



Norges miljø- og  
biovitenskapelige  
universitet

**Masteroppgave 2020 30 stp**  
Handelshøyskolen

## **Karriereidentitet i et entreprenørskapsperspektiv**

En kvalitativ studie av  
entreprenørskapsstudenters karriereidentitet

## **Career identity, an entrepreneurial perspective**

A qualitative study of  
entrepreneurship students' career identity

**Edvard Myhre og Erik Øyan**  
Entreprenørskap og Innovasjon - Forretningsutvikling

# Forord

Denne masteroppgaven setter punktum for to spennende år ved Norges Miljø- og Biovitenskapelige Universitet (NMBU). I løpet av disse årene har vi opplevd mye sammen. Blant annet har vi gjort markedsundersøkelser for hydroponiske gartneri og bodd i samme leilighet, med basseng, på utveksling i Houston, Texas. Med ferdig master i entreprenørskap og innovasjon har vi forfatterne begge gjennomført en tverrfaglig utdanning, og på bakgrunn av dette synes vi tematikken har vært både interessant og lærerik.

Vi vil begynne med å takke vår flotte veileder Nils Magne Killingberg for tiden og innsatsen du har viet arbeidet vårt, selv på helligdager og i pappaperm. Takk for motivasjon, inspirasjon, kritikk, omsorg og kontinuerlig oppfølging. Vi vil også takke for muligheten og tilliten vi fikk til å skrive om et spennende tema tilknyttet din PhD-avhandling.

Videre vil vi takke vår biveileder Elin Kubberød for alle tilbakemeldingene og at hun trådte til og satt oss på en god kurs når det trengtes som mest.

En stor takk vies til alle informantene som tok seg tid til å møte oss og dele av seg selv. Det har vært utrolig spennende å høre deres historier og refleksjoner, og vi sender en varm tanke til alle som måtte ha det vanskelig på grunn av coronaviruset og alt som har fulgt med.

Til slutt vil vi takke familie og venner som for støtte og fruktbare samtaler. Spesielt går en takk til våre foreldre, bror Adrian, gjengen i “Epleskrotten” og kjæreste Inna.

Oslo, mai 2020

Edvard Myhre og Erik Øyan

# Sammendrag

**Bakgrunn:** Politikktutforming og forskningen har fokusert på oppstartsvirksomhet og selvansettelse som suksessindikatorer for entreprenørskapsutdanninger. Dermed har flertallet av studentene, de som *ikke* velger å bli gründere, paradoksalt nok vært neglisjert som fokus i forskningen. Hurtig digitalisering og gjentatte finansielle kriser har de siste årene ført til turbulente verdensmarkeder og skapt økt etterspørsel i arbeidsmarkedet etter kandidater med entreprenørielle kunnskaper. Utvikling av *karriereidentitet* blir ansett som en nødvendig prosess for å fremme entreprenørielle motiver og handlinger, og er en kritisk brikke i et individs evne til å tilpasse seg arbeidsmarkedet. I litteraturen er det likevel svært begrenset forskning på hvordan karriereidentitet utvikles i løpet av entreprenørskapsutdanningen og hvorvidt dette påvirker karriereaspirasjoner. Det kreves derfor mer forskning for å forstå hvordan entreprenørskapsutdanning påvirker utviklingen av karriereidentitet og studentenes evner til å tilpasse seg arbeidsmarkedet.

**Hensikt:** Formålet med denne oppgaven har vært å skape en forståelse for hvordan entreprenørskapsutdanning påvirker utviklingen av karriereidentitet blant entreprenørskapsstudenter, og videre hvordan entreprenørskapsstudenter tester, tilpasser og videreutvikler sin karriereidentitet i arbeidslivet etter endt utdanning. Vi har søkt å skape denne forståelsen gjennom å svare på følgende problemstilling: *Hvordan utvikler entreprenørskapskandidater sin karriereidentitet gjennom studieløpet og i møtet med arbeidslivet?*

**Metode:** For å besvare problemstillingen har vi gjennomført en fenomenologisk studie med individuelle dybdeintervju av alumni fra entreprenørskapsutdanning. Anerkjent identitetsteori knytter utvikling av karriereidentitet til utviklingen av “fortellinger om seg selv”. Intervjuene ga oss innsikt i informantens repertoar av selvførelser som i stor grad speiler informantens identitet og gir et bilde av informantens utvikling i konteksten av karrierevalg og kulturen valgene er gjort i.

**Funn og implikasjoner:** Funnene i oppgaven bekrefter og viderefører etablert identitetsteori inn i et entreprenørskapsperspektiv. Gjennom deltakelse i ulike sosiale arenaer utfører entreprenørskapsstudentene en utviklingsprosess i tre steg der de skaffer seg en *økt mulighetsforståelse, eksperimenterer* med provisoriske væremåter og *evaluerer* utfall. Gjennom denne utviklingen på entreprenørskapsutdanningen formes studentenes *entreprenørielle identitet*, som senere blir tatt med inn i arbeidslivet. Vi har videre lansert begrepene *Endringsagent* og *Stabilisator*. Disse er karakteristikkene av individer med henholdsvis høy og lavere grad av entreprenøriell identitet. Gjennom disse begrepene avdekkes sammenhenger mellom informantenes entreprenørielle identitet, karrierevalg og strategier for tilpasning og videreutvikling i arbeidslivet. Med utgangspunkt i funnene legger vi frem en ny konseptuell modell for entreprenørskapsstudenters utvikling av karriereidentitet gjennom utdanningen og arbeidslivet. Funnene viser blant annet sammenhenger mellom entreprenørskapsutdanningen, utviklingsprosesser og påvirkningsfaktorer som har praktiske implikasjoner for utdanningsinstitusjoner. Videre bidrar funnene til å skape en forståelse av hvordan den entreprenørielle identiteten fremstår i arbeidslivet og gir anbefalinger for videre forskning.

# Abstract

**Background:** Policies and previous research have focused on start-up activities and self-employment as success indicators for entrepreneurship education. The majority of the students, those who do not choose to become entrepreneurs, have thus paradoxically been neglected as a focus of research. In recent years, rapid digitization and repeated financial crises have led to turbulent world markets and created an increased demand in the labor market for candidates with entrepreneurial knowledge. The development of a *career identity* is argued to be a necessary process to promote entrepreneurial motives and actions, and is a critical piece of an individual's ability to adapt to the labor market. In the literature, however, there is limited research on how career identity is developed during entrepreneurship education and whether this affects career aspirations. More research is needed to better understand how entrepreneurship education affects the development of career identity and the students' ability to adapt to the labor market.

**Purpose:** The purpose of this thesis has been to create an understanding of how entrepreneurship education influences the development of career identity among entrepreneurship students, and how entrepreneurship students test, adapt and further develop their career identity in their working life after graduation. We have sought to create this understanding by answering the following research question: *How do entrepreneurship candidates develop their career identity through their studies and their encounter with work life?*

**Method:** To answer the research question, we conducted a phenomenological study including individual, in-depth interviews of alumni from entrepreneurship education. Recognized identity theory links the development of career identity to the development of “stories about oneself”. The interviews gave us insight into the informant's repertoire of self-narratives that largely reflect the informant's identity and provided us an understanding of the informant's development in their career.

**Findings and implications:** The findings of the thesis confirm and extend established identity theory in an entrepreneurial perspective. Through participation in various social arenas, entrepreneurship students carry out a three-step development process in which they gain a greater *understanding of opportunities*, *experiment* with provisional behaviors and *evaluate* outcomes. Through the entrepreneurship education, the students' entrepreneurial identity is formed, and later brought into the working life. We have then introduced the terms *Change Agent* and *Stabilizer*. These are characteristics of individuals with high and lower degrees of entrepreneurial identity, respectively. Using these terms we reveal relationships between the entrepreneurial identity, the candidate's career choices and their strategies for adaptation and further development in the workplace. Based on the findings, we present a new conceptual model of entrepreneurship students' development of career identity through education and working life. The findings show, among other things, connections between entrepreneurship education, development processes and influencing factors that have practical implications for educational institutions. Furthermore, the findings help to create an understanding of how the entrepreneurial identity is expressed in the workplace and make recommendations for further research.

# Innholdsfortegnelse

<b>Forord</b>	<b>0</b>
<b>Sammendrag</b>	<b>1</b>
<b>Abstract</b>	<b>2</b>
<b>1 Introduksjon</b>	<b>6</b>
1.1 Bakgrunn	6
1.2 Formål	7
1.3 Relevans og bidrag	8
1.4 Problemstilling	8
1.5 Oppgavens oppbygning	9
<b>2. Teoretisk rammeverk</b>	<b>9</b>
2.1 Karriereidentitet som driver for karriereutvikling	10
2.1.1 Entreprenøriell identitet	11
2.1.2 Effekten av entreprenørskapsutdanning på utviklingen av identitet	13
2.1.3 Entreprenøriell identitet i et karriereperspektiv	16
2.2 Identitetstilpasning i arbeidslivet	20
2.2.1 Karriereoverganger og karriereidentitet	20
2.2.2 Tilpasning av identitet til stilling	21
<b>3. Data og metode</b>	<b>24</b>
3.1 Forskningsdesign og metode	24
3.2 Teknikk for datainnsamling	25
3.3 Utvalg og rekruttering	26
3.3.1 Utvalg og utvalgskriterier	26
3.3.2 Rekruttering	26
3.3.3 Informantenes profiler	27
3.3.4 Masterutdanningens studieprofil	28
3.4 Gjennomføring av metode	29
3.4.1 Utforming av intervjuguide	29
3.4.2 Forberedelser og pilotintervju	30
3.4.3 Gjennomføring av intervjuene	30
3.5 Analyse av data	31
3.5.1 Fenomenologisk innholdsanalyse	31
3.5.2 Gjennomføring av analyse	32
3.6 Reliabilitet, validitet og overførbarhet	33
3.6.1 Reliabilitet	33
3.6.2 Validitet	34
3.6.3 Overførbarhet	35
3.7 Etske avveininger	35
<b>4. Analyse og funn</b>	<b>37</b>
4.1 Utvikling av karriereidentitet gjennom entreprenørskapsutdanningen	37
4.1.1 Økt mulighetsforståelse i arbeidsmarkedet	38

4.1.2 Eksperimentere med “provisoriske jeg”	39
4.1.3 Evaluere “provisoriske jeg”	41
4.1.4 Oppsummering og visualisering av funn	42
4.2 Utvikling av entreprenøriell identitet	43
4.2.1 Entreprenørskapsutdanning som årsak til entreprenøriell identitet	43
4.2.2 Entreprenørskapsutdanning som identitetsbekrefter	44
4.2.3 Entreprenørskapsutdanning som realitetsorienterer	45
4.2.4 Endringsagenter og Stabilisatorer	46
4.3 Endringsagenter og Stabilisatorer i møtet med arbeidslivet	50
4.3.1 Proaktiv nettverksbygging	51
4.3.2 Forming av arbeidsplassen til en selv	51
4.3.3 Imitasjonsstrategier	52
4.3.4 “Mulige jeg” som veiviser	53
4.3.5 Videreutvikling av verdigrunnlag	54
4.3.6 Videreutvikling av identitetsuttrykk	55
<b>5 Diskusjon og refleksjon</b>	<b>56</b>
5.1 Forskningsspørsmål 1	56
5.1.1 Karriereidentitet	56
5.1.2 Entreprenøriell identitet	60
5.1.3 Endringsagenter og Stabilisatorer	61
5.2 Forskningsspørsmål 2	63
5.2.1 Entreprenøriell identitet i arbeidslivet	63
5.2.2 Testing, tilpasning og videreutvikling i arbeidslivet	64
5.3 Overordnet oppsummering	66
<b>6 Konklusjon og implikasjoner</b>	<b>67</b>
6.1 Overordnet konklusjon	67
6.2 Teoretiske implikasjoner	68
6.3 Praktiske implikasjoner	70
6.4 Begrensninger ved studien	71
6.5 Anbefalinger for videre forskning	72
<b>7. Litteraturliste</b>	<b>73</b>
<b>8. Vedlegg</b>	<b>77</b>
Vedlegg 1: Intervjuguide	77
Vedlegg 2: Samtykkeskjema	85

## Figurer

Figur 1	En forståelse av begrepet entreprenøriell identitet (utviklet av forfatterne)	12
Figur 2	Faktorer i entreprenørskapsutdanningen som påvirker utviklingen av entreprenøriell identitet	15
Figur 3	Identitetshierarkiet til en fiktiv entreprenøriell lærer	16
Figur 4	Hierarkiet i karriereidentiteten til en fiktiv entreprenøriell lærer	16
Figur 5	Tilpasningsprosessen (oversatt og tilpasset fra Ibarra, (1999))	20
Figur 6	Prosess for utvikling av karriereidentitet i entreprenørskapsutdanningen	36
Figur 7	Utviklingen av karriereidentitet i entreprenørskapsutdanningen	40
Figur 8	Konseptuell modell for entreprenørskapskandidaters utvikling av karriereidentitet gjennom utdanningen og i møtet med arbeidslivet	63

## Tabeller

Tabell 1	Anonymiserte profiler av informantene	26
Tabell 2	Utdanningens oppbygning	27
Tabell 3	Oppsummering av karakteristikk av Endringsagenter og Stabilisatorer	47

# 1. Introduksjon

## 1.1 Bakgrunn

Viktigheten av entreprenørskapsutdanningen har vært økende de siste 20 årene grunnet større omveltninger og teknologisk utvikling i markedet (Nabi et al., 2017; OECD, 2019). Hurtig digitalisering og gjentatte finansielle kriser har de siste årene ført til turbulente verdensmarkeder (OECD, 2019) der etablerte organisasjoner blir erstattet av små og innovative gründerselskap som nyter fordelene av å lettere kunne omstille seg og gripe nye muligheter i markedet (Bosma et al., 2008). Disse disruptive innovasjonsprosessene presser bedrifter til å ta i bruk ny teknologi for å overleve, som beskrevet av ordtaket “innovate or die”, og skaper økt etterspørsel i arbeidsmarkedet etter kandidater med entreprenørielle kunnskaper (Rae, 2008). Universiteter har derfor økt sitt fokus på entreprenørskap, og tilbudet av E-utdanninger har vokst hurtig og globalt for å møte etterspørselen i arbeidsmarkedet (Kuratko, 2005). Selv om forskning viser at entreprenørskapsstudenter (heretter E-studenter) starter opp flere og mer suksessfulle bedrifter, enn de som ikke har bakgrunn i E-utdanning (EU, 2015; Nabi et al., 2017), blir de fleste entreprenørskapskandidater ansatt i etablerte bedrifter (Ernest, 2010). Politikktutforming og forskningen har fokusert på oppstartsvirksomhet og selvansettelse som suksessindikatorer for E-utdanningen og dermed har flertallet, de som *ikke* velger å bli gründere, paradoksalt nok vært negligjert som fokus i forskningen (Ernest, 2010). I en gjennomgang av litteratur på E-utdanninger av Pittaway and Cope (2007), påpekes det at en særlig svakhet i litteraturen er den manglende forskningen på koblingen mellom E-utdanning og faktorer som er viktige for å lykkes i arbeidslivet. Blant annet etterspørres forståelse av hvordan entreprenørielle intensjoner og væremåter påvirker handlinger, prestasjoner og tilpasningsdyktigheten til alumni ansatt i arbeidslivet (Ernest, 2010; Pittaway & Cope, 2007). Det etterspørres også forskning på hvilken påvirkning E-utdanning har på studentene sine evner til å skaffe seg og fungere i jobb (Pittaway & Cope, 2007).

Forskning har vist en positiv kobling mellom E-utdanning og gunstige forhold i arbeidslivet. Alumni fra E-utdanning tjener mer enn alumni fra andre utdanninger, de har større sannsynlighet for å være ansatt på fulltid og de har noe høyere jobbtilfredshet (Charney & Libecap, 2000), men bakgrunnen for sammenhengene er uklare. I en rapport på E-utdanning av Europeiske Union (2015) blir prosjektarbeid, “møter med ekte entreprenørielle aktører” og “en hevet forståelse for jobbsøkerprosessen” omtalt av E-studenter som viktige erfaringer, men rapporten bygger ikke en dypere forståelse av hvordan disse erfaringene hjelper studenten å tilpasse seg arbeidsmarkedet.

Individets *employability*, oversatt *arbeidsmarkedstilpasning*, er de personlige faktorene som hjelper arbeidstakere å tilpasse seg det mylderet av endringer som skjer i dagens arbeidsmarked (Fugate et al., 2004). Å øke sin arbeidsmarkedstilpasning vil innebære å heve sin verdi som arbeidstaker og styrke evnen til å navigere og forhandle med arbeidsgivere og interessenter. I møte med arbeidsgivere må individer gjøre seg forstått, forhandle og imponere for å befeste sin posisjon som arbeidstaker (Fugate et al., 2004). Egenskaper som retning, ambisjon og evnen til å formidle meningsfylte karrierehistorier som gir inntrykk av tidligere erfaringer og personlighet blir dermed kritisk viktige. Dette er egenskaper som alle stammer fra *karriereidentiteten*.



“Hvem er jeg i jobbsammenheng?” og “Hva betyr jobb for meg?”. Et individs svar på disse spørsmålene utgjør individets karriereidentitet. Når et individ har klare svar på disse spørsmålene, har individet større mulighet til å se muligheter for sin egen karriere og realisere disse mulighetene for seg selv (Fugate et al., 2004). Karriereidentitet utgjør derfor en viktig del av et individs arbeidsmarkedstilpasning. Økt arbeidsmarkedstilpasning og utviklingen av karriereidentitet hjelper derfor individet med å oppnå attraktive muligheter i sin karriere.

E-utdanningen blir pekt på som et miljø som egner seg godt til å utvikle karriereidentitet (Donnellon et al., 2014; Harmeling, 2011). Harmeling (2011, s. 746) hevder at entreprenørskapsutdanning har en “unik evne til å koble individet, med han eller hennes spesielle interesser, kunnskap, erfaring og sosiale nettverk, med markedet der han eller hun søker å få aksept, implementere planer, utføre kommersielle transaksjoner, samhandle med potensielle kunder og utvikle et prosjekt, virksomhet eller organisasjon.” Med dette skriver Harmeling (2011) at entreprenørskapsutdanning representerer et unikt miljø med stort potensiale til å stimulere til utvikling av karriereidentitet.

I litteraturen er det likevel svært begrenset forskning på hvordan karriereidentitet utvikles i løpet av entreprenørskapsutdanningen og hvorvidt dette påvirker karriereaspirasjoner (Donnellon et al., 2014; Harmeling, 2011; Hytti, 2014; Nabi et al., 2017; Rae & Ruth Woodier-Harris, 2013). Det etterspørres forskning som ser på entreprenørskapsstudenters erfaringer fra studieløpet for å bedre forstå hvilke transformasjoner studentene gjennomgår og prosessene som ligger bak identitetskonstruksjon i E-utdanninger (Donnellon et al., 2014; Harmeling, 2011). Identitetsarbeid blir ansett som en nødvendig prosess for å fremme entreprenørielle motiver og handlinger, og kritisk viktig for å skape entreprenører (Donnellon et al., 2014; Harmeling, 2011; Murnieks & Mosakowski, 2007; Wigren, 2003). Samtidig er karriereidentitet en kritisk brikke i et individs evne til å tilpasse seg arbeidsmarkedet (Fugate et al., 2004). Derfor kreves mer forskning på påvirkningen av E-utdanning på identitetsarbeid. I denne studien ønsker vi å adressere gapet i litteraturen ved å bygge en forståelse for hvordan E-utdanningen påvirker utviklingen av karriereidentitet.

## 1.2 Formål

Denne oppgaven har til hensikt å belyse et fenomen det er forsket lite på. Formålet er å bygge ny kunnskap om hvordan karriereidentitet utvikles i E-utdanning og senere hvordan denne identiteten testes, videreutvikles og tilpasses i møtet med arbeidslivet. Gjennom individuelle dybdeintervjuer med alumni fra E-utdanning vil vi bygge en forståelse for hva individer vektlegger som viktige erfaringer i sin karriereutvikling og hvilken rolle E-utdanningen har spilt i deres utvikling. Vi vil også bygge et teoretisk rammeverk basert på tidligere forskning for å skape en forståelse for koblingen mellom identitetsteori, E-utdanning og arbeidsmarkedet. Oppgaven er utarbeidet for å bygge forståelse for fenomenet karriereidentitet i kontekst av E-utdanning som er et fenomen av økende interesse i forskningsfeltet og for utdanningsinstitusjoner (Harmeling, 2011).

## 1.3 Relevans og bidrag

Etter masteroppgavens slutt vil våre data benyttes i PhD-avhandlingen til vår veileder Nils Magne Killingberg. PhD-avhandlingen omhandler E-utdanning og arbeidsmarkedstilpasning, hvor karriereidentitet er en kritisk brikke (Fugate et al., 2004). Våre funn vil dermed være høyst relevante og et mål for masteroppgaven er at våre data blir gode nok til å kunne videreføres i PhD-arbeidet.

Teoretisk sett bidrar oppgaven til å videreutvikle fagfeltet i koblingspunktet mellom identitet, E-utdanning og arbeidsmarkedet. Som beskrevet i kapittel 1.1 er det svært begrenset forskning på sammenhengen mellom entreprenørskapsutdanning og utvikling av karriereidentitet (Donnellon et al., 2014; Harmeling, 2011; Hytti, 2014; Nabi et al., 2017; Rae & Ruth Woodier-Harris, 2013), og gjennom denne oppgaven vil vi bidra til økt forståelse av fenomenet. Oppgaven vil gi økt kunnskap om hvordan E-studenter utvikler sin karriereidentitet og senere hvordan de videreutvikler denne i møtet med arbeidslivet. Denne kunnskapen kan benyttes i næringslivet av Human Resources for å engasjere og utvikle talenter.

Utdanningsinstitusjoner vil kunne benytte våre funn i arbeidet med å utforme sine studieprogram. Studien gir innsikt i hvilke erfaringer studentene vektlegger som viktige for deres utvikling og denne innsikten kan benyttes for å skape gunstige læringsformer, klassemiljø og læringsrike utvekslinger og arbeidspraksiser. Studien vil også bidra til å forstå hvilken rolle og verdi E-utdanningen har for studentenes fremtid og for å tilrettelegge for at studentene skal få best mulig muligheter etter endt studium.

Gjennom oppgaven belyser vi påvirkningen fra ulike sosiale læringsmiljø. Forskningen er derfor også relevant for å evaluere læringsformer, klassemiljø og muligheter for utveksling og arbeidspraksiser i andre studieprogram enn entreprenørskapsutdanning. Karriererådgivere og studieveiledere kan dra nytte av kunnskapen for å bedre forstå studenter med tverrfaglige utdanninger og entreprenørielle egenskaper.

## 1.4 Problemstilling

For å adressere gapet i litteraturen og bidra i størst mulig grad til forskningsfeltet ønsker vi i denne masteroppgaven å undersøke følgende problemstilling:

*Hvordan utvikler entreprenørskapskandidater sin karriereidentitet gjennom studieløpet og i møtet med arbeidslivet?*

## 1.5 Oppgavens oppbygning

Studien har seks hovedkapitler: 1 Introduksjon, 2 Teoretisk rammeverk, 3 Data og metode, 4 Analyse og funn, 5 Diskusjon og refleksjon og 6 Konklusjon. Teorikapittelet baserer seg på tidligere forskning på fagfeltet og søker å bygge en forståelse for koblingen mellom identitetsteori, E-utdanning og arbeidsmarkedet. I teorikapittelet er det også utformet to forskningsspørsmål basert på teorien og problemstillingen. Valg av metode og fremgangsmåten for å gjennomføre studien er beskrevet i kapittel 3; Data og metode. For å samle data om fenomenet som forskes på er det utført intervjuer med informanter fra entreprenørskapsutdanning. I kapittel 4 utføres analysen av dataene fra intervjuene og underkapitlene i kapittel 4 er strukturert etter overordnede temaer fra analysen. Deretter følger kapittel 5 hvor våre funn diskuteres i lys av forskningsspørsmålene. I kapittel 6 konkluderes våre funn, og på bakgrunn av konklusjonene belyses de teoretiske og praktiske implikasjonene av studien. I kapittel 6 vil vi også ta for oss svakheter og begrensninger ved vår forskning og legge anbefalinger for videre forskning.

## 2. Teoretisk rammeverk

Å utforme et godt teoretisk rammeverk for denne masteroppgaven har vært utfordrende. Vi opererer i et krysningspunkt mellom flere fagfelt som er lite forsket på; krysningspunktet mellom E-utdanning, identitetsteori, og forskning på arbeidsmarkedet. Blant forskningen som finnes fant vi likevel gode artikler som vi ønsker å bygge på. Blant annet har Ibarra sine to artikler fra 1999 og 2010 vært sentrale for å forstå prosesser for utvikling av karriereidentitet. Fugate et al. (2004) har vært til stor hjelp for å knytte karriereidentitet til arbeidsmarkedstilpasning og Harmeling (2011) har vært sentral for å forstå hvilke rolle E-utdanningen kan spille i utviklingen av karriereidentitet.

Det teoretiske rammeverket er bygget opp ved å først se på sammenhengene mellom karriereidentitet og E-utdanningen. Deretter tar vi for oss teori på videreutvikling av karriereidentitet i arbeidslivet. Begrepsforklaringer vil komme underveis i teorikapittelet, men for å bygge en grundig forståelse for to sentrale begreper beskrives *karriereidentitet* og *arbeidsmarkedstilpasning* allerede i de neste avsnittene.

Individer forsøker å samle karriereopplevelser og ambisjoner, som ofte kan være sprikende og diffuse, i en mer eller mindre sammenhengende representasjon. Denne representasjonen betegnes “karriereidentiteten” (Fugate et al., 2004). Karriereidentitet er derfor et komplekst begrep som utgjøres av flere elementer. Karriereidentiteten knytter mening til individets erfaringer (Fugate et al., 2004) og er dermed mer enn summen av erfaringer (Meijers, 1998). For å gi mening til spørsmålene “Hvem er jeg i jobbsammenheng?” og “Hva betyr jobb for meg?” bygges det på blant annet håp, frykt, drømmer, personlighetstrekk, verdier og sosiale væremåter. Det finnes også andre begreper som er nærliggende karriereidentitet. Begrepene rolleidentitet, yrkesidentitet og organisatorisk identitet referer alle til hvordan mennesker definerer seg selv i en bestemt arbeidssammenheng. Karriereidentitet skiller seg likevel fra resten ved at den har et livslangt tidsperspektiv og innebærer å gi mening til hvem vi har vært, hvem vi er og gi en retning for vår fremtid (Fugate et al., 2004).

Karriereidentitet utgjør en viktig del av arbeidsmarkedstilpasning (Fugate et al., 2004). Arbeidsmarkedstilpasning er individets aktive evne til å gjenkjenne og realisere karrieremuligheter (Fugate et al., 2004). Økt arbeidsmarkedstilpasning hjelper individet med å oppnå attraktive jobber ved å heve individets verdi som arbeidstaker og styrke individets evne til å navigere og forhandle med arbeidsgivere og interessenter. Arbeidsmarkedstilpasning omfatter individets evne til å “fungere i arbeid, mestre overganger i arbeidslivet og evne til å holde seg i arbeid gjennom livet” (Kunnskapsdepartementet, 2016). Arbeidsmarkedstilpasning gjør en nyutdannet student eller ung arbeidstaker i stand til å imøtekomme arbeidslivets forventninger.

### 2.1 Karriereidentitet som driver for karriereutvikling

I dagens arbeidsmarked må individer i større grad enn tidligere ta ansvar for sin egen sysselsetting og drive aktiv arbeidsmarkedstilpasning (Caza & Creary, 2016; Meijers, 1998). Tradisjonelle karriereveier med klare hierarkiske strukturer er i ferd med å skiftes ut ettersom yrker og organisasjoner forandres i takt med en økende digitalisering og globalisering (Sullivan & Baruch, 2009). Forutsigbarheten i arbeidsmarkedet synker og dette fører til at individer i økende grad tar ansvar for sin egen karriereplanlegging, i stedet for å belage seg på sin arbeidsplass (Sullivan &

Baruch, 2009). “Å ta dette ansvaret innebærer å utvikle en karriereidentitet, og på basis av denne identiteten, bestemme en retning i livet” skriver Meijers (1998).

En sammenligning av studiene Friedel and Fleege (1945) og Gibson et al. (1991) gjort av Meijers (1998) viser at dagens jobbmarked og krav til utdanning skaper mer stress og krever en større innsats i å finne sin rolle som arbeidstaker enn tidligere. Studiene viser at unge i 1991 brukte mye mer tid og energi på å finne sin retning i livet og utvikle en identitet enn sine jevnaldrende i 1945. Selv om karriereidentitet er et abstrakt begrep tilsier dette at arbeidet med å utvikle en retning i sin karriere og stresset rundt dette er høyst konkret og tilstede i folks liv.

Entreprenørskapsutdanningen gir ikke klare eller institusjonaliserte karriereveier å velge etter utdanningen. Å utvikle en tydelig karriereidentitet kan derfor være vanskelig for entreprenørskapsstudenter. Et eksempel på en godt institusjonalisert utdanning er siviløkonom som har lange tradisjoner og godt etablerte karriereveier som finans, administrasjon, ledelse og revisjon. Entreprenøriell virksomhet og kompetanse er derimot ikke-institusjonell i sin natur. Selv om man kan tenke seg at forretningsutvikler eller gründer er typiske yrker for E-studenter finnes det få forretningsutvikler-stillinger i arbeidsmarkedet og det er få som velger å bli gründerne. E-studenter havner dermed i et vidt spekter av ulike yrker (Jones et al., 2017), og har få muligheter til å følge direkte i fotsporene til alumni. Å legge ned arbeid i å utvikle sin egen karriere, og dermed sin egen karriereidentitet, er derfor viktig for at E-studenten skal finne sin retning i yrkeslivet og realisere ønskede karrieremuligheter.

At karriereidentitet er viktig for at entreprenørskapsstudenter skal realisere sine karrieremuligheter i et usikkert arbeidsmarked underbygges av Fugate et al. (2004) som skriver at karriereidentitet hjelper individet å erstatte fraværet av bredt aksepterte, institusjonaliserte karriereveier med individuelle, psykologiske strukturer. Dersom man “følger uanstrengt i fotsporene til alumni” trengs det svært liten egeninnsats i å bygge fortellinger om ens karriere, ettersom mange rundt deg har vært gjennom de samme overgangene i yrkeslivet og hatt liknende stillinger. I et slikt tilfelle vil det florere av historier og rollemodeller blant dine nærmeste studiekamerater og kolleger, som gjør det lett å plukke og mikse fortellinger for å generere sin egen identitet. E-studenter har derimot ikke denne muligheten ettersom karriereveier innen entreprenørskap og innovasjon ofte er mer unike. De må derfor i større grad utvikle fortellinger og identitet på egen hånd.

Så langt har vi i dette kapittelet beskrevet karriereidentitet sin rolle i karriereutvikling. For å ta ansvaret for egen karriere kreves det at individet utvikler en karriereidentitet, som vil si å utvikle svar på spørsmålene “Hvem er jeg i jobbsammenheng?” og “Hva betyr jobb for meg?”. Dette er spørsmål som danner utgangspunkt for meningsstrukturene som er “karriereidentiteten”. Karriereidentitet er dermed med på å styrke individets posisjon i møte med interessenter og hjelper individet til ansettelse eller selv-ansettelse.

### 2.1.1 Entreprenøriell identitet

Temaet “entreprenøriell identitet” blir diskutert i flere studier (Donnellon et al., 2014; Down & Warren, 2008; Falck et al., 2012; Harmeling, 2011; Hytti, 2014; Kubberød & Pettersen, 2018; Murnieks & Mosakowski, 2007). Forskere har i økende grad blitt interessert i entreprenøriell identitet fordi det å utvikle en entreprenøriell identitet i økende grad ansees som kritisk viktig element i

E-utdanningen for å fremme entreprenøriell handling (Donnellon et al., 2014). Likevel har vi enda ikke sett en kortfattet forklaring av begrepet i litteraturen. Dette kommer blant annet av at identitet er et svært abstrakt begrep som det er vanskelig å sette fingeren på. De neste avsnittene søker derfor å bygge en forståelse for fenomenet “identitet” og videre “entreprenøriell identitet”.

Identitet er meningsstrukturer (Murnieks & Mosakowski, 2007). Mennesker bruker tid og energi på å utvikle psykologiske strukturer som gir forståelse og kontinuitet av hvem vi har vært, hvem vi er og hvem vi er i ferd med å bli (Hytti, 2014). Uten en slik oversikt mister man oversikten over hvem man er i relasjon til verden rundt seg. Denne oversikten utgjør derfor en stor del av et individs identitet. For at et individ skal utvikle mening er det ikke nok at individet skal kunne forklare hva som skjer med det, men individet må også gi betydning til hendelser i tilknytning til sin egen livshistorie (Meijers, 1998). I denne oppgaven er sosial identitetsforskning vårt hovedfokus, og innen sosial identitetsforskning er prosessen med å gi mening i hovedsak en sosial prosess der individet forhandler med seg selv og med andre om hvordan virkeligheten skal tolkes (Jerome S. Bruner, 2009; Jerome Seymour Bruner, 1990). Ettersom identiteten utvikles i sosiale interaksjoner er identitet resultatet av et individs sosialisering (Falck et al., 2012) og påvirkes av individets relasjoner med miljøet. Identitet forstås som en sosial konstruksjon (Hytti, 2014). Med andre ord er ikke identitet noe medfødt, men noe som individet utvikler gjennom livet for å gi mening til sine opplevelser og for å bygge opp under individets evne til å gjøre seg forstått og sosialisere.

Flere i litteraturen, både innen fagfeltene identitet og entreprenørskap, skriver at identitet utvikles gjennom narrativene og historiene vi forteller om oss selv (Donnellon et al., 2014; Down & Warren, 2008; Harmeling, 2011; Hytti, 2014; Ibarra & Barbulescu, 2010; Polkinghorne, 1988). Fortellinger og historier individer forteller om seg selv vil senere i oppgaven forkortes “*selvfortellinger*”. Polkinghorne (1988, s. 107) fanger essensen av hvordan man utvikler identitet gjennom selvfortellinger med følgende sitat:

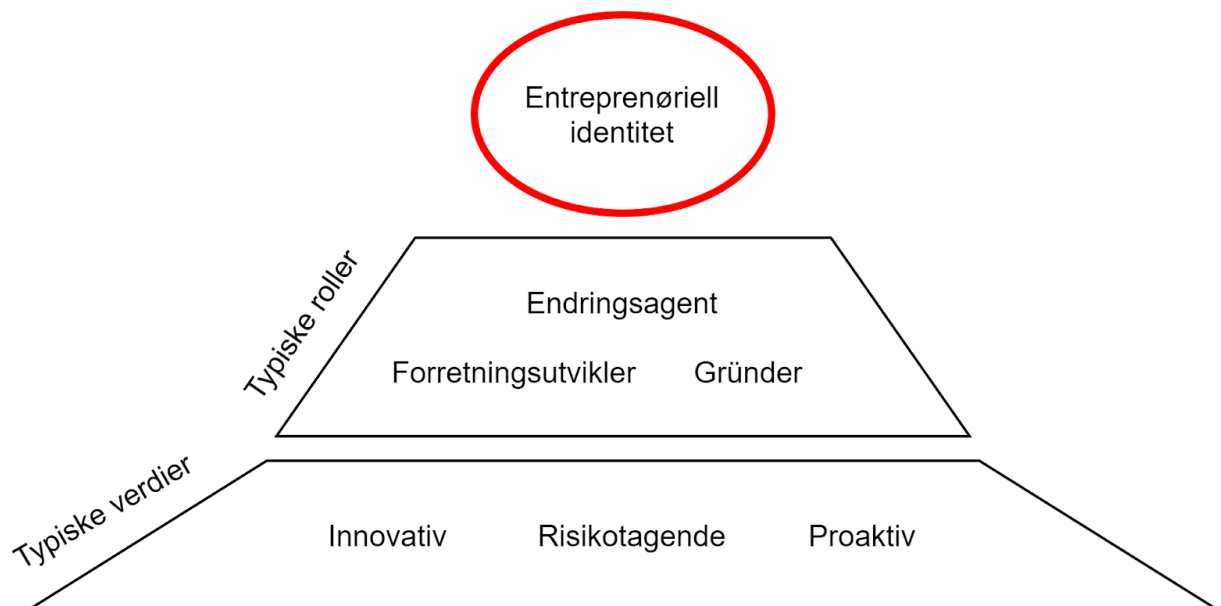
*“(…) vi oppnår våre personlige identiteter og selvkonsept gjennom bruk av fortellinger, og gjør vår eksistens helhetlig ved å forstå tilværelsen som en stadig utfoldende og utviklende historie. Vi er midt i historiene og kan ikke være sikre på hvordan de ender; vi må stadig revidere plottet når nye hendelser blir lagt til livene våre. Selvet er da ikke en statisk ting, men en konfigurering av personlige hendelser til en historie som inkluderer ikke bare det man har vært, men også forventninger om hva man kommer til å bli.”*

Identitet er en sterk driver for handling fordi mennesker ønsker å opprettholde sine forestillinger om seg selv og skape mening og kontinuitet av hvem vi har vært, hvem vi er og hvem vi er i ferd med å bli (Murnieks & Mosakowski, 2007). Vi tester kontinuerlig ulike væremåter i sosiale settinger og søker aksept utenfra for disse forestillingene. Handlinger blir evaluert gjennom sosial omgang som stimulerer til endring eller forsterkning av handlingsmønstre. Positive tilbakemeldinger forsikrer oss om at vi er på rett kurs. Ved å opprettholde sosial aksept for vår identitet skaper vi oss forutsigbarhet og kontroll. Dersom et individ har en klar forestilling om seg selv som en entreprenør vil de dermed inneha en *entreprenøriell identitet* og være motiverte til å handle entreprenørielt for å vise både seg selv og andre at de er en “entreprenør”. Gjennom positive tilbakemeldinger styrker individet sin forestilling om seg selv ved at gruppen som omgås individet har samme oppfatning av hvem individet er og hva individet gjør og kan. I tilfellet der handling fører til negativ sosial tilbakemelding blir

handlingsmønstre og forestillinger revurdert internt. Utviklingen av identitet skjer dermed både sosialt og i individers indre (Harmeling, 2011).

Ettersom meningsstrukturer hjelper oss å forhandle med oss selv og andre om hvordan virkeligheten skal tolkes (Jerome S. Bruner, 2009; Jerome Seymour Bruner, 1990) er det interessant å se hvordan samfunnet definerer entreprenører. Clarke og Holt (2017) skriver at definisjonen av entreprenøriell identitet ikke bør begrenses til en dominerende deskriptiv beskrivelse, men at det heller er “opplevelsen av å leve med og absorbere kompleksitet, selvmotsigelse og tvetydighet”. Murnieks (2007) fant at “entreprenør” oppfattes i det vestlige samfunnet som en distinkt, unik identitet som skiller seg fra nærliggende identiteter som “manager”. En entreprenør blir blant annet sett på som mer innovativ, en som tar større sjanser og en som opererer i et mer usikkert farvann sammenlignet med en “manager”. De som har entreprenørielle intensjoner beskriver seg selv som innovative, risikotakende og proaktive (Bolton & Lane, 2012). Adjektivene innovativ, risikotakende og proaktiv er dermed førende i beskrivelsene av “entreprenøren”.

Med bakgrunn i den fremlagte litteraturen definerer vi i denne oppgaven entreprenøriell identitet som “identiteten der man ser seg selv som en entreprenør og som motiverer til entreprenøriell handling”. Entreprenøriell handling er ikke begrenset til start-ups, men omfatter flere roller som endringsagent, forretningsutvikler og innovation manager, som alle innebærer å være innovativ, risikotakende og proaktiv. Dette utgjør derfor typiske roller og typiske verdier som entreprenøriell identitet er tilknyttet, se Figur 1.



Figur 1 - En forståelse av begrepet entreprenøriell identitet (utviklet av forfatterne)

I følge Donnellon (2014) er det å utvikle en entreprenøriell identitet kritisk viktig for å fremme entreprenøriell handling på lik linje med utviklingen av entreprenørielle kunnskaper og ferdigheter. Donnellon (2014) argumenterer for dette ved at det kreves både personlige, organisatoriske og sosiale egenskaper for å handle entreprenørielt. Personlige egenskaper innebærer blant annet motivasjon, forestillinger om “hvem jeg er” og evne til å forstå og gi mening, som knyttes til individet sin evne til å forhandle, selge og overbevise, samt å skape aksept for sine ideer. Et individs kapasitet til å drive

gründervirksomhet er dermed påvirket av identitet på lik linje med åpenbare faktorer som “tilgang til nettverk”, midler og kunnskap. Identitet driver handling, og entreprenøriell identitet driver entreprenørielle handlinger (Murnieks & Mosakowski, 2007). Dersom entreprenørskapsutdanning eller arbeidsplasser har som mål å være innovative og skape entreprenørielle holdninger blant ansatte, er det dermed kritisk nødvendig å forstå hvordan den entreprenørielle identiteten kan utvikles i konteksten av en arbeidsplass.

### 2.1.2 Effekten av entreprenørskapsutdanning på utviklingen av identitet

I følge Harmeling (2011) har entreprenørskapsutdanning en “unik evne til å koble individet, med han eller hennes spesielle interesser, kunnskap, erfaring og sosiale nettverk, med markedet der han eller hun søker å få aksept, implementere planer, utføre kommersielle transaksjoner, samhandle med potensielle kunder og utvikle et prosjekt, virksomhet eller organisasjon.” Med dette skriver Harmeling (2011) at entreprenørskapsutdanning representerer et unikt miljø med stort potensiale til å stimulere til utvikling av karriereidentitet. Spesielt blir entreprenørskapsutdanningen pekt på som en effektiv arena for å utvikle en entreprenøriell identitet (Donnellon et al., 2014; Harmeling, 2011).

Gjennom entreprenørskapsutdanningen blir studentene motivert til å se seg selv i forhold til ekte aktører i næringslivet (Harmeling, 2011) og evaluere hvilke væremåter de ønsker å inkorporere i sin egen identitet (Ibarra, 1999). Når studenten observerer rollemodeller, skaper studenten seg “mulige jeg” som er ideer om hvem man kan bli, hvem man vil bli, og hvem man frykter å bli (Ibarra, 1999; Markus & Nurius, 1986). “Mulige jeg” fungerer som referansepunkter man enten jobber for å oppnå eller prøver å unngå.

Gjennom utviklingen av identitet eksperimenterer man med ulike identiteter og væremåter (Ibarra, 1999). I disse prosessene utvikler man provisoriske væremåter for å teste og eksperimenterer med ulike handlingsmønstre, språk, kroppsspråk, klær og andre faktorer. Dette omtales i litteraturen som “provisoriske jeg” (Ibarra, 1999). Mens “mulige jeg” er rettesnorer for hvilken retning man ønsker å utvikle seg, er “provisoriske jeg” den provisoriske væremåten man påtar seg for å kunne prøve seg frem og eksperimenterer i en ny retning. “Provisoriske jeg” kan også forstås som en identitet som individet i starten har en svak tilknytning til. “Provisoriske jeg” videreutvikles til en fullverdig identitet, eller forkastes, basert på suksessen av eksperimenteringen i den konteksten den prøves ut.

Ibarra (1999) teoriserer at påvirkningen av rollemodeller er en prosess i tre steg. Denne modellen beskrives i dybden i kapittel 2.2 der den er relevant i forhold til videreutvikling i arbeidslivet. Her beskrives de tre stegene kun i grove trekk:

- 1) Observere rollemodeller: Ved å observere rollemodeller ser man nye muligheter og skaper seg nye “mulige jeg”.
- 2) Eksperimenterer med roller og identitet: Individet går inn i en provisorisk væremåte inspirert av rollemodeller og tester disse væremåtene i sosiale miljøer.
- 3) Evaluering: Deretter evaluerer individet den provisoriske identiteten basert på eksterne resultater og i hvilken grad den stemmer overens med interne verdier.

Kubberød og Pettersen (2018) vektlegger den sosiale konteksten som læring foregår i som en viktig faktor for å fremme utviklingen av identitet. Den entreprenørielle identiteten konstrueres over tid og blir forhandlet frem i forhold til den sosiale konteksten individet befinner seg i (Donnellon et al.,

2014; Falck et al., 2012; Rigg & O'Dwyer, 2012). I løpet av E-utdanningen havner studenten i flere ulike læringskontekster og sosiale miljø. Det er derfor mange faktorer i et studiemiljø som påvirker utviklingen av identitet. I vår litteraturgjennomgang har vi kommet frem til hovedfaktorene *Arbeidspraksis, Historier, Klassemiljø, Rollemodeller og Møtet med markedet*.

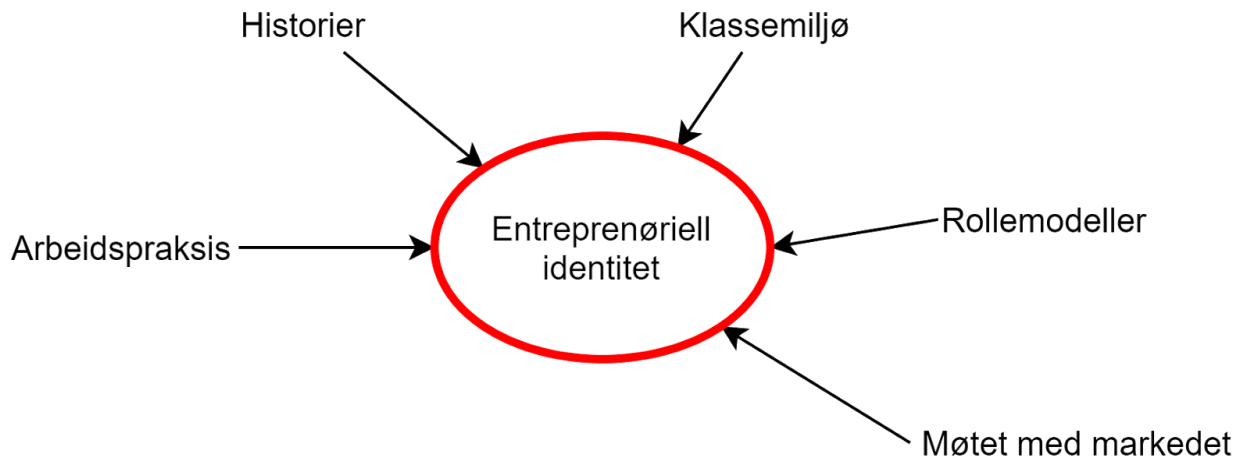
For å fremme entreprenøriell læring og utviklingen av en entreprenøriell identitet understrekes viktigheten av *arbeidspraksis* i gründervirksomhet (Donnellon et al., 2014; Harmeling, 2011; Kubberød & Pettersen, 2018). Donnellon (2014, s. 491) skriver: "Når studenten agerer som gründere under utdanningen, gjennom å utføre oppgaver som går ut på å utvikle nye bedrifter, er det uunngåelig at de til en viss grad tar på seg denne nye entreprenørielle identiteten." Harmeling (2011) argumenterer for verdien av entreprenøriell praksis i entreprenørskapsstudier gjennom internships i oppstartsbedrifter eller skoleoppgaver der studentene lager egne bedrifter. Praksis lar studenten personlig erfare og omgås ekte entreprenørielle aktører og gir dermed studenten muligheten til å sammenligne seg med ekte gründere og opprette nye "mulige jeg" (Ibarra, 1999). I denne prosessen velger studenten å enten inkludere eller forkaste de observerte entreprenørielle væremåtene i utviklingen av sin egen identitet og væremåte. Praksis i E-utdanningen lar studentene personlig erfare og omgås ekte entreprenørielle aktører, eksperimentere med "provisoriske jeg" og gir studentene klarere bilder av hvordan de ønsker å bli i fremtiden (Ibarra, 1999; Kubberød & Pettersen, 2018).

*Historier* om hvordan gründere har skapt nye verdier er effektfulle for å fremme entreprenøriell identitet iblant E-studenter. Historier om entreprenørskap, fortalt av faktiske entreprenører, vil endre studentenes syn på fremtidige muligheter, karriereveier og egne identiteter (Harmeling, 2011). Gjennom det sosiale miljøet på et studie blir historier fra gjesteforelesere, lærere og medstudenter gjenfortalt og reflektert over i grupper. Blant annet skjer dette gjennom gruppediskusjoner, samtaler med lærere og sosial omgang blant studentene. Slik bygges det gradvis en kollektiv forståelse i klassen for hva entreprenørskap og innovasjon innebærer (Donnellon et al., 2014; Harmeling, 2011). Disse fortellingen reflekteres over i gruppen samtidig som de plukkes opp av enkeltstudentene og inkorporeres i deres identiteter. På denne måten blir entreprenøriell identitet både direkte stimulert av historier og indirekte adoptert fra et *klassemiljø*.

Entreprenøriell identitet påvirkes også av *møtet med markedet*. Gjennom case-oppgaver, egne oppstarter og praksiser kommer studenten i møte med interessenter i markedet. I møtet med interessenter er individet avhengig av sin evne til å forhandle, selge og overbevise, samt å skape aksept for sine ideer. I disse prosessene utvikles studentens visuelle og muntlige kommunikasjonsevner, gjennom bruk av billedlig språk, kroppsspråk og ved å forberede fysiske prototyper og presentasjoner av produkter og forretningsplaner (Donnellon et al., 2014). Dermed utvikles nye handlingsmønstre, ordforråd og væremåter i relasjon til sosiale settinger.

For å oppsummere dette delkapittelet har vi visualisert de ulike påvirkningsfaktorene i Figur 2. Arbeidspraksis, historier, klassemiljø, rollemodeller og møtet med markedet er påvirkningsfaktorer som alle er diskutert i litteraturen på E-utdanning. Dette er påvirkningsfaktorer som regnes som innflytelsesrike på utviklingen av entreprenøriell identitet gjennom E-utdanningen.





Figur 2 - Faktorer i entreprenørskapsutdanningen som påvirker utviklingen av entreprenøriell identitet

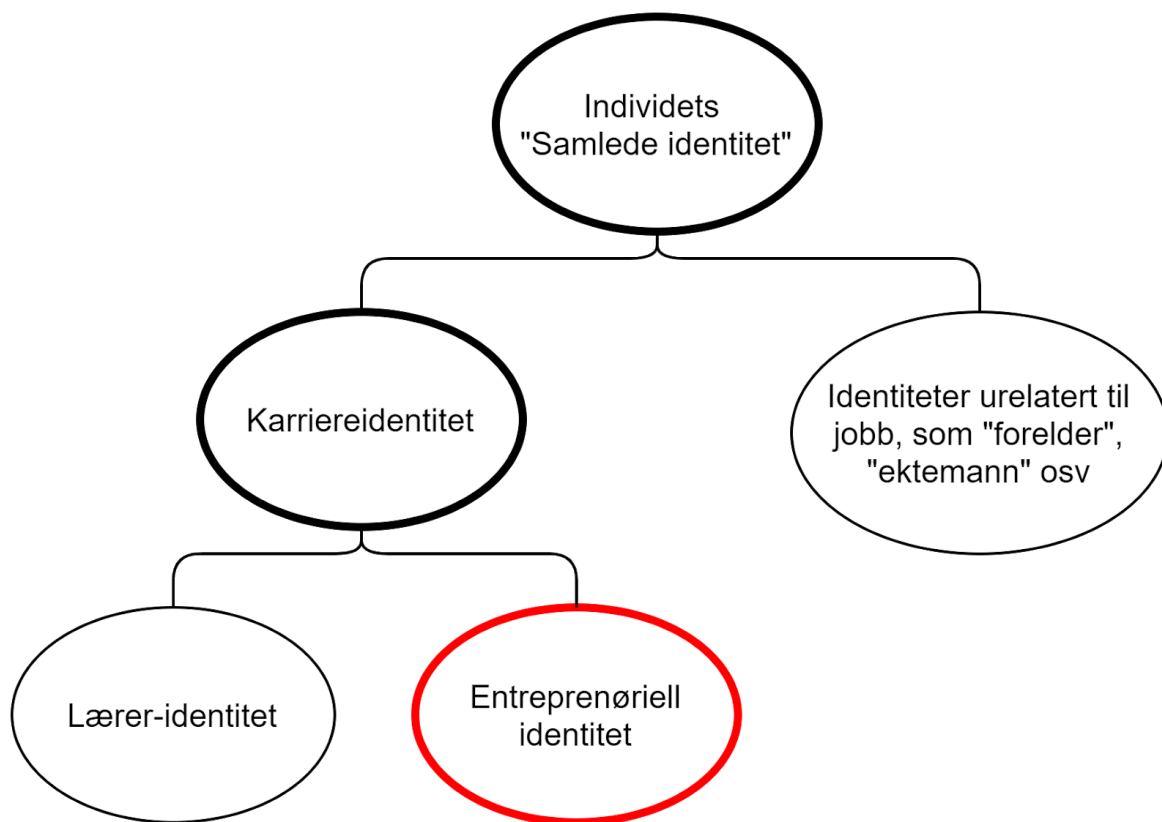
Selv om det er mange faktorer i en utdanning som kan stimulere til gründervirksomhet hevdes det at det å være gründer ikke kan læres bort i løpet av et semester (Falck et al., 2012). Falck et al. (2012) skriver at gjennom enkelte fag kan studentene lære teknikker og skaffe kunnskap, men de kan ikke skoleres i viljen til å beseire, overvinne og skape. Disse essensielle motivasjonene for gründervirksomhet utvikles gradvis og dynamisk som del av et individs identitet i relasjon til den sosiale settingen og ut fra individets bakgrunn og erfaringer.

Entreprenøriell identitet kan også ha andre utspring enn fra E-utdanning. Falck et al. (2012) argumenterer for at alle identiteter er resultatet av sosialisering i blant annet hjemmet og på skolen, og kognitive ferdigheter er sterkt påvirket av erfaringer fra barndommen som all senere lærdom bygger på. Dermed er det naturlig å tenke at utviklingen av entreprenøriell identitet kan starte tidligere enn på høyere utdanning.

### 2.1.3 Entreprenøriell identitet i et karrieresperspektiv

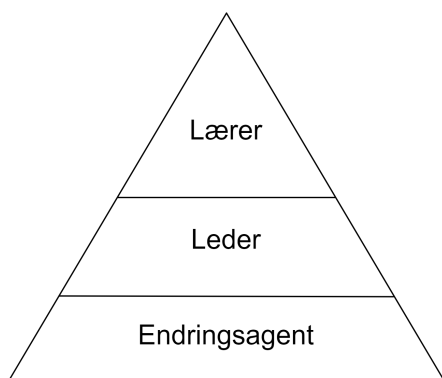
I forrige underkapittel skrev vi hvordan E-utdanningen kan påvirke utviklingen av identitet og hvordan E-utdanning er spesielt egnet til å utvikle en entreprenøriell identitet. I dette kapitlet knytter vi entreprenøriell identitet til begrepet karriereidentitet og utforsker hvordan entreprenøriell identitet kan øke arbeidsmarkedstilpasningen til E-studenten.

Flere individuelle identiteter kombineres sammen for å skape individets "samlede identitet" (Caza & Creary, 2016). En *entreprenøriell identitet* utgjør derfor en del av en *karriereidentitet*, som igjen er del av individets "*samlede identitet*", se Figur 3. Selv om individet har et yrke som er urelatert til oppstartsvirksomhet og forretningsutvikling kan individet ha en entreprenøriell identitet. For eksempel kan en revisor ha en drøm å starte for seg selv, eller en lærer kan ha et stort fokus på nytenkning innenfor pedagogiske virkemidler. Disse vil da kunne tenkes å inneha en entreprenøriell identitet som en av flere identiteter i sin karriereidentitet, se Figur 3. I tillegg til karriereidentiteten vil andre identiteter urelatert til jobb, som "forelder", "ektemann", "venn", også være del av den "samlede identiteten".



Figur 3 - Identitetshierarkiet til en fiktiv entreprenøriell lærer

Individet vil ha ulik tilknytning til de ulike identitetene. De individuelle identitetene er hierarkisk bygget opp etter hvor fremtredende de ulike identitetene er for individet (Stryker, 1987). Igjen kan vi bruke eksempelet med en entreprenøriell lærer for å illustrere dette, se Figur 4. La oss si at læreren i hovedsak ser på seg selv som en “lærer”. Fordi han leder klasserommet og er avdelingsjef for sitt klassetrinn har han også en tilknytning til identiteten “leder”, men denne kommer først i andre rekke. Han har også en svak tilknytning til en entreprenøriell identitet fordi han for tiden gjør nyttenkning innenfor pedagogiske virkemidler og dermed ser på seg selv som en “endringsagent”. Tilknytningen til identitetene vil utvikles over tid. Kanskje blir læreren tilbudt en stilling som assisterende rektor, og som følge av denne overgangen utvikles det en sterkere tilknytning til identiteten “leder”.



Figur 4 - Hierarkiet i karriereidentiteten til en fiktiv entreprenøriell lærer

Rae og Woodier-Harris (2013) skriver at entreprenørskapsutdanningen øker studentenes karrieremuligheter og styrker studentenes arbeidsmarkedstilpasning. Dette skjer gjennom anledninger til selv-ansettelse gjennom egne oppstarter og gjennom økt ansettelsesverdi, fordi studenten blir driftig, foretaksom og har lært å gjenkjenne og realisere forretningsmuligheter. Denne utviklingen har utspring fra at entreprenørskapsstudenten utvikler en entreprenøriell identitet gjennom studiet (Rae & Ruth Woodier-Harris, 2013).

Entreprenørskapsutdanning har en bred påvirkning på entreprenørskapstudenten, en påvirkning som går ut over bare det å oppmuntre til oppstartsvirksomhet (Donnellon et al., 2014; Rae & Ruth Woodier-Harris, 2013). Blant annet får entreprenørskapstudenter reflektert rundt hvilke muligheter som står åpne for dem, og de får gjennom studiets ulike sosiale kontekster et større fokus på å identifisere muligheter (Rae & Ruth Woodier-Harris, 2013). Studiet motiverer også studentene til å evaluere bildet, det "mulige jeg", av seg selv som entreprenører (Donnellon et al., 2014). Med dette vurderer studentene "hvem de har lyst til å bli" og skaper seg en identitet som jobber mot denne forestillingen av en fremtidig versjon av seg selv (Hytti, 2014). Dette fører til økt bevissthet på karrierevalg og en større selvsikkerhet i å sette seg og etterstrebe karrieremål. Entreprenørskapstudiet legger dermed til rette for en personlig vekst og utvikling av karriereidentitet som er bredere enn utviklingen av bare en entreprenøriell identitet.

I litteraturen er det svært begrenset forskning på hvordan entreprenørskapsutdanningen påvirker utviklingen av identitet blant studentene, og hvorvidt identitet fra entreprenørskapsutdanningen påvirker karriereaspirasjoner (Donnellon et al., 2014; Harmeling, 2011; Hytti, 2014; Kubberød & Pettersen, 2018; Nabi et al., 2017; Rae & Ruth Woodier-Harris, 2013). Det etterspørres forskning som ser på entreprenørskapsstudenter sine erfaringer fra studieløpet for å bedre forstå hvilke transformasjoner studentene gjennomgår og prosessene som ligger bak identitetskonstruksjon i entreprenørskapsutdanninger (Donnellon et al., 2014; Harmeling, 2011). Identitetsarbeid blir ansett som en nødvendig prosess for å fremme entreprenørielle motiver og handlinger, og kritisk viktig for å skape entreprenører (Donnellon et al., 2014; Harmeling, 2011; Murnieks & Mosakowski, 2007; Wigren, 2003). Derfor kreves mer forskning på påvirkningen av entreprenørskapsstudier på identitetsarbeid for å dekke disse hullene i litteraturen.

I lys av den fremlagte teorien ønsker vi i denne oppgaven å se nærmere på sammenhengen mellom entreprenørskapsstudiet og karriereidentitet. Vi har etablert karriereidentitet som avgjørende for entreprenørskapsstudenter sin arbeidsmarkedstilpasning, og flere artikler i litteraturen peker på entreprenørskapsstudiet som et miljø som legger til rette for effektivt identitetsarbeid samt at entreprenørskapsstudier hever arbeidsmarkedstilpasningen til studentene. For å få bedre innblikk i prosessene som utvikler karriereidentitet gjennom entreprenørskapsstudiene, noe som er et neglisjert felt innen litteraturen på entreprenørskapsstudier, ønsker vi derfor gjennom denne oppgaven å få svar på forskningsspørsmål 1 (F1).

***F1: Hvordan har entreprenørskapsutdanning bidratt til utviklingen av en karriereidentitet blant entreprenørskapsstudenter?***

## 2.2 Identitetstilpasning i arbeidslivet

Karriereidentitet utvikles gjennom hele livet (Falck et al., 2012). Studietiden blir et naturlig miljø for identitetsarbeid fordi studenten er i en livsfase der han eller hun aktivt prøver å finne ut hvem de er og hva de skal bli, men karriereidentitet fortsetter å utvikles også etter studietiden. I arbeidslivet fortsetter individer å møte situasjoner som oppfordrer til en revurdering av spørsmålene “Hvem er jeg i jobbsammenheng?” og “Hva betyr jobb for meg?”, og individet fortsetter å videreutvikle narrativene om seg selv. Karriereidentiteten som har grunnlag i tidligere faser av livet og utdanningen, vil kontinuerlig testes og tilpasses gjennom arbeidslivet.

Utviklingen av karriereidentitet i arbeidslivet blir både påvirket av dagligdagse situasjoner på arbeidsplassen og av mer disruptive livsoverganger (Ibarra & Barbulescu, 2010). Disruptive overganger kan forklares som et resultat av hendelser som er utenfor ens egen kontroll, men kan også være overganger som på eget initiativ går på tvers av den etablerte karriereveien (Ibarra & Barbulescu, 2010). Faktorer som permittering, oppsigelser og konkurs er eksempler på hendelser utenfor ens kontroll, mens egen oppstart, flytting eller ønske om videreutdanning er eksempler på egne initiativ. Slike overganger krever en omstillingsprosess med en medfølgende tilpasning av identitet og selvfortellinger (Ibarra & Barbulescu, 2010).

I arbeidslivet blir karriereidentiteten utviklet i det daglige, men identitetsarbeid kommer sterkest til uttrykk i karriereoverganger (Ibarra & Barbulescu, 2010). I dette kapittelet skal vi først ta for oss utvikling av karriereidentitet i overganger, og deretter hvordan individer tilpasser seg stillinger i et normalt karriereløp.

### 2.2.1 Karriereoverganger og karriereidentitet

Forskning tyder på at endringer i karriereidentitet henger sammen med karriereoverganger (Ibarra, 1999; Ibarra & Barbulescu, 2010). Identitetsarbeid er en kontinuerlig prosess som øker i takt med graden av livsendringer (Ibarra, 1999). En ny rolle krever nye ferdigheter og nye normer legger føringer for hvordan rollen skal utføres. Dermed må en ny væremåte som passer til de nye kravene utarbeides. I disruptive overganger kommer narrativt identitetsarbeid spesielt til uttrykk (Ibarra & Barbulescu, 2010). Disruptive overganger er mer drastiske enn institusjonelle, lineære overganger, som for eksempel overgangen fra junior konsulent til senior konsulent, og vil dermed medføre et større identitetsarbeid for å etablere kontinuitet mellom før og etter skiftet (Ibarra & Barbulescu, 2010).

Identitetsarbeid refererer til den kognitive og fysiske prosessen som man kontinuerlig benytter seg av for å passe inn i gitte situasjoner eller grupper i samfunnet. For å tilpasse seg selv til roller eller posisjoner konstrueres en eller flere selvfortellinger. Disse danner et helhetsbilde av en selv og konstruerer kontinuitet mellom hvem man har vært, hvem man er og hvem man er i ferd med å bli. I tillegg benyttes fortellingene om seg selv til å oppnå bekreftelse fra andre basert på sosiale og kulturelle normer. Narrativer eksponeres for omverdenen og testes, tilpasses, forkastes eller bekreftes i møtet med individer eller situasjoner som er relevante for identiteten som er bygget opp. Ibarra (2010) teoriserer at et individs evne til å internalisere en ny karriereidentitet og få aksept i en ny

arbeidsgruppe er sterkt avhengig av individets evne til å bygge varige og sammenhengende endringer i sitt repertoar av selvfortellinger.

Overgangen fra studier til arbeidsliv er en form for ikke-lineære overganger hvor aspekter av livet endres (Ibarra & Barbulescu, 2010). Man skal inn i nye rutiner, i større grad ta ansvar for egen økonomi, utvikle seg selv innenfor nye faglige ansvarsområder og interagere med nye mennesker på daglig basis. I utdanningsløp som ender opp i generalistkompetanse vil det i tillegg i større grad være nødvendig med eget initiativ og proaktivitet i å finne en stilling man passer inn i og føler man kan skape verdi i.

Som student bygger man opp et selvbilde og et narrativ om hvordan man har kommet dit man er, og hvilke valg man har tatt underveis for å bygge opp ferdigheter og kunnskap som man mener er relevant for arbeidsgivere. Dette narrative vil brukes aktivt i en ansettelsesprosess, og vil i større grad utfordres i møtet med nye kolleger og arbeidsoppgaver (Ibarra & Barbulescu, 2010).

I kapittel 2.1 beskrev vi entreprenørskapsutdanningen som et ungt fagfelt med få muligheter til å gå direkte i fotsporene til alumni, samt at entreprenørskapsstudenter ender opp i et vidt spekter av ulike stillinger. Dette fører til at entreprenørskapsstudenter går gjennom en overgang til arbeidslivet som er mindre institusjonalisert og lineær enn mange andre studenter. En del entreprenørskapsstudenter velger også å starte opp en egen bedrift etter endt studie (EU, 2015), og selv-ansettelse anses som en ikke-lineær overgang som krever identitetsarbeid. Ikke-lineære overganger er derfor spesielt relevant for entreprenørskapsstudenter.

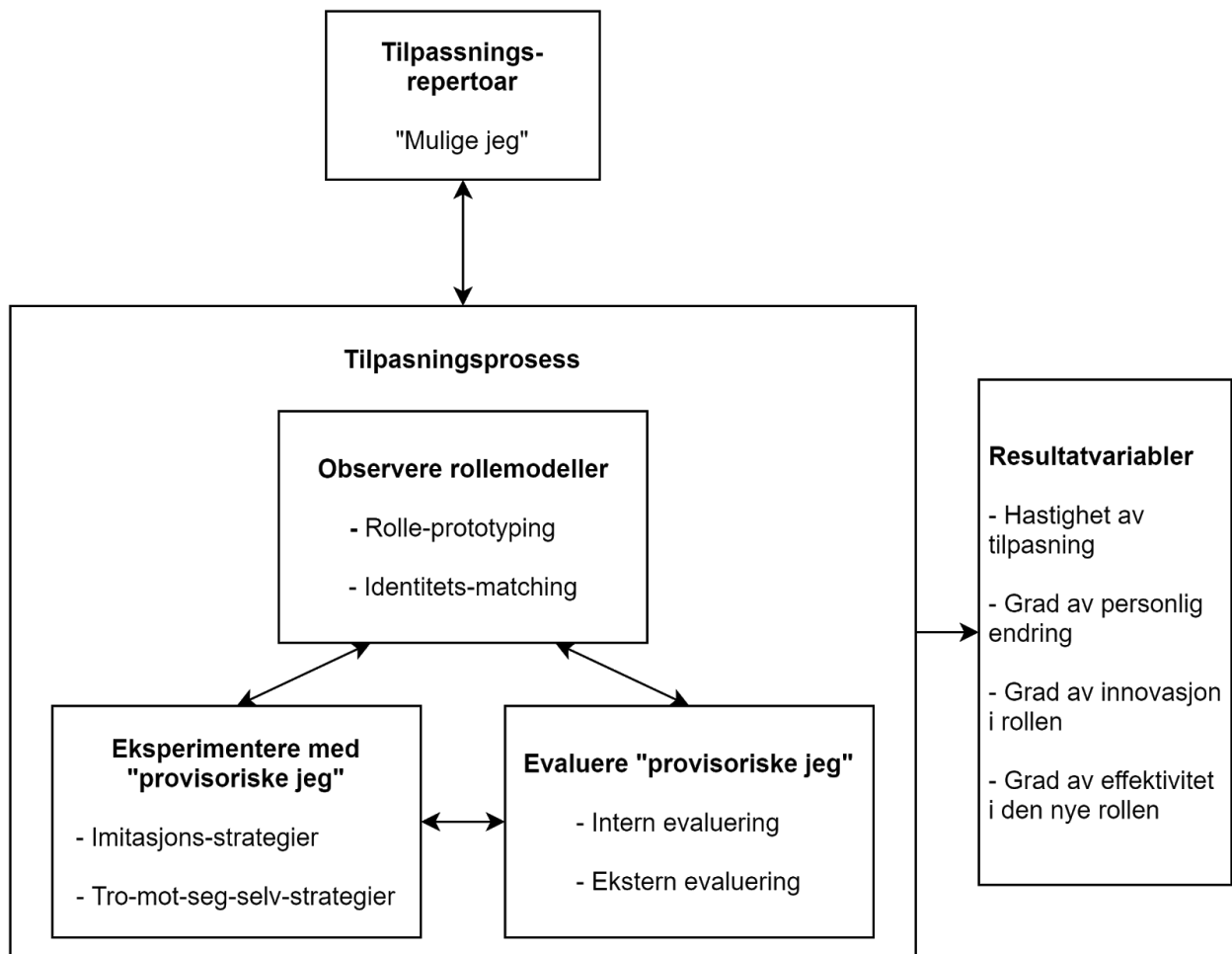
### 2.2.2 Tilpasning av identitet til stilling

Gjennom entreprenørskapsstudiet utvikler studentene en karriereidentitet som former forestillinger om hvem de vil være i fremtiden. I overgangen til arbeidslivet settes disse forestillingene på prøve ettersom individet møter nye situasjoner og inntar roller som krever nye væremåter. "Mulige jeg" blir dermed testet gjennom "provisoriske jeg" i sosiale settinger og forsterket eller forkastet basert på sosiale tilbakemeldinger (Ibarra, 1999; Markus & Nurius, 1986).

Tilpasningsprosessen som foreslått av Ibarra (1999) tar utgangspunkt i situasjonelle og individuelle påvirkningsfaktorer. Faktorer som krav til jobb, samfunnsmessige normer for sosialisering, og påvirkning fra rollemodeller beskrives som situasjonelle, mens individuelle faktorer omfatter personlige trekk, ambisjoner og motiver, tidligere erfaringer, og selvoppfatning. Kombinert vil alle disse faktorene påvirke det helhetlige tilpasningsgrunnlaget for identitetsutforming. Dette grunnlaget omfatter forestillinger om "mulige jeg", mulighetsrommet for identitetsutforming, og ulike prosesser som former disse. Når disse identitetsskapende verktøyene tas i bruk i en spesifikk yrkesmessig kontekst testes og evalueres de kontinuerlig, basert på tilbakemelding i form av intern eller ekstern tolkning og observasjon. Denne prosessen resulterer i enten forsterkning eller nødvendig endring av oppfattelsen av en selv i en rolle eller bestemt identitet, og over tid eller ved erfaring med denne prosessen vil den effektiviseres og føre til høyere grad av tilpasning.

En sentral faktor i testing og utvikling av identitet er samspillet med rollemodeller. Ibarra (1999) beskriver hvordan observasjon og interaksjon med kolleger og andre aktører fungerer når individer tilpasser sin identitet til nye roller, se Figur 5. Gjennom prosessen får man innsikt i hvilken oppførsel

og handling som gir ønskede resultater. Tilpassningsprosessen tar utgangspunkt i de ulike “mulige jeg” som individet forestiller seg, og utfallet karakteriseres av fire resultatvariabler; *Hastigheten av tilpasning*, *Grad av personlig endring*, *Grad av rolle-innovasjon* og *Grad av effektivitet i den nye rollen*. I grove trekk går tilpassningsprosessen ut på å *Observere rollemodeller* og skape seg “provisoriske jeg” basert på sine observasjoner. Deretter *Eksperimentere med “provisoriske jeg”* for å samle tilbakemeldinger. Deretter *Evaluere “provisoriske jeg”* basert på tilbakemeldingene og eksperimenteringen. I de neste avsnittene går vi nærmere inn på disse tre stegene.



Figur 5 - Tilpassningsprosessen (oversatt og tilpasset fra Ibarra (1999))

Når individet observerer rollemodeller kan de skape seg “provisoriske jeg” på to ulike måter; *Rolle-prototyping* og *Identitets-matching*. Når individet utfører *Rolle-prototyping* fokuserer individet på å forstå hva som utgjør en troverdig rolleprestasjon. Fokus legges på hvilke handlinger og personlighetstrekk som er attraktive for å være troverdig i rollen som observeres. *Identitets-matching* ser rollemodellen i forhold til egne forutsetninger og verdier, og fokuserer på i hvilken grad væremåten til den observerte rollemodellen er gjennomførbar og attraktiv for en selv.

Ibarra (1999) fant to strategier for å eksperimentere med “provisoriske jeg”; *Imitasjons-strategier* og *Tro-mot-seg-selv-strategier*. Gjennom *Imitasjon* etterligner individet væremåten til en eller flere rollemodeller uten å endre disse i stor grad, kan oppsummeres som “monkey see, monkey do”. I

*Tro-mot-seg-selv-strategier* er individet i større grad opptatt av hvilke handlinger som er i harmoni med sin egen personlighet. De som er *tro-mot-seg-selv* er mer autentiske når de eksperimenterer, og nekter å gå på akkord med seg selv for å oppnå resultater i arbeidslivet.

Når individet har samlet erfaringer og tilbakemeldinger gjennom *Eksperimentering* utføres en *Evaluering* som *internt* og *eksternt*. *Intern evaluering* vurderer i hvilken grad det “provisoriske jeg”-et det eksperimenteres med er i tråd med hvem de er og ønsker å bli. *Ekstern evaluering* tar utgangspunkt i sosial respons og tilbakemeldinger fra andre.

Karriereidentitet er en viktig del av arbeidsmarkedstilpasningen, som beskrevet tidligere i oppgaven. For å få et bedre innblikk i sammenhengene mellom entreprenørskapsutdanning og arbeidsmarkedstilpasning ønsker vi å skape en forståelse av koblingen mellom identiteten fra entreprenørskapsutdanningen og overgangen til arbeidsliv og entreprenørielle karriere. Vi ønsker derfor gjennom denne oppgaven å få svar på forskningsspørsmål 2 (F2).

***F2: Hvordan blir entreprenørskapsstudenten sin karriereidentitet testet, tilpasset og videreutviklet i arbeidslivet?***

## 3. Data og metode

Vitenskapelige metoder er systematiske og planmessige fremgangsmåter som benyttes for å etablere pålitelig kunnskap og holdbare teorier innenfor et fagområde (Grønmo, 2004). I dette kapittelet ønsker vi å beskrive hvordan vi har gått frem for å fremskaffe kunnskap og vi vil begrunne metodevalgene vi har tatt. Vi vil redegjøre for vårt forskningsdesign, teknikk for datainnsamling, utvalgsriterier, den praktiske gjennomføringen av forskningen og analyseform. Deretter vurderes studiets reliabilitet, validitet og overførbarhet, og hvilke forskningsetiske avveininger som er gjort.

### 3.1 Forskningsdesign og metode

Kvalitativ metode benyttes for å utforske menneskers erfaringer og avdekke deres opplevelse av verden (Kvale, 1997). Vi ønsker å se på hvordan individer forteller om og tolker sine karrierevalg og indirekte få innsikt i deres utvikling og identitet. Dermed har det vært naturlig å benytte et kvalitativt og eksplorerende forskningsdesign for oppgaven sammen med semistrukturerte intervjuer som metode for datainnsamling. Gjennom intervjuer får vi tilgang til relevant data fra informantenes fortellinger.

Vi ønsker å utvikle en helhetlig forståelse for *hvordan entreprenørskapsstudenter utvikler sin karriereidentitet gjennom studieløpet og i møtet med arbeidslivet*. Som beskrevet i teorikapittelet inngår både meningsstrukturer og ”individets fortellinger om seg selv” i individers identitet. Vi må derfor forsøke å forstå hvilken mening informantene legger i sine historier og deres opplevelser fra utdanningen og arbeidslivet. I denne oppgaven søker vi å forstå prosessene informantene har vært igjennom, og vi legger vekt på informantenes intensjoner med handlingene de gjør, verden slik de ser den og deres erfaringer. Med andre ord har vi i denne oppgaven valgt et fenomenologisk, analytisk perspektiv (Grønmo, 2004).

I analysen benyttes i hovedsak vår teoretiske kunnskap, men også personlige erfaringer. Før vi utførte datainnsamling, skapte vi oss en forståelse av litteraturen i forskningsfeltet (som fremlagt i kapittel 2). I tillegg til den teoretiske kunnskapen, har vi, forfatterne, egne erfaringer med miljøet som informantene har operert i fordi vi studerer ved samme E-utdanningen som informantene er alumni ved. Vi har derfor kjennskap til studieløpet, utvekslingsmuligheter, ekskursjoner, lærere, møteplasser, fagbegreper og typer praksiser som inngår i studiet.

I analysen har vår forståelse av teorien og utdanningen vært viktig for å knytte det informantene har fortalt opp mot de teoretiske begrepene. Karriereidentitet blir for eksempel ikke brukt som et uttrykk i dagligtale. Utviklingen av karriereidentitet kan likevel forstås gjennom historiene informantene forteller om seg selv (Ibarra & Barbulescu, 2010). Hovedvekten har, i overensstemmelse med vårt metodevalg fenomenologisk analytisk perspektiv, ligget på å forstå informantenes opplevelser og prosessene de har vært gjennom (Grønmo, 2004).

At vi har gått samme utdanningen som informantene kan være både en fordel og ulempe med forskningen. Fordelen er at vi har mange av de samme erfaringene og holdepunkter og kan derfor effektivt skape en trygg og uanstrengt atmosfære, hvor praten flyter lett. En ulempe kan være at vi er for nær på informanten sitt miljø, som kan føre til at informanten tar det for gitt at vi vet ting og derfor er kortfattet i sine svar. Det kan også tenkes at informanten ikke vil være negativ til aspekter ved



studiet fordi vi fortsatt går der og fortsatt har kontakt med de samme lærerne de hadde tidligere. På grunn av våre egne erfaringer ved entreprenørskapsutdanningen kan vi som forskere også være forutinntatte til hvordan utdanningen påvirker informantene. Vi har prøvd å være bevisste på dette forholdet gjennom intervjuene, og dette diskuteres videre i kapittel 3.4.

Vi vil gjøre kontekstuelle fortolkninger av dataene for å øke den helhetlige forståelsen. Helhetlig forståelse innebærer ikke bare å beskrive alle aspektene ved et fenomen, men også å sette fenomenet i kontekst ved å beskrive hvordan fenomenet som helhet gir mening i en enda større samfunnsmessig sammenheng (Grønmo, 2004). I denne studien er vi interessert i å fortolke fenomenet karriereidentitet i lys av arbeidsmarkedet og arbeidsmarkedstilpasning i den vestlige verden. Dette vil også si at vi benytter vår sunne fornuft, teoretisk kunnskap og erfaringer til å gjøre “tykke beskrivelser” (Grønmo, 2004) av fenomenene vi forsker på.

## 3.2 Teknikk for datainnsamling

For å belyse forskningsspørsmålene i oppgaven ønsker vi å få innsikt i personlige historier fra informantene som kan belyse ulike identitetsprosesser og karrierevalg de har vært gjennom (Myhre & Øyan, 2019). Identitet er ikke noe som personer snakker om eksplisitt, men vil komme frem gjennom det informantene forteller om seg selv. Dette temaet kan være personlig og sensitivt for mange. Metoden som er valgt for datainnsamling er dermed semistrukturerte intervju.

Gjennom intervjuene kan vi bygge tillit og få innsikt i de personlige erfaringene og tolkningene vi er ute etter å forstå (Myhre & Øyan, 2019). Semistrukturerte intervju gir informanten mulighet til å være med på å bestemme hvilke tema som tas opp, og dette gir oss muligheten til å bedre forstå hva informanten vektlegger. Under det semistrukturerte intervjuet har vi også muligheten til å få utdypelser om interessante temaer som dukker opp underveis og tilpasse intervjuet underveis basert på vår tolkning av svar på tidligere spørsmål (Grønmo, 2004).

(Ibarra & Barbulescu, 2010) skriver at det å utvikle et repertoar av selvfortellinger er en form for identitetsarbeid som er viktig og høyst relevant i kontekst av karriereoverganger. Intervju vil gi oss data om, og la informanten benytte seg av, sitt repertoar av selvfortellinger som i stor grad vil speile informantens identitet og gi et bilde av informantens identitetsarbeid i konteksten av karrierevalg og kulturen valgene er gjort i.

Ettersom narrativt identitetsarbeid og sosiale tilbakemeldinger også vil utføres mellom oss og intervjuobjektet i løpet av intervjuene, er vi, forskerne, en del av det som observeres. Vi har prøvd å være bevisste på hvordan vi kan påvirke dataene og dette er diskutert videre i kapittel 3.4.

## 3.3 Utvalg og rekruttering

### 3.3.1 Utvalg og utvalgskriterier

Utvalgsmetoden i studien er generisk målrettet utvalg (Aarset, 2019). Vi skal målrettet samle inn data og knytte denne opp mot tidligere litteratur.

Informantene er valgt basert på et kriterie-utvalg som er en type målrettet utvalg (Aarset, 2019). I utvalget av informanter har vi fokusert på informanter vi mener kan demonstrere utvikling, testing, tilpasning og videreutvikling av karriereidentitet gjennom entreprenørskapsstudier og arbeidslivet etter studiene. I de neste avsnittene følger de tre kriteriene for utvalget.

Det første kriteriet er at informanten er alumni fra entreprenørskapsutdanningen Master i Entreprenørskap og Innovasjon ved NMBU (M-EI) og har to til seks års arbeidserfaring etter studiene. Ved at informantene har vært minimum to år i arbeidslivet har de rukket å samle seg erfaringer angående testing, tilpasning og videreutvikling som er svært relevante i forhold til vår problemstilling. Maks grensen på seks år i arbeidslivet er satt fordi studielinjen Entreprenørskap og Innovasjon ved NMBU fikk en stor omstrukturering i 2013. For å gjøre det enklere å tolke informantenes opplevelser ønsket vi at alle hadde gått det samme studieløpet.

Det andre kriteriet er at informanten sin CV, eller annen kjennskap til informanten, gir grunn til å tro at informanten har gjort et reelt identitetsarbeid i løpet av entreprenørskapsutdanningen eller arbeidslivet. Blant annet vil ikke-lineære karriereoverganger, en type karriereovergang som henger sammen med identitetsarbeid (Ibarra & Barbulescu, 2010), være av interesse for våre forskningsspørsmål.

Et tredje kriterie var at utvalget skulle bestå av både gründere og individer som var ansatte i bedrifter. Dette ønsket vi fordi gründere og ansatte er begge av interesse for å forstå hvordan entreprenørskapsstudentene videreutvikler seg i arbeidslivet.

I tillegg til de overnevnte kriteriene ønsket vi informanter som viste en tilknytning til en entreprenøriell identitet. Vi så etter de som fortalte om en interesse for entreprenørskap eller hadde drevet med oppstartsvirksomhet tidligere. Dette er interessante egenskaper i forhold til problemstillingen.

Vi ønsket også et kjønnsbalansert utvalg, og gikk inn for å skaffe omtrent likt antall mannlige og kvinnelige informanter. Dette ønsket vi for å få et balansert bilde av fenomenet vi undersøker og åpne opp for muligheten til å finne mønstre i analysen tilknyttet kjønn.

### 3.3.2 Rekruttering

Utvalgsprosessen ble satt i gang høsten 2019. Rekrutteringen tok i første omgang for seg en liste over uteksaminert alumni fra masteren Entreprenørskap og Innovasjon ved NMBU. Innledningsvis ble alle potensielle informanter søkt opp på LinkedIn og rangert etter hvorvidt deres karriereløp og/eller selvbiografi stemte med våre utvalgskriterier. Etersom vi gjennom teorien har knyttet identitetsarbeid til karriereoverganger valgte vi å fokusere på de som kunne vise til denne typen overganger i sin CV. I

den grad overganger ikke kom tydelig frem valgte vi også å prioritere de som eksplisitt fremstilte seg selv som interessert i entreprenørskap, da denne typen selvfortelling også indikerer en grad av identitetsarbeid. Gründervirksomhet, enten tidligere i karrieren eller som aktuelt yrke, ble også prioritert da det var interessant for oss å se hvordan minoriteten av kandidater som velger å gå denne veien ser på seg selv og sin identitet.

Denne innledende screeningprosessen ga oss innsikt i at få av den totale gruppen hadde vært lenge nok i arbeidslivet til å ha gjennomgått ikke-lineære karriereoverganger. Fokuset ble da rettet mer mot identitetsarbeid i overgangene mellom studiet og arbeidslivet, og hvordan karriereidentitet tilpasses og utvikles i disse.

Aktuelle kandidater med høy rangering ble deretter ført inn i en tabell slik at vi kunne holde oversikten over deres utdanning- og yrkesbakgrunn, samt når vi hadde kontaktet dem og deres respons. Dette gjorde det enkelt for oss å følge opp informantene og gjøre en individuell tilpasning av intervjuene.

Informanter ble kontaktet per telefon og introdusert for hensikt og tema for oppgaven. I enkelte tilfeller ble LinkedIn eller mail benyttet der direkte kontakt via telefon ikke var tilgjengelig. Da vi tok direkte kontakt var responstiden kort og vi fikk svært positiv respons fra utvalget. Dersom informantene viste interesse for å delta i undersøkelsen ble et samtykkeskjema med utfyllende informasjon oversendt per mail, se Vedlegg 2, og tidspunkt og møteplass ble avtalt. Den gode responsen gjorde at vi kunne legge opp en forutsigbar og sammenhengende intervjuperiode. Dette hjalp oss med å komme inn i en god flyt med hyppige intervjuer og videreutvikling av intervjuguiden.

Utvalget ble planlagt til å ligge på en standard størrelse mellom 10-15 informanter, basert på forventet metning i data og tid tilgjengelig til å gjennomføre intervju og transkriberinger. Vi endte opp med å gjennomføre 11 intervju over en periode på fire uker.

### 3.3.3 Informantenes profiler

Nedenfor er en liste over vårt endelige utvalg. Informantene er gitt pseudonymer for å gjøre de anonyme. Ettersom informantene kommer fra samme studielinje, med relativt liten spredning i uteksamineringsår, har vi også valgt å anonymisere deres nåværende stilling og tidligere bakgrunn for å best bevare deres anonymitet.

Tabell 1 - Anonymiserte profiler av informantene

<b>Kodenavn</b>	
<b>Kvinner</b>	
Åse	Forretningsutvikler og prosjektleder. Bakgrunn fra media.
Susanne	Konsulent i innovasjonsmiljø i Oslo. Bakgrunn fra økonomi.
Ingrid	Prosjektleder i teknologifirma. Bakgrunn fra innovasjon og økonomi.
Synne	Jobber innen offentlig sektor. Bakgrunn fra helsefag og tidligere gründer.
Agnes	Har flere års erfaring med å være gründer og drive eget selskap. Bakgrunn fra økonomi.
<b>Menn</b>	
David	Gründer med bakgrunn fra økonomi.
Magnus	Jobber innen salg. Bakgrunn fra økonomi og oppstartsvirksomhet.
Bjarne	Forretningsutvikler med bakgrunn i industri.
Atle	Salg- og prosjektkoordinator i IT-selskap. Bakgrunn fra industri.
Trygve	Jobber innen økonomi i et større konsern. Bakgrunn fra økonomi.
Olav	Rådgiver innen forretningsutvikling. Bakgrunn fra økonomi.

### 3.3.4 Masterutdanningens studieprofil

Masterutdanningen som alle informantene har gått heter Entreprenørskap og Innovasjon ved NMBU (forkortes M-EI). Dette er en toårig breddemaster. Breddemaster betyr at alle som har 180 studiepoeng fra utdanning på bachelornivå har mulighet til å søke. Dette medfører at klassen blir tverrfaglig med studenter fra mange ulike bacheloror.

Tabell 2 er en grov oversikt over utdanningens oppbygning. Studiet inneholder arbeidspraksis i Norge og utlandet, ekskursjoner til bedrifter på Østlandet og gjesteforelesninger av ekte gründere og andre relevante fagpersoner innen entreprenørskap og innovasjon. Gjennom faget "Entreprenørskap i praksis" får studenten jobbe tett med en lokal oppstartsbedrift for å utvikle en omfattende forretningsplan som kartlegger hvordan bedriften best kan vokse. Studenten utfører analyser og markedsundersøkelser i arbeidet med forretningsplanen og har gjentatte pitcher av bedriften for klassen og ekspertpanel.

Det andre semesteret gjennomføres utveksling til Gründerskolen i Houston, Texas. Dersom man ikke har mulighet til dette gjennomføres arbeidspraksis i norsk bedrift. I begge tilfeller blir studenten intern i en ekte oppstartsbedrift, og blir i mer eller mindre grad involvert i alle prosessene som foregår i bedriften. Dette kan blant annet innebære markedsundersøkelser, arbeid med reklame, møter med investorer, analyser og strategier. På Gründerskolen gjennomføres i tillegg kveldsundervisning på Rice University, Houston. Dette innebærer faglige forelesninger, gjesteforelesninger og flere runder med pitchekonkurranse hvor studentene pitcher produktet til oppstartsbedriften sin for resten av klassen.

Tabell 2 - Utdanningens oppbygning

Entreprenørskap og Innovasjon ved NMBU
1.semester
Fag innen innovasjon, økonomi og samfunnsvitenskapelig metode
Arbeidspraksis gjennom faget "Entreprenørskap i praksis"
2.semester
Arbeidspraksis gjennom utveksling til Gründerskolen i Houston, USA, eller arbeidspraksis i norsk bedrift
3.semester
Valgfrie emner innen entreprenørskap og innovasjon
Metodefag
4.semester
Masteroppgave

## 3.4 Gjennomføring av metode

### 3.4.1 Utforming av intervjuguide

Grunnet et tema som er lite kontroversielt, med en gruppe informanter som er fra samme miljø som oss intervjuere og i nettverket til våre veiledere, valgte vi å benytte oss av uformelle narrative intervjuer der informantene selv skulle få uttrykke sin livshistorie og valg. Dette ville vi bruke som grunnlag til å stille oppfølgings spørsmål og gå dypere inn på temaer vi ønsket klarhet i. Det ble gjennom det innledende utvalget klart at intervjuene ville måtte delvis utformes i forhold til hver enkelt informant, da det var et stort spenn i hvilken utdanning- og yrkesbakgrunn hver informant hadde.

Intervjuguiden ble utformet som tre faser, se Vedlegg 1, basert på problemstilling og forskningsspørsmål.

*Fase en* fungerte som introduksjon av oss, oppgaven, og ledet inn i et åpent spørsmål om hvordan informanten hadde havnet der han/hun er nå. Dette innledende spørsmålet ble underveis i prosessen videreutviklet for å lede informantene til å reflektere åpent om hvordan de oppfattet overgangene de hadde vært igjennom, fremfor å kun gi oss en oppsummering av hva de har vært gjennom.

*Fase to* startet når informanten ikke hadde noe mer å si om det innledende spørsmålet. I denne fasen fokuserte vi på en mer kronologisk oppbygging gjennom konkrete spørsmål, delt opp i tre deler som tok for seg studiet, overgangen fra studie til arbeidsliv og til slutt videre tilpasninger i karrieren. Disse delene ble knyttet til forskningsspørsmålene med forhåndsdefinerte spørsmål og prompts dersom informanten kom inn på temaet på egen hånd. I denne fasen benyttet vi oss av vår kjennskap til informantenes åpne CV-er på LinkedIn.

*Fase tre* fungerte som en avsluttende samtale med oppsummerende spørsmål, og ble spisset inn mot å kartlegge om informanten hadde en bevisst identitetsutvikling. Dette er i tråd med Grønmo (2004) som skriver at intervjuet bør starte med enkle og interessevekkende tema som oppfølges av mer krevende tema. I denne fasen la vi opp til refleksjon og tilbakeblikk. I denne fasen stilte vi blant annet spørsmål som “Hva er de viktigste hendelsene i ditt karriereliv?”, “Hva har ført til at du har utviklet deg i denne retningen?” og “Hvem vil du si at du er i jobbsammenheng?”.

### 3.4.2 Forberedelser og pilotintervju

Da intervjuguiden var utarbeidet som et ferdig førsteutkast ble den testet på en uteksaminert eiendomsrett-alumni fra NMBU som vi kjente og som ikke hadde tilknytning til entreprenørskapsstudiet. Dette ble gjort for å teste om spørsmål og begrep rundt karriereidentitet og identitetsutvikling ga mening i forhold til utvikling gjennom et utdanningsløp og møtet med et arbeidsforhold, uavhengig av entreprenørskap som fagfelt. Dette prøveintervjuet fungerte også som test for lydopptak og det tekniske aspektet rundt intervjuet, slik at vi var sikre på at dette fungerte før vi startet på den faktiske datainnsamlingen.

Etter de to første reelle intervjuene gjennomførte vi en debrief med veileder for å gå gjennom våre innledende erfaringer og tilpasse språket og oppfølgingsspørsmål. Spesielt gjorde vi en endring i måten vi startet intervjuet, for å få informanten til å fortelle mer på egenhånd. Vi sa tydeligere ifra om at vi ønsket å høre hele historien om hvordan informanten startet på entreprenørskapsstudiet og endte opp i den stillingen de satt i nå. Vi valgte også å stille flere konkrete og tilpassede spørsmål til hver enkelt deltakers karriere. Rekkefølgen av spørsmål og oppfølgingsspørsmål ble også tilpasset underveis i intervjuprosessen.

Da hver informant kunne vise til unike erfaringer fra både utdanning og arbeidsliv, krevde dette at vi før hvert intervju forberedte oss ved å se på den åpne informasjonen som informantene hadde gjort tilgjengelig på LinkedIn. På denne måten kunne vi i den innledende fasen bruke vår eksisterende kjennskap til deres karriereløp til å raskere komme inn på hvordan de oppfattet sin utviklingsprosess og detaljer rundt denne. Ved å kunne referere til informantenes erfaringer var det lettere å komme inn i en avslappet intervjusetting der informanten kunne snakke fritt, og ikke vente på oppfølging fra vår side.

### 3.4.3 Gjennomføring av intervjuene

Seks av intervjuene ble gjennomført i møterom på arbeidsplassene til informantene. Dette reduserte tidsbelastningen for dem og sikret kjente omgivelser som de kunne føle seg komfortable i.

Ett intervju ble gjennomført på morgenen på en offentlig cafe, da dette passet best for informanten. Denne metoden gikk vi bort fra da lydopptaket endte opp med mye bakgrunnsstøy fra ventilasjonen i lokalet. Med litt ekstra innsats i transkriberingen var det likevel fullt mulig å bruke dataene fra intervjuet.

Fire intervju ble gjort via Skype da informantene befant seg i andre deler av landet, ett av disse hadde ikke video av informanten. Dette var mindre optimalt da det ble vanskeligere å holde flyten i samtalen samtidig som vi ikke kunne respondere på kroppsspråket eller mimikken til informanten.

For hvert intervju hadde vi fordelt ansvar og oppgaver på forhånd. En av oss hadde hovedansvaret for intervjuprosessen og oppfølging med spørsmål, og en av oss hadde ansvaret for at opptak fungerte som det skulle og at viktige notater ble tatt. Vi tok også personlige notater underveis som del av den helhetlige tolkningen av intervjusituasjonen, og på slutten av hvert intervju stilte begge oppfølgingsspørsmål på emner vi ville ha inngående svar på. For å sikre at begge fikk faglig utbytte og erfaring av å være hovedintervjuer, byttet vi på rollene underveis. Dette gjorde at vi begge kunne komme med intern tilbakemelding på intervjuguide og spørsmål og bidro til en kontinuerlig forbedringsprosess. Begge deltok på samtlige intervjuer da vi vurderte det til å ikke ha en negativ effekt av å være “to mot en”, og respons vi fikk underveis indikerte ikke noe problem med dette.

Lengden av intervjuene varierte fra 35 minutter til 1 time og 30 minutter. Det var stor variasjon i hvor reflekterte informantene var om seg selv og hvor mye de hadde å fortelle. Alle intervjuene var likevel nyttige for å skape en forståelse for problemstillingen og alle intervjuene ble benyttet i analysen.

Da narrativt identitetsarbeid kommer til uttrykk i dialog, og vi som intervjuere var del av denne prosessen, var vi som forskere også del av fenomenet som ble observert. Vi måtte derfor være observante på vår påvirkningskraft på informantenes respons. Sosial respons former identitet og vi forsøkte derfor å være positive og hyggelige samtidig som vi var så nøytrale som mulig i måten vi utformet oppfølgingsspørsmålene våre på. Positive uttrykk som “ja”, “skjønner”, “jeg forstår” ble benyttet for å bekrefte forståelse og for å få informanten til å fortsette.

Ettersom vi som intervjuere kommer fra samme bakgrunn som informantene måtte vi være klar over vår egen påvirkningskraft og det underliggende presset informanten kunne føle om å måtte si positive ting om studiet og deres egne erfaringer. Vi forsøkte å holde spørsmålene åpne og respondere på det informanten allerede hadde sagt, fremfor å stille spørsmål om spesifikke personer og hendelser.

Mot slutten av intervjuene, etter at en felles forståelse for informantens livsløp og refleksjoner rundt dette var opprettet, kunne vi følge opp med mer konkrete spørsmål om teoretiske konsepter. På dette stadiet hadde intervjuet ofte gått over til en løsere samtale der informanten ofte viste interesse for vår bakgrunn. Med denne felles forståelsen for fagfeltet kunne vi i større grad diskutere deres identitetsarbeid på grunnlag av felles kjente begrep og fremstillinger av entreprenørskap.

Vi gjennomførte alle intervjuene før 12.mars. Denne delen av prosessen var derfor upåvirket av Covid-19 og sosial distansering.

## 3.5 Analyse av data

### 3.5.1 Fenomenologisk innholdsanalyse

I fenomenologiske innholdsanalyser vektlegges fortolkning og forståelse av meningsinnholdet til informantene (Grønmo, 2004). Denne forståelsen kan bygges ved å transkribere intervjuene og deretter utføre tematisk koding av dataene (Grønmo, 2004). I tematisk koding vektlegges forskernes tidligere forståelse (Grønmo, 2004). Tidligere forståelse innbefatter kunnskap til litteraturen på fenomenet som undersøkes og forståelse for konteksten rundt fenomenet, for eksempel kulturell og sosial kunnskap (Grønmo, 2004). Tematisk koding er derfor en fortolkende og deduktiv kodeform som har som hensikt å knytte dataene til eksisterende kunnskap om fenomenet, men også å avdekke overensstemmelse, avvik og temaer som er lite forsket på (Grønmo, 2004).

I den tematiske kodingen benyttet vi konsepter fra litteraturen for å kategorisere dataene. Noen av kategoriene som var inspirert av litteraturen var *Proaktivitet*, *Mulighetsforståelse*, *Rollemodeller*, *Entreprenøriell identitet*, *Sosiale tilbakemeldinger*, *Risikovillighet* og *Kredibilitet i møtet med markedet*.

Fordi forskningen omkring koblingspunktet mellom E-utdanning, identitet og arbeidslivet er begrenset har vi også utført en felles gjennomlesning av transkriptene og dannet oss et helhetsinntrykk av hvert intervju. På bakgrunn av dette helhetsinntrykket har vi så funnet noen overordnede temaer. I denne prosessen var problemstillingen en rettesnor for hvilke temaer som var mest relevante og mest meningsbærende. Dette er gjort for å opprettholde en viss grad av åpenhet i analysen, og ikke bli for strengt tematiske i forhold til den begrensede litteraturen. Vi har dermed ikke vært strengt teoretiske i kodingen, men prøvd å også være åpne for overraskende empiriske fenomener, mønstre og sammenhenger (Grønmo, 2004). I tråd med tematisk koding er vår diskusjon fokusert på å knytte våre funn opp mot tidligere teori.

### 3.5.2 Gjennomføring av analyse

Den første delen av analysen bestod av å transkribere intervjuene basert på lydopptakene og inntrykkene fra intervjuet. Vi etterstrebt å transkribere intervjuene fra lydopptakene samme dag som intervjuet fant sted, og vi tok vare på notatene vi hadde skrevet underveis i intervjuet. Dette var det første steget i analysen ettersom allerede i dette steget startet vi å lese over notater, diskutere innholdet og reflektere over hva vi hadde hørt og fått ut av intervjuene.

Vi genererte tematiske koder som beskrevet i kapittel 3.5.1. Vi benyttet regneark til å lage en tabell av kodene. Ved hjelp av transkriptene og våre egne notater opprettet vi koder i den første kolonnen med relevante data og sitater fra hver informant på tilhørende rad. Dette førte til omtrent 90 ulike førsteordens koder.

Deretter utførte vi den felles gjennomlesningen der vi gikk sammen og brukte problemstillingen og forskningsspørsmål for trekke ut de tre-fire viktigste overordnede temaene fra hvert transkript. Når dette var gjennomført hadde vi et godt overblikk over dataene og en idé om hvordan vi kunne besvare forskningsspørsmålene. De tematiske kodene var svært nyttige for å hente ut sitater og knytte dataene



til teorien. Vi jobbet videre i analysen med å se mønstre i kodene og genererte overordnede temaer og undertemaer. Kapittelstrukturen i analysen, kapittel 4, reflekterer våre overordnede temaer og undertemaer i hovedkapitlene og underkapitlene.

Informantene har fått pseudonymer i analysen for å anonymisere funnene. Ellers vil informantene tidvis omtales som “kandidatene” gjennom analysen, ettersom de er personer som har avlagt avsluttende eksamen ved entreprenørskapsutdanning. Entreprenørskapsutdanningen som alle informantene har gått heter Master i Entreprenørskap og Innovasjon ved NMBU, og denne utdanningen forkortes “M-EI”.

## 3.6 Reliabilitet, validitet og overførbarhet

I kvalitativ forskning benyttes noen ganger begrepet *troverdighet* i stedet for reliabilitet og begrepet *bekreftbarhet* i stedet for validitet (Grønmo, 2004). Grønmo (2004) argumenterer at reliabilitet og validitet er gyldige begrep også for kvalitativ forskning og kan benyttes i denne konteksten. Dette er blant annet for å holde fast ved de samme begrepene for alle typer samfunnsvitenskapelige studier.

### 3.6.1 Reliabilitet

Reliabilitet referer til påliteligheten til datamaterialet (Grønmo, 2004). Reliabiliteten er høy dersom man får de samme dataene når det samme undersøkelsesopplegget benyttes på det samme fenomenet ved ulike tidspunkt og lokasjoner. I kvalitativ forskning er det derimot ikke realistisk å skulle kunne reproducere nøyaktig samme resultat med samme undersøkelsesopplegg, fordi resultatene i stor grad avhenger av når undersøkelsen ble utført og hvem som utfører den (Grønmo, 2004). Målet er derfor å styrke tilliten til de empiriske analyseresultatene gjennom å heve reliabiliteten. Reliabiliteten økes når undersøkelsesopplegget er utformet på en entydig og systematisk måte og datainnsamlingen er grundig gjennomført (Grønmo, 2004).

For å øke reliabiliteten til oppgaven har vi etterstrevet å være systematiske og grundige i utviklingen av intervjuguiden, testingen av intervjuguiden, gjennomføringen av intervjuene og analysen av dataene. Vi gir også god innsikt i våre metodiske fremgangsmåter for hvert av disse stegene. Slik skaper vi gjennomsiktighet og innsikt i dataenes pålitelighet.

I arbeidet med intervjuguiden fikk vi tilbakemeldinger fra vår veileder, Nils Magne Killingberg, som hjalp oss å kvalitetssikre denne med god struktur og relevante spørsmål. Gjennom et pilotintervju videreutviklet vi intervjuguiden, forbedret uklare spørsmål og vi fikk øvelse i å ha intervjuer og ta gode notater.

Etter de to første intervjuene tok vi en fot i bakken med veilederen igjen for å sikre at vi var rett spor og videreutviklet intervjuguiden slik at informanten fikk prate friere i starten av intervjuet, som øker sannsynligheten for at temaer som informanten vektlegger kommer frem.

Vi som intervjuere kommer fra samme fagmiljø som informantene, snakker samme fagspråket som informantene og vi alle snakket flytende norsk. Dette øker reliabiliteten ettersom det begrenser informasjonstapet i selv intervjuet.

Når forskeren ikke kan gjennomføre gjentatte datainnsamlinger ved ulike tidspunkt, kan reliabiliteten økes ved at forskeren kritisk gjennomgår datasettet ved ulike tidspunkt (Grønmo, 2004). I analysen gjennomførte vi en kritisk gjennomgang av datasettet to ganger. I første omgang utformet vi første ordens tematiske kategorier ved å lese hvert vårt transkript. Omtrent to uker senere utførte vi en felles gjennomlesning av alle transkriptene og fant tre-fire hovedtemaer for hver informant med utgangspunkt i problemstillingen.

Når flere forskere samarbeider om samme studie kan reliabiliteten økes ved at man sammenligner forskerne sine analyser av de samme dataene (Grønmo, 2004). Vi er to masterstudenter som har skrevet oppgaven sammen og som har diskutert og analysert datasettet sammen. Tilbakemeldingene mellom oss har hjulpet oss å bygge på faktiske forhold og minimere vårt eget skjønn i analysen.

Historiene vi hørte gjennom intervjuene samsvarte godt med annen informasjon vi hadde om informantene. Blant annet hadde vi samlet informasjon fra LinkedIn og i noen tilfeller hadde vi sett på deres masteroppgave og andre nettprofiler som for eksempel deres ansatt-profil på nettsiden til arbeidsgiveren. Dette viser til god konsistens mellom ulike data og hever reliabiliteten ettersom alle historiene har vært troverdige.

### 3.6.2 Validitet

Validiteten til forskningen er høy dersom undersøkelsesopplegget er treffende for problemstillingen og dataene er relevante til å belyse fenomenet som undersøkes (Grønmo, 2004). Validiteten er derimot lav dersom forskeren undersøker noe annet enn det problemstillingen tilsier (Grønmo, 2004). Mens reliabilitet er nøyaktigheten av dataene referer validitet til relevansen av undersøkelsesopplegget i forhold til fenomenet som forskes på.

Problemstillingen vår lyder *Hvordan utvikler entreprenørskapskandidater sin karriereidentitet gjennom studieløpet og i møtet med arbeidslivet?* Vår strategiske tilnærming til utvelgelsen av informanter sikret at alle informantene var entreprenørskapskandidater og hadde erfaringer fra både studieløpet og arbeidslivet etter studiene.

Flere i litteraturen, både innen fagfeltene identitet og entreprenørskap, skriver at identitet utvikles og speiles gjennom narrative og historiene vi forteller om oss selv (Donnellon et al., 2014; Down & Warren, 2008; Harmeling, 2011; Hytti, 2014; Ibarra & Barbulescu, 2010; Polkinghorne, 1988). Dette medfører at vår teknikk for datainnsamling, semistrukturerte intervjuer, er svært relevante til problemstillingen. Gjennom intervjuene fikk informantene fortelle om seg selv og sine historier og vektlegge det de selv syntes var viktigst. Vår rolle som intervjuere var å passe på at samtalen holdt seg innenfor de relevante rammene av studiet og arbeidslivet. Dermed legger intervjumetoden til rette for innsikt i informantenes identitet og utviklingen av denne. Denne formen for intervju minimerer også påvirkningen fra forskernes forutinntatte kunnskap ved at informanten forteller fritt.

Vi planla intervjuene i god tid, fulgte opp informantene før intervjuene og gjennomførte intervjuene i trygge omgivelser. Hovedsakelig ble intervjuene utført i person i stille rom på informantenes kontor eller over Skype under rolige omstendigheter. Dette la til rette for trygge rammer under intervjuet. Vi som er forfatterne av denne oppgaven har også gått på samme utdanningen, M-EI, som informantene.

Dette legger til rette for tillit og en følelse av samhold mellom informanten og oss som intervjuere. Disse faktorene øker sannsynligheten for å få gode utdypende svar og refleksjoner fra informantene.

Ettersom vi er såpass nært på informanten når vi har gått samme studie er dette noe vi også var bevisste på at kunne ha negative konsekvenser under intervjuene. Blant annet kan det føre til at informanten eller vi tar ting for gitt. Det kan også gjøre at informanten svarer det de tror vi har hørt fra andre informanter. For å øke validiteten til dataene forsøkte vi derfor å holde oss hyggelige, men nøytrale gjennom intervjuene.

Etter to intervjuer tok vi en fot i bakken med vår veileder, Nils Magne Killingberg, og fikk tilbakemeldinger på spørsmålene sin relevans i forhold til problemstillingen. Vi gjorde noen små endringer i intervjuguiden, og denne tilbakemeldingen var med på å sikre god validitet i oppgaven.

### 3.6.3 Overførbarhet

Overførbarheten til en kvalitativ studie som denne referer til hvilken grad forståelsen og resultatene som er bygd i denne studien kan overføres til andre caser. Vår forskning bygger på anerkjent forskning og litteratur på fagfeltet. Ved å benytte et fagspråk med de samme uttrykkene og betegnelse som tidligere forskning har vi økt overførbarheten til oppgaven.

Undersøkelsene i denne oppgaven er gjort på høyere utdanning innen entreprenørskap og innovasjon. Utdanningen er karakteristisk i at den inneholder både fag, arbeidspraksis, gjesteforelesere og ekskursjoner. Dette er faktorer som er blitt sterkt vektlagt av informantene. Resultatene av studien er derfor overførbare til andre høyere utdanninger, innenfor entreprenørskap og innovasjon, med lignende studieløp. I tillegg er studien gjort på et norsk universitet og i det norske arbeidsmarkedet, og resultatene vil være overførbare til andre caser som har lignende studie- og arbeidsmiljø, som blant annet andre industrialiserte land.

Et mål med oppgaven var å utføre en studie av såpass god kvalitet at opplegget, dataene og resultatene skal kunne brukes videre i PhD-avhandlingen til vår veileder Nils Magne Killingberg. Ettersom Nils Magne Killingberg har en overlappende problemstilling og utvalgsriterier, ser vi vår oppgave som overførbare til dette videre arbeidet.

## 3.7 Ethiske avveininger

Etikk er læren om hvordan man bør handle (Sagdahl, 2019) og forskningsetikk er settet av verdier og normer som bidrar til god forskningspraksis (Etikkom, 2009). For vår studie kan forskningsetikken deles i tre kategorier: Informantenes rett til selvbestemmelse og autonomi, forskeres plikt til å respektere informantenes privatliv og forskerens ansvar for å unngå skade (Johannessen et al., 2011). Generelt har forskningsprosjektet vårt lav grad av etiske problemstillinger ettersom dataene som fremkommer ikke er av spesielt sensitiv art, samtidig som våre informanter er voksne og selvstendige mennesker.

For å sikre rett til selvbestemmelse og autonomi sendte vi ut et samtykkeskjema på forhånd av intervjuene som informerte om hva dataene fra intervjuet skulle benyttes til, se Vedlegg 2. Informanten kunne når som helst trekke seg fra studien. I skjemaet ble det også beskrevet at

masteroppgaven var en del av et doktorgradsarbeid og det ble opplyst om hvordan og hvor lenge dataene fra studien vil oppbevares.

Navn i studien ble anonymisert og kodet for å respektere informantenes privatliv, spesielt da informantene stammer fra et såpass lite utvalg geografisk og samme studiemiljø. Steder og hendelser er anonymisert der vi så det hensiktsmessig for å bevare anonymiteten til informantene. Personvern og anonymisering av data er spesielt viktig der det kommer frem negative erfaringer rundt utdanning eller arbeidsplass.

For å sikre at dataene vi fremstiller i denne oppgaven ikke kunne komme til skade for enkeltpersoner har vi utført en gjennomlesning av teksten med tanke på dette og ikke funnet noe å bemerke.

Forskningsprosjektet var meldepliktig til NSD av flere grunner. For det første hentet vi inn data på enkeltpersoners navn, kjønn, arbeidsplass og bakgrunn. For det andre benyttet vi taleopptak og behøvde godkjenning av vår plan for behandling og lagring av dataene. Vi fikk godkjent prosjektet av NSD tidlig i januar i god tid før datainnsamlingen startet. Da dataene skal benyttes til videre forskning er de lagret på NMBU server som er GDPR godkjent.

## 4. Analyse og funn

I dette kapitlet presenterer vi de empiriske funnene vi har gjort i oppgaven. Her blir de overordnede temaene fra analysen beskrevet nærmere i hvert sitt underkapittel. De overordnede temaene er ikke strengt separerte og har ikke klare skiller mellom seg, men kan heller betraktes som temaer som beskriver de ulike mønstrene vi har avdekket i dataene. For å bygge troverdighet til våre funn vil vi underbygge kategoriseringen ved hjelp av undertemaer og sitater fra intervjuene.

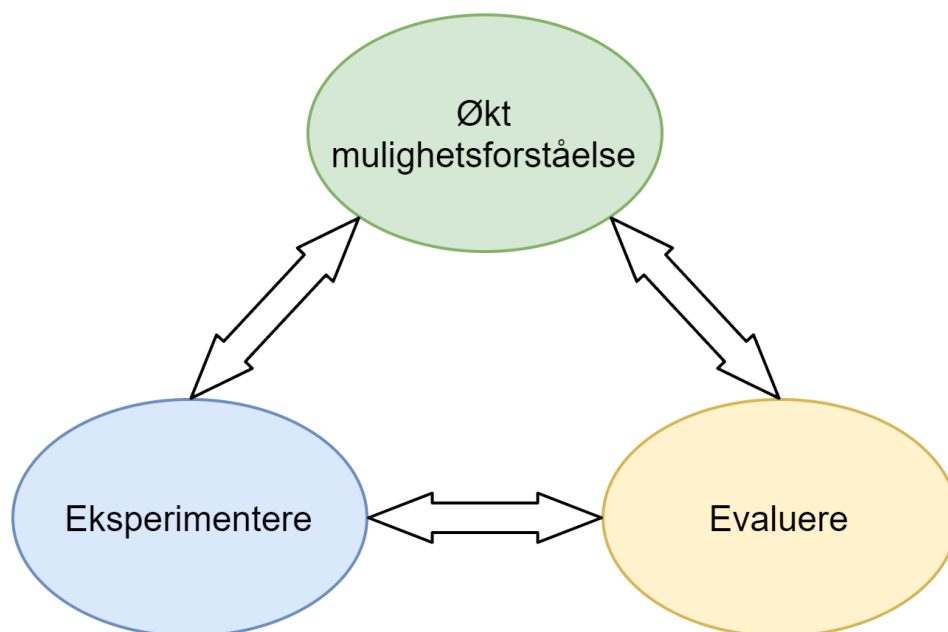
Delkapitlene 4.1 og 4.2 er tilknyttet Forskningsspørsmål 1 - *Hvordan har entreprenørskapsutdanning bidratt til utviklingen av en karriereidentitet blant entreprenørskapsstudenter?* Kapittel 4.1 tar for seg utviklingsprosessen studentene gjennomgikk på E-utdanningen og ulike påvirkningsfaktorer som var gjeldende. Kapittel 4.2 ser nærmere på studentenes karriereidentiteter før og etter studiet.

Kapittel 4.3 har et fokus på forskningsspørsmål 2 - *Hvordan blir entreprenørskapsstudenten sin karriereidentitet testet, tilpasset og videreutviklet i arbeidslivet?* - og tar for seg hovedmønstrene vi fant i informantenes yrkesliv.

### 4.1 Utvikling av karriereidentitet gjennom entreprenørskapsutdanningen

Funnene i dette kapitlet er oppsummert i kapittel 4.1.4 og Figur 7.

Analysen tyder på at E-utdanningen hjalp kandidatene med å orientere seg i arbeidsmarkedet og utvikle sin karriereidentitet. I intervjuene hørte vi stadig at kandidatene hadde oppdaget nye muligheter gjennom utdanningen, at de hadde fått prøvd seg i flere forskjellige situasjoner og de fortalte om hvordan tilbakemeldinger fra andre og egne refleksjoner hadde påvirket deres karrierevalg. Historiene fra intervjuene tyder dermed på at kandidatene gikk gjennom en prosess med tre hovedfaser. Dette innebar å se nye muligheter, eksperimentere med nye muligheter og kontinuerlig evaluere disse, se Figur 6. Prosessen bygger på forståelsen for utviklingsprosesser fra Ibarra (1999), som beskrevet i kapittel 2.2.2, og har åpenbare likhetstrekk til Ibarra sin modell i Figur 5.



Figur 6 - Prosess for utvikling av karriereidentitet i entreprenørskapsutdanningen

Gjennom intervjuene kom det frem at det var mange ulike faktorer som påvirker studentenes karriereidentitet under E-utdanningen. Informantene fortalte om *rollemodeller*, *arbeidspraksis*, *møte med markedet*, *historier* fra aktører i næringslivet og *klasse miljøet*. Disse faktorene er også beskrevet i tidligere litteratur og lagt frem i teorikapittelet 2.1.2. I tillegg hørte vi om *ekskursjoner* og *fagkunnskap*. Disse to faktorene er ikke eksplisitt nevnt i teorikapittelet, men er en naturlig utvidelse av de tidligere nevnte faktorene og ikke overraskende. Videre i dette kapittelet ser vi på sammenhengen mellom påvirkningsfaktorene og prosessen for utvikling av karriereidentitet vist i Figur 6.

Helt tydelig var det at flest vektla *arbeidspraksis* som den viktigste og mest innflytelsesrike erfaringen i løpet av utdanningen. I de tre underkapitlene, som tar for seg de tre stegene, vil derfor arbeidspraksis ha et stort fokus, i tråd med informantenes vektlegging.

#### 4.1.1 Økt mulighetsforståelse i arbeidsmarkedet

Kandidatene fortalte at de hadde oppdaget nye muligheter for sin karriere gjennom E-utdanningen. Den økte mulighetsforståelsen i arbeidsmarkedet kom fra økt innsikt i næringslivet og ny fagkunnskap. Studiet ga studentene en bedre forståelse av hvordan arbeidslivet så ut, og hva som kreves av dem som arbeidstaker eller selv-ansatt.

Et par informanter nevnte at ny *fagkunnskap* ga økt mulighetsforståelse. Fagkunnskapen ga en forståelse for hvilke jobber man kunne utføre og økte troen på at man kunne få til ulike arbeidsoppgaver. Bjarne var en av kandidatene som vektla ny fagkunnskap. Bjarne jobbet en stund i industri før han begynte å studere, og mente selv at han kom sent i gang med studiene. Gjennom ny fagkunnskap fikk han et nytt blikk på næringslivet og så at han kunne bidra også i helt andre typer arbeidsoppgaver enn det han var vant med fra manuelt arbeid i industrien.

*“Så det åpnet seg en verden, jeg har sikkert hatt en interesse for å lære hele veien, men når man kommer inn på et universitet så får man verktøy for å sortere informasjon og man ser at det er et utvalg av fag man kan plukke i vilden sky (...) Der begynner jeg å løfte blikket litt og se større muligheter. Jeg så at det var mulig å ha både en veldig spennende jobb og impact på sikt.” - Bjarne*

Analysen viser at gjennom ulike settinger i E-utdanningen kom kandidatene tett på ekte aktører i arbeidslivet, fikk en økt forståelse for prosesser i næringslivet og så nye muligheter for seg selv. Flertallet av informantene vektla at *arbeidspraksis, rollemodeller, historier* eller *ekskursjoner* hadde gitt en økt innsikt i næringslivet, og dermed en økt mulighetsforståelse. Dette kom svært tydelig frem fra mange av intervjuene, blant annet når Susanne fortalte om en ekskursjon til et innovasjonsmiljø og Agnes fortalte om sine erfaringer fra arbeidspraksisen i Houston.

*“Også var det field trips. Og det er sånn jeg ble kjent med (innovasjonsmiljøet). (...) og jeg ble sååå fascinert av dette stedet og tenkte at her skal jeg søke jobb den dagen jeg har 5 års arbeidserfaring og masse mot. Dette var et magisk sted da.” - Susanne*

*“Generelt det der med å være omringet av så mange gründere så får man jo også sånn - ja men dette er jo mulig, mange kan starte noe, det er en mulighet.” - Agnes*

Susanne fikk senere jobb i samme innovasjonsmiljøet og Agnes ble faktisk gründer etter utdanningen. Det er dermed sannsynlig at de nye mulighetene kandidatene oppdaget hadde stor innflytelse på senere karrierevalg. Først når man ser nye muligheter for seg selv har man mulighet til å ta et valg og bestemme en retning for sin karriere. Vi tolker det dit hen at Agnes og Susanne skapte seg “mulige jeg” gjennom sin økte mulighetsforståelse og jobbet for å nå disse målene.

I dette kapitlet har vi lagt frem vårt funn som tyder på at kandidatene fikk økt forståelse for mulighetene i arbeidsmarkedet gjennom innsikt i næringslivet og ny fagkunnskap. Analysen tyder også på at studentene skapte seg “mulige jeg” på basis av mulighetsforståelsen og jobbet videre for å oppnå attraktive muligheter.

#### 4.1.2 Eksperimentere med “provisoriske jeg”

I historiene til kandidatene hørte vi hvordan E-utdanningen la til rette for at de fikk eksperimentere med nye roller og væremåter i ulike sosiale settinger under utdanningen. Kandidatene vektla eksperimentering i *klassemiljøet*, i *arbeidspraksiser* og i *møtet med interessenter i markedet*. Gjennom eksperimenteringen tok kandidatene opp relevante “mulige jeg” og fikk testet disse. Gjennom arbeidspraksis fikk kandidatene blant annet være med som CEO, møte investorer, utføre strategiske analyser og legge strategier. Flere av kandidatene sa at de hadde spillerom i arbeidspraksisen og kunne selv være med på å bestemme hva de skulle jobbe med. Dette la til rette for at kandidatene fikk eksperimentere med de attraktive mulighetene de så.

Synne er en av kandidatene som viste direkte til eksperimentering med ulike entreprenørielle roller gjennom arbeidspraksis og møtet med investorer.

*“Så jeg og de to jeg jobbet med, vi havnet da med en gründer som er kirurg, og han hadde det så travelt at vi egentlig tok over som CEO, sånn trehodet CEO. Og det var veldig kult, for da fikk vi lov til å presentere for investorer. Vi fikk lov til å være med på alt da, hele prosessen, og selv om det var litt sånn - vi hadde ikke akkurat hvilepuls da vi var der - så var det kjempekult, og å se tilbake til på at vi liksom overlevde, og at vi fikk faktisk prøve sinnsykt mye som vi aldri hadde fått lov til hvis vi ikke dro dit.” - Synne*

Analysen tydet på at når kandidaten eksperimenterte i *klassemiljøet*, i *arbeidspraksiser* og i *møtet med markedet* fikk de sosiale tilbakemeldinger fra de andre aktørene i miljøet. Tilbakemeldingene kom blant annet i form av støtte fra klassekamerater gjennom *klassemiljøet*, muntlige og skriftlige tilbakemeldinger på arbeidet man hadde utført i *arbeidspraksis*, og tilbakemeldinger fra investorer og andre interessenter gjennom *møtet med markedet*. Feedbacken fra disse sosiale settingene ble senere vektlagt når kandidatene *evaluerte* sine “provisoriske jeg”.

Atle var en av kandidatene som eksplisitt fortalte om sin eksperimentering med et “provisorisk jeg” under E-utdanningen. Atle var på utveksling til Houston og vektla sine erfaringer fra pitchekonkurransene i klassen. Selv om Atle alltid hadde sett på seg selv som en ekstrovert person, og tidligere hadde fått høre at han kunne passe til å drive med salg, hadde han ingen tidligere arbeidserfaring med dette. Gjennom pitchekonkurransene fikk Atle endelig en mulighet til å teste sitt “mulige jeg” innen salg og presentasjonsteknikk. Atle sier at han “dro på litt ekstra” i pitchekonkurransene, og i intervjuet oppfattet vi dette som at Atle ikke var fullstendig sikker eller erfaren i sin pitching, men at han heller nettopp *eksperimenterte* med muligheten han så.

*“Jeg har alltid fått høre at jeg er god på salg, men under masteren så ble det hevdet at jeg burde jobbe med salg. På grunn av min personlighet. (...) Det var noen av de presentasjonene hvor jeg dro på litt ekstra og det ble godt mottatt.” - Atle*

Etter masteroppgaven startet Atle i en salg- og koordinatorrolle i næringslivet. Det er dermed sannsynlig at eksperimenteringen i *klassemiljøet* hadde en formende effekt på Atle sin karriere.

I dette kapittelet har vi lagt frem våre funn som tyder på at kandidatene eksperimenterte med “provisoriske jeg” gjennom tre ulike sosiale arenaer; *klassemiljøet*, *arbeidspraksis* og *møtet med markedet*. Analysen tyder videre på at de sosiale tilbakemeldingene fra denne eksperimenteringen har påvirkning på kandidatenes senere utvikling av karriereidentitet.

#### 4.1.3 Evaluere “provisoriske jeg”

Gjennom intervjuene fikk vi et innblikk i hvordan kandidatene evaluerte de “provisoriske jeg” de eksperimenterte med. Analysen avdekket et mønster der kandidatene kontinuerlig benyttet interne verdier og eksterne tilbakemeldinger i sin evaluering. Først legger vi frem funn på interne verdier.

Når interne verdier ble benyttet i evalueringen var dette for å kontrollere at muligheten kandidaten eksperimenterte med var i tråd med deres egne verdier og selvilde. Olav og Åse er eksempler på kandidater som evaluerte muligheter basert på sine interne verdier. Gjennom E-utdanningen forteller Olav at han fikk innblikk i risikoen som ligger i å starte egen bedrift. Olav har lekt med tanken om å starte noe eget, men gjennom selvgransking ser han at han ikke har risikovilligheten som han selv



mener trengs for denne rollen. Dermed benyttet Olav sine interne verdier til å evaluere muligheten for å bli gründer som mindre attraktiv.

*“Jo mer du lærer, jo mer ser du hva slags risiko som ligger i det. Det er klart at utdanningen er nyttig i det du sitter der og faktisk har tatt steget ut i en oppstart, men det er en terskel for å ta det steget ut i det usikre, for du vet på en måte hvor tøft det kan være.” - Olav*

Gjennom arbeidspraksis på utveksling i Houston ble Åse satt til å utføre en drøss forskjellige arbeidsoppgaver. Hun syntes det var mange spennende muligheter og gikk inn i arbeidet med godt mot og et håp om å få prøve seg i mange forskjellige settinger i arbeidslivet. I praksisen fikk hun prøve mange oppgaver, men ikke alle falt i smak. Noen av oppgavene hun ble satt til evaluerte hun eksplisitt som motstridende til sine egne verdier. Dermed benyttet også Åse interne verdier i evalueringen av “provisoriske jeg”.

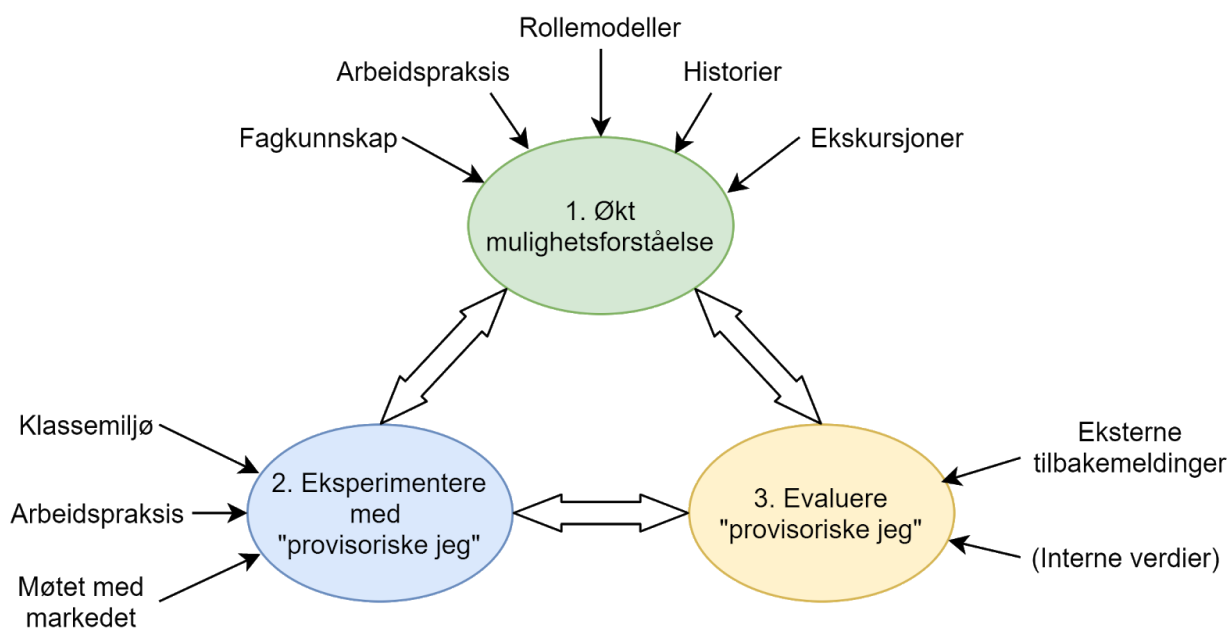
*“Da var vi på en messe, og da skjønte vi at vi var der for å dra inn de gamle mennene på messestanden.. og da fikk vi tydelig beskjed om at vi skal bli invitert på festene... (...) Jeg tror den praksisen der gjorde meg sikker på hva som er greit og hva som ikke er greit, for min egen del og hvor min personlige grense går. Og det sa jeg ganske tydelig i fra om og det tror jeg var bra.” - Åse*

Når eksterne tilbakemeldinger ble benyttet i evalueringen var dette for å kontrollere at muligheten kandidaten eksperimenterte med var sosialt anerkjent og for å evaluere sine egne prestasjoner. Atle er et eksempel på en kandidat som evaluerte “provisoriske jeg” ut fra eksterne tilbakemeldinger.

I forrige delkapittel beskrev vi Atle som brukte pitchekonkurransene i Houston til å eksperimenterte med sitt “provisoriske jeg” innen salg. Atle vektla at klassekamerater og læreren hadde reagert positivt når han dro på ekstra i pitchekonkurransen. I intervjuet sa Atle blant annet at *“Det var noen av de presentasjonene hvor jeg dro på litt ekstra og det ble godt mottatt.”* Vi tolker dette dit hen at Atle benyttet de sosiale tilbakemeldingene til å evaluere sin prestasjon i rollen som “pitcher”. Atle endte som sagt opp i en salgsstilling i arbeidslivet og det er sannsynlig at tilbakemeldingene var med på å styrke Atles tilknytning til hans karriereidentitet som selger.

For å oppsummere evalueringssteget vektlegger vi at attraktiviteten til de “provisoriske jeg” ble evaluert basert på interne verdier og eksterne tilbakemeldinger. E-utdanningen bidro til dette steget i prosessen ved å legge til rette for sosiale arenaer der kandidatene kunne samle erfaringer og tilbakemeldinger på sin eksperimentering. Erfaringene ble benyttet til å reflektere over egne verdier og tilbakemeldingene ble brukt til å evaluere egen prestasjon.

#### 4.1.4 Oppsummering og visualisering av funn



Figur 7 - Utviklingen av karriereidentitet i entreprenørskapsutdanningen

Funnene i kapittel 4.1 er oppsummert i Figur 7 som visualiserer prosessen for utvikling av karriereidentitet i entreprenørskapsutdanningen. Analysen tyder på at studentene gjennomgår en prosess i tre steg. De får økt mulighetsforståelse gjennom ny fagkunnskap og innsikt i arbeidsmarkedet. Basert på den økte mulighetsforståelsen skaper de seg nye forestillinger av hvem de kan bli, hvem de ønsker å bli og hvem de frykter å bli. Sagt med andre ord, skapte kandidatene seg "mulige jeg". Deretter går kandidatene inn i "provisoriske jeg" for å eksperimentere med mulighetene og samle erfaringer og tilbakemeldinger. Til slutt evalueres "provisoriske jeg" gjennom interne verdier og eksterne tilbakemeldinger.

Figur 7 visualiserer de ulike påvirkningsfaktorene i E-utdanningen som kom frem i analysen. Økt mulighetsforståelse ble skapt av ny *fagkunnskap*, *arbeidspraksis*, *rollemodeller*, *historier* og *ekskursjoner*. E-utdanningen la til rette for ulike sosiale arenaer som studentene kunne eksperimentere i. Dette var *klassemiljøet*, *arbeidspraksis* og *møtet med markedet*. Gjennom de sosiale arenaene la E-utdanningen også til rette for at kandidatene fikk eksterne tilbakemeldinger på sine prestasjoner og "mulige jeg". De interne verdiene var en viktig påvirkningsfaktor i evalueringen av "provisoriske jeg". Disse er derfor inkludert i Figur 7, men står i parentes fordi de ikke er direkte knyttet til aktørene og studieløpet i E-utdanningen.

## 4.2 Utvikling av entreprenøriell identitet

Gjennom vår analyse fant vi mønstre i hvordan kandidatenes entreprenørielle identitet ble utviklet gjennom E-utdanningen. Alle kandidatene fortalte at de på slutten av utdanningen hadde karriereaspirasjoner som handlet om å jobbe videre med entreprenørskap og innovasjon i arbeidslivet, men kandidatene hadde ulike tilnærminger til denne karriereveien. Der noen hadde en tydelig

entreprenøriell identitet og et ønske om å få være kreative og skape endring, var det andre som siktet seg inn mot tradisjonelle og mer administrative roller innen økosystemet for entreprenørskap og innovasjon. De sistnevnte hadde i mindre grad en uttalt entreprenøriell identitet enn de førstnevnte. Mot slutten av dette kapittelet går vi nærmere inn på disse to ulike tilnærmingene til arbeidslivet.

Vi fant tre kategorier av kandidater som beskriver utviklingen av kandidatenes entreprenørielle identitet gjennom E-utdanningen. Disse tre hadde E-utdanningen som *årsak* til entreprenøriell identitet, *forsterker* av entreprenøriell identitet eller *realitetsorienterer* av entreprenøriell identitet. To grupper kandidater gikk ut av E-utdanningen med en tydelig entreprenøriell identitet. Den første gruppen var kun nysgjerrig på entreprenørskap og innovasjon før M-EI, men fikk en sterkere tilknytning til den entreprenørielle identiteten gjennom utdanningen. Den andre gruppen hadde en sterk entreprenøriell identitet allerede før M-EI og fikk denne bekreftet eller forsterket. For den tredje gruppen var derimot M-EI avskrekkende på gründerlivet og entreprenørielle roller.

#### 4.2.1 Entreprenørskapsutdanning som årsak til entreprenøriell identitet

Gjennom analysen var det tydelig at erfaringer fra M-EI var årsaken til at noen kandidater utviklet en entreprenøriell identitet, selv om de ikke hadde dette da de startet. Før M-EI var disse kandidatene i hovedsak nysgjerrige på fagfeltet og så på utdanningen som en attraktiv master. Gjennom studiet hadde de derimot formet en tydelig entreprenøriell identitet. Entreprenørskapsutdanning er dermed funnet å være en årsak til entreprenøriell identitet.

Et eksempel på en slik kandidat er Agnes som ble gründer etter M-EI. Agnes hadde bachelor i økonomi og et par år fartstid i arbeidslivet før masteren. Målet med å starte på M-EI var å gjøre noe "gøy" og kreativt, men hun hadde ingen klar tilknytning til en entreprenøriell identitet eller plan om å bli gründer da hun startet:

*"Jeg har aldri vært sånn som tenker at jeg skal starte for meg selv" - Agnes*

Gjennom arbeidet med sin masteroppgave fikk Agnes innsikt i et nytt marked og det kommer tydelig frem at hun gjennom dette så muligheten for å starte en egen bedrift. Agnes sin utvikling tyder på at hun har utviklet en entreprenøriell identitet gjennom møtet med markedet, i tråd med Harmeling (2011) sin teori på utvikling av entreprenøriell identitet.

*"Ja, og da hadde jeg liksom gjort hele markedsundersøkelsen og jeg satt på et nettverk av leverandører jeg hadde intervjuet, jeg snakka med masse folk som bare - kan ikke du starte noe, jeg blir med jeg. Så det var sånn, hm, nå har jeg leverandørene, nå har jeg kundene, kanskje jeg bare skal begynne? (...) Nei, det var bare litt sånn at mindsettet endret seg rett og slett." - Agnes*

Agnes reflekterte også over at iboende personlighetstrekk hadde gjort henne disponibel for å utvikle en entreprenørielle identitet og ta denne risikofylte karriereveien.

*“Jeg har vel alltid vært litt sånn gründer egentlig uten å vite det. Det er flere som har sagt at de ikke er overrasket over at jeg startet noe, men jeg er bare - åh, det er jeg! Jeg er ikke redd for å ta sjanser på en måte, bare det ikke er helt uventede sjanser. Risiko er greit. Så jeg har vel kanskje egentlig alltid vært sånn, og det var vel søsteren min som sa at “jo mer det går til helvete, jo roligere blir jo du”, så ja...” - Agnes*

Tilsammen tolker vi dette dit hen at hun gikk gjennom prosessen for utvikling av identitet, som vist i Figur 7, og fikk eksperimentert med muligheten for å bli gründer gjennom et “provisorisk jeg”. Deretter evaluerte hun det “provisoriske jeg”-et som attraktivt, både fordi det var i tråd med hennes interne personlige verdier, og fordi hun fikk positive eksterne tilbakemeldinger. Dette viser at E-utdanningen, gjennom de ulike stegene og påvirkningsfaktorene som vist i Figur 7, kan bidra til å utvikle en *entreprenøriell identitet* hos individer som ikke har dette fra før. Funnet kan også tyde på at denne utvikles lettere hos individer som er disponible ovenfor den *entreprenørielle identiteten* på grunn av deres underliggende verdier og personlighetstrekk.

Analysen tyder på at *entreprenørskapsutdanning* på videregående skole og bachelornivå også kan ha vært årsaken til at flere av kandidatene siktet seg inn mot *entreprenørskap* og *innovasjon* i videre utdanning. Det kom tydelig frem i intervjuene at tidligere utdanning hadde styrt senere utdanningsvalg og ført kandidatene inn på karriereveier innenfor *entreprenørskap* og *innovasjon*. Funnet er ikke uventet ettersom vi vet at *entreprenøriell identitet* kan utvikles allerede fra tidlig alder gjennom sosialisering hjemme og på skolen (Falck et al., 2012). Ingrid hadde stor erfaring med *entreprenørskap* og *innovasjon* fra tidligere utdanning og fortalte:

*“Jeg tok bacheloren min i ledelse, innovasjon og marked, og det var vel egentlig som et resultat av at jeg hadde både *entreprenørskap* og *markedsføring* på videregående og syntes det var veldig spennende” - Ingrid*

#### 4.2.2 *Entreprenørskapsutdanning* som *identitetsbekrefter*

Gjennom analysen fremkom det at omtrent halvparten av kandidatene hadde en sterk tilknytning til en *entreprenøriell identitet* før de startet på masteren. Dette inkluderte flere av de som hadde *entreprenørskapsutdanning* fra tidligere, men også andre kandidater som hadde utviklet en *entreprenøriell identitet* uavhengig av tidligere utdanning. At individer kan ha en tilknytning til en *entreprenøriell identitet* før de starter på høyere utdanning er i tråd med Falck et al. (2012) som argumenterer for at *identitet* utvikles allerede fra ung alder. Blant disse var det et tydelig fellestrekk at E-utdanningen bekreftet og forsterket den allerede eksisterende *identiteten*, slik at individet fikk en enda sterkere tilknytning til sin *entreprenørielle identitet*. Dette tyder på at E-utdanningen er en *identitetsbekrefter* av *entreprenørielle identiteter*. Studiemiljøet og praksisarbeid under E-utdanningen var faktorer som ble vektlagt i denne sammenhengen.

En av kandidatene som fikk forsterket sin *entreprenørielle identitet* var Synne. Synne var en selvutnevnt *endringsagent* allerede før E-utdanningen:

*“Jeg er en som hvis det er noe som er feil, så må jeg fikse det. Jeg klarer ikke la være, ihvertfall hvis det er noe jeg bryr meg om. (...) Jeg føler ikke jeg er en gründer som skal drive egen bedrift og sånn, men jeg er mer en *endringsagent* og sånn oppfinnertype.” - Synne*

På bacheloren hadde ikke Synne fått utløp for sine kreative metoder eller trangen til å forbedre ting. Bacheloren var et studie med lange tradisjoner og en holdning fra lærerne som var “sånn her gjør vi det” med lite spillerom. Når Synne derimot startet på E-utdanningen følte hun at hun ble forstått og fikk lov til å være seg selv, både blant lærerne og i klassemiljøet. Under praksisoppholdet i Houston hadde hun en erfaring som videre bekreftet hennes identitet som “endringsagent”. På en workshop fikk hun høre at man etter et halvt år på en arbeidsplass glemmer det som ikke fungerer og begynner å tenke likt som de andre på arbeidsplassen. Derfor trenger arbeidslivet endringsagenter som har lyst til å forbedre prosesser.

*“Så jeg husker bare at det var en av de tingene som satt seg fast i mitt hode. Alle stedene jeg har jobbet, både når jeg studerte og etterpå, så har jeg skrevet ned alt jeg kommer på som ikke fungerer, (sånn at jeg ikke glemmer det) (..) Så jeg har fått bekreftet da, at jeg ikke er helt på jordet sånn som jeg driver på.” - Synne*

Vi tolker dette som at studenter som kommer inn med en allerede eksisterende entreprenøriell identitet kan få denne ytterligere bekreftet og videreutviklet gjennom E-utdanningen.

#### 4.2.3 Entreprenørskapsutdanning som realitetsorienterer

Blant en gruppe av kandidatene var det et tydelig mønster i analysen at E-utdanningen hadde vært avskrekkende på den entreprenørielle identiteten og gründerlivet. Flere av kandidatene snakket om at det var en “hype” rundt det å starte noe eget. Dette hadde gjort at mange hadde en tanke om å starte en bedrift i løpet av studietiden på E-utdanningen, men etterhvert som studentene fikk bedre kjennskap til gründermiljøer kom det en sterkere realisme inn i bilde. Olav hadde dette å si om å starte egen bedrift:

*“Jo mer du lærer jo mer ser du hva slags risiko som ligger i det. Det er klart at utdanningen er nyttig i det du sitter der og faktisk har tatt steget ut i en oppstart, men det er en terskel for å ta det steget ut i det usikre, for du vet på en måte hvor tøft det kan være.” - Olav*

I tillegg til å gi en realisme rundt gründerlivet viste analysen at E-utdanningen gjorde at mange av kandidatene så andre alternativer enn å starte eget selskap. Blant annet fikk kandidatene innsikt i næringslivet og økosystemet for innovasjon. Der så de muligheter for seg selv, i etablerte bedrifter, som var mer attraktive enn å risikere å starte noe eget. E-utdanningen fungerte på denne måten som en realitetsorienterer.

*“Også tror jeg det er mange av de som starter på masteren første gang de kommer inn der så er det veldig mange som tenker sånn “jeg skal starte noe, jeg skal jobbe for meg sjøl!”, også går det noen måneder også er det sånn..., kanskje ikke! Kanskje ikke! Kanskje det er andre ting jeg heller skal gjøre!” - Åse*

Dette funnet tilsier at E-utdanningen er en realitetsorienterer for gründerlivet og den entreprenørielle identiteten. Gjennom utdanningen fikk studentene eksperimentert og evaluert entreprenørielle muligheter gjennom prosessen i Figur 7, men flere evaluerte de entreprenørielle mulighetene som “for risikable”. Dette er en evaluering som i stor grad bygger på en mismatch med kandidatens interne verdier. E-utdanningen viser dermed kandidatene et mer realistisk bilde av arbeidslivet og

oppstartsvirksomhet enn det kandidatene hadde da de startet, og deretter evaluerer kandidatene det slik at de ikke har evnene eller risikovilligheten til å gå inn i de mest entreprenørielle rollene.

For å være tydelig ønsker vi å poengtere at dette funnet ikke tilsier at E-utdanningen har vært avskrekkende på det å jobbe innen *økosystemet* for entreprenørskap og innovasjon. Utdanningen var ikke avskrekkende på mindre risikofylte stillinger, som for eksempel rådgiver i innovasjonsmiljø. Alle informantene ønsket å fortsette å jobbe innenfor entreprenørskap og innovasjon og Olav for eksempel mente at det å bli gründer virket for risikofyllt, men gjennom E-utdanningen forsterket han sitt ønske om å bli forretningsutvikler i et etablert selskap.

#### 4.2.4 Endringsagenter og Stabilisatorer

Analysen viser at kandidatene tar med seg den entreprenørielle identiteten fra E-utdanningen inn i arbeidslivet der flere endte opp med å jobbe innenfor økosystemet for entreprenørskap og innovasjon. Gjennom analysen ser vi tydelig to kategorier blant kandidatene. Prosessene vi har beskrevet så langt i kapittel 4.2 har enten styrket eller svekket kandidatenes entreprenørielle identitet. Dette har resultert i at kandidatene kommer ut i arbeidslivet med en enten sterk eller ikke så sterk tilknytning til den entreprenørielle identiteten. For å bygge videre på disse funnene lanserer vi to begrep som beskriver et mønster blant kandidatene; *Endringsagenter* og *Stabilisatorer*. De som går ut i arbeidslivet med en sterk entreprenøriell identitet defineres som *Endringsagenter*, mens de med svakere entreprenøriell identitet defineres som *Stabilisatorer*. Videre definerer vi *Endringsagenter* og *Stabilisatorer* som to ulike *identitetsuttrykk* av den entreprenørielle identiteten. Vi velger å benytte begrepet *identitetsuttrykk* fordi det beskriver at *Endringsagenter* og *Stabilisatorer* er ulike uttrykk av, og har ulik tilknytning til, den entreprenørielle identiteten. De to identitetsuttrykkene, *Endringsagenter* og *Stabilisatorer*, blir fokuset for den videre analysen.

For å være tydelige ønsker vi å poengtere at “endringsagent” er et etablert begrep i innovasjonsmiljøer. Vi velger å benytte dette begrepet av flere grunner. For det første blir begrepet “endringsagent” ofte brukt for å beskrive aktører innenfor entreprenørskap, og begrepet refererer til en helhetlig evne til å være en drivkraft i konstruktive endringsprosesser. Vi, forskerne, ble kjent med dette begrepet fra vår egen erfaring fra E-utdanningen og gjennom ulike innovasjonsmiljø. For det andre var det flere informanter som uttrykket assosiasjoner med denne tittelen, og beskrev seg selv som en “endringsagent” fremfor å plassere seg selv innenfor mer tradisjonelle titler. Vi velger derfor å benytte dette begrepet på den første kategorien. Begrepet *Stabilisator* lanserer vi for å gi et meningsbærende navn til den andre kategorien, de med en lavere grad av entreprenøriell identitet. For å samle disse to kategoriene under en fellesnevner for ulike uttrykk og tilknytning til den entreprenørielle identiteten lanserer vi også begrepet *identitetsuttrykk*.

##### Endringsagenter

Gjennom analysen ser vi at de som går ut av E-utdanningen med en sterk entreprenøriell identitet ender opp som *Endringsagenter* i arbeidslivet. Endringsagentene er mer risikovillige, mer proaktive og hadde et større behov for å være kreative og skape endring enn Stabilisatorene. Synne og Magnus er to av kandidatene vi kategoriserte som Endringsagenter gjennom analysen og vi skal benytte deres historier til å beskrive identitetsuttrykket Endringsagent nærmere.

Gjennom intervjuene fortalte Magnus at han hadde erfaring med flere oppstartsvirksomheter, en aktivitet som har iboende risiko ettersom utfallet av små oppstarter er usikkert. Flere av oppstartene han var med på feilet, men han valgte likevel å fortsette å starte nye. Dette tolker vi som at Magnus har en villighet til å ta risiko. Synne har også erfaring med egen oppstart, og viser villighet til å ta risiko i stillingen hun er i nå. I sin nåværende stilling har hun vært pådriver for å endre flere prosesser på arbeidsplassen. Hun forteller at noen av kollegaene støtter henne i dette arbeidet, mens andre er mindre entusiastiske. Vi tolker det dit at hun tar en sosial risiko i å være forkjemperen for disse endringene. Endringsagenter karakteriseres med høy villighet til risiko, se Tabell 3 nederst i dette delkapittelet.

Endringsagenter karakteriseres som svært proaktive, se Tabell 3. Magnus fremstod som nøye gjennomtenkt i sine karrierevalg og vektla jobbens strategiske rolle i hans egen karriereutvikling. Magnus har et ønske om å starte egen bedrift senere, men nå jobber han i et mellomstort firma. Da han gikk inn i firmaet var dette fordi han så på stillingen som en mulighet til å gjøre noe meningsfullt samtidig som han kunne skaffe seg erfaringer og nettverk som vil være nyttige hvis han starter egen bedrift. Dette anser vi som en svært proaktiv holdning. Magnus beskriver overgangen til jobben slik:

*“Så det er artig å kunne være med på å påvirke og styre og drive endring. Det opplever jeg som inspirerende og meningsfullt. (...) I tillegg til at det her var et sted med sinnsykt mye kompetanse, (...) (så jeg ønsker å) få ordentlig grobunn i det og forstå hvordan de tenker, og få det nettverket i tilfelle jeg skulle starte noe eget på et tidspunkt så hadde det vært virkelig gode kontakter som jeg kan starte noe med.” - Magnus*

Gjennom analysen så vi er klart fellestrekk at en gruppe informanter hadde et sterkt behov for å være kreative, og ønsket ikke å bli “buret inne”. Denne karakteristikken ble funnet å være et mønster for Endringsagentene, se Tabell 3. Gjennom analysen kom det frem at Endringsagenter som var arbeidstakere i bedrifter sprengte rammene og forventningene til arbeidstakere i deres stilling, og gjorde ekstraordinære handlinger som hadde utspring fra deres kreativitet. Magnus er et eksempel på en slik Endringsagent:

*“Hvis jeg hadde kommet inn i en liten silo og ikke kunne påvirke noe mer enn innenfor den lille siloen så tror jeg det hadde vært ganske seigt. (...) så fra det og til å komme ut og faktisk være en endringsagent hvor du tar tak og bare gjør innovasjon internt, og i stedet for å spørre om å få lov, så bare gjør du noen ting... Så jeg har kjøpt litt programmer her og der og kjøpt litt utdanning, noen kurs og ting og tang, også har jeg bare bevist at ting fungerer.” - Magnus*

Synne har nå en stilling som i stor grad er administrativ, men hun har vært pådriver for endring på arbeidsplassen. Hennes fortelling illustrerer spesielt godt ønsket om å ikke bli “buret inne” og begrenset av stilling eller titler som er typisk for de kandidatene vi har kategorisert som Endringsagenter:

*“Jeg tror nok at jeg alltid har skjønt at jeg ikke har lyst til å bli sånn som normen, sånn som samfunnet ønsker at vi skal bli da. Fordi jeg tror ikke jeg kan trives med det, og jeg tror ikke noen kan trives med det, men folk gjør det allikevel. Jeg har aldri brydd meg om karakterer, jeg har aldri brydd meg om egentlig tittel eller noe, bare jeg har hatt den følelsen av at her gjør jeg noe viktig, her trives jeg, her får jeg dyrket mine interesser. Ja, og jeg blir utfordret og alt det der.” - Synne*

### Stabilisatorer

Analysen pekte på at det var en gruppe kandidater som gikk ut i arbeidslivet med en svakere tilknytning til den entreprenørielle identiteten, og disse gikk inn i arbeidslivet som Stabilisatorer. Ingrid og Trygve er to av kandidatene vi kategoriserte som Stabilisatorer gjennom analysen og vi skal benytte deres historier til å beskrive identitetsuttrykket Stabilisator nærmere.

Gjennom analysen så vi at Stabilisatorene ikke hadde et ønske eller behov for å ta større risiko. De var i større grad interessert i å skaffe seg en stabil jobb og virket i større grad enn Endringsagentene fornøyde med de “vanlige” oppgavene vi finner i arbeidslivet. Stabilisatorene tilpasset seg i større grad rammene og normene som hørte med stillingen de hadde, og utfordret sjeldent disse gjennom ekstraordinære handlinger. De søkte seg til jobber som prosjektkoordinator, prosjektleder og rådgiver.

Gjennom analysen karakteriserte vi Stabilisatorene som mindre risikovillige, at de jobbet mer “etter boken”, og hadde mindre behov for å være kreative, i forhold til Endringsagentene, se Tabell 3. Stabilisatoren Ingrid var en teamleder og når hun ble spurt hva hennes drømmejobb var svarte hun at det var den jobben hun hadde nå. Den nåværende stillingen var drømmejobben blant annet fordi hun fikk holde på med noe hun syntes var gøy og fordi hun fikk lede et team med de samme ambisjonene som seg selv.

Stabilisatorene gikk inn for en tradisjonell karriereprogresjon og videreutvikling i arbeidslivet. Kandidatene vi kategoriserte som Stabilisatorer gjennom analysen hadde som mål om å klatre innad i bedriften. For å klatre innad i bedriften ønsket Stabilisatorene å benytte en tradisjonelle karrierestige. Med en tradisjonell karrierestige mener vi forfremmelser basert på at man som arbeidstaker er en pålitelig, ansvarsfull og effektiv. Stabilisatoren Trygve ga inntrykk av at han gikk inn for å klatre innad i bedriften og spesialisere seg, i tråd med det vi vil kalle en tradisjonell karrierestige:

*“Så det jeg gjør nå er ikke akkurat (innovasjonsrelatert), men på en måte har jeg funnet en fin bransje og et bra selskap som satser på innovasjon, og vi har en innovasjonsavdeling her nå. Så det er på en måte egentlig bare å ta et steg av gangen, og jeg prøver å rette meg mer etter innovasjonsarbeid.” - Trygve*

Analysen tydet på at Stabilisatorene er proaktive i forhold til sin egen karriereutvikling ettersom de ønsker forfremmelse og progresjon, men viser også at Stabilisatorene ikke ga like mye omtanke til dette som Endringsagentene. Stabilisatorene karakteriseres derfor av noe mindre proaktive enn Endringsagentene, se Tabell 3.



### Oppsummering

Analysen tydet på at kandidatene fra E-utdanningen gikk ut i arbeidslivet med ulik grad av entreprenøriell identitet. Gjennom analysen fremkom et mønster blant de med høyere entreprenøriell identitet (definert Endringsagenter) og blant de med lavere entreprenøriell identitet (definert Stabilisatorer). Tabell 3 oppsummerer karakteristikken av Endringsagentene og Stabilisatorene som de fremstod i analysen.

Tabell 3 - Oppsummering av karakteristikk av Endringsagenter og Stabilisatorer

Karakteristikk	Endringsagent	Stabilisator
Risikovillighet	Høy - Tar på seg risiko for å skape den endringen de ønsker	Medium / Lav - Søker til stabile jobber
Proaktivitet	Høy - Proaktiv i sine karrierevalg og nettverksbygging	Medium - Går inn for tradisjonell progresjon og videreutvikling i arbeidslivet
Behov for å være kreativ	Høy - Ønsker å bruke sine kreative evner og få aksept for disse	Medium / Lav - Jobber mer administrativt
Holdning til arbeidet og arbeidsplassen	“Skape endringen de ønsker å se”	Bidra best mulig i sin jobb gjennom å være effektiv og ta ansvar
Søker seg mot følgende stillinger	Endringsagent, gründer, salg, forretningsutvikler og rådgiver	Prosjektkoordinator, prosjektledelse, administrasjon, forretningsutvikler og rådgiver

Helhetlig sett kommer det frem i analysen at Endringsagenter tilnærmer seg arbeidslivet på en fremtredende proaktiv måte, og lar i større grad sitt personlige verdigrunnlag og ambisjoner om entreprenøriell utvikling styre karriereveien og utførelsen av sine arbeidsoppgaver.

I den andre gruppen som vi benevner som Stabilisatorer finner vi kandidater som i større grad retter seg mot utvikling innad i firmaet og tilpasning til etablerte firmastrukturer og roller. Som beskrivelsen viser prioriterer Stabilisatorene stabilitet i jobbsammenheng. De innfrir forventninger til sin rolle og utførelse av arbeidsoppgaver og søker tradisjonelle opprykk til ansvarsstillinger.

### 4.3 Endringsagenter og Stabilisatorer i møtet med arbeidslivet

I dette kapittelet vil vi ta for oss hvordan Endringsagenter og Stabilisatorer tilnærmer seg arbeidslivet videre etter endt utdanning. I overgangsprosessen mellom utdanning og arbeidsliv avdekker analysen at kandidatene går inn i tre forskjellige arbeidsroller med identitetsuttrykket de har konstruert gjennom studieløpet. Disse arbeidsrollene legger videre grunnlaget for testingen og utviklingen av deres karriereidentitet, og ettersom formulering av identitet skjer i sammenheng med sosial interaksjon fungerer arbeidsplassene primært som miljø for dette.

*Gründerrollen* beskriver kandidater som etter utdanningen har opprettet eget selskap, og som aktivt deltar i og arbeider med oppgaver og prosesser for drift i denne oppstartsvirksomheten. Motivasjonen for å gå inn i denne rollen kan variere. Entreprenørskapsutdanningen kan ha fungert som en katalysator for utvikling av ide, markedsforståelse, og oversikt over mulighetsrommet, eller kan ha fungert som et strategisk verktøy i eksisterende ambisjoner om egen oppstart.

*Innovasjonsrollen* beskriver roller som ofte fylles av kandidater som har en høy grad av entreprenøriell identitet, men velger å benytte verktøy og metoder for entreprenørskap innad i etablerte bedrifter. Under denne rollebeskrivelsen ligger intraprenørskap (entreprenørskap i etablerte bedrifter) og støttefunksjoner for entreprenørskapsfeltet som forretningsutvikler og rådgiver.

*Administrasjonsrollen* beskriver de kandidatene som har gått ut i arbeidslivet til stillinger som ikke direkte er relatert til entreprenørskapsarbeid eller innovasjon. Disse stillingene fungerer som støttefunksjoner for å drive bedrifter og interne prosesser. Dette omfatter salgsoppgaver, prosjektledelse og økonomi. Disse stillingene er gjerne basert på kompetanse fra tidligere arbeidserfaring og bachelorutdanning.

Gjennom analysen så vi Endringsagenter og Stabilisatorer i alle de tre rollene, men som vist i Tabell 3 søker Endringsagenter seg i større grad mot *Gründerrollen* og *Innovasjonsrollen*, mens Stabilisatorer søker seg mot *Innovasjonsrollen* og *Administrasjonsrollen*.

Disse arbeidsrollene blir arenaene for kandidatenes utvikling i arbeidslivet, deres videreutvikling av selvfortellinger og uttrykk av individuell identitet. Kandidatenes ambisjoner, verdier og selvbilde i karrieresammenheng settes opp mot disse innledende rollene, og utvikles kontinuerlig gjennom aktiviteter og prosesser i arbeidslivet. Evaluering skjer basert på deres interne verdier (verdigrunnlag), og disse er forskjellige mellom identitetsuttrykkene Endringsagent og Stabilisator. Dette er en videreføring av prosessene de har vært gjennom under studiet, som beskrevet i kapittel 4.1.

Disse rollebeskrivelsene er ikke faste, men beskriver graden av involvering i innovasjon- og entreprenørskapsprosesser. Analysen indikerer at kandidatene gjennom karrieren beveger seg på tvers av rollene samtidig som de utvikler sin karriereidentitet.

### 4.3.1 Proaktiv nettverksbygging

En strategi for utprøving av identitetsuttrykk videreføres fra studentenes eksperimentering med klasse miljøet, beskrevet i kapittel 4.1.2. Spesielt viser Endringsagentene til å aktivt benytte nettverk og miljøet på arbeidsplassen som testplattform for deres arbeid med å passe inn på arbeidsplassen og teste sine identitetsuttrykk.

Analysen antyder at motivasjonen bak dette arbeidet varierer på grunnlag av kandidatenes interne verdigrunnlag. Åse var motivert til å bidra til en kultur som aksepterer feiling i møte med ukjente arbeidsoppgaver og skape nettverk som gir støtte og respons som grunnlag for videreutvikling. Magnus fokuserer på nettverk som ressurs for videre karrieremuligheter. Magnus beskriver dette arbeidet med miljø som en strategisk fase for å komme nærmere inn på kompetanse og kunnskap han

innser at han ikke selv sitter på, men er klar over at han kommer til å trenge dersom han ønsker å gå videre med egen oppstart etter en periode i arbeidslivet.

*“De fleste er teknologer fra NTNU, og det er jo et gap for meg. Jeg har to ingeniørforeldre men jeg har ikke selv blitt ingeniør, så jeg har hørt den praten mye, og liksom kunne få ordentlig grobunn i det og forstå hvordan de tenker, også få det nettverket i tilfelle jeg skulle starte noe eget på et tidspunkt så hadde jeg virkelig gode kontakter som jeg kunne starte noe med.” - Magnus*

Synne benytter det sosiale miljøet på arbeidsplassen for å få gjennom prosessendringer. Synne beskriver en strategi for å knytte seg selv til flere deler av økosystemet på arbeidsplassen. Hun vektla viktigheten av å være initiativtaker til å opprette “en klubb” av likesinnede på tvers av avdelinger på arbeidsplassen. Både gjennom tanker hun hadde gjort seg om stillingen før hun ble ansatt, og på grunnlag av utdaterte prosesser på arbeidsplassen, trakk hun frem hvor viktig det er for henne å være del av et miljø der hun kan gjøre noe viktig, trives og dyrke egne interesser, samtidig som hun føler seg sikrere på at hun kan få gjennomslag for endring. Gjennom å skape seg allianser på jobben har hun dermed skapt en klubb for endring. Dette initiativet har hun tatt på et strategisk grunnlag, fordi hun skjønnte at hun måtte få med seg kolleger i ledelsen for å få gjennomslag for endring.

*“For jeg kan skrike så høyt jeg vil, men skriker jeg til feil person, så skjer det ingenting.” - Synne*

#### 4.3.2 Forming av arbeidsplassen til en selv

Vi observerer at flere av kandidatene, med grunnlag i erfaringer fra studiet, tar det i egne hender å forme arbeidsplassen til å passe dem selv og deres behov. De beskriver en målsetting som varierer fra å ha et bedre arbeidsmiljø og økosystem, til å benytte en egen lyst for faglig videreutvikling som påvirkningskraft på bedriften. I tilfellene der kandidatene er proaktive utviklere av egne omgivelser trekkes sterke verdigrunnlag fra tidligere opplevelser inn som motivasjonsfaktorer.

Analysen tyder på at Endringsagentene er mer aktive i å tilpasse arbeidsplassen til seg selv, og gjennom dette aktive arbeidet skape en arbeidsplass der de kan utvikle seg i retning av attraktive “mulige jeg”. Åse er et eksempel på en informant som tilpasser arbeidsplassen til seg selv. Som en av få unge på sin arbeidsplass savnet hun blant annet “torsdagspilsen” med kolleger og å ha et mer vennskapelig forhold til de på jobb. Åse har derfor tilpasset jobben til seg selv gjennom å introdusere “high-fives” og en klemme-kultur på sin jobb. I tillegg har hun innført pils på morgenmøter dersom de nettopp har landet en god avtale.

*“Vi er flinke til å gi hverandre high fives og, en klem hvis det ikke går så bra. Det er veldig viktig for meg. Jeg er kanskje den som har pusha det mest. Vi skal ha en kubjelle på kontoret som vi klinger i hver gang noe går bra. Og jeg har fått i gang litt av den derre torsdagspilsen, for tidlig på morran så er det ingen som skal ut å kjøre og det er ingen som skal hente barna sine. Så hvis vi lander en god avtale så er det øl kl 9 på morgenen! Da er det en øl da, det er ikke så mye mer enn én øl, men det er en øl da!” - Åse*

Gjennom analysen kom det frem at Magnus også tilpasset jobben til seg selv. Magnus gjør dette for å sikre at arbeidsplassen forblir et utfordrende og stimulerende sted å være. Han beskriver hvordan han aktivt går inn for å teste teoretiske og praktiske løsninger uten ordre ovenfra, men heller beviser hvordan disse tjenestene fungerer ved å integrere dem i arbeidet han utfører. Når de viser til resultater kan han videre bruke dem som bekreftelse til å få videreutvikle dem eller få videre kursing, støttet av bedriften.

*“så fra det og til å komme ut og faktisk være en endringsagent hvor du tar tak og bare gjør innovasjon internt, og i stedet for å spørre om å få lov, så bare gjør du noen ting... Så jeg har kjøpt litt programmer her og der og kjøpt litt utdannings- og noen kurs og ting og tang, også har jeg bare bevist at ting fungerer...” - Magnus*

Samtidig beskrives dette arbeidet som en gjensidig prosess med ledelsen. Ledelsen er klar over Magnus' måte å utføre dette arbeidet på, og verdsetter hans identitetsuttrykk nok til at de velger å beholde han i stillingen.

*“(...)Jeg gir dette to år, så kan jeg si at jeg har jobbet i en fast jobb, også skal jeg ut igjen, men nå har jeg vært her i litt over to år og jeg driver å tester litt småting på si og kjenner på det allerede, men så fikk jeg akkurat en forfremmelse, og da er det greit. Da holder de på meg litt til, også holder de på meg fordi jeg har mye verdi å gi, og jeg samtidig har mye å lære. Så det er vinn-vinn der.” - Magnus*

### 4.3.3 Imitasjonsstrategier

En sentral prosess for testing av identitet som blir avdekket i analysen er kandidatenes handlinger i møte med andre kompetansegrupper og fagfelt. Evnen til å gå inn i ukjente situasjoner og fremstå som kompetent ble trukket frem som en strategi for tilpasning til arbeidsplassen og som basis for egenutvikling. Denne imitasjonen ble beskrevet som relevant i møtet med fagfolk fra andre yrkesgrupper eller med mer fartstid i bransjen, og ble også knyttet til fokus på salgskunnskaper som en sentral ferdighet på tvers av bransjer.

Åse beskriver *imitasjon* av rollemodeller i tråd med Ibarra (1999), basert på erfaringer fra hennes relativt korte fartstid som forretningsutvikler i en ukjent bransje. Hun observerer seg selv og hennes fremstilling av egen kompetanse som et salgsværktøy i møtet med det hun beskriver som et miljø fylt av teknikere og ingeniører som ikke nødvendigvis tenker i samme bane som hun selv.

*“Ja man tilpasser seg jo litt det miljøet en er i og mennesker en snakker med. Ehhh.. men jeg tror også at, ofte er det ikke så dumt da og innrømme at man er bare 26 og ikke har så mye erfaring og at man gjerne vil lære av de som er eldre og har mere erfaring. Hvis man er åpne om det, For hvis en går inn med den innstillingen at nå må jeg kunne alt de snakker om så blir du gjennomskuet. Det handler om å finne balansen mellom ærlighet og bullshit. Jeg bullshitter meg mye gjennom møter... det er mye bullshit.” - Åse*

Magnus beskriver denne imitasjonsprosessen i den innledende tiden i selskapet, da han ble veiledet på ett kundemøte og deretter sluppet løs uten oppfølging. Hans evne til å beherske dette kompetansegapet

uten oppfølging ble trukket frem i analysen som en viktig faktor både for hans utvikling i selskapet, men også for hans personlige arbeidsmetodikk.

*“Det var bare det jeg fikk av opplæring, det var ett kundemøte liksom, og da var det rett ut. Og da kunne jeg ingenting om (...) Ja, ikke sant, kommer ut og snakker om Embedded Design, og man snakker om CFD-analyser og FEA på et eller annet veldig høyt teknologiprodukt som skal ned subsea ikke sant, og jeg sitter og nikker og noterer, men jeg skjønner jo ingenting ikke sant. Så på en måte, det krever jo litt at de da også bare kan gi slipp og liksom si «gå ut og smak på kaka liksom»” - Magnus*

*“Jeg har sikkert lest hundrevis av sånn alt fra selvutvikling til psykologi til salg og marketing til business development og den type bøker, men ikke bare lest de, men med en gang jeg har lest de har jeg da begynt å «aplie» de tingene og gjerne funnet de som et resultat av «shit, her merker jeg at jeg har et gap, så nå må jeg lære meg noe om det», for jeg har omtrent solgt meg inn på at jeg kan det, også kan jeg egentlig ikke det. Så må man bare finne svarene selv.” - Magnus*

#### 4.3.4 “Mulige jeg” som veiviser

En sentral del av selvfortellingene som ble presentert dreide seg om at kandidatene har dannet seg et konkret bilde om hvilken arbeidshverdag de overhodet *ikke* ville være en del av. Dette er en form for “fryktede mulige jeg”. Disse “fryktede mulige jeg” ble utviklet på grunnlag av tidligere negative erfaringer i utdanning eller arbeid, og fungerte som sterke motivatorer for utvikling og veivalg videre i arbeidslivet. Denne typen selvfortelling ble presentert for alle trinn av utviklingsprosessen fra utdanning til arbeidsliv.

Gjennom analysen kom det frem at Susanne baserte motivasjonen til å studere entreprenørskap på tidligere arbeidserfaring i et større konsern, og et tidlig fokus på egne mål.

*“Jeg synes ikke «store corporate-livet» med «sånn her gjør vi det her»-mentalitet var det som passet meg. Jeg hadde lyst til å forbedre prosesser.” - Susanne*

Magnus, med tidligere gründererfaring, men som for tiden er fast ansatt, beskriver gjennom intervjuet drømmejobben med grunnlag i hans behov for kontinuerlig videreutvikling. Han konstruerer et bilde av en *uaktuell* arbeidshverdag baseres på tidligere arbeidserfaring og et ønske om å slippe alt av administrative roller som kan automatiseres eller gis til andre som tar seg av dem.

*“...(drømmen) er jo å drive og starte opp en egen bedrift som flyer, en bedrift hvor jeg har outsourcet alle de oppgavene jeg synes er gørrkjedelige så jeg ikke jobber i bedriften, men jobber på bedriften. Jobber med utviklingen av den og forbedringen av den, og alt som handler om det og ikke sitter å gjør operativ små dilldalling på daglig nivå men får tenke strategi, får tenke på de viktige tingene.” - Magnus*

Agnes, som har startet eget selskap og har driftet dette i flere år, beskriver det innledende veivalget etter studiet som et resultat av mulighetsrommet hun stod igjen med etter at masteren var gjennomført. Hun vektla at hun *ikke* ønsket å gå tilbake til en åtte-til-fire arbeidshverdag. Analysen tyder på at

erfaringene som ble dannet gjennom utvekslingssemester og kontakt med næringslivet gjennom masteroppgaven åpnet muligheten for å starte noe eget. Gjennom utdanningen fikk hun øynene opp for andre muligheter enn dette “fryktede mulige jeg”-et som var “åtte-til-fire” arbeidshverdagen.

*“Har ikke lyst til å gå tilbake til en kjedelig åtte til fire regnskapsjobb, som jeg da så for meg at egen oppstart var det eneste andre alternativet. Men sånn - man kan jo egentlig gjøre hva som helst.” - Agnes*

Gjennom analysen så vi et mønster at Endringsagentene i større grad fryktet å bli “buret inne” og ha en standard åtte-til-fire arbeidshverdag med gitte arbeidsoppgaver. Stabilisatorene var derimot mer fornøyde med slike arbeidshverdager. Stabilisatorene vektla “fryktede mulige jeg” i mindre grad enn Endringsagentene, og hadde færre negative tanker om åtte-til-fire arbeidshverdag med gitte arbeidsoppgaver.

#### 4.3.5 Videreutvikling av verdigrunnlag

Gjennom analysen kommer det også frem hvordan kandidatenes verdigrunnlag legger til rette for utvikling av deres ambisjoner for fremtidige karriereidentiteter og karrierevalg. Endringsagenter med en tidlig utforming av identitet formulerer i større grad tanker om hvor de ønsker å ende opp, og hvilke problemer de arbeider mot.

David er åpen om viktigheten av å omgi seg med de rette kolleger, og understreker samtidig at det er felles driv og ambisjoner som skaper resultater og gjensidig verdi.

*“Du kan ikke vinne et slag alene, det er ikke noe høy hest, det er ikke noe toppen av pyramiden, ingen top dog...” - David*

David legger stor vekt på personlig evaluering og utvikling gjennom en tidligere karriere, som førte til at han måtte gå på akkord med personlige verdier. Dette har fått han til å evaluere sin egen posisjon i et økosystem som bygges på samarbeid og etiske verdier, og resulterer i et ønske om å gjøre noe meningsfullt både for oppsatsvirksomheten og for personlige forhold til kollegaer.

*“For da skjønnte jeg først at det er ikke meg. Jeg er ikke interessert i å gå over lik for å få noen penger på konto, liksom. Fordi at det, folk var liksom ikke greie med hverandre, og det, nei, det ga jævlige dårlig smak da.” - David*

Analysen avdekker at ambisjoner om å skape meningsfull endring i samfunnet er en sentral driver for Endringsagentenes videreutvikling av karriereidentitet. Gjennom å identifisere problemer i en samfunnsmessig kontekst drives Endringsagentene mot løsninger av disse problemene, uavhengig om dette er gjennom etablerte bedrifter eller egen oppstart på grunnlag av bransjeforståelse og verktøy de har utviklet gjennom utdanningen og karrieren. Ambisjoner om varig verdiskaping for samfunnet og miljøet bidrar til å gi mening til utviklingen av karriereidentitet og Endringsagenten som individ.

Analysen avdekker også hvordan identitetsuttrykk endres basert på eksterne påvirkningsfaktorer, og på denne måten fungerer som realitetsorienterer på samme måte som beskrevet fra studiet. Holdningsskifter skjer på grunnlag av personlige faktorer som at man får familie og barn, ønsker

større økonomisk trygghet, eller verdsetter egen helse over en stressende arbeidshverdag. I disse tilfellene ser vi gjennom analysen at kandidater som i utgangspunktet har handlet som Endringsagenter justerer sitt identitetsuttrykk mot Stabilisator i møtet med eksterne behov og påvirkning fra familie, økonomi og jobb.

#### 4.3.6 Videreutvikling av identitetsuttrykk

Analysen av kandidatenes beskrivelse av egen karriere sett opp mot deres selvfortellinger viser at kandidatene ikke har nok fartstid i arbeidslivet til å ha fått videreutviklet deres karriereidentitet i større grad. Mens vi har fått indikasjoner på prosesser de benytter seg av for å tilpasse identiteten til arbeidsplassen eller stillingen, kan vi ikke med sikkerhet si at dette er resultat av en kognitiv endring som fører til videreutvikling. Vi ser at både Endringsagenter og Stabilisatorer iverksetter prosesser på arbeidsplassen og sikrer en personlig videreutvikling. Mens Endringsagentene gjennom egne initiativ skaper miljø og deltar i egenutvikling fokusert mot mål med en lengre tidshorisont, fokuserer Stabilisatorene tendensielt på mer tradisjonelle mål som økt kunnskap innenfor stillingen, spesialisering, og aktiviteter som fører til forfremmelser.

Disse prosessene er utviklingsprosesser, men videreutvikling av karriereidentitet på et overordnet nivå får vi primært inntrykk av gjennom kandidatenes ambisjoner og tanker om fremtidige “mulige jeg”. Verdigrunnlaget som kandidatene har konstruert sin identitet på, legger føringer for hva de ønsker å videreutvikle seg til, men ettersom de fleste av informantene ennå ikke har opplevd større endringer i karriereveien har disse ambisjonene ikke blitt manifestert.

Vi ser gjennom analysen at kandidatene gjennom identitetsarbeidet med “provisoriske” og “mulige jeg” legger grunnlaget for å begynne prosessen med å utvikle seg selv også på tvers av identitetsuttrykk. Trygve beskriver sin nåværende stilling som Stabilisator i en etablert bedrift som et første steg i utviklingen til å bli Endringsagent. Da bedriften opererer på globalt nivå i en bransje som er kompleks og preget av tradisjonelle holdninger, beskriver han behovet for å oppnå bransjekunnskap før han kan gå videre til innovasjonsstillinger eller identifisere problem som kan være grunnlag for egen oppstart.

*“Ja det er jo mer den nytenkingen, den nyutviklingen av prosjekt eller tjeneste da, som går litt mer vekk fra den rene økonomidelen som jeg sitter igjen med nå, men først og fremst bare få kunnskap i bransjen. For jeg tror jeg kommer til å bli i bransjen en god stund i hvert fall, og så får man se.” - Trygve*

Gjennom analysen kommer det frem at Endringsagent er et aktivt identitetsuttrykk som kandidatene kjenner til som fagterm og aktivt benytter som en beskrivelse av dem selv, ofte i mangel på bedre formuleringer av det helhetlige arbeidet de utfører. Andre uttrykk som *kaospilot* ble også brukt, og indikerer at Endringsagentenes til en viss grad benytter seg av denne kategoriseringen som en driver for egen utvikling. På denne måten kan vi se på selve identitetsuttrykket som et “mulig jeg”, der Endringsagenter har Stabilisator som “mulig jeg”, og vice versa.

## 5. Diskusjon og refleksjon

Formålet med oppgaven har vært å undersøke hvordan karriereidentitet utvikles i entreprenørskapsutdanning og senere hvordan denne identiteten testes, videreutvikles og tilpasses i møtet med arbeidslivet. I dette kapitlet ønsker vi å besvare problemstillingen ved å diskutere funnene fra analysen i lys av det teoretiske rammeverket. Kapitlet er strukturert etter de to forskningsspørsmålene fremlagt i teorikapitlet, og under hvert forskningsspørsmål vil vi ta for oss de relevante funnene fra analysen. I tillegg til å diskutere funnene opp mot teorien legger vi frem relevante refleksjoner rundt funnene som er med på å gi forslag til videre forskning.

### 5.1 Forskningsspørsmål 1

I dette kapitlet diskuterer vi funnene fra analysen opp mot forskningsspørsmål 1:

*Hvordan har entreprenørskapsutdanning bidratt til utviklingen av en karriereidentitet blant entreprenørskapsstudenter?*

#### 5.1.1 Karriereidentitet

Vi analyserte dataene for å bedre forstå hvordan E-utdanningen bidrar til utviklingen av en karriereidentitet blant studentene. For å skape en forståelse for fenomenet så vi det som nyttig å koble utviklingen til en prosess. I gjennomgangen av teorien var Ibarra (1999) den studien som viste tydeligst hvordan utviklingen av identitet kan beskrives som en prosess, se Figur 5. Derfor tok vi inspirasjon fra Ibarra og så etter et lignende mønster i vår analyse. Denne fremgangsmåten var fruktbar og gjennom analysen utformet vi prosessen for utvikling av karriereidentitet på E-utdanningen, som vist i Figur 7. Denne har både likheter og forskjeller i forhold til litteraturen, og vi skal nå gå nærmere inn på de ulike stegene i prosessen, likhetene og forskjellene.

##### Økt mulighetsforståelse

E-utdanningen ga økt mulighetsforståelse gjennom ny fagkunnskap, arbeidspraksis, rollemodeller, historier og ekskursjoner. I dette steget av prosessen utviklet kandidatene “mulige jeg” som var nye forestillinger av hvem de kunne bli, ønsket å bli og fryktet å bli. Dette er i tråd med Hytti (2014) som argumenterer at E-studentene vurderer “hvem de har lyst til å bli” og jobber mot denne forestillingen av en fremtidig versjon av seg selv. På bakgrunn av disse “mulige jeg” gikk kandidatene inn i “provisoriske jeg” for å eksperimentere med mulighetene. Først når man ser nye muligheter for seg selv har man mulighet til å ta et valg og bestemme en retning for sin karriere. Vi argumenterer med dette at økt mulighetsforståelse er et sentralt steg i utviklingen av karriereidentitet, se Figur 7.

Ibarra (1999) fant at “provisoriske jeg” bygger på observasjon av rollemodeller. Til forskjell fra Ibarra har vi kartlagt flere påvirkningsfaktorer som fører til utviklingen av “provisoriske jeg”. Disse er ny fagkunnskap, arbeidspraksis, rollemodeller, historier og ekskursjoner. En mulig årsak til at modellene skiller seg såpass på dette området er at Ibarra (1999) er en studie av hvordan ansatte tilpasset seg nye roller i store, tradisjonelle og hierarkiske amerikanske selskap. Vi undersøker derimot karriereidentitet gjennom E-utdanning som er et mer dynamisk miljø. Studentene går inn og ut av ulike fagdisipliner, arbeidspraksiser, ekskursjoner og dybdeoppgaver. Mens Ibarras informanter hadde en stabil



jobbhverdag og et sosialt miljø på jobb som hovedsakelig bestod av kolleger og kunder, møter E-studentene alt fra lærere og klassekamerater til ekte gründere, nye fag og flere ulike arbeidspraksiser. Det er dermed naturlig at E-studenten er utsatt for en rekke påvirkningsfaktorer i løpet av tiden på E-utdanningen.

Påvirkningsfaktorene vi har kartlagt har tidligere blitt diskutert i anerkjent litteratur på E-utdanning. I følge Donnellon (2014) tar studentene på seg en provisorisk, entreprenøriell identitet gjennom prosjekter i utdanningen tilknyttet utviklingen av nye bedrifter. Gjennom entreprenørskapsutdanningen blir studentene motivert til å se seg selv i forhold til ekte aktører i næringslivet (Harmeling, 2011) og historier om entreprenørskap, fortalt av faktiske entreprenører endrer studentenes syn på fremtidige muligheter, karriereveier og egne identiteter (Harmeling, 2011).

I tillegg til å se nye muligheter gjennom arbeidspraksis, rollemodeller og historier tydet analysen på at ekskursjoner og ny fagkunnskap også spilte en stor rolle for flere av studentene. I et samspill mellom innsikt i næringslivet og økt fagkunnskap så studentene at de hadde de faglige evnene til å utføre arbeidsoppgaver i arbeidslivet og ha påvirkning. Faglig kunnskap blir derfor en viktig kilde til inspirasjon, men benyttes ofte i tillegg til andre inspirasjonskilder.

Ekskursjoner hadde en tydelig påvirkning på flere av kandidatene, og aller tydeligst på Susanne som etter ett besøk på en arbeidsplass bestemte seg for at der skulle hun jobbe. Hun jobbet deretter målrettet for å bevege seg i retningen av denne arbeidsplassen, gjennom masteroppgaven og jobbsøking. Ekskursjoner er dermed også en mulig inspirasjonskilde til “mulige jeg” og “provisoriske jeg”. Ekskursjoner er ikke eksplisitt nevnt i litteraturen vi har lest, men vi anser den likevel som en naturlig inspirasjonskilde ettersom ekskursjoner kan innebære både et møte med potensielle arbeidsgivere, ekte gründere og historiefortellinger.

Ved å knytte inspirasjonskildene som ligger til grunn for å utvikle “provisoriske jeg” til en utviklingsprosess bidrar denne studien til å vise et mer helhetlig bilde av både prosessene og påvirkningsfaktorene som er gjeldende for utviklingen av karriereidentitet gjennom E-utdanningen.

### Ekspementere

Når kandidatene eksperimenterte med “provisoriske jeg” for å samle tilbakemeldinger og erfaringer er dette i tråd med Ibarra (1999) som argumenterer for at atferd og sosiale ferdigheter utvikles gjennom eksperimentering. Tilbakemeldinger er viktige for å evaluere “provisoriske jeg”. E-utdanningen muliggjorde at kandidatene fikk eksperimentert slik at de fikk tilbakemeldinger. Eksperimentering er dermed nyttig for å samle tilbakemeldinger og blir en forløper til å evaluere et “provisorisk jeg”. Vi argumenterer med dette, i tråd med Ibarra (1999), at eksperimentering er en av de sentrale brikkene i prosessen for karriereorientering på E-utdanning, se Figur 7.

I vår analyse kom det frem at E-utdanningen la til rette for eksperimentering gjennom klassemiljøet, arbeidspraksis og møtet med interessenter i arbeidsmarkedet. Mens Ibarra (1999) undersøker eksperimentering i nye stillinger i arbeidslivet går studentene i denne studien gjennom flere ulike sosiale arenaer gjennom studieløpet. Derfor har vi sett at studenten eksperimenterer i flere ulike settinger. Å eksperimentere gjennom arbeidspraksis og møtet med markedet er fenomen som også skrives om i litteraturen av Donnellon (2014), og Kubberød og Pettersen (2018) skriver at slik eksperimentering ligger til grunn for utvikling i E-utdanningen.

I teorikapittelet la vi frem teori som vektla klassemiljøet som den settingen der studentene plukker opp identitet gjennom kollektiv refleksjon (2014; Harmeling, 2011). Gjennom våre intervjuer har flere informanter fortalt om hvordan de diskuterte fag med klassekamerater, men fra vår analyse la informantene mer vekt på å eksperimenterte i klassemiljøet gjennom presentasjoner og pitcher. På M-EI drilles det på presentasjonsteknikk og pitching i flere fag og dette var en mulighet flere av studentene benyttet til å eksperimentere med “provisoriske jeg”. Et eksempel er det å “dra på litt ekstra” og teste seg selv som selger som Atle gjorde i sine presentasjoner i Houston.

Igjen knytter vi påvirkningsfaktorer i E-utdanningen til en større prosess for utvikling av karriereidentitet, se Figur 7, og håper på dette viset å bidra i teorien til å skape en bedre forståelse av utviklingen som foregår på E-utdanningen.

Våre informanter vektla at arbeidspraksis hadde vært den mest innflytelsesrike erfaringen fra E-utdanningen. Arbeidspraksis trekkes også frem i litteraturen. Læring gjennom praksis blir vektlagt som kritisk viktig for å skape et godt læringsutbytte og utvikling, av blant andre Harmeling (2011), Donnellon (2014) og Kubberød og Pettersen (2018). Våre funn underbygger ikke bare tidligere litteratur som vektlegger arbeidspraksis, men gjør det også tydelig *hvorfor* arbeidspraksis har stor påvirkningskraft. Arbeidspraksisen viste seg å ha stor påvirkningskraft fordi det er en effektiv arena for å eksperimentere med nye væremåter og “provisoriske jeg”. Gjennom eksperimenteringen samler studentene seg erfaringer og tilbakemeldinger og legger opp til at de får reflektert over “mulige” og “provisoriske jeg”. Slik er eksperimentering et kritisk steg i prosessen for å utvikle karriereidentitet, og arbeidspraksis er gunstig å eksperimentere i, i tråd med Harmeling (2011) og Kubberød og Pettersen (2018).

### Evaluerer

Kandidatene evaluerte kontinuerlig “provisoriske jeg” ut fra erfaringer og tilbakemeldinger de samlet under eksperimenteringen. Dette er i tråd med Falck et al. (2012) som argumenterer for at identitet utvikles over tid og Murnieks (2007) som skriver at vi kontinuerlig tester ulike væremåter i sosiale settinger. Ibarra (1999) skriver at utviklingen av identitet innebærer å utvikle “mulige jeg”, men også å velge blant disse der man velger seg en retning og forkaster andre. Vårt funn om at kandidatene evaluerer “provisoriske jeg” for å utvikle karriereidentitet underbygger dermed Ibarra (1999) og styrker teorien om at evaluering er et viktig steg i utviklingen av identitet, se Figur 7.

Gjennom analysen fant vi at kandidatene evaluerer “provisoriske jeg” basert på *interne verdier* og *eksterne tilbakemeldinger*. Ibarra (1999) fant at “provisoriske jeg” ble evaluert internt og eksternt, basert på om det “provisoriske jeg”-et er i tråd med hvem man er og ønsker å bli, og på grunnlag av sosial respons og tilbakemeldinger fra andre. Vårt funn er dermed det samme funnet som Ibarra (1999) gjorde i sin studie. Ved at vi gjennom denne oppgaven ser det samme mønsteret styrkes teorien om intern og ekstern evaluering som fremtredende evalueringsprosesser innen karriereutvikling.

Gjennom analysen kom det frem at E-utdanningen bidro til evalueringssteget i utviklingsprosessen ved å legge til rette for sosiale arenaer der kandidatene kunne samle erfaringer og tilbakemeldinger på sin eksperimentering. Flere i litteraturen skriver om viktigheten av relevante erfaringer, som arbeidspraksis, for å utvikle karriereidentitet på E-utdanningen (Donnellon et al., 2014; Harmeling, 2011; Kubberød & Pettersen, 2018), men vi har ikke sett koblingen mellom erfaringer, tilbakemeldinger og evaluering bli eksplisitt fremstilt som en prosess i litteraturen på E-utdanning.

Ibarra (1999) legger eksplisitt frem denne koblingen, og skriver at erfaringer legger til rette for evalueringssteget. Vår studie bidrar derfor til teorien ved å videreføre utviklingsmodellen fra Ibarra (1999) inn i et entreprenørskapsperspektiv.

### Oppsummering

Gjennom kapittel 4.1 og Figur 7 la vi frem prosessen som ligger til grunn for utvikling av karriereidentitet på E-utdanningen. Denne har som beskrevet mange likheter med Ibarra (1999) sin tilpasningsprosess og våre funn bidrar til å videreføre utviklingsmodellen fra Ibarra (1999) inn i et entreprenørskapsperspektiv.

Modellen har også forskjeller. Den kanskje viktigste forskjellen er miljøet og formålet med forskningen. Mens Ibarra (1999) sin modell ønsker å skape forståelse for rolletilpasning i tradisjonelle bedrifter har denne oppgaven som mål å skape en forståelse av hvordan E-utdanningen påvirker utviklingen av karriereidentitet. Vår analyse og modell inkluderer de ulike faktorene fra E-utdanning som analysen viser at har effekt på utvikling av identitet. Dette er en ny måte å få et overblikk over alle påvirkningsfaktorene og stegene i prosessen for utvikling av karriereidentitet på E-utdanningen.

En svakhet ved vår modell er at den ikke ser på hvordan tidligere erfaringer påvirker hvordan de utvikler identitet på entreprenørskapsutdanningen. Det kan blant annet tenkes at de som har mye erfaring fra lignende studiemiljø med entreprenørskap og praksis endrer identitet i mindre grad enn andre studenter. I analysen i 4.3 og diskusjonen i 5.2 har vi derimot sett på mønstre i hvordan studentene ender opp med typiske *karriereuttrykk* i arbeidslivet.

## 5.1.2 Entreprenøriell identitet

Gjennom analysen fant vi at alle informantene fikk et bevisst forhold til en entreprenøriell identitet gjennom erfaringene fra E-utdanningen, og eksperimenterte med denne muligheten gjennom “provisoriske jeg” og prosessen i Figur 7. Donnellon (2014) fant at i løpet av E-utdanningen konfronterer E-studentene sin entreprenørielle identitet og Rae og Woodier-Harris (2013) skriver at E-utdanningen legger opp til at studentene får reflektert rundt hvilke muligheter som står åpne for dem. Vårt funn stemmer derfor godt overens med tidligere studier, og styrker teorien om at E-utdanning fører til at E-studentene utvikler en entreprenøriell identitet og vurderer karrieremuligheter innen entreprenørskap og innovasjon.

Analysen tyder på tre hovedutfall i denne sammenhengen; at E-utdanningen var en *årsak* til entreprenøriell identitet, at E-utdanningen var en *forsterker* av entreprenøriell identitet og at E-utdanningen var en *realitetsorienterer*. Både Harmeling (2011) og Donnellon (2014) teoriserer at E-utdanningen har et stort potensiale til å stimulere til utviklingen av entreprenøriell identitet, men det er forsket lite på denne sammenhengen. Donnellon (2014) skriver at det er så og si ingen studier av E-studenter sine ektelevde erfaringer som forsøker å kartlegge hvilke transformasjoner E-studenter gjennomgår i E-utdanningen. Våre funn om at E-utdanningen kan være *årsak* og *forsterker* av entreprenøriell identitet er derfor nybrottsarbeid som bygger teori gjennom undersøkelsen av E-studenter sine ektelevde erfaringer. I tillegg har vi avdekket i analysen at E-utdanningen kan være *avskrekkende* på gründerlivet, og føre til at studentene går inn i tryggere roller enn de hadde sett for seg ved starten av utdanningen. Dette funnet er med på å nyansere teorien rundt E-utdanning og entreprenøriell identitet.

Ettersom analysen tyder på at de fleste av våre informanter gikk ut av E-utdanningen med en sterkere tilknytning til sin entreprenørielle identitet enn da de startet, er denne oppgaven med på å bekrefte Harmeling (2011) og Donnellon (2014) sin teori om at E-utdanningen har et stort potensiale til å stimulere til utviklingen av entreprenøriell identitet. Informantene vektla i stor grad arbeidspraksis og innsikt i næringslivet i sammenheng med utviklingen av identitet og dette funnet underbygger tidligere forskning som skriver at arbeidspraksis har spesielt stor påvirkning på identitetsutvikling (Donnellon et al., 2014; Harmeling, 2011; Kubberød & Pettersen, 2018).

Analysen tydet på at de ulike prosessene og påvirkningsfaktorene studentene gjennomgår på entreprenørskapsutdanningen, som vist i Figur 7, kan bidra til å utvikle en entreprenøriell identitet hos kandidatene. Gjennom analysen av Agnes og hennes refleksjoner om underliggende verdier stiller vi et åpent spørsmål om den entreprenørielle identiteten utvikles lettere hos individer som er disponible på grunn av deres underliggende verdier og personlighetstrekk. Funnene våre antyder at personer som allerede har de entreprenørielle verdiene risikovillighet, innovativhet og proaktivitet, se Figur 1, lettere kan ta på seg en entreprenøriell identitet når de får eksperimentert med denne gjennom E-utdanningen.

En mulig årsak til dette er at den entreprenørielle identitet står i harmoni med individets interne verdier, og de vil lettere evaluere den entreprenørielle identiteten som attraktiv basert på interne verdier, se Figur 7. Dette er i så fall i tråd med teori på identitets-matching (Ibarra, 1999; Kubberød & Pettersen, 2018).

Det tredje utfallet, *realitetsorienterer*, er at for en stor gruppe informanter var E-utdanningen en realitetsorienterer som var avskrekkende på det å bli gründer. Flere av informantene snakket om at det var en "hype" rundt det å starte sin egen bedrift. En årsak til dette kan være at de siste årene har det norske arbeidsmarkedet har vært godt med lite arbeidsledighet og samfunnet har i økende grad vært positive til entreprenørskap. E-utdanningen kan derfor tenkes å ha vært avskrekkende fordi studentene startet på E-utdanningen på grunn av "hysten", og gjennom E-utdanningen fikk de et mer realistisk og mindre rosenrødt bilde av hva gründerlivet egentlig går ut på. Analysen kan dermed tyde på at kandidatene evaluerer muligheten for å bli gründer som negativ gjennom identitets-matching (Ibarra, 1999; Kubberød & Pettersen, 2018).

For å oppsummerer denne diskursjonen vektlegger vi at E-utdanningen har bidratt til en utvikling av karriereidentitet blant E-studentene ved at E-utdanningen har fått alle informantene til å vurdere karriereveier innen entreprenørskap og innovasjon. Dette resulterte i at alle informantene gikk ut av E-utdanningen med et positivt forhold til minst en karrierevei innenfor entreprenørskap og innovasjon.

### 5.1.3 Endringsagenter og Stabilisatorer

Det etterspørres forskning som ser på entreprenørskapsstudenter sine erfaringer fra studieløpet for å bedre forstå hvilke transformasjoner studentene gjennomgår og prosessene som ligger bak identitetskonstruksjon i entreprenørskapsutdanninger (Donnellon et al., 2014; Harmeling, 2011). Analysen vår tyder på at E-studentene utvikler sin karriereidentitet gjennom E-utdanningen med utgangspunkt i sosiale arenaer og påvirkningsfaktorer som vist i Figur 7. Videre viser analysen at E-utdanningen påvirker den entreprenørielle identiteten til studentene på tre ulike måter (som *årsak*, *forsterker* og *realitetsorienterer*) som fører til at studentene går inn i arbeidslivet med ulike grader av entreprenøriell identitet. Gjennom analysen fant vi to kategorier; de som går ut med sterk

entreprenøriell identitet og de som har en svakere entreprenøriell identitet. Deretter lanserte vi begrepene *Endringsagent*, *Stabilisator* og *identitetsuttrykk* for å beskrive disse fenomenene ytterligere. Disse funnene kaster lys over hvordan den entreprenørielle identiteten fra E-utdanningen kommer til uttrykk i arbeidslivet. Gjennom disse funnene håper vi å bidra i teorien på E-utdanning ved å skape en bedre forståelse av E-studenters karriereidentitet og arbeidsmarkedstilpasning, og hvordan E-studenter opererer i arbeidslivet.

Gjennom analysen kom det frem at den gruppen informanter vi kategoriserer som Endringsagentene hadde utviklet eller forsterket sin entreprenørielle identitet gjennom E-utdanningen. Funnene tilsier at Endringsagentene hadde høy risikovillighet og høy proaktivitet. Disse funnene er i tråd med litteraturen sin beskrivelse av individer med en sterk entreprenøriell identitet (Bolton & Lane, 2012; Clarke & Holt, 2017; Murnieks & Mosakowski, 2007). Disse holdningene og verdiene kom til uttrykk gjennom E-utdanningen gjennom eksperimentering i innovasjonsmiljøer.

Det kommer ikke klart frem gjennom analysen om disse verdiene ble *utviklet* på E-utdanningen eller om de var *underliggende* og derfor kom til uttrykk gjennom eksperimentering på E-utdanningen. Disse verdiene og holdningene utgjør derimot ikke en entreprenøriell identitet alene. Per vår definisjon, basert på identitetslitteratur av blant andre Murnieks (2007) og Harmeling (2011), motiverer en entreprenøriell identitet til entreprenøriell handling. Holdningene må derfor knyttes til en forestilling om at man selv er en gründer, forretningsutvikler eller lignende aktør. Fordi E-utdanningen spilte en viktig rolle for flere av informantene, og koblet deres verdigrunnlag til entreprenørielle ideer og handlinger, argumenterer vi derfor at E-utdanningen var med på å forme den entreprenørielle identiteten til informantene uansett om deres verdigrunnlag utviklet seg på utdanningen eller ikke.

Det kom tydelig frem gjennom analysen at Endringsagentene hadde et stort behov for å utfolde seg kreativt og dersom de var ansatte utfordret de rammene rundt sin stilling. Stabilisatorene hadde ikke dette behovet i samme grad. I litteraturen beskrives de med entreprenøriell identitet som innovative (Bolton & Lane, 2012; Murnieks & Mosakowski, 2007). Vår funn kan bidra til videreutvikle dette aspektet av den entreprenørielle identiteten. Endringsagentene var ikke bare innovative eller kreative, men hadde et sterkt *behov* for å være det, og lot seg ikke "temme" av sosiale normer og forventninger til stillingen de var i. Denne karakteristikken var koblet til deres ønske om å skape positive endringer på arbeidsplassen.

Gjennom analysen så vi at informantene vi kategoriserte som Endringsagenter gjennom analysen jobbet blant annet som gründer, innenfor salg, forretningsutvikling og rådgivning, se Tabell 3. Stabilisatorene søkte seg også mot stillinger som forretningsutvikler og rådgiver, men her var det flere som også jobbet mer administrativt innen blant annet prosjektkoordinering, prosjektledelse og administrasjon. I teorikapittelet skrev vi at det er svært begrenset forskning på hva entreprenørskapsutdanningen har å si for utvikling av identitet blant entreprenørskapsstudenter, og hvorvidt utdanningen påvirker karriereaspirasjoner (Donnellon et al., 2014; Harmeling, 2011; Hytti, 2014; Kubberød & Pettersen, 2018; Nabi et al., 2017; Rae & Ruth Woodier-Harris, 2013). Analysen vår tyder på at de Endringsagentene som går ut av E-utdanningen med en høy grad av entreprenøriell identitet søker seg mot andre stillinger enn Stabilisatorene som har svakere entreprenøriell identitet. Dette funnet er dermed med på å kaste lys over karriereaspirasjonene til E-studenter.

## 5.2 Forskningsspørsmål 2

I dette kapittelet diskuterer vi funnene fra analysen opp mot forskningsspørsmål 2:

*Hvordan blir entreprenørskapsstudenten sin karriereidentitet testet, tilpasset og videreutviklet i arbeidslivet?*

### 5.2.1 Entreprenøriell identitet i arbeidslivet

Som tidligere nevnt i analysekapitlet ser vi at karriereidentitet kommer frem gjennom to identitetsuttrykk; *Endringsagenter* og det vi har valgt å kalle *Stabilisatorer*. Kandidatene beskriver verdigrunnlaget de baserer både nåværende karriereidentitet og fremtidig selvbylde på, som en sentral driver for utvikling. Dette verdigrunnlaget bygger på egenskaper de har tatt med seg gjennom utdanningen og tidligere erfaringer.

Entreprenøriell identitet bygger på typiske entreprenørielle verdier (Bolton & Lane, 2012; Murnieks & Mosakowski, 2007) som vist i Figur 1, og disse ser vi gå igjen i varierende grad hos *Endringsagentene* og *Stabilisatorene*. Måten *Endringsagenter* er proaktive, innovative, og risikovillige i sine stillinger viser at de har tilegnet seg en høy grad av entreprenøriell identitet, selv når den implementeres i faste stillinger. *Endringsagenters* initiativ til å forme omverdenen til egne behov indikerer at den entreprenørielle identiteten kommer til uttrykk selv når kandidatene ikke direkte arbeider med oppstartsaktiviteter. Denne oppgaven kan dermed bidra til å forstå hvordan entreprenøriell identitet utfolder seg i arbeidslivet.

Vi ser at behovet for endring og utvikling basert på det sterke individuelle verdigrunnlaget tas med til enhver stilling *Endringsagenter* går inn i, men *Stabilisatorene* viser også til at disse egenskapene brukes i en annen tilnærming i deres arbeidsliv. Våre funn indikerer at på tross av lavere risikovillighet og proaktivitet i å forme omverdenen tar *Stabilisatorene* fremdeles med seg en forståelse og verdsetting av feltet entreprenørskap og innovasjon som motiverer deres karrierevalg. Selv om de mangler driverne for å starte egne selskap viser de fremdeles interesse for å arbeide i et økosystem sammen med *Endringsagentene*. Dette funnet tolker vi dit hen at E-utdanningen skaper en interesse for *økosystemet* entreprenørskap og innovasjon blant studentene, men måten de videreutvikler seg innenfor dette økosystemet baseres i større grad på om de har en sterk eller svak tilknytning til den entreprenørielle identiteten.

Gjennom selvfortellingene og analyse av det helhetlige identitetsuttrykket til kandidatene kommer det frem at de har gått inn i svært varierende stillinger og funnet sin plass i arbeidslivet. Samtlige kandidater viser en høy grad av arbeidsmarkedstilpasning blant annet basert på deres velutviklede selvfortellinger, klare retninger, og at de har hatt jobb etter utdanningen. Dette kan knyttes til den sterke identitetsfølelsen de har opparbeidet seg gjennom studiet, uavhengig av hvilket identitetsuttrykk den manifesteres i. Fugate et al. (2004) viser til de sentrale spørsmålene "*Hvem er jeg i jobbsammenheng?*" og "*Hva betyr jobb for meg?*" som drivere av karriererealisering, og eksperimenteringsprosessen kandidatene har opplevd gjennom studiet har både bekreftet deres identitet i møtet med arbeidslivet og lagt grunnlaget for videre testing og tilpasning.

## 5.2.2 Testing, tilpasning og videreutvikling i arbeidslivet

I dette kapitlet vil de viktigste funnene drøftes i kontekst av hvordan de to identitetsuttrykkene beskrevet i forrige kapittel tilnærmer seg arbeidslivet og videreutvikler sine identiteter. Det må understrekes at overgangene mellom disse to uttrykkene er flytende, og individuelle trekk og verdier kan bidra til variasjoner for ambisjoner, strategier og målsetninger for både Endringsagenter og Stabilisatorer. I enkelte tilfeller vil testing, tilpasning og videreutvikling være sterkt definert og sammenhengende, for andre vil det foregå mer i bakgrunnen som ubevisste prosesser.

Analysen tyder på at strategier som kandidatene benytter seg av for å teste disse identitetsuttrykkene varierer, og viser seg å være enten bevisste eller ubevisste. Våre funn viser at Endringsagenter og Stabilisatorer utfører testing av karriereidentitet på forskjellige måter, hovedsakelig basert på verdigrunnlag og risikovillighet. Ibarra (1999) beskriver denne test- og evalueringsprosessen basert på de tidligere nevnte tilnærmingene “Tro-mot-seg-selv” og “Imitasjon”, noe vi ser gå igjen i metodene som blir beskrevet. Det kommer frem at Endringsagentene fremstiller seg som “Tro-mot-seg-selv” gjennom et sterkt identitetsuttrykk som ikke lar seg “temme” av rolle- og oppgavedefinisjoner. På grunnlag av dette kan de gå inn i testprosessene med en proaktiv holdning og større risikovillighet for å oppsøke tilbakemelding på egen identitet. En annen faktor for dette er at arbeidsmiljøene Endringsagentene oppsøker i større grad har rom for endring, nye metodikker og løsere forhold til etablerte roller. Stabilisatorene som går inn i mer definerte karriereløp med tradisjonelle strukturer uttrykker en annen holdning til testing, som stemmer overens med “Imitasjon”-strategien. Da de i større grad verdsetter trygghet og stabilitet, og ikke har det samme mulighetsrommet for endring, foregår deres testprosesser i større grad opp mot å oppnå en stabil arbeidssituasjon og utføre definerte arbeidsoppgaver for å få respons på disse.

Samtidig kommer det frem av analysen at eksperimenteringen fra studiet har vært mer variert enn mulighetene kandidatene møter i arbeidslivet. I faste stillinger har man naturlig mer ansvar, så mulighetene for eksperimentering reduseres i forhold til faste oppgaver og målsetninger. Initiativ for testing går derfor tilbake til innovativitet, risikovillighet og proaktivitet, og Endringsagenter legger med grunnlag i disse egenskapene mer arbeid i å eksperimentere med mål om videreutvikling.

En sentral faktor for tilpasning av identitet skjer som resultat av proaktiviteten i testprosessene, og dreier seg for flere av kandidatene om å tilpasse arbeidsplassen til seg selv og egne behov. Kandidatene beskriver varierende tiltak for å sikre at arbeidsplassen passer dem selv og gir dem den støtten de trenger for utførelse av arbeidsoppgaver. Med grunnlag i deres forståelse av mulighetsrommet i arbeidslivet og verdigrunnlag som reflekterer ambisjoner om endring, viser Endringsagentene til en evne til å forme både arbeidsmiljø, oppgaver og verktøy til å gagne dem i nåværende stilling og som grunnlag for videre utvikling i arbeidslivet. I denne prosessen viser de seg også som “Tro-mot-seg-selv” i at de bygger sin identitet på oppnåelser og kompetanse, og ikke lar stillingen de har begrense dem. I flere av tilfellene ser vi også at disse Endringsagentene får aksept for tiltakene de innfører da det er klart for ledelsen at de har et behov for denne typen frihet.

Våre funn knytter Ibarras (1999) steg for eksperimentering, se Figur 5, inn i en entreprenørskapskontekst. Vi har kartlagt sammenhenger mellom tilpasningsstrategier som “Tro-mot-seg-selv” og “Imitasjon” og grad av entreprenøriell identitet. Med dette håper vi å bidra i

litteraturen til å gi en bedre forståelse av testingen og tilpasningen E-studenter gjør i møtet med arbeidslivet.

Som resultat av tilnærmingen kandidatene viser til testprosessene ser vi to forskjellige retninger for videreutvikling av identitet. Disse drives av kandidatenes verdigrunnlag, og kan ses på i lys av Ibarras (1999) interne og eksterne evalueringsfaktorer av “provisoriske jeg”. Vi ser at kandidatene demonstrerer varierende ambisjonsnivå for hva de ønsker å få ut av karrieren sin, og iverksetter prosesser for videreutvikling på grunnlag av disse.

Videreutviklingen av karriereidentitet går tilbake til de underliggende verdiene til de to identitetsuttrykkene, se Tabell 3, og videreutviklingen manifesterer seg som “mulige jeg”. Vi ser at Endringsagentene definerer sin horisont av ambisjoner tydeligere enn Stabilisatorene, da de i større grad også innser at de ikke er i mål ennå der de er i karrieren. Stabilisatorene er derimot mer fornøyd med “status quo”. Endringsagentene ser attraktive “mulige jeg” langt inn i fremtidig karriere, mens Stabilisatorene i større grad er fornøyd med der de er nå og fokuserer på opprykk og tradisjonell karriereprogresjon uten et like klart mål i sikte. Endringsagentene gir uttrykk for at de aktivt utvikler dette langsiktige synet gjennom forståelse av mulighetsrom og behovsforståelse i fremtiden.

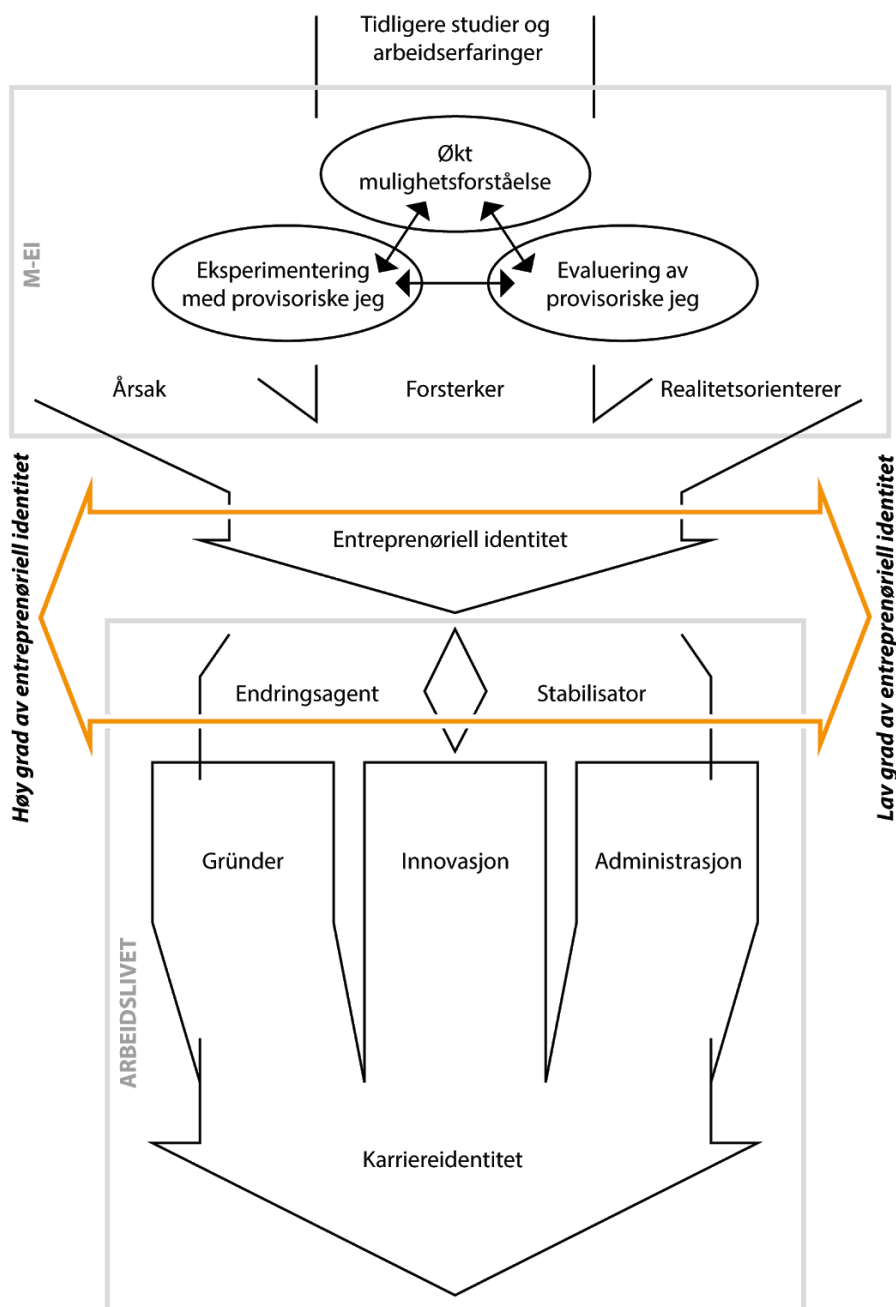
I tillegg til ønskede “mulige jeg” som baseres på ambisjoner og mål, ser vi i tillegg at kandidater med identitetsuttrykk som Endringsagenter vektlegger “fryktede mulige jeg” i like stor eller større grad enn “attraktive mulige jeg” når de beskriver sine karrierevalg og nåværende karriereidentitet. Vi tolker det slik at forståelsen av mulighetsrommet for arbeidslivet, kombinert med en sterk entreprenøriell identitet, fungerer som en bekreftelse på at disse “fryktede mulige jeg” ikke trenger å være realiteten for kandidatene i arbeidslivet. Dette funnet kan være med på å utvide forståelsen for karrierevalg og hvordan individer benytter "mulige jeg".

Da vi ser at begrepet Endringsagent også fungerer som et spesifikt “mulig jeg” gjennom kandidatenes refleksjoner om seg selv i jobbsammenheng kan vi forestille oss at identitetsuttrykket Stabilisator også kan benyttes på samme måte dersom det blir introdusert som et alternativ. På denne måten ser vi at våre foreslåtte identitetsuttrykk kan fungere som mellomliggende begrep for utviklingen av karriereidentitet, parallelt med begrep som “provisoriske jeg” og “mulige jeg”.



### 5.3 Overordnet oppsummering

Analysen og diskusjonen i denne oppgaven oppsummeres i den konseptuelle modellen i Figur 8. Teksten i marginen på høyre side gir innsikt til hvert steg. Stegene bygger på de tidligere presenterte funnene.



Gjennom vår undersøkelse har vi kartlagt hvilke faktorer som påvirker kandidater fra M-EI gjennom studieløpet, og hvordan disse samkjøres i en helhetlig prosess der kandidatene danner seg et bilde av *mulighetsrommet*, *eksperimenterer*, og *evaluerer* karrieremuligheter.

Denne prosessen fungerer enten som *årsak*, *forsterker*, eller *realitetsorienterer* for den *entreprenørielle identiteten* de tar med ut i arbeidslivet.

Kandidatens karriereidentitet tar gjennom denne prosessen form som identitetsuttrykket *Endringsagent* eller *Stabilisator*.

Ved overgangen til arbeidslivet begynner kandidatene sine utviklingsprosesser gjennom tre grovt definerte arbeidsroller, enten innenfor *gründerrollen*, *innovasjonsrollen*, eller *administrasjonsrollen*.

Testing og tilpasning av kandidatens identitetsuttrykk skjer deretter gjennom prosesser som konstruksjon av nettverk, interaksjon med andre kompetansegrupper, og påvirkning av arbeidsplass gjennom eget initiativ.

Videre testes identitetsuttrykket opp mot kandidatens verdigrunnlag og ambisjoner, og forsterkes opp mot *"mulige jeg"*.

Figur 8 - Konseptuell modell for entreprenørskapskandidaters utvikling av karriereidentitet gjennom utdanningen og i møtet med arbeidslivet

## 6. Konklusjon og implikasjoner

### 6.1 Overordnet konklusjon

Formålet med denne oppgaven har vært å skape en dypere forståelse for hvordan *karriereidentitet* utvikles blant entreprenørskapsstudenter og hvordan entreprenørskapsstudenter tilpasser seg arbeidslivet etter endt utdanning. For å bygge en forståelse for fenomenet har vi gjennomført individuelle dybdeintervjuer med alumni fra entreprenørskapsutdanningen ved NMBU, og forsøkt å besvare følgende problemstilling:

*Hvordan utvikler entreprenørskapskandidater sin karriereidentitet gjennom studieløpet og i møtet med arbeidslivet?*

I samsvar med tidligere litteratur på entreprenørskapsutdanning og identitetsteori (Donnellon et al., 2014; Ibarra, 1999; Ibarra & Barbulescu, 2010; Kubberød & Pettersen, 2018), tyder oppgavens funn på at entreprenørskapsstudenters karriereidentitet utvikles dynamisk gjennom deltagelse og observasjon i sosiale arenaer. Ut fra våre funn har vi utviklet en ny konseptuell modell som etterstreber å skape en forståelse for hvordan entreprenørskapsutdanningen bidrar til utviklingen av en karriereidentitet blant entreprenørskapsstudenter, og videre hvordan entreprenørskapsstudenter tester, tilpasser og videreutvikler sin karriereidentitet i arbeidslivet etter endt utdanning.

Opgavens funn tyder på at entreprenørskapsstudenter utvikler sin karriereidentitet gjennom entreprenørskapsutdanningen med utgangspunkt i ulike sosiale arenaer og påvirkningsfaktorer. De ulike påvirkningsfaktorene og prosessene studentene opplever i løpet av studiet gir dem en forståelse av *mulighetsrommet* som entreprenørskapsutdanningen gir i arbeidslivet, og studiets varierte tilbud gir dem en plattform for *eksperimentering* og *evaluering* av entreprenørielle arbeidsoppgaver og metoder. Gjennom denne prosessen evaluerer studentene ulike “provisoriske jeg” i tilknytning til entreprenørskap og innovasjon. Funnene i oppgaven antyder at entreprenørskapsutdanningen fører til at entreprenørskapsstudentene blir interessert i økosystemet for entreprenørskap og innovasjon, og i løpet av studiet finner en karrieremulighet innen dette økosystemet.

Videre viser analysen at E-utdanningen påvirker studentenes *entreprenørielle identitet* på tre ulike måter (som *årsak*, *forsterker* og *realitetsorienterer*), som fører til at studentene går inn i arbeidslivet med ulik tilknytning til den entreprenørielle identitet. Gjennom analysen fant vi to kategorier; de som går ut av utdanningen med en høy grad av entreprenøriell identitet og de som har en lavere grad av entreprenøriell identitet. Deretter lanserte vi begrepene *Endringsagent*, *Stabilisator* og *identitetsuttrykk* for å beskrive disse fenomenene ytterligere. *Endringsagenter* er en karakteristikk kandidatene med høy grad av entreprenøriell identitet, mens *Stabilisator* karakteriserer kandidatene med lavere grad av entreprenøriell identitet. Disse funnene kaster lys over hvordan den entreprenørielle identiteten fra E-utdanningen kommer til uttrykk i arbeidslivet.

I overgangen til arbeidslivet viser analysen at studentene tar deres entreprenørielle identitet videre gjennom tre arbeidsroller. Innenfor spillerrommet for identitetsuttrykket går kandidatene inn i *gründerrollen*, *innovasjonsrollen*, eller *administrasjonsrollen*. Videre testing av deres entreprenørielle identitet skjer med grunnlag i disse rollene, og tilpassing og videreutvikling på tvers av roller og identitetsuttrykk skjer gjennom endring av verdigrunnlag og ambisjonsnivå.

## 6.2 Teoretiske implikasjoner

I litteraturen er det svært begrenset forskning på hvordan entreprenørskapsutdanningen påvirker utviklingen av identitet blant studentene, og hvordan identitet fra entreprenørskapsutdanningen påvirker karriereaspirasjoner (Donnellon et al., 2014; Harmeling, 2011; Hytti, 2014; Kubberød & Pettersen, 2018; Nabi et al., 2017; Rae & Ruth Woodier-Harris, 2013). Ut fra våre funn har vi utviklet en ny konseptuell modell som etterstreber å skape en forståelse for hvordan entreprenørskapsutdanningen bidrar til utviklingen av en karriereidentitet blant entreprenørskapsstudenter, og videre hvordan entreprenørskapsstudenter tester, tilpasser og videreutvikler sin karriereidentitet i arbeidslivet etter endt utdanning. Vi håper dermed at våre funn i koblingspunktet mellom entreprenørskapsutdanning, identitetsteori og arbeidsmarkedstilpasning er et bidrag til denne litteraturen.

Gjennom analysen og diskusjonen i denne oppgaven viderefører vi Ibarra (1999) modell på tilpasning til nye roller inn i et entreprenørskapsperspektiv. Ved å knytte påvirkningsfaktorene på entreprenørskapsutdanningen som ligger til grunn for å utvikle, eksperimentere med og evaluere “provisoriske jeg” til en utviklingsprosess, bidrar denne studien til å vise et mer helhetlig bilde av både prosessene og påvirkningsfaktorene som er gjeldende for utviklingen av karriereidentitet gjennom entreprenørskapsutdanningen.

Både Harmeling (2011) og Donnellon (2014) teoriserer at entreprenørskapsutdanningen har et stort potensiale til å stimulere til utviklingen av entreprenøriell identitet, men det er forsket lite på denne sammenhengen. Donnellon (2014) skriver at det er så og si ingen studier av E-studenter sine ektelevde erfaringer som forsøker å kartlegge hvilke transformasjoner E-studenter gjennomgår i E-utdanningen. Vår konseptuelle modell og våre funn som tilsier at entreprenørskapsutdanningen kan være årsak og forsterker av entreprenøriell identitet er derfor nybrottsarbeid som underbygger den tidligere litteraturen gjennom undersøkelsen av entreprenørskapsstudenters ektelevde erfaringer.

Funnene våre antyder at personer som allerede har de entreprenørielle verdiene risikovillighet, innovativhet og proaktivitet lettere kan ta på seg en entreprenøriell identitet når de får eksperimentert med denne gjennom entreprenørskapsutdanningen. En mulig årsak til dette er at den entreprenørielle identitet står i harmoni med individets interne verdier, og de vil lettere evaluere den entreprenørielle identiteten som attraktiv basert på interne verdier. Dette er i så fall i tråd med teori på identitets-matching (Ibarra, 1999; Kubberød & Pettersen, 2018).

Gjennom oppgaven har vi lansert begrepene *Endringsagent* og *Stabilisator* for å kaste lys over hvordan den entreprenørielle identiteten fra entreprenørskapsutdanningen kommer til uttrykk i arbeidslivet. Gjennom disse funnene håper vi å bidra i teorien på entreprenørskapsutdanning ved å skape en bedre forståelse av entreprenørskapsstudenters karriereidentitet og arbeidsmarkedstilpasning, og hvordan entreprenørskapsstudenter opererer i arbeidslivet. Våre funn tyder på mønstre i måten Endringsagenter og Stabilisatorer tester, tilpasser og videreutvikler seg i arbeidslivet. Med dette håper vi å bidra i litteraturen til å gi en bedre forståelse av utviklingen entreprenørskapsstudenter gjør i møtet med arbeidslivet.

Til sist ønsker vi å poengtere at i motsetning til den etablerte litteraturen hvor rollemodeller står sentralt for utvikling av karriereidentitet (Ibarra, 1999), vektla våre informanter dette i mindre grad,

men andre påvirkningsfaktorer, som arbeidspraksis og klassemiljøet, i større grad. Vi argumenterer med dette at entreprenørskapskandidater blir påvirket av en bredere mengde påvirkningsfaktorer i utdanningen og arbeidslivet, og bidrar med dette til å nyansere hvilke faktorer som påvirker identitetsutvikling blant entreprenørskapsstudenter.

## 6.3 Praktiske implikasjoner

Da økosystemet innenfor entreprenørskap og innovasjon krever fungerende samspill mellom Endringsagenter og Stabilisatorer kan det tenkes at økt forståelse om hvordan disse identitetsuttrykkene drives, motiveres, og opererer vil kunne være av verdi for både utdanningsinstitusjoner og arbeidslivet.

### **Videreutvikling av studieprogram**

Gjennom studien har kartlagt hvordan erfaringer fra praksis og innsikt i arbeidsmarkedet spiller en stor rolle i utformingen av identitetsuttrykk gjennom entreprenørskapsutdanningen. Vi håper denne innsikten kan brukes av utdanningsinstitusjoner til å videreutvikle sine studieprogram og pedagogiske verktøy. Funnene kan også være med på å gi studentene et mer nyansert inntrykk av prosessen de kommer til å navigere seg gjennom. Gjennom dette kan de i større grad klargjøres for arbeidslivet og være oppmerksomme på egen tilpasning til det åpne mulighetsrommet de skal finne sine roller i.

Videre fremhever studien viktigheten av praksis og praktisk rettet arbeid som grunnlag for eksperimentering og utvikling av identitetsuttrykk, og understreker viktigheten av at entreprenørskapsutdanningen beholder et fokus på arbeidspraksis, interaksjon med økosystemet innenfor entreprenørskap og innovasjon, og kontakt med det etablerte næringslivet. Denne interaksjonen er også vektlagt i tidligere litteratur på entreprenørskapsutdanning (Donnellon et al., 2014; Harmeling, 2011; Kubberød & Pettersen, 2018), og våre funn understreker viktigheten av arbeidspraksis og oppgaver i utdanningen som ligger tett opp mot realistiske prosesser i arbeidslivet.

### **Applikasjon i arbeidslivet**

På samme måte som denne kunnskapen kan være verdifull for utdanningsformål ser vi også at karriereveiledere, HR, og arbeidsgivere kan ta i bruk forståelsen i denne oppgaven for å stimulere til utvikling og tilpasning til arbeidslivet. Forståelse for hvordan ansatte interagerer både med hverandre og bedriften som helhet blir bare viktigere i en tid med varierende firmastrukturer og ikkelineære karriereoverganger (OECD, 2019). Tilrettelegging for dette fra ledelser kan bidra til å skape et bedre grunnlag for engasjement og utvikling av nye talenter.

### **Personlig innsikt og videreutvikling**

Dersom identitetsuttrykk kan sees på som en kognitiv prosess på lik linje med “provisoriske jeg” og “mulige jeg”, kan kandidater gjennom oppmerksomhet på hvordan identitetsuttrykk påvirker veivalg i større grad tilpasse sin karriereidentitet tidligere i arbeidslivet.

## 6.4 Begrensninger ved studien

*Metode:* Metoden vi benyttet for datainnsamling var individuelle dybdeintervjuer, som kan innebære svakheter. Med denne metoden for datainnsamling er våre funn i hovedsak basert på informantenes refleksjoner på ett gitt tidspunkt og retrospektive fortellinger som strekker seg flere år tilbake i tid. Dermed kan informantene ha andre refleksjoner under andre omstendigheter, og kan ha glemt eller utelatt viktige hendelser under intervjuet. Våre intervjuer varte i snitt rundt 50 minutter, og dette ga oss en stor mengde ustrukturerte data som det har vært krevende å kode og analysere. Dermed kan vi ha oversett, eller tolket feil, ting som informanten vektla. Dette bør bemerkes dersom videre forskning anvender våre funn. Vi mener likevel at denne formen for datainnsamling var passende for oppgavens formål.

*Andre påvirkningsfaktorer:* Da vi analyserte prosessene våre informanter hadde vært gjennom, og påvirkningsfaktorene de vektla, hadde vi et fokus på entreprenørskapsutdanningen og arbeidsplassen. Andre sosio-kulturelle faktorer, som for eksempel trender i regionens kultur og arbeidsmarked, ble i mindre grad tatt med i analysen. Det kan tenkes at det er andre faktorer enn de vi har kartlagt som har stor påvirkning på entreprenørskapskandidaten.

*Covid-19:* På grunn av corona-krisen har det meste av det intensive arbeidet med denne oppgaven foregått over nett og digital kommunikasjon. Siden universiteter, biblioteker og lesesaler var stengt i store deler av arbeidsperioden fikk vi også noe vanskeligere og uvante arbeidsforhold. Det kan tenkes at dette har ført til svakere kommunikasjon mellom oss forfatterne og mellom oss og veilederne. Vi tror derimot ikke dette har hatt særlig negative konsekvenser. Vi har jobbet med å tilpasse oss de nye omstendighetene under arbeidet og er fornøyde med resultatet av oppgaven.

## 6.5 anbefalinger for videre forskning

Gjennom oppgaven har vi ønsket å bidra til økt forståelse av karriereidentitet i en entreprenørskapskontekst ved å undersøke entreprenørskapsstudenter og hvordan de utvikler sin karriereidentitet gjennom utdanning og arbeidsliv. Vi anbefaler videre forskning på fenomenet og replikering av vår forskning i andre kontekster for å gi gyldighet til rammeverket vi har utformet. Vi anbefaler også videre forskning å undersøke fenomener i periferien av vårt rammeverk for å skape en mer helhetlig forståelse for fenomenet. Spesifikt anbefaler vi disse områdene for videre forskning:

- Videre forskning i koblingspunktet mellom entreprenørskapsutdanning og arbeidsmarkedstilpasning kan være med på å tydeliggjøre samfunnsnyttene av entreprenørskapsutdanning.
- Analysen vår antyder at entreprenøriell identitet fra barndom og lavere nivå utdanning (barndom, ungdomsskolen, videregående skole og bachelor) kan ha stor påvirkning på senere karrierevalg og utvikling av karriereidentitet. Hvordan tidlige opplevelser og lavere nivå utdanning påvirker den entreprenørielle identiteten bør derfor undersøkes nærmere.
- Vår analyse avdekker mønstre i hvordan den entreprenørielle identiteten fremstår i arbeidslivet. Videre undersøkelser av dette fenomenet kan være gunstig for å forstå hvilken rolle entreprenøriell identitet spiller i økosystemer for innovasjon og i teamarbeid.
- For å skaffe en bedre forståelse for hvordan entreprenørskapsutdanning påvirker studentene bør det forskes videre på hvordan entreprenørskapsutdanningen påvirker *verdigrunnlaget* til studentene.
- Denne oppgaven kan fungere som et utgangspunkt for en longitudinell studie av informantenes utvikling gjennom arbeidslivet.

Disse anbefalingene for videre forskning vil også være relevante for doktorgradsavhandlingen som har vært konteksten for vår oppgave.

## 7. Litteraturliste

- Aarset, B. (2019). *Personlig kommunikasjon i forelesning i kvalitativ metode*. AOS340 forelesning 4.
- Bolton, D. L., & Lane, M. D. (2012). Individual entrepreneurial orientation: development of a measurement instrument. *Education + Training*, 54(2/3), 219–233.  
<https://doi.org/10.1108/00400911211210314>
- Bosma, N., Acs, Z. J., Autio, E., Coduras, A., & Levie, J. (2008). Global entrepreneurship monitor executive report. *Santiago, London: Babson Park*.
- Bruner, J. S. (1990). *Acts of Meaning*. Harvard University Press.
- Bruner, J. S. (2009). *Actual Minds, Possible Worlds*. Harvard University Press.
- Caza, B. B., & Creary, S. (2016). The construction of professional identity. I *Perspectives on Contemporary Professional Work* (s. 259–285). <https://doi.org/10.4337/9781783475582.00022>
- Charney, A., & Libecap, G. D. (2000). *The Impact of Entrepreneurship Education: An Evaluation of the Berger Entrepreneurship Program at the University of Arizona, 1985-1999*.  
<https://doi.org/10.2139/ssrn.1262343>
- Clarke, J., & Holt, R. (2017). Imagery of ad-venture: Understanding entrepreneurial identity through metaphor and drawing. *Journal of Business Venturing*, 32(5), 476–497.  
<https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2017.06.001>
- Donnellon, A., Ollila, S., & Williams Middleton, K. (2014). Constructing entrepreneurial identity in entrepreneurship education. *The International Journal of Management Education*, 12(3), 490–499. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2014.05.004>
- Down, S., & Warren, L. (2008). Constructing narratives of enterprise: clichés and entrepreneurial self-identity. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 14(1), 4–23.  
<https://doi.org/10.1108/13552550810852802>
- Ernest, S. M. (2010). Entrepreneurship education: a review of its objectives, teaching methods, and impact indicators. *Education + Training*, 52(1), 20–47.  
<https://doi.org/10.1108/00400911011017663>
- Etikkom. (2009, april 23). *Forskningsetikk*. Etikkom.  
<https://www.etikkom.no/forskningsetiske-retningslinjer/naturvitenskap-og-teknologi/Forskningsetikk>
- EU. (2015). A road to success, A compilation of evidence on the impact of entrepreneurship education strategies and measures. *Final report. European Union*. <https://doi.org/10.2769/408497>
- Falck, O., Heblich, S., & Luedemann, E. (2012). Identity and entrepreneurship: do school peers shape entrepreneurial intentions? *Small Business Economics*, 39(1), 39–59.  
<https://doi.org/10.1007/s11187-010-9292-5>
- Friedel, F. J., & Fleege, U. H. (1945). Self-Revelation of the Adolescent Boy. I *The American Catholic Sociological Review* (Bd. 6, Nummer 4, s. 263). <https://doi.org/10.2307/3706994>
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of vocational behavior*, 65(1), 14–38.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>

- Gibson, J. T., Westwood, M. J., Ishiyama, F. I., Borgen, W. A., Showalter, S. M., Al-Sarraf, Q., Atakan, S. A., Guimares, I. R. F., Guisti-Ortiz, A. L., Robertson, M., & Others. (1991). Youth and culture: A seventeen nation study of perceived problems and coping strategies. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 14(3), 203–216.  
<https://doi.org/10.1007/BF00119183>
- Grønmo, S. (2004). *Samfunnsvitenskaplige Metoder* (2. Utgave). Fagbokforlaget.
- Harmeling, S. S. (2011). Re-storying an entrepreneurial identity: education, experience and self-narrative. *Education + Training*, 53(8/9), 741–749.  
<https://doi.org/10.1108/00400911111185053>
- Hytti, U. (2014). *Stories of entrepreneurs: narrative construction of identities*.
- Ibarra, H. (1999). Provisional Selves: Experimenting with Image and Identity in Professional Adaptation. *Administrative science quarterly*, 44(4), 764–791. <https://doi.org/10.2307/2667055>
- Ibarra, H., & Barbulescu, R. (2010). Identity As Narrative: Prevalence, Effectiveness, and Consequences of Narrative Identity Work in Macro Work Role Transitions. *AMRO*, 35(1), 135–154. <https://doi.org/10.5465/amr.35.1.zok135>
- Johannessen, A., Christoffersen, L., & Tufte, P. A. (2011). Forskningsmetode for økonomiskadministrative fag. *Oslo: Abstrakt Forlag*.
- Jones, P., Pickernell, D., Fisher, R., & Netana, C. (2017). A tale of two universities: graduates perceived value of entrepreneurship education. *Education + Training*, 59(7/8), 689–705.  
<https://doi.org/10.1108/ET-06-2017-0079>
- Kubberød, E., & Pettersen, I. B. (2018). Exploring Students' Entrepreneurial Identity Matching through Cross-Cultural Learning. *Uniped*, 41(01), 54–67.  
<https://doi.org/10.18261/issn.1893-8981-2018-01-05>
- Kunnskapsdepartementet. (2016). *NOU 2016: 7*.  
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-7/id2485246/?ch=11>
- Kuratko, D. F. (2005). The Emergence of Entrepreneurship Education: Development, Trends, and Challenges. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29(5), 577–597.  
<https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2005.00099.x>
- Kvale, S. (1997). *Det kvalitative forskningsintervju*. Ad Notam Gyldendal.
- Markus, H., & Nurius, P. (1986). Possible selves. *The American psychologist*, 41(9), 954.  
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.41.9.954>
- Meijers, F. (1998). The development of a career identity. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 20(3), 191–207. <https://doi.org/10.1023/A:1005399417256>
- Murnieks, C., & Mosakowski, E. (2007). Who am i? looking inside the 'entrepreneurial identity'. *Frontiers of entrepreneurship research*, 27(5).  
[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1064901](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1064901)
- Myhre, E., & Øyan, E. (2019). *Semesteroppgave i AOS340 ved NMBU*.
- Nabi, G., Liñán, F., Fayolle, A., Krueger, N., & Walmsley, A. (2017). The Impact of Entrepreneurship Education in Higher Education: A Systematic Review and Research Agenda. *Academy of Management Learning & Education*, 16(2), 277–299. <https://doi.org/10.5465/amle.2015.0026>
- OECD. (2019). *OECD employment outlook 2019: The future of work*. OECD Publishing.  
<https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>
- Pittaway, L., & Cope, J. (2007). Entrepreneurship Education: A Systematic Review of the Evidence. *International Small Business Journal*, 25(5), 479–510.  
<https://doi.org/10.1177/0266242607080656>
- Polkinghorne, D. E. (1988). *Narrative Knowing and the Human Sciences*. SUNY Press.



- Rae, D. (2008). Riding out the storm: graduates, enterprise and careers in turbulent economic times. *Education + Training*, 50(8/9), 748–763. <https://doi.org/10.1108/00400910810917118>
- Rae, D., & Ruth Woodier-Harris, N. (2013). How does enterprise and entrepreneurship education influence postgraduate students' career intentions in the New Era economy? *Education + Training*, 55(8/9), 926–948. <https://doi.org/10.1108/ET-07-2013-0095>
- Rigg, C., & O'Dwyer, B. (2012). Becoming an entrepreneur: researching the role of mentors in identity construction. *Education + Training*, 54(4), 319–329. <https://doi.org/10.1108/00400911211236181>
- Sagdahl, M. (2019, november 12). *etikk – Store norske leksikon*. Store norske leksikon. <https://snl.no/etikk>
- Stryker, S. (1987). Identity theory: Developments and extensions. I K. Yardley (Red.), *Self and identity: Psychosocial perspectives*, (pp (Bd. 332, s. 89–103). John Wiley & Sons, xvii. <https://psycnet.apa.org/fulltext/1987-97316-006.pdf>
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration. *Journal of management*, 35(6), 1542–1571. <https://doi.org/10.1177/0149206309350082>
- Wigren, C. (2003). *The Spirit of Gnosjö : The Grand Narrative and Beyond* [Internationella Handelshögskolan]. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:3886/FULLTEXT01.pdf>

## 8. Vedlegg

### Vedlegg 1: Intervjuguide

# Intervjuguide

## Forberedelser

### 1 Ta kontakt over telefon

Formål:

- Sette opp intervju med informanten

Si "jeg forstår / interessant / skjønner" istedenfor "ja".

Intro:

Hei! Mitt navn er Edvard Myhre / Erik Øyan. Jeg er student ved NMBU.

Har jeg kommet til XXX?

Flott! Jeg er student ved master i Entreprenørskap og Innovasjon. Grunnen til at jeg ringer er at jeg jobber med en masteroppgave som ser på tidligere studenter sin overgang fra studier til arbeidsliv.

Er det greit om jeg stiller deg noen spørsmål? (For å sjekke om de har tid til å prate).

...

Takk! Vi ser etter informanter fra fra entreprenørskapsstudiet. Så først og fremst så lurer jeg på om dette er noe du hadde syntes det hadde vært interessant å være med på?

...

Supert! Vi ønsker å møte deg og gjennomføre et intervju der du får fortelle om din historie fra studiene til den stillingen du er i nå. Et intervju vil vare fra 60 til 90 minutter og skal gjennomføres i februar til starten av mars. Er dette noe du har mulighet til å bli med på?

...

Flott! *Avtal dato og tid hvis mulig.*

...

Til slutt, kan jeg få mailadressen din, så sender jeg over et informasjonsskriv?

...

I mailen vil det være informasjonsskriv som vil forklare litt mer av hensikten med intervjuet, og et samtykkeskjema for oppbevaring av personlig data. Personlig data vil anonymiseres i studien, og blir oppbevart i henhold til reglementet på universitetets lagringsplass.

...

Har du noen spørsmål?

...

Flott! Da har vi avtalt å møtes ved xx kl xx for et 60 til 90 min intervju

...

Det er bare å ringe dersom det skulle være noen endringer i planene eller noen spørsmål.

...

Flott, ha det!

## 2 Sende mail

Mailen:

Hei, XXX

Vi setter stor pris på at du ønsker å være informant i vår masterstudie.

Vedlagt ligger samtykkeskjema. Dette dokumentet inneholder også informasjon om studien.

*Formålet med masterprosjektet er å studere hvordan identitet utvikles i  
entreprenørskapsutdanning og videre hvordan denne identiteten testes, videreutvikles og  
tilpasses i møtet med arbeidslivet.*

*Møtested og tid*

Dersom det skulle være noen endringer i planene eller spørsmål, ikke nøl med å ta kontakt.

Erik Øyan:

Tlf: 98882870 Mail: erik.oeyan@gmail.com

Edvard Myhre:

Tlf: 98480812 Mail: edvard.filip.langset.myhre@nmbu.no

Med vennlig hilsen Erik Øyan og Edvard Myhre

## 3 Sette oss inn i informantens historie på forhånd

Les over CV sammen

Finne ting som har skjedd og overganger (som å gå fra kullgruvearbeider til miljøforkjemper)  
som vi kan ta tak i.

Tilpasse intervjuguide.

# Intervjuet

Rolle **Intervjuer** og **Sekretær**

Svar “jeg forstår / interessant / skjønner” istedenfor “ja”.

Still korte utdypningsspørsmål som:

“Hvordan da?”

“Kan du utdype om det?”

“Kan du gi et eksempel?”

Ha i bakhodet at vi er ute etter å besvare disse to spørsmålene:

“Hvordan har entreprenørskapsutdanning bidratt til utviklingen av en karriereidentitet blant entreprenørskapsstudenter?”

Og

“Hvordan har entreprenørskapsstudentene testet, tilpasset og videreutviklet sin karriereidentitet i arbeidslivet?”

## 1 Pre-intervju

**Sekretær:** Test båndopptakeren

**Sekretær:** Start båndopptakeren

**Intervjuer:** Signering av samtykke/dokumentasjon + evt- spørsmål om datasikkerhet ol.

## 2 Introduksjon og åpent start-spørsmål

*Først er det viktig at vi hilser pent og introduserer oss selv.*

*Så gir vi info om studien:*

Vi er interessert i hvordan dine tanker om karriere og yrkesliv har modnet i løpet av studietiden. Også vil vi høre om overgangen til arbeidslivet etter studiet på NMBU.

I løpet av intervjuet vil vi ta for oss både studiene og arbeidslivet, så dette kommer vi tilbake til. Men først ønsker vi å stille deg et litt åpent spørsmål:

Kan du ta oss gjennom din utdanning og overgang til arbeidslivet, helt dit du er nå?

*Når informanten har fortalt fritt så lenge de vil:*

*Vær tydelig på at vi endrer samtaleemne og har mer konkrete spørsmål:*

Da ønsker vi å gå tilbake til før studiet på NMBU og stille deg noen litt mer konkrete spørsmål. → 3.1

## 3 Livshistorie

*Vi ønsker at informanten skal utdype uten for mye veiledning fra vår side. Vi har noen spørsmål og prompts klare dersom informanten er knapp i sine svar.*

### 3.1 Studier

### MÅL:

Få svar på spørsmålet: "Hvordan har entreprenørskapsutdanning bidratt til utviklingen av en karriereidentitet blant entreprenørskapsstudenter?"

- Hva førte til at du havnet på master i entreprenørskap og innovasjon?
  - Prompts:
    - *Hva er bakgrunnen din?*
    - Mentorer/forbilder/Rollemodeller
    - Påvirkning fra universitetet, arbeidslivet, Nettverk / klasse miljø
    - Innflytelsesrike opplevelser
    - Verdier
    - Faglig bakgrunn - videreutvikling av denne kunnskapen?
    - Utvikling av helt ny kunnskap?
    - Praksis / internship
    - Hva lærte du? Kan du si litt om faglig innhold?
- Hva var din ambisjon med å studere innovasjon og entreprenørskap?
  - Prompts:
    - Hvordan ble disse ambisjonene møtt?
- Kan du fortelle om hvordan du utviklet deg i din tid på NMBU?
  - Prompts:
    - Var det noen spesielle opplevelser som du opplevde som spesielt viktig?
    - Aha-opplevelser
    - Utfordringer
- Har utdanningen endret deg mer på et personlig plan? Utdyp.
  - Prompts:
    - Hva førte til endringen tror du?
    - Egenskaper
    - Verdier
    - Ambisjoner
    - Hvilke transformasjoner har du vært gjennom?
- Oppdaget du noen nye muligheter for deg gjennom studiet?
  - *Se mulighetsrommet, Se seg selv som entreprenør*

### 3.2 Overgang til arbeidslivet

#### MÅL:

Kartlegge hvor de stod ved utgangen av studiet.

- Hva var viktig for deg i den første jobben etter masteren?
  - Prompts:
    - Hvorfor valgte du å gå i denne retningen etter studiet?

- Hvordan så du på arbeidsmarkedet ved slutten av studiet?
    - Erfaringer med jobbsøk etc. - utprøving av identitet
  - Eksterne faktorer - Messer, karriereveiledning, internships, caser og praksis
- Hva tenkte du om å gå fra å være student til å bli arbeidstaker / arbeidene?
- Prompts:
    - Hvilke forventninger hadde du til bedriften du begynte i etter endt studie?
    - Hvordan ble disse forventningene møtt/utfordret/testet?
    - Hva så du etter hos arbeidsgiver?
    - Hvilke alternativer så du for deg?
    - Hvordan ble du som ferdig utdannet tatt imot i arbeidslivet?

### 3.3 Karriere

MÅL:

Besvare spørsmålet: "Hvordan har entreprenørskapsstudentene testet, tilpasset og videreutviklet sin karriereidentitet i arbeidslivet?"

- Kan du beskrive din nåværende stilling?
  - Prompts:
    - Hva går den ut på? Hva er dine arbeidsoppgaver?
    - Hvorfor søkte du på akkurat denne stillingen?
    - Føler du at denne stillingen passer bra med dine ambisjoner?
    - Kan du identifisere deg med kjerneverdiene til selskapet?
  
- Hvordan endte du opp i din nåværende stilling?
  - Prompts:
    - Hvordan har veien vært fra studiet til nåværende stilling
    - Hva vektla du i overgangen til nåværende stilling?
    - Hva er viktig for deg i din arbeidshverdag
    - Viktige faktorer/personer/grupper/påvirkningskrefter
  
- På hvilken måte har du utviklet deg i arbeidslivet? / Endret deg?
  - Kan du gi et eksempel på hvordan den tilpasningen skjer i praksis?
  - Hvilke transformasjoner har du vært gjennom?
  
- Hva er din arbeidsgivers forventninger til deg?
  - Prompts:
    - Hva forventes av deg i jobben din?
    - Hvordan har du måttet tilpasse deg når du startet i jobben din?
  
- Hvem har vært viktige for din karriere?
  - På hvilken måte?
  
- Hvilke verdier vektlegger du i jobben din?
  - Prompts:
    - Har du opplevd at en jobb går på akkord med deg selv?
    - Har du måttet tilpasse deg på et personlig plan?

### 3.4 Ambisjoner videre:

- Hvis du tenker på de ambisjonene du hadde og det som var viktig for deg etter endt utdanning, hvordan føler du at dette har blitt møtt?
  - Prompts:
    - Er det ting i arbeidslivet som har overrasket deg?
  
- Hvordan har dine planer og ambisjoner endret seg i løpet av årene du har vært i arbeidslivet?
  - Prompts:

- Verdier - f.eks ønsker mer barn nå enn da han / hun var yngre
  - Mentorer/forbilder/rollemodeller
  - Nettverk - Påvirkning fra arbeidslivet, kollegaer, sjefer
  - Syn på egen kompetanse/kunnskap
  - Faglig bakgrunn - videreutvikling av tidligere kunnskap
  - Utvikling av helt ny kunnskap
  - Hvordan synes du at din identitet ble mottatt og passet inn der du endte opp?
  - Ting som har skjedd i arbeidslivet - sparken - store endringer
- Hvordan vil du beskrive drømmejobben?
  - Hva er målene dine fremover?
    - Prompt:
      - Hva er dine ambisjoner videre?
      - Hvordan har du kommet frem til disse ambisjonene?
      - Hvis du skulle byttet jobb nå, hva ville vært viktig hos den nye arbeidsgiveren?
      - Hvordan ville du beskrevet deg for en eventuell arbeidsgiver/klienter?
      - Hvordan vil du beskrive deg som profesjonell aktør?

### 3.5 Avsluttende spørsmål

*Ta opp ting som ikke har blitt dekket enda og stille spissede spørsmål for å svar på disse. Eksplisitte spørsmål om spesifikke hendelser og handlinger.*

- Hva er de viktigste hendelsene i ditt karriereliv?
- Er det noen sentrale hendelser du ønsker å snakke om som har vært viktig for deg i din karriere?
- Har du et bevisst forhold til din identitet? Har du en klar identitet? Hvem er du i din karrieresammenheng?
- For eksempel sykepleier og brannmann har klart definert profesjonell identitet. Føler du at du har en slikt forhold til din identitet gjennom NMBU?
- Er du en forretningsutvikler? Gründer? Konsulent? Oppfinner? Ingeniør? Økonom?
- Hvorfor tror du at du har blitt sånn?
- Hva har gjort at du har blitt sånn?
- Hva har ført til at du har utviklet deg i denne retningen?

## 4 Liste over prompts

*Temaer / prompts generelt:*

- Mentorer/forbilder/rollemodeller
- Miljøfaktorer - klasse, universitetet, arbeidslivet
- Roller - i form av hvordan de har formet informanten



- Ekstern påvirkning - messer/veiledning/headhunting
- Personlige verdier - kommer det frem noen fremtredende trekk som vi kan bygge videre på i form av spørsmål?
- Aktivitet/praksis/internship - har informanten gjort grep gjennom studiet for å fremme videre karriere?
- Caser i studieoppgaver / innleveringer - faglige interesser
- Bruk av kunnskap i arbeidsliv - hva er nyttig kunnskap fra studiet? Hvordan ser de seg selv i faglig kontekst?
- Veiskiller - bevisste valg / behov eller tilfeldighet?
- Tydelige mål eller tilfeldighet? Sterk eller svak knytting til sin identitet?

## 5 Avslutning

-Kan vi kontakte deg dersom det er noe mer som kommer opp?

*Vi takker for samarbeidet, spør om det er noen uklarheter, og om informanten har noe mer de ønsker å utdype.*

**Sekretær** : Lydopptak avsluttes rett før vi forlater rommet.

## Etterarbeid

-Debrief! Rett etter intervjuet eller senere på dagen etter intervjuet bør dere ha en debrief hvor dere snakker om hva som gikk bra/hva som må justeres, samt litt om hva som kom opp i intervjuet osv.

- Transkribering av intervjunotater
- Transkribering av lydopptak
- Håndtering av data - lagring/sletting
- Analyse av data

## Vedlegg 2: Samtykkeskjema

(se neste side)

## Vil du delta i forskningsprosjektet

### *”Karriereidentitet hos entreprenørskapskandidater”?*

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et masterprosjekt hvor formålet er å studere hvordan identitet utvikles i entreprenørskapsutdanning og arbeidslivet. I dette skrivet får du informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

#### **Formål**

Formålet med masterprosjektet er å studere hvordan identitet utvikles i entreprenørskapsutdanning og videre hvordan denne identiteten testes, videreutvikles og tilpasses i møte med arbeidslivet. Masterprosjektet strekker seg fra høsten til januar 2020 til juni 2020. Data vil brukes i masteroppgaven til Edvard Filip Langset Myhre og Erik Øyan. Data vil senere brukes i PhD-avhandlingen til Nils Magne Killingberg

#### **Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?**

Norges Miljø og Biovitenskapelige Universitet

#### **Hvorfor får du spørsmål om å delta?**

Du blir bedt om å delta i dette forskningsprosjektet da du har gjennomført en master i entreprenørskap. Deltakerne i prosjektet har blitt valgt ut med utgangspunkt i utdannings- og yrkesbakgrunn. Studien tilstreber også lik representasjon av kvinner og menn.

#### **Hva innebærer det for deg å delta?**

Hvis du velger å delta i prosjektet må du delta på 1 intervju våren 2020. Intervjuene inneholder spørsmål om din utdanning og arbeid. Intervjuene vil bli tatt opp og transkribert og vil benyttes i masterprosjektet til Edvard Filip Langset Myhre og Erik Øyan og senere i vitenskapelige publikasjoner og PhD-avhandling til Nils Magne Killingberg.

#### **Det er frivillig å delta**

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Det vil ikke ha noen konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

#### **Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger**

All informasjon og analyser i prosjektet vil bli behandlet konfidensielt og i tråd med forskningsetiske retningslinjer og prinsipper. Lyddopptak vil slettes når transkribering er gjennomført. Transkriptene vil ikke inneholde direkte personidentifiserende opplysninger. Navn epost og telefonnummer lagres separat og kobles til data med en kodenøkkel Intervju vil fremstilles i anonymisert form i vitenskapelige publikasjoner og annet vitenskapelig arbeid. Kun masterstudenter Edvard Filip Langset Myhre og Erik Øyan, samt veiledere, stipendiat Nils Magne Killingberg (NMBU) og Førsteamanuensis Elin Kubberød (NMBU) samle data og ha tilgang til innsamlet datamateriale (rådata).

#### **Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?**

Data etter prosjektslutt (og frem til juli 2021) vil oppbevares internt ved behandlingsansvarlig institusjon. Prosjektet skal etter planen avsluttes i juni 2020. Data vil deretter brukes i PhD-prosjektet til Nils Magne Killingberg. PhD-prosjektet forventes å være ferdig juli 2021 Ved PhD-prosjektets slutt vil kodenøkkel med direkte personopplysninger bli slettet. Anonymiserte transkriberte intervjuer vil arkiveres i et godkjent arkiv for eventuell videreføring av prosjektet

## Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

## Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Norges Miljø og Biovitenskapelige Universitet (NMBU) har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

## Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Norges Miljø og Biovitenskapelige Universitet ved stipendiat Nils Magne Killingberg, på epost ([nils.magne.killingberg@nmbu.no](mailto:nils.magne.killingberg@nmbu.no)) eller telefon: 93 43 22 32 eller Førsteamanuensis Elin Kubberød, på epost ([elin.kubberod@nmbu.no](mailto:elin.kubberod@nmbu.no)) eller telefon: 41 04 24 35 eller masterstudent Edvard Myhre, på epost ([edvard.filip.langset.myhre@nmbu.no](mailto:edvard.filip.langset.myhre@nmbu.no)) eller telefon: 98 48 07 12 eller masterstudent Erik Øyan, på epost ([erik.oeyan@gmail.com](mailto:erik.oeyan@gmail.com)) eller telefon: 98 88 28 70.
- Vårt personvernombud: Jan Olav Aarflot
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost ([personverntjenester@nsd.no](mailto:personverntjenester@nsd.no)) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig

6.2.2020 Nils M. Killingberg

---

## Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «Karriereidentitet hos entreprenørskapskandidater», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til å delta i intervju

Jeg samtykker til at mine personopplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, juni 2020 og senere i PhD-prosjekt som forventes avsluttet juli 2021

---



**Norges miljø- og biovitenskapelige universitet**  
Noregs miljø- og biovitenskapelige universitet  
Norwegian University of Life Sciences

Postboks 5003  
NO-1432 Ås  
Norway