hans *yrkesval* inte var något som var bestämt, han var inte alls säker på att det skulle bli inom bank. Däremot var han fascinerad av bankvärlden, då det handlade mycket om sifferarbete och hantering av pengar, vilket var just vad Per var intresserad av. Även här lyckas Per formulera vilka hans intressen är och välja ett yrke som passar.

Att Pers första jobb, *vid inträde i organisationen*, blev inom bank var för att det blev en möjlighet till sommarjobb på dåvarande kreditbanken. Direkt efter började han på ett bankkontor och fick tjänsten som aspirant. Han minns det tiden som jättekul vilket tyder på att en optimal lösning träffats och Per går utan hinder in i nästa period.

Pers *tidiga karriär* utspelade sig till stor del på det bankkontor han fick sin första anställning på. Vilket innebar att han upplevde det som att han hann vara med om det mesta på det kontoret som man kunde på den tiden. Men därefter fick Per en, på förhand bestämd skulle vara kortare tid, tjänst på annan ort där han fick arbeta mycket på företagsidan. I den här tjänsten börjar Per formulera tydligare mål i sin karriär, att arbeta mer åt företagshållet. Under den här perioden fick Per vad som kallades för en högre bankexamen. Men det viktigaste för Per i den tidiga karriären var att en chefsbefattning som han var intresserad blev ledig, dock innebar det flytt för hela familjen. Men chansen togs och Per började arbeta som ställföreträdande kontorschef. *I mitten* av sin karriär började Per arbeta på ett större kontor, men med samma befattning som var ställföreträdande kontorschef. Här var det inte tjänsten som i sig som lockade utan han kände att han uppnått vad han kunde på det gamla kontoret. Men han ville bli kontorschef, kände att han hade kapacitet för det och att det var en större utmaning än att jobba som ställföreträdande kontorschef. Han blev uppringd av en rekryterare som erbjöd honom en kontorschef tjänst, fast i en konkurrerande bank. Efter mycket funderingar så tog han jobbet. Idag så är tanken att utveckla kontoret till det bästa i distriktet, och det finns en tanke med att behålla tjänsten fram till pensionen. Dock så stänger han inte dörren för att om nya möjligheter dyker upp att han tar dem.



**Figur 6: Per**

## Ola

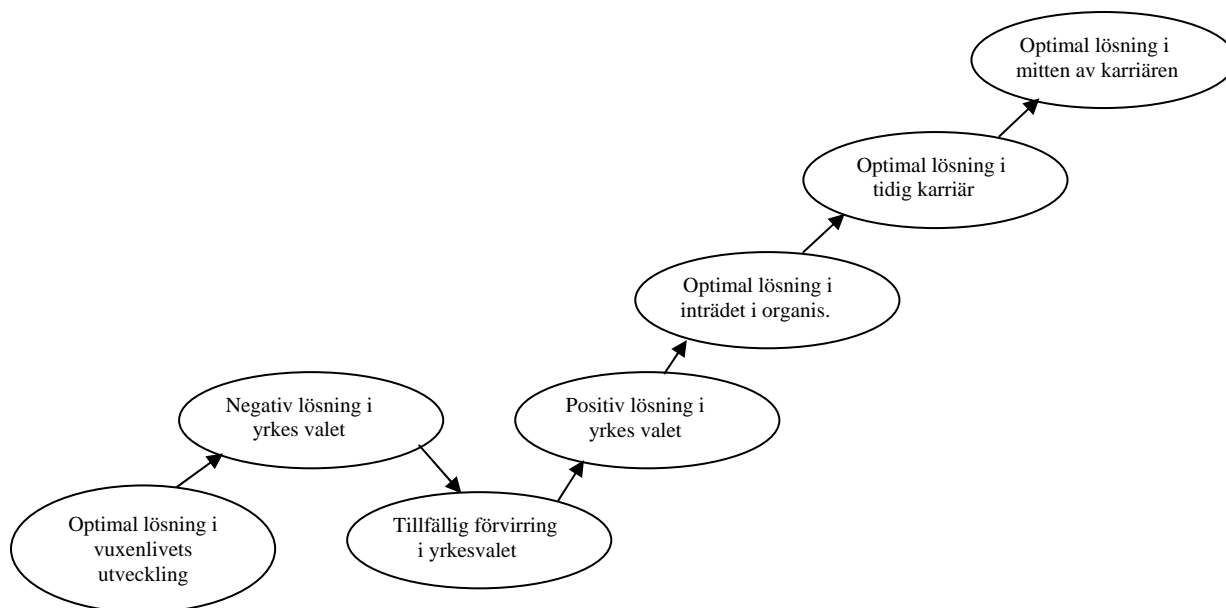
I figur 7 visas en översikt på hur Olas karriär kan tolkas utifrån Greenhaus et al (2000) fem steg i en hierarkisk karriär. *I utvecklingen av vuxenlivet* hade Ola tydliga mål om vad han ville bli. Han ville bli yrkesmilitär och det var det han satsade på genom skoltiden, varken mer eller mindre. Som han själv beskriver det så gjorde han inte mer än vad som precis krävdes för att komma in på kadettskolan. Han bröt sitt ben strax efter första inryckningen i det militära.

När Ola kliver in i andra steget – *yrkesvalet* – rycker han in i det militära igen efter att ha varit hemförlovad. Men när han börjar kadettskolan går det upp för honom att det här med yrkesofficer inte är hans typ av ledarskap, att han inte är den typ av ordningsmänniskan som krävs i militären. Nu uppstår en tid av förvirring för Ola då han inte riktigt vet vad han ska göra, han känner att han inte har betyg att satsa på en akademisk utbildning. Han uppnår inte en optimal lösning men han fastnar inte helt i yrkesvalet då han inte vill gå arbetslös utan börjar jobba som vaktmästare och senare tar han busskörkort för att kunna kombinera sitt intresse för att köra skidor med arbete. Dock så är det inte en långsiktig lösning så han tar förvirringen i *yrkesvalet* med sig in i *inträdet i organisationen*.

*I inträdet i organisationen* funderar Ola fortfarande på vad det är han vill satsa på i sin karriär. Köra buss trivs han inte med för han får bara körningar som innebär långa sena timmar med mycket väntetider mellan körningarna. Han beskriver det som en tillfällighet att han träffade på en föreståndare på en fritidsgård som erbjöd honom en tjänst som fritidsledare. Han trivdes jättebra med det jobbet men fritidsgårdar hade börjat avvecklas och han fick se sig om efter en ny tjänst. Han började köra buss igen, den här gången för sin farbror som hade ett eget bussbolag. Han upplever att det var först nu som han på allvar börjar fundera på vad han vill syssla med, för han kände att han inte ville hålla på och köra buss alltid för att sen ta över och bli trafikledare. Ola och hans kamrater hade en aktiekлубb, som han tyckte var jätteroligt. Det var därifrån som han till slut formulerade målet med sin karriär, han ville jobba med ekonomi, aktier och placeringar. Så han gick till den bank där han var kund och sökte en tjänst. Ett halvår senare var anställd.

*Den tidiga karriären* fortsätter att vara lika turbulent och föränderlig som *inträdet i organisationen* präglades av. De första fem åren i Olas tidiga karriär var fylld av bankutbildningar och han tog för sig när chanser dök upp. Han var öppen för nya möjligheter och såg hela tiden positivt även på tuffa motgångar som han aktivt jobbade sig ur. Detta resulterade i att Olas tidiga karriär kontinuerligt klättrade uppåt i den hierarkiska karriären och han tar sig ur alla motgångar i den psykosociala utvecklingen då han inte lät sig hindras av bakslag i karriären. Ola betonar hela tiden vikten av utbildningen och att vara tydlig med vad man vill åstadkomma.

Ola befinner sig *i mitten av karriären* där han nu har värderat om sina mål från sin tidiga karriär, han känner nu att det är fullt rimligt att han igen kommer att kunna få en tjänst som kontorschef. Han hade i slutet av sin tidiga karriär en befattning som kontorschef som han på grund av yttre omständigheter fick lämna. Idag sitter Ola som privatmarknadschef, men min uppfattning är att Ola utan tvekan kommer att sitta som kontorschef inom en snar framtid.



**Figur 7: Ola**

### ***Utveckling av vuxenlivet***

I undersökningen visade det sig att utvecklingen i livet, då främst vuxenlivet, ser olika ut hos alla respondenter, med den gemensamma nämnare att alla dock går igenom samma faser i livet. I intervjun av Åke framkom det att, även om orden faser och stadier inte nämndes, så delades berättelsen om livet ändå upp i olika stadier. Till exempel så diskuterades de senare skolåren, början av karriären, arbetslivet innan familj och arbetslivet med familj samt nuläget, för sig. I samtalet kom det även fram att Åke tyckte att karriären började redan vid valet av högstadieinriktning, som även lade grunden för vilken gymnasielinje som senare valdes. Det fanns en förförståelse om att fritidsintressen skulle spela stor roll i tonåren och för att nå lyckad utkomst i den här fasen. Åke uttryckte att fritidsintressen som fanns då enbart var fotboll, vilket inte var relevant för honom.

”Den enda sport som fanns var fotboll, och det kan jag säga att det var jag ej intresserad av” - Åke



För Per så var det skolan som diskuterades i tonåren, där det var intresset för siffror som styrde valet av utbildning. Där målet med utbildningen, som förutom realskola var handelskolan, var att få ett jobb som stämde in med intresset.

”Ja, tanken var väl att man skulle kunna få ett jobb efter den utbildningen som stämde överens med det här, på nån ekonomi avdelning eller så.” – *Per*

För Ola var hela tonåren fokuserad på en sak, att bli yrkesofficer. Det styrde inriktning på gymnasiet och hur han presterade där, då han var helt på det klara med vad det krävdes för att bli yrkesofficer.

”Mitt mål var att jag skulle bli yrkesofficer” – *Ola*

Åke visar på en lyckad utkomst i den tidiga utvecklingen av vuxenlivet, då valet av utbildning och de vänner han skaffade sig, bidrog till att kunna skapa närmare band och känna samhörighet till andra, vilket är vad Greenhaus et al (2000) beskriver som det kritiska i *de tidiga vuxenåren*. Det förtydligas i Erikson (1995) som säger att kamratgrupper är betydelsefulla relationer i tonåren som hjälper individen att utveckla sin identitet. Detta tyder på att Åke har integrerat sina barndomserfarenheter och format en identitet som till stor del grundar sig en stark självkänsla (Greenhaus & Callanan, 2006). Per hade ingen uttalad kris som han gick genom under denna tid, utan hans fokus låg helt på utbildningen och sitt intresse för siffror. Ola skiljer sig markant från de andra två då han inte hade ekonomi eller siffror som intresse, samt att han hade ett klart välformulerat mål i livet, att bli yrkesofficer. Olas målmedvetenhet och vilja tyder på att de viktiga psykosociala uppgifterna i barndomen har uppnått de lösningar som krävts för att ge honom det förtroende och den vilja som krävs för att så medvetet sträva mot ett specifikt mål.

### **Kritiska händelser och milstolpar i vuxenlivets utveckling**

I Åkes utveckling i *de tidiga vuxenåren* var milstolpen den att välja rätt utbildning och knyta an till andra. Den här perioden verkade ha givna förutsättningar för Åke då hans intressen var väldigt klara för honom. Per nämnde inga perioder i vuxenlivets utveckling. Då Ola hade ett tydligt mål med sig tidigt så ledde det honom genom den här periodens utmaningar.

## **Steg 1: Yrkesval – förberedelse för arbete**

Karriärsteget *yrkesval* handlar om att lyckas formulera sina mål och skaffa sig de redskap som krävs för att nå dit. För Åke fanns det inget specifikt mål under gymnasietiden, dock det stora intresset för ekonomi och försäljning. Att det blev bank beror, enligt honom, enbart på slumpen då han fick en ledig dag under sin militärtjänstgöring och gick till arbetsförmedlingen för att se vilka lediga jobb som fanns. Även om han själv känner att han inte hade ett specifikt mål så betonar han vikten av att ha det under studietiden.

”Har man ett mål blir det så mycket lättare att styra mot målet” – Åke

För Per var det intresset för siffror som styrde valet till att läsa på handelsskolan och han upplever det som att han alltid varit fascinerad av bankvärlden. Trots det menar han att det inte var säkert att han skulle arbeta på bank efter skoltiden.

”Jag var inte alls säker på att det skulle bli något bankjobb, men det råkade bli det sen” – Per

Efter gymnasiet ryckte Ola in i det militära, men bröt benet och blev hemförlovad. Under tiden jobbade han så han kunde kombinera jobbet med intresset att köra skidor. Därefter ryckte han in igen, och började därefter kadettskolan. Ola beskriver den tiden med att det började gå upp för honom att det kanske inte riktigt var hans riktiga intresse, den typen av ledarskap. Vilket gjorde att han nu var tvungen att fundera ut en helt ny bana i karriär, där han var begränsad av sin utbildning från gymnasiet, då han gick den samhällsvetenskapliga linjen. För att inte gå arbetslös, tog Ola ett jobb som vaktmästare. Men så tog han busskörkort, med tanken att köra skidresor. Av en tillfällighet träffade han på en tjej som var föreståndare på en fritidsgård där han kom att arbeta i ett och ett halvt år. Men strax därefter började fritidsgårdar att avvecklas, och Ola insåg att han fick se sig om efter ett nytt jobb. Började köra buss i sin farbrors bussbolag. Men nu började han fundera på allvar vad han ville syssla med, och kom att tänka på att det här med aktier och placering ville han syssla med då han och hans kompisar hade en aktiesparklubb som han tyckte var riktigt kul.

”Vi bestämde vilka aktier vi skulle gå in och köpa och varför och sen så läste vi mycket runt omkring så kände jag att detta ska jag syssla med.” – Ola

I Yeung (2003) diskuteras vikten av att veta vilka intressen man har så att man kan formulera sina mål, då det underlättar ett lyckat val av lämplig utbildning. För Åke, som upplevde att han inte hade några specifika mål under studietiden, blev ändå hjälpt av sitt stora intresse för försäljning och ekonomi. Trots att Åke inte upplevde sig som målmedveten betonar han ändå vikten av att vara det, vilket kan tolkas som att han undermedvetet ville uppfylla sin dröm att arbeta med ekonomi. Han visar här på en tro på sig själv eftersom när situationen krävde att han behöver få ett arbete visade han aldrig tvivel på att faktiskt få ett vilket i sin tur påvisar positiva utkomster i Eriksons tidiga perioder (Greenhaus & Callanan, 2006). Teorin, Career Construction Theory, kan här användas för att öka förståelsen för hur valet av yrke skedde. I Pers val av yrke, låg mycket i att han visste vilka mål och intresse som fanns för kommande arbetsliv. Vilket Greenhaus et al (2000) säger är vad huvudfokusen ska ligga i valet av yrke. För Ola har detta varit en lång process då han redan från början var övertygad om hur kommande arbetsliv skulle se ut men tidigt fick omvärdera hela sitt synsätt och på nytt fundera ut vilket yrke han ville ha och hur han skulle uppnå det.

### **Kritiska händelser och milstolpar i steg 1: yrkesvalet**

Den viktiga händelsen i yrkesvalet för Åke var en ledig dag han fick under sin militärtjänstgöring då han gick till arbetsförmedlingen och tog reda på vilka lediga jobb som fanns. Även i yrkesvalet hade Per inte uttalat någon viktig händelse som påverkat valet av arbete och bransch. Dock så kan man se att han har uppnått en optimal lösning här då valet av yrken stämmer överens med hans intressen, vilket kan förklaras med att han har inte bara en tro på framtiden men även en positiv tilltro på omvärlden. För Ola kan man se konsekvensen av att en negativ utkomst i den här perioden. Hans yrkesval visade sig inte stämma överens med hans intresse, vilket gjorde att han inte kunde gå vidare med framgång förrän den här perioden fått en positiv utgång, då han också till slut kom fram till vad det är som driver honom. Konsekvenserna av att inte ha löst de psykosociala uppgifterna i Eriksons barndomsperioder innan *tonåren* och *de tidiga vuxenåren* visar sig här i Olas fall, dock så ser man att han inte heller haft en negativ utgång utan helt enkelt inte tagit itu med de livsuppgifter som krävdes för att forma en stark identitet med klara mål, intressen och värderingar (Greenhaus & Callanan, 2006).

## **Steg 2: Inträde i organisationen**

För Åke så var det inget medvetet val att första jobbet, och den blivande karriären, skulle vara inom banken. Enligt honom så berodde det helt och hållet på en slump. Arbetslivserfarenhet ansåg han vara mycket viktigt för att få ett jobb, där han menade att alla extrajobb under studietiden är värdefulla. Det första jobbet innebar att man anställdes som aspirant, vilket inte var en fast tjänst, och under den tiden fick man omfattande utbildning inom banken.

”Alla intyg är värda jättemycket” – Åke

Per tyckte inte att tidigare erfarenheter spelade in vid första tjänsten, som var på en kreditbank. Han menade att arbetsmarknaden var annorlunda på den tiden och att det var ganska lätt att få jobb. Att man tittade mer på person än på intyg. Hans första riktiga tjänst var även för honom som aspirant.

”Jag hade ju egentligen ingen erfarenhet, utan arbetsmarknaden var ganska lätt, det var ganska lätt att få jobb. Man tittade väl på personen.” – Per

Ola hade en annorlunda början i banken. För honom började allt med att, efter han kommit till insikt med vad han vill syssla med, gick till den bank han var kund i och sökte en tjänst. De ville inte anställa honom då hans betyg inte räckte, men ett halvår senare efter täta återbesök blev han anställd. Han hade ingen utbildning, ingen bankutbildning, och där menade han att man måste ta för sig.

”Så det gäller att ta för sig, att vara framåt” – Ola

Vid närmare analys av intervjun framgår det tydligt att det var det stora intresset för ekonomi och försäljning som lockade Åke till att söka den lediga banktjänsten, inte bara slumpen att det råkade vara en ledig tjänst. Ett positivt resultat i det här steget innebär att man känner att ens färdigheter kommer till användning i arbetet (Greenhaus et al, 2000), man kan även se hur det fjärde steget i Eriksons perioder har haft en optimal lösning då Åke påvisar en viss prestationsorientering (Lemme, 2006). Vid betraktande av Per så upplevdes året som aspirant som jättekul, där det hände mycket hela tiden. Där Greenhaus och Callanan (2006) säger att det är personligheten som spelar in att individer arbetar med det de föredrar att göra. Att

studera Olas *inträde i organisationen* är ett tydligt exempel på vikten av att ha ett välformulerat mål, eftersom konsekvensen kan bli att hela karriären blir uppskjuten och kan skapa förvirring för individen (Greenhaus et al, 2000). Förmågan att kunna ta ansvar för sig själv och verkligen ha en förståelse av den egna personen är två viktiga identitetsstyrkor som utvecklas tidigt i livet och som påverkar hur karriärplaneringen hanteras.

## **Kritiska händelser och milstolpar i steg 2: inträdet i organisationen**

Den avgörande vändpunkten för Åke var valet att söka den lediga banktjänsten och att han senare även fick tjänsten. Då tjänsten innebar att flytta till annan ort var det ett stort steg i karriärutvecklingen. Per upplevde det som lätt att få jobb och kände redan här att valet av yrke och aspiranttjänsten passade honom bra, vilket tydligt tyder på att en hierarkisk karriär påverkas beroende på vilka utkomster Eriksons perioder har. Av det kan man dra slutsatsen att Per även här går igenom kriserna utan ha stött på hinder. De kritiska händelserna i Olas liv var här upptäckten av att hans värderingar och personlighet inte stämde överens med det mål i livet som han ställt upp. Efter en rad vändpunkter, som hela tiden förde honom närmare slutsatsen, kom han fram till att det var bank han ville jobba på. Att han blev anställd trots bristen på utbildning är den viktiga milstolpen som startade hans karriär.

## **Steg 3: Tidig karriär – bildandet och åstadkommandet**

Den tidiga karriären innebar för Åke den period då arbetslivet började på allvar, vilket det gjorde med den första tjänsten efter militärtjänstgöringen. I den här perioden spelade nätverket en stor roll i karriärutvecklingen då det underlättade vid byte av positioner. Ett stort karriärsteg för Åke i den tidiga karriären var beslutet att lämna sin tjänst för en ny på annan ort. Det steget upplevde han som ett steg bakåt i karriären.

”Det kändes som att gå tillbaka” – Åke

För Per så tog den tidiga karriären fart efter en längre period på det första kontoret. Efter en kortare mellanlandning på ett kontor flyttade han till ny ort, då han blev befördrad uppåt i hierarkin och fick en chefsbefattning. Vilket Per upplevde som ett steg närmare målet, även att komma till en ny ort kändes spännande.

”Absolut, det var väldigt stimulerande. Att byta till en annan miljö och flytta till annan ort, gav mycket.” – *Per*

När Ola började banken formulerade han direkt ett nytt mål, vart ville han hamna, och på den tiden då den tjänsten fanns, tänkte han att kamrer var ett rimligt mål. Sen kom den stora bankkrisen, och vikten av en utbildning blev tydlig för Ola. Han läste otroligt mycket de fem första åren, men han poängterade att det är viktigt att man är tydlig och visar vad man vill. Under den här perioden gick han igenom alla väsentliga utbildningar och tog alla chanser som fanns och satsade för att lyckas, vilket ibland innebar mycket obetald övertid. Han menade att man med rätt utbildningen och stor drivkraft kommer att lyckas.

”Utbildning är jätteviktigt, så har du mina ambitioner eller min drivkraft och har utbildning ja då är det glasklart att man lyckas.” – *Ola*

Steget, *tidig karriär*, innebar den period i karriären då Åke, Per och Ola bör ha funnit sin plats i den vuxna världen och en strävan av att uppnå sina mål ska ha börjat infinna sig (Greenhaus et al, 2000). För Åke var hans strävan att återgå till en tjänst i en affärsbank, då deras vision bättre passade honom, samt att han kände att där kom hans intresse för försäljning till användning igen. Erikson (1995) menar att redan här byggs grunden för att värderingen generativitet, det vill säga skapande, inte kan uppnås för Åke om han inte aktivt jobbar mot en lösning. Vid vidare analys av Åke i senare stadier kan man se att han medvetet tog sig upp och löste den här periodens utmaningar. I karriärsteget, *tidig karriär*, är Åke hjälpt av att han uppnått positiv utkomst i Eriksons andra period där förmågan att styra sig själv utvecklas. För Per började karriären att etablera sig och ett tydligare mål med karriären hade också formulerats, han ville bli chef på ett kontor. För att uppnå sitt mål i den hierarkiska karriären behöver Per kunna ta ansvar över sin karriär och planera den effektivt. Detta tyder på att Per har förvärvat sig den egenskap som utvecklas i Eriksons tredje period, som innebär att barnet har fått lära sig betydelsen av eget ansvar (Lemme, 2006). Här visar Ola hur man lyckas trots motgångar, med en tuff början av karriären med mycket utbildning där även uppsägningar har inträffat och ändå inte tappar tron på sig själv utan fortsätter att kämpa med en orubblig övertygelse om att nå sitt mål. Greenhaus och Callanan (2006) beskriver detta i sin teori Career Construction Theory, där de försöker förklara hur individer hanterar ett helt arbetsliv fullt av förändringar. Att det inträffar så många förändringar som i Olas liv är nog ovanligt och han uppvisar en stark identitet och tro på sig själv.

### **Kritiska händelser och milstolpar i steg 3: den tidiga karriären**

För Åke inträffade två kritiska händelser i den tidiga karriären. Först var det att bytet av tjänst och ort efter det första jobbet upplevdes negativt, skillnaden var stor. Den andra händelsen var att han aktivt jobbade för att gå vidare och tog då en ny tjänst i den affärsbank han börjat sin karriär på. Det gjorde att Åkes karriär igen tog ny fart uppåt, främst för att han upplevde att den banken passa hans värderingar bättre. Milstolpen för Per var att han fick jobb som ställföreträdande kontorschef, vilket var ett steg närmare målet att bli kontorschef. Milstolpen och vändpunkterna här för Ola var alla motgångar han vänt till möjligheter, där en av de större milstolparna var när han var uppsagd och samma dag som han blev avtackad blev erbjuden en ny tjänst av samme chef.

### **Steg 4 och Steg 5: Mitten och slutet av karriären**

För Åke är det viktigt att arbetet känns stimulerande. När det inte längre gjorde det börjar han se sig om efter en ny tjänst. Han ansåg att det var svårare att i detta steg i karriären gå vidare, då det inom bank oftast innebar att flytta när karriären ska fortsätta uppåt, vilket han upplevde som en nackdel då det är svårt att flytta bara sådär när man har familj.

”Nackdelen med bank, om man tänker på karriär, är att de är väldigt geografiskt utspridda.” – Åke

Att det är viktigt att arbetet känns stimulerande är något som även Per känner. Dock så sa Per att han och hans familj alltid varit på det klara med att flytt är nödvändigt för att uppnå något inom banken. Under tiden Per arbetade som ställföreträdande kontorschef utvecklades målet med att bli kontorschef till en vilja att det var dags nå målet. Dock så fanns inga lediga tjänster. Så han tog samma tjänst fast på annan ort med större möjligheter, men strävan att uppnå sitt mål fanns där hela tiden.

”Jag hade ändå ett intresse av att nä, jag vill nog bli chef på ett kontor för det kände jag att jag hade kapacitet till.” – Per

Nu när Ola börjat etablera sig inom bankväsendet har det lugnat sig på utbildningspunkten, dock så fortsätter han att vidga sig och går hela tiden nya kurser. Under denna period har Ola haft ett flertal tjänster då arbetssituationen ändrades frekvent. Efter en del processer där

kvotering hindrade honom att från att få en tjänst som kontorschef, fick han det tillslut fast på annan ort. Han upplevde det som väldigt stimulerande men också frustrerande då han behövde duktig personal på företagsidan som var hans svaga punkt.

”Jag hade för lite kapacitet, vilket var fruktansvärt påfrestande” – *Ola*

Att klara av att ta sin karriär till nästa nivå är vad som är viktigt i den här perioden (Greenhaus et al, 2000). Åke upplevde att karriären inte utvecklades så mycket mer då han kände sig begränsad geografiskt. Mellan Åke och Per kunde man se stora skillnader, då det hos Per hela tiden fanns en mening med att uppnå sitt mål. Även om han vid mitten av sin karriär inte hade uppnått målet än, försvann aldrig tron på att han till slut skulle nå dit. Trots fortsatt motgång vänder Ola detta till att resultera i framgång. Han ställde krav på sin omgivning och presenterade för dem en stark tro på sig själv vilket Greenhaus et al (2000) säger är väldigt viktigt för att fortsätta utvecklas.

### **Kritiska händelser och milstolpar i steg 4 och steg 5: mitten och slutet av karriären**

Den kritiska händelsen för Åke var att lösa sin karriärutvecklingsfråga. Han tyckte inte att hans möjligheter såg goda ut, då han kände sig begränsad geografiskt. Den kritiska händelsen i Pers karriär var att acceptera samma tjänst fast på annan ort, trots att målet var att bli kontorschef. För Ola har karriären fortsatt vara turbulent men där han fortsätter att se möjligheter istället för motgångar. En avgörande och viktig vändpunkt var när man gick tillbaka i karriären då hans tjänst försvann, men tog tillfället i akt och tog nästa möjlighet som dök upp som senare kom att resultera i att han fick en tjänst som kontorschef.

#### ***Idag***

Även här diskuterar Åke vikten av nätverk, men i bemärkelsen att han upplever att det blivit så mycket lättare nu än i början av karriären. Han känner en styrka i att ha mycket erfarenhet med sig i bagaget.

”Jag kände det som en väldig styrka” – *Åke*



Idag så har Per nått sitt mål och är nu kontorschef. Detta innebär att han fick byta bank, vilket för honom var oväntat. Tanken fanns aldrig på att byta bank, men blev uppringd och efter stor vanda att lämna den koncern han trivts enormt på så tog han steget att uppnå sin dröm i karriären. Han är överraskad för han trodde han var för gammal (enligt sig själv), men de tittade inte på åldern utan på kompetens. När Per fick tjänsten som kontorschef så tycker han att det från bådassidor finns ett outtalat avtal om att han ska stanna på denna tjänst så länge han ska arbeta.

”Det var en chans att hitta på något annat. Jag var ju något överraskad, för jag var ju ändå nästan 55” – *Per*

Idag sitter Ola som privatmarknadschef, men att även om denna position var mer än han vågat hoppas på i början, så är idag målet högre än så. Det framkommer i intervjun att han inte känner sig färdig med kontorschef jobbet, utan att det är något han gärna vill tillbaka till.

”Jag känner att kontorschef jobbet innan i karriären inte är avklarat.” – *Ola*

I nuläget befinner sig Åke vid en vändpunkt. Han är nöjd med sin tjänst, men har börjat brista i sin tro på sig själv. Detta tyder på att Åke inte uppnått en optimal lösning i tonårsperioden, trots att han hade en positiv utgång. Han förväntar sig att omvärlden anser att han är för gammal att följa sin dröm, vilken är att fortsätta sin karriär utomlands. Synen på omvärlden och tron den egna förmåga diskuteras i Greenhaus *et al* (2000) då många i den här perioden funderar på och upplever det som en kris. Här har Per tagit sig igenom den krisen med en optimal utgång. Trots fördomar mot att man är för gammal ur arbetsgivarens ögon, så togs chansen att fullfölja sin dröm. Där han nu summerar sin karriär med att alla har ett mål och han har uppnått sitt. Ola har precis passerat en milstolpe i karriären då han väldigt nyligen började på nuvarande tjänst. Dock så är han väldigt tydlig med vad hans nästa mål är och det är att bli kontorschef.

## **Diskussion**

Efter en analys av resultatet av intervjuerna kan man se hur Greenhaus et al (2000) karriärmodell fungerar ihop med utvecklingspsykologin. Analysen visar på hur en karriär följer utvecklingsstadierna och stärks, försvagar, byggs upp eller ändrar bana beroende på hur individers liv ser ut och hur de hanterar motgångar och utmaningar. De tre respondenternas liv är väldigt olika, samtidigt som de har stora likheter med varandra. Efter att ha analyserat deras karriärer efter modellerna i studien, har framgångskonceptet för deras hierarkiska karriärer sammanställs och presenteras nedan:

**Framgångskonceptet för Åke:** Försäljning är en stark drivkraft som han haft med sig från början. Gillar att arbeta med utmaningar och tycker det är väldigt stimulerande att försöka hitta lösningar på svåra problem. Åkes drivkraft att kontinuerligt utvecklas och söka nya mål i kombination med att möjligheter har uppenbarats är vad som här antas ha varit Åkes väg till framgång. Åkes framgångskoncept har stort stöd i Eriksons perioder, då de egenskaper och förmågor han verkar inneha är resultatet av positiva och optimala lösningar som kontinuerligt utvecklas och stärks genom livet.

**Framgångskonceptet för Per:** Alltid varit medveten om sina intressen i arbetslivet som varit siffror och ekonomi. Han visar en stark tro på sig själv, som utvecklas i Eriksons avgörande femte steg, och det framkommer inte i intervjun att han någon gång tvekat på sin förmåga att lyckas, drömmen om kontorschef har formulerats i när inte om. Han ser möjligheter och vågar satsa när de dyker upp.

**Framgångskonceptet för Ola:** Det som gör att Olas karriär är framgångsrik är hans förmåga att se möjligheter och att han inte tappar tron på sig själv, vilket visar på att en stark självbild och identitet formats i Eriksons femte steg. Han är väldigt driven och motiverad och har stora ambitioner. Han har även ett stort mod då han vågar satsa fullt ut även om riskerna är stora.

I Eriksons och Levinsons teorier behandlas hela livet, men inte i karriärmodellen. Dock kan man ändå se tecken på hur respondenterna har hanterat de tidigare utvecklingsstadiernas utmaningar genom studera hur de resonerar kring sina liv genom senare skolår och arbetsliv. I intervjun ombads de att börja vid tonåren. Detta var ett medvetet val för att följa karriärmodellen samtidigt som det skulle ha varit ytterst intressant att studera även de tidigare

åren. Men gränsen var tvungen att finnas någonstans, och valet vid tonåren motiveras med att det även här kan vara tydligt att utläsa hur barndomsåren har lösts.

### **Slutsatser**

Som synes så har de tre respondenterna många gemensamma nämnare, främst och tydligast framgår det när man betraktar figur 5, 6 och 7 där man ser att alla tre har uppnått optimala lösningar i de stadier som ingår i de fem stegen som karriär här delas upp i. Förutom att en hierarkisk karriär verkar ha uppnåtts framgår det tydligt att alla Eriksons åtta stadier har varit betydelsefulla, där de fem första stadierna har skapat grunden för de tre sista som en karriär utvecklas i. Man kan här göra antagandet att en framgångsrik hierarkisk karriär blir mycket svår, om inte omöjlig, att skapa utan att individen haft positiva lösningar i samtliga av Eriksons stadier. Man kan se att både Åke och Ola har haft vad de upplevt som tillbakagångar i sina karriärer, då främst Ola som stod och trampade i samma karriärsteg tills han kommit till insikt om sina intressen och mål samt vilken karriär han ville göra.

De faktorer som sammanlänkar karriär och livets utveckling är att ha god självkänedom om sina egna intressen, värderingar och vad det är som driver dem framåt även i motgångar. I Olas fall är det särskilt tydligt att en stark drivkraft och en ambition att lyckas kan få en karriär att komma långt, även om det inte räcker hela vägen. Med andra ord att veta vad man vill och hur man ska ta sig dit där ordentligt karriärplanering med tålmod, stark självkänsla och mod är av yttersta vikt är vad som i den här uppsatsen sammanfattas som ett framgångskoncept i en karriär.

Utvecklingsteorierna och karriärmodellerna har ökat förståelsen för hur en hierarkisk karriär kan utvecklas, men även att livet inte går att skilja från arbetet. De valda utvecklingspsykologiska teorierna är gamla, men fungerar som en stadig grund för ansatsen i studien och för att kunna ta till sig nyare forskning.

Greenhaus et al (2000) har en karriärmodell som fungerar mycket bra att studera och planera karriärer utifrån. Dock så visar den här studien på att deras modell skulle tjäna på att utvecklas genom att även inkludera hela Eriksons teori, inte bara de sista perioderna. Detta motiveras med att det syns tydligt här att en karriär har starka samband med hur alla psykosociala

utmaningar och uppgifterna har lösts och integrerats för att kunna skapa sig en framgångsrik hierarkisk karriär.

### ***Förslag till vidare forskning***

Vid vidare forskning föreslås att sambandet mellan karriärutveckling och personlighetstyper undersöks då det vid intervjuerna framgick att respondenterna verkade ha många gemensamma nämnare i hur de möter motgångar och syn på omvärlden. Även så kan det med fördel undersökas om andra stora karriärutvecklingsteorier går sätta i relation till livets utveckling. I den här studien tillfrågades inte respondenterna om barndomsåren, vilket hade varit intressant att forska kring vid en liknande studie.

Utforska karriären innebär att individer utvecklar en djupare förståelse om sig själv och sin omgivning där värderingar, intressen, personlighet och talanger ingår. Att titta närmare på Super och Hollands personlighetstyper skulle kunna öka förståelse för den här processen.

Mål i karriären är även det en stor del av karriärplanering och skulle med fördel kunna studeras närmare gärna med fokus på vilka strategier individerna har vid utformandet av målen.

Erikson tidigare stadier som behandlar utvecklingen av bland annat tillit och självkänsla skulle kunna bidra till ökad förståelse till hur individer reagerar i de stadier som tagits upp i den här uppsatsen och är anledning till varför det lämnas som förslag till vidare forskning.

# Litteraturförteckning

## **Böcker**

- Blustein, L. D. (2006). *The Psychology of Working: a new perspective for career development, counselling, and public policy*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Inc. Publishers
- Bryman, A. (2002). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber Ekonomi
- Erikson, E.H. (1977) *Barnet och samhället*. Stockholm: Natur och kultur, 1977
- Erikson, E. H. (1995). *Den fullbordade livscykeln*. Stockholm: Natur och kultur
- Greenhaus, J., Callanan, G., & Godshalk, V. (2000). *Career Management*. 3. uppl. Forth Worth: Dryden Press
- Greenhaus, J., & Callanan, G. (2006). *Encyclopedia of Career Development*. vol. 1, Thousand Oaks, California: Sage Publications
- Harrington, B., & Hall, D. (2008). *Career Management & Work – Life Integration: using self-assessment to navigate contemporary careers*. Thousand Oaks, California: Sage Publications
- Lemme, B. H. (2006). *Development in adulthood*. 4. uppl. Boston: Pearson Education, Inc
- Levinson, J. D. (1979). *Mannens åldrar*. Malmö: Liber Läromedel
- Miller, P. (2002). *Theories of Developmental Psychology*. 4. uppl. New York: Worth
- Roos, I. (2000). *Kritisk-händelse-baserad metodutveckling: från CIT till CCIT*. Arbetsrapport, Karlstad Universitet: Institutionen för Ekonomi
- Widerberg, K. (2002). *Kvalitativ forskning i praktiken*. Lund: Studentlitteratur
- Yeung, R. (2003). *The Ultimate Career Success Workbook*. London: Kogan Page

## **Vetenskapliga artiklar**

- Earl, J. K., & Bright, J. E.H. (2007). The relationship between career decision status and important work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, no. 71, s. 233-246
- Gremler, D. (2004). The Critical Incident Technique in Service Research. *Journal of Service Research*, no. 1, vol. 7, s. 65-89

## **Elektroniska dokument**

Tillgänglig: < <http://sv.wikipedia.org/wiki/Karri%C3%A4r> > den 4 april 2008

# Bilaga 1

## Intervjuguide



### Karriär – Vägen till Framgång

Kristianstad, 5 dec. -07

Hej,

Mitt namn är Jessica Vizuete och jag studerar Personal – och Arbetslivsprogrammet på Högskolan Kristianstad. Jag skriver en kandidatuppsats i psykologi där syftet i examensarbetet är att analysera karriär genom att fånga upp de viktiga händelserna i Ert liv, både privat och på arbetet, som utvecklat Er karriär

Jag använder mig utav intervjuer i min undersökning, och till min hjälp kommer jag att ha en videokamera som enbart fångar upp vad vi säger – inga bilder kommer att tas. Ert deltagande innebär ca 30 – 60 minuter intervju där vi pratar om allt som kan ha påverkat Er karriär, både positivt och negativt.

All information som spelas in kommer efter analys att raderas och kommer att behandlas konfidentiellt. Det kommer i uppsatsen inte vara möjligt att utläsa vilka som deltagit, det vill säga att ert deltagande kommer att vara anonymt.

Jag uppskattar att Ni tar Er tid att delta i min studie.

Med Vänliga Hälsningar

Jessica Vizuete

## **Introduktion till intervjun**

Intervjun är uppbyggd efter CIT metoden där syftet är att fånga upp de kritiska händelserna i respondenternas liv som byggt upp deras karriär. Det innebär att frågorna under tema rubrikerna enbart kommer att fungera som ett stöd för mig att få igång diskussionen och så lite som möjligt styra in samtalet på ett specifikt ämne. Där utöver är det respondenterna som bestämmer vad vi pratar om då det är deras liv det handlar om.

Intervjun är uppdelad utifrån teman som behandlas i litteraturgenomgången, vuxenlivets utveckling, yrkesval, inträde i organisationen, tidig karriär – bildandet och åstadkommandet med avslutning kring vilken position i livet och arbete de har idag.

## **Inledning**

*Mitt namn är Jessica Vizuete och jag studerar Personal – och Arbetslivsprogrammet på Högskolan Kristianstad. Undersökningen i mitt examensarbete utförs på ett flertal bankers kontor i Kristianstad, Hässleholm.*

- Datum
- Namn
- Ålder
- Nuvarande tjänst
- Antal år som anställd

## **Tema**

### **Utveckling av vuxenlivet**

- Syn på tonåren – engagerad i sport eller dylika fritidsysslor?
- Val av gymnasie – fanns det ett mål och en mening med valet?
- Vad väntade efter gymnasiet?
- Hur såg bilden på omvärlden ut? Positivt eller negativt (i sammanhanget att de till exempel tror att det blir lätt med högskola och arbete)? Tror på att drömmar kan förverkligas?
- Värderingar, mål och drömmar?
- Sociala situationen – sambo, gift, barn. Om inte, finns det med i planerna om hur framtiden ser ut?
- Finns det ett mål i livet? En dröm?
- Hur fungerar den i kontexten till arbetet?
- Har målen ändrats med tidens och utvecklingens gång?

### **Yrkesval**

- Intressen och mål – hur stor del spelade dessa i yrkesvalet?
- Utbildning – målet med utbildningen – fanns det en tanke med valet, ett specifikt mål?
- Talanger – vet de vilka talanger de har?
- Värderingar – hur ser värderingarna ut?
- Självbild
- Syn på omvärlden

- Betydelsen av CV

### ***Inträde i organisationen***

- Vilket arbete var det första? Var det ett passande arbete med meningen att man trivdes? Kom utbildningen väl till pass?
- Kompetens
- Förmåga att kommunicera

### ***Tidig karriär – bildandet och åstadkommandet***

- Har de kvar samma arbete? Om inte, vilket/vilka har de haft? Hur kom det sig att de bytade?
- Finns intern befordring? Är det något positivt?
- Vilken strävan finns nu? Har målen ändrats?
- Organisationskulturens betydelse? Nätverk? Har detta hjälp eller stjälpt karriären?
- Ges och fås feedback?

### ***Mitten och slutet av karriären***

- Har några drömmar och mål blivit uppfyllda på vägen?
- Hur många positioner på hur många företag?
- Intern befordrats? Vad anses om det?

### ***Idag***

- Vad är målet med karriären som det ser ut idag?
- Har den förändras sen de började arbeta?
- Om familj finns, går det att ha samma strävan efter att lyckas nå sina mål och drömmar som innan familj, eller har målen och drömmarna ”anpassat” sig?
- Vilken tror de kommer att bli nästa viktiga och kritiska händelse i deras karriär/liv?

### ***Avslutning***

Tackar för deras tid och deltagande i min studie.