



FACULTEIT PSYCHOLOGIE EN
PEDAGOGISCHE WETENSCHAPPEN

Universiteit Gent
Faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen
Academiejaar 2014-2015
Tweedesebestemesterexamenperiode

Carrièreswitch: een kwalitatieve studie naar de beleving van het carrièreveranderingsproces

Masterproef II neergelegd tot het behalen van de graad van
Master of Science in de Psychologie, optie Klinische Psychologie

door

Charlien Degrande

Promotor: Prof. Dr. Reitske Meganck

Begeleider: Kaatje Van Roy

Ondertekende, Charlien Degrande, geeft toelating
tot het raadplegen van de masterproef door derden.

Abstract

Binnen onderzoek naar carrièreveranderingen wordt de kritiek geformuleerd dat er te weinig aandacht is voor het betrekken van emoties (Kidd, 1998). Recent onderzoek probeert komaf te maken met deze kritiek door enerzijds het formuleren van theoretische other-than-rational carrièrebeslissingsmodellen zoals het ‘Action-Affect-Cognition’ model (Murtagh, Lopes & Lyons, 2011) en het ‘Four Apartment Model’ (Janssen, 1982, 2005) en anderzijds door het voeren van belevingsonderzoek naar carrièreveranderingsprocessen (Bahr, 2009; Murtagh, Lopes & Lyons, 2011; Howes & Goodman-Delahunty, 2014). Deze masterproef heeft als doel een aanvulling te bieden op deze eerste aanzetten tot het meer betrekken van emoties binnen onderzoek naar carrièreverandering. Aan de hand van een semi-gestructureerd interview werden 16 Vlamingen bevraagd over hun beleving van het carrièreveranderingsproces. Na thematisch analyseren van onze interviews blijkt dat voor onze participanten het maken van een carrièreverandering een grote investering vereiste van zowel zichzelf als van hun partner en dat de combinatie met het gezinsleven niet altijd evident was. Nochtans ging voor het merendeel van onze participanten de carrièreverandering alsnog gepaard met: positief affect, een toename in zelfvertrouwen, meer vrijheid, meer vrije tijd en een betere levenskwaliteit. De bevindingen van deze studie illustreren het belang van het integreren van emoties -en meer algemeen other-than-rational processen- binnen onderzoek naar carrièreverandering en bieden nieuwe perspectieven voor verder onderzoek en de praktijk.

Dankwoord

De laatste stappen richting het behalen van mijn masterdiploma in de Klinische Psychologie zijn gezet. Mijn stage is afgerond, mijn thesis netjes ingebundeld en toekomstplannen zijn gesmeed. Al moet ik Goethe bijtreden toen hij zei:

“Er zou weinig van mij overblijven indien ik alles moest afstaan, wat ik aan anderen te danken heb.”- Johann Wolfgang von Goethe (1749-1832).

En daarom wil ik graag een aantal mensen bedanken die mij geholpen hebben bij het schrijven van deze masterproef. Om te beginnen wil ik graag mijn promotor Prof. Dr. Reitske Meganck en mijn begeleidster Kaatje Van Roy bedanken. Voor het eerst een masterproef schrijven is een beetje zoals het maken van een nachtelijke boswandeling, zonder kaart, zonder zaklamp en zonder warme kleren. Oké, toegegeven, ik overdrijf misschien wat. Maar het is in elk geval een kwestie van ‘je weg zoeken’ en het mag gezegd worden: ik had twee topgidsen aan mijn zijde. Zonder hen was ik waarschijnlijk verdwaald. Ik wil ook graag Celine bedanken voor onze samenwerking. Bovendien wil ik ook mijn vrienden met een neus voor grammatica bedanken voor het nalezen van mijn teksten. Bedankt Nick, Pieter-Jan, Melika en Evelien. Ook mijn ouders mag ik hier niet vergeten. Bedankt mama en papa om mij de kans te geven om te studeren en te geloven in mij wanneer ik het zelf soms niet meer doe. Bedankt ook broer om er ondanks een afstand van 9000 kilometer altijd te zijn voor me. En tot slot wil ik graag mijn lief bedanken voor al die keren dat ik het te druk had met school en hij de afwas alleen heeft gedaan.

Inhoudstabel

Inleiding.....	1
Definitie.....	2
Wie maakt een Carrièreswitch?	3
Sociodemografische factoren.....	4
Persoonlijkheidsfactoren.....	5
Motieven voor het Maken van een Carrièreswitch.....	6
Beslissingstheorieën.....	7
De mens als een rationele beslisser.....	7
Eerste modellen.....	7
Congruëntietheorie van Holland.....	8
Het geïntegreerd model van Rhodes en Doering.....	9
Recente ontwikkelingen en uitdagingen voor de toekomst.....	10
Een nieuwe stroming als kritiek op de rational stroming.....	10
Rational en other-than-rational: verenigbaar?	10
Beleven van een Carrièreswitch	11
Theoretische modellen.....	11
Action-Affect-Cognition model.....	11
The Four Roomed Apartment of change.....	12
Onderzoek naar de beleving.....	12
Methode.....	14
Opzet.....	14
Interview.....	15
Steekproef.....	16
Procedure: Dataverwerking.....	19
Betrouwbaarheid en Validiteit.....	20
Resultaten.....	22
Beleving van de Overgangsfase.....	23
Nu of nooit.....	23
Een onzeker proces.....	24
Investeren.....	27

Hulp van de partner is cruciaal.....	28
Zelfvertrouwen.....	30
Veranderingen na de Switch.....	30
Deze job past beter bij me.....	30
Vrijheid.....	31
Anders dan verwacht.....	34
In balans of jezelf constant moeten bewijzen.....	34
Een betekenisvoller leven.....;	35
Vrije tijd belangrijker dan geld.....	37
Terugblik op de Carrièreverandering.....	39
Trots op zichzelf.....	39
“Had ik het geweten”	40
Herkaderen eigen parcours.....	42
Discussie.....	43

Het computertijdperk waarin we vandaag leven wordt gekenmerkt door een opeenvolging van snelle technologische veranderingen en een harde concurrentiestrijd (Kanchier & Unruch, 1989; Rosenthal, 1995). Vanaf halfweg de jaren '80 zorgt dit voor een verschuiving in zowel de organisatie van werk, de arbeidsverhoudingen, als de carrièrepaden die mensen volgen (Chudzikowski, 2012). Bedrijven van de 21^e eeuw investeren in mensen met kennis en mikken op tijdelijke projecten (Inkson, 2008). Ze stellen zich competitiever en flexibeler op en hetzelfde wordt verwacht van hun werknemers (Hall & Moss, 1998). Als gevolg hiervan groeit bij de werknemers het besef dat ze zich alsmaar verder zullen moeten ontwikkelen (Cahill & Salomone, 1987; Kando, 1975; O'Toole, 1981). Vroeger was het zo dat je bij de start van je loopbaan één kans kreeg om te beslissen wat je voor de rest van je leven ging doen (Ornstein & Isabella, 1993; Sullivan, 1999). Dit idee van one-life-one-career is achterhaald (Arthur & Rousseau, 1996). Met als gevolg dat werknemers minder loyaal zijn aan hun werkgever (Goffee & Scase, 1992). De kans dat mensen heel hun leven dezelfde job blijven doen vervaagt (Arthur & Rousseau, 1996). Meer en meer mensen kiezen ervoor om van carrière te veranderen (Chudzikowski, 2012). We verlaten het traditionele beeld van een carrière waarbinnen mensen geacht worden een voorspelbaar en lineair traject te doorlopen en evolueren naar een nieuwe invulling van het begrip carrière (Briscoe, Hall & Frautschy Demuth, 2006). Binnen recent onderzoek naar carrièreswitch wordt een carrière gezien als grenzeloos (Arthur & Rousseau, 1996). Een '*grenzeloze carrière*' kan gedefinieerd worden als "a sequence of job opportunities that goes beyond the boundaries of any single employment setting" (DeFillippi & Arthur, 1994). Andere labels die in de recente literatuur aan het begrip carrière worden toegeschreven zijn '*protean*' (Hall, 1996) en '*spiral*' (Brousseau, Driver, Eneroth, & Larson, 1996). Deze nieuwe invulling van het begrip carrière betekent dat mensen zelf het verloop van hun carrière bepalen (Inkson, 2008). Dit doen ze door zich enerzijds flexibel en mobiel op te stellen en anderzijds door tijd te investeren in het opbouwen van sociale netwerken en het ontwikkelen van kennis (Inkson, 2008). Werknemers sluiten een psychologische overeenkomst met hun werkgever (Rousseau, 1996). Onder het mom van dit nieuw contract ruilen werknemers prestaties in voor continu leren en marktgerichtheid (Rousseau, 1996).

Ondanks deze veranderingen lijkt de stelling van Inkson (2008) dat traditionele carrières aan het uitsterven zijn, voorbarig (Chudzikowksi, 2012). Een groot aantal bedrijven houdt nog vast aan de bestaande strategieën (Baruch, 2006). Ook in België neemt een grenzeloze carrière nog niet de overhand (Schreiner, 2011). Een onderzoek van Forrier, Sels

& Verbruggen (2005) wijst uit dat bijna 60 procent een eerder klassieke loopbaan kent en dat slechts 5,5 procent van hun Belgische steekproef hun loopbaan als grenzeloos te omschrijven valt. Deze nuancering kan gezien worden als een voorlopig beperkte overgang van het traditionele systeem naar de moderne visie (Baruch, 2006). Wel kan men verwachten dat de verschuiving in hoe mensen het begrip carrière invullen meer mensen zal aanzetten tot het bewandelen van een nietlineair en minder voorspelbaar carrièrepad (Sullivan, Carden & Martin, 1998). De veranderingen in de arbeidsmarkt hebben vanaf de jaren '80 geleid tot een toenemende interesse in het onderzoek naar carrièreveranderingen (Rhodes & Doering, 1983; Baruch, 1999; Kelly, Brannick, Hulpke, Levine, & To, 2003). Vooral onderzoek naar de determinanten en het verloop van het beslissingsproces van een carrièreverandering lijkt populair te zijn. Dit terwijl het onderzoeken van emoties die met een carrièreverandering gepaard gaan onbekend terrein lijkt te zijn (Kidd, 1998). Vandaar de interesse om binnen het kader van deze masterproef te focussen op een eerste-persoonsperspectief en na te gaan hoe mensen het veranderen van carrière precies ervaren en hoe ze daar achteraf op terugkijken.

Alvorens ons eigenlijke onderzoek te bespreken, wordt een schets gegeven van het bestaand onderzoek met betrekking tot carrièreverandering. Allereerst wordt de definiëring zoals gevolgd binnen deze masterproef verduidelijkt. Daarna volgt een overzicht van welke demografische en persoonlijkheidsfactoren en welke motieven volgens recent onderzoek een antecedent vormen voor het maken van een carrièreswitch. Vervolgens wordt dieper ingegaan op twee grote stromingen binnen het onderzoek naar het carrièrebeslissingsproces, namelijk: de rational en de other-than-rational stroming. Dit heeft als doel het schetsen van een achtergrond om het ontbreken van emoties binnen het onderzoek naar carrièreswitch beter te begrijpen. De onderzoeksvraag van deze masterproef spitst zich dan ook toe op dit tekort. Daarom gaan we aan de hand van een kwalitatieve analyse van semi-gestructureerde interviews na hoe een steekproef van 16 Vlamingen die recent een carrièreswitch maakten deze verandering ervaren hebben en hoe ze er achteraf op terugkijken.

Definitie

Om tot een goede definitie van het begrip carrièreswitch te komen is het allereerst belangrijk een onderscheid te maken tussen een carrièreverandering en een jobverandering. Een jobverandering is het kiezen voor een gelijkaardige job of een job die deel uitmaakt van het normale carrièrepad (Rhodes & Doering, 1983). Jobverandering gebeurt frequent en wordt

beschouwd als een normaal aspect van een verloop van een carrière (Rhodes & Doering, 1983; Sullivan, 1999). Carrièreverandering daarentegen komt minder vaak voor en is daarom binnen onderzoek nog niet zo goed begrepen (Ornstein & Isabella, 1993; Sullivan, 1999). Carrièreverandering is het kiezen voor een nieuw beroep dat geen deel uitmaakt van een typische loopbaanontwikkeling. Het wordt gezien als een verandering naar een werkpositie in een andere beroepscategorie, waarbij voorgaande vaardigheden en verantwoordelijkheden grotendeels irrelevant zijn (Rhodes & Doering, 1983). Bijvoorbeeld, een leerkracht die directeur wordt in dezelfde scholengroep maakt geen carrièreswitch, maar een leerkracht die overstapt naar een job in de personeelsadministratie wel (Rhodes & Doering, 1983). Een carrièreverandering kost doorgaans tijd en moeite (Blau, 2007). Er moet geïnvesteerd worden in het aanleren van nieuwe vaardigheden en vaak is er een tijdelijk verlies van inkomen (Blau, 2007). Bovendien impliceert het ook een kost op sociaal niveau (Berger, 1979). Diegenen die in de dichte omgeving staan van de werknemer die verandert, zoals bijvoorbeeld familie en vrienden, delen mee in de aanpassingen die moeten uitgevoerd worden en ervaren een even grote impact van de carrièreverandering op hun leven (Berger, 1979). In de Engelstalige literatuur spreekt men niet over een carrièreswitch, maar over een career change. Dit kunnen we zowel kunnen vertalen als: carrièreverandering, carrièrewending en carrièreswitch. Binnen deze masterproef worden deze termen door elkaar gebruikt om naar hetzelfde fenomeen te verwijzen en wordt carrièreverandering begrepen zoals hierboven omschreven. Bovendien concentreert deze masterproef zich op het daadwerkelijk veranderen van carrière. In de literatuur wordt namelijk een onderscheid gemaakt tussen de intentie om te veranderen en het daadwerkelijk veranderen van carrière. De intentie om te veranderen wordt in de literatuur beschouwd als een voorloper van de werkelijke interesse om te veranderen van carrière (Ajzen, 1991). Ten slotte focust deze masterproef zich ook op het vrijwillig veranderen van carrière en niet op turnover naar een ander bedrijf of gedwongen carrièreveranderingen door bijvoorbeeld het krijgen van ontslag.

Wie Maakt een Carrièreswitch?

Welke persoonsgebonden eigenschappen aan de basis liggen voor het maken van een carrièreverandering is een veelal onderzochte vraag. Het onderzoek hiernaar kent volgens Carless & Arnup (2011) echter een aantal beperkingen. Zo werd veel van het bestand onderzoek gevoerd met een te kleine of te gespecialiseerde steekproef (Rhodes & Doering, 1993) en werd slechts een beperkt aantal demografische variabelen onderzocht (Harper,

1995). Daarnaast is veel van het onderzoek retrospectief, terwijl longitudinaal onderzoek meer informatie zou bieden (Neapolitan, 1980; Rhodes & Doering, 1993). Tot slot is merendeel van het onderzoek hierover verouderd waardoor er niet kan worden gegeneraliseerd naar het huidige personeelsbestand (Harper, 1995). In hun recente longitudinale studie naar de antecedenten en gevolgen van een carrièreverandering deden Carles en Arnup (2011) een poging om aan de hierboven vermelde beperkingen tegemoet te komen. In hun studie onderzochten zij zowel het effect van geslacht, leeftijd, burgerlijke stand als persoonlijkheidskenmerken op het maken van een carrièreverandering. Maar ondanks de volledigheid van hun onderzoek en hun tegemoetkoming aan eerdere methodologische beperkingen blijven eenduidige onderzoeksresultaten omtrent de antecedenten van een carrièreverandering binnen huidig onderzoek uit. Hieronder volgt een overzicht van de recente onderzoeksbevindingen.

Socio-demografische factoren.

Eerst en vooral heerst er binnen onderzoek discussie over het al dan niet aanwezig zijn van geslachtsverschillen bij het maken van een carrièrebeslissing. Enerzijds is er onderzoek dat stelt dat er geen geslachtsverschillen gevonden worden (Carless en Arnup, 2011). Ander onderzoek concludeert echter dat vrouwen minder ambitie vertonen om een carrière uit te bouwen dan mannen die even getalenteerd zijn en het dus vooral mannen zijn die veranderen van carrière (Blau & Lunz, 1998; Leung, Conoley & Scheel, 1994).

Ten tweede weten we uit onderzoek dat jonge mensen sneller een carrièreswitch maken dan hun oudere collega's (Carless & Arnup, 2011). Een studie van Breeden (1993) wijst uit dat het vooral mensen jonger dan dertig zijn die wisselen van carrière. Dit kan zijn omdat ze nog niet zo veel tijd en moeite hebben geïnvesteerd in hun beroep als hun oudere collega's (Parrado, Carner, & Wolff, 2007) of omdat ze de mogelijkheid hebben om werk en privé flexibeler op elkaar af te stemmen (Carless & Arnup, 2011).

Bovendien maken singles sneller een carrièreswitch dan gehuwden (Breeden, 1993; Markey & Parks, 1989; Parrado, Carner & Wolff, 2007). Markey en Parks (1989) gaan ervan uit dat mensen die getrouwd zijn minder snel zullen veranderen omdat dit een aantal risico's met zich meebrengt. Singles daarentegen, hebben minder verplichtingen en kunnen zich makkelijker aanpassen aan een nieuwe uitdaging (Markey & Parks, 1989).

Ten slotte blijkt dat mensen met kinderen meer geremd zijn om een nieuwe carrière uit te bouwen (Griffeth, Hom, & Gaertner, 2000; Neapolitan, 1980). Deze laatste twee

bevindingen worden echter tegengesproken door Blau en Lunz (1998), die geen effect vinden van burgerlijke stand en het aantal kinderen op de intentie tot veranderen.

Persoonlijkheidsfactoren.

De link tussen carrièreswitch en persoonlijkheid is nog maar beperkt onderzocht (Sullivan, 1999). Carless en Arnup (2011) deden als eerste een poging om het verband tussen de persoonlijkheidsdimensies ‘Openness to Experience’, ‘Extraversion’ en ‘Conscientiousness’ en het maken van een carrièrerverandering te onderzoeken. Eerst en vooral vonden ze dat mensen die hoog scoren op de persoonlijkheidsdimensie Openness to Experience sneller zullen switchen van carrière (Carless & Arnup, 2011). Openness to Experience wordt binnen het vijf-factorenmodel van Costa en McCrae (1992) gekarakteriseerd door verbeelding, nieuwsgierigheid, creativiteit en intelligentie (Costa & McCrae, 1992). Het maken van een carrièrerveranderingsbeslissing is niet zonder risico en lijkt meer genomen te worden door leergierige mensen (Donohue, 2007). Hetzelfde werd gevonden binnen een longitudinale studie van Mignonac (2008) waaruit blijkt dat mensen die hoger scoren op Openness to Experience meer bereid zijn te veranderen van werkveld of grote aanpassingen binnen een bedrijf makkelijker kunnen aanvaarden. Bovendien hebben diegenen die hoog op Openness to Experience scoren minder moeite om meerdere keren van werkgever te veranderen (Vinson, Conelly, & Ones, 2007). Een tweede persoonlijkheidsdimensie die Carless en Arnup (2011) positief verbinden aan het maken van een carrièreswitch is Extraversion. Extraverte mensen zijn optimistisch, actief, zelfzeker, praatgraag, sociaal en meer gericht op anderen (Higgins, 2001). Deze eigenschappen helpen hen vooruit bij het maken van een carrièreswitch omdat mensen met een groter sociaal netwerk meer informatie lijken te verkrijgen over alternatieve jobmogelijkheden (Neapolitan, 1980). Bovendien kunnen ze dit groter sociaal netwerk aanspreken bij het zoeken van een nieuwe job (Higgins, 2001). De laatste persoonlijkheidsdimensie die Carless & Arnup (2011) onderzochten is Conscientiousness. Mensen die hoog scoren op Conscientiousness zijn ambitieus, betrouwbaar en gewetensvol (Costa & McCrae, 1992). Ze hebben de neiging sterk georganiseerd en doelgericht te werk te gaan (Costa & McCrae, 1992). Carless en Arnup (2011) vonden dat deze persoonlijkheidsdimensie geen rol speelt bij het maken van een carrièreswitch. Uit deze onderzoeksbevindingen kunnen we concluderen dat diegene die hoog scoren op de persoonlijkheidsdimensies Openness to Experience en Extraversion sneller geneigd zijn om te veranderen van carrière.

Motieven voor het Maken van een Carrièreswitch

Veranderingen in hoe de arbeidsmarkt georganiseerd is en de daarmee gepaarde verschuiving naar een grenzeloze carrière zorgen ervoor dat steeds meer mensen kiezen voor het maken van een carrièreswitch (Chudzikowski, 2012). Een vraag die hierbij rijst is wat er nu precies aan de basis ligt van deze keuze. Waarom maken mensen een carrièreswitch? Hierover is veel onderzoek gepubliceerd, waarbinnen er voor dit ogenblik nog veel inconsistentie blijkt te bestaan. Dit heeft onder andere te maken met de methodologische beperkingen die in het vorige hoofdstuk werden besproken (Carless & Arnup, 2011) en ook met een verschil in definiëring binnen onderzoek. Zo spreekt het ene onderzoek over de intentie tot veranderen terwijl ander onderzoek dan weer over het effectief veranderen spreekt (Ajzen, 1991). Om te beginnen blijkt job- en carrièreontevredenheid een motief te zijn voor de intentie om te veranderen (Rhodes & Doering, 1989; Carless & Arnup, 2011). Of die ontevredenheid ook een motief is voor het effectief veranderen van carrière is nog onduidelijk, maar wel is het zo dat mensen die de verandering maken achteraf rapporteren meer tevreden te zijn met hun carrière (Carless & Arnup, 2011).

Mensen die niet langer meer tevreden zijn met hun job zullen nadenken over alternatieven en hierover allerhande verwachtingen formuleren (Chusid & Cochran, 1989). De verwachtingen die ze hebben omtrent de nieuwe job gaan van meer jobtevredenheid en meer jobzekerheid naar meer financiële voordelen zoals: een beter salaris, belastingsvoordelen en dichterbij je woonplaats werken (Chusid & Cochran, 1989; Miller & Cheng, 1976). Het belang van financiële overwegingen bij het maken van een carrièreveranderingsbeslissing valt nog te betwisten, aangezien er onderzoek bestaat die stelt dat salarisoverwegingen en het afnemen van financiële familiale verantwoordelijkheden geen rol spelen bij het kiezen voor een carrièreverandering (Neapolitan, 1980; Thomas, 1980). Daarnaast spelen ook verwachtingen met betrekking tot de persoonlijke ontwikkeling een grote rol bij het maken van een switch, voorbeelden hiervan zijn het opdoen van ervaring en het krijgen van meer verantwoordelijkheid (Miller & Cheng, 1976). Tot slot is het ook zo dat mensen alternatieven gaan afwegen die beter passen bij hun persoonlijke waarden en interesses (Shamir & Arthur, 1989; Neapolitan, 1980; Thomas, 1979; Thomas & Robbins, 1979). Dit is wat in Holland's congruentietheorie (1973) omschreven wordt als een Person-Occupation fit. Volgens deze theorie zoekt iedereen een voor zichzelf best passende fit en dit biedt mogelijks, naast de methodologische beperkingen, een verklaring waarom onderzoek omtrent motieven zo'n

uiteenlopende bevindingen omvat. Een derde mogelijke verklaring voor de grote verschillen is de relatie met leeftijd. Het is namelijk zo dat welke motieven belangrijk worden bevonden sterk variëren naargelang iemand zijn leeftijd (Miller & Cheng, 1976). Jongere switchers lijken vooral belang te hechten aan carrièregeoriënteerde variabelen zoals het maken van promotie en het krijgen van meer verantwoordelijkheid, terwijl ouderen niet-carrièregebonden variabelen, zoals bijvoorbeeld het implementeren van persoonlijke competenties in hun nieuwe job, belangrijker vinden (Miller & Cheng, 1976).

De inconsistente bevindingen in de literatuur maken het moeilijk om tot een geïntegreerd beeld te komen van de motieven die van belang zijn bij het maken van een carrièreswitch. Belangrijk om te onthouden is dat er een grote verscheidenheid lijkt te zijn in de redenen waarom iemand de verandering maakt (Thomas, 1980) en dat vooral de verwachting dat er verbetering zal zijn op verschillende facetten van het werkleven doorslaggevend is bij het nemen van deze beslissing (Chusid & Cochran, 1989; Carless & Arnup, 2011).

Beslissingstheorieën

Binnen de literatuur naar carrièreveranderingen wordt vooral gesproken over de determinanten van een carrièreverandering en het verloop van het carrièrebeslissingsproces. We zien dat onderzoek omtrent beslissingsprocessen uiteen lijkt te vallen in twee stromingen: de rational en de other-than-rational stroming. De other-than-rational stroming kwam er de laatste jaren als kritiek op de rational stroming (Murtagh, Lopes, & Lyons, 2011). Vandaag de dag lijken deze twee stromingen elkaar meer en meer aan te vullen (Murtagh, Lopes, & Lyons, 2011). Hieronder volgt een schets van deze verschillende stromingen en van de manier waarop ze elkaar proberen aan te vullen. Er wordt gekozen om deze twee stromingen slechts kort te schetsen aan de hand van de meest besproken modellen omdat een uitvoerige bespreking ons in het kader van onze onderzoeksvraag te ver zou leiden. Toch is het belangrijk om deze achtergrondtheorieën te verduidelijken, om zo het belang van onze onderzoeksvraag in het licht van een huidig tekort binnen onderzoek naar carrièreveranderingen te kunnen begrijpen.

De mens als een rationele beslisser.

Eerste modellen.

Gelatt (1962), pionier binnen de rational stroming, was de eerste om beslissingstheorieën van zijn tijd toe te passen op de manier waarop mensen carrièrebeslissingen maken. Zijn model beschrijft een cyclisch proces waarbinnen mensen alternatieven en uitkomsten zorgvuldig opsporen en naast elkaar evalueren om zo tot het beste resultaat te komen. Met de formulering van dit model zette Gelatt (1962) een beweging in gang van onderzoekers die trachten modellen te ontwikkelen om het carrièrekeuzeproces te beschrijven. We zien dat in de loop der tijd meer en meer aandacht komt te liggen op het particuliere. Zo stelt Gati (1986) een twintigtal jaar na Gelatt (1962) het sequentieel eliminatiemodel voor. Een model dat stelt dat de kenmerken die iemand selecteert en de manier waarop die kenmerken geëvalueerd worden verschilt van persoon tot persoon (Gati, 1986). Ook Pitz en Harren (1980) volgen deze redenering binnen hun Expected Utility Model. Volgens hen wegen mensen bewust het nut van elk alternatief af ten opzichte van de kans dat een alternatief zich voordoet, om zo tot het resultaat dat ze zelf willen te komen. Tot slot ligt ook binnen één van de meest gebruikte theorieën om carrièreverandering te bestuderen, namelijk de congruentietheorie van Holland (1973), de focus op het particuliere.

Congruentietheorie van Holland.

De theorie van Holland (1973) stelt dat mensen en beroepsomgevingen kunnen worden ingedeeld op basis van zes types en dat wanneer er een goede match is tussen het type mens en het type beroepsomgeving dat dit, indien andere variabelen stabiel blijven, een aantal voordelen zou opleveren. Zoals bijvoorbeeld, meer voldoening halen uit de nieuwe job, beter presteren en ook langer volhouden van de job dan wanneer de match incongruent zou geweest zijn (Holland 1973; Arnold, 2004). Verschillend van de eerste modellen beschrijft Holland binnen zijn congruentietheorie eerder de structuur van het maken van een beslissing, dan het proces op zich (Arnold, 2004). Hij onderscheidt zich van het statisch beslissingsproces zoals we zagen in de eerste rationele modellen en benadrukt binnen zijn congruentietheorie dat mensen en hun omgeving interageren over tijd en dat zijn theorie niet louter een statisch matching model is (Arnold, 2004).

Algemeen gezien kunnen we zeggen dat het idee dat er een match moet zijn zodanig logisch klinkt dat het kan worden aanzien als logisch verstand. Toch blijkt uit een dozijn van review studies en twee meta-analyses die congruentie onderzochten op basis van de definiëring van Holland's congruentietheorie (1973) dat er zowel significante als

niet-significante verbanden worden gevonden tussen congruentie en jobtevredenheid (Spokane, Meir & Catalano, 2000). Congruentie blijkt een voldoende maar geen noodzakelijke conditie te zijn voor jobsatisfactie en daarom bevelen Spokane, Meir en Catalano (2000) een paradigmatische shift aan voor toekomstig onderzoek. Ze stellen voor dat de gebruikte methodologie en het gebruikte design meer moet steunen op de persoonlijkheidspsychologie en dat er meer gebruik gemaakt moet worden van experimentele designs in plaats van correlatieve designs (Spokane, Meir & Catalano, 2000).

Het geïntegreerde model van Rhodes & Doering.

Ook Rhodes en Doering (1983) hadden eerder al kritiek op het model van Holland (1973). Zo vonden ze ten eerste de definiëring van de persoonsgebonden eigenschappen te nauw. Deze definiëring hield enkel rekening met iemand zijn interesses en niet met wat iemand wil of nodig heeft (Rhodes en Doering, 1983). Daarnaast vonden ze ook dat er geen rekening gehouden wordt met marktfactoren zoals de vraag op de arbeidsmarkt en met niet-werkgerelateerde factoren zoals het rekening houden met je partner (Rhodes & Doering, 1983). Ruimer gezien vonden Rhodes en Doering (1983) dat onderzoek uit die tijd naar carrièreveranderingen een aantal ruimere beperkingen had. Deze beperkingen zorgen er volgens hen voor dat er heel wat dubbelzinnige onderzoeksresultaten omtrent de motieven en het beslissingsproces bij het maken van een carrièreverandering bestaan. Zo ontbrak volgens hen een voldoende comprehensief theoretisch kader en was er meer nood aan het longitudinaal onderzoeken van het carrièreveranderingsproces (Rhodes & Doering, 1983). Het gebruik van cross-sectionele en retrospectieve onderzoeksdesigns zorgt er volgens hen voor dat het carrièreveranderingsproces niet direct wordt gemeten waardoor de oorzaken van een carrièreverandering niet kunnen worden geïdentificeerd (Rhodes & Doering, 1983).

In een poging om aan hun eigen kritieken tegemoet te komen formuleerden ze hun geïntegreerde model. Dit model is zeer ruim en dit omwille van drie redenen. Ten eerste neemt het zowel organisatorische, persoonlijke als omgevingsfactoren op. Ten tweede is het model zowel toepasbaar op vrijwillige switch, onvrijwillige switch, als op het maken van promotie binnen een bedrijf. En ten derde beschrijft het niet alleen de determinanten van verandering maar ook het verloop van het carrièrebeslissingsproces. Rhodes en Doering (1983) hoopten met dit model een comprehensief theoretisch kader te bieden waar verder onderzoek zich kan op spitsen. We zien dan ook dat veel van de studies die na Rhodes en

Doering komen, verder bouwen op of verwijzen naar Rhodes en Doering.

Recente ontwikkelingen en uitdagingen voor de toekomst.

Ondanks de poging van Rhodes en Doering (1983) om een zo volledig mogelijk comprehensief kader te vormen blijkt de rational stroming nog voor een aantal uitdagingen te staan. Zo rijst de laatste jaren de vraag naar welke interne processen een rol spelen bij het plannen van een carrièrebeslissing (Lent, Brown & Hackett, 1994). Dit doet de interesse binnen onderzoek naar o.a. de rol van self-efficacy, zelfregulatie, doelgestuurd gedrag en aandacht toenemen (Lent, Brown & Hackett, 1994; Muja & Appelbaum, 2012).

Een nieuwe stroming als kritiek op de rational stroming.

Al van bij het begin kreeg de rational stroming kritiek. Volgens Simon (1955) was er te weinig evidentie om beslissingstheorieën te generaliseren naar carrièrebeslissingen. De laatste jaren krijgt de rational stroming voornamelijk kritiek vanuit een nieuwe stroming: de other-than-rational stroming, die stelt dat er bij het maken van een carrièrebeslissing meer speelt dan het puur rationeel afwegen van alternatieven en keuzes maken (Murtagh, Lopes, & Lyons, 2011). De groeiende literatuur naar beslissingsheuristieken (Fitzgerald & Rounds, 1989) en het deels onbewust verlopen van het beslissingsproces maken het idee van de puur rationele beslisser onhoudbaar (Krieshok, 1998).

Deze nieuwe visie focust zich meer op de persoonlijke betekenisverlening en subjectieve beleving van het keuzeprocess (Härtung & Blustein, 2002; Kidd, 1998), op de particuliere context van de beslisser (Mitchel, Levin, & Krumboltz 1999; Bright, Pryor, & Harpham, 2004) en het belang van interacties met anderen bij het maken van een beslissing (Amundson, 1995). Deze verschuivingen passen niet langer binnen een lineair denken en gaan meer uit van een dynamisch, iteratief proces waarbinnen intuïtieve en situationele denkprocessen meer de bovenhand krijgen (Murtagh, Lopes, & Lyons, 2011).

Rational en other-than-rational: verenigbaar?

Zoals hierboven geschetst, heeft de other-than-rational stroming het onderzoek naar carrièreveranderingen verruimd. Zelfs Gelatt (1989), één van de pioniers binnen de rationele visie, herziet zijn theorie omdat hij vindt dat die onhoudbaar is binnen het huidig tijdskader van snelle veranderingen. De rationele theorieën zijn volgens hem niet verkeerd, maar

volstaan niet langer binnen de huidige, complexe maatschappij. Het is niet zijn bedoeling de rational stroming te vervangen door een nieuwe stroming, maar om verbindingen te vinden tussen oud en nieuw en zo tot nieuwe inzichten te komen. Ook Murtagh, Lopes, & Lyons (2011) stellen dat de rational stroming lange tijd invloedrijk geweest is en dat de other-than-rational stroming nog te weinig empirische evidentie kent om de rational stroming volledig van de baan te vegen (Murtagh, Lopes, & Lyons, 2011).

Beleven van een Carrièreswitch

Het feit dat het onderzoek naar carrièreverandering tot voor kort vooral vanuit de rationale hoek kwam en dat de other-than-rational stroming nog niet voldoende empirische evidentie kent, betekent concreet dat er nog maar weinig aandacht gegeven werd aan het integreren van emoties binnen het onderzoeksveld naar carrièrekeuzes en vrijwillige carrièreverandering (Kidd, 1998). De rol van gevoelens zoals woede, bezorgdheid, enthousiasme, pijn, enz. wordt zelden opgenomen in carriëretheorieën en door de jarenlange focus op de rationale processen, worden de emotionele processen vaak genegeerd of zelfs bewust uitgesloten (Kidd, 1998).

Volgens Kidd (1998) mogen emoties, omwille van hun interacties met oordelen, gevoelens en gedrag, niet als een losstaand gegeven worden gezien. Hij beschrijft emoties als een opeenvolging van gebeurtenissen in plaats van een discrete en stabiele eigenschap van een individu of een situatie (Kid, 1998). Conceptuele theorieën die emoties definiëren als een interpersoonlijk fenomeen zijn in lijn met deze visie omdat ze emoties zien als een sociaal proces, eerder dan een individuele attributie (Kidd, 1998). Hieronder worden twee modellen geschetst die congruent zijn met deze visie en die een poging doen om emoties te integreren binnen carrièreveranderingsmodellen.

Theoretische modellen.

Action-Affect-Cognition model.

Het eerste model is het Action-Affect-Cognition (AAC) model van Murtagh, Lopes en Lyons (2011). Binnen dit model staat gedrag niet alleen in wederzijds verband met cognities, maar ook met positieve gevoelens (Murtagh, Lopes & Lyons, 2011). Zo voorspelt volgens hen het ervaren van positieve gevoelens tijdens het ontdekken van de nieuwe job een succesvolle carrièreverandering (Murtagh, Lopes & Lyons, 2011). Deze triade van gedrag,

cognities en positieve gevoelens staat bovendien in wederkerig verband met zelfregulatieprocessen zoals het inbouwen van zekerheid, het opzoeken van een zekere continuïteit tussen de oude en nieuwe en het temporeel kaderen van de nieuwe job in het levenspad (Murtagh, Lopes & Lyons, 2011). Door middel van deze zelfregulatieprocessen stellen mensen zich in staat om zichzelf te overtuigen van hun beslissing om van carrière te veranderen en op die manier retrospectief betekenis te geven aan hun carrièreveranderingsbeslissing. Zo zetten mensen hun beslissing om een carrièreverandering te maken kracht bij en zijn ze in staat om bijkomende cognities en emoties te reguleren. Samengevat biedt dit model een theoretisch kader die carrièrebeslissingen ziet als een nondeterministisch, iteratief en contextueel geïnspireerd proces die onder wederkerige invloed staat van zowel cognitieve, affectieve als gedragsmatige invloeden.

The Four Roomed Apartment of Change.

“The Four Roomed Apartment of Change” is een theoretisch model dat werd ontwikkeld door Janssen (1982, 2005). Janssen (1982, 2005) probeert met zijn model veranderingsprocessen te vatten in vier fases die volgens hem cyclisch doorlopen worden. De eerste fase is die van *‘tevredenheid of satisfactie’*, daarna volgt een fase *‘ontkenning of zelfcensuur’*, waarna de fase van *‘verwarring of conflict’* volgt en tot slot in de laatste fase ervaren mensen volgens Janssen (1982, 2005) *‘vernieuwing of inspiratie’*. Belangrijk om te onthouden is dat dit model, in tegenstelling tot veel andere beslissingsmodellen, uitzonderlijk veel aandacht besteedt aan de verschillende soorten emoties die gepaard gaan met het maken van een verandering. Dit is een ruim model die geldt voor veranderingsprocessen in het algemeen. Hind (2005) onderzocht of dit model kan worden toegepast op carrièreverandering en of het al dan niet interessante inzichten biedt met betrekking tot het reguleren van het carrièreveranderingsproces. De conclusie is dat het “Four Roomed Apartment of Change”-model van verandering inderdaad een zinvol theoretisch kader biedt om het carrièreveranderingsproces, met voldoende aandacht voor de verschillende fases en de daarmee gepaard gaande veranderende gedachten en emoties te vatten.

Onderzoek naar de beleving.

Het lijkt erop dat deze modellen, net als de other-than-rational stroming, een eerste theoretische aanzet bieden om aan het huidige tekort aan betrekken van emoties in onderzoek naar carrièreveranderingen tegemoet te komen. Bovendien zien we ook recentelijk een

aantal studies opduiken die peilen naar hoe mensen het carrièrevananderingingsproces beleven of met andere woorden welke emoties daarmee gepaard gaan. Hieronder volgt een beschrijving van drie studies die vanuit een exploratief en inductief oogpunt onderzochten hoe mensen het carrièrevananderingingsproces ervaren.

Een eerste studie die we bespreken is die van Bahr (2009). Bahr (2009) voerde een fenomenologische studie uit, waarin hij aan de hand van semi-gestructureerde interviews onderzocht hoe een steekproef van 14 vrouwen uit Texas met een leeftijd tussen de 35 en 50 jaar oud het maken van een carrièrevanandering beleefd hebben. Deze 14 vrouwen waren bezig met het maken of hadden recentelijk een carrièrevanandering doormaakt (Bahr, 2009). Hoeveel jaar de carrièrevanandering maximaal geleden was werd binnen het opzet van deze studie niet gespecificeerd. Wel weten we dat negen van de participanten op het ogenblik van de interviews nog bezig waren met het maken van een carrièrevanandering en dat vijf van de participanten al een carrièrevanandering doorlopen hadden (Bahr, 2009). Bovendien valt het op dat voor de helft van de participanten (7/14) een master-of doctoraatsdiploma een vereiste was voor hun nieuwe job. Het is dus niet onbelangrijk om bij het interpreteren van de resultaten in ons achterhoofd te houden dat het hier om een relatief hoogopgeleide steekproef gaat. Deze 14 interviews werden thematisch geanalyseerd en uit de analyse werden vijf thema's gehaald die iets vertellen over hoe deze steekproef het carrièrevananderingingsproces ervaren heeft (Bahr, 2009). Hieruit blijkt *'timing'* een overkoepelend thema te zijn die door elk van de participanten werd besproken (Bahr, 2009). Deze 14 vrouwen waren er namelijk van overtuigd dat de carrièrevanandering nu en op geen enkel ander moment binnen hun leven diende te gebeuren (Bahr, 2009). Onder dit hoofdthema van *'timing'* vallen de vier andere thema's die hiermee samengaan, namelijk: levenskwaliteit, een rolmodel zijn voor hun kinderen en nichtjes, zelfvertrouwen/empowerment en self-efficacy. Deze studie onderscheidt zich, volgens de auteur zelf, van voorgaand onderzoek door het kiezen voor vrouwelijke participanten van middelbare leeftijd, omdat binnen voorgaand onderzoek de focus vooral op mannen en oudere participanten lag (Bahr, 2009).

Ook een tweede studie die we bespreken, focusde zich op vrouwen binnen dezelfde leeftijdsgroep. Murtagh, Lopes en Lyons (2011) onderzochten hoe acht Engelse vrouwen met een leeftijd tussen de 29 en 48 jaar het maken van een carrièrevanandering beleefd hebben. Deze acht vrouwen hadden maximum drie jaar geleden een carrièrevanandering gemaakt (Murtagh, Lopes & Lyons, 2011). Zij vonden aan de hand van Interpretatieve Fenomenologische Analyse dat het ervaren van positieve gevoelens bij de ontdekking de nieuwe

job aan te kunnen mensen helpt om te geloven in een nieuwe ‘possible self’ en hen helpt om hun carrièrevananderingenbeslissing zin te geven (Murtagh, Lopes & Lyons, 2011). Bovendien vonden ze ook dat zelfregulatieprocessen van belang zijn bij hoe mensen zin proberen te geven aan hun carrièrevananderingenbeslissing (Murtagh, Lopes & Lyons, 2011). Deze onderzoeksresultaten vormden de basis voor hun hierboven besproken Action-Affect-Cognition (AAC) model (Murtagh, Lopes & Lyons, 2011).

Een laatste studie die we bespreken is die van Howes en Goodman-Delahunty (2014). Zij onderzochten aan de hand van semi-gestructureerde interviews hoe 9 Australische politieagenten en 15 Australische leerkrachten het maken van een carrièrevanandering beleefd hebben. In deze studie werden zowel vrouwelijke als mannelijke participanten opgenomen, met een leeftijd tussen de 22 en 58 jaar op het moment van de carrièrevanandering. Hoeveel jaar de carrièrevanandering maximaal geleden is wordt binnen het opzet van deze studie niet gespecificeerd. Howes en Goodman-Delahunty (2014) concludeerden uit hun analyse van de interviews dat, ondanks het feit dat de participanten andere ervaringen voorafgaand aan de carrièreswitch hadden, vooral het gevoel ‘zich ondergewaardeerd te voelen’ sterk speelt bij het maken van een carrièrevanandering.

Omdat er nog maar weinig aandacht wordt gegeven aan het integreren van emoties binnen het onderzoeksveld naar carrièerekeuzes en vrijwillige carrièrevanandering komt ook de vraag ‘Hoe ervaren mensen het maken van een carrièreswitch en hoe kijken ze er achteraf op terug?’ binnen onderzoek slechts beperkt aan bod (Kidd, 1998). Het opzet van de hierboven besproken studies kan daarom als vernieuwend en als een eerste aanzet gezien worden om aan dit tekort tegemoet te komen. Deze masterproef sluit aan bij deze nieuwe tendens en zal voor het eerst 16 Vlamingen te bevragen rond hun ervaring van het carrièrevananderingenproces.

Methode

Opzet

Om onze onderzoeksvraag ‘Hoe ervaren mensen het maken van een carrièrevanandering?’ te beantwoorden, kiezen we voor het gebruik van kwalitatief onderzoek. We baseren ons hiervoor op de ideeën en uitgangspunten binnen kwalitatief onderzoek zoals beschreven in de artikels van Marecek (2003) en Ponterotto (2005). Ons onderzoek kent een primair idiografische focus, wat wil zeggen dat we ons richten op de unieke subjectieve beleving van het carrièrevananderingenproces voor elke participant. Vanuit een

constructivistisch oogpunt gaan we ervan uit dat elk individu zijn eigen geconstrueerde realiteit heeft en proberen we hier toegang tot te verkrijgen. We gaan aan de hand van deze verschillende belevingen na of we hieruit patronen kunnen beschrijven om zo op een verdiepende en verbredende manier tot meer kennis te komen. Op die manier trachten we de complexiteit van de beleving van het carrièreveranderingsproces te vatten. We willen hierbij zo veel mogelijk beschrijvend en explorerend werken. Om zo processen en structuren binnen de ervaring van het carrièreveranderingsproces te vatten, eerder dan trachten tot oorzaken en gevolgen van een carrièreverandering te komen.

Interview

Deze masterproef vormt een geassocieerde masterproef met de masterproef van Celine Baert die ook over het onderwerp carrièreswitch handelt, maar focust op geslachtsverschillen binnen de motieven voor het maken van een carrièreverandering. Voor zowel het rekruteren van participanten als het opstellen en afnemen van de interviews werd er gekozen om samen te werken. We stonden gedurende het volledige onderzoeksproces in onderling overleg. Bovendien werden zowel de geselecteerde participanten alsook de opgestelde vragen telkens overlegd met de begeleider en promotor. Deze vorm van feedback diende om de validiteit te bewaren. Het doel van dit semi-gestructureerd interview is om voldoende informatie te verzamelen voor beide studenten hun onderzoeksvraag. Het bestaat dan ook uit vragen die peilen naar zowel de motieven als naar de ervaring van het carrièreveranderingsproces. Er werd voor het interview gekozen voor open vragen omdat binnen kwalitatief onderzoek taal wordt gezien als een middel waarmee een mens, als intentioneel en betekenisverlend wezen, zijn eigen subjectieve realiteit vorm geeft (Marecek, 2003). De antwoorden die onze participanten geven worden opgenomen en nadien woord voor woord getranscribeerd om onze input van informatie zo dicht mogelijk bij de taal van de participanten te houden en zo de betrouwbaarheid te verhogen (Billiet & Waeye, 2003). Bovendien lagen onze vragen niet vast en peilden we tussendoor of we alles juist begrepen hebben om zo de informatie concreter te krijgen (McQueen & Knussen, 2006; Billiet & Waeye, 2003). Tabel 1 biedt een overzicht van de vragen die in het interview werden gesteld. Het interview bestaat uit vijf grote vragen, met per vraag een aantal probes die verder specificeren welke informatie we willen achterhalen. Enkel indien participanten hier niet spontaan iets over vertellen, worden deze subvragen gesteld.

Tabel 1

Overzicht vragen van het semi-gestructureerd interview.

Kan u iets vertellen over uw professioneel parcours?

Welke studies heeft u gedaan?

Hoe is uw carrière gestart?

Welke jobs heeft u in het verleden uitgevoerd?

Welke job voert u nu uit?

Wat heeft ertoe geleid dat u een carrièreswitch gemaakt hebt?

Wat waren de eigenschappen van uw laatste job voor de switch?

Wat zorgde voor de aanloop tot de switch?

Wat waren uw drijfveren?

Hoe verliep de carrièreswitch concreet?

Welke stappen heeft u zelf ondernomen?

Welke stappen hebben eventuele anderen ondernomen?

Hoe reageerde uw omgeving op de switch (familie, vrienden,...)?

Wat waren voor u de belangrijkste personen tijdens dit proces?

Hoe heeft u dat proces ervaren?

Welke gevoelens heeft u ervaren?

Heeft u voldoende steun ervaren van anderen?

Hoe kijkt u achteraf terug op de carrièreswitch?

Zou u de switch opnieuw overdoen?

Heeft u spijt van de switch?

Wat zou u mogelijk anders gedaan hebben?

Steekproef

Hill en Williams (2012) bevelen voor kwalitatieve interviewstudies zoals hier voorgesteld een steekproefgrootte van 12 tot 15 respondenten aan. Indien er verwacht kan worden dat er subgroepen bestaan binnen de steekproef dan raden ze een iets grotere steekproef van 15 tot 19 respondenten aan. Volgens hen is deze steekproefgrootte voldoende om consistentie binnen de resultaten op te sporen (Hill & Williams, 2012). Echter, voor het bepalen van een adequate steekproefgrootte bij kwalitatief onderzoek zijn er geen absolute regels (Patton, 2002); het vraagt wat ervaring en oordelingsvermogen (Sandelowski, 1995). De steekproefgrootte hangt af van zowel de onderzoeksvraag, het doel van het onderzoek

als de beschikbare tijd en hulpbronnen (Patton, 2002). Volgens Sandelowski (1995) is een adequate steekproefgrootte binnen kwalitatief onderzoek allereerst niet te groot, zodat het in staat is om elk individu voldoende diep te bevragen en anderzijds niet te klein, zodat de verworven informatie voldoende rijk is om de onderzoeksvraag te beantwoorden. Daarom stelt Patton (2002) voor om participanten te selecteren waarvan verwacht wordt dat ze een rijke bron aan relevante informatie zullen zijn. Bovendien is het volgens Patton (2002) zo dat de validiteit, zinvolheid en inzichten die voortkomen uit kwalitatief onderzoek meer te maken hebben met hoe 'rijk' de informatie is en met de observatie- en analytische capaciteiten van de onderzoeker dan met de steekproefgrootte.

Onze steekproef bestaat uit 16 Vlamingen waarmee we via ons eigen netwerk mee in contact zijn gekomen of die we na het lezen van een krantenartikel waarin hun switch aan bod komt gecontacteerd hebben. Van deze participanten werd, in lijn met Patton's (2002) aanbeveling, verwacht dat ze in staat zijn om voldoende rijke informatie te genereren rond het onderwerp van onze onderzoeksvragen. We contacteerden deze respondenten aan de hand van e-mail en sociale netwerksites. Er werd gekozen om 16 participanten te interviewen omdat we in functie van mijn medestudente haar onderzoeksvraag, die peilt naar geslachtsverschillen binnen de motieven voor het maken van een carrièrevanandering, twee subgroepen vormen: mannen en vrouwen. Vandaar dat een steekproef tussen de 15 en 19 participanten de beste keuze is (Hill & Williams, 2012). De voorwaarden waaraan onze participanten dienden te voldoen zijn Nederlandstalig zijn, in Vlaanderen wonen en het recent doorlopen hebben van een carrièreswitch. De bedoeling was om tot een gelijke spreiding van zowel geslacht als leeftijd te komen. Op vlak van geslacht zijn we hier in geslaagd. We vonden acht mannen en acht vrouwen die bereid waren om een interview af te leggen. Wat leeftijd betreft, bleek dit een moeilijkere opgave te zijn. De leeftijd van onze participanten op het moment van de switch varieert tussen de 27 en 51 jaar. Drie participanten hadden een leeftijd tussen de 20-30 jaar, acht participanten hadden een leeftijd van 30-40 jaar, vier participanten hadden een leeftijd van 40-50 jaar en één participant was 51 jaar. Bij het merendeel van de participanten (11/16) kunnen we spreken van een relatief recente switch, gaande van één tot zes jaar geleden. Onze overige vijf participanten maakten de switch tien of meer dan tien jaar geleden.

Het onderzoek werd goedgekeurd door de ethische commissie van de faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen. Voor de aanvang van het interview werden de participanten uitgenodigd aan de hand van een brief met daarin de nodige informatie over

het onderzoek en de contactgegevens van zowel de studenten als de promotor Prof. Dr. Reitske Meganck. Daarna werd hen gevraagd om een *informed consent* te ondertekenen, een formulier waarin ze op hun rechten gewezen worden en ze ons toestemming geven om de informatie uit de gesprekken te mogen gebruiken voor wetenschappelijk onderzoek. De participanten kregen zelf de keuze waar en wanneer het interview door mocht gaan. Ze kozen er allemaal voor om het bij hen thuis te laten doorgaan. Het interview werd opgenomen en nadien getranscribeerd. Deze transcripten zijn samen met het codeerproject te raadplegen via Prof. Dr. Reitske Meganck, de promotor van deze masterproef. Anonimiteit werd telkens verzekerd.

Tabel 2
Karakteristieken van de steekproef (N=16).

	Vorige job	Huidige job	Geslacht	Huidige leeftijd (jaar)	Leeftijd switch (jaar)	Hoelang geleden (jaar)	Woonplaats
1	Leraar	Zelfstandig fietsenmaker	M	37	35	2	O-VI
2	Account manager	All round klusjesman	M	43	41	2	O-VI
3	Poetsvrouw	Dossier-beheerder	V	34	32	2	O-VI
4	Zelfstandig bloemist	Verzorgende	V	53	42	11	O-VI
5	Apothekeres	Zelfstandig juwelenmaker	V	50	39	11	O-VI
6	Tour operator	Eigenaar B&B	V	53	43	10	W-VI
7	Marinier	Politieagent	M	49	32	17	W-VI
8	Adj. algemeen directeur	Zaakvoerder (Gezondheidssector)	M	50	44	6	O-VI
9	Administratief bediende	Zaakvoerder (naaipatronen)	V	34	32	2	O-VI
10	Houtbewerker	Orthopedagoog	M	34	31	3	W-VI
11	Fabrieksmedewerker	Lasser	V	31	30	1	W-VI
12	Fabrieksmedewerker	Politieagent	M	29	28	1	W-VI
13	Kleuteronderwijzeres	Begravenisondernemer	V	52	51	1	W-VI
14	Cultuurcoördinator	Computeranalist	M	34	31	3	O-VI
15	Administratief	Vroedvrouw	V	39	27	12	W-VI

bediende							
16	Verpleeg- kundige	Leraar	M	31	27	4	W-VI

Procedure: Dataverwerking

De dataverwerking gebeurt aan de hand van thematische analyse zoals beschreven door Braun en Clarke (2006). In een eerste fase tracht de onderzoeker vertrouwd te raken met de data. Interviews werden getranscribeerd om thematisch geanalyseerd te kunnen worden, hetgeen voor de analyticus een goede eerste kennismaking met de data biedt (Riessmann, 1993). In deze fase werden de interviews herhaaldelijk en actief gelezen en werden hierbij bedenkingen en ideeën genoteerd. Dit is een tijdrovend proces, maar vormt de basis voor de verdere analyse. In een tweede fase werden op basis van twee interviews codes gegenereerd, dit zijn semantische of latente labels die volgens de analyticus voldoende interessant zijn en refereren aan een basiselement van de data die op een betekenisvolle manier kan worden gelinkt aan het onderzochte fenomeen (Boyatzis, 1998). Deze eerste codeerboom werd besproken met zowel mijn medestudente als mijn begeleider. Pas nadat tot een codeerboom werd gekomen waar iedereen akkoord mee was, werd overgegaan naar een volgende fase. Deze triangulatie over onderzoekers heen diende om de validiteit te waarborgen (Stiles, 1993). Dit codeerschema was een eerste basis voor het coderen in het computerprogramma Nvivo 10. Dit is een iteratief proces waarbij telkens wordt afgewogen welke codes aan een tekstfragment mogen gegeven worden en waarbij indien nodig nieuwe codes worden toegevoegd en/of niet relevante codes worden weggelaten. Om de validiteit te bewaren werd het codeerproces voor alle interviews tweemaal doorlopen. In een derde fase werden de codes gesorteerd in bredere thema's. Op basis van deze thema's werden argumenten ten aanzien van het onderzochte fenomeen gemaakt (Boyatzis, 1998). Deze thema's werden in een vierde fase geëvalueerd. Hierbij wordt zowel aandacht besteed aan terugkerende als unieke thema's, op basis waarvan een algemene integratie wordt gemaakt en waarbij per overkoepelend thema een overzicht wordt gegeven van de ervaringen (Smith & Osborn, 2003). Hiervoor is Patton's (1990) dubbele criteria – interne homogeniteit en externe heterogeniteit- voor het beoordelen van categorieën zinvol. Dit betekent dat informatie binnen de thema's zinvol moet samenhangen, terwijl er voor informatie tussen de thema's een duidelijk en identificeerbaar onderscheid moet kunnen gemaakt worden. In een vijfde en voorlaatste fase haalden we de essentie vanuit de thema's van fase vier om ze verder te definiëren. In deze fase gingen we dus wat dieper in op onze thema's. Dit werd op papier

gedaan en had de bedoeling een basis te vormen om zo tot een uitgeschreven verslag van de resultaten te komen.

Betrouwbaarheid en Validiteit

Binnen wetenschappelijk onderzoek bestaan twee methodologische criteria wat betreft de geloofwaardigheid, namelijk: betrouwbaarheid en validiteit (Silverman, 2001). Het lijkt erop dat binnen kwalitatief onderzoek het vastleggen van de betekenis en operationalisatie van deze begrippen moeilijker is dan binnen de kwantitatieve studies die het onderzoeksveld binnen de psychologie determineren (Hill & Williams, 2012). Mogelijke redenen hiervoor zijn de verschillen met kwantitatief onderzoek, zoals onder andere het ontbreken van een gedeelde standaard zoals de p-waarde, interbeoordelaarsbetrouwbaarheid en errorvariantie (Williams & Morrow, 2009). Bovendien speelt mogelijk ook het feit dat er binnen kwalitatief onderzoek geen sterke grens wordt getrokken tussen observaties en interpretaties mee (Stiles, 1993). Omwille van de verschillen met kwantitatief onderzoek, wordt binnen kwalitatief onderzoek meer en meer gekozen voor de term *'thrustworthiness'* of *'geloofwaardigheid'* als concept om elementen die betrekking hebben op validiteit en betrouwbaarheid te benaderen (Elliot, Fischer, & Rennie, 1999). Hiermee wordt bedoeld dat de onderzoeker voldoende aangepaste, adequate en replicerbare methodes heeft gebruikt en die op een voldoende correcte en transparante manier heeft gerapporteerd. Om binnen ons onderzoek de *thrustworthiness* te garanderen, baseren we ons op de drie criteria van Williams en Morrow (2009). De stappen die we ondernomen hebben om aan deze drie criteria tegemoet te komen zijn zowel gebaseerd op de richtlijnen van Williams en Morrow (2009) als die van Stiles (1993).

Een eerste criterium waaraan volgens Williams en Morrow (2009) moet worden voldaan is het bewaren van de integriteit van de data. Hier werd binnen deze studie aan tegemoet gekomen door ten eerste in het onderdeel 'methode' de stappen van het onderzoek uitvoerig te beschrijven. Een tweede manier waarop de integriteit bewaard werd, was door het kiezen voor een onderzoekertriangulatie voor zowel het selecteren van de participanten, het opstellen van de interviews als het opstellen van het codeerschema. De discussie liep totdat er met deze triangulatie van onderzoekers tot een consensus was gekomen. Consensus binnen onderzoekers wordt gezien als een belangrijke vorm van validiteit binnen kwalitatief onderzoek (Stiles, 1993; Hill, 2012). Ten derde konden we door het selecteren van informatierijke participanten (Patton, 2002) verwachten sneller tot een saturatiepunt te komen binnen onze data, hetgeen volgens Williams en Morrow (2009) een belangrijke voorwaarde

is om de integriteit te bewaken. Een laatste richtlijn met betrekking tot de integriteit van data waar we binnen ons onderzoek rekening mee hielden is het aandacht hebben voor de *'transfereerbaarheid'* van onze resultaten. Transfereerbaarheid of overdraagbaarheid is 'het al dan niet overdraagbaar zijn van de resultaten naar andere contexten' (Hill & Williams, 2012). Deze overdraagbaarheid kan volgens deze auteurs tot stand komen door voldoende informatie te geven over de context. Ook Stiles (1993) onderstreept het belang van het voldoende schetsen van de socioculturele context van participanten binnen onderzoek. Hieraan komen we binnen het overzicht van onze participanten bij het onderdeel 'steekproef' tegemoet.

Een tweede criterium waaraan kwalitatief onderzoek volgens Williams en Morrow (2009) moet voldoen om de thrustworthiness te bewaren, is het exploreren van het spanningsveld tussen hetgeen de participant vertelt en de manier waarop de onderzoeker dit interpreteert. Subjectiviteit vind je binnen onderzoek in zowel de vragen die we als onderzoeker stellen, de antwoorden die participanten kiezen ons wel of niet te geven en in de pogingen van de onderzoeker om de participant zijn antwoorden zo goed mogelijk weer te geven (Hill, 2012). Dit maakt dat onderzoekers voldoende aandachtig moeten zijn voor hun inherente subjectiviteit en hun biases (Hill, 2012). Rennie (2000) geeft dit proces waarbinnen een onderzoeker zijn biases en verwachtingen exploreert en tracht om hetgeen de participant zegt te onderscheiden van hoe hij of zij die informatie als onderzoeker interpreteert als *'reflexiviteit'*. Typisch gebruiken onderzoekers hiervoor de techniek van *'bracketing'* of het zich bewust proberen zijn en opzij zetten van hun biases en verwachtingen (Hill et al., 2005). Dit is een techniek waar ook binnen dit onderzoek aandacht aan werd gegeven, door van meet af aan alle interpretaties en gedachten van de onderzoeker te noteren. Wat een correcte weergave van de data betreft, geeft Stiles (1993) de richtlijn mee om zich in eerste instantie sterk vertrouwd te maken met de data. Dit werd gedaan door de artikels herhaaldelijk en actief, dat wil zeggen met het maken van de nodige notities, te lezen. Een tweede richtlijn die Stiles (1993) geeft is om bij het maken van interpretaties voldoende onderscheid te maken tussen de data en de interpretaties en hiertussen gemakkelijk te kunnen switchen. De interviews voor dit onderzoek werden getranscribeerd, waardoor we zo dicht mogelijk bij de woorden van de participanten blijven. Daarnaast kiezen we ervoor om onze interpretaties telkens te funderen met relevante quotes uit onze interviews. En tot slot is het ook zo dat we er bij het opstellen van het interview voor kozen om open vragen te stellen en zo onze participanten zo veel mogelijk ruimte gaven om bij hun verhaal te blijven. Met deze maatregelen proberen we de mogelijkheid te creëren om makkelijk te kunnen switchen

tussen data en interpretatie.

Een derde en tot slot laatste criterium volgens Williams en Morrow (2009) is het duidelijk communiceren van de bevindingen. Dit betekent niet alleen dat de resultaten in duidelijke taal moeten beschreven worden, maar ook dat het doel van de studie voldoende aan bod moet komen (Hill, 2012). Concreet houdt dit in dat de relatie met voorgaand onderzoek alsook de toekomstige theoretische en klinische implicaties samen met de theoretische en methodologische beperkingen voldoende geschetst dienen te worden binnen het onderzoek (Hill, 2012). Dit komt binnen deze masterproef aan bod binnen het onderdeel ‘discussie’.

Met de hierboven beschreven acties met betrekking tot thrustworthiness hopen we voldoende tegemoet gekomen te zijn aan de richtlijnen van zowel Williams en Morrow (2009) als van Stiles (1993) en op die manier de kwaliteit van dit onderzoek voldoende verzekerd te hebben.

Resultaten

Op basis van thematische analyse van onze interviews zijn we tot een aantal thema’s gekomen die hetgeen onze participanten vertelden over hun ervaring van het carrièreveranderingsproces omvatten. Deze thema’s kunnen we weergeven in drie delen namelijk: ‘Beleving van de overgangsfase’, ‘Veranderingen na de switch’ en ‘Terugblik op de switch’. Hieronder volgt een overzichtstabel van de subthema’s per deel, met daarbij het aantal participanten die dit onderwerp vermeld heeft. We maken hierbij een onderscheid op basis van de onderverdeling die Hill (2012) maakt. Voor een steekproef die groter is dan 15 participanten stelt hij volgende narratieve labels voor om het aantal participanten die een onderwerp vermeld heeft aan te duiden: ‘algemeen’ (alle participanten of alle participanten behalve één), ‘typisch’ (meer dan de helft), ‘variant’ (tussen vier en de helft) en ‘zeldzaam’ (twee of drie). Deze narratieve frequentielabels worden aan de data toegekend omdat ze meer aangepast zijn aan de aard van kwalitatief onderzoek en omdat ze het vergelijken van resultaten over onderzoeken heen binnen kwalitatief onderzoek faciliteren (Hill, 2012).

Tabel 3

Overzicht van de thema’s en subthema’s binnen het codeerschema.

<i>Thema</i>	<i>Aantal</i>	<i>Narratief label (Hill, 2012)</i>
Beleving van de overgangsfase		
Nu of nooit	12	Typisch
Een onzeker proces	13	Typisch
Investeren	16	Algemeen
Hulp van de partner is cruciaal	14	Typisch
Zelfvertrouwen	10	Typisch
Veranderingen na de switch		
Deze job past beter bij me	11	Typisch
Vrijheid	11	Typisch
Anders dan verwacht	9	Typisch
In balans of jezelf constant moeten bewijzen	11	Typisch
Een betekenisvoller leven	10	Typisch
Vrije tijd is belangrijker dan geld	11	Typisch
Terugblik op de carrièreverandering		
Trots op zichzelf	16	Algemeen
“Had ik het geweten”	15	Algemeen
Herkaderen eigen parcours	9	Typisch

Noot: Voor een steekproef met $n > 15$ geldt ‘algemeen’ = allemaal of allemaal behalve één ‘typisch’ = meer dan de helft; ‘variant’ = tussen vier en de helft en ‘zeldzaam’ = twee of drie

Bij kwalitatief onderzoek is het zo dat de resultaten moeilijk los te koppelen zijn van de interpretatie van de onderzoeker (Parker, 1994; Silverman, 2001). Daarom wordt gekozen om in dit deel de interpretaties van de onderzoeker op basis van subthema’s samen met de resultaten te bespreken. Interpretaties en mogelijke verklaringen van de grotere thema’s worden bewaard voor het onderdeel ‘discussie’ van deze masterproef. Het is niet de bedoeling om hiermee sluitende antwoorden te bieden, maar wel om enkele denkpijpen te exploreren omtrent hoe mensen het carrièreveranderingsproces ervaren.

Beleving van de Overgangsfase

Nu of nooit.

Een eerste trend die we binnen onze interviews zien is het feit dat voor meer dan de helft (12/16) van de participanten de beslissing lijkt te komen vanuit een ‘nu of nooit’-gevoel. Dit ‘nu of nooit’-gevoel koppelen onze participanten aan drie soorten motieven. Een eerste

motief, blijkt nood aan verandering en een nieuwe fase in het leven te zijn.

“Ik denk dat ik alles doorlopen heb om hier te komen. Alles heeft er toe geleid om hier te komen. Ik kan het niet beter zeggen dan dat het een fase is in mijn leven die nu juist bij me past.”

“En ik ben eigenlijk van de ene op de andere dag gestopt, omdat ik dacht: Ik heb een nieuwe job nodig. Ben direct een nieuwe job gaan doen, twee maand lang. En dan had ik op den duur door dat ik niet alleen een nieuwe job nodig had, maar dat ik moest stoppen met de jobs die ik normaal doe, projectcoördinator en zo.”

Een tweede beweegreden die onze participanten zelf aan dit gevoel koppelen is van meer praktische aard, namelijk het meespelen van factoren zoals: leeftijd, concurrentiestrijd, de verwachting meer te verdienen en het financieel nu pas haalbaar zijn omwille van het verkrijgen van een subsidie vanuit de overheid.

“Nu is het moment, niet binnen tien jaar want dan ben ik al een heel stuk ouder. Niet binnen vijf jaar, want ja in welke situatie zit je dan.”

“En dan heb ik eigenlijk alles op alles gezet om zo snel mogelijk te kunnen starten. Want ja, ik had zo al horen waaien, dat er in Gent al anderen bezig waren met hetzelfde idee.”

“Als ik zou een job vinden als lasser dat het loon hoger zou liggen, omdat je een bepaald diploma hebt. En de mogelijkheden ook om als geschoolde ergens binnen te komen waar je als ongeschoolde niet binnengeraakt.”

“Ik moet wel zeggen, moest deze opleiding niet betaald geweest zijn van de staat, ging ik dat nooit gedaan hebben. Met mijn gezin ging ik onmogelijk een jaar zonder inkomen kunnen zitten.”

En tot slot, een laatste motief die gekoppeld wordt aan het ‘nu of nooit’-gevoel is, om met de woorden van één van onze participanten te eindigen: *“Het gedacht van dan heb ik het tenminste geprobeerd. Moet me dat nu nooit beklagen dat ik dat niet heb geprobeerd.”*

Een onzeker proces.

Het maken van een carrièreverandering wordt zeker in het begin ervaren als een onzeker proces. Bijna de helft van onze participanten (7/16) geeft aan met een aantal onzekerheden geworsteld te hebben na het maken van de beslissing om van carrière te

veranderen. Deze twijfels kunnen opgesplitst worden in twee categorieën. De eerste soort twijfels waar onze participanten mee worstelden zijn twijfels met betrekking tot zichzelf en het aankunnen van de job.

“Ga ik dat wel kunnen?”

“Dat ga ik hier nooit kunnen zeg.”

Het is namelijk zo dat veranderen van carrière inhoudt dat mensen zichzelf compleet nieuwe vaardigheden moeten aanleren (Blau, 2007). Volgens onze participanten is het moeilijk om in het begin je draai te vinden in je nieuwe job en een voor jezelf werkende weg uit te stippelen.

“Ik ben dan van de ene dag op de andere... ik heb de dag ervoor nog patiënten verzorgd en de dag nadien moest ik les geven aan 100 studenten. Ik heb snel iets in elkaar gestoken en met veel zenuwen in mijn broek ben ik dan les beginnen geven.”

“En ik dacht ik ben startklaar, maar ik was eigenlijk belangen niet klaar. Want eigenlijk nu nog altijd heb ik nog dingen waarvan ik denk ja dat zit nog niet goed. Maar ja dat komt wel.”

“In het begin had ik wel zo iets van djeezes wat een chaos. Op een job heb je zo, je komt daar toe, er zijn daar protocollen, er zijn draaiboeken. Je doet gewoon wat ze zeggen en je vindt daar je weg in. Maar bij mij, ik moest het gelijk al zelf uitvinden.”

Bovendien houdt het maken van een carrièrevanandering vaak in dat men een opleiding moet volgen. Hetgeen voor onze oudere participanten niet altijd van een leien dakje liep. Voor hen was ‘het niet meer gewoon zijn van studeren’ een extra moeilijkheid waarmee ze tijdens hun carrièrevanandering mee werden geconfronteerd.

“Ook allez ja, dat ik het gehaald heb want ja. Het was niet zo evident. Want ja, als veertienjarige uiteindelijk niet meer studeren en direct aan het werk gaan. Dat was voor mij dan plots terug leren om te leren.”

Daarnaast speelt ook een tweede soort onzekerheid mee, namelijk de onzekerheid met betrekking tot de beslissing zelf. Hierbij zou je verwachten dat het financiële een grote rol speelt, maar dat blijkt bij onze steekproef maar beperkt aan bod te komen.

“Ook van een zekerheid van een wedde die elke maand gestort wordt, ook van een omgeving die je kent en waar je je goed in voelt, leuke collega’s, prachtige werkplek naar iets die nieuws is en die ook soms een beetje angstwekkend is. En voor mij ook... het is iets waarvan ik niet weet waar ik naartoe ga. Ga ik een wedde hebben die daarmee te vergelijken is? Misschien wel, misschien niet. Maar is dat voor mij belangrijk? Goh ja niet echt.”

Opmerkelijk is hoe deze participant aangeeft hoe het al dan niet hebben van een vergelijkbaar wedde voor haar niet van belang is. Dit was in totaal voor bijna de helft (6/13) van onze participanten die spreken over het financiële aspect van hun beslissing het geval. Ze geven aan geen rekening gehouden te hebben met het feit al dan niet financieel te moeten inboeten.

“Met het financiële heb ik niet echt veel geen rekening gehouden. Het belangrijkste op dat moment was dat ik een job had die inhoudelijk veel leuker was, veel meer gevarieerd.”

“Ik ben wel zo, als ik het plots door heb dan doe ik dat. Ja. Ik ben niet iemand die dan denkt aan mijn pensioen later. Neen, ik zit zo niet in elkaar. Geld kan me niet, het geld is voor mij zo geen drijfveer.”

Daarnaast waren er vijf participanten die vertelden hoe ze geprobeerd hadden om hun carrièreverandering financieel gezien zo slim mogelijk aan te pakken, door bijvoorbeeld geleidelijk af te bouwen van de vorige job, één jaar te sparen zodat er een financiële reserve is, diegene met het laagste inkomen van het gezin eerst te laten in de nieuwe zaak stappen of het steunen op een subsidie voorzien door de overheid.

“En dan eum, dat eerste half jaar dat ik dat deed zeker, gaf ik nog iets van 12 à 13 uren les. En dat is ondertussen al teruggevallen tot 10 uur in de week dat lesgeven. Allez ik wou sowieso wel een voltijds inkomen hebben, dus ik heb gekeken hoe ik dat het best kon aanpakken.”

“Ja, ik heb een jaar gespaard om te kunnen ontslagen worden. Ik had toch geen tijd om ander werk te zoeken, dat ging toch niet. Dus heb ik in feite een jaar gespaard, dat ik een jaar verder kon.”

“Maar doordat mijn man dus een veel hogere salaris heeft, en nog altijd, was het dus

onbesproken dat hij zijn carrière niet zou opgeven.”

“Ik moet wel zeggen, moest deze opleiding niet betaald geweest zijn van de staat, ging ik dat nooit gedaan hebben.”

Slechts één iemand gaf aan dat de verwachting meer te verdienen een rol speelde in het maken van de carrièreverandering. En slechts twee participanten maakten zich wel zorgen over het financiële. Opvallend is dat dit beide vrouwen waren en dat hun voornaamste beweegredenen om zich zorgen te maken *“het niet willen tekort doen van de kinderen”* is. Maar ondanks die bezorgdheid hebben ze de stap om van carrière te veranderen toch genomen.

Investeren.

Een carrièreverandering kost doorgaans tijd en moeite (Blau, 2007). Er moet geïnvesteerd worden in het aanleren van nieuwe vaardigheden en vaak is er een tijdelijk verlies van inkomen (Blau, 2007). Als wordt doorgevraagd op wat er praktisch allemaal diende te gebeuren, blijkt dat dit voor al onze participanten een hele lijst was gaande van: zich informeren, een cursus volgen, zakenpartners selecteren en indien er gekozen werd voor een carrière als zelfstandige het uitwerken van een nieuw bedrijf en reclame maken. Als aan onze participanten wordt gevraagd hoe ze dit alles beleefd hebben blijkt dat, naast de onzekerheid die hierboven werd besproken, vooral de combinatie van het volgen van een opleiding met een gezin, en dan voornamelijk die gezinnen met kleine kinderen, zwaar viel. De opleiding neemt vaak veel tijd in beslag, wat maakt dat er minder tijd overblijft voor het gezin.

“Mentaal was dat heel zwaar om constant de vrouw content te stellen, mijn kleinen niet te verwaarlozen, mijn familie niet te verwaarlozen, maar toch mijn lessen ook niet...”

“Goh dat eerste jaar viel eigenlijk nog wel mee omdat dat leren, dat kun je eigenlijk nog plannen wanneer dat je wil, terwijl dat mijn man naar tv zit te kijken of de kinderen in bed zitten, of in het weekend, dat kun je nog een beetje plannen, een keer dat we stage begonnen te krijgen, was dat wel zwaarder. Eigenlijk al mijn educatief verlof en mijn gewoon verlof in de eerste jaren opgegaan zijn aan stage. “

“Behalve het feit dat we er heel veel tijd voor moeten opgeven hebben. -Dat is wel een investering eigenlijk? Ja en vooral veel tijd omdat de kinderen klein waren. Ja ik weet niet goed hoe hij (haar partner) dat ervaren heeft, maar ik weet wel dat het tijd werd dat die

jaren voorbij waren.”

Bovendien is het ook zo dat mensen bij het maken van een carrièreverandering vaak moeten opbotsen tegen vooroordelen. Hetgeen het gevoel van onzekerheid mogelijks niet ten goede komt. Gelukkig voor de drie participanten uit onze steekproef die hiermee geconfronteerd werden, was dit juist een bron van kracht om het tegendeel te bewijzen. Één participante gaf aan hoe ze bij het solliciteren naar een job als lasser op vooroordelen botste over hoe een vrouw geen “mannenwerk” aankan. Maar ook vanuit de dichtere omgeving kan commentaar komen, zo gaven twee van onze participanten aan dat zowel familieleden als collega’s duidelijk maakten niet overtuigd te zijn dat ze de nieuwe studies aan zouden kunnen.

“Er heeft dat zelfs een iemand vlakaf gezegd tegen mij. Als je half werkt, half studeert, en half voor je gezin zorgt, dan kun je niets goed doen. Dan doe je niets gelijk hoe het moet.”

“Mijn vader is meer van het principe dat dat werk is voor een vrouw.”

“Ik kreeg zelfs te horen van sommige leiders, meestergasten, van ja binnen twee maanden staat hij hier terug. Niet persoonlijk aan mij, maar aan anderen van hij kan dat niet, binnen twee maanden staat hij hier terug. Beetje zo'n dingen. - Beetje vooroordelen zo? Jajaja, hij is hier arbeider aan de band en hij wil nu beetje...”

Hulp van de partner is cruciaal.

Zoals hierboven geschetst, is het maken van een carrièreveranderingsbeslissing niet altijd even evident. Het brengt voor een stuk onzekerheid en een aantal moeilijkheden met zich mee. Voldoende gesteund worden in dit proces is logischerwijze van cruciaal belang. De grootste steunfiguur hierbij blijkt voor 14 van de 16 participanten de partner te zijn. Sterker nog twee van onze participanten geven aan dat ze dit veranderingsproces zonder de steun van hun partner nooit gingen gedaan hebben. Opvallend is dat deze twee participanten beide vrouwen zijn met kleine kinderen en dat de voornaamste reden hiervoor is dat ze de combinatie tussen een carrièreverandering en het huishouden niet haalbaar zagen zonder de steun van hun partner.

“Allez, moest je zo geen partner hebben die zo achter je staat...ging je het misschien minder rap durven doen eigenlijk? - Ja, ik denk niet dat je dat dan doet eigenlijk. Omdat je hebt dat echt nodig hoor. Want ja je bent niet alleen. Met de kinderen hé vooral.”

“Dus het is daarmee dat ik vroeg ofdat hij er al van in het begin achter stond. Anders ging ik er nooit aan begonnen hebben. Als hij gezegd had van ‘Ik zie dat niet zitten.’, dan had ik daar niet aan begonnen. Want uiteindelijk met twee kinderen, en gaan werken en je gezin draaiende houden, dat kun je niet alleen. Ik heb hem dat ook gezegd: Als jij mij niet kan steunen of helpen waar nodig is, dan lukt dat niet.”

Deze twee vrouwen geloven dat hun carrièreverandering zonder de steun van hun partner niet gelukt ging zijn. Dat lijkt niet volledig overdreven te zijn als je weet hoe het ervaren van een tekort aan steun door de (ex-)partner voor één van onze participanten leidde tot een relatiebreuk.

“Ik ben mijn vriendin verloren door mijn studies te doen. Onrechtstreeks wel, maar dat zal er wel deels mee te maken hebben. We zijn uit elkaar gegroeid in die periode. Zij begreep niet dat ik zo veel moest studeren.”

En hoe een andere participante een eerdere poging om van carrière te veranderen zag mislukken door het onvoldoende ervaren van steun van haar partner.

“Welja, ik heb een brave man maar een huisvader zal het nooit worden. Dus als ik thuis kwam lagen mijn boeken klaar om samen te vatten en zo. Ik wou er echt voor gaan maar dat ging gewoon niet in combinatie met het huishouden en de kinderen. Ik heb dan met spijt in het hart de opleiding moeten stopzetten na zes maanden.”

Opnieuw toont dit aan hoe de combinatie van studeren en het zorgen voor een gezin een niet te onderschatten opgave is. Onze participanten zijn hun partners heel dankbaar voor hun begrip, het inspreken van moed op momenten dat het moeilijk ging en vooral ook voor het overnemen van huishoudelijke taken wanneer er gestudeerd moest worden.

“Ja, welja, vooral voor A. hé. Mijn vriendin heeft erg moeten zorgen voor het huishouden toen ik examens had. Ja, ik kon daar niet in bijdragen. “

“Ik heb eigenlijk veel te danken aan mijn vrouw, voor de steun die ik van haar gekregen heb. Want bijna elke avond zat ik niet bij haar, maar boven aan mijn studeertafel.”

“Vooral veel de zorg van de kinderen op zich moeten nemen. Toen ik bezig was met studeren. Soms ook eens zorgen, toen ik stage had, dat er eten was.”

“Gewoon ook met ja, mij soms moed inspreken. Want soms denk ik waar ben ik aan begonnen. Soms word ik ‘s nacht wakker en denk ik ik durf niet meer. Dan is mijn man er om te zeggen dat het wel zal gaan.”

Ook zien we dat een aantal partners meer doen dan enkel het steunen van de beslissing. Een aantal koppels kiezen ervoor om zelfstandig te worden en samen een nieuwe zaak uit te bouwen.

“En in het begin was dat niet zo, toen hadden we nog allemaal andere ideeën. We hebben daar in het begin heel veel over gebabbeld en nagedacht met mijn man ook. Die heeft daar eigenlijk ook veel in meegedacht. Ja, want hij zou eigenlijk liefst stoppen met zijn werk en ook in de zaak stappen.”

Zelfvertrouwen.

Het maken van een carrièreverandering was voor 10 van de 16 participanten een boost voor hun zelfvertrouwen. Deze participanten hadden nood aan financieel bij te kunnen dragen, aan iets nuttigs te doen, te bewijzen dat ze meer in hun mars hadden en bevestiging te krijgen van hun kunnen. Het slagen in de carrièreverandering biedt voor deze participanten dan ook de bevestiging die ze zochten, waardoor hun zelfvertrouwen gestegen is zo zeggen ze zelf.

“Ja ik weet niet. Je zelfvertrouwen gaat omhoog zo. En ook als je merkt dat je het goed doet.”

“Ik zat daar ook als enige vrouw bij het lassen zelf en dat gaf wel een boost dat ik niet moest onderdoen voor die mannen zelf. Ja, dus ik heb daar wel heel veel zelfvertrouwen in teruggevonden daar.”

“Allez als je jong bent wil je toch ook nog een beetje uitdaging. Maar dus ook voor jezelf en voor je omgeving. Want ja je identiteit. Voor een stuk omvat dit toch wat je professioneel doet.”

Veranderingen na de switch

Deze job past beter bij me.

In eerste instantie zien we dat onze participanten vooral tevreden zijn met het feit

dat de nieuwe job meer overkomt met hun interesses. Meer dan de helft (11/16) van onze participanten geeft aan dat hun nieuwe job meer aansluit bij hun interesseveld, waarvan drie participanten er zelfs in slaagden om van hun hobby hun werk te maken. Naast meer aansluitend bij hun interesses, omschrijven onze participanten hun nieuwe job onder andere ook als: *“iets waar ik mijn energie in kwijt kan”*, *“meer gevarieerd”* en *“cognitief uitdagender.”*

“Het is eigenlijk wel een passie van mij waar ik veel kan insteken.”

“Maar wat ik eigenlijk veranderd heb is eigenlijk puur van mijn hobby mijn werk gemaakt.”

“Ja het is vooral het werken met mensen en mensen helpen. Ik wil graag iets nuttig doen voor iemand. Terwijl je in een fabriek telkens hetzelfde moet doen. Iets verleggen en doen.”

“Ja dat was eigenlijk altijd al een kinderdroom van mij. Ja... Allez, ik denk dat dat echt al iets was dat in mij zat. Dat ik toen in de bloemenzaak niet volledig op mijn plaats zit.”

Naast de overwegend positieve evaluatie die mensen geven aan de nieuwe jobinhoud, blijkt het kiezen voor een job die beter aansluit met de persoonlijke interesses er voor twee van onze participanten voor te zorgen dat ze nu betere aansluiting vinden met hun collega's.

“De collega's dat is van een hoger niveau. Als ik dat mag zeggen. Je kunt er ook mee praten over andere dingen.”

“Collega's zijn ook veel aangenamer dan vroeger... voor het feit dat ik enkel met mannen werk. En mannen zitten heel anders in elkaar dan vrouwen.”

Vrijheid.

Een tweede positief gegeven voor merendeel (11/16) van onze participanten is hoe cliché het ook mag klinken: de uitdaging. Deze uitdaging varieert van de kans krijgen tot persoonlijke groei, tot de mogelijkheid om iets van zichzelf in de nieuwe job te leggen. Dit geeft onze participanten een gevoel van vrijheid en autonomie.

“Ik leer hen dan liever iets bij zodat ze later hun plan kunnen trekken in plaats van bezig te zijn met theorieën waar ze toch niets mee zijn als ze achttien jaar zijn en uit de

voorziening gaan.”

“Allez, ik hecht ook wel heel veel belang aan het lichaam ook. Bijvoorbeeld het geven van een voetbadje aan mensen. Ik heb speciaal een cursus relaxatie massagetechnieken gevolgd, samen met mijn jongste dochter.”

“Er wordt veel gevarieerd in het onderwijs en een ander voordeel was ook dat je veel meer autonomie hebt in hetgeen wat je doet. Ik mocht zelf kiezen hoe ik mijn lessen gaf. Als je met patiënten werkt is dat anders, die therapieën moeten we volgen, dat mag je zeggen, dat mag je niet zeggen. Je wordt dus veel meer gestuurd in dat wat je doet.”

“Omdat je elk jaar voelt dat het beter begint te lukken. Je lessen zijn beter, je lessen zijn aangenamer, je moet zo veel meer denken wat je zegt. Je hebt ook meer tijd om wat andere dingen te doen, voor eens extra oefeningen te maken, studenten persoonlijker te begeleiden en dat is het leuke aan het onderwijs.”

Bovendien is het zo dat dit gevoel van vrijheid en autonomie de participanten die een carrièreverandering maakten naar het werken op zelfstandige basis, in staat stelt om hun bedrijf te organiseren zodat het in overeenstemming is met hun karakter en waarden. Hetgeen ervoor zorgt dat ze zich goed voelen bij wat ze doen.

“Er zijn gastenkamers waar de klanten mee-eten aan de tafel van de gastheer. Maar dat heb ik nooit gewild. Dat ligt ook niet in mijn karakter.”

“Ik wil niet een begrafenisondernemer zijn die zegt: “Ah ja, je kunt kiezen. Ik heb hier vier soorten rouwbrieven en ik heb hier vier soorten prentjes met een foto of zonder en in het zwart/wit of kleur. Ik heb hier vier kisten en ja...” Dus ik wil werken op maat van de cliënt of zijn familie dan. Ik wil liefst zo persoonlijk mogelijk, zo creatief mogelijk.”

“Om zo personeel te zoeken en die dan zaken te laten doen. Die vallen dan weer weg en ja. Dat spreekt mij niet aan. Daar heb ik eigenlijk weinig zin in. Ik zou het liefst zo verder doen als het nu gaat, dat ik dus alles zelf doe.”

“Maar vooral ook die passie met het autonome, dat zelfstandige, en dus met niet veel mensen hoeven rekening te houden.”

“En vaak zei ik wel tegen mezelf van: “Allez, wat wil ik nu eigenlijk het liefste doen”. En dat was dus ontwerpen en verkopen. Ik heb nog geprobeerd om bepaalde workshops te geven, maar dat doe ik eigenlijk niet zo graag. Soms krijg ik wel eens de vraag of ik

bepaalde workshops wil geven voor een vrijgezellenfeest. En dat deed ik dan wel soms. Maar het wordt teveel. En dat heb ik nu een maand of 3 geleden geschrappt.”

Een tweede vorm van vrijheid die onze participanten ervaren is vrijheid in de manier waarop ze hun tijd indelen. Vijf van onze participanten geven aan op hun nieuwe job hun uren gemakkelijker te kunnen regelen, op een zodanige manier dat het voor hen en/of hun kinderen beter uitkomt. Dit geldt niet alleen voor de participanten die op zelfstandige basis verder gingen.

“Ik kan hier ook gemakkelijk mijn dienst regelen. Ik werk meestal 's avonds of 's nachts. En 's morgens kan ik dan de kinderen naar school voeren. Kan ik ze 's middags ook gaan afhalen, eten geven en erna weer naar school voeren.”

“Ja, je hebt meer kwaliteit van je leven natuurlijk. Ik ben nu zelf baas he. Als ik nu beslis dat ik om 20u 's avonds nog wil beginnen werken, dan doe ik dat gewoon. En ik stop bijvoorbeeld vaak al om 16u om mijn jongste zoontje van school te halen. Allez, er is niemand die zegt dat ik dat wel of niet mag doen...”

Toch is dit gevoel van vrijheid en autonomie niet altijd even gemakkelijk. Zo geven twee participanten, die een switch maakten naar zelfstandige, aan dat het emotioneel soms moeilijk is om geconfronteerd te worden met het idee er *“alleen voor te staan”*. Vooral de verantwoordelijkheid en het geconfronteerd worden met jezelf als baas is niet gemakkelijk. In die mate dat zelfs één van die twee participanten spreekt over angst om te falen en de zaak te verliezen.

“Als ik zo voel, omdat je zo vervalt in inefficiënt werkgedrag. Omdat je zo alleen bent. Dan denk je hmmm, ik ga een keer gaan lunchen met een vriendin. En achteraf oei ik ben precies wel lang weggeweest (lacht). Maar toch zo, echt jezelf daar in tegenkomen.”

Een tweede mogelijke confrontatie met zichzelf, waar twee participanten die zich herschoolden van een laagopgeleid beroep naar een hoger opgeleid beroep over spraken, was de confrontatie met een nieuw zelfbeeld. Enerzijds hebben deze participanten het gevoel gesterkt te zijn in zelfvertrouwen en daar tegenover staat het gevoel nog zoekende te zijn hoe zich dan ook zo te kunnen profileren, niet meer als de *‘de poetsvrouw’* of *‘het interimjobke’*, maar als een volwaardig opgeleide werkkraacht. Ook naar zichzelf toe blijkt dit een zoektocht

naar het vinden van meer zelfvertrouwen en het durven opkomen voor zichzelf te zijn.

Anders dan verwacht.

Naast de confrontatie met zichzelf, blijkt ook dat de verwachtingen omtrent de jobinhoud voor een aantal participanten anders zijn dan aanvankelijk werd verwacht. Meer dan de helft van onze participanten, namelijk negen, geven aan dat *“het allemaal niet zo schoon is zoals het gepresenteerd wordt”* en dat er toch wel *“meer bij komt te kijken dan mensen denken”*. Dit betekent dat onze participanten moeten bereid zijn om constant bij te leren en hard te willen werken. Van de negen participanten die aangeven dat de verwachtingen omtrent de jobinhoud anders zijn dan aanvankelijk gedacht, zijn er drie, die een switch maakten naar zelfstandige, die aangeven dat het als *“éénmanszaak hard werken is omdat je het allemaal alleen moet doen”* en dat *“de mensen veel van je verwachten.”*

In balans of jezelf constant moeten bewijzen?

In het vorige deel ‘Beleving van de overgangsfase’ wordt beschreven hoe merendeel van onze participanten in het begin van hun carrièraverandering een opleiding dienden te volgen. Bovendien is de vorige alinea een mooie illustratie van hoe mensen moeten bereid zijn om ook na de switch tijd en moeite te investeren in hun nieuwe job. Bij onze participanten blijkt dat, bij diegene die minder dan twee jaar geleden een switch hebben gemaakt, het gevoel zichzelf te moeten bewijzen nog sterk aanwezig is. Deze twee participanten vinden niet alleen vinden van zichzelf dat ze nog veel moeten leren, maar willen op die manier ook het vertrouwen winnen van hun nieuwe collega’s.

“Ik wil veel werken en overal bij zijn om nog veel te kunnen bijleren nu. Want het is niet omdat je afgestudeerd bent, je diploma hebt en je tweede ster dat je op je hemd gekleefd krijgt, dat je daar alles kunt. Je kunt nog niks. Nu moet ik me nog bewijzen hé. Het is niet omdat je getekend hebt, dat het voor iedereen goed is hé. Je moet tonen dat je een goede collega voor hen bent.”

“Omdat allez ja,... Er zitten collega’s met bachelor- en universitaire diploma’s bij mij, en dan zit jij daar zo als ja... In het begin keken er wel mensen naar mij als AA, de poetsdame die uit het beroepsonderwijs komt.”

De overige negen participanten die spreken over dit subthema geven aan in de nieuwe

job juist minder het gevoel te hebben zich te moeten bewijzen en omwille van de betere fit met de interesses, de nieuwe job als meer ontspannend te ervaren. Één participante geeft zelfs aan hoe ze haar nieuwe job als “*therapeutisch*” ervaart. Bovendien geven de participanten die nu meer verdienen of die de nodige stappen genomen hebben om financieel geen verlies te maken, aan dat de financiële zekerheid hen rust biedt.

“Ja nu ik op punt sta mijn contract van onbepaalde duur te tekenen. Dat is ook een zekerheid euh... dat ik kan hebben. Buiten altijd interim of tijdelijk, je weet nooit. Bij een contract van onbepaalde duur weet je misschien ook nooit, maar het neemt toch een beetje de stress weg van ga ik nog verlenging krijgen.”

“Ja voila inderdaad, ik heb die vaste benoeming. Dat is een zekerheid van 13 uur vast benoemd, waarvan dat ik er nu eigenlijk maar 10 uur opneem. Maar als het zou moeten, dan kan ik zeker meer opnemen. Dus dat is een bepaalde zekerheid dat ik heb.”

“Ja, ik ben inderdaad wel veel rustiger geworden. Die zekerheid en ja... Ik denk dat dat toch wel belangrijk is voor de mens zijn gemoedstoestand, dat je enige zekerheid hebt.”

Tot slot, zien we ook hoe het maken van een carrièreswitch voor tien van de elf participanten die spreken over dit subthema inhoudt dat ze meer tijd nemen voor ontspanning en vrije tijd en meer zorg voor zichzelf dragen.

“Maar nu ja... Ik ben nu in een kantelperiode gekomen. Dat ik dus tegen mijzelf zeg dat ik toch zo'n 2 à 3 uur per dag leuke dingen wil doen.”

“En wat er ook vooral heeft meegespeeld zijn de uren. Ik heb verschillende uren en ik kan nu weer fietsen. Ik kan overdag meer mijn ding doen.”

Een betekenisvoller leven.

Als we vragen wat er veranderd is voor onze participanten in vergelijking met de vorige job, valt het op hoe drie van onze participanten, los van elkaar, spreken over hoe deze job hen in staat stelt om iets te doen waarbij ze “*meer betekenis geven*” of meer “*betekenis ontvangen*.”

“Dat is zwaar, veel mensen onderschatten dat. Allez, dat kost veel energie. En dat gaf mij dus te weinig betekenis. Wat ik nu doe vind ik veel betekenisvoller en interessanter.”

“Ze zijn vaak aan het afzien, hebben pijn en zien het niet meer zitten. Dat is toch echt wel belastend hoor. En toch ben je blij dat je iets kan betekenen voor de mensen. Wel omdat je daar toch meer dankbaarheid voor krijgt. En dat je ook meer betekent voor de mensen.”

“Maar als je een uur babbelt met die mensen dan voel je van ja ik kan hier toch iets betekenen. En hoe klein dat dat ook is wat ik voor die mevrouw kan betekenen, heb ik toch het gevoel van ik heb ze toch, alle, een stukje mee laten denken en een stukje haar kunnen inschakelen in het proces.”

Het gevoel meer betekenis te kunnen leggen in hun job of er meer betekenis uit te halen is een gevoel waar in totaal tien van onze participanten over spreken. Van deze tien participanten zijn er maar liefst zeven die het gevoel hebben binnen de nieuwe job meer kansen te krijgen om *“zichzelf te ontplooien en verder te groeien”*, *“meer dankbaarheid en voldoening te krijgen”* binnen de job en *“meer zelfvertrouwen”* te ervaren. De overige drie participanten hebben het gevoel nu voor een job gekozen te hebben die betekenisvoller is qua inhoud, waardoor ze zich *“belangrijker voelen”* en meer het gevoel krijgen *“bij te dragen of iets nuttigs te doen.”*

“Ja het is vooral het werken met mensen en mensen helpen. Ik wil graag iets nuttig doen voor iemand. Terwijl je in een fabriek telkens hetzelfde moet doen. Iets verleggen en doen. Je voelt je wel een beetje belangrijker in die job van nu, omdat je iets kunt doen voor alles en iedereen. In de fabriek, als je goed werkt, werk je alleen maar voor de cijfers van de baas.”

Één participant zegt zelfs een verschil te voelen in hoe mensen nu met haar omgaan nu ze zich herschoolt heeft naar een hoger beroep. Met andere woorden, mensen halen niet alleen betekenis uit hun nieuwe job, maar hebben ook het gevoel zelf betekenisvoller te zijn geworden en als betekenisvoller te worden gepercipieerd door anderen.

“Maar je voelt ook hoe dat mensen je anders benaderen. Alle, de wereld zit soms dom in elkaar, maar dat is echt wel zo... Dat mensen dus wel anders kijken... En nu kan ik wel zoiets zeggen van: “Hallo ik ben AA. en ik ben dossierbeheerder op de dienst dentalia”. Maar ja, dat verschil dat voel je wel.”

Vrije tijd is belangrijker dan geld.

Zoals in het deel ‘Beleving van de overgangsfase’ al geschetst werd, blijken financiële overwegingen slechts een beperkte rol te spelen bij het maken van een carrièreveranderingsbeslissing. Ook achteraf gezien blijkt onze steekproef hier weinig belang aan te hechten. In totaal geven 11 van de 16 participanten informatie over de financiële gevolgen van hun carrièreverandering. Waarvan er zes aangeven nu minder te verdienen dan op hun vorige job. Ondanks het financieel te hebben moeten inboeten, maken ze zich geen zorgen. Ze geven alle zes aan dat *“geld geen drijfveer”* is of dat *“hoe ouder je wordt, hoe belangrijker andere waarden zoals zelfontplooiing en plezier in je job worden.”* Daarnaast waren er vijf participanten die aangeven nu meer te verdienen of meer financiële zekerheid te hebben door onder andere een vast contract aangeboden gekregen te zijn en hierdoor nu *“meer rust te ervaren dan vroeger.”* De overige vijf participanten vertelden niets over wat er financieel veranderd is.

Binnen onze steekproef blijkt dat niet zo zeer het meer verdienen, maar juist het hebben van meer vrije tijd als belangrijkste voordeel wordt geëvalueerd. In totaal brengt merendeel van onze participanten (11/16) informatie over de veranderingen op vlak van vrije tijd. Het hebben van meer vrije tijd betekent voor bijna de helft (7/16) van onze participanten dat ze, zoals in het stuk ‘vrijheid’ ook toegelicht wordt, meer de kans krijgen om hun uren te plannen zoals ze zelf willen. Hetgeen volgens onze participanten maakt dat hun nieuwe job makkelijker te combineren valt met het gezin en zo aan de basis ligt van minder stress en een betere levenskwaliteit.

“Ik werk nu thuis voor de kinderen. Ja, je hebt meer kwaliteit van je leven natuurlijk. Ik ben nu zelf baas he. Als ik nu beslis dat ik om 20u ’s avonds nog wil beginnen werken, dan doe ik dat gewoon. En ik stop bijvoorbeeld vaak al om 16u om mijn jongste zoontje van school te halen. Allez, er is niemand die zegt dat ik dat wel of niet mag doen...”

“Maar je ziet dat. Een kind dat je om vier uur ophaalt na een ganse schooldag, dat is nog aangenaam. Je hebt daar nog een aangenaam momentje thuis mee. Een kind dat je moet gaan halen te vijfenhalf zo, dat is anders. Dat is moe, je hebt daar niet zo veel aan. Er is meer stress in het gezin dan.”

“En ik kan de kleine ook telkens opvangen, dat speelde ook wel mee. Als je alle twee

overdag werkt, heeft één iemand telkens miserie om de kleine te gaan halen.”

Naast er meer kunnen zijn voor het gezin en het ervaren van minder stress, geven deze participanten aan dat ook het hebben van meer vrije tijd van belang was. Ze zijn opgelucht niet “weeral een avondvergadering” te moeten bijwonen en meer tijd te hebben om hun “eigen ding te doen”. Het belang van tijd hebben voor jezelf en hobby’s blijkt uit het voornemen die één van onze participanten aan zichzelf oplegde:

“Thoh, ik heb mijzelf een stukje verwaarloosd in mijn vrijetijdsbesteding. Ik had dikwijls mijn zaak of mijn job, en mijn dochter. En eum, ja... Maar nu ja... Ik ben nu in een kantelperiode gekomen. Dat ik dus tegen mijzelf zeg dat ik toch zo’n 2 à 3 uur per dag leuke dingen wil doen.”

In totaal zijn er vier van onze participanten die nu minder vrije tijd hebben dan binnen hun vorige job, waarvan één participant probeert om haar vrijetijdsactiviteiten zo efficiënt mogelijk in te plannen en een tweede participant aangeeft hier zo snel mogelijk verandering in te willen brengen.

“Één weekend op twee, ja er schiet niet veel tijd meer over om nog wat een keer te doen. Alhoewel dat ik er probeer op te letten, zelfs in de weekends dat ik moet werken. Als er iets gepland staat bijvoorbeeld.”

“Dus nu ben ik momenteel de enige kostwinner. Dus nu moet ik even echt hard werken. Maar ik zou op termijn ook graag wat minder hard werken. Dus dat maakt dat je enkel de zondag hebt om te ontspannen. En dat vind ik toch wel een nadeel. Dat zou ik toch graag anders zien eigenlijk.”

De overige twee participanten hadden vooral in het begin van hun carrièreverandering weinig vrije tijd, maar vinden het inboeten in vrije tijd niet zo erg en zien het als een investering in hun carrière en een noodzaak om bij te leren en zich in te werken in het team. Één van deze participanten, die vier jaar geleden geswitcht is van carrière, geeft aan na die inwerkingsperiode opnieuw meer vrije tijd te hebben en opnieuw wat meer evenwicht te hebben gevonden in het leven.

“Ik moest me heel veel bijscholen, in die andere job, training moest ik volgen, waardoor ik minder tijd had voor mijn sport. Ik vond dat eigenlijk niet erg, omdat ik die job op dat

moment zodanig graag deed, dat ik dat ervoor over had. Op dat moment vond ik mijn job veel belangrijker dan mijn sport. En nu nog altijd. Inderdaad, ik heb dat dan bewust een beetje opzij geschoven, mijn sport, maar na verloop van tijd begin je je in die job in te werken. Je begint dat te kunnen en begint er terug meer tijd vrij te komen voor je hobby's, je sport en andere dingen. Je vindt terug wat meer de balans.”

“Ja, alles veranderd hé. Kerst en Nieuwjaar, dat is allemaal ja... Je hebt één op twee kans dat je moet werken. Het zijn twee ploegen op die avond, drie ploegen zelfs, dat is zes man op de 30 die moeten werken. Je weet al, ik ben de laatste toegekomen in die poule, je weet al... Ik heb daar geen problemen mee. Ik wil veel werken en overal bij zijn om nog veel te kunnen bijleren nu.”

Terugblik op de carrièreverandering

Trots op zichzelf.

Slechts één participant geeft aan zich “*nu niet beter te voelen dan op de vorige job*”, de overige vijftien participanten zijn in eerste instantie allemaal erg tevreden over hun keuze. Ze lijken geen spijt te hebben van hun beslissing en nu meer voldoening te halen uit hun nieuwe job dan voordien.

“De switch wreed blij. Ik zou hetzelfde gedaan. Ja. Ik heb dat nodig gehad.”

“Ik was heel content. En fier natuurlijk dat ik dat had bereikt.”

“Maar toch ben ik heel tevreden met wat ik nu doe. Ik kan veel betekenen voor de mensen. Ik doe het heel graag. Ik zit op mijn plaats (lacht).”

“Ja, dat was de beste beslissing die ik kon nemen. Ik had dat beter direct voortgezet toen ik 21 was.”

Naast het gevoel een goede beslissing te hebben gemaakt, zijn ze erg trots. Niet alleen op zichzelf en op het durven maken van de beslissing om van carrière te veranderen, maar diegene die op zelfstandige basis verder gingen, zijn vooral ook trots op het product dat ze ontwikkeld hebben.

“Trots denk ik. Trots op mezelf, omdat ik die stap heb kunnen maken.”

“Ik heb dat opgebouwd, dus dat is echt mijn kindje eigenlijk he... Das echt wel ja... Ik heb dat van nul helemaal zelf opgebouwd en ik ben daar wel trots op.”

“Ja en ook zo, blij en trots dat dat werkte en aansloeg.”

“Had ik het geweten”.

Bijna iedereen (15/16) van onze participanten voelt zich nu beter dan op hun vorige job. Sterker nog, de helft (8/16) van participanten geeft aan dat moesten ze kunnen of *“toen weten wat ze nu weten”*, dan zouden ze de carrièreverandering veel vroeger ondernomen hebben. Vooral met betrekking tot studeren hebben mensen spijt van hoe ze hun studies vroeger hebben aangepakt. Vier van onze participanten zouden, indien ze de klok konden terugdraaien, meer studeren of een andere studiekeuze maken.

“Moest ik opnieuw kunnen beginnen, thoh amai hoor (lacht). Ik zou alleszins heel veel studeren. Spijt over waar ik nu gekomen ben, in de functie van dossierbeheerder, heb ik zeker niet. Spijt over mijn keuzes van vroeger wel natuurlijk.”

“Ik denk wel dat ik de volgorde anders zou gedaan hebben. Ik zou toch wel op jongere leeftijd mijn schouders eronder gestoken hebben om te gaan studeren. Want dat is echt wel het moment in je leven waarop alles veel makkelijker blijft hangen he. Allez als je 40 jaar bent, en je hebt al een redelijk moeilijk leven gehad... Dat weegt toch door hoor. Het blijft allemaal niet meer zo goed hangen (lacht). Het zou wel een idealere situatie geweest zijn moest ik als 20 jarige een diploma kon behaald hebben, dan als 40 jarige.”

“En ook ja als ik het geweten had had ik het veel eerder gedaan. Had ik het geweten dan had ik aan mijn mama haar oren getrokken en gezegd van “Ik wil metaal volgen op school.” Allez ja als je jong bent doe je dat niet, maar met hetgeen je nu weet zou je dat wel doen. Je zou het anders aanpakken hé. Dus ja het is een goede keuze geweest.”

“Ja. Ik had misschien ook verpleegster kunnen zijn. Allez, moest ik dat kunnen gestudeerd hebben toen ik een jaar of 16 was, dan had ik dat misschien wel kunnen doen.”

De overige vier participanten hebben niet zo zeer spijt van hun studies, maar zouden indien mogelijk wel de carrièreverandering vroeger gemaakt hebben. Twee van deze vier participanten spelen vooral met het idee dat ze, indien ze de carrièreverandering vroeger

hadden gemaakt, nu al verder gingen gestaan hebben op hun carrièrepad.

“Nee nee, ik zou het zeker wel gedaan hebben. En achteraf gezien, met wat ik nu weet, zou ik het zeker vroeger gedaan hebben. En eum ja, zelf het initiatief genomen om minder te gaan les geven.”

“Dat ik het veel te lang uitgesteld heb destijds.”

“Thoh, achteraf denk ik wel dat ik het misschien beter vroeger had gedaan, de verandering. Of ik was misschien beter niet naar het leger geweest, maar direct naar de Rijkswacht gegaan. Ik ging dan misschien wel hoofdinspecteur geweest zijn. Ik kon dan misschien zelfs al commissaris geweest zijn.”

“Maar, moest ik toen weten wat ik nu kan, ja... Dan zou ik als ik afgestudeerd was als apotheker, gekeken hebben om ergens een andere apotheek over te nemen. Omdat ik nu door mijn eigen juwelenwinkel wel beseft dat ik eigenlijk wel een eigen winkel zelfstandig kan draaiende houden. Maar ja op voorhand, op je 23 jaar, weet je dat natuurlijk niet he...”

Tegelijkertijd lijkt het er op dat het ervaren van een “had ik het geweten”-gevoel of enige vorm van spijt omtrent eerdere studie- of carrièrebeslissingen sterk persoonlijk is. Zo geven maar liefst drie van onze participanten aan geen probleem te hebben met het feit dat ze de carrièreverandering nu pas maken. Ze geloven namelijk dat ze die tijd nodig hebben gehad om te komen waar ze nu zijn.

“Ik denk dat ik alles doorlopen heb om hier te komen. Alles heeft er toe geleid om hier te komen. Ik kan het niet beter zeggen dan dat het een fase is in mijn leven die nu juist bij me past.”

“Het is dus eigenlijk een proces waar mensen door moeten denk ik. Bij sommigen is het al snel duidelijk wat ze willen doen en gaan meteen een bepaalde richting uit. En ze doen dat hun ganse leven. Bij mij niet...”

“Thoh neen, ik heb niet echt spijt, dat niet. Ik ben er zelfs een voorstander van, toch zeker bij de politie. Dat je dus eerst een zekere maturiteit moet kweken, vooraleer dat je eum dat werk doet. Je moet eigenlijk al iets in het leven meegemaakt hebben.”

Herkaderen eigen parcours.

Zoals in het deel 'Beleving van de overgangsfase' aangegeven wordt, was het maken van een carrièreverandering voor tien van onze zestien participanten een boost voor hun zelfvertrouwen. Ze zijn trots op zichzelf en hebben het gevoel meer autonomie en vrijheid te hebben verworven. Hetgeen meer dan de helft (9/16) van onze participanten aanzet om na te denken over hoe ze hun eigen toekomstig parcours kunnen herkaderen. Vijf van deze negen participanten spreken dan ook over hoe ze dankzij het maken van hun carrièreverandering geloven in de mogelijkheid om zich te blijven evolueren.

“Maar ik ben niet meer zo trouw als werknemer. Als ik vind dat iets anders eigenlijk een leukere job zou zijn, dan ga ik daar werken. Eruit geleerd, dat is een groot woord. Maar ik heb wel het gevoel dat ik minder bang geworden ben. Dat is hetgeen... Want eigenlijk uit angst bereik je vaak meer. ‘Ik ga zonder werk vallen’, ‘Ik heb een huis af te betalen.’ Nu is het meer van: Fuck it. We’ll see.”

“Oké, en die interesse die je hebt als sommelier, is dat iets waar je later een toekomst in ziet? Dus iets waar je je job vandaag voor zou aan de kant zetten? - Ik zie me daar wel nog iets mee doen, ik zie daar wel mogelijkheden in. Daaraan zie je dat je jezelf eigenlijk kan blijven uitvinden.”

“Thoh ja... Je probeert altijd wel een beetje je grenzen te verleggen he. Het enige wat ik nu nog graag zou doen is een zekere overstap doen naar de palliatieve verzorging.”

Daarnaast, sluiten vier van deze negen participanten het maken van een volgende carrièreverandering niet uit. We zien binnen deze vier participanten twee tendensen. Een eerste tendens die we zien is de drang naar het zelfstandig worden. Twee van deze vier participanten hebben deze toekomstdroom. Een tweede tendens die we zien is dat mensen die in hun nieuwe job de kans krijgen om informatie door te geven of anderen te coachen er over nadenken op hier op lange termijn iets mee te doen.

“Ik vind het leuk dat ik dat kan door zeggen tegen iemand, wat de proeven inhouden, al zo'n dingen. Ik vind dat leuk en ik ga dat zeker doen. Voorlichter eerst en dan mentor, gewoon om iets te kunnen bijleren aan de mensen. Kennis doorgeven, ik vind dat heel leuk.”

“Ik wil verder blijven evolueren. Ik merk ook dat ik geregeld door andere wordt gevraagd om te coachen. En misschien dat dat op lange termijn wel een richting is waar ik naartoe kan gaan.”

Discussie

Ondanks de opkomst van de other-than-rational benadering binnen onderzoek naar carrièreverandering blijft het betrekken van emoties binnen dit onderzoeksveld beperkt (Kidd, 1998). Recent onderzoek probeert echter komaf te maken met deze kritiek door enerzijds het formuleren van theoretische other-than-rational carrièrebeslissingsmodellen zoals het: ‘Action-Affect-Cognition’ model (Murtagh, Lopes & Lyons, 2011) en het ‘Four Apartment Model’ (Janssen, 1982, 2005) en anderzijds door het voeren van belevingsonderzoek naar carrièreveranderingsprocessen (Bahr, 2009; Murtagh, Lopes & Lyons, 2011; Howes & Goodman-Delahunty, 2014).

Ook deze masterproef heeft als doel een aanvulling te bieden op deze eerste aanzetten tot het meer betrekken van emoties binnen onderzoek naar carrièreverandering. Aan de hand van een semi-gestructureerd interview werden 16 Vlamingen bevroegd over hun beleving van het carrièreveranderingsproces. Na thematisch analyseren van onze interviews blijkt de verworven informatie in te delen in drie grote facetten, namelijk: *‘Beleving van de overgangsfase’*, *‘Veranderingen na de switch’* en *‘Terugblik op de carrièreverandering’*. Een groot stuk van de interpretatie van onze bevindingen is al terug te vinden in de resultatensectie van deze masterproef. Hierna zullen we verder bespreken wat belangrijk of opvallend was in de resultaten en hoe dit zich verhoudt ten opzichte van de onderzoeksresultaten van voorgaand belevingsonderzoek van het carrièreveranderingsproces en de ruimere literatuur in dit veld. Daarna worden zowel de sterktes als zwaktes van ons onderzoek geschetst om hierbij aansluitend een aantal praktische implicaties en nieuwe vraagstellingen te formuleren die een uitdaging kunnen bieden voor toekomstig onderzoek.

Het eerste onderdeel binnen onze resultaten bespreekt de overgangsfase van de oude naar nieuwe job tijdens de carrièreverandering. Binnen deze fase blijkt voor onze participanten eerst en vooral een nu of nooit- gevoel te spelen. Dit stemt overeen met de overtuiging van de 14 participanten binnen het onderzoek van Bahr (2009) die geloven dat de carrièreverandering nu en op geen enkel ander moment binnen hun leven diende te gebeuren. Gelijkaardig aan dit nu of nooit-gevoel formuleren Murtagh, Lopes en Lyons (2011) het

concept van *'temporal framing'* als een manier waarop mensen betekenis geven aan hun carrièreverandering door te anticiperen op ongewenste emoties in de toekomst bij het voortzetten van de huidige job. Zo kaderen ze de carrièreverandering als een noodzakelijke stap om een ongewenste toekomst te vermijden.

Een tweede thema binnen de overgangsfase waar onze participanten over spreken is de toename van het zelfvertrouwen. Dit is een thema die bij alle drie de belevingsonderzoeken naar carrièreverandering uit de inleiding aan bod komt. Volgens Bahr (2009) zorgt het maken van een carrièreverandering voor een toename in zelfvertrouwen, meer empowerment en een groter gevoel van self-efficacy. Howes en Goodman-Delahunty (2014) zien het zich niet gewaardeerd voelen binnen een job als grootste voorspeller van carrièreverandering. En ook Murtagh, Lopes en Lyons (2011) spreken over hoe het ervaren van positieve gevoelens bij het aankunnen van de nieuwe job, mensen doet geloven in een nieuwe 'possible self' en hen zo helpt de beslissing om van carrière te veranderen zin te geven.

Ondanks het toenemen van het zelfvertrouwen en het gevoel dat dit een noodzakelijke stap was, loopt het voor onze participanten niet altijd van een leien dakje. Zo spreken ze om te beginnen over hoe de overgangsfase een investering heeft gevraagd van zowel zichzelf als van hun partner. De steun van de partner bleek daarom volgens onze participanten dan ook een cruciale factor te zijn om te slagen in de carrièreverandering. Hoe de overgangsfase een investering vraagt van zowel zichzelf als van de partner komt niet aan bod in de drie belevingsonderzoeken die eerder werden beschreven. Daarnaast ervaren onze participanten deze overgangsfase ook als een onzeker proces. Dit komt ook deels aan bod binnen de studie van Murtagh, Lopes en Lyons (2011). Volgens hen bestaat het maken van een carrièreverandering niet uit een eindeloze evaluatie van de mogelijkheden, maar eerder uit het volgen van een interesse en op basis daarvan afwachten welke nieuwe kansen zich aanbieden of welk nieuw pad zich opent (Murtagh, Lopes & Lyons, 2011). Vandaar dat ook zij stellen dat het maken van een carrièreverandering een ongeplande actie is en daarom een onvoorspelbaar verloop kent.

Het tweede onderdeel binnen onze resultaten bespreekt de veranderingen na de switch. Voor onze participanten blijken er zich veranderingen voor te hebben gedaan in zowel de jobbeleving als op persoonlijk en sociaal vlak. Ondanks het feit dat de carrièreverandering voor een aantal van onze participanten anders was dan verwacht, zien we toch dat participanten aangeven hoe de nieuwe job beter aansluit bij hun interesses en hun karakter,

hetgeen hen een positief gevoel geeft. Dat is in overeenstemming met de resultaten van Murtagh, Lopes en Lyons (2011) die beschrijven hoe mensen op een ongeplande wijze hun interesses volgen en zo tot een carrièreverandering komen en hoe bovendien ook positief affect een belangrijke rol speelt bij het zingeven van het carrièreveranderingsproces. Daarnaast blijkt voor onze steekproef dat niet alleen de jobinhoud meer aansluiting vindt bij de persoonlijke interesses en het karakter van onze participanten, maar dat onze participanten na de switch ook meer vrijheid lijken te verwerven in de manier waarop ze hun tijd indelen. Dit stelt hen in staat om meer tijd vrij te maken voor het gezin en zichzelf, wat de levenskwaliteit naar hun gevoel aanzienlijk doet stijgen. Dit is in lijn met het onderzoek van Bahr (2009) die stelt dat mensen een carrièreverandering maken met het oog op een hogere levenskwaliteit in de toekomst. Tot slot speelt ook in deze fase van de carrièreverandering voor onze participanten opnieuw het thema van zelfvertrouwen een belangrijke rol. Voor onze participanten betekent het aankunnen van de nieuwe job dat ze meer zelfvertrouwen hebben verworven. Dit is opnieuw, zoals geschetst bij de bespreking van zelfvertrouwen tijdens de overgangsfase, in lijn met de hierboven besproken belevingsonderzoeken.

Een laatste onderdeel van onze resultaten bespreekt hoe mensen achteraf terugkijken op de carrièreverandering. Binnen dit onderdeel valt op dat een toename van het zelfvertrouwen ook na de carrièreverandering een belangrijk thema is. Onze participanten zijn over het algemeen trots op zichzelf en indien ze een carrièreverandering maakten naar zelfstandige waren ze ook trots op hun product of bedrijf. Zoals daarnet aangegeven komt het thema van zelfvertrouwen ook aan bod in de drie eerder besproken belevingsonderzoeken rond carrièreveranderingen. Het zien van de nieuwe ‘possible self’ zoals Murtagh, Lopes en Lyons (2011) het binnen hun onderzoek omschrijven, zet bij onze participanten twee bewegingen in gang. Enerzijds zien we hoe de helft van onze participanten spijt hebben niet eerder van carrière te hebben veranderd. Deze gevoelens van spijt vertalen zich in de gedachte ‘al veel verder te hebben kunnen staan’ op hun carrièrepad. Toch zien we dat deze gevoelens van spijt sterk persoonlijk zijn en mogelijk te nuanceren vallen, aangezien drie participanten aangeven geen spijt te ervaren en het nu pas veranderen van carrière kaderen als een volgende fase in hun leven of een stap waar ze nu pas klaar voor waren. Ook in het onderzoek van Bahr (2009) spreken participanten over hoe ze geloven dat de carrièreverandering nu en op geen enkel ander moment binnen hun leven diende te gebeuren. Dit is wat Murtagh, Lopes en Lyons (2011) zoals hierboven beschreven temporal framing noemen. Dit maakt dat de

gevoelens van spijt enerzijds te nuanceren vallen. Deze nuancering toont de complexiteit van ervaringen aan en illustreert hoe mensen vaak verschillende (en zelfs tegenstrijdige) gevoelens tegelijk kunnen ervaren. Vanuit een constructivistisch oogpunt gaan we er vanuit dat elk individu zijn eigen geconstrueerde realiteit heeft en dat gevoelens en ervaringen geen uniform gegeven zijn. Ook hier zien we dat ten aanzien van dezelfde ervaring binnen een individu verschillende belevingen aanwezig kunnen zijn: enerzijds de ervaring dat het dit moment moest zijn en anderzijds spijt dat de stap niet vroeger is gezet. Daarnaast zien we ook algemener dat ten aanzien van het volledige carrièreveranderingsproces mensen (vaak tegelijkertijd) zowel positieve als negatieve gevoelens kunnen ervaren. Het vatten van mensen hun ervaringen is een complex proces en de open vragen eigen aan interviews binnen kwalitatief onderzoek laten bij uitstek toe die gelaagdheid van de ervaring in kaart te brengen. Zo zien we dat ook binnen onze interviews zowel positieve (meer aansluiting bij de nieuwe job, meer zelfvertrouwen, meer vrijheid en meer vrije tijd) als negatieve (vraagt een investering, onzeker proces) elementen van het carrièreveranderingsproces aan bod komen. Dit toont aan hoe we er met open vragen binnen onze interviews in zijn geslaagd om voldoende ruimte te laten om verschillende emoties aan bod te laten komen. Dit is één van de sterktes van ons onderzoek.

Naast het ervaren van spijt zien we binnen onze steekproef na de carrièreverandering een tweede beweging op gang komen. Zo blijkt dat het ervaren van de nieuwe ‘possible self’ voor een aantal van onze participanten betekent dat ze hun toekomstig carrièrepad durven herkaderen. Vooral het idee van zelfstandig worden en het idee van opleidingen verzorgen is in trek bij onze steekproef. Een kwart van onze participanten sluit een nieuwe carrièreverandering in de toekomst niet uit, hetgeen de huidige relevantie van onderzoek naar carrièreveranderingen nogmaals bevestigt.

Samengevat kunnen we stellen dat we gelijkenissen zien tussen ons onderzoek en het belevingsonderzoek naar carrièreverandering die werd besproken in de inleiding op vlak van volgende thema's: toename in het zelfvertrouwen en daarmee gepaard gaande toename van levenskwaliteit, positief affect en tevredenheid over de beslissing en tot slot, het temporeel kaderen van de beslissing vanuit een nu of nooit-gevoel om zin te geven aan de beslissing. Nieuwe elementen die binnen onze studie aan bod kwamen zijn: de investering die een carrièreverandering van zowel jezelf als van je partner vraagt en hoe mensen vrijheid en vooral vrijheid in het plannen van hun vrije tijd als belangrijk ervaren. Interessant aan deze

resultaten is dat we niet alleen gelijkenissen zien met voorgaand belevingsonderzoek naar carrièreverandering, maar dat we ook tot een aantal nieuwe elementen gekomen zijn die in toekomstig onderzoek verder onderzocht kunnen worden. Bovendien krijgen we aan de hand van onze interviews een beter zicht op de complexiteit van de ervaring van een carrièreverandering. Zo zien we dat mensen vaak verschillende (en zelfs tegenstrijdige) gevoelens tegelijk kunnen ervaren. De stelling dat verandering een brede waaier aan emoties en gedachten bij mensen losmaakt is in lijn met het 'Four Roomed Apartment of Change' model van Janssen (1982, 2005) die stelt dat mensen bij het proces van verandering vier fases cyclisch doorlopen, namelijk: tevredenheid of satisfactie, ontkenning of zelfcensuur, verwarring of conflict en vernieuwing of inspiratie. Deze indeling in fases getuigt hoe Janssen (1982, 2005) geloofde in het belang van het integreren van emoties binnen veranderingsmodellen in het algemeen. Later onderzoek van Hind (2005) wees uit dat het model van Janssen (1982, 2005) een zinvol theoretisch kader kan bieden om het carrièreveranderingsproces te vatten. En ook onze bevindingen suggereren enige evidentie voor dit model. Zo zien we in onze bevindingen dat onze participanten naast tevredenheid en het gevoel van vernieuwing ook te maken krijgen met gevoelens van onzekerheid en moeilijkheden bij het verwerven van vrijheid. Daarnaast bieden onze bevindingen ook evidentie voor het Action-Affect-Cognition model van Murtagh, Lopes en Lyons (2011). Dit model stelt dat carrièreverandering enerzijds gepaard gaat met het ervaren van positieve gevoelens tijdens het ontdekken van een nieuwe job en anderzijds gepaard gaat met zelfregulatieprocessen. Deze zelfregulatieprocessen stellen mensen in staat om zichzelf te overtuigen van hun beslissing om van carrière te veranderen en zin te geven aan hun beslissing (Murtagh, Lopes en Lyons, 2011). Dit komt overeen met onze bevindingen. Om te beginnen zien we dat onze participanten ook spreken over een grote tevredenheid, een stijging van het zelfvertrouwen en een betere levenskwaliteit, wat Murtagh, Lopes en Lyons (2011) als positief affect benoemen. Ten tweede zien we dat onze participanten spreken over een 'nu of nooit-gevoel' of een 'fase in hun leven' en op die manier -door het temporeel te kaderen van hun beslissing- trachten zin te geven aan hun carrièreveranderingsbeslissing. De overeenkomsten die we vinden tussen de bevindingen uit ons onderzoek en de twee voornaamste theoretische modellen binnen de other-than-rational stroming versterken het idee dat er bij het maken van een carrièreveranderingsbeslissing meer aan de hand is dan het puur rationeel afwegen van alternatieven en ondersteunen het belang van voldoende aandacht

geven aan other-than-rational processen binnen onderzoek naar carrièreverandering.

Hetgeen deze studie sterk maakt is allereerst onze ruime steekproef. We kozen er, in tegenstelling tot de studies van Bahr (2009) en Murtagh, Lopes en Lyons (2011), voor om zowel mannen als vrouwen te betrekken in onze steekproef. We hielden rekening met de aanbeveling van Patton (2002) om informatierijke participanten te selecteren en kozen ervoor om carrièreveranderingen vanuit verschillende beroepen toe te laten en niet enkel vanuit één bepaalde beroepsgroep, zoals binnen het onderzoek van Howes en Goodman-Delahunty (2014) wordt gedaan. Deze keuze voor een ruime steekproef op vlak van zowel leeftijd, geslacht als op beroepskeuze houdt in dat we veel informatie kunnen verzamelen en vooral erg breed onderzoek kunnen voeren. Maar deze sterkte houdt tegelijkertijd in dat we wat diepte in onze resultaten betreft omwille van onze ruime steekproef eerder beperkt zijn. Het is namelijk mogelijk dat verschillen in ervaringen te wijten zijn aan de verschillen aan persoonsgebonden karakteristieken binnen onze steekproef. Bovendien verschilt ook het aantal jaren dat de carrièreverandering geleden is, waardoor de accuraatheid van de herinnering mogelijks verschilt tussen participanten. Daarom stellen we voor toekomstig onderzoek voor om een striktere opsplitsing te maken wat persoonsgebonden karakteristieken binnen de steekproef betreft om zo tot meer diepte in de resultaten te bekomen.

Een tweede sterkte van ons onderzoek heeft betrekking op onze methode. We kozen ervoor om open vragen te stellen binnen ons semi-gestructureerd interview. Dit zorgt ervoor dat we de mogelijkheid krijgen om binnen onze analyse dicht bij de woorden van onze participanten te blijven als input van informatie en zo de betrouwbaarheid verhogen (Billiet & Waege, 2003). We merken dat participanten in hun antwoorden snel komen tot de determinanten die aan de basis liggen van de gevoelens die ze beschrijven. Dit is in lijn met Kidd's (1998) definiëring van emoties als een opeenvolging van gebeurtenissen die in interactie staan met zowel oordelen, gevoelens en gedrag, in plaats van als een discrete en stabiele eigenschap die toegeschreven kan worden aan individuen en situaties. Maar ondanks het feit dat onze participanten snel tot verklarende determinanten komen voor hun gevoelens in lijn is met Kidd's (1998) definiëring van emoties, zou dit als een zwakte gezien kunnen worden van ons interview. Zo peilen onze vragen onvoldoende diep naar specifieke emoties en daarom zouden we graag aanbevelen om in de toekomst een dieper interview te gebruiken die aan deze beperking tegemoet komt.

Naast het kiezen voor open vragen werd er ook gekozen om samen te werken met een

medestudente voor zowel de selectie van participanten als voor het opstellen van het interview. Dit gebeurde altijd in overleg onze begeleiders. Deze onderzoekertriangulatie komt de validiteit ten goede (Stiles, 1993). Toch valt niet te onderkennen dat deze samenwerking er, omwille van de dubbele onderzoeksvraag, voor zorgt dat ons interview minder diep gaat dan wanneer het interview slechts focust op één onderzoeksvraag. Dit is een tweede reden waarom we graag willen pleiten voor een dieper interview van de beleving van het carrièreveranderingsproces in de toekomst. Aansluitend zou het ook voor toekomstig onderzoek een meerwaarde kunnen bieden om de open interviews aan te vullen met gestandaardiseerde vragenlijsten, zoals ook Bahr (2009) voorstelt. Tot slot is het ook zo dat we met ons onderzoek niet tegemoet kwamen aan de huidige kritiek binnen onderzoek naar carrièreveranderingen dat er te weinig een longitudinaal opzet wordt gebruikt. Samengevat willen we daarom graag aan toekomstig onderzoek aanbevelen om de interviews meer in de diepte te formuleren, om eventueel één en hetzelfde interview (al dan niet aangevuld met een gestandaardiseerde vragenlijst) over verschillende onderzoeken heen te gebruiken en om ook onderzoek op te zetten met een longitudinaal karakter. Het longitudinaal volgen van mensen doorheen het carrièreveranderingsproces kan toelaten om de veranderende aard van de ervaring en het proces van betekenisverlening en –constructie in kaart te brengen. Ondanks de hierboven besproken tekorten sluiten onze resultaten aan bij eerder onderzoek. Dit biedt indicaties voor het feit dat onze bevindingen transfereerbaar zijn naar andere contexten.

Hierboven werden een aantal aanbevelingen naar toekomstig onderzoek toe geformuleerd, maar ook naar de praktijk toe biedt ons onderzoek een aantal inzichten. Zo biedt het onderzoeken van hoe mensen een carrièreverandering beleven een rijke bron aan informatie die kan worden ingezet tijdens loopbaanbegeleiding of carrièrecoaching. We weten dat door het focussen op positieve affecten zoals: interesse, plezier en passie mensen meer kans maken om te slagen in hun carrièreverandering en meer toegewijd en gemotiveerd handelen in hun nieuwe job (Murtagh, Lopes & Lyons, 2011). Hierop kan de praktijk inspelen. Naast loopbaanbegeleiding van mensen die op het punt staan van carrière te veranderen kan dit ook zinvol zijn naar psychologische begeleiding op de werkvloer toe. Denk maar aan het toenemend aantal mensen die kampt met burn-out. Uit een onderzoeksrapport naar burn-out blijkt dat maar 0,8% van de beroepsbevolking of maar liefst 19 000 werknemers in België met burn-out kampt (Hansez, Mairiaux, Firket & Braeckman, 2010). Het focussen op positieve affecten kan mensen helpen om meer toegewijd en

gemotiveerd te blijven in hun job (Murtagh, Lopes & Lyons, 2011). Bovendien kan, aangezien we weten dat jobontevredenheid één van de belangrijkste motieven is voor de intentie om te veranderen van carrière (Rhodes & Doering, 1989; Carless & Arnup, 2011), het bevragen van carrièreswitchers ons kan helpen om inzichten te vergaren die zinvol zijn bij zowel herstructurering op de werkvloer als bij carrièrecoaching.

Deze studie naar beleving van het carrièreveranderingsproces probeert als eerste in Vlaanderen te peilen naar het ervaringsproces en naar de emoties die hierbij betrokken zijn. Hiermee trachten we tegemoet te komen aan de kritiek van Kidd (1998) dat er te weinig aandacht wordt gegeven aan emotionele processen binnen huidig onderzoek naar carrièreveranderingen. Uit ons onderzoek blijkt dat vooral een stijging van het ervaren van een nieuwe ‘possible self’ positieve gevolgen heeft voor zowel het zelfvertrouwen als de levenskwaliteit binnen elke fase van het carrièreveranderingsproces. Daarom dat we voorstellen om carrièrecoaches en psychologische begeleiding op de werkvloer te laten focussen op positief affect en het verhogen van gevoelens van interesse, plezier en passie omdat dit mensen meer aanzet tot meer toegewijd en gemotiveerd handelen in hun (nieuwe) job (Murtagh, Lopes & Lyons, 2011).

Referenties

- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211 doi: 10.1016/0749-5978(91)90020-T
- Amundson, N.E. (1995). An interactive Model of Career Decision Making. *Journal of Employment Counseling*, 32(1), 11-21. doi: 10.1002/j.2161-1920.1995.tb00420.x
- Arnold, J. (2004). The congruence problem in John Holland's theory of vocational decisions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 95–113. doi: 10.1348/096317904322915937
- Arthur, M. B. & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press.
- Bahr, A. (2009). *Midlife career change and women: A phenomenological examination of the process of change* (ongepubliceerd eindwerk). Las Vegas: University of Nevada.
- Baruch, Y. (1999). Integrated career systems for the 2000s. *International Journal of Manpower*, 20(7), 432-457. doi: 10.1108/01437729910292239
- Baruch, Y. (2006). Career development in organizations and beyond: balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human Resource Management Review*, 16(2), 125-138. doi: 10.1016/j.hrmr.2006.03.002
- Berger, M. (1979). Men's New Family Roles--Some Implications for Therapists. *Family Coordinator*, 28(4), 638-646. doi: 10.2307/583529
- Billiet, J. & Waege, H. (2003). *Een samenleving onderzocht: Methoden van sociaal-wetenschappelijk onderzoek*. Antwerpen: Standaard.
- Blau, G., & Lunz, M. (1998). Testing the Incremental Effect of Professional Commitment on Intent to Leave One's Profession beyond the Effects of External, Personal, and Work-Related Variables. *Journal of Vocational Behavior*, 52(2), 260-269. doi: 10.1006/jvbe.1997.1601
- Blau, G. (2007). Does a corresponding set of variables for explaining voluntary organizational turnover transfer to explaining voluntary occupational turnover? *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 135-148. doi: 10.1016/j.jvb.2006.07.007

- Boyatzis, R. E. (1998). *Transforming qualitative information: Thematic analysis and code development*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77-101. doi: 10.1191/1478088706qp063oa
- Breiden, S.A. (1993). Job and Occupational Change as a Function of Occupational Correspondence and Job Satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 43(1), 30-45. doi: 10.1006/jvbe.1993.1028
- Bright, J. E. H., Pryor, R. G. L., & Harpham, L. (2004). The role of chance events in career decision making. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 561-576. doi:10.1016/j.jvb.2004.05.001
- Briscoe, J. P., Hall, D., & Frautschy DeMuth, R. L. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30-47. doi:10.1016/j.jvb.2005.09.003
- Brousseau, K.R., Driver, M.J., Eneroth, K., & Larsson, R. (1996). Career pandemonium: realigning organizations and individuals. *The Academy of Management Executive*, 10(4), 52-66. doi: 10.5465/ame.1996.3145319
- Cahill, M., & Salomone, P.R. (1987). Career counseling for work life extension: Integrating the older worker into the labor force. *Career Development Quarterly*, 35(3), 188-196. doi: 10.1002/j.2161-0045.1987.tb00913.x
- Carless, S.A., & Arnup, J.L. (2011). A longitudinal study of the determinants and outcomes of career change. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 80-91. doi: 10.1016/j.jvb.2010.09.002
- Chudzikowski, K. (2012). Career transitions and career success in the 'new' career era. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 298-306. doi: 10.1016/j.jvb.2011.10.005
- Chusid, H., & Cochran, L. (1989). Meaning of career change from the perspective of family roles and dramas. *Journal of Counseling Psychology*, 36(1), 34-41. doi: 10.1037/0022-0167.36.1.34
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1992). The five-factor model of personality and its relevance to personality disorders. *Journal of Personality Disorders*, 6(4), 343-359.

doi: 10.1521/pedi.1992.6.4.343

- DeFillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior, 15(4)*, 307-324. doi: 10.1002 /job.4030150403
- Donohue, R. (2007). Examining career persistence and career change intent using the career attitudes and strategies inventory. *Journal of Vocational Behavior, 70(2)*, 259-276. doi: 10.1016/j.jvb.2006.12.002
- Elliott, R., Fischer, C. T., Rennie, D., L. (1999). Evolving guidelines for publication of qualitative research studies in psychology and related fields. *British Journal of Clinical Psychology, 1999(38)*, 215-229. doi:10.1348/014466599162782
- Fitzgerald, L.F., & Rounds, J.B. (1989). Vocational behavior, 1988: a critical analysis. *Journal of vocational behavior, 35(2)*, 105-163. doi:10.1016/0001-8791(89)90037-7
- Forrier, A., Sels, L., & Verbruggen, M. (2005). *Career Counseling in the new Career Era: A Study about the Influence of Career Types, Career Satisfaction and Career Management on the Need for Career Counseling*. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven, Faculty of Economics and Applied Economics, Department of Applied Economics. doi: 10.2139/ssrn.878279
- Gati, I. (1986). Making career decisions: A sequential elimination approach. *Journal of Counseling Psychology, 33(4)*, 408-417. doi: 10.1037/0022-0167.33.4.408
- Gelatt, H. B. (1962). Decision making: A conceptual frame of reference for counseling. *Journal of Counseling Psychology, 9(3)*, 240-245. doi: 10.1037/h0046720
- Gelatt, H. B. (1989). Positive uncertainty: A new decision-making framework for counseling. *Journal of Counseling Psychology, 36(2)*, 252-256. doi:10.1037/0022-0167.36.2.252-
- Goffee, R., & Scase, R. (1992). Organizational Change and the Corporate Career: The Restructuring of Managers' Job Aspirations. *Human Relations, 45(4)*, 363-385. doi: 10.1177/001872679204500404
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications

- for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463-488. doi: 10.1016/S0149-2063(00)00043-X
- Hall, D.T. (1996). Protean Careers of the 21st Century. *ACAD Manage Perspect*, 10(4), p 8-16. doi:10.5465/AME.1996.3145315
- Hall, D.T., & Moss, J.E. (1998). The new protean career contract: Helping organisations and employees adapt. *Organisational Dynamics*, 26(3), 23–37. doi: 10.1016/S0090-2616(98)90012-2
- Hansez, I., Mairiaux, P., Firket P., & Braeckman, L. (2010). *Onderzoek naar burnout bij de Belgische beroepsbevolking: samenvatting van het eindverslag (onderzoeksrapport)*. Université de Liège, Santé au Travail et Education pour la santé en Universiteit Gent, Vakgroep Maatschappelijke gezondheidkunde.
- Harper, B. (1995). Male occupational mobility in Britain. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 57(3), 349-369. doi: 10.1111/j.1468-0084.1995.mp57003005.x
- Härtung, P. J., & Blustein, D. L. (2002). Reason, intuition and social justice: Elaborating on Parsons's career decision-making model. *Journal of Counseling & Development*, 80(1), 41-47. doi: 10.1002/j.1556-6678.2002.tb00164.x
- Higgins, M. C. (2001). Changing careers: The effects of social context. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 595-618. doi: 10.1002/job.104
- Hill, C.E., Knox, S., Thompson, B.J., Williams, E., N., Hess, S.A., Ladany, N. (2005). Consensual qualitative research: An update. *Journal of Counseling Psychology*, 52(2), 196-205. doi: 10.1037/0022-0167.52.2.196
- Hill, C.E. & Williams, E.N. (2012). The Sample in Hill, C. E. (2012). *Consensual qualitative research: A practical resource for investigating social science phenomena*. Washington DC: American Psychological Association.
- Hill, C. E. (2012). *Consensual qualitative research: A practical resource for investigating social science phenomena*. Washington DC: American Psychological Association.
- Hind, P. (2005). Making room for career change. *Career Development International*, 10(4), 268 – 274. doi 10.1108/13620430510609118
- Holland, J. L. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers*, 37. Prentice-Hall

Englewood Cliffs, NJ.

- Howes, L.M., & Goodman-Delahunty, J. (2014). Life Course Research Design: Exploring Career Change Experiences of Former School Teachers and Police Officers. *Journal of Career Development, 41*(1), 62-84. doi: 10.1177/0894845312474370
- Inkson, K. (2008). *The Oxford Handbook of Personnel Psychology*. Oxford. Cartwright, S., & Cooper, C.L. doi: 10.1093/oxfordhb/9780199234738.003.0023
- Janssen, C. (1982), *Personlig Dialektik*, 2nd ed., Liber, Stockholm.
- Janssen, C. (2005), *Introduction to the Four Rooms of Change Theory*, Claes Janssen & Ander & Lindstrom AB, Stockholm.
- Kanchier, C., & Unruh, W. R. (1989). Factors influencing career change. *International Journal for the Advancement of Counselling, 12*(4), 309-321. doi: 10.1007/bf00123259
- Kando, T. (1975). *Leisure and popular culture in transition*. Saint Louis, MD: The C.V Mosby Company.
- Kelly, A., Brannick, T., Hulpke, J., Levine, J., & To, M. (2003). Linking organisational training and development practices with new forms of career structure: a cross-national exploration. *Journal of European Industrial Training, 27*(2/3/4), 160-168. doi: 10.1108/03090590310468985
- Kidd, J. M. (1998). Emotion: An absent presence in career theory. *Journal of Vocational Behavior, 52*, 275-288. doi: 10.1006/jvbe.1997.1629
- Krieshok, T. S. (1998). An anti-introspectivist view of career decision making. *The Career Development Quarterly, 46*(3), 210-229. doi: 10.1002/j.2161-0045.1998.tb00697.x
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice and performance. *Journal of Vocational Behavior, 45*, 79-122. doi: 10.1006/jvbe.1994.1027
- Leung, S.A., Conoley, C.W., Scheel, M.J. (1994). The career and educational aspirations of gifted high school students: A retrospective study. *Journal of Counseling and Development, 72*(3), 298-303. doi: 10.1002/j.1556-6676.1994.tb00938.x

- Marecek, J. (2003). Dancing through Minefields: Toward a Qualitative Stance in Psychology. In *Qualitative Research in Psychology: Expanding Perspectives in Methodology & Design*, 49-70. Washington, DC: American Psychological Association
- Markey, J.P., Parks, W. (1989). Occupational Change: Pursuing a Different Kind of Work. *Monthly Labor Review*, 112(9), 3-12.
- McQueen, R.A. & Knussen, C. (2006). *Introduction to Research Methods and Statistics in Psychology*. Harlow New York: Pearson Prentice Hall.
- Mignonac, K. (2008). Individual and contextual antecedents of older managerial employees' willingness to accept intra-organizational job changes. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(4), 582-599. doi: 10.1080/09585190801953624
- Miller, E.L., & Cheng, J. L. C. (1976). Circumstances that influenced the decision to accept an overseas assignment. *Academy of Management Proceedings*, 1976:1, 336-339. doi:10.5465/AMBPP.1976.4975875
- Mitchell, K. E., Levin, A. S., & Krumboltz, J. D. (1999). Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counseling & Development*, 77(2), 115-124. doi: 10.1002/j.1556-6676.1999.tb02431.x
- Muja, N., & Appelbaum, S.H. (2012). Cognitive and affective processes underlying career change. *Career development International*, 17(6-7), 683-701. doi:10.1108/13620431211283814
- Murtagh, N., Lopes, P.N., & Lyons, E. (2011). Decision Making in Voluntary Career Change: An Other-Than-Rational Perspective. *Career Development Quarterly*, 59(3), 249-263. doi:10.1002/j.2161-0045.2011.tb00067.x
- Neapolitan, J. (1980). Occupational change in mid-career: An exploratory investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 16(2), 212-225. doi: 10.1016/0001-8791(80)90052-4
- Ornstein, S., & Isabella, L.A. (1993). Making sense of careers: A review 1989-1992. *Journal of Management*, 19(2), 243-267. doi: 10.1177/014920639301900204
- O'Toole, J. (1981). *Making America work*. New York: Continuum Books.
- Parker, I. (1994). Qualitative research. In Banister, P., Burman, E., Parker, I., Taylor, M., & Tindall (C.) (Eds.), *Qualitative methods in psychology: A research guide* (pp. 1-16).

Buckingham: Open University Press.

- Parrado, E., Carner, A., Wolff, E.N. (2007). Occupational and industrial mobility in the United States. *Labour Economics*, 14(3), 435-455. doi: 10.1016/j.labeco.2006.01.005
- Patton, M.Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. Newbury Park, CA: Sage
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods (3rd Ed)*. London: Sage. (pp.228-247).
- Pitz, G.F., & Harren, V. A. (1980). An analysis of career decision making from the point of view of information processing and decision theory. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 320-346. doi: 10.1016/0001-8791(80)90059-7
- Ponterotto, J. G. (2005). Qualitative Research in Counseling Psychology: A Primer on Research Paradigms and Philosophy of Science. *Journal of Counseling Psychology*, 52 (2),126-136. doi: 10.1037/0022-0167.52.2.126
- Rennie, D.L. (2000). Grounded Theory Methodology as Methodical Hermeneutics-Reconciling Realism and Relativism. *Theory and Psychology*, 10(4), 481-502. doi: 10.1177/0959354300104003
- Rhodes, S.R. & Doering, M.M. (1983). An Integrated Model of Career Change. *Academy of Management Review*, 8(4), 631-639. doi: 10.2307/258264
- Rhodes, S.R. & Doering, M.M. (1989). Changing Careers- A qualitative study. *Career Development Quarterly*, 37(4), 316-333. doi: 10.1002/j.2161-0045.1989.tb00672.x
- Rhodes, S.R. & Doering, M.M. (1993). Intention to change careers – Determinants and process. *Career Development Quarterly*, 42(1), 76-92. doi: 10.1002/j.2161-0045.1993.tb00250.x
- Riessman, C. K. (1993). *Narrative Analysis*. Newbury Park, CA: Sage.
- Rosenthal, N. H. (1995). The nature of occupational employment growth:1983–93. *Monthly Labor Review*, 118 (6), 45–54.
- Rousseau, D. M. (1996). Changing the deal while keeping the people. *The Academy of Management Executive*, 10(1), 50-59. doi: 10.5465/ame.1996.9603293198

- Sandelowski, M. (1995). Focus on Qualitative Methods: Sample Size in Qualitative Research. *Research in Nursing & Health*, 1995, 18, 179-183. doi: 10.1002/nur.4770180211
- Schreiner, N. (2011). Loslopende werknemers - daar moeten we misschien aan wennen. *Gids voor Personeelsmanagement*, 3, 31-33. Retrieved 21/03/2014 from repub.eur.nl/pub/25616/GPM2011-03.pdf
- Shamir, B., & Arthur, M. B. (1989). An exploratory study of perceived career change and job attitudes among job changers. *Journal of Applied Social Psychology*, 19(9), 701-716. doi: 10.1111/j.1559-1816.1989.tb01253.x
- Silverman, D. (2001). *Interpreting Qualitative Data: Methods for Analysing Talk, Text and Interaction*. London: Sage.
- Simon, H.A. (1955). A Behavioral Model of Rational Choice. *The Quarterly Journal of Economics*, 69(1), 99-118. doi: 10.2307/1884852
- Smith, J. A. & Osborn, M. (2003). Interpretative Phenomenological Analysis. In J.A. Smith (Ed.), *Qualitative psychology: a practical guide to research methods* (pp. 51-80). London: Sage.
- Spokane, A.R., Meir, E.I., & Catalano, M. (2000). Person-environment congruence and Holland's theory: A review and reconsideration. *Journal Vocational Behavior*, 57, 137-187. doi: 10.1006/jvbe.2000.1771
- Stiles, W.B. (1993). Quality control in qualitative research. *Clinical Psychology Review*, 1993(13), 593-618. doi: 10.1016/0272-7358(93)90048-q
- Sullivan, S. E., Carden, W. A., & Martin, D. F. (1998). Careers in the next millennium: Directions for future research. *Human Resource Management Review*, 8(2), 165-185. doi: 10.1016/s1053-4822(98)80003-x
- Sullivan, S.E. (1999). The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of Management*, 25(3), 457-484. doi: 10.1177/014920639902500308
- Thomas, L. E. (1979). Causes of Midlife Change From High Status Careers. *Vocational Guidance Quarterly*, 27(3), 202-208. doi: 10.1002/j.2164-585x.1979.tb00986.x
- Thomas, L. E., & Robbins, P. (1979). Personality and work environment congruence of midlife career changers. *Journal of Occupational Psychology*, 1979, 52, 177-183.

doi: 10.1111/j.2044-8325.1979.tb00452.x

Thomas, L. E. (1980). A typology of mid-life career changers. *Journal of Vocational Behavior, 16*(2), 173-182. doi: 10.1016/0001-8791(80)90048-2

Vinson, G. A., Connelly, B. S., & Ones, D. S. (2007). Relationships between personality and organization switching: Implications for utility estimates. *International Journal of Selection and Assessment, 15*(1), 118-133. doi:10.1111/j.1468-2389.2007.00375.x

Williams, E. N., & Morrow, S. L. (2009). Achieving trustworthiness in qualitative research: A pan-paradigmatic perspective. *Psychotherapy Research, 19*, 576-582. doi:10.1080/10503300802702113