

Åsmund Berstad

Match, miljø eller læring?

... En Q-metodologisk studie av rådgiveres perspektiv på
anvendelsen av kartleggingsverktøy i karrieresamtaler.

Masteroppgave i rådgivningsvitenskap

Trondheim, mai 2016

Veileder: Ragnvald Kvalsund

Biveileder: Kristin Landrø

NTNU, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse

Institutt for pedagogikk og livslang læring



Norwegian University of
Science and Technology

Sammendrag

Denne masteroppgaven handler om hvilke perspektiver som ligger til grunn og er styrende for karriererådgivere når de anvender kartleggingsverktøy som en del av sine møter med rådsøkere. Problemstillingen som belyses er: *Hvilke perspektiv kan knyttes til rådgiveres anvendelse av kartleggingsverktøy som en del av sitt møte med rådsøker?*

For å svare på denne problemstillingen ble Q-metoden benyttet som datainnsamlingsmetode. Det ble rekruttert 17 karriererådgivere som er sertifisert i ”Profråd” karriereverktøy og bruker dette i sitt arbeid med rådsøkere. Det ble utarbeidet et eksperimentelt, teoridrevet design, som omfattet: perspektivet på rådgivningens innhold, hvilket motiv rådgiver har ved bruken av kartleggingsverktøy, samt hvilket menneskesyn som ligger til grunn. Deltakerne i studien sorterte 36 utsagn omhandlende temaet i en matrise etter hvor likt utsagnet representerte deres perspektiv på å bruke kartleggingsverktøyet som en del av sine møter med rådsøkere. Disse matrixene var deretter gjenstand for faktoranalyse og tolkning.

Gjennom analysen fremkom 2 faktorer hvor en deltaker ladet negativt på faktor 2. De tre synene er som følger: Faktor 1; ”Karriererådgiving som pedagogisk prosjekt – refleksjon som en vekstfremmende prosess for rådsøker”, Faktor 2a ”Karriereverktøyet hjelper rådsøker med å ta en beslutning og begynne å arbeide mot målet” og Faktor 2b; ”Rådsøkere har behov for hjelp til å finne yrkesroller de kan mestre”. Faktor 1 og 2a deler mye av synet på rådgivning, men har ulikheter i hva de anser som kartleggingsverktøyet bidrag. Faktor 2b skiller seg fra de to andre ved synet på rådsøkers utviklingsmuligheter og kartleggingsverktøyet bidrag. I diskusjonsdelen synliggjøres disse forskjellene, og synet på kartleggingsverktøyet bidrag belyses.

Abstract

This thesis is about the perspectives that underlie and govern career counselors when they apply charting tools as part of their meetings with their counselees. The problem under discussion is: *What perspective can be linked to the counselors use of assessment tools as part of their meeting with counselees?*

To answer this question, Q-methodology were chosen as the data collection method. 17 career counselors who are certified the “Profråd” career assessment tool and use this in their work with counselees were recruited. There was prepared an experimental, theory driven design, which included: the normative perspective of the counseling content, which motives counselors has for the use of assessment tools, and what views of human potential for growth underpin their perspective. The participants sorted 36 statements witch addressed the issue, by the degree to which the statements represented their own subjective perspectives on the use of assessment tool as part of their meetings with counselees. These matrices were then subjected to factor analysis and interpretation.

Through factor analysis two factors emerged where one participant charged negatively on factor 2. The three factors contain the following views: Factor 1; " Career Counseling as an educational project - reflection as a growth promoting process for counselees", Factor 2a; "Career tools helps counselees make a decision and start working towards their goals" and Factor 2b; "Counselees need help finding professional roles they can master". Factor 1 and 2a share a lot of the same vision in counseling, but have differences in what they consider the contribution of assessment tools. Factor 2b differs from the other two in the view of counselees development and the contribution of the assessment tool. In the discussion these differences are highlighted, and the perspectives on the contribution of the assessment tool is elucidated.

Forord

Det umulige er ikke umulig. Det tar bare litt lenger tid.

Dag Otto Lauritzen

Det er mange som bør få en takk i denne sammenhengen. Jeg tar det i kronologisk rekkefølge etter når innflytelsen på oppgaven startet. Takk til pappa, Dag-Arne, for at du viser at utdanning er veien å gå. Det har vært veldig gøy å se en Dr.-Ing fra NTH bli opprømt over at en samfunnsviter også kan gjøre multivariate analyser. Takk til Stian Sem for at du viser interesse for oppgaven, og ga meg innsikt i hvilke temaer som kunne være av interesse for de som utøver faget karriererådgivning. Kristin Landrø har hele tiden vist stort engasjement for karrierefeltet ved IVR, og jeg er svært takknemlig for at du har tatt deg tid til å være med bi-veileder i denne oppgaven. Med en solid kontakt med nettverket av karriererådgivere, har du vært en fantastisk sparringspartner for vinkling av oppgaven. Christian Grytnes fortjener også en takk for at du tok deg tid til å treffes og utveksle dine erfaringer og med all hjelp til å skaffe deltakere til studien. Alle dere som har stilt opp som forskningsdeltakere fortjener også en stor takk!

En stor takk rettes selvfølgelig til Ragnvald Kvalsund som har vært min hovedveileder i løpet av arbeidet. Din kreative evne til å bringe nye perspektiv på banen har vært til stor inspirasjon. Og sist, men definitivt ikke minst, fortjener du - min kommende konemor Mari Bergem, en enorm takk. Din tålmodighet, varme og omtanke har vært uvurderlig for meg i denne arbeidsprosessen. Jeg håper jeg kan betale dette tilbake, med renter, når det om kort tid er din tur.



Åsmund Berstad

Trondheim, mai 2016.

Innholdsfortegnelse:

1. INNLEDNING OG BAKGRUNN FOR OPPGAVEN.....	1
1.1. BEGREPSREDEGJØRELSE	3
1.1.1. Rådgiver og rådsøker	3
1.1.2. Karriererådgivningsverktøy	4
1.1.3. Rådgivers perspektiv	5
2. TEORETISK RAMMEVERK.....	7
2.1. KARRIEREBEGREPET OG KARRIERETEORI	7
2.1.1. Trekk og faktorteori.....	7
2.1.2. Person-Environment Fit og John Hollands teori om yrkespersonlighet	8
2.1.3. Den teoretiske rammen for Profråd og Solbergs Typelære	10
2.1.4. Et arbeidsmarked i forandring og nye krav til og utfordringer for karriererådgivning	11
2.1.5. Karrierelæring og karrierekompetanse	12
2.1.6. Krumboltz Karrierelæringsteori - Learning Theory of Career Counseling (LTCC)	12
2.2. RÅDGIVNINGSTEORI	13
2.2.1. Rådgivers syn på menneskets mulighet for påvirkning i eget liv.....	14
2.2.2. Menneskesyn i et deterministisk perspektiv.....	15
2.2.3. Menneskesyn i et humanistisk-eksistensielt perspektiv	16
2.3. RÅDGIVERES PERSPEKTIV PÅ KARRIERERÅDGIVNINGENS INNHOLD	17
2.4. ULIKE MOTIV FOR BRUK AV KARTLEGGING I KARRIERERÅDGIVNING.....	19
3. METODISK FREMGANGSMÅTE	21
3.1. Q-METODOLOGI.....	21
3.1.1. Fremgangsmåten i en Q-studie	22
3.1.2. Kommunikasjonsunivers.....	23
3.1.3. Q-utvalg og forskningsdesign.....	25
3.1.4. Personutvalget (P-utvalg).....	26
3.1.5. Datainnsamling via Q-sortering	27
3.1.6. Analyse og faktortolkningsprosessen	28
3.1.7. Postintervju	30
3.2. KVALITETEN I STUDIEN	31
3.2.1. Pilotsorteringer.....	31
3.2.2. Validitet, reliabilitet og generaliserbarhet	31
3.2.3. Etske betraktninger	33

4.	FAKTORTOLKNING	35
4.1.	FAKTOR 1 – KARRIERERÅDGIVNING SOM PEDAGOGISK PROSJEKT – REFLEKSJON SOM EN VEKSTFREMMENDE PROSESS FOR RÅDSØKER	36
4.1.1.	<i>Refleksjon som vekstfremmende prosess.....</i>	<i>37</i>
4.1.2.	<i>Kartleggingens verdi i rådgivningen - forhandling om kartleggingens resultater.....</i>	<i>38</i>
4.1.3.	<i>Personen i vekst - avstand fra statisk personforståelse og ansvarsfritagelse</i>	<i>38</i>
4.2.	FAKTOR 2A – KARRIEREVERKTØYET HJELPER RÅDSØKER MED Å TA EN BESLUTNING OG BEGYNNE Å ARBEIDE MOT Å NÅ MÅLET	40
4.2.1.	<i>En eklektisk tilnærming til kartleggingsverktøyet</i>	<i>40</i>
4.2.2.	<i>Verktøyet hjelper rådgiver å utforme rådgivningssamtalen og er et positivt tilskudd for rådgiver (for å møte rådsøker der han er).....</i>	<i>42</i>
4.3.	FAKTOR 2B – RÅDSØKERE HAR BEHOV FOR HJELP TIL Å FINNE YRKESROLLER DE KAN MESTRE	42
4.4.	MIN ROLLE SOM FORSKER OG KRITIKK AV DATAMATERIALET	44
5.	DISKUSJON.....	45
5.1.	FAKTOR 1 – KARRIERERÅDGIVNING SOM PEDAGOGISK PROSJEKT – REFLEKSJON SOM EN VEKSTFREMMENDE PROSESS FOR RÅDSØKER	45
5.1.1.	<i>Hvem er rådsøker i sin karriere?.....</i>	<i>45</i>
5.1.2.	<i>Perspektiv på rådgivning.....</i>	<i>47</i>
5.1.3.	<i>Kartleggingsverktøy som redskap for læring.....</i>	<i>47</i>
5.1.4.	<i>Potensielle følger av ensidig vekt på refleksjon.....</i>	<i>49</i>
5.1.5.	<i>Sammendrag av faktoren.....</i>	<i>50</i>
5.2.	FAKTOR 2A - KARRIEREVERKTØYET HJELPER RÅDSØKER MED Å TA EN BESLUTNING OG BEGYNNE Å ARBEIDE MOT Å NÅ MÅLET	50
5.2.1.	<i>Rådgiver som effektiv prosessleder og rådsøker som aktør i egen karriere.....</i>	<i>50</i>
5.2.2.	<i>Kartleggingsverktøyets bidrag til effektivitet.....</i>	<i>51</i>
5.2.3.	<i>Sammendrag av faktoren: en eklektisk tilnærming til Profråd.....</i>	<i>53</i>
5.3.	FAKTOR 2B – RÅDSØKERE HAR BEHOV FOR HJELP TIL Å FINNE YRKESROLLER DE KAN MESTRE	53
5.3.1.	<i>Rådgiver støtter rådsøker i å finne en match ved å bruke kartleggingsverktøyet</i>	<i>54</i>
5.4.	OPPSUMMERING AV DISKUSJON	54
6.	REFLEKSJON RUNDT RESULTATENE I SIN HELHET OG KRITIKK AV STUDIEN	57
6.1.	AVSLUTTENDE REFLEKSJONER RUNDT OPPGAVENS BIDRAG OG FORSLAG TIL VIDERE FORSKNING	58
7.	REFERANSELISTE	59
8.	VEDLEGG.....	I

8.1.	FORSKNINGSDESIGN OG Q-UTVALG	I
8.2.	FORESPØRSEL OM DELTAKELSE OG SAMTYKKEERKLÆRING	V
8.3.	INSTRUKSJONS BETINGELSE	VII
8.4.	GODKJENNING FRA NSD.....	IX
8.5.	GJENNOMSNITTSMØNSTER I FAKTORENE	XI

Tabelloversikt:

TABELL 1: FORSKNINGSDESIGN	26
TABELL 2: SORTERINGSMATRISE MED 36 UTSAGN.....	28
TABELL 3: UROTERT FAKTORLØSNING	29
TABELL 4: FAKTORKORRELASJONER	29
TABELL 5: FAKTORLADNINGER	29
TABELL 6: RELIABILITETSVERDIER.....	32
TABELL 7: GJENNOMSNITTMØNSTER FAKTOR 1	36
TABELL 8: GJENNOMSNITTMØNSTER FAKTOR 2	40

1. Innledning og bakgrunn for oppgaven

I Norge i dag står 25.000 personer under 30 år som arbeidsledige (NAV, 2015). Det vil utgjøre en signifikant kostnad for velferdsstaten dersom disse ikke kommer seg i arbeid. Enkelte har hevdet at denne prislappen kan nå 200 milliarder kroner (Andersen, Midtskog, & Sund, 2015). De arbeidsledige innebærer også personer som selv ønsker å jobbe. Arbeidsdeltakelse kan knyttes til viktige intrapersonlige prosesser som personlig identitets- og meningsskaping for mennesket i seg selv (Zunker, 2012). Noen eksempler på ulike tiltak som gjøres for å få flere i jobb er arbeidstrening gjennom initiativ som ”Gi en sjanse”, attføringstiltak eller karriereveiledning. Yrkesrettet attføring kan hevdes å være knyttet til både målet om full sysselsetting og samtidig en sikring av velferdssamfunnet (Olsen, Jensen, & Vangstad, 2003). Begrepet knyttes til ulike tiltak som iverksettes for å engasjere personer til arbeid. Videre viser det seg at det ikke er gjort mye forskning på attføring (Børing, 2004). Karriere har stor betydning for personers opplevelse av mening i dagens samfunn (Gravås & Gaarder, 2011; Zunker, 2012). Betydningen av arbeidsdeltakelse for enkeltpersonen fanger min interesse, og det er et tankekors at det ikke forskes mer på hva som kan bidra til å få mennesker i arbeid, når det viser seg å ha stor innvirkning både på person og brutto nasjonal produkt (BNP).

En del av karriereveiledning som gjøres i dag, innebærer å bruke kartleggingsverktøy. Det finnes mange forskjellige typer verktøy, med like mange teoretiske baktepper og grunnlag. Det stilles spørsmål i forskningslitteraturen om hva som kreves av administratorer (i dette tilfellet karriererådgiver) for at slik testing skal være et positivt tilskudd som skaper merverdi for rådgivningen (Anastasi, 1992; Corey, Callanan, & Corey, 2011). For å sikre kvalitet i veiledningsprosesser, er det essensielt å stille spørsmål ved hva som utgjør en hensiktsmessig praksis i anvendelsen av karriererådgivningsverktøy i slike samtaler.

Det jeg ønsker å utforske er hvilke perspektiv som ligger til grunn når rådgivere bruker slike kartleggingsverktøy som en del av sin rådgivningspraksis. Problemstillingen som belyses i denne oppgaven er: *Hvilke perspektiv kan knyttes til rådgiveres anvendelse av kartleggingsverktøy som en del av sitt møte med rådsøker?* Innsikt i denne problemstilling kan bidra til å synliggjøre hvordan rådgivere bruker slike verktøy, samt potensialet og begrensninger som ligger i å bruken av disse.

Ved NTNU sertifiseres rådgivere i karriererådgivningsverktøyet ”Profråd” (NTNU, 2016), som eies av Management Synergy AS (Profråd.no, 2016). Dette er et verktøy som omfatter en hel rekke målinger og vil være utgangspunktet for det som her omtales som *kartleggingsverktøy* eller *karriererådgivningsverktøy*. Grunnen til at jeg har valgt å fokusere på Profråd som *par exemple* i denne oppgaven er grunnet i at sertifisering i Profråd gjøres av de ansatte ved Institutt for Pedagogikk og livslang læring (NTNU, 2016) og jeg har dermed hatt nært samarbeid med det faglige nettverket for verktøyet. En videre redegjørelse for hva Profråd innebærer som karriererådgivningsverktøy, vil bli gjort rede for mot slutten av dette kapittelet.

I tillegg til teknisk kompetanse i å håndtere kartleggingsverktøy, vil rådgiveren i kraft av å være seg selv påvirke møtet med rådsøker. ”From our perspective we can now say that it is not sufficient to have knowledge about general guiding theory and methodology. It is also important to be oneself, using oneself as a person meeting another person” (Kvalsund, 2005b, s. 115). Av enkelte argumenteres det i retning av at det ikke nødvendigvis er teorier som har størst innvirkning på karriererådgiveres yrkesutførelse, men heller rådgiveres verdier, holdninger og perspektiv, som gjør seg mest gjeldende i deres møter med rådsøker (Lassen, 2014; Lovén, 2011). Buland, Mathiesen, og Mordal (2015) viser til begrepet ”Den globale rådgivningsteorien” for å synliggjøre hvordan ulike karriereteorier kan ansees som et teoretisk bakteppe i rådgiveres arbeid. Dette bakteppet ”... påvirker hvordan rådgiverne utøver sin rolle og hvordan man arbeider med rådgiving” (Buland et al., 2015, s. 26).

Jeg er svært nysgjerrig på hvilke implikasjoner rådgivers perspektiver har for rådgivningssamtalen. Dersom rådgivningen ikke er tuftet på teoretiske posisjoner, men er preget av en form for praksisteori¹ basert på flere teorier, metoder og testverktøy, kan det være at inngangen til en hjelperelasjon krever at rådgivere er bevisst hva som ligger i bakgrunnen for deres yrkesutførelse. Combs (1989) sier det slik: ”... becoming a professional counselor is not merely a matter of learning how to counsel. It is a matter of personal becoming” (Combs, 1989, referert i Kvalsund, 2005b, s. 135). Mitt personlige mål og håp med denne studien er at det kan bidra til refleksjon for rådgivere, og som bevisstgjør dem om hvilke motiver og perspektiver som ligger bak hvordan de selv bruker kartleggingsverktøy i sitt arbeid.

¹ Se kapittel 2. Teori, for en redegjørelse for dette begrepet.

1.1. Begrepsredegjørelse

I litteraturen om ulike hjelperroller i tilknytning til ulike problemdimensjoner, benyttes ulike begreper både på den som hjelper og den som søker hjelp (Kvalsund, 2015a; Landrø, 2015). Derfor vil jeg nå gjøre rede for hvordan slike begrep vil bli brukt videre.

1.1.1. Rådgiver og rådsøker

En antakelse som er knyttet til begrepet rådgiver, er at dette er en person som gir *direkte råd* (Kvalsund, 2015b). I en lineær forståelse vil en utfordring eller et problem stadfeste seg for den som søker hjelp (heretter omtalt som *rådsøker*), som ikke evner å håndtere dette på egenhånd og søker en fagperson hvis kompetanse er å lette denne utfordringen. Antakelsen om den forløsende kraft som ligger i å motta direkte råd, kan hevdes å være bygget på en naiv forståelse av hvordan multikomplekse utfordringer arter seg (Kvalsund, 2015b) og samtidig i rådgiverbegrepets noe misledende titulering. Direkte råd kan være et svært kraftfullt virkemiddel for å påvirke eller skape endring for rådsøker (Kvalsund, 2006), og bør dermed håndteres med varsomhet. Det er viktig at rådsøker selv eier sine valg og beslutninger, uansett hvilke råd de er basert på (Kvalsund, 2006).

Kvalsund (2015b) viser til at en idealsituasjon for rådgivning oppstår hvis rådgiveren *kan* og *vil* hjelpe, og rådsøker erkjenner sin hjelpetrang til forløsning av egne utfordring. Begge er gjensidige parter i relasjonen, men enes om en gjensidig forståelse av hva relasjonen innebærer for begge parter. Rådgivning handler om å tilrettelegge for at rådsøker skal kunne ta i bruk sine ressurser og muligheter på vegne av seg selv, og på den måten oppleve at man hjelpes til å kunne hjelpe seg selv (Lassen, 2014). Rådgivning er i denne studien ment å omfavne noe av det samme innholdet som det engelske begrepet *counselor*, som symboliserer et paraplybetegnelse for ulike typer *rådgivningsaktiviteter* som veiledning, coaching, mentoring og konsultasjon (Fikse & Kvalsund, 2015; Johannessen, Vedeler, & Kokkersvold, 2010). Den Amerikanske assosiasjonen for rådgivere, definerer counseling-begrepet som: "Professional counseling is a professional relationship that empowers diverse individuals, families, and groups to accomplish mental health, wellness, education, and career goals" (American Counseling Association, 2016).

Videre begrepsredegjørelse vil ikke gjøres i denne oppgaven, men det er av betydning å påpeke at det kan være glidende skillelinjer og overlapp mellom disse begrepene². I det følgende vil begrepet karriererådgiver bli brukt, da dette begrepet er mest forenelig med min kunnskapsbakgrunn fra NTNU. Videre i oppgaven brukes Lassens (2014) definisjon av karriererådgivning: :

”Rådgivning er en kommunikativ prosess mellom to eller flere mennesker hvor samspillet er definert i klare rammer med hensyn til forholdets karakter, innhold og tidsbegrensning. Ønske om forbedring (mål) arbeider råde søker(e) mot er den styrende faktor i rådgivningsprosessen. Arbeidet for å nå målet blir rådgivningsprosessen. Å oppnå ønsket vekst blir resultatet av selve rådgivningen” (Lassen, 2014, s. 24).

1.1.2. Karriererådgivningsverktøy

I karriererådgivningsforløpet er det vanlig at rådgiveren tar i bruk en form for *testing* for å vurdere råde søker (Lovén, 2011). Det kan være ulike begrunnelser for testingen, som å hjelpe råde søker å utvikle selvinnsikt for å håndtere sitt liv på en mer effektiv måte (Goldman, 1971) eller vurdere om personen har de rette forutsetningene for å lykkes i ulike arbeidsmiljø (Swanson, 1996). I litteraturen brukes mange begreper om hverandre, for å illustrere ulike måter en rådgiver kan gjøre slike vurderinger. Disse er representert ved *test*, *measurement*, *karriereservice*, *assessment*, *kartlegging*, *rådgivningsverktøy*, og begrepsjungelen er stor. Sammenstilt kan dette omtales som ulike *verktøy* rådgiver tar i bruk eller støtter seg til underveis i rådgivningssamtalen. Det vil nå redegjøres for hvordan disse begrepene brukes i denne oppgaven.

Begrepet *test*, kan gi assosiasjoner til et kvantifiserbart måleinstrument med en *positivistisk* form, som gir observatøren en objektiv og klar sannhet (Sohlberg & Sohlberg, 2009). I følge Anastasi og Urbina (1997) kan psykologiske tester omtales som objektive og standardiserte mål på et utvalg av adferd. Det er viktig å påpeke her at når tester implementeres i rådgivning er det individet som er studieobjektet, og det er hans eller hennes *endelige beslutninger* som både starter og avslutter rådgivningsprosessen (Goldman, 1971). Dersom en test viser til at en råde søker har forutsetningene for å lykkes som rørligger, er det dermed ikke sagt at personen omgående velger å følge dette resultatet. Jeg vil derfor hevde at å bruke begrepet *test* i tilknytning til karriererådgivningsverktøyet Profråd blir noe misvisende. Krumboltz (1996) viser i denne sammenheng til at det i karriererådgivning ofte benyttes ulike instrumenter eller

² For videre diskusjon rundt begrepene, jf. Fikse og Kvalsund (2015); Lassen (2014); Kvalsund (2015b); Gravås og Gaarder (2011).

vurderingsformer for å undersøke hva rådsøker allerede besitter av kunnskaper, interesser, verdier eller personlighet. Slike verktøy tar form som en test som rådsøker fullfører gjennom selvrappotering. Distinksjonen til test-begrepet, kan hevdes å være knyttet til hvordan resultater generert av slike verktøy brukes av rådgiver. I følge Krumboltz (1996) kan man skille mellom to ulike bruksmetodikker: (1) Testresultater brukes til å trekke slutninger for hvordan rådsøker kan ”matche” sin bakgrunn og kompetanse til ulike yrkestitler, roller eller miljø. Denne match-rasjonalen er selve opprinnelsesgrunnlaget til karriererådgivningen utviklet av Frank Parsons (Kvalsund, 2015a; Zunker, 2012). Dette vil presenteres ytterligere i teorikapitlet. (2) Testresultater brukes som en oppsummering og et grunnlag for rådsøker til å oppleve læringssituasjoner (Krumboltz, 1996). Dette kan knyttes til en annen diskurs innen karriererådgivning, et perspektiv på rådgivning som et pedagogisk prosjekt hvor refleksjon og selvlæring er både prosess og mål (Kvalsund, 2015b; Lassen, 2014). Når det senere refereres til kartleggingsverktøy i denne oppgaven, er det snakk om instrumentet Profråd i tilknytning til deltakerne.

1.1.3. Rådgivers perspektiv

Studiens problemstilling innehar begrepet *perspektiv* og hvordan dette *kan knyttes til rådgiveres anvendelse av kartleggingsverktøy*. Måten perspektiv benyttes i teksten er knyttet til persepsjonelle faktorer, at mennesker fortolker og kategoriserer handlinger i mentale strukturer etter empirisk erfaring. ”Vi iagttager verden direkte, og ud fra perceptionen konstruerer vi mentale strukturer eller representasjoner, som vi derefter bruger til at kategorisere informationen om verden” (Jørgensen & Phillips, 1999, s. 107). I denne oppgaven forsås rådgivers perspektiv som den forståelsen rådgiver har og som er styrende for handlingene i møte med rådsøker. Begrepet ”perspektiver” er representert i forskningsdesignet, og bygger på tre parametere basert på Isachsen, Vassbotn, og Sønstebo (2011) sin teoretiske oppdeling av rådgivningens funksjon. Perspektivet tar utgangspunkt i hvilke element av rådgivningen som gis størst rom i samtalen; den informative, reflekterende eller handlingsrettede. Rådgiverens bakenforliggende *motiv* kan også ha en logisk påvirkning på hvordan kartleggingen utøves. Dette knyttes til enten rådgiverens egosentriske behov for struktur, rammer og klarhet, eller en bevissthet om at dette er et tilskudd rådsøker har genuint behov for. Videre vil også det bakenforliggende *menneskesynet* rådgiverne i min studie kan knyttes til utforskes. Dette vil gjøres rede for i detalj i teorikapitlet (2).

2. Teoretisk rammeverk

I dette kapittelet vil det redegjøres for det teoretiske rammeverket for oppgaven. Rammeverket er også en sentral del av det eksperimentelle designet som studien tar utgangspunkt i. I løpet av kapittelet vil det komme frem hvorfor jeg har valgt å fokusere på de ulike bestanddelene av designet, med en begrunnelse for valg av de ulike teoretiske posisjonene. Først vil det redegjøres for karriereteori og dens betydning for enkeltindividet, før det vises til rådgivningsteorier angående karriererådgiving som hjelperrolle for personer med karriererelaterte utfordringer. Deretter vil jeg vise til hvilken betydning kartleggingsverktøy kan spille i rådgivningen før jeg gjør rede for hvorfor rådgiverens perspektiv og menneskesyn kan gjøre seg gjeldende i møtet med klienter. Dette utgjør rammen for hvordan jeg kom frem til Q-utvalget.

2.1. Karrierebegrepet og karriereteori

2.1.1. Trekk og faktorteori

Karrierebegrepets opprinnelse stammer fra det latinske ordet "*carrus*" som betyr vogn, eller "*cararia*" i betydningen vei eller spor (Gravås & Gaarder, 2011). I Store norske leksikon (2009) defineres karriere som "Løpebane, yrke, særlig med (rask) forfremmelse til gode og ansette stillinger (gjøre karriere)". I en norsk kontekst kan begrepet gi assosiasjoner til personer som opptrer med spisse albuer og klatrer på karrierestigen, en streben etter å nå toppen og oppnå høy status i arbeidslivet (Gravås & Gaarder, 2011; Landrø, 2015). Dette kan kanskje være faktum i konteksten av industrisamfunnet, hvor karriereutvikling ansees som en lineær prosess hvor arbeideren, ved lydige etterfølgelse fra sentralledelse, klatrer i hierarkiet:

"The 'old' or traditional career can be described as embedded in a context where processes within organisations were hierarchically ordered, centrally planned and controlled, and formally documented [...] Work processes were organised according to a strict division of labour, and regulated by fixed blueprints and linear time tables [...] Career paths were designed to obtain a fair trade-off between employees and their organisations, and were characterised by loyalty-based psychological contract [...] Steady upward moves in terms of income, level and status provided job security to employees in exchange for their loyalty" (Chudzikowski, 2012, s. 299).

Frank Parsons er akkreditert som opphavsmann til den moderne karriereteorien (Kvalsund, 2015a; Lovén, 2011; Zunker, 2012). Hans misjon blir knyttet til å bevisstgjøre unge voksne i deres valgmuligheter når det kom til karrierevei (Kvalsund, 2015a), og var særlig opptatt av utdanningsinstitusjonenes potensielle sosialt utjevne funksjon. Hans grunntese for

karriereutvikling, knyttes til tre brede faktorer. For å gjøre et godt karrierevalg bør råde søker; (1) utvikle en klar forståelse av hvem han/henne er, hvilke evner, interesser, ambisjoner, ressurser og begrensninger en besitter, (2) få kunnskaper og innsikt om hvilke krav, suksessfaktorer, fordeler og ulemper som gjør seg gjeldende innen ulike yrkesgrupper og (3) ”sunn resonering” (true reasoning) over disse to punktene (Kvalsund, 2015a; Lovén, 2011; Parsons, 1909). Ved hjelp av en rådgiver skal råde søkers personlighet, interesser og ressurser stå i et gjensidig bytteforhold med arbeidsmiljø og operasjoner. Grunntesen i teorien bygger på en antakelse av at individets evner og personlighetstrekk kan måles objektivt og korreleres med de krav som eksisterer for ulike yrkesgrupper (Zunker, 2012). Derav betegnelsen ”Trekk og faktorteori”. Det potensielle og ønskede scenarioet, der råde søker får utnyttet sine ressurser og arbeidsgiver får adekvat arbeidskraft, skal sikres gjennom prediktive valg med god ”match” for råde søker i tilknytning til arbeidsgiver (Kvalsund, 2015a). Grunnlaget for valget, basert på statistikk og kunnskap om arbeidsmiljø- og krav og testing av råde søker, innlemmes i en ramme for direkte rådgivning (Directive counseling) (Kvalsund, 2015a). Et eksempel Parsons selv ga på rådgivning, gir uttrykk for den direkte rollen rådgiver ble oppfordret til å ta:

”In other words, the counselor should use the utmost frankness and kindness in a friendly effort to enable the applicant to see himself exactly as others see him, and correct whatever defects may stand in the way of his advancement” (Parsons, 1909, s. 23).

Trekk og faktorteori har blitt kritisert blant annet for å innta en for ”statisk” posisjon til individet, og ikke ta i betraktning at personlige egenskaper som interesser, verdier og ambisjoner kan utvikles over tid (Zunker, 2012). Antakelsen om at karrierevalg foretas én i gang i løpet av livet og at bakgrunnen for dette valget kan baseres på målbare variabler, er restriktive om en tar i betraktning alle mulige faktorer som kan ha innflytelse på karrierevalg. Teorier som tar opp dette og foreslår et mer nyansert bilde av karriereutvikling, kan finnes i John Hollands (1985) teori.

2.1.2. Person-Environment Fit og John Hollands teori om yrkespersonlighet

En videreutvikling av *trekk og faktorteorien* har resultert i en rekke teorier som kan samles under merkelappen *person-miljø-samsvar* (Rounds & Tracey, 1990). En fellesnevner for teoriene er grunnleggende antakelser om menneskers dynamiske forhold til sine omgivelser:

(1) Individ oppsøker og skaper miljø hvor de kan utvise og etterleve sine personlighetstrekk. Ekstroverte mennesker tiltrekkes av og former miljø for hyppig interaksjon, mens dominante personer søker mot lederstillinger. (2) Graden av samsvar mellom person og miljø har store

konsekvenser for produktivitet, prestasjoner, turnover og stress, hvor positivt samsvar betyr positive konsekvenser. (3) Samsvaret mellom person og miljø står i et gjensidig forhold. I dette perspektivet påvirker miljøet personen, men personen påvirker også miljøet (Rounds & Tracey, 1990).

Utgangspunktet i Hollands (1985) teori bygger på tre premisser: (1) personer kan karakteriseres etter overensstemmelse med seks ulike personlighetstyper; Realistic (R), Investigative (I), Artistic (A), Social (S), Enterprising (E) og Conventional (C). (2) Miljøet som omringer personen kan plasseres i de samme kategoriene. (3) Koblingen mellom miljø og person leder til utfall som kan predikeres og forstås i sammenheng med kunnskap om personlighetstyper og miljø (Holland, 1985). En redegjørelse av personlighetstypene vil bli gjort i sammenheng med redegjørelsen for Profråd i neste delkapittel. Hver personlighetstype representerer en særegen konstellasjon av interesser, aktivitetspreferanser, evner, verdier og karakteristikk (Nauta, 2010). Ifølge Holland (1985) blir personer tiltrukket av enkelte karrierer påvirket av deres personlighet, hvor karrierevalget blir et uttrykk for personlighet inn i arbeidssfæren. Ulike arbeidsmiljø representerer både krav og muligheter for person, i den grad det er samsvar mellom disse. Kongruens mellom arbeidsmiljøets karakteristikk og individets personlighet er grunnlag for trivsel i arbeidet (Holland, 1985). Kongruens leder til utviklingen av en *modal personlighetsstil*, dersom personen velger en karriere som tilfredsstillers ens prefererte personlighetsorientering (Zunker, 2012). Kjernen i teorier er å la person og miljø utfylle hverandre: ”.. the key concept behind Holland’s environmental models and environmental influences is that individuals are attracted to a particular role demand of an occupational environment that meets their personal needs and provides them with satisfaction” (Zunker, 2012, s. 26). På bakgrunn av dette, synes en sentral del av karrierevalget å være knyttet til selvinnsikt (self-knowledge), i søken etter karriererelatert tilfredshet og stabilitet.

Holland (1985) anser karrierevalg som et uttrykk for personlighet, hvor utøvelsen av et yrke er en ekspressiv handling som viser til personens kunnskap, evner og hva man er motivert for i livet. Stereotyper knyttet til ulike yrker er tettet med mening og identitetsmarkører, og virker samlende for dem som inngår i gruppen og kan observeres av personer utenfor. Ut ifra denne teorien ble det utviklet et testverktøy for å kartlegge personers yrkesinteresser, kalt Self-Directed Search³. Testen generer en typekode basert på Hollands (1985) personlighetstyper, og

³ <http://www.self-directed-search.com>

setter koden i sammenheng med ulike yrkesmiljø, for å danne grunnlag for en ”match” mellom person og miljø (Holland, 1985).

2.1.3. Den teoretiske rammen for Profråd og Solbergs Typelære

Profråd bygger på en rekke ulike målinger som beslutningsutvikling- og stil, evner og anlegg, valg av verdier og fremtidsoptimisme (Solberg, 2010). En sentral del av karriererådgivningsverktøyet Profråd, er *Solbergs Interesstest (SIT)*. SIT er et mål på hvilken yrkespersonlighet rådsøker kan knyttes til, og representerer hovedelementet i Profråds instrumentsett. Yrkespersonlighetene er bygget på John Hollands typelære. Disse yrkespersonlighetene deles av Holland (1985) opp i et heksagon, også kalt RIASEC modellen. RIASEC er et akronym som i hovedsak representerer de ulike personlighetstypene i Hollands (1985) typologi. Disse er noe modifisert og tilpasset norsk kontekst og begrepsbruk og utgjør *Solbergs typelære* (Solberg, 2010). Kategoriseringen ender i en bokstavkombinasjon som illustrerer en representasjon av følgende typologi: Praktisk-teknisk type (P), Teoretisk-naturvitenskapelig type (T1), Kultur- og samfunnsfaglig type (T2), Kunstnerisk type (K), Sosial omsorgstype (S), Foretaksom type (F) og Ordenstype (O). Bokstavkoden er gjenstand for sammenligning med Norsk yrkesfinner, som gir en bred oversikt over hvilke yrker som kan matche bokstavkoden (Solberg, 2010). Det kan synes å være flere overlappende tendenser i Profråds teoretiske rammeverk, trekk- og faktorteori, og person-miljø samsvarsteori..

Videre vil det gis en kort redegjørelse for ”mini-testene” som også inngår som en del av Profråd-programmet, som alle er beskrevet mer utfyllende i Solberg (2010). Det påpekes at dette er verktøy som har samme målsetning: å tilrettelegge for en perspektivrik veiledningsprosess. Testens *beslutningsutvikling* gir informasjon om karrierevalget er avklart, om det er usikkerhet knyttet til valget og om det finnes mobilitetsbegrensninger i form av overtakelse av familiære yrkestradisjoner. *Beslutningsstil* deler rådsøkers beslutningstendenser inn i rasjonell, intuitiv og avhengig beslutningsstil, som muliggjør en bevisstgjøring for rådsøker over hvordan han/hun tar avgjørelser. *Selvkontrollerende holdning* er en test knyttet til Mark Snyders begrep *Self-monitoring*, som adfersdeterminant. Her får rådsøker muligheten til å reflektere over i hvilken grad man klarer å styre egne emosjonelle responser. *Evner og anlegg* utfordrer brukeren til å besvare hvilke evner rådsøker ønsker å benytte seg av i en fremtidig karriere. Målsetningen er å belyse tre-fire evner som de mest sentrale for personen å kunne benytte i sitt arbeidsmiljø, og lete etter kongruens til nåværende situasjon i en refleksiv samtale. Videre viser *valg av*

verdier til rådsøkers preferanse for hvilke verdier en ønsker å møte i et fremtidig karriereløp. Dette har sammenheng med trivsel i arbeidssammenheng, i tillegg til å kunne være motiverende (Zunker, 2012).

2.1.4. Et arbeidsmarked i forandring og nye krav til og utfordringer for karriererådgivning

Konseptet om en lineær karrierevei, hvor målsetningen om ”rett mann til rett jobb” kan synes å være en forringet konstruksjon, tar ikke i betraktning den nye samfunnsorden (Chudzikowski, 2012; Savickas, 2008; Wijers & Meijers, 1996). Fra midten av 1980-tallet preges arbeidsplasser av en flatere struktur og desentralisert ledelse, hvor arbeidsrelasjonen mellom arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden utarter seg i større grad som kontraktsfestet, prosjektbasert og med en kortere tidshorisont (Chudzikowski, 2012). Det er i denne konteksten en nyere forståelse for karrierebegrepet har oppstått, hvor en større helhet rundt individet tas i betraktning: *et holistisk perspektiv* som inkluderer en større ramme av rådsøkers potensielle utfordringer (Krumboltz, 1993; Zunker, 2012). Argumentet for å søke en større inklusjon av ulike sider ved rådsøker, knyttes til en forståelse av at karriereutfordringer ikke lett lar seg skille fra den personlige sfæren: ”The overwhelming rationale is that career and personal issues are inseparable and intertwined. The most effective mind-set when using a holistic approach is one that views each client from a total person perspective” (Zunker, 2012, s. 116).

Arbeidsmarkedet i dag preget av en globalisert økonomi, hurtig utvikling av kommunikasjons- og informasjonsteknologier, hvor arbeidsmulighetene i mindre grad er forutsigbare og definert og arbeidstager kan forvente hyppige overganger (Savickas et al., 2009; Zunker, 2012). Dette medfører at mennesker i arbeid har endrede betingelser for hvordan de kan mestre sin arbeidshverdag. Savickas et al. (2009) viser til at arbeidere må lære i et livslangt perspektiv, omfavne endring og fleksibilitet heller enn stabilitet, kunne benytte seg av avansert teknologi og skape egne muligheter for arbeid. Wijers og Meijers (1996) viser også til at arbeidstaker bør satse på å utvikle *actor competencies* (aktørkompetanse) som setter dem i stand til å håndtere sin egen karriere. Målsetningen med karriererådgivning kan knyttes til ulike formål men vil i denne oppgaven illustreres på denne måten: ”The goal of career counseling is to facilitate the learning skills, interest, beliefs, values, work habits, and personal qualities that enable each client to create a satisfying life within a constantly changing work environment” (Krumboltz, 1996, s. 61).

2.1.5. Karrierelæring og karrierekompetanse

Tradisjonelt har fokuset i karriereådgivning vært på hva som har vært produktet eller effekten av rådgivningen, hvor rådsøker har beveget seg som et resultat av rådgivningen. Fokuset dreier seg i retning av læringsutbytte (Thomsen, 2014). I norsk kontekst diskuteres det å danne en helhetlig ramme for karriereveiledning, knyttet til *Career Management Skills (CMS)* eller karrierekompetanser (Haug, 2014). *Career Management Skills* kan defineres som:

”...en rekke kompetanser som setter mennesker i stand til å kunne planlegge, utvikle og styre sin egen karriere på en strukturert måte. Dette inkluderer ferdigheter i å kunne samle, analysere og anvende informasjon både om utdanning, arbeid og seg selv, ferdigheter i å håndtere overgangsfaser i livet og ferdigheter i å ta valg” (ELGPN, referert i Haug, 2014, s. 5)

Ved å utvikle ulike kompetanseområder, vil rådsøker i større grad kunne ta hånd om sin egen karriere i et livslangt perspektiv. Nøyaktig hva disse kompetansene innebærer, er det enda ikke internasjonal enighet om. I USA, Canada og Australia knyttes kompetansebegrepet til ferdighetene i *personal management, learning and career* (Hooley, Watts, Sultana, & Neary, 2013). I Danmark benyttes DOTS rammeverket utviklet av Law (1999) for å tilrettelegge for læringssituasjoner innen ulike kunnskaps- og ferdighetsområder. Rammeverket består av fire karrierekompetanser: (1) Decision learning (Beslutningskompetanse) innebærer å la rådsøker få innsikt i hvilke strategier som han/henne benytter seg av i valgsituasjoner. (2) Opportunity Awareness (mulighetsoppmerksomhet) omhandler å forstå hvilke muligheter en har ut ifra egne forutsetninger. (3) Transition learning (håndtering av overgangsfaser) knyttes til å kunne forutse og bearbeide konsekvensene av beslutninger. (4) Self awareness (selvinnsikt) innebærer å lære seg selv å kjenne i en utdannings- eller arbeidssammenheng (Højdal, Poulsen, Heie, & Callesen, 2009). Dette rammeverket har møtt aksept i Norge og har blitt ønsket velkommen av både praksisfeltet og politiske opinionsdannere i Nasjonal enhet for karriereveiledning (Haug, 2014).

2.1.6. Krumboltz Karrierelæringsteori - Learning Theory of Career Counseling (LTCC)

Det teoretiske bakteppet for CMS kan ses i en mer helhetlig ramme av Krumboltz (1996) *Learning Theory of Career Counseling*, videre omtalt som karrierelæringsteori. Teorien har gjennomgått revideringer siden dens opprinnelse, da kalt *The Social Learning Theory of Career Decision Making* (SLTCDM), som beskrev hvordan en hel rekke læringserfaringer kombineres for å skape en persons karrierevei (Krumboltz, 1996). I deskriptiv form forklarer teorien hvordan fire ulike faktorer påvirker karrierevalg. Personer innehar ulik grad av *individuelle*

egenskaper i form av genetisk/biologiske betingelser og evner som kan ha innflytelse på valg av karriere ved å virke begrensende eller mulighetsgjørende. *Miljømessige faktorer* betegnes som faktorer som er utenfor personens kontroll og er et resultat av de sosiale, kulturelle og økonomiske omgivelsene i personens miljø. *Lærings erfaringer* viser til de instrumentelle og assosiative erfaringer personen gjør seg gjennom reaksjoner på selvopplevde konsekvenser (instrumentell), eller ved å observere andre (assosiativ) som danner antakelser på bakgrunn av perseptive inntrykk. *Problemløsningsferdigheter* omhandler ferdigheter som personen har tilegnet seg for å håndtere utfordringer (Krumboltz, 1996; Zunker, 2012).

Teorien legger enkelte føringer for karriererådgivning, da disse ikke møtes i de tidligere nevnte karriereteorier, som utgår fra faktorene lærings erfaringer og problemløsningsferdigheter (Zunker, 2012). Karriererådgivere bør tilrettelegge for at rådsøker skal få utforske og erfare gjennom *lærings erfaringer*, og ikke basere karrierevalg på interesse- og evnekartlegginger alene da disse kan være bygget på feilaktige eller begrensede antakelser (Krumboltz, 1996). Ved å styrke rådsøker (empower) kan han/hun foreta handlinger for å bevege seg på egne premiss, og det er viktig at rådsøker opplever støtte fra rådgiver for å handle etter egne overbevisninger. Karriererådgivere bør også være forberedt på å møte flere problemstillinger enn kun selve karrierevalget (Krumboltz, 1996), da problemstillinger som utbrenthet, barrierer i karrierevei, og arbeidsrollens potensielle påvirkning på andre livsroller også fremkommer i karriererådgivning (Zunker, 2012).

2.2. Rådgivningsteori

Så langt i teoriredegjørelsen har fokuset vært på teorier som beskriver hvordan vi kan forstå karriere, hvordan karriere utvikles og noen normative betraktninger på hvordan rådgiver kan arbeide sammen med rådsøker, for at rådsøker skal oppnå en tilfredsstillende karrieresituasjon. Jeg vil nå vise til de rådgivningsteorier som ligger til grunn for datainnsamlingen. Først vil jeg gjøre rede for det humanistisk-eksistensielle og deterministiske rådgivningsperspektiv, før jeg viser til hva som legges til grunn for rådgivers motiv for kartlegging og karriererådgivers perspektiv på rådgivningens innhold.

2.2.1. Rådgivers syn på menneskets mulighet for påvirkning i eget liv

Karriererådgivning er ikke en prosess som finner sted uten påvirkning av rådgiveren selv (Gravås & Gaarder, 2011; Lassen, 2014; Lovén, 2011). Johannessen, Vedeler & Kokkersvold (2010) viser til hvordan enhver rådgivningsteori også bygger på et syn om mennesket, uavhengig av om dette kommuniseres eksplisitt eller implisitt. Menneskesynet vil prege hvordan rådgiver møter rådsøkeren, i hvilken grad en god relasjon vil oppstå mellom dem og hvordan rådgiver oppfatter rådsøkers utfordringer. I inndelingen til forskningsdesignet (se Tabell 1) uttrykkes dette som to forholdsvis store kategorier: Humanistisk-eksistensiell rådgivning og deterministisk rådgivning. Jeg vil ta for meg disse videre, samtidig som jeg viser hvordan Carol Dwecks (2000, 2007) begrep om *Fixed* og *Growth Mindset*, samt Rotters (1966) teori om *kontrollplassering*, kan plasseres i disse menneskesynene.

Rotter (1966) hevder at mennesker forstår sin grad av påvirkning i eget liv, i ulik grad. *Locus of control* (heretter omtalt som kontrollplassering) er et konsept som er ment å beskrive hvordan personer oppfatter ansvarslokasjonen for hendelser i livet (Larsen & Buss, 2010). Erfaringer i møte med miljøet, innebærer en form for sosial læring hvor mennesker forventer spesifikke reaksjoner på sin handling, og dermed er i kontroll over om denne reaksjonen skal oppstå eller ikke. Dette kalles for *indre kontrollplassering*, da personen selv kan fremprovosere konsekvenser. En *ytre kontrollplassering* innebærer derimot at personer anser hendelser i livet som forårsaket av ytre betingelser i miljøet (Larsen & Buss, 2010). Hvordan personer oppfatter kontrollplasseringen er assosiert med om personen oppfatter seg selv som agent og ansvarlig for eget liv, og vil variere med ulike dimensjoner i livet.

Carol Dweck (2000, 2007) viser til at personers mentale innstilling og meninger man har om seg selv, har påvirkning på hvordan vi tenker og handler. Slike innstillinger vil også variere i ulike dimensjoner og gir utslag i hvor stor grad personer anstrenger seg for å oppnå sine ønsker. En konstant innstilling (*fixed mindset*) innebærer at personen oppfatter suksess eller prestasjoner som et uttrykk for personens stabile trekk som evner og intelligens, og vil dermed anstrenge seg i mindre grad for å påvirke egen situasjon da dette kan virke nytteløst (Dweck, 2007). Den andre polariteten om mental innstilling betegnes som en innstilling til vekst (*growth mindset*), hvor personen oppfatter seg selv, sine evner og sin intelligens som noe formbart og utviklende knyttet til læring og arbeidsinnsats.

2.2.2. Mennekesyn i et deterministisk perspektiv

Determinisme bygger på ideen om at menneskelig handling fremkommer på bakgrunn av kilder som eksisterer utenfor menneskets vilje (McLeod, 2013; Tjønneland, 2015). Menneskelig adferd stammer i dette perspektivet fra ubevisste motivasjonskilder som drifter eller biologiske predisposisjoner, inklusive evner og anlegg. Den deterministiske forståelse av menneskelig handling bygger på en antakelse om at handlinger gjort av individet er determinert, eller forårsaket av grunner utenfor personens kontroll. ”The central claim of the DCA is the rejection of ultimate control. Cognitive science encourages a metaphysical picture on which human beings lack ultimate control over their actions, in that none of our actions are agent-caused” (Evans, 2013, s. 641).

I et psykodynamisk perspektiv på rådgivning styres menneskets handlinger av biologiske drifter og ubevisste krefter, og kan knyttes til en deterministisk holdning til individet (Ivey, Ivey, & D'Andrea, 2012; E. Johannessen et al., 2010). I sammenheng med tidligere nevnte begrep, synes kontrollen over egen tilværelse å være, til en viss utstrekning, kontrollert av årsaker som individet ikke kan styre. Dette kan sees i sammenheng med en *ytre kontrollplassering* (Rotter, 1966), ikke ved at evner og anlegg er noe som eksisterer fritt fra individet, men ved at personen ikke kan kontrollere det. Mennesket har i liten grad mulighet til å påvirke sin egen situasjon dersom evner og anlegg er predefinert, hvorav ”Fremtiden er like fastlagt og uforanderlig som fortiden” (Svendsen & Säätelä, 2007, s. 164). Det deterministiske perspektivet på personen kan også sees i sammenheng med en konstant mental innstilling (Dweck, 2000), hvor prestasjoner er knyttet til stabile trekk ved individet som evner og anlegg, hvor individet har liten påvirkningskraft. I utarbeidelsen av utsagn knyttet til dette perspektivet inneholder utsagnene i studien formuleringer som;

1. Det er viktig at jeg får gitt nok informasjon til rådsøker om de valgmuligheter som finnes, *da det ikke er mange måter å påvirke hans/hennes evner eller kompetanse.*
13. Det at jeg skal gi informasjon om arbeidslivet til rådsøkere har ikke så mye for seg, *da rådsøkers bakgrunn har alt for mye å si for hvilken type jobb de kommer til å ende opp med.*

2.2.3. Menneskesyn i et humanistisk-eksistensielt perspektiv

Utviklingen av rådgivning opptrer ikke i et vakuum, ifølge Lassen (2014) har samfunnsbehov vært med å forme de modellene som rådgivere arbeider ut ifra. Humanistisk-eksistensialistisk⁴ rådgivning fremmes her som en reaksjon på atferdsteori og psykoanalysen, som virket begrensende, hvor eksistensiell rådgivning henger sammen med ”det moderne menneskets behov for å finne mening i livet” (Lassen, 2014, s. 41). Denne rådgivningstradisjonen knyttes ofte til sentrale figurer som Carl Rogers (1951, 1961, 1992) og hans personsentrerte teori, Fritz Perls og Gestaltrådgivning (Clarkson & Cavicchia, 2014), samt Viktor Frankels logoterapi (Ivey et al., 2012). Mye av det filosofiske grunnlaget for den humanistisk-eksistensialistiske tradisjonen kan spores tilbake til Søren Kierkegaard (Kvalsund, 2015a) og Jean Paul Sartre (1948). Det humanistisk-eksistensialistiske perspektivet på mennesket innebærer en høy grad av frihet til å agere i verden som aktører, og mennesket er selv determinant for sin egen skjebne (Ivey et al., 2012). Det er forståelsen av mennesket som fritt subjekt som søker mening i sin tilværelse og forståelsen av mennesket på dets egne premisser som en ureduserbar enhet, som synes å ha gitt inspirasjon til den humanistiske-eksistensialistiske tradisjon (Hansen, 2006).

Ifølge Rogers (1951) har mennesket en grunnleggende tendens; en streben mot å opprettholde, forbedre og *aktualisere* den erfarende organismen. Kvalsund (2003) viser til at Carl Rogers begrep om psykologisk vekst kan tilsvare begrepet selvaktualisering. Selvaktualisering opptrer ved å gjøre det som eksisterer latent som et potensiale i mennesket, til en aktualitet, det faktiske og realiserbare, gjennom ulike prosesser. Målsettingen er at rådsøker skal nærme seg *den fullt fungerende person* (the fully functioning person), en person som er autentisk og i pakt med sin organismes erfaring (Kvalsund, 2003; Rogers, 1951). Perspektivet innebærer stor tiltro til at det erfarende individ selv vil strebe mot selvaktualisering. Bygget på basalhypotesen om at mennesket står i en fri posisjon og dermed i stand til å kontrollere sitt eget liv, er autonome og vil avsløre sin naturlige eksistens, spiller rådgiveren en aktiv rolle for positiv forandring ved å flytte ansvaret over til personen, dvs. en maktoverføring fra det ytre til det indre (Kvalsund, 2003). Sett i lys av begrepene til Rotter (1966) og Dweck (2000, 2007), kan menneskesynet i dette perspektivet knyttes til en indre kontrollplassering, hvor mennesket står fritt til å velge sin vei og er dermed ansvarlig for seg selv. En mental innstilling om vekst kan synes å ligge implisitt i denne forståelsen, ved en fundamentalt optimistisk tro på menneskelig vekst og

⁴ I litteraturen benyttes disse begrepen både adskilt som separate rådgivningstradisjoner (se Johannessen et al. (2010), og som en samlet betegnelse for begge (se Ivey et al. (2012)). Jeg har valgt å se dette som ett perspektiv, da jeg opplever at menneskesynet er relativt likt i disse tradisjonene.

utvikling mot å aktualisere, fremme og styrke råde søker. Dette perspektivet blir fremmet i utsagn som:

21. Jeg opplever at råde søkere vokser gjennom å bli bevisst sine ressurser. Da merker jeg at råde søker klarer å styre sin egen karriere.

24. For meg er alltid råde søker i fokus, hvor vi jobber sammen med å legge handlingsplaner for at han skal nå sitt potensial.

2.3. Råde giveres perspektiv på karriereråde givingens innhold

Hva den enkelte karriereråde giver fokuserer på når det kommer til innholdet i råde givingssamtalen, vil variere etter råde giverens personlige samling av teorier og perspektiver på hva råde givingssarbeidet innebærer (Ivey et al., 2012; Lovén, 2011). En studie gjort av Stewart (2005) viste at karriereråde givere rapporterte i svært liten grad hva de benyttet seg av angående spesifikke karriereråde givingsteorier. En mulig forklaring som diskuteres rundt dette funnet, knyttes til den økende tendensen som praktikere viser når de forholder seg til personlige teorier som utvikles i yrkesutøvelsen, forbundet med karriereteorier: "A second possibility is that this result stemmed from the general tendencies of practitioners to rely on a synthesis of personal and career counseling theories when they provide career counseling" (Stewart, 2005, s. 12).

At råde givere jobber etter slik syntese kan synes å være forklarende i begrepet *praksisteori*: "En yrkesutøvers praksisteori er det sammenvevde construct av kunnskaper, erfaringer og verdier som er relevante som vedkommendes egen bakgrunn for valg av måter å utøve sin praksis på, innen de rammer som er gitt" (Handal & Lauvås, 2007, s. 8). Teorier kan være til hjelp for karriereråde giveren på flere måter. Krumboltz (1996) viser til at teorier kan fungere som kart for råde giveren. Det eksisterer ikke en samlet "Grand theory" som forklarer karriereutvikling på et generelt nivå, men satt sammen kan de ulike teoriene forklare ulike deler av veien mot målet. I forskningsdesignet for dette prosjektet blir perspektiver på innholdet i råde giving delt opp i tre elementer: (1) Karriereråde giving som uttrykker det *informative elementet* innebærer at råde giver har et fokus på å dele kunnskap og informasjon om arbeidsmarkedet eller tilbakemeldinger om resultater fra kartlegging av og med råde søker. I enkelte tilfeller kan råde søkere ha en innstilling om å få konkrete råd til hvilke alternativer som bør tas når de skal foreta et valg (Isachsen et al., 2011). Denne forventningen om at råde giver har en ekspertrolle på vegne av råde søker, kan virke forlokkende å innfri og heller ikke problematisk i seg selv. Råde givere bør kunne tilby informasjon og kunnskap om ulike tema, men også sørge for å

balansere det med andre element i rådgivningssamtalen (Isachsen et al., 2011; Kvalsund, 2005b) Et eksempel på utsagn som er basert på dette perspektivet er:

11. Rådgivningssamtaler handler i stor grad om formidling av resultatene fra kartleggingen, slik at rådsøker har et rikt beslutningsgrunnlag.

(2) Karriererådgivning som representerer det *reflekterende elementet* innebærer at rådsøker selv tar i betraktning den informasjon og kunnskap som generes i møtet med rådgiver (Isachsen et al., 2011). Dette elementet er en sentral del av oppbygning av Profråd som verktøy:

”Veileder fokuserer på informasjon som bidrar til at veisøker oppdager nye hensyn og sammenhenger og blir motivert til å fortsette med å reflektere over egen praksis. Innenfor humanistisk-psykologisk teoritradisjon blir veilederens overordnede mål å stimulere veisøker til å fortelle om og reflektere over sine handlinger og muligheter. Veisøker læres opp til å tenke høyt om sin situasjon og til å få satt ord på taus kunnskap” (Solberg, 2010, s. 15)

Utsagn som inneholder dette elementet er formulert som:

12. Når resultatene fra kartleggingen er klare, er jeg avventende med å legge mine tolkninger av rådsøker frem for han da dette kan begrense potensialet i veiledningen. Jeg ønsker heller at rådsøker selv skal reflektere over resultatene.

(3) Karriererådgivning som viser til det *handlingsorienterte elementet* innebærer at rådsøker selv ansvarliggjøres for å bringe den nye kunnskapen om til praksis, hvor rådsøker selv bringer sine intensjoner ut i verden gjennom konkrete handlinger (Isachsen et al., 2011). Dette innebærer at rådsøker setter ord på hva han eller hun ønsker skal skje og hvordan dette kan gjøres (Ivey et al., 2012). Dette kan skape både forpliktelse og motivasjon for rådsøker i sammenheng med målsetningen, og sørge for en endringsvilje (Isachsen et al., 2011).

Utsagn som er basert på dette elementet er for eksempel utformet slik:

23. Først og fremst gir kartleggingsverktøyet meg et grunnlag for å fortelle hvilke grep rådsøker kan ta for å komme seg i arbeid han har evner til å kunne mestre.

Samlet er disse tre elementene verdifulle perspektiv en rådgiver bør ha med seg, samtidig som det kan synes å være hensiktsmessig for rådgiver å kunne balanse mellom disse. Ved et ensidig fokus på enkeltdelene, kan rådgivningsprosessen miste noe av sin verdi som prosessuell læring (Isachsen et al., 2011).

2.4. Ulike motiv for bruk av kartlegging i karriererådgivning

Ifølge Kvalsund (2015a) kan tradisjonen ved bruk av tester og kartlegginger i karriereveiledning trekkes tilbake til Frank Parsons (1909) matchtenkning hvor informasjon om kandidat og arbeidsplass skulle samsvare. Dette perspektivet er ikke unnlatt fra karriererådgivning den dag i dag (Lovén, 2011). Tester synes å kunne brukes i mange forskjellige sammenhenger, der de kan støtte rådgiver i rådgivningsprosessen. Profråd kan tjene som et eksempel på dette, ved å tilrettelegge for refleksjon over interesser, verdier og beslutningsstiler m.m. (Solberg, 2010). Å gjennomføre tester og kartlegginger, stiller derimot krav til rådgiver som test-bruker: ”Tests are essentially tools. Whether any tool is an instrument of good or harm depends on how the test is used” (Anastasi, 1992, s. 610). For å få innsikt i hvilke motiv som styrer bruken av kartleggingsverktøy, har jeg lagt til grunn et spørsmål om *fokuset er på rådgiver selv* i form av å danne en struktur for den videre rådgivningssamtalen, danne hypoteser omkring hvem rådsøker er, om det er tidsbesparende og kan knyttes til et effektivitetsmål, eller andre motiv som rådgiver kan være tjent med. Dette kommer frem i formuleringer som:

15. Tobokstavskoden er et flott hjelpemiddel for meg, da den gir solid informasjon om hvem rådsøker er og hva han kan passe til.
10. Det viktigste før rådgivningssamtalen er at jeg får en struktur via kartleggingen, så jeg vet hvem rådsøker er.

Det andre motivet er knyttet til en mer helhetlig vurdering av om kartleggingen har *verdi for rådsøker*. Utsagn som er knyttet til dette motivet innebærer at nytteverdien eksplisitt knyttes til rådsøker, og at kartleggingen benyttes for å gagne han/henne. Det er ikke nødvendigvis kartleggingen i seg selv som er i fokus, men resultatet benyttes som en ramme for å fremme rådgivningsprosessen:

30. Resultater som fremkommer via kartleggingsverktøy er til nytte for veisøker ved at det kan gi en retning for hvordan han skal komme seg ett skritt videre.
33. For meg handler karriereveiledning om å gi rom for at rådsøker skal få reflektere over sine ressurser. Kartleggingsverktøyet hjelper meg med dette.

3. Metodisk fremgangsmåte

I dette kapittelet vil jeg gjøre rede for studiens metodiske tilnærming. Jeg vil mer konkret gjøre rede for mitt valg av forskningsmetode og hvordan jeg har samlet inn mine data som ligger til grunn for analysen og drøftingen. I denne oppgaven har datamaterialet blitt innsamlet ved hjelp av Q-metoden (Brown, 1980; McKeown & Thomas, 2013; Watts & Stenner, 2012). Bakgrunnen for dette valget er basert på problemstillingen der jeg er ute etter å finne svar på hvilke perspektiver som ligger til grunn for bruk av kartleggingsverktøy i rådgivning. Q-metoden er en velegnet måte å forske på slike spørsmål, da den baserer seg på subjektive opplevelser av fenomen og omfatter både vitenskapsfilosofiske perspektiv, samt en konkret datainnsamlingsmetode (Allgood & Thorsen, 2010). Jeg vil nå gjøre rede for Q-metodologi generelt, før jeg viser til hvordan jeg har gått frem i forskningsprosjektet.

3.1. Q-metodologi

Q-metodologi kan omtales både som en egen retning innen vitenskapsfilosofi med et tilhørende begrepsapparat og en metode for datainnsamling og analyse, som fokuserer på å utforske førstepersons subjektive syn på et gitt tema (Allgood & Thorsen, 2010; Watts & Stenner, 2012). Mening, synspunkt, holdninger og tro er synonymmer som ofte brukes for å dekke begrepet subjektivitet i sammenheng med Q-metode. Blant forkjempere av metoden, fremmes Q-metoden som en systematisk fremgangsmåte for å utforske elementer av subjektive fenomen (Brown, 1980; McKeown & Thomas, 2013; Watts & Stenner, 2012). William Stephenson er akkreditert som opphavsmann bak metoden og metodens opprinnelse blir knyttet til en misnøye med den unaturlige oppstykkning og reduseringen av menneskelighet i psykometrisk testing (Brown, 1980). Q-metoden representerer en forskningsmetode som muliggjør en helhetlig tilnærming for å utforske menneskelig subjektivitet (McKeown & Thomas, 2013; Watts & Stenner, 2012).

Subjektivitet er et sentralt begrep innen Q-metodologi. Subjektivitet ansees som personers kommunikasjon av et syn på et tema (McKeown & Thomas, 2013). Q-metodologi baseres på to premiss; at subjektive synspunkt er kommuniserbare, og at de fremkommer gjennom en posisjon av selvreferanse (McKeown & Thomas, 2013). Det vil si at Q-metodologi innebærer en forståelse av menneskelig erfaring som grunnleggende subjektiv, ved at meninger eller tolkninger ikke er objektivt sanne eller usanne, riktige eller gale. Det er meningen som individet tillegger opplevelser, som er av betydning for personlig erfaring (McKeown & Thomas, 2013).

På denne måten kan Q-metodologi sees i sammenheng med et fenomenologisk vitenskapssyn, ved at målet er å undersøke individers eget perspektiv (Taylor, Delprato, & Knapp, 1994). I mitt prosjekt er jeg interessert i å finne ulike perspektiver og synspunkt rådgivere har ved sin anvendelse av kartleggingsverktøy i sine møter med rådsøkere. Valget om å benytte meg av Q-metode i denne sammenhengen er grunnet i at metoden er egnet til å synliggjøre slike syn. Q-studier assosieres med ulike vitenskapparadigmer (Watts & Stenner, 2012). Gjennom intensive studier av enkeltindivider, synes Q-metoden å kunne bidra til *konstruktivistisk* forståelse av hvordan individer tilskriver mening til opplevelser, fenomen eller objekter (Watts & Stenner, 2012). Ved at deltakerne i min studie bidrar med sin forståelse i form av Q-sorteringer som er grunnlag for faktoranalyse, søker jeg etter å identifisere sosiale syn og kunnskapskonstruksjoner som er delte (shared) eller ulike i gruppen i tilknytning til kunnskapsmaterien. Dette kan bære preg av en *konstruksjonistisk* tilnærming. Jeg opplever det som problematisk å kategorisere studien på denne måten, da mening springer ut av enkeltindividet (konstruktivisme) som grunnlag for å studere likheter og ulikheter mellom disse (konstruksjonisme). På denne måten kan det synes at jeg operer i et krysningspunkt mellom disse vitenskapstradisjonene.

3.1.1. Fremgangsmåten i en Q-studie

Strukturen i en Q-studie baserer seg på en rekke steg som jeg nå vil gjøre rede for i sin helhet, før jeg går nærmere inn på fremgangsmåten i metoden. Forskningsprosessen starter med forskerens interesse for et tema hvor intensjonen er å samle inn forskjellige syn hos en gruppe mennesker eller enkeltindivider angående et tema (Watts & Stenner, 2012). For å anskueliggjøre slike perspektiv er det nødvendig å identifisere et *kommunikasjonsunivers*, som i litteraturen omtales som all mulig kommunikasjon eller subjektive synspunkt rundt temaet (Allgood & Thorsen, 2010; Ellingsen, Størksen, & Stephens, 2010; McKeown & Thomas, 2013). Dette universet er potensielt uendelig, derfor må det reduseres til en håndterbar størrelse for forskningsdeltakeren. Dette kalles ”å gjøre et Q-utvalg” og kan sammenlignes med ”item-sampling” i konvensjonelle kvantitative studier. Funksjonen til et Q-utvalg er å fremstille et utvalg utsagn som representerer alle mulige kommunikasjonsmuligheter knyttet til temaet som studeres (Brown, 1980; Ellingsen et al., 2010). Målet for forskeren er å danne et balansert og representativt utvalg av stimuli fra kommunikasjonskulturen, i form av ulike utsagn som er *selv-refererende* for å synliggjøre subjektive synspunkt. Deltakerne i studien, heretter omtalt som P-utvalget (for person-utvalget), blir deretter bedt om å sortere disse utsagnene etter en

instruksjonsbetingelse som gir retningslinjer for hvilket perspektiv Q-sortererens skal sortere ut ifra (Allgood & Thorsen, 2010).

Selve datainnsamlingen foregår ved at deltakerne i studien leser alle utsagnene i Q-utvalget, for deretter å plassere dem inn i en quasi-normalfordelt⁵ matrise (Watts & Stenner, 2012). Det er denne matrisen som er selve analyseenheten, og er ment å omfatte et spekter av mulig subjektivitet knyttet til temaet og er videre gjenstand for faktoranalyse og faktortolkning (McKeown & Thomas, 2013; Watts & Stenner, 2005, 2012). En ferdig sortert matrise symboliserer en helhetlig konfigurasjon for én persons subjektivitet, og kan gi et helhetlig inntrykk av personens syn (Watts & Stenner, 2005). Utsagnene som plasseres ved polaritetene i matrisen, er de utsagnene som er av størst *psykologisk signifikans* for deltakeren. Det vil si at det er disse utsagnene som markerer en størst følelsesmessig reaksjon (Kvalsund & Allgood, 2010), og kan illustreres på denne måten: "...statements at the extremes of the distribution are most salient (significant) for a person operating under a specific condition of instruction; those toward the middle are relatively neutral..." (Brown, 1980, s. 198). En Q-sortering "leses" dermed ikke som uttrykk for en linearitet fra "ikke viktig" til "meget viktig" for personen som i en "Likert rating-skala" (McKeown, 2001). Q-sorteringen opererer som en kurvefunksjon hvor meningen beveger seg fra en sterk negativ følelsesmessig respons på utsagnene på den negative polen, gjennom et nullområde som gjerne representerer de utsagn som deltakerne oppfatter som verdinøytrale, uklare eller tvetydige, videre til utsagn som representerer en høy grad av positiv psykologisk signifikans for deltakeren (Brown, 1980; McKeown, 2001; Watts & Stenner, 2012). Watts og Stenner (2012) påpeker at utsagn plassert i 0-området i matrisen ikke er ensbetydende med at utsagnene er uten verdi i tolkningen, da nyanser kan oppstå når disse også tas i betraktning i analysen. Det er derfor viktig at jeg som forsker evner å ta en holistisk holdning til datamaterialet, og lete etter den helhetlige konfigurasjonen i faktorene for å forstå synet som formidles og som spres fra -5 til +5 som en "parabolsk" funksjon (Brown, 1980).

3.1.2. Kommunikasjonsunivers

Et kommunikasjonsunivers er en helt sentral del av den filosofiske bakgrunnen Q-metodologien (Stephenson, 1986a, 1986b). Det kan omtales som all mulig kommunikasjon eller all potensiell

⁵ Stephenson argumenterte selv for bruken av en tvungen sorteringsmatrise, og har blitt en standard for utformingen av matrisen for forskere som benytter seg av Q-metoden (se Watts & Stenner, 2012 s. 77.- 80 for videre diskusjon).

subjektivitet, gitt rundt et spesifikt tema (Allgood & Thorsen, 2010; McKeown & Thomas, 2013; Watts & Stenner, 2012). I dette perspektivet forstås kommunikasjon som subjektivt, allestedsværende og opptrer diskursivt, som muliggjør en systematisk observasjon av dens form og struktur (McKeown & Thomas, 2013; Stephenson, 1986b). I møte med en hendelse eller et tema, har mennesker en struktur av meninger, antakelser og preferanser, dannet gjennom tidligere erfaringer eller vikarierende erfaringer via språkkulturer. Menneskelig kommunikasjon baseres i dette perspektivet på slike antakelser og synliggjøres i møtet med et *concourse* (Stephenson, 1986b). *Concourse*, av det latinske ordet ”*concourse*”, viser til hvordan ideer renner sammen i tankene, ”*a running together*” (Brown, 1980). Begrepet er oversatt til kommunikasjonsunivers, og viser til den potensielle mulighet individer har til å uttrykke preferanser (Allgood & Thorsen, 2010).

Kommunikasjonsuniverset er potensielt uendelig ved at det består av alle mulige kommuniserbare utsagn, eller *statements*, for enhver situasjon (Stephenson, 1986a). Ved at Q-metodologien inntar denne posisjonen til menneskelig kommunikasjon, viser kommunikasjonsuniverset til selve råmaterialet for sosialvitenskapen: “*Concourse comprises the raw materials for Q methodology, and for the human sciences generally insofar as they are concerned with life as it is lived, i.e., from the vantage point of the person involved*” (Brown, 1993, s. 97). Slike univers kan utarbeides fra enhver meningsmettet setning, ethvert konsept, eller ethvert objekt når det er underlagt en vurdering av et subjekt, der kommunikasjonsuniverset utgjør alle de kommuniserbare muligheter knyttet til det (Stephenson, 1986a). Ved å synliggjøre kommunikasjonsuniversets struktur, er det mulig å gjøre nye oppdagelser:

”From *concourse*, new meanings arise, bright ideas are hatched, and discoveries are made: it is the wellspring of creativity and identity formation in individuals, groups, organizations, and nations, and it is Q methodology’s task to reveal the inherent structure of a *concourse* – the vectors of thought that sustain it and which, in turn, are sustained by it” (Brown, 1993, s. 95).

Å gjøre oppdagelser kan sees i sammenheng med *abduksjonsprinsippet*; ved å synliggjøre strukturen eller meningsmønstre i kommunikasjonsuniverset kan nye oppdagelser gjøres (Allgood & Thorsen, 2010). Ved grundige studier av enkelttilfeller, kan hypoteser eller teorier utvikles om hvordan eller hvorfor funnet kan ha oppstått (Tavory & Timmermans, 2014).

Et kommunikasjonsunivers kan identifiseres på ulike måter. Metoden som er mest forenelig med prinsippene bak Q-metodologi er ifølge Ellingsen et al. (2010) å intervju et fåtall personer

som kan gi innsikt i kommunikasjonen rundt forskningstemaet. Andre måter å identifisere universet på er å gå gjennom sekundærkilder som forskningslitteratur eller nyhetsmedier (McKeown & Thomas, 2013; Watts & Stenner, 2012). Jeg har valgt å støtte meg til uformelle intervjuer med personer som jobber med kartlegging av rådsøkere eller i karrierfeltet i høyere utdanning, samt forskningslitteratur på feltet.

3.1.3. Q-utvalg og forskningsdesign

Når kommunikasjonsunivers er identifisert, er neste steg å redusere universet til en håndterbar størrelse. Ved å trekke et representativt utvalg av mulige utsagn knyttet til ulike synspunkt, kan mengden av perspektiv nyanseres ved å redusere kompleksiteten i kommunikasjonsuniverset (Ellingsen et al., 2010). Brown (1993) hevder at det er mulig å konstruere et representativt univers av kommunikasjon rundt temaet av interesse i forskningsøyemed. Det vil si at den potensielle kommunikasjon eller subjektivitet, reduseres (kvantitativt) til en mengde som er håndterbar for en forskningsdeltaker å ta stilling til, men samtidig inneholder det mangfold av meningsinnhold som kan eksistere rundt temaet. Intensjonen er å gjøre utvalget av utsagn representativt og balansert, slik at enkelte syn ikke blir forfordelt andre eller at enkelte syn ikke kan kommuniseres via utvalget (Kvalsund & Allgood, 2010). Utvalget består som regel av et sett selvrefererende utsagn, som er et uttrykk for en subjektiv forståelse av et objekt eller fenomen, slik det fremkommer på en så naturlig måte som mulig i en samtale, og på den måten representerer og synliggjør et subjektivt standpunkt (Kvalsund & Allgood, 2010). Målet er å hovedsakelig representere domenet på en nøytral måte som ikke kun dekker forskerens forventninger, men derimot gir stimuli til deltakernes genuine responser og syn på studiens tema (Watts & Stenner, 2012).

Kampen og Tamás (2014) viser til at det ved en rekke deler av prosessen er mulig for forskeren å introdusere "bias" gjennom sin aktive rolle i utvelgelsen av utsagn fra universet. For å unngå for store bias har jeg valgt å benytte meg av Fischers balanserte blokkdesign (Brown, 1980; Fisher, 1980) for å danne et representativt og balansert utvalg. Dette innebærer at jeg har valgt ut bestanddeler av kommunikasjonsuniverset som er inspirert av forskjellige logiske og teoretiske posisjoner, som er redegjort for i teorikapittelet (2). Et slikt teoretisk design kan være med på å redusere forskerens påvirkning på Q-utvalget, og å sikre bredde, representativitet og balanse, og er mye brukt i Q-metode (Kvalsund & Allgood, 2010). Designet tar utgangspunkt i hovedtemaer i kommunikasjonsuniverset og omtales som *effekter* med sine undertemaer som

videre omtales som *nivå*. Cellene angir hvor mange slike nivå som er gjeldende i designet. I min studie ble det utarbeidet 36 utsagn som uttrykker ulike kombinasjoner av de teoretiske perspektivene på karriererådgivning.

Tabell 1: Forskningsdesign

Effekt	Nivå			Celler
Rådgivers perspektiv på innhold i rådgivning	<i>Informativ (A)</i>	<i>Stimulere til refleksjon (B)</i>	<i>Handlingsorientering (C)</i>	3
Motiv	<i>Rådgiver (D)</i>	<i>Rådsøker (E)</i>		2
Menneskesyn	<i>Determinisme (Ytre kontrollplassering) (F)</i>	<i>Eksistensialisme (Indre kontrollplassering) (G)</i>		2

3.1.4. Personutvalget (P-utvalg)

Utvalget skal være representativt for en kultur hvor universet er hentet fra og som kan gi uttrykk for ulike synspunkt til gjeldende tema og problemstilling (Allgood & Thorsen, 2010). Antall deltakere trenger ikke å være stort i omfang og trekkes på tilfeldig grunnlag, men baseres derimot på teoretiske eller pragmatiske hensyn da målet er å danne grunnlag for faktorer til sammenligning (Brown, 1980). Hvor stor andel av en populasjon som tilhører hver enkelt faktor er dermed av mindre interesse. Målet er å nå en gruppe som kan gi innsikt i de ulike synspunkt som kan eksisterer i tilknytning til studiens tema. Hensikten med P-utvalget er å avdekke syn i kommunikasjonskulturen rundt forskningstemaet, samt vise hvem som hypotetisk har disse ulike synspunktene og meningene.

I min studie ville jeg se nærmere på de ulike perspektiv som kan knyttes til rådgiveres bruk av kartleggingsverktøy, og valgte derfor å forholde meg til brukere av et spesifikt verktøy for å avgrense P-utvalget. I denne studien vil jeg hevde at jeg har foretatt et *strategisk utvalg* av informanter, da mitt mål har vært å komme i kontakt med informanter som kan gi dyptgående og betydningsfulle data angående bruk av Profråd (Johannessen, Christoffersen, & Tufte, 2010). Mitt P-utvalg er derfor basert på at deltakerne skal ha gjennomført sertifiseringsprogrammet for Profråd Karriereveiledningsverktøy, som gjennomføres som et 7,5 studiepoengs fag (RAD6000) ved NTNU (NTNU, 2016). Det var også viktig at deltakerne har benyttet Profråd i møte med rådsøkere, slik at de har erfaring med å jobbe med verktøyet.

En hypotese som også lå bak min utvalgsstrategi var at disse gruppene kan ha ulike erfaringer med å benytte seg av verktøyet da de arbeider med ulike rådsøkere med ulike behov og problemstillinger. Med dette mener jeg at deltakerne som arbeider i en attføringsbedrift kan ha rådsøkere som har andre problemstillinger enn rådgivere som jobber i karrieresentre tilknyttet videregående skoler. Jeg valgte derfor å inkludere avkrysningsalternativer i samtykkeerklæringen hvor deltakerne kunne oppgi hvilken type arbeidsplass de jobbet ved, slik at jeg også kunne lete etter konsoliderende eller divergerende tendenser mellom de ulike yrkesgruppene (se vedlegg 8.2). Et slikt mangfold i yrkesgrupper blant P-utvalget er svært positivt i den forstand at det vil være mulig at ulike perspektiv på å bruke kartleggingsverktøy i møtet med rådsøker kan komme til syne (Allgood & Thorsen, 2010).

3.1.5. Datainnsamling via Q-sortering

Da deltakerne hadde sagt seg villig til å delta i studien, var neste steg datainnsamling. Via en *instruksjonsbetingelse* nært knyttet til problemstillingen, skulle deltakerne sortere de utdelte utsagnene inn i en quasi-normalfordelt matrise (Tabell 2), som fungerer som en rettesnor som bidrar til et fokus for sorteringshandlingen (Allgood & Thorsen, 2010; McKeown & Thomas, 2013). Deltakerne i studien fikk utdelt en instruksjonsbetingelse med overskriften ”Rådgiveres opplevelse av å bruke kartleggingsverktøy i møtet med rådsøker”, som deretter går gjennom de ulike trinnene for hvordan det var ønsket at de skulle gjennomføre deltakelsen. Overskriften ga et inntrykk av temaet i studien, slik at de var klar over det begrensede omfanget av interesse, som er til den delen av rådgivningssituasjonen der kartleggingsverktøyet spiller en aktiv rolle. Deltakerne ble instruert til å sortere utsagnene inn i matrisen etter hvor likt (+5) eller ulikt (-5) de oppfattet utsagnet å være sitt syn på å bruke kartleggingsverktøy i rådgivningen. Ved at Q-metoden ikke er benyttet av forskere i stor utstrekning (Allgood & Thorsen, 2010), valgte jeg å støtte de av mine deltakere som gjennomfører studien uten min tilstedeværelse ytterligere ved å produsere en instruksjonsvideo⁶. Denne ble sendt i sammenheng med dokumentene for å gjennomføre studien, og viser hvordan man gjennomfører slike studier steg for steg.

⁶ <https://youtu.be/KIC5VqXNB6g>

Tabell 3: Urotert faktorløsning

Faktor	1	2	3	4	5	6	7	8
Eigenvalue	9.6932	1.2966	1.2403	0.9195	0.6980	0.6324	0.4600	0.4148
% forklart varians	57	8	7	5	4	4	3	2

Jeg valgte å jobbe med en to-faktorløsning etter å ha sett på ulike kriterier; antall Q-sorteringer som er med å definere faktoren, i hvor høy grad faktorene korrelerer med hverandre, samt potensiell variansforklaring. Eigenvalue-kriteriet, som innebærer at en faktor må ha et større forklaringspotensiale enn en enkeltvariabel, altså over verdien 1 (Ringdal, 2013), ble i dette tilfellet etterfulgt i og med at faktoren som hadde bare én Q-sortering ikke ble tatt med videre i analysen. Det ble videre gjort en *varimax-rotasjon* for å tydeliggjøre strukturen i faktorene, hvor *varimax* baseres på ukorrelerte faktorer (Ringdal, 2013). Jeg vil hevde at dette var mest hensiktsmessig i mitt tilfelle, da målet er å danne ortogonale faktorer for bedre å kunne gi forklaring til ulike syn omkring et fenomenet. Målsetningen blir dermed å ha så lav korrelasjon som mulig mellom faktorene (Kvalsund & Allgood, 2010).

Tabell 4: Faktorkorrelasjoner

	Faktor 1	Faktor 2
Faktor 1	1.0000	0.2135
Faktor 2	0.2135	1.0000

Videre vises det i tabell 4 hvordan utvalget fordeler seg på faktorene. Tallet representerer korrelasjonskoeffisienten, som tilsier i hvor stor grad Q-sorteringen lader faktoren (Allgood & Thorsen, 2010). X-markøren bak korrelasjonskoeffisienten markerer hvilken av faktorene Q-sorteringen korrelerer høyest med og er allerede flagget i analyseprogrammet (Schmolck, 2014).

Tabell 5: Faktorladninger

Q-sortering	Faktor 1	Faktor 2	Q-sortering	Faktor 1	Faktor 2
1. Gunn	0.8773X	0.2158	10. Gyril	0.5717X	0.5131
2. Marianne	0.5744X	0.3258	11. Hilde	0.8887X	0.2031
3. Per-Øyvind	0.7866X	0.1193	12. Aud	0.7777X	0.0867
4. Kjellaug	0.8492X	-0.1116	13. Torunn	0.8788X	-0.0833
5. Sven Erik	0.2158	0.8187X	14. Rita	0.8444X	-0.0404
6. Mathilde	0.7048X	0.1382	15. Jorid	0.8551X	0.0713
7. Kari	0.8108X	0.0569	16. Gunnar	0.3311	-0.5056X
8. Mari	0.7728X	0.1214	17. Maud	0.8072X	0.0496
9. Per	0.7597X	0.0765	% forkl. varians	56	9

Som det fremgår av tabellen er det 15 Q-sorteringer som bidrar til å definere faktor 1, og 2 personer som definerer faktor 2, hvorav en av dem har en negativ korrelasjon. Dette vil jeg komme tilbake til i kapittelet om tolkning av faktorene (4).

Faktortolkning

I faktortolkningen skal forskeren synliggjøre subjektiviteten som kommuniseres gjennom Q-sorteringene. Deltakernes individuelle mønster er gjenstand for korrelasjonsberegninger som resulterer i et faktormønster. Faktormønsteret er et uttrykk for de gjennomsnittlige plasseringene av utsagn, ut fra vektingen for de signifikante ladningene på de respektive faktorene (Kvalsund & Allgood, 2010). Før en Q-sorteringene samles i en faktor, estimeres faktorvektning for hver Q-sortering, som reflekterer at enkelte Q-sorteringer er nærere en faktor enn andre, og dermed i større grad er med på å definere faktoren (Brown, 1980). Faktormønsteret er derfor ikke en modell som er ”sann” i objektiv forstand, da den er bygget på gjennomsnittsberegninger. De individuelle sorteringene faller noe i bakgrunn av faktortolkningen, da det er de faktoranalyserte mønstrene som kommuniserer en kommunalitet; et samlende bilde for de Q-sorteringene som faller inn under samme faktor (Kvalsund & Allgood, 2010). Det er ingen oppskrift for hvordan tolkningsprosessen normativt skal foregå (Kvalsund, 1998). Målet er at forskeren skal avdekke den bakenforliggende subjektivitet som sorteringen beskriver. Ettersom abduksjonsprinsippet åpner for nye oppdagelser, er det ikke uvanlig å oppdage nye elementer som etterspør et annet teorigrunnlag, og som trekkes inn dersom det er nødvendig for å tolke den aktuelle faktoren (Wolf, 2010). En mer detaljert beskrivelse av hvordan jeg har tolket faktorene vil bli gjort rede for i kapittel 4.

3.1.7. Postintervju

Et postintervju kan være med på å øke forståelsen for faktorene som foreligger etter en analyse, ved at det gir mulighet for deltakerne til å utbrodere hvilken mening de selv la i utsagnene og hvordan utsagnene henger sammen for deltakeren (Brown, 1980). I dette prosjektet ble personer som ladet høyt på de ulike faktorene kontaktet for å gjennomføre et postintervju. Her la jeg vekt på å diskutere hvordan Q-sorteringsprosessen hadde vært og hvilken mening deltakerne la i de ulike utsagnene. Dette bidro til at jeg fikk en større forståelse som kunne legges til grunn for faktortolkningen, og dette vil det vises til i faktortolkningen (kap. 4) og diskusjonen (kap. 5).

3.2. Kvaliteten i studien

I dette delkapitlet har jeg valgt å trekke frem ulike aspekter som kan anskueliggjøre kvaliteten i forskningen for leseren. Jeg vil her vise til hvordan jeg arbeidet med å sikre Q-utvalget gjennom et pilotundersøkelse, og deretter knytte noen refleksjoner til ordinære kvalitetsmål i forskning; som validitet, reliabilitet og generaliserbarhet. Jeg vil deretter vise til hvilke etiske betraktninger som er gjort.

3.2.1. Pilotsorteringer

For å sikre at Q-utvalget i denne studien var balansert, gjennomførte jeg en pilotundersøkelse. Ifølge Ringdal (2013) er pilotundersøkelser det siste kvalitetssikringsmomentet som gjøres før en konvensjonell surveyundersøkelse sendes ut til respondentene. Dette gjennomføres for å sikre at de potensielle respondentene ikke misforstår spørsmål og forskeren kan gjøre endringer dersom dette er nødvendig. I mitt tilfelle ønsket jeg å utforske om Q-utvalget mitt var representativt og balansert, ved at ulike perspektiv kom frem, samtidig som enkelte perspektiv ikke var for dominerende i Q-utvalget. Tre av mine medstudenter samtykket til å gjennomføre Q-sorteringen. Alle tre har kjennskap til karriererådgivningsfeltet gjennom studiet i rådgivningsvitenskap og to av dem er allerede sertifisert i Profråd. Dette var av betydning slik at alle kjente de typiske problemstillingene som kan oppstå ved bruken av kartleggingsverktøyet i en rådgivningssamtale. Deltakerne oppga at Q-utvalget ble oppfattet som balansert og representativt, og etter pilotundersøkelsen endret jeg ordlyden i tre av utsagnene slik at budskapet ble tydeligere og fremmedord som kunne bli misforstått ble erstattet.

3.2.2. Validitet, reliabilitet og generaliserbarhet

I teorien bak Q-metoden legges det vekt på at resultatet som fremkommer i form av faktorer er et uttrykk for delte (shared) perspektiv i deltakergruppen (Brown, 1980; McKeown & Thomas, 2013; Watts & Stenner, 2012). Siden jeg valgte å gjøre en ekstensiv studie, der mange deltakere gjennomførte en enkelt måling, er dette tilfellet også i dette prosjektet. Perspektiv kan endres ettersom personer utvikler seg, erverver ny kunnskap og dermed endrer perspektiv, og det er mulig at ved en ny måling ville et endret perspektiv vært tilfelle og gitt utslag i en ny analyse. *Reliabilitet*, også omtalt som pålitelighet, er ment å uttrykke med hvilken sikkerhet en kan forvente å oppnå samme resultat ved gjentagende målinger (Ringdal, 2013). Generelt hevdes det at en enkeltpersons Q-sortering estimeres til å ha en 0.80 reliabilitetskoeffisient eller høyere

(Brown, 1980), som tilsier at dersom en person gjennomfører en Q-sortering to ganger, vil disse ha en korrelasjonskoeffisient på 0.80 eller høyere. Tabell 5 viser de beregnede reliabilitetsverdiene i dette prosjektet, og slik det fremgår er reliabiliteten i disse faktorene 0.984 (Faktor 1) og 0.889 (Faktor 2), altså svært høy.

Tabell 6: Reliabilitetsverdier

	Faktor 1	Faktor 2
Antall definerende variable	15	2
Gjennomsnittlig reliabilitetskoeffisient	0.800	0.800
Kompositt-Reliabilitet	0.984	0.889
Standardfeil for Factor Z-Scorer	0.128	0.333

Validitet innebærer om det som blir målt i studien faktisk er et uttrykk for det man ønsker å måle (Ringdal, 2013). I min studie har jeg funnet grunnlag for å hevde at det eksisterer i det minste to ulike perspektiver rådgivere har på kartleggingsverktøyets rolle i møtet med rådsøker. Det er ikke nødvendigvis slik at dette representerer perspektiver delt i en hel populasjon, så det er dermed ikke teoretisk eller metodisk tyngde i å hevde ytre validitet i slike studier (Kampen & Tamás, 2014). Det er heller ikke målsetningen å generalisere, men heller å påvise at det eksisterer ulik subjektivitet når det kommer til forskningsobjektet. Subjektivitet er *per. definisjon* ikke en måling av en objektiv virkelighet. Derfor er det vanskelig å argumentere for validitet i Q-studier, da resultatet ikke kan falsifiseres (Kampen & Tamás, 2014).

Generaliserbarhet i min studie, omhandler hvorvidt mine funn kan hevdes å uttrykke en virkelighet som eksisterer i kommunikasjonskulturen blant karriererådgivere, det vil si om de syn jeg har funnet også faktisk eksisterer i kommunikasjonsuniverset. Å generalisere funn fra P-utvalget i min studie, til populasjonen av karriererådgivere er ikke en målsetning i Q-studier (Watts & Stenner, 2012). På denne måten bærer metoden preg av både kvantitativ og kvalitativ karakter. Faktorene som synliggjøres gjennom faktoranalysen er basert på statistiske beregninger som har en høy grad av generaliserbarhet i konvensjonelle kvantitative studier. Derimot kan personer erverve nye kunnskaper og danne nye erfaringer som gjør at deres subjektivitet endres, og det er mulig at dette forandrer deres perspektiv på fenomenet som studeres, men synet kan fortsatt eksistere i kommunikasjonsuniverset (Watts & Stenner, 2012).

3.2.3. Etske betraktninger

I dette prosjektet har jeg tatt hensyn til kravet om meldeplikt, kravet om informert samtykke og krav om konfidensialitet, etter de nasjonale retningslinjene som er fremsatt av NESH⁸. Før jeg kontaktet potensielle deltakere til studien, meldte jeg studien til NSD⁹ og fikk mottok konsesjon 08.02.2016. Jeg kontaktet deltakerne per mail, hvor jeg oppgav en redegjørelse for studiens formål, hvilken datainnsamlingsmetode som vil bli brukt, hvordan dataene skulle behandles, at deres navn vil bli anonymisert i teksten og oppgav deltakernes rettigheter underveis i studien (se vedlegg 8.2). For å nyansere hvordan etiske problemstillinger gjør seg gjeldende i forskningsprosjekt, viser Guillemin og Gillam (2004) til en todimensjonal tolkning av betydningen av etisk bevissthet. Et moment er å overholde formelle etiske retningslinjer som foreligger ved at NSD godkjenner studien, og at jeg overholder de faglige standarder som gjeldende i samfunnsvitenskapelig forskning (NESH, 2006). Dette kan betegnes som *prosedural* etikk, hvor målet er å opprettholde de etiske standarder som til enhver tid operer i forskningsarbeid og som er utarbeidet på et nasjonalt eller til og med transnasjonalt nivå (Guillemin & Gillam, 2004). Derimot er det ikke uvanlig at etiske moment også gjør seg gjeldende underveis i studien, for eksempel ved datainnsamling, hvor slike retningslinjer ikke nødvendigvis har en praktisk verdi (Guillemin & Gillam, 2004). Dette opplevde jeg selv da en deltaker spurte om det var mulig å gjennomføre studien på en kafé i byen, da hun ikke hadde mulighet til å reservere et rom på sin arbeidsplass. Min vurdering av dette var at andre deltakere som hadde samtykket til å delta tilfeldigvis kunne ha observert hennes deltakelse, og dermed kunne jeg ikke lenger garantert hennes anonymitet. Ved at P-utvalget i denne studien representerer en gruppe hvor det er sannsynlig at de har kjennskap til hverandre og flere deltakere oppholder seg i samme region, kunne denne personen ha ”ofret” sin anonymitet. Dette førte til at jeg måtte ta en beslutning, hvor etiske retningslinjer ikke var tydelige nok på hva som var rett vei å gå. Min beslutning ble at jeg ikke så det som etisk forsvarlig å gjøre studien i et offentlig rom og jeg sendte henne derfor dokumentene hun ville trenge for å gjennomføre sin deltakelse på mail, slik at hun kunne fullføre studien hjemme. Slike problemstillinger betegner Guillemin og Gillam (2004) som ”*etichs in practice*”, hvor etiske problemstillinger gjør seg gjeldende uten at det foreligger noen konkret fremgangsmåte. I denne sammenheng kan etisk bevissthet knyttes til *refleksivitet*, en proaktiv holdning som ”innebærer at vi erkjenner og overveier betydningen av vårt eget ståsted i forskningsprosessen” (Malterud, 2011, s. 19).

⁸ Den nasjonale forskningsetiske komité for Samfunnsvitenskap, Humaniora, Juss og Teologi

⁹ Norsk senter for Forskningsdata

4. Faktortolkning

Dette kapitlet omhandler funnene jeg har gjort i datainnsamlingen. Først vil jeg gjøre rede for gjennomsnittssorteringen i de to faktorene, det vil si den statistiske beregningen av hvordan en vektet gjennomsnittsbesvarelse ser ut i de ulike faktorene (Brown, 1980). På den måten kan man få et helhetsinntrykk av hva faktoren innebærer. Kapitlet er strukturert slik at jeg først tar for meg hver enkelt faktor og beskriver den, slik den fremtrer i datamaterialet. Først når begge faktorene er beskrevet vil jeg vise til likheter og forskjeller mellom den. På den måten vil leseren få en forståelse av disse ulike synene på bruken av kartleggingsverktøy i karriererådgiving før sammenligninger blir gjort. Jeg velger å strukturere kapitlet slik, da faktorsynene skal få fremtre på egne premisser.

I min faktortolkning tar jeg utgangspunkt i de vektete gjennomsnittsmønstrene slik de fremkom fra faktoranalysen (vedlegg 8.5). Med denne oversikten som utgangspunkt, vil det spesielt rettes oppmerksomhet mot utsagn som signaliserer høy psykologisk signifikans og er i forgrunnen, altså de utsagnene som er plassert på de sterkeste verdiene (-5, -4, -3 og +3, +4, +5), samt utsagn plassert i 0-området for å vise til hva som faller i bakgrunn for den aktuelle faktoren. Målsetningen for oppgaven å få frem de mest kritiske utslagselementene i faktoren. Dette valget er gjort på bakgrunn av oppgavens omfang, hvor jeg ikke vil ha muligheten til å diskutere alle utsagn i hver faktor. Ved denne avgrensningen er det derimot mulig å danne et bilde av rådgiveres perspektiv på bruk av karriererådgivningsverktøy.

Videre vil jeg gi en redegjørelse for hvordan disse kritiske elementene kan sees i sammenheng med hverandre, og samtidig vise til hvilke utsagn som er mindre sentrale for utformingen av faktoren. Løpende i teksten vil hvert utsagn markeres med tallverdier som signaliserer hvilken posisjon utsagnene står i, i hver faktors vektete gjennomsnittsmønster. Den uthevede verdien signaliserer verdien fra faktoren som diskuteres. Det vil ikke nødvendigvis si at utsagnene betyr det samme i de ulike faktorene, da deltakerne kan ha tolket utsagnene ulikt, ut fra forskjellig helhet, som gjør at ulik subjektivitet fremtrer ved samme utsagn (Kvalsund & Allgood, 2010; Watts & Stenner, 2012). For ytterligere å danne et bilde av hvordan subjektiviteten kan synliggjøres i faktorene, vil jeg vise til ”distinguishing statements” eller skilnadsutsagn, for å synliggjøre hvor de statistisk signifikante forskjellene mellom faktorene eksisterer. Jeg vil også ta i betraktning ”consensus statements”, konsensusutsagn for å vise på hvilke måter faktorene også tenderer mot å være lik hverandre (Watts & Stenner, 2012).

Etter å ha kontaktet potensielle deltakere, var det 19 som godtok invitasjonen til å delta i min studie og 17 som fullførte Q-sorteringen. Et av mine forskningsspørsmål var om perspektiver på bruk av kartleggingsverktøy var forskjellige i ulike yrkessegment, og utvalget reflekterer dette med 13 kvinner og 4 menn fra ulike instanser. 6 personer oppga å arbeide med karriereveiledning ved videregående skoler, 7 arbeider ved karrieresentre og 4 kommer fra utførelsesbedrifter. Ved hver faktorpresentasjon vil gjennomsnittsmønsteret presenteres, hvor faktorskårene markeres. Faktorutsagn som presenteres i teksten vil presenteres med faktorskåre i parentes. En tabell over alle faktorskårene finnes i vedlegg 8.1.

4.1. Faktor 1 – Karriererådgiving som pedagogisk prosjekt – refleksjon som en vekstfremmende prosess for rådsøker

Faktor 1 har flest deltakere som bidrar til å definere faktoren. 15 personer har signifikante ladninger på faktoren. Disse er: Gunn (0.8773), Marianne (0.5744), Per-Øyvind (0.7866), Kjellaug (0.8492), Mathilde (0.7048), Kari (0.8108), Mari (0.7728), Per (0.7597), Gyril (0.5717), Hilde (0.8887), Aud (0.7777), Torunn (0.8788), Rita (0.8444), Jorid (0.8551) og Maud (0.8072). Sammenlagt forklarer denne faktoren 56% av variansen. I tabell 6 vises det vektete gjennomsnittsmønsteret for faktoren, hvor skilnadsutsagn er markert med grå rute.

Tabell 7: Gjennomsnittsmønster Faktor 1

Ulik meg		Sorteringsmønster							Lik meg	
-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
18	14	4	1	10	7	3	17	2	6	33
	27	9	13	11	15	5	28	12	24	
		19	22	23	16	8	30	21		
			36	29	20	25	31			
				35	26	32				
					34					

Note: Skilnadsutsagn markert med grå farge.

4.1.1. Refleksjon som vekstfremmende prosess

Ved å fokusere på utsagnet som er rangert som mest representativt for deltakernes perspektiv, kan det se ut til at synet i faktor 1 viser til en sterk tro på refleksjon som vekstfremmende prosess:

33. For meg handler karriereveiledning om å gi rom for at rådsøker skal få reflektere over sine ressurser. Kartleggingsverktøyet hjelper meg med dette. (+5, -3)

Utsagnet viser til en holdning hvor både intensjonen med karriereveiledning generelt, og kartleggingsverktøyet spesielt, blir knyttet til refleksjon som en positiv aktivitet for rådsøker. Jeg vil hevde at faktoren signaliserer en tro på at rådsøkere kan dra nytte av å bli mer bevisst sine potensielle ressurser, og refleksjon i samråd med rådgiver etter en kartlegging er medhjelpende i denne prosessen. Dette bekreftes også i andre utsagn som er plassert høyt i matrisen:

6. Jeg opplever en stor nytteverdi av å la rådsøker reflektere over egne ressurser. (+4, -2)

Det kan synes at selve nytteverdien, den forventede intervensjonseffekten, er nært knyttet til refleksjon i denne faktoren. Kunnskap om en selv og sine ressurser, ser ut til å ha en helt særegen posisjon i dette perspektivet. Svært mange av utsagnene som er plassert høyt på den positive siden av skalaen, og dermed innebærer en høy grad av positiv psykologisk signifikans for P-utvalget, signaliserer denne optimismen knyttet til refleksjonens verdi, i møtet mellom rådsøker og rådgiver. Slik det fremkommer i utsagn 21, er refleksjon også knyttet til rådsøkers autonomi. Ved å bli mer bevisst sine ressurser, blir kontrollen eller makten sentralisert hos rådsøker, som da står bedre stilt til å styre sin karriere:

21. Jeg opplever at rådsøkere vokser gjennom å bli bevisst sine ressurser. Da merker jeg at rådsøker klarer å styre sin egen karriere. (+3, +3)

Videre kan det se ut til at rådgiverne i faktor 1 har sterk tro på at rådsøkere har påvirkningsmuligheter på egen karriere. Dette reflekteres i den negative posisjoneringen av utsagn 27:

27. Jeg opplever ikke at rådsøkere har stor valgfrihet i sitt karriereløp, og derfor finnes det mer konstruktive tiltak enn refleksjonssamtaler. (-4, +1)

4.1.2. Kartleggingens verdi i rådgivningen - forhandling om kartleggingens resultater

Informasjon som fremkommer av kartleggingen har sin egenverdi men bare dersom rådsøker finner seg til rette med at dette stemmer overens med egne oppfatninger av seg selv, eller bidrar til å sette dette inn i et større perspektiv. Forhandlinger rundt resultatene finner dermed sted, hvorpå det er viktig at rådsøker selv kjenner seg igjen i resultatet:

12. Når resultatene fra kartleggingen er klare, er jeg avventende med å legge mine tolkninger av rådsøker frem for han da dette kan begrense potensialet i veiledningen. Jeg ønsker heller at rådsøker selv skal reflektere over resultatene. (+3, +4)

Eksempelvis kan det være viktig at rådsøker selv kommer med en reaksjon på hvorvidt resultatene stemmer eller ikke, og kan forklare sine tolkninger av dem dersom det foreligger misforståelser i testmaterialet. Rådgiver forholder seg avventende til resultatene, og bruker dem til å åpne for dialog:

2. Når jeg gir rådsøker informasjon om resultatene fra kartleggingen, er det viktig for meg å presisere at dette ikke er et fasitsvar på hvordan rådsøker er men viser de ressurser han kan videreutvikle. (+3, 0)

Faktor 1 innebærer også en demokratisk tilnærming til rådgivningen. Til en viss grad signaliseres det at en samarbeidsrelasjon hvor rådsøker og rådgiver jobber *sammen* om å nærme seg en målsetning, og som kan utløse mer av rådsøkers potensial. Det er rådsøker som er i fokus og rådgiver bidrar med sin kompetanse som prosessleder ved å legge til rette for dette:

24. For meg er alltid rådsøker i fokus, hvor vi jobber sammen med å legge handlingsplaner for at han skal nå sitt potensial. (+4, +2)

4.1.3. Personen i vekst - avstand fra statisk personforståelse og ansvarsfritagelse

I postintervju med en deltaker som korrelerer høyt med denne faktoren, kom det tydelig frem at hun ikke ønsket å bli holdt ansvarlig for en rådsøkers potensielle feilvalg, dersom dette skulle bli tilfelle. Det kan synes som troen på rådsøkers vekstprosess gjennom refleksjon overskygger betydningen av rådgiverens påvirkning gjennom direkte råd. Utsagnet med høyest psykologisk signifikans på den negative siden i faktoren 1, reflekterer dette:

18. Rådsøker har liten nytte av refleksjon over egne ressurser. Det er viktigere at jeg kan gi gode råd. (-5, -4)

Utsagnet signaliserer en direkte nytteverdi, *ikke* er knyttet til direkte råd, men igjen til refleksjon. Ved personlig kommunikasjon med en deltaker som korrelerer høyt på denne faktoren (over 0.8), ble det kommentert at dette enkelt-utsagnet (jf. utsagn 18) virket direkte

provoserende på henne. Videre er det to utsagn som bekrefter dette perspektivet i faktor 1. Utsagn 4 kan synes å reflektere et normativt syn på rådgivers praksis som dirigerende og inngripende gjennom vektleggingen av å gi direkte råd. Begge utsagnene illustrerer subtilt et syn på rådsøker som avhengig av rådgiver for å ta en beslutning:

4. Jeg bruker testresultatene til å gi konkrete råd, som gjør det lettere for meg å vise rådsøker hva han er egnet til. (-3, -1)

9. Det sentrale for meg i rådgivningen er at jeg får informert klienten om det han kan passe til, slik at læring kan oppstå. (-3, +1)

Disse utsagnene viser til en statisk personforståelse, hvor rådsøker virker å være avhengig av rådgiver til å vise dem deres nåværende evner, hva han eller hun kan passe til, for således å vise veien dit. Dette bekreftes igjen ved utsagn 14, som scores høyt på negativ psykologisk signifikans:

14. Å gi ansvaret for karriereutvikling til rådsøker selv er uhensiktsmessig, da det er lite rådsøker kan gjøre for å utvikle seg selv. (-4, -3)

Perspektivet på at karriereutvikling handler om å finne en ”match” mellom person og arbeid synes å være lite forenelig med faktor 1. Målet virker ikke å være knyttet til å finne frem til hva rådsøker kan, eller er egnet til. Spørsmålet handler i større grad om hvorvidt rådgiver evner å tilrettelegge for at rådsøker kan utvikle seg (jf. Utsagn 24). Dette vil jeg komme tilbake til i drøftingen.

Utsagnene som er plassert rundt nullområdet, er i stor grad utsagn som kommuniserer et perspektiv på rådsøker som avhengig av evne- og anleggskartlegginger for at rådgiver deretter skal avgjøre hva rådsøker kan passer til:

7. For meg er kartleggingsverktøyet svært viktig for å få et inntrykk av hvordan rådsøker er, slik at jeg kan hjelpe han inn i yrket han passer til. (0, 2)

15. Tobokstavskoden er et flott hjelpemiddel for meg, da den gir solid informasjon om hvem rådsøker er og hva han kan passe til. (0, 1)

16. Jeg opplever stor nytte av at rådsøker reflekterer over egne ressurser. Da kan jeg vurdere hva han har evner til. (0, 0)

Andre utsagn på samme plassering signaliserer et handlingsorientert perspektiv på karriererådgivning, og slik jeg oppfatter det er ikke dette det mest sentrale elementet i rådgivningen for deltakerne som faller inn i faktor 1:

20. *PROFRÅD fungerer godt for meg som grunnlag for å lage handlingsplaner rådsøker kan arbeide med for å utvikle sitt potensial. (0, +4)*

26. *Min innstilling er at jeg ikke skal være for ledende ovenfor rådsøker. Derfor er jeg avventende med å oppfordre til direkte handlinger han kan gjøre. (0, -1)*

34. *Jeg ønsker ikke å gi anbefalinger om hva rådsøker skal gjøre, selv om det kommer klart frem hva han har evner til. (0, 0)*

4.2. Faktor 2a – Karriereverktøyet hjelper rådsøker med å ta en beslutning og begynne å arbeide mot å nå målet

Det er betraktelig færre deltakere som korrelerer med faktor 2 enn faktor 1. Det er i alt 2 personer som definerer denne faktoren, men det er fortsatt såpass høye korrelasjoner at jeg velger å trekke dem frem. Det er Sven-Erik (0.8187) og Gunnar (-0.5056) som definerer denne faktoren. Fordi Gunnar lader negativt på faktoren, vil det si at mønsteret er likt men reversert eller motsatt i hans Q-sortering og vil derfor redegjøres som en egen faktor (se kap 4.3). Disse omtales heretter som faktor 2a og 2b.

Tabell 8: Gjennomsnittsmønster Faktor 2

Ulik meg		Sorteringsmønster							Lik meg	
-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
1	13	14	6	4	2	9	3	10	12	11
	18	30	8	17	5	15	7	21	20	
		33	19	22	16	27	24	35		
			29	25	23	28	32			
				26	34	31				
					36					

Note: Skilnadsutsagn er markert med grå farge.

4.2.1. En eklektisk tilnærming til kartleggingsverktøyet

I dette perspektivet er karriererådgivningsverktøyet en positiv bestanddel av rådgivningssamtalen. Alle de tre høyest rangerte utsagnene handler eksplisitt om karriererådgivningsverktøyet sine positive egenskaper i ulike sammenhenger. Det virker som karriereverktøyet er et redskap som bidrar like mye til rådsøkers vekst, som til rådgiverens ønsker om struktur på samtalen og initiering av handling. Særlig knyttes det til en effektivitet i å øke beslutningskompetansen til rådsøker, ved formidling av resultatet:

11. Rådgivningssamtaler handler i stor grad om formidling av resultatene fra kartleggingen, slik at rådsøker har et rikt beslutningsgrunnlag. (+5, -1).

Videre virker det som dette synet formidler viktigheten av refleksjon, men også betydning av informasjon og handling. Visjonen om ”den ikke-tolkende rådgiver” virker å være sentral, hvor karriererådgivningsverktøyet også bidrar til å utforme handlingsplaner for rådsøker:

20. PROFRÅD fungerer godt for meg som grunnlag for å lage handlingsplaner rådsøker kan arbeide med for å utvikle sitt potensial. (+4, 0).

Jeg vil hevde at faktor 2a innehar et mer handlingsorientert perspektiv på hvordan karriererådgivningsverktøyet Profråd kan ansees som et utgangspunkt eller initiator for konkrete handlinger. Samtidig signaliseres det en sterk optimisme knyttet til rådsøker mulighet for å utvikle seg og sine ressurser:

1. Det er viktig at jeg får gitt nok informasjon til rådsøker om de valgmuligheter som finnes, da det ikke er mange måter å påvirke hans evner eller kompetanse. (-5, -2).

I likhet med faktor 1, ligger det en grunnleggende tro på menneskets muligheter til å ta kontroll over egen tilværelse og å få et økt beslutningsgrunnlag (jf. utsagn. 20) for å utvikle seg. Perspektivet innebærer et fokus på selve valget som rådsøker står ovenfor, noe som uttrykkes eksplisitt i postintervjuet, hvor deltakeren oppgir at rådsøkere opplever en stor endring i motivasjonen til å ta en beslutning når resultatene fra kartleggingen diskuteres.

Det kan synes som at rådgiver ikke anser resultatene fra kartleggingen som persondefinerende. Med dette mener jeg at rådgiverne i dette perspektivet ikke legger egne tolkninger over på rådsøker, men åpner for at rådsøker selv skal reflektere over resultatene som fremkommer via Profråd:

12. Når resultatene fra kartleggingen er klare, er jeg avventende med å legge mine tolkninger av rådsøker frem for han da dette kan begrense potensialet i veiledningen. Jeg ønsker heller at rådsøker selv skal reflektere over resultatene. (+4, +3)

Dette synet speiles også på andre siden av matrisen, hvor rådgiverens inngripende rolle tones ned:

18. Rådsøker har liten nytte av refleksjon over egne ressurser. Det er viktigere at jeg kan gi gode råd. (-4, -5).

Denne ”ikke-dirigerende holdningen” kan igjen sees i sammenheng med den humanistiske rådgivningstradisjonen, hvor individet selv må ta ansvar for sine valg.

4.2.2. Verktøyet hjelper rådgiver å utforme rådgivningssamtalen og er et positivt tilskudd for rådgiver (for å møte råde søker der han er)

Egennytt en rådgiver har av å gjøre en kartlegging, kan synes å være knyttet til å få informasjon om hvordan han eller hun kan møte råde søker:

10. Det viktigste før rådgivningssamtalen er at jeg får en struktur via kartleggingen, så jeg vet hvem råde søker er. (+3, -1).

Ved å gjennomføre en interessekartlegging ser det ut til at rådgiveren får utbytte av den strukturen som kan fremkomme, og på den måten kan utforme rådgivningen etter personen som møtes til samtale. Det kan tenkes at rådgivere som bruker Profråd aktivt i sitt arbeid kan bli godt kjent med den bakenforliggende strukturen som verktøyet er bygget på, og at det oppleves som en god struktur å bygge en rådgivningssamtale på. Målet om å knytte resultatene fra Profråd til konkrete arbeidsoppgaver viser seg også å være relevant:

35. Så lenge jeg får klargjort noen arbeidsoppgaver råde søker kan jobbe med, mener jeg kartleggingen har fungert godt. (+3, -1).

Et interessant funn er at i faktor 2a er ikke kartleggingsverktøyet særlig effektivt for å fremme refleksjon, da at dette signaliseres å være av negativ psykologisk signifikans:

33. For meg handler karriereveiledning om å gi rom for at råde søker skal få reflektere over sine ressurser. Kartleggingsverktøyet hjelper meg med dette (-3, +5).

I denne faktoren synes altså perspektivene å være knyttet til flere av arbeidsområdene som karriereveiledning er bygget på. Det handler i størst grad om å gjøre et valg, og Profråd bidrar til å styrke råde søkers beslutningskompetanse. Dernest fungerer resultatene som en initiator for å lage handlingsplaner som råde søker kan følge for å videre utvikle seg selv.

4.3. Faktor 2b – Råde søkere har behov for hjelp til å finne yrkesroller de kan mestre

I faktor 2b er det en Q-sortering som lader negativt på faktoren ($r = -0.5056$). Det vil si at denne Q-sorteringen følger mye av det samme mønsteret som faktor 2a i omvendt form. I den sammenheng er utsagn rangerte på høye positive tallverdier (eksempelvis +/- 5, +/- 4, +/- 3) i faktor 2a, rangert som negativt psykologisk signifikante i dette mønsteret (Watts & Stenner,

2012). Ved referering til utsagnenes plassering, det vil si faktorskårene i sorteringsmønsteret (oppgis i parentes etter utsagnet), markeres denne verdien med fet skrift for faktor 2b, sammenlignet med faktor 1. Det kan nevnes at dette er en deltaker som arbeider med en rådsøkergruppe som har større behov for tilrettelegging enn de andre rådgiverne i denne studien. Dette var et yrkessegment hvor det var vanskelig å rekruttere deltakere, og jeg stiller meg derfor kritisk til det endelige P-utvalget i denne studien, da det er få personer som lader på faktoren. Ved at deltakeren ikke korrelerer i meget høy grad med faktoren (-0.51) og at jeg ikke fikk muligheten til å gjøre en videre datainnsamling gjennom postintervju, vil jeg gi en redegjørelse for hovedtrekkene i faktoren men ha et større fokus på faktor 1 og 2 videre i diskusjonen. Det ville også vært svært interessant å se hvordan dette synet hadde blitt kommunisert dersom P-utvalget bestod av flere deltakere som ladet på denne faktoren.

I faktor 2b kommuniserer et perspektiv hvor rådsøker ikke har store muligheter til å påvirke sin egen karriere og kompetanse. I denne sammenheng er det viktigere for rådgiver å sørge for å finne ut av hva rådsøker har evner til, for så å matche disse i en yrkesrolle:

1. Det er viktig at jeg får gitt nok informasjon til rådsøker om de valgmuligheter som finnes, da det ikke er mange måter å påvirke hans evner eller kompetanse. (+5, -2)

18. Rådsøker har liten nytte av refleksjon over egne ressurser. Det er viktigere at jeg kan gi gode råd. (+4, -5)

13. Det at jeg skal gi informasjon om arbeidslivet til rådsøkere har ikke så mye for seg, da rådsøkers bakgrunn har alt for mye å si for hvilken type jobb de kommer til å ende opp med. (+4, -2)

Dersom det klart kommer frem hva rådsøkere har evner og motivasjon til, at resultatene fra Profråd viser en retning rådsøker kan gå, har verktøyet hatt en nytteverdi i dette perspektivet:

30. Resultater som fremkommer via kartleggingsverktøy er til nytte for veisøker ved at det kan gi en retning for hvordan han skal komme seg ett skritt videre. (+3, +2)

33. For meg handler karriereveiledning om å gi rom for at rådsøker skal få reflektere over sine ressurser. Kartleggingsverktøyet hjelper meg med dette. (+3, +5)

Til tross for den positive psykologiske signifikansen som er tillagt utsagn 33, virker det som det er langt mindre vekt på refleksjon sammenlignet med faktor 1, selv om kartleggingsverktøyet tilrettelegger for det. Viktigere er det at man finner et yrke rådsøker kan passe til, og at han/hun beveger seg i retningen av å finne det:

12. Når resultatene fra kartleggingen er klare, er jeg avventende med å legge mine tolkninger av rådsøker frem for han da dette kan begrense potensialet i veiledningen. Jeg ønsker heller at rådsøker selv skal reflektere over resultatene. (-4, +3)

For å nå målsetningen om at rådsøker skal bevege seg ett steg videre i sin karriere, kan Profråd gi klare ”råd” i form av resultater, slik at rådgiver og rådsøker kan diskutere dette og komme frem til mulige yrkesroller rådsøker kan ta. Derimot er det en slags realisme over dette synet, om at ikke alle kan bli nøyaktig det de ønsker å bli. Vi er født med evner og anlegg som kan være begrensende for noen, og muliggjørende for andre:

14. Å gi ansvaret for karriereutvikling til rådsøker selv er uhensiktsmessig, da det er lite rådsøker kan gjøre for å utvikle seg selv. (+3, -4)

4.4. Min rolle som forsker og kritikk av datamaterialet

I løpet av tiden på mastergradsprogrammet ”rådgivningsvitenskap” ved NTNU, har min forståelse av rådgivning vært knyttet til et Humanistisk-Eksistensielt perspektiv. Gjennomgående har dette vært et utgangspunkt for å se ulike hjelperoller i ulike sammenhenger. Det kan dermed være at jeg har internalisert verdier og holdninger som bidrar til å forme mitt syn på datamaterialet. Jeg har derfor forsøkt å tilsidesette disse gjennom å utforme studien ved hjelp av et eksperimentelt, teoridrevet design som inkluderer flere ulike perspektiv. Det er fortsatt mulig at min forforståelse har kommet til syne i utformingen av utsagnene, og jeg stiller meg derfor kritisk til utformingen av disse. Enkelte av utsagnene var svært vanskelig å utforme, da intensjonen var å kombinere ulike perspektiv som til tider var vanskelig å forene. Derfor var det spesielt viktig for meg å gjennomføre en pilotundersøkelse (se kapittel 3.2.1) for å undersøke om dette var tilfellet. Som tidligere nevnt ble dette oppfattet som representativt og balansert, men jeg kunne i tillegg bedt om tilbakemeldinger på deres oppfatning av spesifikke utsagn jeg opplevde som tvetydige (se kapittel 3.2.1).

Det har vært utfordrende å rekruttere et P-utvalg bestående av rådgivere som arbeider med ulike rådsøkere og i ulike yrkessegment. I perioden 18. februar til 02. mars arbeidet jeg med å rekruttere deltakere. Jeg kontaktet 59 rådgivere som er sertifisert i Profråd, hvorpå 19 signaliserte interesse av å delta og 17 gjennomførte Q-sorteringen. Det kan være tilfellet at utvalget mitt er skjevfordelt i faktorene, og at tilfeldigheter har gjort til at enkelte syn har blitt mer fremtredende enn andre. Det kunne derfor vært interessant å se om et bredere P-utvalg hadde resultert i flere Q-sorteringer på faktor 2a og 2b. Det er derimot mange av deltakerne som deler synet på kartleggingsverktøyet. Dette vil jeg komme tilbake til i kapittel 5.1.

5. Diskusjon

I denne oppgaven har jeg søkt etter å belyse perspektiv som kan knyttes til karriererådgivere og deres anvendelse av kartleggingsverktøy som en del av sitt møte med rådsøkere. Målet har vært å fremme bevissthet rundt hvordan slike kartleggingsverktøy synes å være et nyttig hjelpemiddel for karriererådgivningssamtalen i de ulike faktorsynene som har fremkommet i datamaterialet. Samtidig har jeg forsøkt å vise til hvordan slike perspektiv kan synes å ha endret seg. I *trekk- og faktorteori* kan det virke som kartleggingsverktøyets funksjon var å avdekke hvem rådsøker er, for videre å foreskrive hvilke arbeidsroller rådsøker hadde forutsetninger for å håndtere (Parsons, 1909). I et læringsorientert perspektiv synes kartleggingsverktøyet å være knyttet til å gjøre oppdagelser, og tilrettelegge for læringserfaring for rådsøker (Krumboltz, 1996). Hvordan karriereteorier og rådgivningsteori fremkommer i faktorene vil nå bli diskutert.

5.1. Faktor 1 – Karriererådgivning som pedagogisk prosjekt – refleksjon som en vekstfremmende prosess for rådsøker

Det kan synes å være stor grad av konsensus i kommunikasjonen rundt kartleggingsverktøyets rolle i karriererådgivning i blant deltakerne. 15 av 17 deltakere danner grunnlag for faktor 1, noe som utgjør like over 88% av deltakerne i denne studien. En av mine forhåndsantakelser var at det ville være en større forskjell blant deltakernes perspektiv, med tanke på deres ulike arbeidssituasjoner og klientell, enn funnene tilsier. Med det mener jeg at jeg antok at det ville være større forskjeller på hvordan rådgivere i utdanningssektoren anser bruken av verktøyet, sammenlignet med representanter fra attføringsbransjen basert på at rådsøkerne i de ulike yrkessegmentene kan ha ulike behov når de kommer til rådgiver. Det viste seg å ikke nødvendigvis være tilfellet. En overraskende stor grad av deltakere som utgjorde faktor 1. En mulig grunn for at dette ble tilfellet, kan være at sertifiseringsprogrammet til Profråd (NTNU, 2016) er med på å danne et perspektiv på hvordan verktøyet både *kan* og *bør* brukes. Siden alle rådgivere som benytter seg av Profråd blir sertifisert på forhånd, kan dette også sannsynligvis være med på å forme deres perspektiv på å bruke det i en praktisk kontekst.

5.1.1. Hvem er rådsøker i sin karriere?

Ansvar for beslutninger: Perspektivet på rådsøker kan synes å være knyttet til en forståelse av personen - som agent i eget liv - som tar beslutninger på egne vegne og dermed er ansvarlig for dem, slik det fremmes i det Humanistisk-Eksistensialistiske rådgivningsperspektivet (E. Johannessen et al., 2010). Et eksempel på dette kom frem i sammenheng med hvilken part i

rådgivningen som har ansvaret for beslutninger. Under postintervjuet med en deltaker fra denne faktoren, kom det frem at beslutningen bør forankres hos rådsøker: ”For det er veldig viktig for meg at på intet tidspunkt at veisøker sitter å føler på at dette er noe *jeg* har sagt, som er ledende. Jeg prøver etter beste evne å få dem til å se at det er deres egne utsagn som ligger til grunnlag for vektskåla”. Det er altså rådsøker som skal komme frem til, og har ansvaret for beslutningen. Dette kan få konsekvenser for rådgivning, ved at rådgiver inntar en passiv posisjon til rådsøker når det kommer til valgsituasjoner. Med passiv posisjon, menes det at rådgiver ikke virker styrende for valget, men søker å styrke rådsøkers oppfattelse av kontrollplassering i valgsituasjonen. Dette perspektivet kommer frem også i postintervjuet: ”Jeg ønsker aldri å komme i den situasjonen der en veisøker sier; ”Men det var du som sa det og at det var lurt”. Jeg føler det er viktig at det er deres eget”. Det kan synes å være et viktig premiss for rådgivere i dette perspektivet å flytte ansvaret over på rådsøker, som ved en maktoverføring fra det ytre (eks: rådsøker etterspør direkte råd) til det indre (rådgiver kommuniserer sin intensjon om å la valget og beslutningen være opp til rådsøker). Dette er forenelig med hvordan Isachsen, Vassbotn & Sønstebø (2011) og Johannessen, Vedeler & Kokkersvold (2010) beskriver den humanistiske tradisjonen innen rådgivning. Vekst er en naturlig konsekvens av menneskets tendering til selvrealisering (Kvalsund, 2003), og dette synes å være perspektivet som kommuniseres i faktor 1.

Mindset og kontrollplassering: Deltakerne som representerer faktor 1 synes dermed å representere en forståelse av rådsøker i sin helhet, som en person med innstilling om vekst og hvor utviklingsmuligheter eksisterer og at rådsøker selv bør ta ansvaret for sine valg. Dette kan synes å være forenelig med Rotters (1966) begrep om indre kontrollplassering. Rådgiver ønsker ikke å påtrenge en beslutning på rådsøker, da dette skal fremkomme fra rådsøker selv, slik at rådsøker får erfare at man selv har kontroll over egen karriere. Dette kan synes å være viktig i tilknytning til en etisk bevissthet om hvilken part i relasjonen som bør ha makten til endring:

”Kanskje den viktigste etiske grunnregel her er at den som endringen skal gjelde for, nemlig hjelpesøker, er den som også selv skal bestemme endringsmålsettingen, mens hjelper skal legge til rette for en vellykket orienterings- og endringsprosess i et gjensidig tillitsforhold” (Kvalsund, 2006, s. 18)

Det er dermed viktig at rådsøker selv tar ansvar for valget og evner å styre sin egen karriere. I likhet med Wijers og Meijers (1996) viser dette synet en vektlegging av at rådsøkere bør utvikle aktørkompetanse for å kunne håndtere sin karriere.

5.1.2. Perspektiv på rådgivning

Utsagn 24 inneholder formuleringen: ”..vi jobber sammen med å legge handlingsplaner for at han skal nå sitt *potensial*”, og er rangert som positivt psykologisk signifikant (+4) (vedlegg 8.1). Dette tolker jeg som et signal på en forståelse som innebærer et syn på rådsøker som en person som, med noe bistand fra karriererådgiver, har et potensiale som ligger latent og kan frigjøres og omgjøres til en aktualitet. Dette utsagnet viser også til det positive fokuset i samtalen. Med dette mener jeg at fokuset er på rådsøkers potensiale og kan sees i sammenheng med Rogers’ begrep om menneskers tendens til selvaktualisering (Kvalsund, 2003). Dersom personen (i dette tilfellet rådsøker) får mulighet, vil den grunnleggende tendensen til selvaktualisering styre organismens vekst mot den fullt fungerende person (Kvalsund, 2003). Relasjonen er bygget på en ”avtale” om at rådgiver skal hjelpe rådsøker å bevege seg i retning av et mer kongruent selv, der det som eksisterer latent, som et potensial, kan forløses. Perspektivet kan synliggjøres i følgende sitat fra postintervjuet: ”Da må vi se om dette henger sammen med hva du akkurat har sagt om deg selv. Henger dette her sammen med det du allerede har sagt at er viktig for deg og dine verdier og evner?”. Det virker som en stor andel av rådgiverne i min studie har en negativ forståelse av å gi direkte råd og den sentrale oppgaven for rådgiveren er å tilrettelegge for en oppdagelse for rådsøker angående egne ressurser (jr. utsagn 33). Dette kan sees i lys av Carl Rogers ikke-dirigerende rådgivning, som vektlegger at rådgiver forholder seg på en aksepterende, ikke-dømmende måte og med en lyttende holdning for å genuint forstå rådsøkers livsverden (Ivey et al., 2012; Rogers, 1992).

5.1.3. Kartleggingsverktøy som redskap for læring

I faktor 1 er det en svært høy grad av fokus på refleksjonselementet i karriererådgivning. Under postintervjuet, ønsket jeg å få innblikk i hvilket meningsinnhold som legges i begrepet refleksjon og hvordan de benyttet seg av dette i rådgivningssituasjonen. På spørsmålet om hva refleksjon betyr for dem, svarte en deltaker: ”Å tenke etter å bli kjent med seg selv da, det er i stor grad det. Det å være kjent med seg selv som bakgrunn for valget da, kan du si. Det kan være å oppdage nye sider ved seg selv, men også å bli bevisst sider som en har hatt, men aldri tenkt over. Denne refleksjonen er ofte basert på erfaringer de allerede har, i sitt eget liv.”

I denne faktoren signaliserer utsagnet med høyest psykologisk signifikans (jf. utsagn 33), at kartleggingsverktøyet fungerer bra til å åpne for at rådsøker kan reflektere over slike element. Et spørsmål som er verdt å stille er hva kartleggingsverktøyet skal bidra med i en

rådgivningssituasjon? Gjennom analysen kan det synes at ved å bruke kartleggingsverktøyet kan rådsøker og rådgiver sammen oppdage og bli bevisst nye sider, eller tydeliggjøre allerede eksisterende dimensjoner ved rådsøker, i lys av resultatene fra kartleggingen. Det kan synes som perspektivet på kartleggingsverktøyet er knyttet til et pedagogisk prosjekt, hvor rådgiver og rådsøker sammen går gjennom resultatene for å lære og oppdage nye sider ved rådsøker, eller bli bevisst sider som rådsøker selv ikke har reflektert over som viktige i et karrierperspektiv. Rådgivning handler her om ta i bruk ressurser som allerede eksisterer hos rådsøker. Vekst- og utviklingsperspektivet ser ut til å være nært knyttet til læring og kan sammenlignes med perspektivet på rådgivning som fremmes av Kvalsund (2015b, s. 24):

”Rådgivningen gir her personen hjelp til å ta i bruk egne ubrukte ressurser, lære om seg selv, utvikle seg, bevisstgjøre seg og eie sine dannelsesprosesser. Å forstå seg selv, oppdage og bli bevisst egne verdier og talent samt kunne ta i bruk egne ressurser som gir god både mestringsfølelse og mestringsforventning og er nyttig både for en selv og samfunnet”.

Dersom refleksjon knyttes til læring, kan dette sees i sammenheng med et syn på refleksjon som viser til læring gjennom oppdagelse (Kvalsund, 2005a). Implisitt i begrepet å oppdage, ligger en betydning av at det som oppdages, allerede er tilstede. Det har bare ikke blitt beskuet tidligere. Kartleggingsverktøyet kan dermed synes å være et uttrykk for en fasiliteringsprosess som skal bistå rådsøker i en prosessuell læringsform for å oppdage både det som er reproduktivt og det som kan være produktivt (Kvalsund, 2005a). Det kan virke som kartleggingsverktøyet har som formål å synliggjøre et *selv* for rådsøker, ved hjelp av rådgiver som prosessleder. Når dette *selvet* er ”oppdaget”, gjennom bevisstgjøring i en lærings situasjon bemyndiges rådsøker til å fatte karrierebeslutninger som er kongruent med rådsøkers opplevelse av seg selv.

Sett i sammenheng med karriereteoriene som er redegjort for i denne oppgaven, virker ikke ”match-tenkningen” om å finne en kobling mellom rådsøkers evner og anlegg, og en fremtidig yrkesrolle å være sterkt kommunisert. Derimot kan det synes som at rådgivere søker etter å tilrettelegge for prosessuelle lærings erfaringer, noe som kan være forenelig med Krumboltz (1996) teori om karrierelæring. Ved at Profråd generer en typekode for rådsøker, kan dette fremkalle en reaksjon ved å danne et bilde av rådsøkers yrkespersonlighet, interesser og verdier, hvor rådsøker blir konfrontert med et bilde av seg selv. Kartleggingsverktøyet kan slik synes å fungere som en instrumentell læringsform som knyttes til egne erfaringer og refleksjoner.

5.1.4. Potensielle følger av ensidig vekt på refleksjon

Synet som kommuniseres i faktor 1 har en betydelig vektlegging på refleksjon. Ved å vektlegge refleksjon i så stor grad, er det forutsatt at rådsøker er i stand til å reflektere over egen situasjon, interesser og verdier, samt se dem i sammenheng med seg selv. Dette kan hevdes å være knyttet til komplekse kognitive prosesser (Ivey et al., 2012), og kan dermed være lite hensiktsmessig å benytte seg av i møtet med rådsøkere som ikke evner å reflektere over egen situasjon ved slike metoder. Et annet argument for å nyansere en ensidig vektlegging av refleksjonselementet er knyttet til fenomenet ”prosessplasking”, et begrep som opprinnelig brukes for å synliggjøre stagnasjon i gruppeutvikling (Kvalsund & Meyer, 2005). Dette peker på en situasjon som er preget av at rådsøker og rådgiver ikke beveger seg i retning av mål og oppgave, men fokuserer ensidig på de individuelle behov og særinteresser. Beslutninger som skal tas i karrieresammenheng, kan hevdes å være av høy psykologisk signifikans for personene som søker profesjonell bistand. Dermed kan det være tenkelig at å utforske egne interesser og muligheter, og videre lære om egne preferanser, kan være en trygg del av prosessen. Isachsen et al. (2011) belyser i denne sammenhengen at det nettopp derfor er viktig å til tider ta autoritet på en demokratisk måte, og utforske hva rådsøker anser som hensiktsmessig tidsbruk. ”Holder vi ikke i trådene på denne måten, kan samtalene sikkert bli hyggelige, men ikke nødvendigvis nyttige” (Isachsen et al., 2011, s. 131)

I faktor 1 blir svært mange utsagn som inneholder formuleringer som ”å gi råd”, rangert som et uttrykk for negativ psykologisk signifikans (tabell 7.5). Dette kan godt være en forklarlig tilnærming dersom humanistiske verdier er svært fremtredende, hvor rådgivers rolle er knyttet til å lytte og være oppmuntrende med en aksepterende holdning (E. Johannessen et al., 2010). Derimot er det et tankekors at ulike former for rådgiverpåvirkning blir så lite vektlagt i denne faktoren. Ved forsvarlig og riktig bruk kan rådgivers anvendelse av påvirkningsferdigheter (som tolkning, konfrontasjon, direkte råd, anbefalinger og instruksjon) være særdeles kraftfullt og kan være med på å styrke rådsøkers utviklingsprosess (Kvalsund, 2006).

Arbeidsplaner og fokus på målrettede handlinger for rådsøker bidrar til at karriererådgivningen også er en prosess som medfører at rådsøker tar grep i egen situasjon (Isachsen et al., 2011). Det kan virke som den betydelige vektleggingen av refleksjonselementet kan virke overskyggende i dette perspektivet, og at fokuset på å motivere rådsøker til handling er mindre fremtredende. Fokus på handlingselementet trekkes frem som et viktig aspekt for at karriererådgivning skal være noe mer enn en hverdagslig samtale om karriereutvikling

(Isachsen et al., 2011). I utsagnene som er rangert negativt psykologisk signifikante i denne faktoren, uttrykkes direkte rådgivning eksplisitt. Det er dog i sammenheng med andre elementer, og signaliserer ikke nødvendigvis at rådgiverne i denne faktoren har en mistro til direkte råd som effektivt for rådsøker, men til andre deler av det som er inkludert i utsagnene.

5.1.5. Sammendrag av faktoren

For å fatte hensiktsmessige beslutninger i tilknytning til egen karriere, har rådsøker behov for å skape innsikt i dimensjoner om seg selv. Disse kan omfatte dimensjoner som interesser og verdier, for å oppdage ressurser ham/hun allerede besitter, men ikke var klar over. Rådgiver bruker kartleggingsverktøyet til dette formålet, hvor prosessuell selvlæring virker å være målsettingen gjennom en ikke-dirigerende rådgivning. Det kan virke som rådgiverne i denne faktoren kommuniserer et perspektiv på at rådsøker kan *skape sin egen match* i fremtidige karriereroller, ved å lære mer om seg selv, sine verdier og holdninger.

5.2. Faktor 2a - Karriereverktøyet hjelper rådsøker med å ta en beslutning og begynne å arbeide mot å nå målet

I faktor 2a, fremmes et syn på kartleggingsverktøyet Profråd som et positivt tilskudd til karriererådgivningen. Som tidligere nevnt i faktortolkningen (kapittel 4.2), viser flere av utsagnene som rangeres som mest positivt psykologisk signifikante for dette synet, hvordan kartleggingsverktøyet kan bidra som et verdifullt tilskudd til karriererådgivningen (jf. utsagn 11 og 20). Synet på rådgivning har overlappende tendenser med faktor 1, noe som vil påpekes i den følgende diskusjonen. Noe av det som skiller faktor 2a fra faktor 1, er det jeg vil kalle en eklektisk tilnærming til kartleggingsverktøyet. Hva dette innebærer vil bli diskutert, samt hvilke konsekvenser dette perspektivet kan ha for karriererådgivningen.

5.2.1. Rådgiver som effektiv prosessleder og rådsøker som aktør i egen karriere

Likheter i synet på rådsøker med faktor 1: Ved at utsagn 20 (vedlegg 8.1) er plassert på +4 i matrisen, og dermed representerer en høy grad av psykologisk signifikans, kan det synes som perspektivet på rådgivning i denne faktoren kan sammenlignes med faktor 1. Med det mener jeg at rådgiver skal forholde seg avventende med å legge frem sine tolkninger av rådsøker når resultatene er klare, og heller oppfordre rådsøker til selv å reflektere over resultatene. Dette synes å fremheve rådgivning som en læringsarena, dersom en anser refleksjon som et rom for læring gjennom oppdagelse av egne verdier og interesser (Kvalsund, 2005a). Dette

oppdagelsesperspektivet er representert og deles også i utsagn 21. Utsagn 21 er plassert på +3, og viser også til en middels grad av positiv psykologisk signifikans, og beskriver en normativ holdning til rådsøker: ”Jeg opplever at rådsøkere vokser gjennom å bli bevisst sine ressurser. Da merker jeg at rådsøker klarer å styre sin egen karriere” (vedlegg 8.1). Dette utsagnet tolker jeg som at rådgiver har et syn på rådsøker som en person som har et behov for støtte i sin prosess, hvor intensjonen rettes mot at rådsøker skal bli en selvstendig aktør i sin karriere. Det kan dermed synes at rådgiver ønsker at rådsøker skal utvikle en indre kontrollplassering (Rotter, 1966), og ta kontroll over sin egen situasjon. Dette bekreftes i den negative psykologiske signifikansen, gitt ved utsagn 14 (-3): ”Å gi ansvaret for karriereutvikling til rådsøker selv er uhensiktsmessig, da det er lite rådsøker kan gjøre for å utvikle seg selv”.

Utsagn 20 (vedlegg 8.1) er plassert på +4, og signaliserer dermed høy grad av psykologisk signifikans. Dette utsagnet har en formulering som er svært nær utsagn 24 (plassert på +4 i faktor 1), og omhandler rådsøkers utviklingsprosess mot sitt potensial: ”PROFRÅD fungerer godt for meg som grunnlag for å lage handlingsplaner rådsøker kan arbeide med for å utvikle sitt potensial” (utsagn 24). Dette ble også diskutert i sammenheng med faktor 1 (kapittel 5.1.2), hvor jeg forstår dette som et uttrykk for rådsøker som en person, som ved hjelp av rådgiver, har et potensiale som ligger latent og kan frigjøres og omgjøres til en aktualitet gjennom rådgivningsprosessen. Rådsøker kan synes å representere en person som beveger seg i en selvaktualiseringsprosess, hvor målet er den fullt fungerende person. I sammenheng med utsagn 21 kan dette perspektivet på personen sees i sammenheng med den humanistisk-eksistensialistiske rådgivningstradisjonen (E. Johannessen et al., 2010; Kvalsund, 2003), hvor prosessen kan betegnes ved et rådgivningsperspektiv bygget på en ikke-dirigerende holdning (Ivey et al., 2012), med en aksept for rådsøker som en aktør i egen karriere.

5.2.2. Kartleggingsverktøyets bidrag til effektivitet

Rådgivning handler i dette synet også om å være effektiv. Dette perspektivet kan synes å skille seg fra faktor 1 ved et fokus på at kartleggingen bidrar til effektivitet i rådgivningen. I postintervjuet kom det frem at personen som lader signifikant på denne faktoren bruker tester svært hyppig i sine møter med rådsøkere. Deltakeren opplever at det ofte er nok med en enklere karrieretest enn Profråd, da ikke alle rådsøkere har et like stort behov for en så omfattende kartlegging. Til tross for dette oppgis det at over 100 rådsøkere får en Profrådkartlegging i løpet av et år. Dette kan synes som en forklaring på at utsagn 11 er rangert som mest positivt

signifikant (+5) i denne faktoren: ”Rådgivningssamtaler handler i stor grad om formidling av resultatene fra kartleggingen, slik at rådsøker har et rikt beslutningsgrunnlag”. På spørsmålet om hva deltakeren legger i dette utsagnet, kom det frem at rådsøkere tilnærmet står i kø for å få en samtale, og at kartleggingsverktøyet dermed representerer en mulighet for å arbeide mer effektivt med rådsøkere. Som tidligere nevnt gir Profråd resultater i form av passende yrkespersonlighet med tilhørende typekode, som kan sammenlignes med en yrkesfinnere der rådsøkere kan matche sin yrkespersonlighet med ulike yrker (Solberg, 2010). Profråd kan virke til å redusere kompleksiteten i karrierevalg ved å gi noen forslag til hva rådsøker kan passe til, og dermed synes kartleggingsverktøyet å være mer effektivt enn refleksjon, som er tidkrevende. I postintervjuet uttrykker deltakeren at denne effektiviteten er en svært fordelaktig del av Profråd. ”Man raskt kommer til et praktisk nivå i rådgivningen. Dette bidrar til at jeg kan møte flere rådsøkere på kort tid”. Ved at rådgiver har en så stor tillit til resultatene fra kartleggingen, og hvilken deskriptiv validitet den representerer i form av å knytte rådsøkeres yrkespersonligheter til ulike yrker, kan dette perspektivet synes å være i overensstemmelse med teorien om person-miljø-samsvar (Holland, 1985; Rounds & Tracey, 1990). Videre kan det også virke som dette synet på kartleggingsverktøy i karriererådgivning er knyttet til en optimisme som reduserer noe av kompleksiteten ved å ta beslutninger angående karriere, og dermed korter ned på tid brukt per rådsøker.

Utsagn 10 viser til at kartleggingsverktøyet bidrar til en forståelse av rådsøker, og kan tenkes å ha en sammenheng med at rådgiver dermed raskere kan møte rådsøker der denne er: ”Det viktigste før rådgivningssamtalen er at jeg får en struktur via kartleggingen, så jeg vet hvem rådsøker er”. På den måten tjener verktøyet et motiv som også er lokalisert hos rådgiver, ved at det har en konkret nytteverdi også for rådgiver. At rådgiver har et mål om å effektivisere tiden brukt per rådsøker, kan ha en sammenheng med handlingsrommet og konteksten som rådgiver opplever i sitt arbeid. Dersom rådgivere har begrenset tid til å betjene hver rådsøker, som er tilfellet for rådgiverne i denne faktoren, kan et motiv om effektivitet og raske resultater synes å være en konsekvens av dette. Spørsmålet er om dette kan tilby prosessuell læring i særlig stor grad. Anastasi (1992) bemerker at tester ofte misbrukes i rådgivning på grunn av mulighetene tester tilbyr til å forenkle en kompleks virkelighet og gi klare entydige svar. Som et resultat av tidspress, kan også slike snarveier virke attraktive. Det er slik viktig at den etiske bevisste og profesjonelle rådgiver er klar over slike strategier, da bevissthet er det beste forsvar mot testmisbruk (Anastasi, 1992).

5.2.3. Sammen drag av faktoren: en eklektisk tilnærming til Profråd

Synet på anvendelsen av kartleggingsverktøy i karriererådgivning i faktor 2a mener jeg viser en eklektisk tilnærming. Profråd tjener flere formål i tillegg til å tilrettelegge for refleksjonssamtaler. Det bidrar til å danne et rikt beslutningsgrunnlag for rådsøker, slik at valg kan foretas mer effektivt. Det hjelper rådgiver å møte rådsøker der ham/hun er og bidrar til at rådsøker får sett sine ressurser i et nytt lys. Videre bidrar det til å klargjøre noen handlinger som rådsøker kan gjøre for å nærme seg sitt mål. Dermed tjener ikke verktøyet en enkelt funksjon, men mange og møter flere av perspektivene på de ulike elementene i karriererådgivning (Isachsen et al., 2011). Ivey et al. (2012) viser til at rådgivere i mindre grad enn tidligere begrenser seg til én teoretisk ramme for sin praksis, men støtter seg til flere ideer og strategier i sin yrkesutøvelse. Dette betegner de som en *eklektisk* tilnærming til rådgivning, og jeg mener det synes å være dekkende for perspektivet rådgivere har på kartleggingsverktøy i denne faktoren.

5.3. Faktor 2b – Rådsøkere har behov for hjelp til å finne yrkesroller de kan mestre

Utsagnene som rangeres høyt i denne faktoren, består av et syn på rådsøker som viser liten grad av utviklingsmuligheter. Synet på rådsøker reflekterer et bilde hvor rådsøkers karrierevei er styrt av faktorer som rådsøker ikke selv kan påvirke. Dette illustreres særlig i utsagnet som er rangert som høyest psykologisk signifikant (+5): ”Det er viktig at jeg får gitt nok informasjon til rådsøker om de valgmuligheter som finnes, da det ikke er mange måter å påvirke hans evner eller kompetanse”. Videre bekreftes dette av utsagn 13 (rangert +4): ”Det at jeg skal gi informasjon om arbeidslivet til rådsøkere har ikke så mye for seg, da rådsøkers bakgrunn har alt for mye å si for hvilken type jobb de kommer til å ende opp med”. Disse utsagnene kan knyttes til et deterministisk perspektiv på rådsøker, hvor rådsøker ender opp som et offer for sine omgivelser (Rotter, 1966; Svendsen & Säätelä, 2007). Kontrollplasseringen synes å være lokalisert utenfor individet ved at rådsøker i liten grad har muligheten til å påvirke evner eller kompetanse. Dette signaliserer også en konstant mental innstilling (Dweck, 2000, 2007), hvor rådgiver vurderer rådsøkers evner og anlegg som stabile og fikserte (fixed). Synet på rådsøker virker paternalistisk, ved at rådsøker har liten påvirkningsmulighet i karrieresammenheng, og er avhengig av at rådgiver gir tydelig informasjon om de muligheter rådsøker kan benytte seg av.

5.3.1. Rådgiver støtter rådsøker i å finne en match ved å bruke kartleggingsverktøyet

Det kan se ut til at Profråd i dette synet knyttes til å klargjøre ovenfor rådsøker hvilke valgmuligheter som finnes (utsagn 1) og at rådgiver deretter kan gi gode råd, slik det fremkommer i utsagn 18 (+4). En slik form for matchtenkning kan sees i sammenheng med trekk- og faktorteori (Parsons, 1909; Zunker, 2012). Tre-steps prosessen starter med å utvikle en klar forståelse av hvem rådsøker er, og dette baseres som tidligere nevnt på hvilke evner, interesser, ambisjoner, ressurser og begrensninger rådsøker besitter (kapittel 2.1.1). Ved å kartlegge rådsøkers interesser gjennom Solbergs Interesstest kan det være en mulig å synliggjøre hvilke valgmuligheter som er kongruent med rådsøkers ønskede karrierevei (Solberg, 2010). Det kan dermed virke som rådgiveren vektlegger det informative elementet, der rådgiver informerer rådsøker om de muligheter som eksisterer, basert på hans eller hennes evner og anlegg, som gir grunnlag for å *finne* en match heller enn å utvikle sine evner og anlegg slik at en kan *skape* en match mellom seg selv og sine karrieremuligheter. Dette kan dog diskuteres, da synet på informasjonselementet kan fremtre som noe tvetydig.

I analysen av faktor 2b kommer det frem tvetydigheter som ikke har vært lett å tolke. For eksempel rangeres to utsagn som kan virke motsetningsfylte, begge som høyt positivt signifikante. Utsagn 13 (+4) viser til at informasjonselementet *ikke* har noen verdi: ”*Det at jeg skal gi informasjon om arbeidslivet til rådsøkere har ikke så mye for seg, da rådsøkers bakgrunn har alt for mye å si for hvilken type jobb de kommer til å ende opp med*”. Samtidig viser utsagn 1 (+5) at informasjonselementet er svært viktig: ”*Det er viktig at jeg får gitt nok informasjon til rådsøker om de valgmuligheter som finnes, da det ikke er mange måter å påvirke hans evner eller kompetanse*”. Begge utsagnene kommuniserer en begrensning for rådsøker når det kommer til påvirkningen av personens bakgrunn, evner og kompetanse. Jeg har derfor tolket det som at det er den sistnevnte elementet som har vært meningsbærende for Q-sorteringen og er årsaken til at begge utsagnene er rangert som positivt signifikante. Som tidligere nevnt (kapittel 4.3) har jeg forsøkt å komme i kontakts med denne informanten for å gjennomføre et postintervju. Da ville jeg ha spurt om min tolkning av disse sammenhengene kunne stemme, men det har dessverre ikke vært mulig å få til.

5.4. Oppsummering av diskusjon

I denne studien har jeg forsøkt å belyse hvilke perspektiv som ligger til grunn for karriererådgiveres anvendelse av kartleggingsverktøy i møte med rådsøkere. Dette har vært et

svært spennende arbeid, hvor flere perspektiv har vist seg mulig å oppdage. Hovedfunnene og innholdet i faktorene vil nå presenteres.

Faktor 1 - *Karriererådgiving som pedagogisk prosjekt – refleksjon som en vekstfremmende prosess for rådsøker* - viser en stor tro på at rådsøker kan styre karriere og er agenter på sin egen karrierevei. For å fatte hensiktsmessige beslutninger i tilknytning til egen karriere, har rådsøker et behov for å skape innsikt i dimensjoner om seg selv. Rådgiver bruker kartleggingsverktøyet til dette formålet, hvor prosessuell selvlæring virker å være målsettingen gjennom en ikke-dirigerende rådgivning. Dermed kan rådsøkere skape sin egen match til fremtidige karriereroller.

Faktor 2a – *Karriereverktøyet hjelper rådsøker med å ta en beslutning og begynne å arbeide mot målet* - synliggjør et eklektisk perspektiv på kartleggingsverktøyet, hvor Profråd bidrar til å dekke flere funksjoner i karriererådgivningen. Verktøyet bidrar til å danne et rikt beslutningsgrunnlag slik at valg kan foretas mer effektivt, og danner struktur for samtalen slik at rådgiver kan gjennomføre sine møter med rådsøker på en effektiv måte.

Faktor 2b – *Rådsøkere har behov for hjelp til å finne yrkesroller de kan mestre* – beskriver kartleggingsverktøyet som et redskap for å gi innsikt i hva rådsøker kan mestre. Basert på hans eller hennes evner og anlegg, gir dette grunnlag for å finne en match, heller enn å utvikle sine evner og anlegg, slik at en kan skape samsvar mellom seg selv og sine karrieremuligheter.

6. Refleksjon rundt resultatene i sin helhet og kritikk av studien

Det har vært svært interessant å se hvordan datamaterialet har gitt grunnlag for en bred diskusjon rundt rådgiveres anvendelse av kartleggingsverktøy i samtalen med rådsøkere. Det var særlig faktor 1 som utmerket seg som konsoliderende for en stor andel av P-utvalget. Til tross for dette var det også mulig å poengtere noen nyansesforskjeller. Allgood og Kvalsund (2000) viser i sin studie til at nordmenn benytter seg av ulike strategier i sine karrierebeslutninger. Dermed kan det hevdes at det også foreligger ulike personlige behov i tilknytning til karriererådgivning. Å støtte seg på en snever forståelse av karriererådgivning, med et overdrevent fokus på enkelte elementer av en svært kompleks prosess (karriererådgivning i sin helhet), kan således begrense hjelpen rådsøkere har behov for (Isachsen et al., 2011).

Slik jeg har tolket faktorene, ser det ut til at det eksisterer flere ulike perspektiv på bruken av kartleggingsverktøy i karriererådgivning. Selv om *trekk- og faktorteorien og person-miljø-samsvar teorien* (Holland, 1985) ikke kom frem som et rådende perspektiv i analysen og diskusjonen i denne oppgaven, kan det bygge på at jeg ikke hadde utformet utsagn som eksplisitt kommuniserte dette synet på karriereutvikling. Men det er viktig å påpeke at en match mellom person og miljø, kan både ha en logisk og en empirisk verdi i dagens diskurs rundt karriererådgivning, dersom disse kan anvendes dynamisk og prosessorientert (Kvalsund, 2015a). Ved at kun to deltakere lader signifikant på faktor 2, hvor Gunnar lader negativt, ønsker jeg å påpeke at deres syn og arbeidskontekst dermed får en betydelig påvirkning på resultatet i denne faktoren. Som tidligere nevnt, ville det vært svært interessant å se om et større P-utvalg med flere rådgivere, som representerte samme rådsøkergruppe som deltakerne i faktor 2a og særlig 2b, kunne gitt et klarere syn på denne faktoren.

Å skrive en masteroppgave har vært en enorm læringserfaring. Det er mange erfaringer jeg har gjort underveis som jeg gjerne skulle hatt i oppstarten av prosjektet, for å fatte bedre valg. Forskning innebærer å ta mange ulike valg (A. Johannessen et al., 2010). Skulle jeg gjort studien om igjen, ville jeg ha brukt mer tid på å utvikle og teste ut Q-utvalget, slik at jeg kunne gjort utsagnene mer nyanserte og at tolkningen av faktorene dermed kunne vært klarere. Jeg ville også brukt mer tid på å rekruttere informanter som representerte ulike grupper rådsøkere. Min hypotese er at dersom jeg hadde utvidet P-utvalget, kunne flere personer ladet faktor 2a og 2b og kunne dermed gitt mer innsikt i faktorene også gjennom postintervju.

6.1. Avsluttende refleksjoner rundt oppgavens bidrag og forslag til videre forskning

Som nevnt i innledningen har min målsetting med oppgaven vært å bevisstgjøre rådgivere hvilke perspektiv som kan ligge til grunn når de benytter kartleggingsverktøy i karriererådgivning. Studien viser til at det eksisterer ulike syn på denne problemstillingen. Dermed mener jeg den har relevans for jobbkonsulenter, karriereveiledere, coacher, rådgivere og andre personer som jobber i karrierefeltet og benytter seg av kartleggingsverktøy, for å oppdage hvilke perspektiv som ligger til grunn for deres egen praksis. Å lære er å oppdage. Det vil ikke si at det som oppdages ikke eksisterte der fra før. Vi har bare ikke vært det bevisst (Kvalsund, 2005a).

Under arbeidet med oppgaven fikk jeg et nytt perspektiv på hvilke rammebetingelser karriereveiledere jobber under. Blant annet fikk jeg et inntrykk av at andelen av attføringstiltak som settes ut på anbud har vokst svært raskt. Til tider virker det som det stilles store krav til effektivitet, hvor rådgivere målstyres og intensjonen som regel tilskrives å få radsøker ut i arbeid så raskt som mulig. Hvilke effekter dette får på kvaliteten i rådgivningen som utføres, kan diskuteres. Og hvilken rolle spiller kartleggingsverktøy, prosessuell læring og utviklingsprosesser i dette perspektivet? Videre hadde det vært interessant om det ble undersøkt hvilke styringsverktøy som implementeres for å regulere dette praksisfeltet, samt hvilke ambisjoner styresmaktene har for profesjonen i et langtidsperspektiv. Det ville vært interessant å se hvilke implikasjoner dette får for praksisen som utøves av karriereveiledere, særlig knyttet til attføringsbransjen.

7. Referanseliste

- Allgood, E., & Kvalsund, R. (2000). Career counselling experiences in Norway: A q-methodological study. *Operant subjectivity*, 23(2), 74-91.
- Allgood, E., & Thorsen, A. A. (2010). Introduksjon til q-boken og begrepsavklaring. I E. Allgood (Red.), *Q-metodologi: En velegnet måte å utforske subjektivitet*. Trondheim: Tapir akademisk.
- American Counseling Association. (2016). What is counseling? Hentet 29.04.2016, 2016, fra <https://www.counseling.org/aca-community/learn-about-counseling/what-is-counseling/overview>
- Anastasi, A. (1992). What counsellors should know about the use and interpretation of psychological tests. *Journal of Counseling and Development*(70), 610-614.
- Anastasi, A., & Urbina, S. (1997). *Psychological testing* (7th ed. utg.). Upper Saddle River, N.J: Prentice Hall.
- Andersen, M., Midtskog, R. E., & Sund, I. B. (2015). Unge arbeidsledige kan koste samfunnet 200 milliarder. Hentet 25.09.2015, fra <http://www.nrk.no/norge/unge-arbeidsledige-kan-koste-samfunnet-200-milliarder-1.12646933>
- Brown, S. R. (1980). *Political subjectivity : Applications of q methodology in political science*. New Haven: Yale University Press.
- Brown, S. R. (1993). A primer on q methodology. *Operant subjectivity*, 16(3/4), 91-138.
- Buland, T. H., Mathiesen, I. H., & Mordal, S. (2015). Rådgiverrollen, mellom tidstyv og grunnleggende ferdighet Hentet fra <http://www.vox.no/statistikk-og-analyse/publikasjoner/radgiverrollen---mellom-tidstyv-og-grunnleggende-ferdighet/>
- Børing, P. (2004). Norsk og annen nordisk forskning om yrkesrettet atfføring.
- 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
- Clarkson, P., & Cavicchia, S. (2014). *Gestalt counselling in action* (4th ed. updated by Simon Cavicchia. utg.). London: Sage.
- Corey, G., Callanan, P., & Corey, M. S. (2011). *Issues and ethics in the helping professions* (8th ed. utg.). Belmont: Brooks/Cole.
- Dweck, C. S. (2000). *Self-theories : Their role in motivation, personality, and development*. New York: Psychology Press.
- Dweck, C. S. (2007). The secret to raising smart kids. *Scientific American Mind*, 18(6), 36. doi: 10.1038/scientificamericanmind1207-36
- Ellingsen, I. T., Størksen, I., & Stephens, P. (2010). Q methodology in social work research. *International Journal of Social Research Methodology*, 13(5), 395-409.
- Evans, J. (2013). The moral psychology of determinism. *Philosophical Psychology*, 26(5), 639-661. doi: 10.1080/09515089.2012.713163
- Fikse, C., & Kvalsund, R. (2015). Innledning. I C. Fikse (Red.), *Rådgivningsvitenskap: Helhetlige rådgivningsprosesser; relasjonsdynamikk, vekst, utvikling og mangfold* (s. 9-22). Bergen: Fagbokforl.
- Fisher, R. A. (1980). *The design of experiments* (7 utg.). New York: Hafner.
- Goldman, L. (1971). *Using tests in counseling* (2 utg.). New York: Appleton-Century-Crofts.
- Gravås, T. F., & Gaarder, I. E. (2011). Introduksjon: Hva er karriereveiledning? I I. E. Gaarder (Red.), *Karriereveiledning* (s. 13-32). Oslo: Universitetsforl.
- Guillemin, M., & Gillam, L. (2004). Ethics, reflexivity, and "ethically important moments" in research. *Qualitative inquiry*, 10(2), 261-280.
- Handal, G., & Lauvås, P. (2007). Veiledning i de videregående utdannelser. *Dansk Universitetspaedagogisk Tidsskrift*, 2(3), 4-10.

- Hansen, J. T. (2006). Humanism as moral imperative: Comments on the role of knowing in the helping encounter. *The Journal of Humanistic Counseling, Education and Development*, 45(2), 115-125. doi: 10.1002/j.2161-1939.2006.tb00011.x
- Haug, E. H. (2014). Cms - et felles perspektiv for karriereveiledning i norge?
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices : A theory of vocational personalities and work environments* (2nd ed. utg.). Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall.
- Hooley, T., Watts, A. G., Sultana, R., & Neary, S. (2013). The 'blueprint' framework for career management skills: A critical exploration. *British Journal of Guidance & Counselling*, 41(2), 117-131. doi: 10.1080/03069885.2012.713908
- Høydal, L., Poulsen, L., Heie, B., & Callesen, M. M. (2009). *Karrierevalg : Teorier om valg og valgprosesser*. Fredensborg: Studie og Erhverv.
- Isachsen, K., Vassbotn, T., & Sønstebo, H. (2011). Hyggelige samtaler eller nyttige prosesser? I I. E. Gaarder (Red.), *Karriereveiledning* (s. 118-134). Oslo: Universitetsforl.
- Ivey, A. E., Ivey, M. B., & D'Andrea, M. J. (2012). *Theories of counseling and psychotherapy : A multicultural perspective* (7th ed. utg.). Los Angeles: SAGE.
- Johannessen, A., Christoffersen, L., & Tufte, P. A. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (4. utg. utg.). Oslo: Abstrakt.
- Johannessen, E., Vedeler, L., & Kokkersvold, E. (2010). *Rådgivning: Tradisjoner, teoretiske perspektiver og praksis* (3 utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Jørgensen, M. W., & Phillips, L. (1999). *Diskursanalyse som teori og metode*. Frederiksberg: Roskilde Universitetsforl. Samfundslitteratur.
- Kampen, J. K., & Tamás, P. (2014). Overly ambitious: Contributions and current status of q methodology. *Quality & Quantity*, 48(6), 3109-3126.
- Krumboltz, J. D. (1993). Integrating career and personal counseling. *The Career Development Quarterly*, 42(2), 143.
- Krumboltz, J. D. (1996). A learning theory of career counseling. I M. L. Savickas & W. B. Walsh (Red.), *Handbook of career counseling theory and practice* (s. 55-80). Palo Alto, Calif: Davies-Black Pub.
- Kvalsund, R. (1998). *A theory of the person : A discourse on personal reality and explication of personal knowledge through q-methodology - with implications for counseling and education*. Department of Education, Faculty of Social Science and Technology Management, The Norwegian University of Science and Technology, Trondheim.
- Kvalsund, R. (2003). *Growth as self-actualization : A critical approach to the organismic metaphor in carl rogers' counseling theory*. Trondheim: Tapir akademisk forl.
- Kvalsund, R. (2005a). Learning and discovery in guidance. I E. Allgood & R. Kvalsund (Red.), *Learning and discovery for professional educators: Guides, counselors, teachers: An interactive experiential approach to practice and research*. Trondheim: Tapir Academic Press.
- Kvalsund, R. (2005b). Self-insight: A necessary presupposition for professional guidance? I E. Allgood & R. Kvalsund (Red.), *Learning and discovery for professional educators: Guides, counselors, teachers: An interactive experiential approach to practice and research*. Trondheim: Tapir Academic Press.
- Kvalsund, R. (2006). *Oppmerksomhet og påvirkning i hjelperelasjoner : Viktige ferdigheter for coacher, rådgivere, veiledere og terapeuter*. Trondheim: Tapir akademisk forl.
- Kvalsund, R. (2015a). Rådgivningens historiske røtter, utvikling og endring. I C. Fikse (Red.), *Rådgivningsvitenskap: Helhetlige rådgivningsprosesser; relasjonsdynamikk, vekst, utvikling og mangfold* (s. 55-96). Bergen: Fagbokforl.
- Kvalsund, R. (2015b). Vekst- og utviklingsperspektiver i lys av hjelperelasjonen i rådgivning. I C. Fikse (Red.), *Rådgivningsvitenskap: Helhetlige rådgivningsprosesser; relasjonsdynamikk, vekst, utvikling og mangfold* (s. 23-54). Bergen: Fagbokforl.

- Kvalsund, R., & Allgood, E. (2010). Kommunikasjon som subjektivitet i en skoleorganisasjon. I E. Allgood (Red.), *Q-metodologi: En velegnet måte å utforske subjektivitet* (s. 47-82). Trondheim: Tapir akademisk.
- Kvalsund, R., & Meyer, K. I. S. (2005). *Gruppeveiledning, læring og ressursutvikling*. Trondheim: Tapir akademisk forl.
- Landrø, K. (2015). Karriereutvikling - identitetsskaping og gode karrierevalg. I C. Fikse (Red.), *Rådgivningsvitenskap: Helhetlige rådgivningsprosesser; relasjonsdynamikk, vekst, utvikling og mangfold* (s. 55-96). Bergen: Fagbokforl.
- Larsen, R. J., & Buss, D. M. (2010). *Personality psychology : Domains of knowledge about human nature* (4th ed. utg.). Boston: McGraw-Hill.
- Lassen, L. M. (2014). *Rådgivning : Kunsten å hjelpe og sikre vekstfremmende prosesser* (2. utg. utg.). Oslo: Universitetsforl.
- Law, B. (1999). Career-learning space: New-dots thinking for careers education. *British Journal of Guidance and Counselling*, 27(1), 35-54.
- Lovén, A. (2011). Trenger vi teorier i veiledning? I I. E. Gaarder (Red.), *Karriereveiledning* (s. 35-55). Oslo: Universitetsforl.
- Malterud, K. (2011). *Kvalitative metoder i medisinsk forskning : En innføring* (3. utg. utg.). Oslo: Universitetsforl.
- McKeown, B. (2001). Loss of meaning in likert scaling: A note on the q methodological alternative. *Operant Subjectivity*, 24(4), 201-206.
- McKeown, B., & Thomas, D. (2013). *Q methodology* (2 utg.). Los Angeles, Calif: Sage.
- McLeod, S. A. (2013). Freewill and determinism in psychology. fra <http://www.simplypsychology.org/freewill-determinism.html>
- Nauta, M. M. (2010). The development, evolution, and status of holland's theory of vocational personalities: Reflections and future directions for counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 57(1), 11-22.
- NAV. (2015). Hovedtall om arbeidsmarkedet. Hentet 25.09.2015, fra <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Statistikk/Arbeidssokere+og+stillinger+-+statistikk/Hovedtall+om+arbeidsmarkedet>
- NESH. (2006). Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi. Hentet 11.03, 2016, fra <https://www.etikkom.no/globalassets/documents/publikasjoner-som-pdf/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-humaniora-juss-og-teologi-2006.pdf>
- NTNU. (2016). Karriererådgivning for privat og offentlig virksomhet (rad6000). Hentet 07.03, 2016, fra <https://www.ntnu.no/web/videre/gen/-/courses/nv15131>
- Olsen, T., Jensen, M. T., & Vangstad, A. (2003). *Veien til arbeid: Aktørmodellen som kilde til motivasjon og jobbeffekt?* Høgskoleforlaget: Kristiansand.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Hentet fra <https://archive.org/details/choosingavocati00parsgoog>
- Profråd.no. (2016). Hentet 28.04.2016, 2016, fra <http://profraad.no/pamelding/>
- Ringdal, K. (2013). *Enheter og mangfold : Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode* (3. utg. utg.). Bergen: Fagbokforl.
- Rogers, C. R. (1951). *Client-centered therapy : Its current practice, implications, and theory*. London: Constable.
- Rogers, C. R. (1961). *On becoming a person : A therapist's view of psychotherapy* (Vol. 60). Boston: Houghton Mifflin.
- Rogers, C. R. (1992). The necessary and sufficient conditions of therapeutic personality change. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 60(6), 827-832.

- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological monographs*, 80(1), 1.
- Rounds, J. B., & Tracey, T. J. (1990). From trait-and-factor to person-environment fit counseling: Theory and process. I W. B. Walsh & S. H. Osipow (Red.), *Career counseling: Contemporary topics in vocational psychology*. Hillsdale, N.J: Erlbaum.
- Sartre, J.-P. (1948). *Eksistensialisme er humanisme*. Oslo: Cappelen.
- Savickas, M. L. (2008). Helping people choose jobs: A history of the guidance profession. I J. A. Athanasou & R. V. Esbroeck (Red.), *International handbook of career guidance*. Dordrecht: Springer.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., . . . van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250. doi: 10.1016/j.jvb.2009.04.004
- Schmolck, P. (2014). Pqmethod manual. fra file:///Applications/PQMethod/pqmethod/pqmanual.htm
- Sohlberg, P., & Sohlberg, B.-M. (2009). *Kunskapens former : Vetenskapsteori och forskningsmetod*. Stockholm: Liber.
- Solberg, O. (2010). *Veisøk og veivalg: Om karrierepsykologi og -veiledning*. Spikkestad: Discover Test Service.
- Stephenson, W. (1986a). Protoconcurus: The concourse theory of communication. *Operant Subjectivity*, 9(2), 37-58.
- Stephenson, W. (1986b). Protoconcurus: The concourse theory of communication. Concourse theory and application. *Operant subjectivity*, 9(3), 72-96.
- Stewart, A. E. (2005). A comparison of career counseling provided by master's and doctoral counselors. *Journal of Career Development*, 32(1), 3-15. doi: 10.1177/0894845305277040
- Store norske leksikon. (2009). Karriere: Løpebane. Hentet 29.04.2016, 2016, fra <https://snl.no/karriere%2F1%C3%B8pebane>
- Svendsen, L. F. H., & Säätelä, S. (2007). *Det sanne, det gode og det skjønne : En innføring i filosofi* (2. utg. utg.). Oslo: Universitetsforl.
- Svennungsen, H. O. (2011). *Making meaningful career choices: A theoretical and q-methodological inquiry*. (Doktorgradsavhandling), Fakultet for Samfunnsvitenskap og Teknologiledelse, NTNU, Trondheim.
- Swanson, J. L. (1996). The theory is the practice: Trait-and-factor/person-environment fit counseling. I M. L. Savickas & W. B. Walsh (Red.), *Handbook of career counseling theory and practice* (s. 93-108). Palo Alto, Calif: Davies-Black Pub.
- Tavory, I., & Timmermans, S. (2014). *Abductive analysis: Theorizing qualitative research*. University of Chicago Press.
- Taylor, P., Delprato, D. J., & Knapp, J. R. (1994). Q-methodology in the study of child phenomenology. *The Psychological Record*, 44(2), 171.
- Thomsen, R. (2014). *Karrierekompetence og vejledning i et nordisk perspektiv*. Oslo: NVL.
- Tjønneland, E. (2015). Determinisme – filosofi. fra <https://snl.no/determinisme%2Ffilosofi>
- Watts, S., & Stenner, P. (2005). Doing q methodology: Theory, method and interpretation. *Qualitative Research in Psychology*, 2(1), 67-91.
- Watts, S., & Stenner, P. (2012). *Doing q methodological research : Theory, method and interpretation*. Los Angeles, Calif: Sage.
- Wijers, G. A., & Meijers, F. (1996). Careers guidance in the knowledge society. *British Journal of Guidance and Counselling*, 24(2), 185-198.
- Zunker, V. G. (2012). *Career counseling: A holistic approach* (8 utg.). Canada: Brooks/Cole.

8. Vedlegg

8.1. Forskningsdesign og Q-utvalg

Effekt	Nivå			Celler
Rådgivers perspektiv på innhold i rådgivning	<i>Informativ (A)</i>	<i>Stimulere til refleksjon (B)</i>	<i>Handlingsorientering (C)</i>	3
Utgangspunkt/Fokus	<i>Rådgiver (D)</i>	<i>Rådsøker (E)</i>		2
Verdenssyn/Menneskesyn	<i>Determinisme (Ytre kontrollplassering) (F)</i>	<i>Eksistensialisme (Indre kontrollplassering) (G)</i>		2

ADF	ADG	AEF
1. Det er viktig at jeg får gitt nok informasjon til rådsøker om de valgmuligheter som finnes, da det ikke er mange måter å påvirke hans evner eller kompetanse.	3. Når jeg gir tilbakemeldinger fra resultatene fra PROFRÅD er jeg nøye med å presisere at rådsøker alltid har muligheten til å utvikle seg. Kartleggingsverktøyet er aldri bedre enn rådgiverens evne til å veilede rådsøker i slike tilfeller.	5. Jeg vet at kartleggingsverktøyene som benyttes i karriereveiledning gir ett bilde av rådsøker, og dette forklarer jeg til han.
7. For meg er kartleggingsverktøyet svært viktig for å få et inntrykk av hvordan rådsøker er, slik at jeg kan hjelpe han inn i yrket han passer til.	9. Det sentrale for meg i rådgivningen er at jeg får informert klienten om det han kan passe til, slik at læring kan oppstå.	11. Rådgivningssamtaler handler i stor grad om formidling av resultatene fra kartleggingen, slik at rådsøker har et rikt beslutningsgrunnlag.
13. Det at jeg skal gi informasjon om arbeidslivet til rådsøkere har ikke så mye for seg, da rådsøkers bakgrunn har alt for mye å si for hvilken type jobb de kommer til å ende opp med.	15. Tobokstavskoden er et flott hjelpemiddel for meg, da den gir solid informasjon om hvem rådsøker er og hva han kan passe til.	17. Jeg blir motivert når jeg ser at rådsøker tar kontroll over tilværelsen sin, og satser på et yrke han har evner til.
AEG	BDF	BDG
2. Når jeg gir rådsøker informasjon om resultatene fra kartleggingen, er det viktig for meg å presisere at dette ikke er et fasitsvar på hvordan rådsøker er men viser de ressurser han kan videreutvikle.	4. Jeg bruker testresultatene til å gi konkrete råd, som gjør det lettere for meg å vise rådsøker hva han er egnet til.	6. Jeg opplever en stor nytteverdi av å la rådsøker reflektere over egne ressurser.

8. Når kartleggingen er gjennomført, er det viktig å presisere at det er råde søker selv som har ansvaret for sin karriere.	10. Det viktigste for råde givingssamtalen er at jeg får en struktur via kartleggingen, så jeg vet hvem råde søker er.	12. Når resultatene fra kartleggingen er klare, er jeg avventende med å legge mine tolkninger av råde søker frem for han da dette kan begrense potensialet i veiledningen. Jeg ønsker heller at råde søker selv skal reflektere over resultatene.
14. Å gi ansvaret for karriereutvikling til råde søker selv er uhensiktsmessig, da det er lite råde søker kan gjøre for å utvikle seg selv.	16. Jeg opplever stor nytte av at råde søker reflekterer over egne ressurser. Da kan jeg vurdere hva han har evner til.	18. Råde søker har liten nytte av refleksjon over egne ressurser. Det er viktigere at jeg kan gi gode råd.
BEF	BEG	CDF
19. Det er lite refleksjon kan bidra til for råde søkere med tanke på hva han kan oppnå i løpet av sin karriere.	21. Jeg opplever at råde søkere vokser gjennom å bli bevisst sine ressurser. Da merker jeg at råde søker klarer å styre sin egen karriere.	23. Først og fremst gir kartleggingsverktøyet meg et grunnlag for å fortelle hvilke grep råde søker kan ta for å komme seg i arbeid han har evner til å kunne mestre.
25. Selv om evner og anlegg i stor grad er forutbestemt, kan råde søkere lære mer om seg selv gjennom å reflektere over egne ressurser.	27. Jeg opplever ikke at råde søkere har stor valgfrihet i sitt karriereløp, og derfor finnes det mer konstruktive tiltak enn refleksjonssamtaler.	29. Jeg er ikke alltid sikker på om resultatet fra PROFRÅD stemmer, og det gjør meg usikker på om det er hensiktsmessig å oppfordre råde søker til spesifikke arbeidsoppgaver.
31. Desto mer en råde søker blir bevisst sine interesser, jo større er sjansen for at han evner å finne arbeid han kan håndtere.	33. For meg handler karriereveiledning om å gi rom for at råde søker skal få reflektere over sine ressurser. Kartleggingsverktøyet hjelper meg med dette.	35. Så lenge jeg får klargjort noen arbeidsoppgaver råde søker kan jobbe med, mener jeg kartleggingen har fungert godt.
CDG	CEF	CEG
20. PROFRÅD fungerer godt for meg som grunnlag for å lage handlingsplaner råde søker kan arbeide med for å utvikle sitt potensial.	22. Råde søker kan i få tilfeller gjøre noe med sine muligheter på arbeidsmarkedet. Det jeg bidrar med er å gi han konkrete arbeidsoppgaver.	24. For meg er alltid råde søker i fokus, hvor vi jobber sammen med å legge handlingsplaner for at han skal nå sitt potensial.
26. Min innstilling er at jeg ikke skal være for ledende ovenfor råde søker. Derfor er jeg avventende med å oppfordre til direkte handlinger han kan gjøre.	28. PROFRÅD bidrar til at jeg har en struktur for hvordan jeg kan gå frem når jeg og råde søker sammen prøver å finne ut av hva han kan klare å oppnå.	30. Resultater som fremkommer via kartleggingsverktøy er til nytte for råde søker ved at det kan gi en retning for hvordan han skal komme seg ett skritt videre.

<p>32. Mitt arbeid dreier seg i stor grad om å sørge for progresjon på vegne av rådsøker. Mitt mål er at rådsøker skal komme seg ett skritt videre.</p>	<p>34. Jeg ønsker ikke å gi anbefalinger om hva rådsøker skal gjøre, selv om det kommer klart frem hva han har evner til.</p>	<p>36. Det er sjeldent jeg opplever at kartleggingsverktøy bidrar til progresjon for rådsøker.</p>
---	---	--

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet

” Rådgiveres opplevelse av å bruke kartleggingsverktøy i møtet med rådsøker.”

Bakgrunn og formål

Som masterstudent ved Institutt for voksnes læring og rådgivningsvitenskap (IVR) ved NTNU, skal jeg våren 2016 skrive masteroppgave med temaet: *Rådgiveres opplevelse av å bruke kartleggingsverktøy i møtet med rådsøker*. Prosjektets hensikt er å utforske ulike perspektiv som kan knyttes til rådgiveres bruk av kartleggingsverktøy for å danne mer kunnskap om hvordan slike verktøy anvendes i rådgivningspraksis. Formålet med studien er å kartlegge rådgiveres perspektiv på bruken av kartleggingsverktøy som en del av deres arbeid i møtet med rådsøker i ulike yrkessegmenter. Prosjektet vil basere seg på rådgivere som anvender Profråd karriererådgivningsverktøy. Problemstillingen som skal belyses i masteroppgaven er: *Hvilke perspektiv kan knyttes til rådgiveres anvendelse kartleggingsverktøy som en del av sitt møte med rådsøker?*

Utvalget vil baseres på brukere av Profråd karriererådgivningsverktøy. Det er ønskelig å oppnå en bredde blant deltakerne, basert på i hvilke yrkessegmenter de befinner seg i. Rekrutteringen vil foregå strategisk ved at deltakerne vil trekkes på bakgrunn av fullføring av sertifiseringsprogrammet for Profråd karriererådgivningsverktøy.

Hva innebærer deltakelse i studien?

I undersøkelsen vil jeg benytte meg av Q-metoden. Det er en velegnet måte å utforske subjektive forståelser av fenomen. Metoden innebærer at du skal rangere 36 utsagn i en matrise, basert på i hvilken grad disse reflekterer ditt syn på bruken av kartleggingsverktøy i møtet med rådsøker. Denne rangeringen vil ta 30-40 minutter. Du vil få tilsendt materiell eller bli besøkt av meg for å gjennomføre undersøkelsen. Dersom jeg ikke er tilstede, vil jeg være tilgjengelig via telefon. Jeg ønsker at du i tillegg gir informasjon om hvilket yrkesområde du befinner deg i. Dette vil omfatte forhåndsdefinerte kategorier som krysses av, slik at din arbeidsplass vil forbli anonym. Disse opplysningen kan bli relevant sammenheng med tolkningen av resultatene. Det kan også bli aktuelt med en uformell samtale etter sorteringen, for å utdype resultatene fra studien. Du vil da kontaktes personlig og det er frivillig å delta i en slik samtale.

Hva skjer med informasjonen om deg?

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du ønsker å trekke deg, vil all informasjon om deg bli slettet. Som forsker har jeg taushetsplikt og alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. I oppgaveteksten vil alle data bli anonymisert slik at ingen informasjon kan spores tilbake til enkeltpersoner. Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS for endelig godkjenning i januar 2016. Ved avslutningen av prosjektet vil alle data bli slettet. Personopplysninger vil til enhver tid holdes adskilt fra datamaterialet og oppbevares i et separat tekstdokument. Dette vil kobles til datamaterialet gjennom tilfeldig tildeling av deltakernummer. Deltakerne anonymiseres ved bruk av pseudonym. Prosjektet skal etter planen avsluttes 15.06.16 og alle personopplysninger og datamateriale vil da slettes.

Dersom du ønsker å delta eller har spørsmål til studien, ta kontakt med Åsmund Berstad (934 50 805; Asmunbe@stud.ntnu.no), hovedveileder Ragnvald Kvalsund (735 91 999) eller bi-veileder Kristin Landrø (735 92 859).

Mvh Åsmund Berstad

Samtykke til deltakelse i studien

Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Telefonnummer

E-postadresse:

Jeg arbeider ved:

- Videregående/ungdomsskole
- Karrieresenter
- Attføringsbedrift
- HR-avdeling
- Annet

(Dersom du signerer digitalt kan du understreke alternativet for din arbeidsplass)

8.3. Instruksjonsbetingelse

”Rådgiveres opplevelse av å bruke kartleggingsverktøy i møtet med rådsøker”

For å gjennomføre Q-sortering følg trinnene beskrevet under:

- 1) Les alle utsagnene (lappene) så du får en oversikt over alle de ulike utsagnene.
- 2) Grovsortering. Del utsagnene i 3 ulike bunker.
 - a. Utsagnene som du er enig i eller som beskriver deg.
(Legg disse til høyre, da de skal sorteres til høyre på skjemaet.)
 - b. Utsagnene som du er uenig i eller som ikke beskriver deg.
(Legg disse til venstre, da de skal sorteres til venstre på skjemaet.)
 - c. Utsagnene som ikke gir så mye mening, er uklare, framstår nøytrale, motsigende eller tvetydige.
(Legg disse i midten av bunkene.)

Finsortering: Nå skal utsagnene sorteres mer nøye ut i fra en skala fra -5 til +5 hvor - utgjør det som er mest ulikt deg og + det som er mest likt deg.

- 3) Gå igjennom og les alle utsagnene du la i bunke a (mest likt deg) igjen og velg et utsagn som er mest lik deg. Legg dette utsagnet lengst til høyre på skjemaet i henhold til mønsteret under kolonnen +5.
- 4) Gjør deretter det samme med bunke b (mest ulikt deg) og plasser utsagnet som er mest ulikt deg lengst til venstre, under kolonnen -5, i samsvar med mønsteret på skjemaet.
- 5) Gå tilbake til bunke a (mest likt deg) og velg to utsagn som er svært lik deg og legg disse ved siden av utsagnet til høyre på skjemaet under kolonnen +4.
- 6) Gjør nå det samme med bunke b (mest ulikt deg). Velg to utsagn og plasser dem under kolonnen -4 ved siden av utsagnet som er mest ulikt deg.
- 7) Videre skal du fordele de resterende utsagnene på samme måte under de gjenstående kolonnene. Fortsett med å velge ut passende utsagn for kolonnene +3 til +1 og -3 til -1, samt 0-kolonnen, som utgjør utsagnene som framstår som nøytrale eller uklare for deg. Bruk litt tid for å disse utsagnene plassert best ut i fra hvordan du opplever det. Det er små nyanser som kan avgjøre i hvilken kolonne utsagnene passer.
- 8) Når du er ferdig med å fordele og plassere utsagnene på skjemaet, se over på nytt og se om du er enig med prioriteringene du har gjort. Er du ikke helt fornøyd, juster plasseringene på utsagnene slik at det stemmer best mulig for deg.
- 9) Når du er fornøyd og ferdig med sorteringen skriver du utsagnetes nummer inn på de rette rutene i sorteringsmønsteret som deretter leveres.

Takk for at du tok deg tid til å Q-sortere! Jeg setter stor pris på din deltagelse!

8.4. Godkjenning fra NSD

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS

NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Harald Hårfagres gate 29
N-5007 Bergen
Norway
Tel: +47-55 58 21 17
Fax: +47-55 58 96 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org.nr. 985 321 884

Ragnvald Kvalsund
Institutt for voksne læring og rådgivningsvitenskap NTNU

7491 TRONDHEIM

Vår dato: 08.02.2016

Vår ref: 46535 / 3 / AGL

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 11.01.2016. All nødvendig informasjon om prosjektet forelå i sin helhet 04.02.2016. Meldingen gjelder prosjektet:

46535	<i>Rådgiveres opplevelse av å bruke kartleggingsverktøy i møtet med rådsøker.</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>NTNU, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Ragnvald Kvalsund</i>
<i>Student</i>	<i>Åsmund Berstad</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 15.05.2016, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Vigdis Namtvedt Kvalheim

Audun Løvlie

Kontaktperson: Audun Løvlie tlf: 55 58 23 07

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

Avdelingskontorer / District Offices

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. nsd@uio.no

TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. kytte.svarva@svt.ntnu.no

TROMSØ: NSD, SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. nsdmaa@svt.uit.no

Personvernombudet for forskning



Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 46535

Utvalget informeres skriftlig og muntlig om prosjektet og samtykker til deltakelse. Informasjonsskrivet er godt utformet.

Personvernombudet legger til grunn at forsker etterfølger NTNU sine regler for datasikkerhet. Vi legger til grunn at din bruk av privat/mobil lagringsenhet er i tråd med institusjonens retningslinjer/regler.

Forventet prosjektslutt er 15.05.2016. Ifølge prosjektmeldingen skal innsamlede opplysninger da anonymiseres. Anonymisering innebærer å bearbeide datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjøres ved å:

- slette direkte personopplysninger (som navn/koblingsnøkkel)
- slette/omskrive indirekte personopplysninger (identifiserende sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. bosted/arbeidssted, alder og kjønn)
- slette lydopptak

8.5. Gjennomsnittsmønster i faktorene

Faktor 1:

Ulik meg		Sorteringsmønster							Lik meg	
-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
18	14	4	1	10	7	3	17	2	6	33
	27	9	13	11	15	5	28	12	24	
		19	22	23	16	8	30	21		
			36	29	20	25	31			
				35	26	32				
					34					

Faktor 2:

Ulik meg		Sorteringsmønster							Lik meg	
-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
1	13	14	6	4	2	9	3	10	12	11
	18	30	8	17	5	15	7	21	20	
		33	19	22	16	27	24	35		
			29	25	23	28	32			
				26	34	31				
					36					

