



Oppgave 1

I denne besvarelsen vil jeg innledningsvis si litt om hva som ligger i karrierebegrepet. Som et ledeteppe for redegjørelsen av de ulike teoriene vil jeg også vise til noen av de endringene vi har hatt i samfunnet i løp de siste 100 år, og hvordan arbeidslivet har blitt endret.

I del 1 vil jeg gi en redegjørelse for karriere-teorier innenfor fire hovedgrupper: 1) Trekk og faktor teori 2) Utviklingsteori 3) Sosial læring og kognitiv teori 4) Person i miljø teori - konstruktivisme.

Drøfting av fordeler/ulempes og utfordringer ved teoriene vil delvis skje underveis i redegjørelsen, men vil også bli tatt opp i en oppsummering som angår status på karriereveiledningsfeltet i dag. I den sammenheng vil jeg komme inn på Arne Svendsrup "fire søyler" og karrierehåndteringsferdigheter.

I del 2 vil jeg i eksempelet bruke ta utgangspunkt i min tidligere masteroppgave i rettsutøvelse innenfor retts sosiologi. Oppgaven tok for seg jusstudentenes sosiale bakgrunn og yrkesplaner, kartlagt gjennom en spørreundersøkelse blant jusstudentene ved UiO.

En del funn fra denne undersøkelsen er egnet til å bli belyst i et karriereveiledningsperspektiv. Herunder vil jeg komme inn på temaer som: I hvilken grad jusstudentene har kjennskap til egne interesser og karrierevaldier - og i hvilken grad ~~det gjør seg~~



Emnekode : ORG 947
Kandidatnr. : 1315
Dato : 16.12.14
Ark nr. : 2 av 19

de har kunnskap om arbeidsmulighetene sine. Særlig for undersøkelsen/oppgaven var kvinners inntog på jussen. Jeg vil derfor også se nærmere på kvinners større fokus på omsorgsroller og "møjlighet" i møte med det tradisjonelle mannsdomnerte og hardjuss- (kriminal/innvandrings/forretning) orienterte arbeidstyper. Videre kvinners behov for ikke å bli tatt utsett for forskjellsbehandling, samt utfordringer med hensyn til familieliv og karriere.

— — — — —
Begrepet karriere har sin opprinnelse på latin og betyr den "høyere vei". Det viser altså til den veien/retningen en karriere har i en persons liv - og må derfor forstås i videre betydning enn karrierestigen eller karrieresuksess.

En bred forståelse av karriereveiledning inneholder alle organiserte tiltak for å utvikle/peke ut en person kunnskap og ferdigheter til å håndtere egen karriere. ~~Det~~ på F.eks. karriere dager, kurs, samtaler, utvalgsordninger osv. En bred forståelse omfatter videre alle veiledningsarenaer = privat/ offentlig, skole/ arbeidsplass, NAV/ institusjoner/ organisasjoner osv.

En smalere forståelse av karriereveiledning viser til deler av veiledningssamtalen som her defineres slik = Profesjonelle individuelle samtaler mellom en veileder og en vaksen i den hensikt i å styrke vaksens refleksjon, motivasjon og



Emnekode : OR6 947
Kandidatnr. : 1315
Dato : 10.12.18
Ark nr. : 3 av 19

ferdigheter til å håndtere egen karriere

Arbeidsliv i endring (vestlige verden)

~~Et~~ Samfunnsutviklingen og arbeidslivet har gjennomgått revolusjonerende endringer de siste 100 årene, preget av blant annet teknologiske fremskritt og globalisering. For 100 år siden var arbeidslivet fortsatt preget av industrien, klare sosiale lag med tilhørende yrkesfordeling. Det var å jobbe i et yrke / yrkesretning i lang tid - ofte hele livet. I dag har teknologien medført at industridelen av arbeidsmarkedet har et mindre omfang mht. sysselsetting - mens Service- og tjenesteyting har fått en dominerende plass. Det snakkes i dag videre om overgangen fra et kapitalbasert samfunn/arbeidsliv til en kunnskapsamfunn, hvor kunnskap og kunnskapsmeddelelse er den nye og avgjørende konkurransefaktoren.

Verden har blitt mindre som følge av globalisering - med den følge at vi har fått større og mer varierte arbeidsmarkeder, samtidig som konkurransen på mange områder har blitt hardere. Jobbstabiliteten synker og fremtiden tegner et bilde av hyppigere jobbskifte med krav til stadig endring og fornyelse. Det stilles større krav til kompetanse, men samtidig er mulighetene både større og mer åpne.

Det vestlige samfunn preges også av en større rettlegging og beskyttelse av det enkelte



Emnekode : ORG 947
Kandidatnr. : 1315
Dato : 10.12.17
Ark nr. : 4 av 19

menneske/individ. Etter 2. verdenskrig kom FNs menneskerettserklæring, hvor grunnleggende rettigheter og beskyttelse av hvert enkelt menneske som unitet blir fremhevet. I ettertid har dette blitt forsterket av konvensjoner som utdyper enkeltmenneskets sivile og politiske rettigheter, og vider også sosiale, kulturelle og økonomiske rettigheter. Vi har videre sett ~~at~~ at kvinners jørgning og inntreden på arbeidsmarkedet er blitt forsterket - med tilhørende lover på likebehandling og beskyttelse av diskriminering. Dette gjelder også minoriteter, handicappede m.v.

Redegjørelsen for den utvikling som her skjedde innenfor næringsveiledningsfeltet må altså ses på bakgrunn av store endringer i de strukturer og forhold som gjør seg gjeldende på samfunnsnivå og i arbeidslivet - samt et større fokus på enkeltmenneske som unitet/ubrakkelig og egenverdi.



Emnekode : ØR6 947
Kandidatnr. : 1315
Dato : 10.12.14
Ark nr. : 5 av 19

~~Jerdigheter til å ha det egen beredde.~~

Del 2 Karriereteorier - fra orakel til endringsagent

Trekk og kårer teori

Frank Parson blir ofte omtalt som "herreretterlederens far". På begynnelsen av 1900-tallet la han frem sin teori om yrkesvalg (choosing avocation).

Parson utgangspunkt for valg av rett yrke for en person bestod av tre deler:

- 1) Kjenn deg selv (dine egenskaper, styrker, svakheter, interesser)
- 2) Kjenn dine muligheter (arbeidsmarkedet og ulike yrkes krav)
- 3) Samn refleksjon over de to ovennevnte punktene.

Parson mente at en kartlegging av en persons interesser og egenskaper gav retning/sikret på hvilken yrke som passet for realisering. Han utviklet derfor interestetester og "karta" en person i forhold til kategoriserte yrker. Kategorisering og klassifisering kjennetegner Parsons teori - hvor rett yrkesvalg fremstår som noe som kan måles / finnes objektivt.

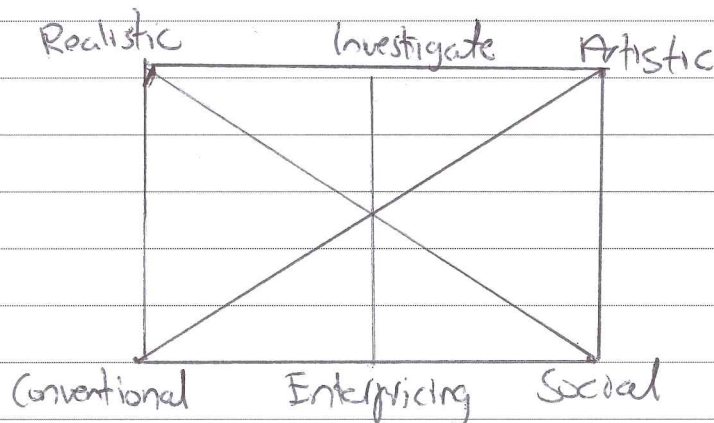
Tredelingen for Parsons teori (pkt 2-3) gjør seg fortsatt gjeldende i dagens karriereteorier. Kritikken / innvendingene mot Parson er imidlertid at karriereretterlederen får en ekspertrolle hvor veisøkeren blir fortalt hva som er rett yrke for ham/henne. Det er således lite rom for individets mer subjektive sider og egenutvikling. Parsons teori må imidlertid tolkes i lys av samtidens industrielsamfunn og



Emnekode : OR6 947
Kandidatnr. : 1315
Dato : 10.12.14
Ark nr. : 6 av 19

menneskesyn, hvor det var klare sammenheng og
få og stabile yrker.

Innenfor trekk og faktur teorien på karriereveilednings
feltet er det naturlig å også vise til
teoretikeren John Holland. Hans teori om
~~yrkespersonligheter~~ anfører at vi som
mennesker kan defineres innenfor seks hovedgrupper
av yrkespersonligheter. Holland viderefører Person
syn om at karrierevalg må bero på matching
som kan prøves objektivt gjennom særlig interesse
tester. Han viser til at en persons egenskaper
og interesser må kunne realiseres i et yrke
for at velkomende skal kunne trives og
være vellykket. M.a.o må ens personlighet
være i overensstemmelse med et bestemt yrkes
"arbeidsmiljøtype". Holland utarbeidet en skissert
som viser de seks forskjellige yrkespersonlighetene,
kalt RIASEC - modellen. (Her prelet tegnet til merket)



En kort forklaring på de enkelte yrkespersonlighetstypene:
Realistic = praktisk orienterte mennesker (doers) som
liker å arbeide med ting. Typisk manuelt arbeid



Emnekode : OPS 947
Kandidatnr. : 1315
Dato : 10.12.14
Ark nr. : 7 av 19

med hendene, fysisk og konkret. F.eks. snekkere, mekanikere
Investigative = teoretisk orienterte mennesker (thinkers) som
liker å arbeide med mennesker, ~~ting~~^{ideer} og informasjon.

liker å fordype seg i informasjon / problemstillinger, undersøkelser, detaljer. F.eks. Forsker, lege, ingeniør

Artistic = kreative mennesker (creators) som liker å
~~utfolde seg kreativt~~ arbeide med mennesker og
ideer. Liker å utfolde seg kreativt, fremstille / bli
frem uttrykker, lage opplevelser. F.eks. Kunstner, fotograf.

Social = sosial orienterte mennesker ^(helpers), som liker å
arbeide med andre mennesker, hjelpe andre,
hjelp til selvhjelp, undervise/lære bort. F.eks. vernepleiere,
sosionom, lærere.

Enterprising = preletalsomme mennesker (persuaders), som
liker å arbeide med informasjon og mennesker.
liker ledelse/påvirkning i konkurranse, ~~prøvetesting~~^{overtalelse},
gjennomføre prosjekter. F.eks. ledere, selgere, dresssjøfor.

Conventional = systematiske mennesker som liker å
arbeide med ting og informasjon. Liker å strukturere/
planmessige, rutinearbeid, rapporter, problemløsning
eller regelorientering. F.eks. sakshåndtere,
regnskapsmedarbeidere, kassapunktsjønere.

Holland selvsagt er ment å illustrere at
desto større avstand mellom yrkespersonlighetene,
desto større ublikheter er det mellom dem.

I praktisk bruk vil man koble yrkespersonlighetene
gjennom interessester - f.eks. Hollands SDS (Self Directed
Search) - hvor man "koder" innenfor RIASEC-
modeller. F.eks. vil en person med stort utslag
på Realistic og Artistic etter Hollands



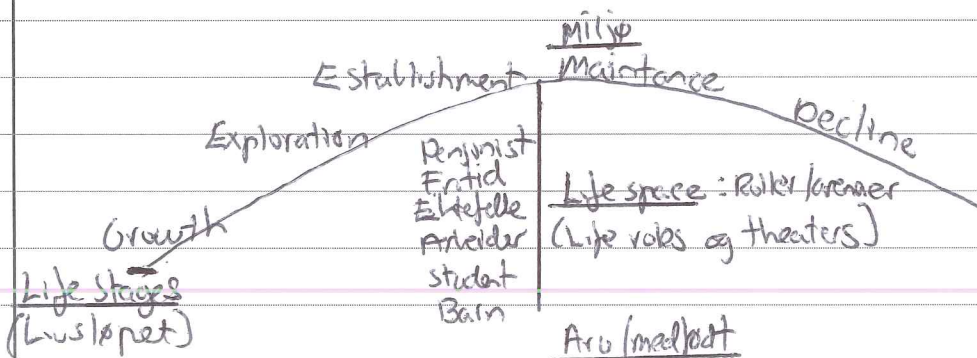
Emnekode : OR6 947
 Kandidatnr. : 1315
 Dato : 10.12.14
 Ark nr. : 8 av 19

vardens dag være egnet for et praktisk yrke med innslag av kreative/skapende sider.

Hollands teori og RIASEC-modellen har vært mye brukt og er delvis justert i dag. Fordelen med Hollands teori er at den er relativt enkel å anvende i praksis i forhold til mange andre teorier. RIASEC-modellen danner også utgangspunkt for mange av dagens interessestester. Innvendingene mot Hollands teori har vært lignende dem man kommer mot Pearson. At den legger opp til en dybdeutvikling og resultat med lite plass til individet selv og egenutvikling. Det blir også anført fra noen hold at yrkespersonlighetstypene ikke uten videre kan anvendes på alle samfunnslag / kulturer / subgrupper.

Utviklingsteorier

Som eksempl på en utviklingsteori innenfor karriereutviklingsfeltet tar jeg utgangspunkt i Ronalds Supersteori. Sentrale begreper for hans teori er Self-concept, career maturity, life space og life stages. Jeg innleder med en brekket modell av Super life career rainbow:





Emnekode : OR6 247
Kandidatnr. : 1315
Dato : 10.12.14
Ark nr. : 9 av 19

Super fremhever at individet projeksjoner seg selv (self-concept) inn i sine karrierevalg/yrke, og at individet er i stadig utvikling og endring. Han viser videre til at vi gjennom livet går gjennom ulike utviklingssteg (growth, exploration, ^{establishment} maintenance, decline) som gir individet mulighet til å utvikle sine ferdigheter i håndtere og ta karrierevalg. Livslopet beskrives som en "maxicycle" - med blant en krystalliserings og spesifiseringsfase innledningsvis i livet (exploration), samt en implementering av disse karrierevalgene. Senere i livet får vi en etableringsfase hvor vi gjerne stabiliserer og beholper de yrkesvalg vi har gjort. Men super viser også til at vi kan gjennomgå "minicycles" f.eks hvor vi frivillig eller tvunget påføres en endring i karriereveien med ny utforskning, etablering mv. Fasene med maintenance og decline beskriver situasjon hvor man vedlikeholder (holder seg oppdatert) i yrkeslivet der man er, mens decline viser til avslutningen på et yrke med forbindelse til f.eks pensjonisttilkønnen, et nytt jobb ("recycling")

Håndteringen av de ulike utviklingsstegene beskrives super som career maturity - som utgjør arenaer som er egnet for karriereveiledning og utvikling av karrierehandlingsferdigheter hos individet. Noen personer mangler en slik modenhet til å håndtere utviklingsstegene - noe som setter større krav til en karriereveilederes intervensjon f.eks coaching.



Emnekode : OR6 947
Kandidatnr. : 1315
Dato : 16.12.17
Ark nr. : 10 av 19

Super viser videre til at vi som mennesker til enhver tid opptrer i ulike livsroller og på ulike teatre/arenaer. Man er f.eks. kunde, arbeider, ektefelle og forelder samtidig. Super understreker betydningen av at man må se de gjeldende livsrollene i sammenheng i karriereveileiingen.

Supers utviklingsteori stiller seg på tross av flere teorier ved at individet settes i sentrum i langt større grad. Utviklingen og endringer i en persons liv inneholder en mer dynamisk og subjektiv tilnærming til verdier og karriereveileiingen. Samtidig viser denne teorien hvor komplisert/ompløkket karriereveileiing kan bli og bør ha utfordringer mht. å settes ut i praksis.

Sosial læring og kognitiv teori

John Krumboltz' sosiale læringsteori på karriereveileiingsfeltet veilegger at individets karrierevalg skyes på bakgrunn av generaliseringer og erfaringer. Han er derfor opptatt av at karriereveileiing må være på å teste sannheten/kvaliteten i individets oppfatninger. Krumboltz utgangspunkt er videre at læring, herunder feiling, er det sentrale ved karrierevalg. I karriereveileiingen skal hjelpe individet med å utvide sine interesser og håndtere frandelige arbeidsoppgaver. Videre viser Krumboltz til "planned happenstance" hvor det sentrale



Emnekode : OR6 847
 Kandidatnr. : 1315
 Dato : 10.12.14
 Ark nr. : 11. av 18

er å finne ut endringer i livet og atvoldsløst komme til å slippe -lido positivt og negativt. Man må derfor være ferdig og kan treffer frem fem egenskaper som viktige = at man er nysgjerrig (åpen for nye nytt/utforskende), fleksibel (tilpasser seg endringer), utholdende (holder ut over tid, motgang), optimistisk (ser muligheter), ~~stær~~ modig (tar å ta sjanser/tenkte seg om muligheter. Krumholtz viser videre til at individets valgprosess består av fire faktorer:

- 1) Individuelle forhold (målsette egenskaper, talenter m.m.)
- 2) Miljømessige faktorer (sosiale lag, dh. profesjon m.m.)
- 3) Problemløsningsferdigheter (kognitive evner, håndtere problemer)
- 4) Læringsferdigheter (instrumentelle: dus etarte ut i fra egen handling og assistatøve som er respons noe eller pas på naturlige situasjoner føle at man lærer at alle adferder er slue)

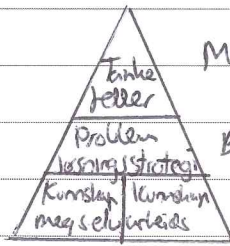
Cognitive information processing - CIP-teorien - antyder at karrierevalg er avhengig av ~~ans~~ individets håndtering og anvendelse av informasjon = dus hvordan individet tar inn, koordinerer, lagrer, henter frem og anvender relevant informasjon ved karrierevalg. CIP-teorien viser til at karrierehandtering krevt på "decision making" og at dette igjen krevt på "problem ~~to~~ solutions". Vi må altså bli flinke problemløsnere. Dette er altså en kognitiv (tanke) prosess. Teorien har blitt mye brukt blant annet nye metoder/



fremstillinger / verktøy som gjør den egnet for bruk. Høvedet pyramiden:

Hva tror du om deg selv.

Hva bet du om deg selv →



Metakognitive -domene

Beslutningsdomene

Informasjons domene

Pyramiden illustrer at det er en forskjell på hva man vet om seg selv og de tanker man gjør om seg selv og sine muligheter. Faktisk for teorien er derfor å arbeide med tankene som ofte har negative / begrensende karakter på individet og påplagde karrierevalg. Men man kan også ha urealistiske / for høye tanker om seg selv. Karriereveilederen må derfor hjelpe versøkeren med å teste ut sannheten i tankene - dvs. å disse til å stemme med realiteter.

Når det gjelder beslutningsdomene så er et mye brukt verktøy CASVE-modellen.

➤ Gjennom kommunikasjon finner man frem til en avstand mellom dagens situasjon og fremtidig ønsket situasjon. Deretter analyseres situasjonen slik at man finner en problemstilling. Synthesefasen beror på å oppstille alternativer som løsnings på situasjonen, for deretter å eliminere / foreta en utvelgelse i evaluering/ utvelgelsesfasen. Til slutt lager man og fører i verk konkrete handlingsplaner / strategier



Emnekode : 086 946
Kandidatnr. : 1315
Dato : 10.12.14
Ark nr. : 13 av 18

i utferingsfasen.

Konstruktivisme og Status i dag

Au de nyere karriereurter finner man konstruktivismen. Denne vurderer testregimet og at karriereevne er noe som kan måles objektivt. Konstruktivismen viser til at individet influeres og påvirkes av miljøet/systemene rundt seg. Individet tolker mening og lager sin virkelighet gjennom omgivelserne, individet oppfører seg derfor som forstått i den konteksten den utspiller seg. Tichers vil et indre miljø for individet være nær familie og venner og i utgangspunktet av dette kollegaer, naboer osv. Til sist finner man videre i måtene for hensyn til sosiale lag, kultur og samfunnsstruktur. Konstruktivismen setter derfor individet i sentrum og viser med tydelighet overgangen fra det objektive selv og testregimet ved karriereveiledningsfeltets start, til en veiledning av det subjektive og fleksible selv.

Mark Savikas har i nyere karriereveilednings teori vist til hvordan man kan lage en syntese mellom eldre teorier og testing og nyere teori som konstruktivisme. Han viser teorier som metaforer og metodene som er utviklet som virkemidler. Testing gir således informasjon som er relevant om individet, men er ikke hele sannheten.



Emnekode : ORG 947
Kandidatnr. : 1315
Dato : 10.12.19
Ark nr. : 14 av 18

Han fremmer videre at individets fortelling av verden skjer gjennom historiske fortellingsformat, ~~plott~~ og at dette er gjenstand for ei forståelse av søkerens fortid og tidligere karrierevalg. F.eks vil individet kunne ha narrativer om hans/hennes oppvekst og fremtid i sitt nærmiljø og familie - som viser han som styrer søkerens karrierevalg. Utgangspunktet blir derfor å ta tak i denne historien til søkeren i karriereveiledningen.

Når man oppsummer status på karriereveiledningsfeltet i dag viser det ofte til Arne Svendsrup sine søyler som det korerende i all veiledning. Disse fire søylene er Verdier (hansereverdier), Interesser (f.eks RIMEC → JTI og WIE) Møttingserfaringer (Biodata - hva har man tid, lytter mer og ikke) samt personlige egenskaper (Big five). Mer konkret snakker man om at det sentrale i dag er å hjelpe søkeren til å utvikle seg og være i stand til å gjøre gode karrierevalg i fremtiden. Karriere(håndterings)ferdigheter er i dag et sentralt begrep. Dette har utgangspunkt i Wallace og Lee "D.O.T.S". ~~Karrieren~~ Søkeren må være i stand til å gjøre karrierevalg ved å opprettholde seg valghempet. Videre må individet være oppmerksom på muligheter og lengte seg ut disse. Søkeren må ta tak i karriere erfaringer og ha en god selvoppmerksomhet.



Emnekode : ORG 947
Kandidatnr. : 1315
Dato : 10.12.19
Ark nr. : 15 av 19

Gjennomgangen av teoriene viser overgangen fra det objektive til det subjektive har gjelder veisøkeren. Hvor veisøkeren sees i sentrum, er aktiv aktør og utøver (s.e.g. Samtidig er testing og "objektive" kalte innbeting et sentralt element også i dagens karriereveiledning. Dette skyldes kanskje at nye teorier fortsatt er uvellyste å anvende, samt at tidshemmen som ofte gjør seg gjeldende påvirker velte og effektive metoder.

Det kan hevdes at karriereveiledningsfeltet er blitt mer komplisert - dekke i tråd med endringer i samfunnet og arbeidslivet for arbeid. Zunker m.fl. ønsker til og med at karriereveiledning i dag må gå ut over den tradisjonelle rammen og innse at karriereutvikling og resten av veisøkerens liv er uadskillelige. Problemer nei hjemmelene med f.eks ektefeller påvirker altså karriereutviklingen. En slik form for karriereveiledning seres i tilfelle stort store hve til karriereveilederens kompetanse.



Emnekode : ORC 947
Kandidatnr. : 1315
Dato : 10.12.14
Ark nr. : 16 av 19

Del 2 Noen eksempler med utgangspunkt i masteroppg.

I forbindelse med masteroppgaven og undersøkelsen blant jusstudentene ble det blant annet tydelig at spesielt kvinnene på jusstudiet i større grad enn mennene er opptatt av såkalte omsorgsberedte, dvs. i hjelpe andre mennesker, drive samfunnsnyttig omsorg m.m. Dette kan sees som et gode i et samfunnsperspektiv - men sier noe om jusstudentene her gjaldt yrkesplanene og forståelsen av arbeidsmarkedet tydet på at det ville være vanskelig å bli tilfredsstillt disse interessene.

Det ble blant annet vist til at det i advokatbransjen ikke ble satt pris på arbeid med miljørett, sosialrett, barnvern, sosialrett fordi dette gir lite inntekter m.v. M.a.o synes de jusstudentene som ønsket å arbeide med slike fagfelt og karriereverdi (hjelpe andre) å bli "støtt" av den tradisjonelle advokatbransjen kapital/profittfokus. Dette tyder på at ~~ferere~~ flere av st-udenten vil kunne oppleve mismatch og manglende selvrealisering i møte med arbeidsmarkedet.

Samtidig var det klart at jusstudentenes opplevelse av jusstudiet var nært knyttet og preget av like fokus på miljørett.



Emnekode : ORG 947
Kandidatnr. : 1315
Dato : 10.12.14
Ark nr. : 17 av 19

Videre var kynshypen til arbeidsmarkedet preget av at de "store" adelskapsfirmaene hadde en stor fremtredende profil på jobbltet - slik at dette fremsto i noen grad som den eneste karriereruten. Undersøkelsen synes derfor å tyde på at kynshypen jusstudentene hadde om seg selv ikke var helt treffende/realistisk. F.eks. var det muligheter for valg fag/mesteroppgaver/ tilleggutdanning som i større grad møter ønsket om å ta en mykjejust faglig utdanning og jobberolle seg til arbeid med dette i arbeidslivet. Videre synes jusstudentene å mangle et realistisk bilde av det reelle arbeidsmarkedet for jurister, hvor flertallet ikke blir ~~gjort~~ adelskaps. F.eks. er det et stort arbeidsområde innenfor offentlig sektor, samt i organisasjoner og institusjoner, som har samfunnsnyttige og/eller preg av hjelp/sekhjelp som kjernområde. Et slikt kynshypensvare låste om innholdet og mulighetene på utdanningsnivå og om arbeidsmarkedet kunne altså gi et mer presist og lovende fremtidsbilde for denne gruppen studenter.

Undersøkelsen viste også at kvinner var mer engstelige enn menn for å ikke få jobb etter endt utdanning. I noen grad skyldes dette at kvinner også menn for å være mer attraktive på



Emnekode : OR6 947
Kandidatnr. : 1315
Dato : 10.12.19
Ark nr. : 18 av 19

arbeidsmarkedet. En tankefelle her synes å være at kvinnene undervurderer sine kvaliteter, faglige egenskaper og fremstillingsevner. Det er likevel ikke noe som tyder på at mennene på jusstudiet er flinkere enn jentene - og at ~~gjennomsnittet~~ gjennomsnittet er gjennomsnittet. Ulikhet i stilling i større grad enn gode karakterer, dvs. den som er flinkere. For de studentene som hadde denne oppfatningen vil derfor arbeid på metakognitiv nivå kunne være til hjelp - ved at tankefellene testes ut i forhold til realiteten.

Gjennom undersøkelsen kan det også fremkomme at kvinner kanskje vil kunne komme i utøvelse for karrieremuligheter. Dette viser at verdier mht til familierelatert kan være i konflikt med karriereverdier som går på status, fremrykk og ledelsesmuligheter. Samme eksempel illustrer betydningen av ulike life-roles og hvordan disse påvirker hverandre.

Til slutt kan det hevdes at flere av jusstudentene hadde vært utlyst av å lære seg mer om planlagt helsestans. Dette ville kunne gjort dem bedre i stand til å anse fremtiden for å innblikke muligheter og at sjanser dukker opp. Ved å innta en optimistisk, fleksibel, nygjerrig holdning ville man kanskje i større



Emnekode : ORG 947
Kandidatnr. : 1315
Dato : 10.12.14
Ark nr. : ~~19~~ 19 av 19

grad henne imse at det vil være
mulighet til å kombinere familie og
karriere, eller at det kan seg gjøre å
også bli til å arbeide med
møte i adelskapsbransjen. Kanskje vil
en relevant etterutdanning passe inn med
en personspis med familie eller ~~at~~
~~at~~ man kan etablert et eget adelskapsfirma
på sikt hvor man velger å ha et annet
plus som i større grad er i samsvar
med egne karriereverdier.