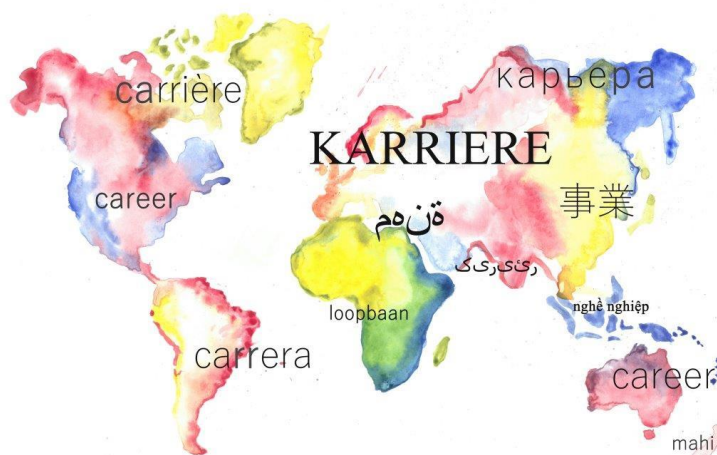


Rakel Osk Reynisdottir

## Mellom drøm og realitet

En kvalitativ studie om karriereveilederes erfaring med å bidra til økt selvvinnsikt for flerkulturelle veisøkere



Masteroppgave i rådgivningsvitenskap

Trondheim, mai 2017

Norges teknisk-naturvitenskaplige universitet

Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap

Institutt for pedagogikk og livslang læring

 **NTNU**  
Kunnskap for en bedre verden

## The Cloths of Heaven

Had I the heaven's embroidered cloths,  
Enwrought with golden and silver light,  
The blue and the dim and the dark cloths  
Of night and light and the half-light;  
I would spread the cloths under your feet:  
But I, being poor, have only my dreams;  
I have spread my dreams under your feet;  
Tread softly because you tread on my dreams.

*W. B. Yeats*



## Sammendrag

Dagens arbeidsliv kjennetegnes av både kunnskapsintensivering, raske og dyptgående endringer og flerkulturalisme. Av både teoretikere, karriereveiledere og kunnskapsdepartementet etterspørres kompetanseheving for karriereveiledere knyttet til flerkulturalisme. Dette gjør at jeg betrakter selvinnsikt i inkluderende og kultursensitiv karriereveiledning som et viktig forskningstema, og har derfor valgt å gjennomføre en kvalitativ studie der jeg har undersøkt hvordan karriereveiledere opplever sitt arbeid med selvinnsikt i inkluderende karriereveiledning.

Jeg har valgt meg følgende problemstilling: *Hvordan erfarer karriereveiledere å bidra til økt selvinnsikt hos flerkulturelle veisøkere?* For å besvare problemstillingen har jeg brukt kvalitativ tilnærming, siden den er velegnet til å fange opp nyanser i subjektive opplevelser og forståelsen av abstrakte begreper. Jeg har foretatt fire intervju med karriereveiledere og observert to av dem på sine arbeidsplasser.

Ved å analysere forskningsmaterialet fra både intervjuer og observasjon kom jeg frem til tre hovedkategorier som kan belyse ulike aspekter ved temaet. Kategoriene er: 1) Ulikt fokus i rådgivningssamtalen, 2) Balansegang mellom drøm og realitet og 3) Ulik forståelse av kulturkompetanse. I lys av relevante teorier om helhetlig karriereveiledning, flerkulturalisme og selvinnsikt har jeg diskutert forskningens datamateriale. Jeg har drøftet de utfordringene og mulighetene informantene opplever i møte med dagens arbeidsliv når de arbeider med flerkulturelle veisøkere, hvilken temaer de retter sin oppmerksomhet mot og hvordan de påvirker den flerkulturelles forståelse av seg selv og sin karriere.

Forskningens hovedfunn er at det fins mange måter å forstå selvinnsikt, og at det følgelig også er mange måter å arbeide med selvinnsikt. Selvinnsikt kan opparbeides gjennom økt forståelse av ens miljø, samt ved å utforske ens indre prosesser. For å bidra til økt selvinnsikt for flerkulturelle veisøkere må karriereveiledere arbeide mot en hensiktsmessig balanse mellom helhetlig perspektiv og informasjonsarbeid, samt mellom veisøkers drøm og realitet. Dette oppleves som utfordrende, og forskningens datamateriale viser et gap mellom karriereveiledernes intensjon og praksis, samt et gap mellom karriereveiledernes praksis og aktuelle kulturteorier.



## Abstract

Knowledge intensification, rapid and profound changes, and multiculturalism characterize vocational life of today. Theorists, career counsellors and the Ministry of Education and Research have demanded greater professional knowledge and skills for career counsellors working with multicultural clients. For these reasons, I regard self-insight in culturally sensitive career counselling an important research topic. I have chosen to perform a qualitative study in which I investigate how career counsellors work with the topic self-insight in culturally sensitive and inclusive career counselling.

The research question that forms the basis for this study is as follows: *How do career counsellors experience working towards increased self-insight with multicultural clients?* To answer the research question, I have used a qualitative approach, as this is well-suited to catch nuances in subjective experiences and various understandings of abstract terms. I have conducted four semi-structured interviews with career counsellors, and observed two of them at their place of work.

Based on an analysis of the research material, I have defined three main categories which illuminate different aspects of the research topic. The categories are as follows: 1) The different focuses career counsellors have in the counselling session, 2) Balancing dream and reality and 3) Different understandings of cultural competence. Considering relevant theories on integrated career counselling, multiculturalism, and self-insight, I discuss the research findings. I debate the challenges and opportunities which my informants experience when they work with multicultural clients in the context of the of today's vocational life. I have explained which topics they direct their attention towards and how they affect the multicultural clients' understanding of themselves and their career.

The main findings are that there are many ways to understand self-insight, and thus also many ways to work with it. Self-insight can be cultivated through an increased understanding of one's environment, as well as by exploring one's inner processes. Career counsellors should work towards a suitable balance between integrated perspective and information focus one the one hand, and between the client's dream and reality on the other hand. This is challenging, and the research material shows a gap between the career counsellors' intention and practice, as well as a gap between the career counsellors' practice and theories on multiculturalism.



## Forord

Jeg har vært islandsk i Norge, norsk på Island, islandsk i Østerrike, østerisk i Norge. Jeg har presentert meg som både islandsk, norsk og østerisk, oppgitt både islandsk, norsk og tysk som mine morsmål og drømt om å flytte frem og tilbake mellom alle disse landene. Jeg har kjent det på kroppen hvordan det er å være den eneste i rommet som ikke forstår hva som blir snakket om. Jeg vet også hvordan det føles å være den eneste i rommet som har et helt annet perspektiv, helt andre idéer og forståelsesramme. Disse opplevelsene har vært en del av livet mitt lenge, det har påvirket meg på mange forskjellige måter. Det å ha bodd i flere land, levd i flere kulturer og snakke flere språk har både vært en utfordring og berikelse, det har gjort livet mitt vanskeligere og vakrere. Dette er likevel noe jeg sjelden har tenkt på som en ressurs, spesielt ikke i karrieresammenheng.

For omtrent et år siden satt jeg på et karriereveiledningsseminar der en av foredragsholderne stilte salen et spørsmål: *Hva har du lært av å være flerkulturell? Hvilke ressurser har du opparbeidet deg ved å bo i forskjellige land?* Øverst på arket mitt skrev jeg «språk», deretter kom jeg ikke på noe annet. Jeg kjente en klump i halsen, hvorfor visste jeg ikke hva jeg hadde lært? Hadde jeg kanskje ikke lært noe? I det øyeblikket hadde jeg ikke svaret, men det var noe med det spørsmålet som jeg ikke kunne slippe taket i, det berørte meg personlig, og vekke en faglig nysgjerrighet. Jeg bestemte meg for å finne ut mer. Siden da har jeg arbeidet med å søke etter svaret på dette spørsmålet. Jeg har lært mye av både teorier og mennesker, og har i denne studien gjort mitt beste for å formidle videre det jeg har lært. Jeg sitter igjen med en god følelse, jeg er takknemlig for de læringserfaringene jeg allerede har gjort meg, og gleder meg til å fortsette læringsprosessen!

Jeg vil gjerne takke min flotte veileder Camilla Fikse for både oppmuntrende samtaler og gode råd. Uten deg hadde det ikke blitt en oppgave! Jeg vil også takke mine informanter for å dele sine refleksjoner med meg, tiden med dere var både lærerik og spennende! Til slutt vil jeg takke Jorun Nedrelid, kunstneren bak det flotte kunstverket på oppgavens forside!

Ég vil líka þakka ykkur Andri, Sturla og Þórunn, þið eruð ástirnar mínar,

takk fyrir að vera til!

Trondheim, mai, 2017

Rakel Osk Reynisdóttir





# Innholdsfortegnelse

|  |     |
|--|-----|
| Sammen drag.....   | iii |
| Abstract .....   | v   |
| Forord .....   | vii |
| Innholdsfortegnelse .....                                    | ix  |
| 1 Innledning.....  | 1   |
| 1.1 Bakgrunn for valg av tema- samfunnskontekst.....         | 1   |
| 1.2 Presentasjon av problemstilling .....                    | 2   |
| 1.3 Begrepsavklaring.....                                    | 2   |
| 1.3.1 Karriereveiledning.....                                | 2   |
| 1.3.2 Selvinnsikt.....                                       | 3   |
| 1.3.3 Flerkulturell veisøker .....                           | 3   |
| 1.4 Forskningens faglige kontekst.....                       | 3   |
| 1.5 Disposisjon .....  | 4   |
| 2 Teorikapittel .....  | 7   |
| 2.1 Helhetlig og livslang karriereveiledning.....            | 7   |
| 2.2. Kompetanse .....  | 10  |
| 2.2.1 Formell kompetanse og yrkesspesifikke ferdigheter..... | 11  |
| 2.2.2 Personlig kompetanse.....                              | 12  |
| 2.3 Tankesett .....  | 13  |
| 2.4 Flerkulturell kompetanse.....                            | 15  |
| 2.5 Inkluderende og kultursensitiv karriereveiledning.....   | 16  |
| 3 Metodologi .....   | 19  |
| 3.1 Kvalitativ forskningsmetode .....                        | 19  |

|   |    |
|---|----|
| 3.2 Triangulering.....  | 20 |
| 3.3 Datainnsamling og analyse.....  | 20 |
| 3.4 Etske betraktninger.....  | 22 |
| 3.5 Refleksivitet .....   | 24 |
| 3.5.1 Forskerens forforståelse .....  | 25 |
| 3.6 Studiets kvalitet.....  | 27 |
| 3.6.1 Oppriktighet og rike beskrivelser.....  | 28 |
| 4 Presentasjon av funn.....   | 29 |
| 4.1 Begrepsbruk for de flerkulturelle veisøkerne.....   | 30 |
| 4.2 Ulike fokus i rådgivningssamtalen.....  | 31 |
| 4.2.1 Informasjonsarbeid.....   | 31 |
| 4.2.2 Helhetlig oppfølging .....  | 33 |
| 4.3 Balanse mellom drøm og realitet.....  | 34 |
| 4.3.1 Ytre realitetsorientering.....  | 34 |
| 4.3.2. Indre oppdagelsesprosess .....   | 36 |
| 4.4 Ulik forståelse av kulturkompetanse .....   | 37 |
| 4.4.1 Tilpasning til Norge .....  | 38 |
| 4.4.2 Verdsettelse av mangfold .....  | 40 |
| 5 Diskusjon.....  | 43 |
| 5.2 Hva har informasjonsarbeid og helhetlig tilnærming til felles?.....                                 | 43 |
| 5.3 Hvordan bidrar de ulike fokusene til økt selvinnsett hos flerkulturelle veisøkere?.....             | 45 |
| 5.4 Mellom drøm og realitet.....  | 48 |
| 5.5 Balanse mellom realitetsorientering og indre oppdagelsesprosess som middel til økt selvinnsett..... | 49 |
| 5.6 Ulik forståelse av kulturkompetanse .....   | 52 |

|   |    |
|---|----|
| 5.7 Oppsummering .....  | 54 |
| 6 Avslutning .....  | 57 |
| 6.1 Oppsummering av hovedfunn .....   | 57 |
| 6.2 Studiens begrensninger og videre forskning .....                              | 58 |
| 6.3 Avsluttende refleksjoner .....  | 59 |
| Referanser.....   | 61 |
| Vedlegg .....   | I  |
| Vedlegg 1: Intervjuguide.....   | II |
| Vedlegg 2: Informasjonsskriv og samtykkeskjema .....                              | IV |
| Vedlegg 3: Godkjennelse fra Norsk samfunnsvitenskapelige datatjeneste (NSD) ..... | VI |

# 1 Innledning

## 1.1 Bakgrunn for valg av tema- samfunnskontekst

Dagens norske samfunn beskrives ofte som flerkulturelt, vi lever i et land rikt av ulike mennesker, kulturer og språk (se for eksempel Svendsen, 2009; Thorshaug & Svendsen, 2014; Østberg & Natalia, 2010). Antall innvandrere i Norge har økt betydelig de siste ti årene. I 2006 hadde vi under 400 000 innvandrere, i 2016 hadde vi minst 850 000 innvandrere, de utgjorde 16% av befolkningen (*Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre*, 2017). Det antas også at vi kommer til å oppleve en fortsatt økning av flerkulturelle i Norge, noe som byr på både muligheter og utfordringer i tiden som kommer. En av hovedutfordringene ved innvandring handler om integrering. Når integrering av flerkulturelle drøftes, betraktes sysselsetning gjerne som både middel og mål, både hos teoretikere og det offentlige. På regjeringen sin hjemmeside står det: «Hovudmålet for integreringspolitikken er at innvandrere og borna deira skal få bruke ressursane sine og bidra til fellesskapet. Nøklane til integrering i det norske samfunnet ligg i å delta i arbeidslivet og ha gode norskkunnskapar» (*Integrering*, 2017). Budskapet om et inkluderende arbeidsliv får gjenklang hos Kunnskapsdepartementet (2016) som betrakter kulturelt sensitiv karriereveiledning for innvandrere som «et kostnadseffektivt virkemiddel for å motvirke ekskludering og et trygdefinansiert opphold» (s. 191).

Men mye tyder på at karriereveiledere ikke er godt nok rustet til å arbeide med flerkulturelle veisøkere. Derfor oppfordrer blant annet Justis- og beredskapsdepartementet (2017), Kunnskapsdepartementet (2016), Thorshaug og Svendsen (2014) og Thomsen og Hatlem (2016) til flere tiltak knyttet til kompetanseheving, både for karriereveiledere og deres flerkulturelle veisøkere. Mange av dem påpeker stadig økningen i antall flerkulturelle i Norge, og etterspør dagsaktuell karriereveiledningsforskning forankret i norsk kontekst. Som eksempel på respons på denne samfunnsutfordringen er Kompetanse Norge sitt masterstipend som jeg med stort engasjement søkte om (*Mastergradsstipend*, 2017). Det viste seg at også Kompetanse Norge anså denne forskningens tema, selvinnsikt i kultursensitiv og inkluderende karriereveiledning, som viktig og ga meg derfor stipend for å forske på selvinnsikt i inkluderende og kultursensitiv karriereveiledning.

## **1.2 Presentasjon av problemstilling**

Forskningens overordnede tema er kultursensitiv og inkluderende karriereveiledning, jeg etterstreber å forstå karriereveilederes erfaringer med flerkulturelle veisøkere. For å få frem karriereveiledernes subjektive og individuelle refleksjoner og erfaringer på eget arbeid har jeg valgt å gjennomføre en kvalitativ forskning. Hensikten med studien er å finne ut hvordan karriereveiledere erfarer at deres arbeid bidrar til at flerkulturelle oppnår en bedre forståelse av seg selv og sitt miljø, hvilke intensjoner de har i sitt arbeid, og hvordan de evner å gjennomføre disse. Jeg har tatt utgangspunkt i følgende problemstilling:

*Hvordan erfarer karriereveiledere å bidra til økt selvinnsett hos flerkulturelle veisøkere?*

For å utforske dette temaet har jeg valgt teorier om helhetlig og livslang karriereveiledning, samt teorier om kulturkompetanse og tankesett. Det vitenskapsteoretiske utgangspunktet for studien er basert på eksistensialistiske-humanistiske rådgivningsvitenskaplige teorier (Ivey, Ivey, & D'Andrea, 2012; Rogers, 1961). For å belyse temaet fra flest mulige vinkler benytter meg av triangulering og gjennomfører både intervjuer og observasjon. Dette er kun én av mange mulige perspektiver å drøfte studien på, men ved å begrense meg til dette teoretiske perspektivet mener jeg at jeg får belyst problemstillingen fra ulike innfallsvinkler innen fagfeltet rådgivningsvitenskap, samtidig som jeg klarer å skape et helhetlig bilde av temaet.

## **1.3 Begrepsavklaring**

### **1.3.1 Karriereveiledning**

Karriereveiledning defineres her som alle samtaler, tjenester og aktiviteter som bidrar til å styrke en persons kompetanse til håndtere sin egen karriere i et livslangt perspektiv, og til å ta valg knyttet til utdanning og arbeid (Thomsen & Hatlem, 2016) Jeg velger en helhetlig tilnærming til karriereveiledning, og inkluderer dermed alle aspekter ved veisøkers liv, slik karriereveiledning blir forstått av blant annet Blustein (2006), Krumboltz (1993) og Gaarder (2011a). Helhetlig tilnærming ansees som hensiktsmessig fordi en persons karriere og privatliv ufravikelig krysser hverandre og smelter sammen. Det er umulig å plukke de ulike delene av veisøkers liv ryddig fra hverandre og derfor ikke formålstjenlig å forske adskilt på veisøkers karriere og veisøkers privatliv (Landrø, 2015; Zunker, 2011)

### **1.3.2 Selvinnsikt**

Selvinnsikt blir i denne forskningen brukt slik begrepet blir forstått i Bill Law og Anthony Watts sin DOTS-teori: «Å kunne identifisere sine interesser og behov og kjenne sin kompetanse. Ha god forståelse av hvem en er som person, hvilke styrker og svakheter en har, samt bevissthet om hvilke krav og forventninger en har til sitt arbeidsliv.» (Haug, 2014, s. 14) Videre ønsker jeg å rette fokus mot de ulike aspektene ved den flerkulturelle veisøkers styrker, ressurser og ferdigheter, og bruker til dette Skau (2011) sin kompetansetrekant. Den belyser tre sider ved veisøkers samlede profesjonelle kompetanse: teoretisk kunnskap, yrkesspesifikke ferdigheter og personlig kompetanse. Jeg forstår både selvinnsikt og kompetanse som dynamiske, kontekstavhengige og subjektive begrep, uatskillelige fra veisøkers individuelle læringserfaringer (Solbue & Helleve, 2016). De bør helles ikke betraktes som monolittiske enheter, men snarere et «kaleidoskop av nyanser og aspekter som brytes mot hverandre, går over i hverandre og utfyller hverandre.» (Skau, 2011, s. 72)

### **1.3.3 Flerkulturell veisøker**

I denne studien blir begrepet flerkulturell veisøker forstått som en person som har levd eller lever med regelmessig påvirkning fra to eller flere kulturer i en betydelig del av livet (Salole, 2013). Veisøkerne blir ansett som bærere av en eller flere kulturer, de har blitt sosialisert i en kultur, og har lært et dynamisk sett av regler, normer, verdier som kjennetegner den kulturen de har levd i (Zunker, 2011) Samtidig er det viktig å presisere at i denne studien blir flerkulturelle også betraktet som unike individer. Flerkulturelle er en heterogen gruppe, hver og en av dem er en unik person med egen livshistorie, fremtidsdrømmer, identitet og personlighet. Det fins store variasjoner når det kommer til tradisjoner, språk, religion, utdanning og livserfaring og følgelig har de også ulike utfordringer og muligheter på det norske arbeidsmarkedet og utdanningssystemet (Brenna, 2001).

### **1.4 Forskningens faglige kontekst**

I kvalitativ forskning er forskningens kontekst viktig. Både forskning og forsker befinner seg i en samfunnskontekst som de uunngåelig preges av. Ettersom synet på mennesker og samfunn endrer seg, gjør teoriene det også. Derfor er det også naturlig at karriereveiledningsteoriene endrer seg i takt med arbeidslivet, de beskriver og drøfter utfordringer og muligheter som finnes i deres konteksten (Lovén, 2011). For å belyse denne forskningens kontekst, gir jeg nå et kort og kritisk

overblikk over tidligere forskning på forskningens tema: selvinnsikt i inkluderende og kultursensitiv karriereveiledning.

Selv om det fins mye norsk forskning om både flerkulturelle i Norge, tankesett og karriereveiledning, har jeg hittil ikke funnet forskning som kombinerer alle disse tre aspektene. Forskere Salole (2013) og Brenna (2001) beskriver hvordan det er å være flerkulturell i Norge, hvilken utfordringer og muligheter den enkelte møter og hvordan dette burde håndteres på samfunnsnivå. De skriver likevel lite om karriereveiledning, noe andre norske forskere gjør. Eksempler på det er Gaarder (2011a), Reine (2011), Lovén (2011) og Landrø (2015) som alle blant annet drøfter fordelene ved å bruke helhetlig karriereveiledning i dagens norske arbeidsliv og utdanningssystem. Disse teoretikerne forteller likevel ikke om hvordan man bør bruke helhetlig karriereveiledning med flerkulturelle veisøkere. Andre norske forskere som gjør det er Thorshaug og Svendsen (2014) og Thomsen og Hatlem (2016), som begge skriver hvordan karriereveiledere med fordel kan arbeide ut ifra et helhetlig perspektiv med nyankomne innvandrere. Begge fokuserer for det meste på utfordringer knyttet til innvandrere med lite skolebakgrunn og språkvansker, og nevner i liten grad de flerkulturelles ressurser. Den norske og dagsaktuelle forskningslitteraturen som omhandler veisøkers personlige kompetanse i møte med arbeidsmarkedet er blant annet Skau (2011) og Moxnes (2012), som begge beskriver personlig kompetanse som en svært viktig kompetanse i dagens arbeidsliv. Det fins så mye internasjonal litteratur om temaet at denne studien rommer ikke en fullstendig oversikt over denne. Jeg har valgt ut internasjonal forskning rundt inkluderende og kultursensitiv karriereveiledning, som Portera (2014) og Blustein (2006) som begge fremhever karriereveileders kulturkompetanse og selvinnsikt. Ulempen ved å bruke internasjonal forskning for denne studien er at den sjelden omhandler de lokale omstendigheter og etniske minoritetsgrupper som finnes i Norge.

Vi ser her at dette forskningsprosjektet bygger på tidligere forskning, samtidig som den skiller seg fra den. Det er fordi denne studien kombinerer teorier om karriere, kultur og tankesett, samtidig som jeg fokuserer på veisøkers ressurser og kompetanse. Videre er studien forankret i en norsk kontekst, og fremstår derfor som tidsaktuell og relevant for norske lesere.

## **1.5 Disposisjon**

Denne masterstudien inneholder seks kapitler. Kapittel 1 er innledningen som har som formål å belyse problemstillingen, samt å forklare relevante begrep og situere forskningen i både en



samfunns- og fagkontekst. Kapittel 2 beskriver det teoretiske rammeverket forskningen bygger på. I kapittel 3 presenterer og begrunner jeg de metodologiske valgene jeg har tatt underveis i forskningsprosessen, samt de personlige og faglige refleksjonene jeg har gjort meg og brukt til å forbedre forskningen. Kapittel 4 beskriver studiens hovedfunn, kategorisert i tre hovedkategorier. I kapittel 5 diskuterer jeg studiens funn opp mot utvalgte teorier. Kapittel 6 inneholder en oppsummering av de slutningene jeg konkluderer forskningen med, samt en kort drøfting av studiens begrensninger og fremtidige forskningsmuligheter. Til slutt følger litteraturliste og relevante vedlegg.



## 2 Teorikapittel

I dette kapitlet presenterer jeg relevant teori som benyttes til å belyse forskningens tema og besvare problemstillingen: *Hvordan erfarer karriereveiledere å bidra til økt selvinnsett hos flerkulturelle veisøkere?*

Vi lever i en tid med raske og dyptgående sosiale, politiske og personlige endringer. Dette påvirker både arbeidslivet, karriereveiledningsteorier og enkeltpersoner, overalt fokuseres det på verdier knyttet til disse endringsprosessene. Arbeidsmarkedet etterspør personlige egenskaper som omstillingsevne og smidighet, evnen til å takle motgang og ta gode valg under stress, selvledelse og selvstendighet, samarbeids- og relasjonskompetanse. Disse egenskapene og evnene skal gjøre arbeidstakere konkurransedyktige i dagens globale marked (Skau, 2011). Det er også disse egenskapene mange moderne karriereveiledningsteorier fokuserer på (se for eksempel Gelatt, 1989; Krumboltz, 1996). For å forstå behovet for helhetlig og livslang karriereveiledning kommer jeg kort til å beskrive dagens samfunnsstruktur og arbeidsmarked, de store forandringene det har gjennomgått det siste århundret, og hvordan dagens paradigme antas å påvirke den individuelle veisøker. Dette gjør jeg for å situere karriereveiledningsteoriene jeg ønsker å bruke i relevant kontekst, samt for å begrunne hvorfor jeg har valgt akkurat disse teoriene. Situering er viktig innen kvalitativ forskning, fordi teorier kan forstås som et speil av samfunnsutviklingen, de blir dannet i en samfunnskontekst og påvirkes uunngåelig av den (Silverman, 2014). Ettersom synet på mennesker og samfunn endrer seg, gjør teoriene det også. Derfor er det også naturlig at karriereveiledningsteoriene har endret seg i takt med arbeidslivet, de beskriver og drøfter utfordringer og muligheter man opplevde den gangen teoriene ble dannet (Lovén, 2011).

### 2.1 Helhetlig og livslang karriereveiledning

Lær som om du skulle leve evig. Lev som om du skulle dø i morgen. (Mahatma Ghandi)

De første karriereveiledningsteoriene så dagens lys for omtrent et århundre siden, i industrisamfunnet i den vestlige verden. Det var et samfunn basert på verdier som stabilitet, trygghet og forutsigbarhet (Blustein, 2006). Kvaliteter som lojalitet, tilhørighet og utholdenhet ble verdsatt av arbeidsgivere, og arbeidstakere kunne i gjengjeld forvente en stabil og forutsigbar arbeidshverdag. For en arbeidstaker var idealet å finne seg et yrke han kunne ha hele livet, gjerne på samme arbeidsplass (Blustein, 2006). Som en følge av det spilte arbeidsplassen en stor rolle i å utvikle og definere de ansatte sine liv, deres identitet og sosiale miljø (Savickas, 2012). Ulikt dagens situasjon var det svært få som fikk muligheten til å ta selvstendige og aktive karrierevalg,

og for de få utvalgte som hadde den muligheten ble det forventet at de som ungdommer eller unge voksne skulle ta fornuftige og avgjørende valg som skulle gjelde så lenge som mulig, gjerne hele livet (Gelatt, 1989). Utenforliggende miljøfaktorer som arbeidstakerens kjønn, sosiale klasse, etniske bakgrunn og oppvekstfamilie var ofte avgjørende for karrieren, man overtok for eksempel ofte familiebedriften, familiegården eller foreldrenes yrke (Blustein, 2006).

Karriereveiledningsteoriene fra industrisamfunnet gjenspeiler dette paradigmet, i likhet med arbeidslivet verdsatt de også verdier som stabilitet, forutsigbarhet og objektivitet. På denne tiden la karriereveiledere vekt på rasjonell beslutningstaking basert på objektiv kunnskap og fakta, målet var å hjelpe veisøkere til å ta fornuftige og avgjørende karrierevalg (Gelatt, 1989). Et eksempel er den mye brukte trekk- og faktorteorien som hadde som mål å koble sammen riktig veisøker til riktig yrke. Ifølge den teorien skulle man samle informasjon om veisøker og de ulike yrkene, deretter ta et rasjonelt valg for å finne best match (Zunker, 2011). Teorien gikk ut ifra den antakelsen at det fantes en objektiv og varig sannhet om både yrkenes arbeidsforhold og krav, og veisøkers personlighet, interesser og evner. Teoriens ønske om effektivitet og bedre ressursutnyttelse, samt økt trivsel og mer meningsfylt arbeid er unektelig god, og fortsatt gjeldene i dagens karriereveiledningsteorier, mens dens underliggende antakelser om stabilitet og objektivitet viser dens modernistiske paradigme som ikke lenger er tilstrekkelig i dagens arbeidssamfunn (Kvalsund, 2015).

Som følge av industrisamfunnets endring i retning av tjeneste- og serviceproduserende samfunn, har arbeidslivet gjennomgått store forandringer og står nå på mange måter i kontrast til det ovenfor nevnte beskrivelsen. Dette nye arbeidssamfunnet har blitt beskrevet som både «kunnskapssamfunnet», «nettverkssamfunnet» og «risikosamfunnet», noe som beskriver både de utfordringene og mulighetene vi står ovenfor (Lovén, 2011, s. 39). Dagens arbeidsliv preges av raske, dyptgående og kontinuerlige endringer. Nye arbeidsoppgaver og arbeidstitler dukker stadig opp, og gamle forsvinner og kravene endrer seg hele tiden (Gaarder, 2011b). Dette skyldes blant annet nye synsmåter og en ny samfunnsstruktur, blant annet dagens fokus på kunnskapsheving og moderne teknologi, samt økt individualisering og ansvarsforskyvning fra arbeidsgiver og samfunn over til individ (Lovén, 2011). Globalisering har bidratt til et endret og utvidet arbeidsmarked, der individer, bedrifter og nasjoner kan samhandle lenger, billiger og raskere enn før. Konsekvensene er blant annet økt effektivisering og konkurranse, samt en skjevfordeling av arbeidstakernes

arbeidsmengde og rikdom (Blustein, 2006). Arbeidsforholdene er også i endring. De er ofte midlertidige og ustabile, og arbeidstakeren har selv ansvar for egen karriere (Savickas, 2012).

Men hvordan påvirker arbeidslivet den enkelte veisøker? Mange teoretikere hevder at det har negativ påvirkning og bidrar til blant annet eksistensialistiske utfordringer og psykososiale problemer (Blustein, 2006; Moxnes, 2012; Savickas, 2012; Sennett, 2001; Skau, 2011). Savickas (2012) beskriver dystert den «usikre arbeidstaker» og hevder at karriere «ikke kan betraktes som en livslang forpliktelse til en arbeidstaker, men heller som en stadig gjentakende omsetning av kompetanse og ferdigheter til en rekke arbeidsgivere som trenger å fullføre prosjekter.» (Savickas, 2012, s. 13) Fra dette utsagnet ser vi at markedets behov for fleksibilitet medførte nye krav til dagens arbeidstakere. Budskapet om usikkerhet og endringer finner gjenklang i Skau (2011) sine skriv om vårt såkalte postmoderne samfunn med dets evige endringsprosesser, individualisering og påpeker at mange sliter med eksistensialistiske utfordringer som mangel på mening med livet, mangel på meningsfull kontakt med andre. Hun beskriver dette som vår tids store sykdom, som «mangel på sjel» som «inngår i alle våre vanskeligheter, som berører oss som både enkeltpersoner og samfunn» (Skau, 2011, s. 18) Også Moxnes (2012) slutter seg til den antakelsen at dagens arbeidsliv kan bidra til usikkerhet hos veisøker. Han mener at mangel på mening, usikkerhet og nederlagsangst går hånd i hånd med arbeidslivets stadig nye krav til omstillinger, forandringer og omorganiseringer. Videre sier han at dette ofte har negative konsekvenser for den enkelte veisøker. Eksempler på det er blant annet stress, mistriivsel, tillitsbrist, likegyldighet, kronisk trøtthet, noe som kan føre til økt sykefravær på grunn av lettere psykiske lidelser, økt antall uføretrygde, økt utbrenthet og førtidspensjon.

Det å delta i dagens arbeidsliv er med andre ord utfordrende, det «krever større innsats, dypere selvinnsikt og mer selvtillit enn noensinne før» skriver Savickas (2012, s. 13). Han argumenterer for en karriereveiledningsteori som står i samsvar med dagens samfunn. Som tidligere nevnt kan teorier forstås som et speil av samfunnsutviklingen (Lovén, 2011), og i et samfunn preget av usikkerhet og ensomhet, kunnskaps- og kompetansekrav, har karriereveiledningsteorier fordel av å handle om mening, selvinnsikt og kompetanseheving (Blustein, 2006; Zunker, 2011) Disse temaene løftes frem i karriereveiledningsteorien jeg beskriver, *helhetlig og inkluderende karriereveiledning*. En helhetlig tilnærming til karriereveiledning handler om å integrere personlig veiledning i karriereveiledning (Zunker, 2011).

Helhetlig karriereveiledning omfatter derfor både temaer knyttet til veisøkers arbeid, yrke og utdanning, men også temaer knyttet til veisøkers privatliv, roller og posisjoner. Ut i fra dette paradigmat varer karriere hele livet ut og foregår på alle livets arenaer, som skole, hjem og arbeidsplass (Landrø, 2015) Mange teoretikere hevder at helhetlig karriereveiledning er mer nyttig og effektiv i møte med veisøker, siden personlige problem og karriereproblem ikke holdes adskilt i det virkelige liv. Karrieren inkluderer hele mennesket, dets følelser, intellekt og personlighet, og privatlivet påvirker karrieren. Derfor anses det som hensiktsmessig å integrere disse to aspektene ved veiledning og arbeide ut ifra en helhetlig karriereveiledning (Blustein, 2006; Krumboltz, 1993; Zunker, 2011).

Et annet mulig verktøy for å håndtere dagens arbeidsliv, det såkalte «kunnskapsamfunnet», er bevisst bruk av karriereveileders systemkunnskap. (Gaarder, 2011a); Reine (2011) beskriver dette som kunnskap om det norske utdanningssystemet, og jeg mener kunnskap om det norske velferdssystemet også kan inkluderes i begrepet. Bevisst bruk av systemkunnskap er en forutsetning for god karriereveiledning, det kan bidra til mer målrettede, konkrete og effektive samtaler. Karriereveileder tilpasser karriereveileders kunnskap til samtalen med veisøker, og inkluderer bevisst kun små informasjonsbiter i dialog med veisøker. Et eksempel kan være å skissere utdanningsløp etterspurt av veisøker. Det blir advart mot å presentere lange bolker av standardisert informasjon, slik monologisk undervisning egner seg ikke når karriereveileder har som mål å aktivisere, myndiggjøre og motivere veisøker (Reine, 2011). Det kan oppleves utfordrende for mange karriereveiledere å balansere systemarbeid og helhetlige dynamiske samtaler. Gaarder (2011a) beskriver spenningen og tidsklemmen mellom å både skulle gi konkret informasjon og ta seg tid til å utforske underliggende spørsmål knyttet til veisøkers subjektivitet. Det er viktig for karriereveileder å balansere disse to aspektene, og stadig tilpasse samtalen etter veisøkers behov, slik at karriereveiledningen blir mest mulig hjelpsom for veisøker.

## **2.2. Kompetanse**

Kompetanse er et mye brukt begrep. Fra alle retninger stilles det krav om at arbeidstakere skal være kompetente, men hva er egentlig kompetanse og hvordan skal vi definere den? Innen karriereteorier finnes det et hav av ulike kompetansedefinisjoner. Begreper som læringskompetanse, sosial kompetanse, formell og uformell kompetanse, realkompetanse, livskompetanse, kompetanseutvikling og kompetansekrav og kompetansestandard er strødd utover både

karriereveiledningsteorier og andre skriv om karriere, utdanning og læring (Tøsse, 2011). Som eksempel nevnes begrepet kompetanse i den nye karriereveiledningsrapporten fra Kunnskapsdepartementet hele 965 ganger (NOU, 2016). En mulig definisjon stammer fra *Europeisk nettverk for politikkutvikling innen livslang karriereveiledning (ELGPN)* som dannet det mye bruke begrepet Career management skills (herifra kalt CMS) og definerer karrierekompetanse som «en rekke kompetanser som muliggjør strukturerte måter for individer og grupper til å samle, analysere, fremstille og organisere seg selv, utdannings- og arbeidsinformasjon.» (Sultana, 2012, s. 229) CMS omhandler også valgkompetanse og endringskompetanse, samt individets verdier og holdninger. Andre egenskaper ved CMS er bevissthet om egen kompetanse, bevissthet om ens interesser, kunnskaper, ferdigheter, verdier og utfordringer (Gaarder, 2011a). CMS sin forståelse av karrierekompetanse handler med andre om å lære om seg selv og arbeidsmarkedet, for å kunne håndtere sitt livsløp på en best mulig måte.

For å forklare kompetansebegrepet velger jeg å bruke Skau (2011) sin kompetansemodell. Hun deler kompetanse tre aspekter: *teoretisk kunnskap, yrkesspesifikke ferdigheter og personlig kompetanse*. Hun mener at modellen belyser ulike men like viktige aspekter ved kompetanse, som til sammen utgjør en helhet.

### **2.2.1 Formell kompetanse og yrkesspesifikke ferdigheter**

*Teoretisk kunnskap* består av faktakunnskaper og allmenn, forskningsbasert viten. Den innebærer kjennskap til faglige begreper, modeller og teorier og er gjerne universell og upersonlig. Denne typen kunnskap oppnås ofte ved formell utdanning og blir høyt verdsatt i vårt samfunn. Et eksempel på en slik definisjon av formell kompetanse finnes hos Inkluderingsutvalget (2011) som etterspør bedre bruk av innvandreres medbrakte kompetanse. Dermed menes den formelle yrkes- og utdanningskompetansen innvandrere tar med seg fra sine opprinnelsesland. Formell utdanning er en del av kompetansekravet som stilles på dagens arbeidsmarked (Skau, 2011). I følge Frønes og Brusdal (2000) har holdningen til utdanning endret seg over tid. «I industrisamfunnet var høy utdanning ikke nødvendig, men mye verdt. I kunnskapssamfunnet er utdanning i økende grad nødvendig, men lite verdt. Formell utdanning er derfor en nødvendig, men ikke tilstrekkelig forutsetning for arbeid» (s. 57) Dette budskapet støtter Haug (2014, s. 9) i sitt utsagn: «Kunnskap er vår tids valuta» skriver og mener dermed at i dagens arbeidsliv forhandles det med kunnskap, både formell utdanning, ferdigheter og holdninger. Dette forteller oss at det ikke er nok å kun

besitte formell kompetanse, man må også være kompetent på flere måter. I praktiske arbeidssituasjoner vil teoretisk kunnskap kun være nyttig når den knyttes til personlig og erfaringsbasert viten.

*Yrkesspesifikke ferdigheter* omhandler de profesjonsspesifikke ferdigheter, teknikker og metoder som særpreger bestemte yrker, og som brukes i den praktiske utøvelsen av dem (Skau, 2011). Både Salole (2013) og Pollock og Van Reken (2009) nevner de flerkulturelles evne til å kommunisere både verbalt og nonverbalt med mennesker fra ulike kulturer, gjerne på flere språk.

### **2.2.2 Personlig kompetanse**

Kjenn deg selv- Apollontempelet i Delfi

Konsekvensene av arbeidsmarkedets høye krav er som tidligere nevnt økt psykisk belastning for mange av dagens veisøkere, og helhetlige og inkluderende karriereveiledningsteorier hjelper veisøkerne å forstå og håndtere denne psykiske belastningen (Blustein, 2006; Moxnes, 2012; Skau, 2011) Innen disse fokuseres det blant annet på å forstå *hvordan* veisøker tenker rundt seg selv og omverden, hvilken innstilling de har. Her kan begrepet personlig kompetanse anees som et nyttig verktøy for karriereveiledere. Personlig kompetanse handler om hvem vi er som mennesker, både ovenfor oss selv og i relasjon med andre. Personlig kompetanse handler derfor også om hvem vi lar andre få være i møtet med oss, og om hva vi har å bidra med til andre mennesker (Skau, 2011). En annen måte å tolke personlig kompetanse er hentet fra Kunnskapsdepartementet som hevder at personlig kompetanse «handler om å kunne løse oppgaver og møte utfordringer i ulike sammenhenger og omfatter både kognitive, praktiske, sosiale og emosjonelle sider ved elevens læring, inkludert holdninger og etiske vurderinger.» (NOU, 2016). Fra disse to forståelsene kan vi se at personlig kompetanse både handler om hvordan vi er i samspill med andre mennesker, og hvordan vi håndterer utfordringer og krav. Disse egenskapene vil etter min mening være svært viktige i karrieresammenheng.

Dessverre blir personlig kompetanse ofte oversett, tatt for gitt eller utelatt fra lærerplaner. Dette kan skyldes at den er vanskelig å måle, telle eller veie. Personlig kompetanse er nemlig alltid subjektiv, relasjonsavhengig og kontekstnær, hver person går gjennom en unik læringsprosess som aldri helt kan sammenlignes med ande sine prosesser. Derfor er det vanskeligere å bedømme eller rangere personlig kompetanse enn for eksempel formell kompetanse (Skau, 2011). Faktisk advares det mot å bedømme eller vurdere personlig kompetanse, selvinnsikt og flerkulturell kompetanse.



Den bør ikke betraktes som statiske og målbare enheter, men snarere som dynamiske og stadig pågående læringsprosesser (Solbue & Helleve, 2016). Dette mener de får frem det dialogiske ved personlig kompetanse og bidrar til læring og utvikling for individet.

### 2.3 Tankesett

Hva heter det når en både gruer og gleder seg på en gang? En grugleder seg!  
(Bringsværd & Holt, 1992)

I dagens arbeidsliv, fylt av raske og dyptgående endringer, erfarer mange arbeidstakere en høy grad av bekymringer, usikkerhet, stress og angst (Moxnes, 2012; Savickas, 2012; Skau, 2011). Kunne angsten ha blitt brukt til noe positivt? Ja, ifølge Moxnes (2012) kan positiv og varm angst være en kilde til læring, endring og personlig utvikling. Den motiverer til å lære nye vaner og atferd, for innovasjon, produktivitet og fornyelse. Den driver oss til handling og mestring, akkurat det arbeidslivet trenger.

Jeg beskriver og argumenterer her for to motstridende perspektiver som kan beskrive veisøkers holdning til seg selv, sine omgivelser og sin karriere. Det ene perspektivet innebærer begrepet *aktør* slik det forstås av Skau (2011), begrepet *growth mindset* beskrevet av Dweck (2007) og begrepet *positiv angst* av Moxnes (2012). Det andre perspektivet er sammensatt av begrepet *brikke* slik det defineres av Skau (2011), begrepet *fixed mindset* av Dweck (2007) og *kald angst* slik Moxnes (2012) skriver om den. Ut fra Dweck (2007), Moxnes (2012) og Skau (2011) anser jeg det som ønskelig at veisøker betrakter seg selv ifølge det først nevnte perspektivet, siden dette kan se ut til å gjøre han eller henne bedre i stand til å håndtere de kravene som dagens arbeidsmarked stiller.

Skau (2011) beskriver hvordan vi kan dele våre tanke- og handlingsmønstre i to kategorier, nemlig *aktør* og *brikke*. Disse kategoriene viser til hvordan veisøker tenker om seg selv, sin rolle i omverden, hvordan veisøker møter utfordringer. Forskjellen på *aktør* og *brikke* forklares slik: «Vi kan enten betrakte oss selv som handlende subjekter i vår egen livshistorie- eller som objekter, brikker i et spill som spilles av andre. Dette valget kan skje bevisst eller ubevisst, og det vil være avgjørende for hvordan vi lever våre liv.» (Skau, 2011, s. 19) Det å oppfatte seg selv som et handlende subjekt, en som både kan og vil handle i tråd med det han oppfatter som best, er svært viktig innen mange moderne karriereveiledningsteorier, for eksempel CMS som arbeider mot at veisøkere oppfatter seg selv som «protagonister i eget livsprosjekt» (Sultana, 2012, s. 229)

Denne Dweck (2000) argumenterer for at det finnes to måter å betrakte kompetanse og læring. Disse to måtene påvirker våre tanke- og handlingsmønstre, de påvirker hvordan vi møter utfordringer og hvor villige vi er til å gjøre en innsats og prøve og feile når vi står fast. Disse to måtene å betrakte kompetanse kalles *fixed mindset* og *growth mindset* (Dweck, 2000, 2007, 2009, 2010). *Fixed mindset* beskrives som en antakelse at kompetanse er en medfødt og fastsatt evne, man har en gitt og uforanderlig mengde. Siden en ikke tror man kan endre sine kunnskaper og evner, ønsker en først og fremst å bruke de evnene en allerede besitter, fremfor å forsøke å videreutvikle dem. De ønsker å fremstå som kompetente og smarte og oppsøker derfor situasjoner der de vet at de kommer til å lykkes. De er av den oppfatningen at hvis man er flink til noe, burde man oppnå et godt resultat uten å trenge å gjøre en innsats, og betrakter følgelig innsats ofte som et tegn på inkompetanse og mislykkethet (Dweck, 2010). I kontrast til denne tankemåten beskriver Dweck (2000) *growth mindset*. De oppfatter kompetanse som en dynamisk evne som kan utvikles og videreutvikles. Her betraktes utfordringer som en arena for læring og utvikling, og dette medfører da følgelig at en oppsøker derfor gjerne krevende og nye situasjoner. Innsats verdsettes og fører til høyere utholdenhet enn hos *fixed mindset*.

Moxnes (2012) beskriver dagens arbeidsliv, samt begrepene varm og kald angst. Han mener at «forskjellen på suksess og fiasko i det moderne arbeidslivet vil bero på hvordan vi evner å håndtere angst. Løsningen ligger i at vi lærer å se på hverdagens angst som noe positivt» (s. 16). Han mener at angst kan brukes som en konstruktiv kraft, den kan være en kilde til læring, endring og personlig utvikling. For ofte blir angst betraktet som utelukkende negativ, farlig og skummel, noe som hverken hører hjemme i arbeidslivet eller karriereteorier. Dette mener han er en feiltakelse, for angst kan både være en vanlig og normal følelse. «Den friske, sunne og vanlige angsten trenger handling, ikke behandling. Den som ikke lenger er redd for å være redd, vil oppleve at angstens energi kommer til nytte» (Moxnes, 2012, s. 14). Bevisst og konstruktiv bruk av egen varme angst kan sees i sammenheng med Haug (2014) sin beskrivelse av CMS sine nøkkelkompetanser om å oppleve seg som aktør i, å ta egne valg og bevisst utføre handlinger i tråd med disse valgene.

Det å aktivt møte utfordringer kan være vanskelig, det kan gjøre oss ansent, opprørt og usikker. Vi kan konfronteres med noe vi ikke hadde forventet og ikke liker så godt, og vi tvinges ofte til å stå ovenfor vår egen utilstrekkelighet eller usikkerhet (Arbinger, 2009). Det kan være fristende å unngå utfordringer, å velge trygghet og sikkerhet fremfor endring og usikkerhet. Men

dette råder blant annet Kegan og Lahey (2009) oss fra. Det er fordi det å aktivt møte utfordringer og vise utholdenhet i møte med det tvetydige og ubehagelige er en av de beste måtene å lære mer om seg selv. Det bidrar til økt selvinnsikt og selvutvikling å utfordre sine antakelser og reflektere over sine læringserfaringer, å tenke over sitt selvilde og sin relasjon til andre mennesker (Arbinger, 2009; Eigel & Kuhnert, 2016).

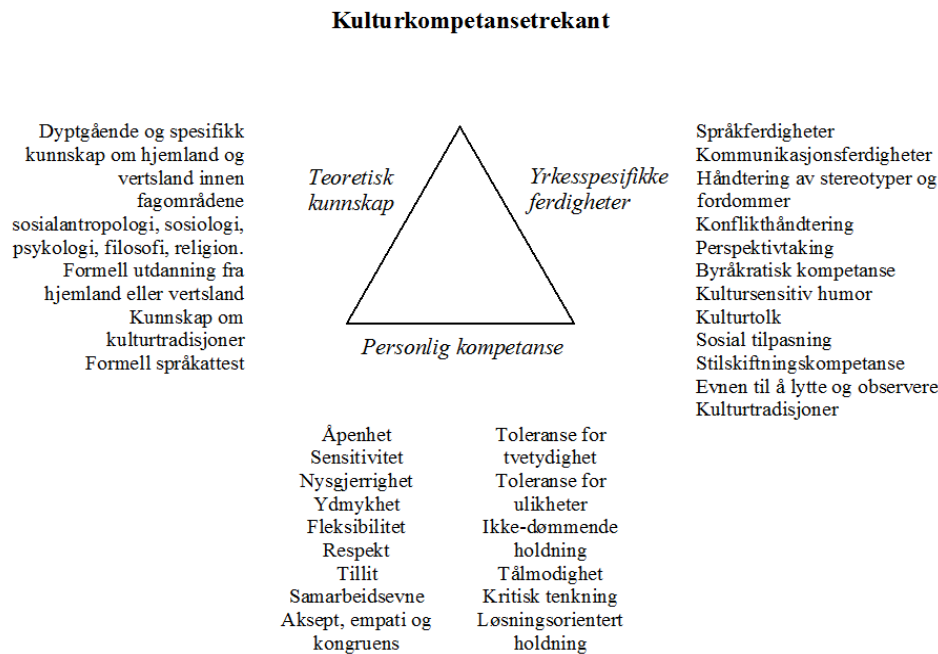
## **2.4 Flerkulturell kompetanse**

Vett treng den som flakkar vidt; heime er allting lett. (Håvamål)

Det finnes flere definisjoner på flerkulturell kompetanse, men jeg velger å bruke Portera (2014, s. 159) som definerer den som en evne til å håndtere mangfold på en måte som beriker både den enkelte og samfunnet i sin helhet. Videre beskriver han kulturkompetanse som «et sett med evner, kunnskap, holdninger og ferdigheter som muliggjør egnet og effektiv relasjonsbygging med mennesker med andre språk- og kulturtilhørigheter.» Denne definisjonen forteller oss hvordan kulturkompetanse påvirker mellommenneskelige relasjoner og samfunnet i sin helhet. Men hvilke evner, kunnskaper, holdninger og ferdigheter menes det egentlig? Portera (2014) presenterer en mengde eksempler og modeller. I en av sine modeller deler han kulturkompetanse inn i tre aspekter: kunnskap, ferdigheter og holdninger, slik Skau (2011) også har gjort i sin kompetansmodell og Haug (2014) har gjort i sin forståelse av CMS.

For å visuelt belyse flerkulturelle kompetanse har jeg selv laget en modell. Den er fritt utviklet fra Skau (2011) sin kompetansetrekant, Portera (2014) sin forståelse av kulturkompetanse, Salole (2013) beskrivelse av krysskulturell kompetanse og Pollock og Van Reken (2009) sine teorier om tredjekulturbarns ressurser. Jeg velger å kalle denne modellen *Den flerkulturelle kompetansetrekanten* og mener den beskriver ulike aspekter ved den kompetansen flerkulturelle kan opparbeide seg basert på sine flerkulturelle erfaringer og opplevelser (Reynisdottir, 2017).

Figur 1- Kulturkompetansetrekant



Det er viktig å være seg bevisst at flerkulturell kompetanse ikke er en gitt enhet som alle flerkulturelle besitter like mye av. Akkurat slik Skau (2011) beskriver personlig kompetanse, er flerkulturell kompetanse subjektiv, relasjonsavhengig og kontekstavhengig, den er et resultat av en enkeltpersons unike og livslange læringsprosess. Flerkulturell kompetanse kan heller ikke bedømmes eller rangeres, da den ikke er statisk og målbar enhet. Tvert imot er den dynamisk og kan opparbeides og bevisstgjøres om i dialogiske samtaler (Solbue & Helleve, 2016)

## 2.5 Inkluderende og kultursensitiv karriereveiledning

Dagens karriereveiledningsteorier, deriblant CMS, har blitt kritisert for å ikke ta nok hensyn til det sosioøkonomiske og kulturelle mangfoldet i dagens samfunn. Slike teorier kan overse behovene og utfordringene til minoritetsgrupper i samfunnet, de som er ressursvake eller annenledes enn den relativt godt utdannede og kompetente middelklassen. Dette kan ha uheldig konsekvenser for mange flerkulturelle veisøkere. (Blustein, 2006; Sultana, 2012; Thomsen & Hatlem, 2016).

Som vi tidligere har sett, krever dagens arbeidsliv mye av arbeidstakere. De skal besitte formell utdanning og være fortrolige med moderne teknologi, de skal være fleksible, grenseløse og selvstendige. De skal også være livslange lærende og selvdrevne i sin kompetanseheving (Zunker,

2011). Det er lett å ta disse kompetansekrav som gitt, men i virkeligheten er det svært få som kan leve opp til. Faktisk mangler flertallet av verdens arbeidere disse kompetansene (Blustein, 2006). Videre hevder Blustein (2006) at de fleste karriereveiledningsteorier fokuserer på karrierer til relativt velstående, godt utdannede mennesker fra vestlige kulturer, og at teoriene slik utelater store grupper av mennesker. De tar ofte for gitt at veisøkere har utdannings- og arbeidsmuligheter, at de kan få seg arbeid som både er givende og meningsfullt, og som også bidrar til vekst og utvikling. Dette er dessverre ikke realiteten for flertallet av verdens befolkning (Blustein, 2006). I den vestlige delen av verden har utsatte grupper som arbeiderklassen, innvandrere, flyktninger, fattige, uuttannede og syke et annet forhold til arbeid enn den relativt velstående middelklassen. De fleste i disse gruppene ser på arbeid som et middel til overlevelse, de må ofte tåle gjentakende og slitsomme arbeidsoppgaver for lav økonomisk belønning. De arbeider ofte i ufaglærte yrker med liten mulighet for forfremmelse. Blustein (2006) nevner arbeidsplasser som supermarkeder, kiosker og bensinstasjoner, fabrikker eller verksted, pleie og omsorgsarbeid. Mange av disse ufaglærte arbeiderne lever i frykt for arbeidsledighet og fattigdom, mange føler seg hjelpeløse i møte med et arbeidsliv de ikke mestrer (Blustein, 2006).

Hvordan påvirker dagens karriereparadigme og karriereveiledningsteorier flerkulturelle veisøkere som er ressursvake? De skyhøye kompetansekravene, kombinert med samfunnets økte individualisering kan ha uheldige konsekvenser. Sultana (2012, s. 232) nevner hvordan CMS utilsiktet kan bidra til å gi enkeltpersoner skylden for strukturelle problemer. Han påpeker at «selv om intensjonen med utviklingen av CMS er å øke ansettelsesevne og slik bidra til likhet og inkludering, kan den utilsiktede underteksten være at de som ikke får seg jobb kun har seg selv å takke.» Siden CMS i stor grad handler om å styrke veisøkers personlige kompetanse, kan det sterke individfokus tolkes som en taus antakelse om at dersom individet mislykkes, er det også fordi hun har mangelfull personlig kompetanse. På grunn av individfokus er det også fare for å overse det sosioøkonomiske og kulturelle mangfoldet som veisøkerne har. Derfor etterspør både Sultana (2012) og Blustein (2006) mer forskning og utviklingsarbeid rettet mot inkluderende karriereveiledning som tar hensyn til veisøkers sosioøkonomiske status og hans miljø.

Mange av de flerkulturelle og ressursvake veisøkerne har egne fremtidsplaner og idéer, mange drømmer om prestisjefulle bransjer og utdanninger, økonomisk sikkerhet og givende yrker (Brenna, 2001). Karriereveiledere som har ekspertkunnskaper om det norske arbeidsliv og

utdanningssystem og kjenner de kravene og utfordringene det innebærer, kan bli fristet til å gi den flerkulturelle veisøker konkrete råd, og råde veisøker fra å følge de karrieredrømmer som karriereveileder selv oppfatter som urealistiske. Reine (2011) advarer mot å gi moraliserende råd til veisøker. Han mener det er fare for at karriereveilederes egne verdier, normer og holdninger ubevisst styrer samtalen. Han oppfordrer karriereveiledere til å ta veisøkers drømmer på alvor, og hevder at det kan bidra til å skape en god og tillitsbasert relasjon til veisøker. En slik relasjon er ifølge Reine (2011) en forutsetning for en god karriereveiledningsprosess. Han snakker også om hvordan det å forene drøm og virkelighet er en nødvendig prosess, og at han i slike situasjoner vektlegger å vise veisøker hvilke forutsetninger og hvilken innsats skal til for å nå veisøkers mål. Slik mener han at veisøker selv får verktøy til å ta sine egne valg i lys av foreliggende fakta.

Teorikapittelet har omhandlet teorier om helhetlige, kultursensitive og inkluderende karriereveiledning, teorier om den flerkulturelle veisøkers tanke sett og de ulike kompetansene en flerkulturell person kan besitte. Det har også blitt beskrevet hvordan den flerkulturelle veisøkers drøm ikke alltid er i samsvar med dagens arbeidsliv og de faktiske kravene veisøker besitter, og hvordan karriereveiledere kan omgås forskjellen mellom veisøkers drøm og realitet. De ovenfor nevnte teoriene ansees som relevante for utforskning av karriereveiledere erfaringer av sitt arbeid med selvinnsikt og flerkulturelle veisøkere. I neste kapittel beskriver jeg den metodiske tilnærmingen til studien

### **3 Metodologi**

I dette kapittelet kommer jeg til å beskrive og begrunne de forskningsmetodologiske valgene jeg har tatt i min forskningsprosess. Først forklarer jeg hvordan jeg har forankret forskningen i et vitenskapsteoretisk grunnlag. Deretter beskriver og begrunner jeg hele forskningsprosessen fra start til slutt, hvordan jeg samlet inn og arbeidet med mitt forskningsmateriale. Til slutt drøfter jeg studiens kvalitet og etiske utfordringer, deriblant min egen forforståelse og nødvendigheten av refleksivitet. Gjennom hele kapittelet ønsker jeg å gi grundige beskrivelser av mine valg og refleksjoner underveis i forskningsprosessen.

#### **3.1 Kvalitativ forskningsmetode**

Siden denne forskningen bygger på kvalitativ forskningsmetode ønsker jeg å starte med å gi en kort oversikt over metoden. Kvalitativ forskningsmetode er én av mange veier til vitenskapelig kunnskap, og på lik linje med andre forskningsmetoder bygger den på systematisk, kritisk refleksjon (Malterud, 2011). Kvalitativ forskningsmetode er en vitenskapelig tilnærming som utforsker individuelle menneskers subjektive opplevelser i en sosiokulturell sammenheng. Forskere som arbeider i tråd med kvalitativ tradisjon etterstreber å forklare og tolke samfunnet, kultur, individets subjektive erfaringer og de sosiale strukturene som styrer våre interaksjoner og holdninger. Forskerne har som mål å forstå og finne mønster, interpretere prosesser og mening, samtidig som de leter etter ulikheter, unntak og overraskelser (Silverman, 2014). Kvalitativ metode egner seg godt ved utforsking av menneskers erfaringer, opplevelser, verdier og samhandlinger, samt deres opplevelser, tanker, forventninger, motiver og holdninger. Den ansees som et godt verktøy for å analysere sosiale fenomener som kultur, samfunn og sosiale relasjoner i sosiokulturell kontekst. Dette gjør kvalitativ forskningsmetode svært velegnet til å forske på personlige, dynamiske og subjektive prosesser (se for eksempel Guðmundsdóttir, 2011; Malterud, 2011; Silverman, 2014; Thagaard, 2013).

Dette fokuset på kultur, mennesker er formålstjenlig for denne forskningen, siden studien går i dybden på karriereveiledernes subjektive og individuelle erfaringer, samtidig som jeg også er opptatt av den sosiokulturelle konteksten de flerkulturelle veisøkerne har erfaring med.

### **3.2 Triangulering**

For å sikre meg «rike beskrivelser, bredde, kompleksitet og dybde» i min forskning, benytter jeg meg av triangulering slik den blir forstått av Denzin og Lincoln (2000, s. 5). Triangulering handler om å kombinere to eller flere forskningsteorier og forskningsmetoder, og brukes til å oppnå et mer nøyaktig, forståelig og fyldig forskningsresultat, og betraktes som et velegnet middel til å oppnå kvalitetskravet troverdighet (Tracy, 2010). Triangulering kan ikke betraktes som et middel til å oppnå et sannere eller objektivere resultat, akkurat slik som ved bruk av andre metoder er hele forskningen situert i en kontekst som kan tolkes på utallige forskjellige måter (Silverman, 2014). Triangulering bør heller ansees som et verktøy til å belyse flest mulige sider ved forskningsprosjektet, som en fotomontasje der mange forskjellige bilder danner en sammenhengende helhet (Denzin & Lincoln, 2000).

Jeg har kombinert semistrukturerte dybdeintervju og observasjon og mener jeg slik oppnår innsyn i ulike aspekter ved karriereveileders erfaringer og arbeid, nemlig fordi de ulike datainnsamlingsmetodene kan bidra til å gi ulike svar på studiens problemstilling, og slik bidra til bredde i forskningen. Intervju er det mest benyttete datainnsamlingsmetoden innen kvalitativ metode, og er nyttige til å fange individets individuelle og personlige erfaringer (Ryen, 2002) Observasjon handler derimot om å studere mennesker eller en samfunnskontekst for å forstå den sosiale meningen i hverdagslige aktiviteter (Silverman, 2014). Observasjon betraktes gjerne som et godt supplement til intervjuer, siden folk flest, dermed også mine informanter, gjerne oppfører seg annledest enn de sier at de gjør (Dingwall, 1997) Basert på Dingwall (1997), Ryen (2002) og Silverman (2014) sine teorier om intervjuer og observasjon betrakter jeg intervjuene og observasjonene som likeverdige men ulike perspektiv på informantenes arbeid med flerkulturelle veisøkere. På grunn av forskningens begrensede omfang har jeg likevel valgt å begrense tidsbruken på observasjonene, og har derfor kun gjennomført to observasjoner, men fire intervjuer.

### **3.3 Datainnsamling og analyse**

Jeg skal nå kort beskrive studiens innsamling av datamateriale, fra skiving av intervjuguide til analyse av datamaterialet. Intervjuguidens tilblivelse kan beskrives som en rotete og gjentakende prosess, akkurat slik kvalitativ metode ofte beskrives (Ryen, 2002). Jeg startet med å skrive ned alle de spørsmålene jeg var nysgjerrig på, og kategoriserte dem deretter i tre kategorier. Deretter gjennomgikk jeg spørsmålene sammen med min veileder og endret som følge av det de



spørsmålene som var for gjentakende, ledende eller lukket. Så hadde jeg et pilotintervju med en tidligere karriereveileder jeg kjente personlig. Det opplevde jeg som svært nyttig, jeg gjorde meg nyttige læringserfaringer som resulterte i endringer i både intervjuguiden og forskningens problemstilling. Eksempel på dette er at jeg endret begrepsbruken min. Jeg hadde startet med begrepet «klient», men endret begrepet til informantens eget begrep, nemlig «veisøker» og siden «veisøker» er et begrep med mye gjenklang i norsk karriereveiledningsteorier endte jeg med å bruke det i hele studien.

Nå skal jeg kort beskrive hvordan jeg valgte og kontaktet mine informanter. Når forsker sirkler inn informanter, er det vanlig å først identifisere fagfeltet man ønsker å utføre prosjektet i (Ryen, 2002). Som informanter valgte jeg karriereveiledere med erfaring med å arbeide med flerkulturelle veisøkere, og foretrakk karriereveiledere med mye erfaring, som hadde gjort seg mange refleksjoner, som var det som Ryen (2002) beskriver som «informasjonsrike respondenter». Jeg var også nysgjerrig på hvordan karriereveiledere som selv var flerkulturelle arbeidet med temaet, noe som førte til at jeg først kontaktet en del flerkulturelle som utelukkende arbeidet med flerkulturelle veisøkere. Men siden det ifølge Ryen (2002) også er viktig å ha en viss grad av variasjon i utvalget inkluderte jeg også etnisk norske respondenter som kun delvis arbeidet med flerkulturelle veisøkere. Jeg sendte rundt eposter med skriftlig forespørsel og informasjonsskriv om forskningsprosjektet. Ikke alle svarte, men jeg endte med til sammen fire informanter, derav var tre flerkulturelle selv, og to arbeidet utelukkende med flerkulturelle veisøkere.

Deretter gjennomførte jeg fire dybdeintervjuer med karriereveiledere, alle på informantenes arbeidsplasser. Intervjuene varte mellom 40 minutter og 1 time. Etter fullførte intervjuer observerte jeg hos to av mine fire informanter. Jeg observerte informantene på deres arbeidsplass ved å følge dem i deres arbeidshverdag. Observasjonene varte fra 3 timer til en hel arbeidsdag.

Når jeg hadde samlet inn datamaterialet, transkriberte jeg før jeg startet med analysen. Analyse i kvalitativ forskning kan betraktes som en runddans. Den er kaotisk, rotete, tidskrevende, ikke-lineær og kreativ, forskerens mål er å bringe orden, struktur og mening i materialet, slik at den vitenskapelig kunnskap kan formidles og brukes (Ryen, 2002). Etter fullført transkripsjon av intervjuene hadde jeg til sammen 49 sider av transkribert materiale, samt 16 sider med observasjonsnotater, 5 sider med egne refleksjoner og utallige inntrykk, ideer og tanker jeg fortsatt ikke hadde fått ned på papir. For meg virket datamaterialet overveldende stort og det var i

iøynefallende at jeg ikke ville kunne ta med alt materialet, noe måtte velges bort. Jeg startet analyseprosessen med å lese og fargelegge hele materialet i kategorier, avhengig av temaene avsnittene inneholdt. Deretter leste jeg kategoriene i sin helhet og skiftet overskrifter og navn på kategoriene til jeg var fornøyd. Denne prosessen tok tid, én kategori ble tatt vekk, for å skape et helhetlig bilde av forskningen brukte jeg lang tid på å velge sitater fra intervjuene og eksempler fra observasjonene. I en slik fortolkningsprosess finnes det ingen fasitsvar, og min analyse er kun én av mulige. Mye av datamaterialet ble ikke med i kategoriene, men en slik datareduksjon er nødvendig for å muliggjøre en systematisk analyse (Ryen, 2011). Jeg valgte å dele materialet inn i tre hovedkategorier som belyser ulike sider ved problemstillingen. Kategoriene er: 1) Ulike fokus i rådgivningssamtalen, 2) Balansegang mellom drøm og realitet, og 3) Ulik forståelse av kulturkompetanse. De vil bli beskrevet i detalj i kapittel 4.

### **3.4 Ethiske betraktninger**

Forskningsetikk er et sentralt aspekt ved all forskning og bør betraktes både som et kvalitetskriterium og et moralsk ansvar (NESH, 2016). Den bygger på forskersamfunnets grunnleggende og generelle normer og verdier, samtidig som den er situasjons- og kontekstavhengig (Silverman, 2014). Derfor er det viktig at forsker reflekterer over både de universelle prosedyrenormene, så vel som den unike og relasjonelle konteksten forskningen befinner seg i. Jeg skal nå beskrive de relevante etiske betraktningene, først de generelle etiske normene som gjelder for alle fleste forskningsprosjekter, deretter de kontekstavhengige etiske aspektene som er spesielt viktige i denne studien.

Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (2016) fremhever aspekter som er viktige for forskersamfunnet, blant annet akademisk frihet, åpenhet, og etterprøvbarehet, samfunnsansvar, forskningsformidling. Ifølge NESH (2016) har forskeren etiske forpliktelser ovenfor alle personer, grupper eller institusjoner som forskningen omhandler, noe som innebærer å ivareta fritt og informert samtykke, konfidensialitet, respekt og menneskeverd. For å forsikre dette har jeg fått forskningsprosjektet mitt godkjent av Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD) (se vedlegg). Jeg har sendt informantene et informasjonsskriv, anonymisert personidentifiserbare opplysninger og lagret alt forskningsmaterialet mitt forsvarlig og sikkert.

De ovenfor nevnte etiske normene er generelle. Ifølge Ryen (2002) fungerer de best som hjelpemidler eller retningslinjer og forskeren må selv stadig reflektere og drøfte de konkrete,

situasjonelle etiske utfordringene han møter. I virkeligheten finnes det nemlig ingen enkle eller entydige svar på hva etisk forsvarlig forskning av høy kvalitet er, det finnes ingen mal over hvordan forskeren skal forholde seg til de mangfoldige og ulike situasjonene han møter underveis i sitt forskningsprosjekt (Ryen, 2002). Derfor drøftes her to etiske aspekter som er spesielt viktige i denne forskningen: *oppdragsforskning, og temaet i samfunnskontekst.*

Jeg mottok mastergradsstipend fra Kompetanse Norge for å skrive om temaet karriereveiledning for innvandrere (*Mastergradsstipend*, 2017). På grunn av denne økonomiske støtten kan forskningsprosjektet mitt betraktes som oppdragsforskning, noe som påvirker de etiske betraktningene. Ifølge NESH (2016) er det viktig at oppdragsforskning fremdeles oppfyller de etiske kriteriene om åpenhet, etterrettelighet og uavhengighet. For å forsikre åpenhet velger jeg derfor å beskrive den støtten jeg har fått og hvilken rolle Kompetanse Norge spiller i forskningen. Forskningens tema: *karriereveiledning for innvandrere*, ble fastlagt av Kompetanse Norge, men ellers har jeg som forsker tatt alle forskningsvalg, både når det gjelder metode, teori, analyse og konklusjon. Derfor mener jeg at det opprettholdes uavhengighet mellom forskningen og Kompetanse Norge, slik NESH (2016) vektlegger i oppdragsforskning.

Teamene jeg har valgt å forske på er omstridte i dagens Norge. I det offentlige rom skrives og sies det mye om innvandrere og arbeid, og meninger sprikes. I slike tilfeller er det spesielt viktig at forskeren formidler sin kunnskap saklig og velbegrunnet (NESH, 2016). Slik jeg tolker både Kompetanse Norge og Kunnskapsdepartementet sine publikasjoner, betrakter begge aktører karriereveiledning som et viktig virkemiddel for integrering i Norge, samtidig som de fremhever at innvandrere bør betraktes som en ressurs i dagens Norge (se for eksempel NOU, 2016) På den andre siden fins det mange aktører med andre meninger, et eksempel er anonym ansatt jeg snakket med under én av observasjonene som leende beskrev undervisning i innføringsklasser med flerkulturelle som «å undervise en hel spesialped. [spesialpedagogisk] klasse!»

Jeg selv deler mange av verdiene til Kompetanse Norge og Kunnskapsdepartementet, jeg har en sterk tro på at flerkulturelle kan være en ressurs både for seg selv og samfunnet i sin helhet, og mener karriereveiledning er et nyttig virkemiddel til økt integrering av flerkulturelle. Videre tenker jeg at selvinnsikt har en egenverdi som alle bør streve etter. Jeg stiller meg med andre ord ikke nøytral til denne samfunnsdebatten, men ønsker å være åpen om min subjektivitet.

### 3.5 Refleksivitet

I kvalitativ forskning kan forskeren betraktes som forskningens hovedinstrument. All kunnskapen må gjennom forskeren før den settes ned på papiret, forskeren både påvirker og påvirkes av sin forskning (Brown, 1996; Etherington, 2004; Repstad, 2009). Det fins mange ulike måter å beskrive denne gjensidige påvirkningen mellom forsker og forskningsprosjekt, eksempler er begreper som «kritisk subjektivitet» eller «åpen subjektivitet» (Simonsen, 2009, s. 209), men de fleste kvalitative metodeforskere enes om viktigheten av forskerens refleksjoner om seg selv sitt forhold til sitt forskningsprosjekt (Etherington, 2004). Siden kvalitativ forskning i stor grad innebærer å fortolke og analysere sosialt konstruerte fenomener, er det hverken oppnåelig eller ønskelig å bidra til objektivitet eller nøytralitet hos forsker. I stedet ansees det som fordelaktig å være åpen om sin subjektivitet, og til dette målet er refleksivitet nyttig (Simonsen, 2009; Tracy, 2010). I dette forskningsprosjektet velger jeg å bruke begrepet refleksivitet slik Rennie (2004, s. 183) forstår det, nemlig som «selvbevissthet og å være agent innen denne selvbevisstheten». Andre viktige aspekter ved refleksivitet er blant annet: Forskerens evne til perspektivflytting og metaperspektiv (Steen-Olsen, 2010); forskerens bevissthet om den relevante sosiale og kulturelle kontekst (Etherington, 2004); forskerens bevissthet om sin tilstedeværelse i teksten (Primeau, 2003); forskerens formidling av sine refleksjoner (Rolf, 2014). Flere fremhever også nødvendigheten av en gjentakende systematisk vurdering av forskningens metodologi og teoribruk (Rolf, 2014; Steen-Olsen, 2010). Basert på de disse teoriene kan man se at refleksivitet er en mangfoldig prosess som blant annet omhandler forskerens *refleksjon, handling og formidling*. Dette kan betraktes som en tredelt prosess, der forskeren først reflekterer over seg selv og sin forskning, deretter handler han i tråd med disse refleksjonene, og til slutt formidlinger han om alt dette.

Et eksempel på refleksivitet er denne forskningens begrepsvalg. Når jeg startet forskningsprosjektet var jeg usikker hvilket begrep jeg skulle bruke om flerkulturelle veisøkere, men startet med begrepet Kompetanse Norge anga når de presenterte teamet «karriereveiledning for innvandrere», nemlig innvandrere. På det tidspunktet falt meg ikke inn at dette forskningstemaet berørte meg personlig, siden jeg aldri har brukt innvandrerbegrepet om meg selv. Det var først når jeg så at Statistisk sentralbyrå (heretter kalt SSB) definerte innvandrere som «personer som er født i utlandet av to utenlandsfødte foreldre og fire utenlandsfødte besteforeldre», at jeg forsto at både jeg, min oppvekstfamilie, min samboer og våre to barn alle tilhørte denne samfunnsgruppen (*Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre*, 2017). Jeg ble nysgjerrig på om mine

refleksjoner også gjaldt andre, og spurte derfor flere flerkulturelle hvilken begreper de bruker om seg selv. De fleste fortalte at de presenterer seg med fornavn og oppgir opprinnelseslandet sitt når de blir spurt hvor de kommer fra, ingen brukte innvandrerbegrepet om seg selv. Denne oppdagelsen er i tråd med Solbue og Helleve (2016) sin fortelling om flerkulturelle som i ulik grad kjente seg igjen i SSB sine definisjoner og heller ønsket å definere seg på sine egne individuelle måter. Den henger også sammen med Pollock og Van Reken (2009) og Salole (2013) sine hevdelser at flerkulturelle er en svært heterogen gruppe som sjelden har mye til felles annet enn at de har røtter i mer enn ett land. I tråd med både mine egne refleksjoner og de ovenfor nevnte teorier valgte jeg derfor å ikke bruke innvandrerbegrepet, men heller begrepet «flerkulturell». Her ser vi hvordan jeg har gått gjennom de tre stegene for refleksivitet. Først reflekterte jeg over min egen forståelse av begrepet innvandrer (refleksjon), deretter testet jeg ut antakelsen min på flerkulturelle i min omgangskrets og tok en bevisst avgjørelse i mitt valg av begrep (handling). Til slutt inkluderer jeg en beskrivelse av denne prosessen i metodekapittelet i forskningen min (formidling).

Et annet eksempel er den overraskelsen jeg kjente når jeg merket den sterke tilstedeværelsen av informasjonsarbeid og byråkrati i forskningsmaterialet, siden jeg ikke hadde forventet dette temaet når jeg startet forskningsprosessen. Jeg følte meg både skuffet og frustrert når jeg oppdaget hvor stor del av arbeidstiden informantene brukte på informasjonsarbeid, og håpet i all hemmelighet at det ikke kom til å bli sånn på min fremtidige jobb. Siden jeg ikke hadde forventet informasjonstemaet i forskningsprosjektet hadde jeg heller ikke inkludert teorier om informasjonsarbeid, systemarbeid eller byråkratisk kompetanse. Men i tråd med Ryen (2002) som beskriver viktigheten av å stadig justere forskningsprosessen til datamaterialet, bestemte jeg meg for å inkludere dette viktige aspektet av informantenes fortellinger, og lette derfor etter relevante teorier å bruke. Her kan vi se hvordan jeg tenkte over noe som overrasket meg (refleksjon), fant teorier som passet til det uforventete datamaterialet (handling) og beskrev dette i teorikapittelet (formidling). Også i dette eksempelet fulgte jeg Rennie (2004) og Rolf (2014) teorier om viktigheten av refleksjon, handling og formidling.

### **3.5.1 Forskerens forforståelse**

En del av refleksivitetsbegrepet omhandler forskerens forforståelse, hvilket forhold forskeren har til sitt forskningsobjekt, samt forskerens allerede etablerte kunnskap, erfaringer og holdninger til temaet (Simonsen, 2009). En forsker vil alltid ha en eller annen form for forforståelse i forskning,

det er uunngåelig at forsker vet og kan noe om temaet han skal befatte seg med. Derfor bør målet ikke være å fortrenge forforståelsen og slik forsøke å bidra til objektivitet, men heller å håndtere sin forforståelse og subjektivitet på en bevisst og produktiv måte (Brown, 1996).

Som tidligere nevnt kan forskerens bevisste og reflekterte forhold egen forforståelse bidra til høyere kvalitet på hans kvalitative forskning (Tracy, 2010). En forsker som betrakter forskningstemaet sitt med gjenkjennelse og fortrolighet besitter gjerne mengder med implisitt og taus kunnskap som gjør at han gjerne har et skarpt blikk for viktige nyanser, ulikheter og detaljer, noe som kjennetegner kvalitativ forskning av høy kvalitet (Repstad, 2009; Simonsen, 2009). Faren ved nærhet til eget forskningstema er at forsker overser selvfølgeligheter, informasjon og aspekter han kjenner så godt at han tar de for gitt (Simonsen, 2009). En annen fare er at forsker overfører egne tanker, følelser og erfaringer over på forskningsprosjekter, og overser aspekter han ikke liker eller kjenner igjen hos seg selv. Slik kan forskning på et velkjent tema bli et egosentrisk prosjekt som hverken bidrar til ny læring for forsker eller andre (Rolf, 2014). Derfor er det viktig at forsker forankrer prosjektet i teori, og lar egne meninger og konklusjoner bli korrigert av både datamaterialet sitt og annen relevant forskning (Repstad, 2007). Slik ser vi at forskerens stadig gjentakende dialog med datamaterialet og teori kan forhindre blindhet til velkjente temaer.

Et eksempel på dette er min egen nærhet til den norske kultur. Jeg har bodd i Norge fra jeg var ti år gammel, snakker norsk på morsmålsnivå og mestrer den norske kulturen godt, både i karrieresammenheng og i privatlivet. Selv om jeg også føler meg islandsk og ofte kan kjenne de kulturelle forskjellene på kroppen, vet jeg som oftest intuitivt hvordan jeg skal oppføre meg i den norske samfunnskonteksten jeg befinner meg i. I starten av denne forskningsprosessen kan denne nærheten til den norske kulturen kan ha bidratt til en form for blindhet, jeg kan ha oversett noen av de utfordringene mange andre flerkulturelle erfarer i møte med den norske kultur og norske arbeidsmarked, for eksempel utfordringer knyttet til norsklæring eller mangel på formell basisutdanning. Heller ikke husket jeg at mange innvandrere ikke kjenner til norske samfunnsnormer og verdier, og at noen ikke ønsker eller vet hvordan de skal tilpasse seg disse. Disse utfordringene høres ut som selvfølgeligheter, og det overrasker meg at jeg faktisk kunne overse alle disse aspektene ved å være flerkulturell. Det er likevel nettopp dette som kan skje når en forsker står forskningstemaet nært, han overser lett selvfølgeligheter som andre muligens hadde sett (Simonsen, 2009). Jeg ønsket å forhindre at forskningen min blir noe egosentrisk, tidligere

beskrevet av (Rolf, 2014), som kun utforsker temaer knyttet til mine egne opplevelser, erfaringer og utfordringer ved å være flerkulturell og bosatt i Norge. Derfor reflekterte jeg over disse opplevelsene og bestemte meg for å bruke denne overraskelsen som verktøy for å identifisere det ukjente, slik Rolf (2014) anbefaler forskere som forsker på et velkjent tema. Jeg skrev ned det som overrasket meg: språkutfordringer og karriereveiledernes fokus på tilpasning og integrering og bestemte meg for å være åpen for informantenes opplevelser for dette. I tråd med Repstad (2009) sine skriv om nærhet inngikk jeg i dialog med relevant teori, jeg lot mine egne konklusjoner om det å være flerkulturell i det norske arbeidsliv bli korrigert av datamaterialet, og baserte diskusjonskapittelet nærmest utelukkende på datamaterialet og relevant teorier. I tråd med refleksivitetsbegrepet slik det blir forstått av blant annet Rennie (2004) og Etherington (2004) ønsket jeg å være åpen om mitt subjektive ståsted, samt fortelle om min forforståelse om det å være flerkulturell i Norge. Her ser vi at jeg har bidratt til økt refleksivitet ved å først reflektere over min forforståelse, deretter å justere forskningsprosessen i tråd med mine refleksjoner, og til slutt å formidle om dette i teorikapittelet.

### **3.6 Studiets kvalitet**

Det fins mange måter å beskrive og bedømme kvalitet i forskning, disse er avhengig av blant annet forskningens vitenskapsparadigme og den sosiokulturelle konteksten som forskningen befinner seg i (Morrow, 2005). Siden dette forskningsprosjektet baseres på kvalitative metode ønsker jeg å utelate de mye brukte kvantitative kvalitetskriteriene validitet, relabilitet, generaliserbarhet og objektivitet, selv om mange kvalitative forskere bruker disse om sin forskning (se for eksempel Silverman, 2014; Thagaard, 2013). I stedet ønsker jeg å drøfte de kvalitetskriteriene som gjelder spesielt for kvalitativ forskning, slik de blir forstått av Tracy (2010). Disse er *et verdig tema, rike beskrivelser, oppriktighet, troverdighet, forskningens mottakelse, samfunnsnytte, etikk, meningsfull helhet*. Alle disse aspektene blir til enten direkte eller indirekte omhandlet i metodekapittelet, i innledningen blir forskningens mottakelse, samfunnsnytte, og tema beskrevet, samtidig som et helhetsbilde av forskningen blir gitt. Troverdighet blir beskrevet som en begrunnelse for triangulering. I metodekapittelet finnes et eget underkapittel om etikk, men jeg velger i dette underkapittelet å omhandle de tre gjenstående kvalitetskriteriene som er spesielt viktige for denne forskningen, *oppriktighet og rike beskrivelser*.

### 3.6.1 Oppriktighet og rike beskrivelser

Oppriktighet slik det blir forstått av Tracy (2010) handler om bruk av refleksivitet, sårbarhet, åpenhet, transparens og beretninger om datamaterialet. En forsker som er ærlig og åpen om sin forforståelse, mål, fordommer og svakheter, og beskriver hvilken rolle disse aspektene spiller i tilblivelsen av forskningen, bidrar til forskningsresultater av høy kvalitet (Tracy, 2010). En del av oppriktighetsbegrepet handler også om å formidle forskerens følelser i løpet av forskningsprosessen, ens gleder og sorger. I tråd med Tracy (2010) teorier om oppriktighet har jeg valgt å være åpen om den frustrasjonen jeg opplevde når jeg oppdaget hvor mye tid informantene mine brukte på informasjonsarbeid, den personlige forforståelsen jeg hadde om å være flerkulturell bosatt i Norge, samt mine refleksjoner om begrepsvalg. I forordet har jeg også valgt å fortelle om min personlige motivasjon for å utforske temaet, nemlig de følelsene som oppsto i meg når jeg oppdaget at jeg ikke visste nok om min egen flerkulturelle kompetanse. Målet med slik oppriktighet er å situere forskningen i sin relevante samfunnskontekst, samt å fortelle leseren om forskerens subjektivitet (Tracy, 2010)

Tracy (2010) forteller om viktigheten av forskerens bruk av fyldige, varierte og detaljerte teorier og datamaterialer, samt hans bevisste og kritiske innsyn i den konteksten forskningen befinner seg i. Han forteller at en forsker med hodet fullt av teorier og et overflod av datamaterialer, er best rustet til å se nyanser og kompleksitet. Forskeren bør også formidle sin grundighet (Tracy, 2010). Dette har jeg etterstrebet ved å skrive et metodekapittel der jeg blant annet beskriver og begrunner forskningens tilblivelse og gjennomføring, samt valg av teorier, informanter og metode.

I metodekapittelet har forskningens tema og problemstilling blitt presentert. Videre har studiens metodologiske valg blitt beskrevet, begrunnet og drøftet. Jeg har belyst både generelle aspekter ved kvalitativ forskning av høy kvalitet, samt undersøkt spesifikke og kontekstavhengige faktorer som gjelder for spesielt denne forskningen.



## 4 Presentasjon av funn

I dette kapittelet vil jeg presentere hovedfunn identifisert gjennom analyse og kategorisering av datamaterialet jeg opparbeidet meg gjennom både intervjuer og observasjoner av karriereveiledere, samt en oversikt over de mange og ulike begreper brukt om flerkulturelle veisøkere, brukt i intervjuene og observasjonene. Jeg valgte tre hovedkategorier som belyser ulike aspekter ved problemstillingen: *Hvordan erfarer karriereveiledere å bidra til økt selvinnsikt hos flerkulturelle veisøkere?* Siden hensikten med kategoriseringen er å besvare den ovenfornevnte problemstillingen, kan dette kapittelet ikke anses som en oppsummering av informantenes opplevelser eller arbeid som helhet, men snarere en bevisst og subjektiv utvelgelse av sitater og situasjoner.

Kategoriene er som følger:

### 1. Ulike fokus i rådgivningssamtalen

Helhetlig karriereveiledning og informasjonsarbeid

### 2. Balansegang mellom drøm og realitet

Ytre realitetsorientering og indre oppdagelsesprosess

### 3. Ulik forståelse av kulturkompetanse

Tilpasning til Norge og verdsettelse av mangfold

Kategoriene tar for seg ulike aspekter ved karriereveiledning av flerkulturelle, de omhandler hvordan karriereveiledere vanligvis arbeider med flerkulturelle veisøkere, hvilken temaer som ofte blir tatt opp, hva karriereveilederne selv erfarer som utfordrende, spennende eller viktig. Alle hovedkategoriene har to underkategorier som beskriver spenningen mellom de ulike aspektene innad i kategoriene. Jeg har valgt å bruke kjønns- og kulturnøytrale pseudonym for å ivareta forskningens kultursensitivitet, og kaller informantene mine derfor Informant 1, Informant 2, Informant 3 og Informant 4. For å ivareta informantenes anonymitet har jeg også valgt å nøytralisere de ulike begrepene informantene bruker om sine flerkulturelle veisøkere, og har derfor gjort om uttrykk som etter for eksempel elev, deltaker, student og kvinne. Jeg bruker kursiv for å fremheve sitatene i teksten.

## 4.1 Begrepsbruk for de flerkulturelle veisøkerne

Kjært barn har mange navn – norsk ordtak

Jeg var nysgjerrig på hvilke begreper ble brukt om flerkulturelle, og valgte derfor å både spørre informantene om dette i intervjuene, samt å notere alle begrep jeg hørte brukt i observasjonene. Det overrasket meg hvor mange ulike begrep som ble brukt, både av meg selv, informantene jeg intervjuet, og alle de ulike menneskene jeg møtte når jeg observerte.

I intervjuene var de flere informanter som sa at de ikke hadde noen spesielle begrep for de flerkulturelle, men brukte de samme begrepene på alle de arbeidet med: disse begrepene var kandidat, veisøker, deltaker, arbeidssøker og elev. Likevel merket jeg at de senere i intervjuene også brukte mange andre begrep, nemlig: Nyankommen, innvandrer, flyktning, de som kommer fra andre land, en som er ny i Norge, en som er ny i Trondheim, ikke etnisk norsk, folk fra mer tradisjonelle kulturer, ikke-norskspråklige, flyktning, utlending, minoritetsspråklige, tospråklig, elever som snakker dårlig norsk, elev med en annen kulturell bakgrunn, minoritet, noen med minoritetsbakgrunn, vi som ikke er fra Norge, de med språkproblemer, de som ikke snakker norsk, folk fra andre land, folk som var flyktninger, person med migrasjonsproblemer, innvandrerkvinner, innvandrerdamer. I observasjonene hørte jeg både karriereveilederne, andre ansatte og de flerkulturelle selv også bruke mange forskjellige begrep. Disse var: en utlandsk, norsk, ikke-norsk, majoritetsspråklige, minoritetsspråklige, ikke-minoritetsspråklige, ikke-majoritetslev, foreigner, folk med navn fra utlandet, folk fra andre land, fremmedspråklig, elever fra andre land, nyankomme, flerkulturell, tospråklig, person som er født i et annet land, en som er vokst opp i norsk kultur, en som snakker flytende norsk, outsider.

Jeg merket at jeg også brukte mange forskjellige begrep og har lenge vært usikker på hvilket hovedbegrep jeg skulle bruke i dette forskningsprosjektet. I startfasen brukte jeg begrepet krysskulturell, men ombestemte meg når jeg la merke til at det ikke ble brukt informantene mine. Det begrepet jeg oftest hørte brukt under forskningen var *folk fra andre land*, men jeg ønsker ikke å bruke det begrepet, siden det kan betraktes som for etnosentrisk og derfor ikke i samsvar med den kultursensitiviteten jeg etterstreber. I stedet velger jeg å bruke et begrep som brukes både mange av mine informanter, og av mange teoretikere, nemlig flerkulturell.

## 4.2 Ulike fokus i rådgivningssamtalen

Denne kategorien handler om hvilket fokus karriereveilederne hadde i sitt arbeid med flerkulturelle veisøkere. Jeg merket tidlig at det var en forskjell på hvordan karriereveilederne ønsket å hjelpe veisøkerne, hvordan de betraktet karriereutfordringer og -muligheter. Noen syntes å være opptatt av å informere veisøker om hvordan de skulle manøvrere seg i det norske utdannings- og velferdssystemet. Andre fokuserte å bygge en trygg og personlig relasjon til veisøker, for så å lage rom for samtaler om de temaene som var utfordrende i veisøkers liv. Jeg har valgt å dele de to ulike fokusene i kategorier og kaller dem informasjonsarbeid og helhetlig psykososial veiledning.

### 4.2.1 Informasjonsarbeid

Alle karriereveilederne brukte noe tid på informasjonsarbeid rettet mot sine flerkulturelle veisøkere. De fortalte alle at de ga veisøker tilpasset informasjon om forskjellige byråkratiske enheter og systemer i Norge, med som mål at veisøker skulle få økt kunnskap om sine krav og rettigheter i Norge. Informant 1 fortalte at hennes veisøkere ofte lurer på *hvordan er systemet her, hvilke rettigheter har de til ulike typer utdanning, jobbsøk, CV, jobbsøknad, jobbintervju, og sånn hvem de kan spørre om forskjellige ting. Ofte hvordan de kan bruke utdanning de har fra før*. De byråkratiske enhetene og systemene jeg hørte nevnt var NAV, NOKUT, EVO, Skatteetaten, Lånekassen, Altin, MinID, Trondheim kommune, Sør-Trøndelag fylkeskommune, Samordna opptak, Barnevern, Politiet og Konfliktrådet. Informantene la her vekt på presentere nøytral og objektiv informasjon for veisøker

*Man må på en måte bygge opp argumentasjonen man har med faktaopplysninger, sånn at det ikke høres ut som en personlig mening fra veileder. (Informant 1)*

*Jeg må være veldig tydelig på hva som kreves, slik at veisøker selv kan veie sin kompetanse opp mot kravene som stilles. (Informant 2)*

Alle informantene presiserte også nødvendigheten av å formidle informasjonen på en tydelig måte til veisøker, siden veisøker ofte kun behersket norsk på et lavt nivå. Informant 1 fortalte at det viktig å *forklare veldig komplekse ting med veldig få ord* og at hun *bruker bildebaserte verktøy og modeller*, mens Informant 2 oppga at hun *bruker enkelt og tydelig språk, forklarer ord og begrep veisøker selv ikke stiller spørsmål til og sjekker ut antakelser og fordommer*.

Det var store forskjeller i hvordan karriereveilederne fremstiller informasjonsarbeid. I intervjuene var det først og fremst informant 1 som var opptatt av denne delen, hun hadde 17 sitater om informasjonsarbeid, mens de tre andre kun hadde enten ingen eller bare 1 sitat om temaet.

Derimot så jeg i observasjonene at både informant 1 og 2 brukte minst halvparten av sin arbeidstid på informasjonsarbeid, også informant 2 som ikke hadde nevnt informasjonsarbeid i intervjuene. Hele dagen var det forskjellige mennesker som stakk innom kontoret hennes, ofte bærende på en bærbar datamaskin, og ønsket hjelp med forskjellige skjemaer, eposter, tidsplaner og tilrettelegging. De fleste av disse samtalene varte i underkant av 10 minutter, men siden de var så mange tok de opp halvparten av informantens arbeidsdag. Det overrasket meg hvor mye tid informasjonsarbeid syntes å oppta, men informanten begrunnet tidsbruken med at hun anså det som en god måte å bygge en god og trygg relasjon til veisøker, slik at veisøker senere skulle ønske å komme til henne med andre og mer alvorlige problem. Informasjonsarbeid kan slik være en åpningsport til psykososiale temaer. Samtidig innrømte både informant 1 og 2 i observasjonene at de var frustrert over å måtte bruke så mye tid på informasjonsarbeid, noe de ikke verdsatte så høyt. Informant 4 fortalte derimot at hun *heldigvis ikke bruker mye tid på skjemaer*. Jeg fikk inntrykk av at informasjonsarbeid ble av betraktet som et nødvendig onde, informant 3 beskrev det som *vanskelig å forstå for oss som jobber med det*, og at det opplevdes *spesielt vanskelig for dem som ikke snakker norsk*. Dette sitatet kan tolkes som at informanten ikke liker å holde på med informasjonsarbeid, og at hun også opplever det som utfordrende for både seg selv og sine veisøkere.

De fleste karriereveilederne oppga at de opplevde det byråkratiske systemet i Norge som urettferdig og at de var empatiske ovenfor veisøkers vanskelige situasjon.

*Det er jo det å få godkjent det man har fra før i det norske, trange, smale kvalifiseringssystemet, som er et sånt hjertesukk. Av og til får jeg vondt inn i meg når jeg sitter her og skal skissere muligheter. Alt tar liksom fem til seks år. (Informant 1)*

*Jeg må virkelig ståls sette meg [for samtaler om utdanningsmuligheter og karakterkrav]. Jeg bruker å si at jeg knuser mange drømmer, men målet er at alle skal beholde håpet. (Informant 2)*

Fra dette sitatet kan vi se at både informant 1 og 2 føler empati ovenfor sine veisøkere. I observasjonene fikk jeg implisitt inntrykk av at informantene ofte erfarte seg på lag med sine veisøkere, mot det norske byråkrati og utdanningssystem.

Noen av dem oppga også at de prøve å unngå informasjonsarbeid, blant annet ved å delegere de byråkratiske oppgavene til kolleger, eller ved å snakke med veisøker om andre ting.

*En god måte å ikke være byråkratisk er å ha dialog. Fortell meg om ditt liv først! Da har vi et slags puslespill, vi begynner med å få det på plass! (Informant 4)*

Fra dette sitatet ser vi at informant 4 foretrekker å ha dialogiske samtaler om veisøker selv. Videre forteller hun om forskjellige måter hun gjør dette, blant annet ved bruk av historiefortelling og helhetlig oppfølging. Dette fokuset i karriereveiledning står på mange måter i kontrast med informasjonsfokuset, og blir nærmere beskrevet i neste underkapittel.

#### **4.2.2 Helhetlig oppfølging**

Informant 2, 3 og 4 oppga at de arbeider med helhetlig oppfølging. De fortalte hvordan de fokuserer på å skape en relasjon bygd på tillit, gjensidighet og respekt til veisøker. Det gjør de fordi de mener de slik kan gi best mulig hjelp til veisøker. Dette gjør for eksempel informant 3 ved å *snakke mye med dem, prøve å bli kjent med dem, og kartlegge utrolig mye*. Videre mente hun at en helhetlig og personsentrert tilnærming til veisøker var viktig for å arbeide med karriere fordi den bidro til at karriereveileder *kunne tilpasse alt til hver enkelt*. Informant 4 vektla også *ta hensyn til veisøker som individer, å kartlegge mange ganger og følge dem fra A til Å*. For å bekrefte dette viste hun meg også noen rom på arbeidsplassen sin der mange flerkulturelle veisøkere satt og jobbet med forskjellige oppgaver som jobbsøknader og norsklekser. Noen arbeidet alene, mens noen samarbeidet, men alle arbeidet med de individuelle målene som de satt seg, basert på sine individuelle behov og ønsker.

Mange av informantene påpeker at for dem er veisøker først og fremst en person, ikke en representant for sitt hjemland. De mener også at flerkulturelle er en såpass heterogen gruppe at de har ulike utfordringer, ulike behov og krever derfor ulik veiledning.

*Jeg tror jeg hele tiden prøver å tune meg inn på den enkelte veisøker prøve å gripe fatt i hva det er den enkelte elven sin forståelseshorison og livsverden og finne en eller annen link inn dit, sånn at veisøker skal oppleve at, oi, det er noen som forstår meg! Så jeg vet ikke om jeg tenker så mye på om veisøker er fra. Jeg skiller de flerkulturelle ikke så mye fra de norske (Informant 2)*

*Vi prøver å tilpasse alt til hver enkelt, så vi ser ikke på det slik at det er en person fra Eritrea, eller en person fra Norge. Det er ikke det som er viktig her. Det er viktig at det er en person, og at det er en person som har behov. Så vi prøver å hjelpe alle. (Informant 3)*

*Vi jobber med helhetsperspektivet, her møter jeg deg. Da må jeg ta hensyn til hvem du er som person. (Informant 4)*

Disse utsagnene tyder på at de fleste karriereveilederne verdsetter å betrakte veisøker som et enkeltindivid, en person med unike utfordringer og behov.

Både i intervjuene og i praksis har svært mange ulike temaer blitt tatt opp. Noen av disse er sosial kompetanse og kommunikasjonskompetanse; konflikter, mobbing, overgrep, vold og

seksuell trakassering; økonomi og boligsituasjon; kjærlighet, sivilstatus og barn; kvinnerollen, mansrollen og likestilling; psykisk og fysisk helse; mestring, stress; inkludering i samfunnet, holdningen til majoritetsbefolkningen og rasisme; migrasjonsproblemer, kulturproblemer og språkproblemer. Vi ser her at de karriereveilederne som jobber utfra et helhetlig fokus i sine rådgivningssamtaler med flerkulturelle veisøkere ofte har et bredt perspektiv i sine samtaler, de tar opp mange ulike temaer og tilpasser samtalene i stor grad veisøker.

### **4.3 Balanse mellom drøm og realitet**

Alle informantene snakket om utfordringer og muligheter med å balansere veisøkers drøm og realitet, og de fleste så det som et mål at veisøker skulle arbeide mot en bedre forståelse av seg selv i relasjon til sine omgivelser. Alle informantene nevnte at det var viktig å utforske hva som var veisøkers verdier, interesser og drømmer, hva veisøker likte og ønsket å holde på med. Videre sa informantene også at det var viktig å gi veisøker en forståelse av hva som var mulig, hva som ble forventet og etterspurt i det norske arbeidslivet, hvilke utdanninger, yrkestitler og bransjer som finnes. Mange av informantene nevnte også at de erfarte det som utfordrende å balansere disse to perspektivene, hvordan de skulle samtidig ta hensyn til både veisøkers drømmer og veisøkers miljø. Denne kategorien er oppdelt i to underkategorier som beskriver disse to ytterpunktene i hvordan karriereveilederne arbeider med temaet bedre forståelse av seg selv, ytre realitetsorientering og indre oppdagelsesprosess.

#### **4.3.1 Ytre realitetsorientering**

Alle informantene oppga at de i noen grad arbeidet med realitetsorientering. Det virket for meg som det implisitte budskapet til veisøker ofte var at arbeidslivet er vanskelig og tøft, at de må endre, justere og nedtone drømmene sine. Temaer som mange av karriereveilederne mente veisøkere måtte realitetsorienteres om var først og fremst veisøkers manglende norskkunnskaper og veisøkers urealistiske fremtidsplaner.

Alle karriereveilederne nevnte hvor viktig det var at veisøker kunne god norsk. Informant 1 *spør ofte om deres norskkunnskaper*, mens informant 2 *spør veisøkerne om de liker å lese og skrive på norsk*. Informant 3 fortalte at hennes veisøkere *må bruke norsk hele tiden*, og informant 4 nevnte at veisøkerne *må lære norsk*. Vi ser her at tilstrekkelige norskkunnskaper ble av alle informantene ansett som nødvendig for å ha en karriere i Norge. Hvis veisøker ikke kunne godt nok norsk, var det et problem som karriereveileder alltid tok opp og forsøkte å håndtere, for

eksempel ved å anbefale norskkurs til veisøker eller forsøke å motivere til selvstendig læring. Informant 1 fortalte at hun *ser også i veiledningen at de [veisøkerne] som strever veldig mye med norsken, det er det de får høre det hele tiden- norsk, norsk, norsk!* Under observasjon så jeg dette tydelig. Informant 1 hadde to veiledningssamtaler med flerkulturelle, og i begge tilfeller tok hun selv opp gjentatte ganger temaet språk. Informanten spurte hva veisøker hadde gjort for å lære seg norsk, hvordan veisøker ønsket å fortsette i sin læringsprosess og presiserte ofte viktigheten av norskkunnskaper. Når veisøker gikk ut døren etter karriereveiledningssamtalen sa karriereveileder farvel med ordene: *du får fortsette å jobbe med norsken din!* I neste samtale med en engelskspråklig veisøker sa hun klart og tydelig: *as long as you are in Norway, people will tell you to learn more Norwegian!* Begge veisøkerne nikkete og sa seg enige, uten å gå nærmere inn på temaet. For meg virket det som det hovedsakelig var karriereveileder som ønsket å snakke om dette temaet. I observasjonen hos informant 2 ble realitetsorientering i sært liten grad nevnt, selv om jeg la merke til at de flerkulturelle veisøkerne alle deltok i norskopplæring og snakket norsk på ulike ferdighetsnivåer.

En annen del av realitetsorientering er endringer i veisøkers opprinnelige karriereplan. De flerkulturelle veisøkere må ofte tilpasse sine egne planer til det norske arbeidslivet, endre eller gi opp sine drømmer for andre og mer oppnåelige mål. Svært ofte innebar dette å nedtone sine drømmer slik at de ble realistiske. En drøm om å bli lege ble nedtonet til en plan om å bli helsefagarbeider, en elektriker fra Eritrea får ikke fagbrevet sitt godkjent og må jobbe med renhold. Dette opplever både mine informanter og deres veisøkere som frustrerende.

*Jeg tror nok at dem er frustrert over at det ikke er noen som setter pris på den kompetansen de har med seg fra andre land. De føler at plutselig er de verdt ingenting. De har jobbet hardt, kanskje de har bachelorgrader og mastergrader, og plutselig er den null verdt. Da opplever de nok sin egen kompetanse som totalt verdiløs. (Informant 1)*

Her setter informant 1 ord på de vonde følelsene som mange av informantene knyttet til realitetsorientering. Informant 3 forteller også at *folk med høyere utdanning de ikke kan bruke her [i Norge] ofte må jobbe med renhold eller slike ting, og at det er vanskelig for dem.* Hun sympatiserer med dette problemet, samtidig som hun gir uttrykk for at det er dette man kan forvente i dagens norske arbeidsmarked. Informant 4 betraktet det som sin *hovedjobb, å hjelpe dem å være realistiske, gå fra ideal til praksis.* Hennes mål var å finne jobber til veisøker, og for å oppnå dette målet måtte mange kompromisser inngås. Hun startet alle veiledningsrelasjoner med en grundig forventningsavklaring, der hun blant annet forteller at hun *kun er karriereveileder, ikke*

*tryllekunstner*. Hun forklarer hva veisøker kan forvente, og hva som ikke er oppnåelig. *Vi sier det på spøk, vi kan ikke hjelpe deg å bli president [...] Du må ha en plan A, og hvis plan A fungerer ikke, må du ha en plan B, som er annenledes enn plan A, og for sikkerhets skyld må du ha plan C!* Dette sitatet tyder på at de flerkulturelle veisøkerne ikke alltid kan få den jobben de først og fremst ønsker seg. Informant 3 slutter seg også til denne meningen, og nevner som eksempel at når hun møter veisøkere som *ikke snakker norsk* så prøver hun å finne jobb eller praksis først som ikke krever norskkompetanse eller som kan hjelpe dem med norsk. Dette utsagnet kan tolkes som at norskopplæring ofte blir prioritert, og blir ofte betraktet som viktigere enn veisøkers drømmer eller ønsker.

#### **4.3.2. Indre oppdagelsesprosess**

Alle karriereveilederne jeg intervjuet var opptatt av å bygge opp veisøkers selvtillit, selvfølelse og selvinnsikt. Dette gjorde informant 1 blant annet ved å *synliggjøre og anerkjenne deres ressurser og kompetanse*, slik at de *ser at de faktisk har noe å fare med*. Denne holdningen står i sammenheng med informants 2 utsagn om viktigheten av at veisøker *blir kjent med sine ressurser, greier å kartlegg ressursene sine, og aller helst anerkjenne dem*. Sammen med veisøker utforsker informanten tidligere erfaringer og fremtidsdrømmer, verdier og styrker slik at veisøker ble bedre kjent med seg selv. Alle informantene fortalte meg også om fordelene ved å arbeide med veisøkere med god selvinnsikt.

*Jeg tenker det er veldig viktig å vite hva vi kan og vil. Det hjelper veldig i jobben som vi [karriereveilederne] har. For hvis vi jobber med folk som vet hva de er, hva de kan, hva de vil og hva de passer til, da er det enklere å hjelpe dem og det går fortere. Så det er viktig. (Informant 3)*

Fra dette sitatet kan vi anta at selvinnsikt er positivt for veisøkers karrierekompetanse, og at selvinnsikt gjør det lettere få hjelp, samt å hjelpe seg selv.

Både informant 1 og 4 fortalte om kvinner fra tradisjonelle eller mannsdominerte kulturer som kan oppleve en indre oppdagelsesprosess ved å komme til Norge og få nye karrieremuligheter. Her har de muligheter de ikke hadde i sine hjemland, blant annet å få seg jobb utenfor hjemmet, og å kunne ha sine egne meninger og tanker. De nevnte også kvinner som ikke var seg bevisst at det å være hjemmeværende kan betraktes som en karrierekompetanse.



*De [flerkulturelle kvinnene] sier: jeg har fem barn, jeg har aldri jobbet. Jeg sier, er du sikker på det? Du sier du har fem barn, det er en stor jobb! [...] Det er en kompetanse, selv om den ikke er betalt! Du administrerer økonomien, du styrer, du står opp tidlig, du gjør alt hjemme, det er en kompetanse! Kompetanse som du kan overføre til arbeidslivet [...] Erfaringen har de, men de har ofte ikke tenkt over det! (Informant 4)*

Her ser vi hvordan informantene utforsker veisøkers kompetanse, bidrar til at veisøker ser sin allerede eksisterende kompetanse i nytt lys og blir bevisst sine ressurser.

De fleste informantene oppfordrer veisøker til å tenke, gjøre og utforske selv, eie sin egen prosess. De vektlegger selvstendighet og betrakter det som viktig at veisøker arbeider mot å bli aktive aktører i egen karriere. Informant 3 hevdet at hennes jobb var å *gjøre dem selvstendige etter [attførings]tiltaket*. Det var likevel først og fremst informant 4 som var opptatt av dette temaet, noe vi ser fra disse sitatene:

*Vi prøver å få våre veisøkere til å ta ansvar. Fordi vi mener at hvis vi syr puter under armene, du sitter der og jeg skal gjøre all jobben for deg, hvordan skal du da få deg jobb? Så vi prøver å pushe dem til å gjøre det selv, og noen gjør det. (Informant 4)*

*Her skal vi ikke bare sitte og høre, du skal også bli aktiv. Hvis du ikke er aktiv, kan du bare glemme det, du får deg ikke jobb. (Informant 4)*

*De fleste av våre kvinner som får seg jobb, er veldig aktive. Her får de masse motivasjon, men så må de dra hjem og gjøre selv. (Informant 4)*

Vi ser ut fra disse sitatene at informant 4 betrakter selvstendighet som en forutsetning for å få seg jobb, og arbeider derfor bevisst og målrettet mot å bidra til at veisøkerne blir aktører i egne karrierer. Hun presiserte også at hennes *tiltak kun var drahjelp, ikke hovedhjelp*, og beskrev hvordan hun fortalte sine veisøkere *mange suksesshistorier* om tidligere veisøkere som hadde lyktes i sine karrierer på grunn av sin selvstendighet og engasjement, samt at hun hadde samtaler om *hvorfor det er viktig at veisøkere er selvstendige*. Under observasjonen så jeg også at både informant 1 og 2 arbeidet mot dette målet, begge roste sine veisøkere når de viste initiativ og gjorde ting på egenhånd, både når de fortalte om handlinger de tidligere hadde utført og om planer de snart skulle iverksette. Derfor kan vi anta at alle informantene mener selvstendighet er positivt, men at de vektlegger temaet i ulik grad.

#### **4.4 Ulik forståelse av kulturkompetanse**

Denne kategorien handler om kultur, hvordan informantene erfarer å snakke med sine veisøkere om ulike aspekter ved det å være flerkulturell. Noen av informantene fokuserte på norsk kultur og hvordan veisøker kunne tilpasse seg norsk kultur, mens andre snakket om kulturelt mangfold og hvordan det beriket eller vanskeliggjorde veisøkers liv, uten å stadig forfekte norsk kultur og

Norge. I observasjonene erfarte jeg også at informantene ofte omhandlet kulturtemaet annenledes i praksis enn de hadde snakket om det i intervjuene. Jeg har valgt å bruke motpolene *tilpasning til Norge* og *verdsettelse av mangfold* som underkategorier.

#### 4.4.1 Tilpasning til Norge

Alle informantene var til en viss grad opptatte av å bidra til at veisøker tilpasset seg Norge. De hevdet at det var viktig at veisøker forsto det norske samfunn, norske tradisjoner, normer og verdier, norsk arbeidskultur. De informantene som var opptatt av tilpasning til Norge, begrunnet det med at tilpasning var et effektivt virkemiddel for å kunne få seg jobb i Norge. For meg virket det som budskapet ofte indirekte innebar; desto norskere du blir, desto mer du tenker og oppfører deg som en nordmann, desto lettere blir det å skaffe deg en jobb. Her fins det ett unntak blant mine informanter, informant 2 nevnte aldri hvordan hennes veisøkere skulle tilpasse seg. Tvert imot snakket hun mye om *holdningen til majoritetsbefolkningen*, og hvordan *inkludering egentlig er majoritetens sitt ansvar*. Det var kun en gang i løpet av observasjonen at jeg så en av hennes kollegaer snakke om tilpasning til Norge, noe jeg skal komme tilbake til senere i underkapittelet.

3 av mine 4 informanter var opptatt av å fortelle veisøkere om lokale forhold, normer og verdier, hva som krevdes av dem for å få utdanning og arbeid i det norske samfunn. Da kom karriereveilederne gjerne med tips og råd, samtidig som de oppmuntret og støttet veisøkerne i sin tilpasningsprosess. Eksempler på dette er å lære veisøkerne om det norske arbeidslivet, norske normer og verdier, informant 3 fortalte at det er viktig å *snakke norsk mens man spiser lunsj sammen, komme presist på jobb*, mens informant 3 påminnet sine flerkulturelle veisøkere å *ikke snakke i telefonen på praksis og ikke være sjenert* når man jobber sammen med norske menn, eller i norsk butikk. Karriereveilederne hevdet at for å få seg jobb i Norge, måtte man oppføre seg på en måte som var sosialt akseptabel i Norge, og at dette var noe veisøkerne kunne- og skulle lære seg.

*De må lære å bli selvstendig, nettopp fordi vi vet om de kulturelle forskjellene. Hvor viktig det er å få andre verdier, fordi vi er i Norge! Her skal vi ikke bare sitte og høre, du skal også bli aktiv. Hvis du ikke er aktiv, kan du bare glemme det, du får deg ikke jobb. Og vi ser det. De fleste av våre kvinner som får seg jobb, er veldig aktive. Her får de masse motivasjon, men så må de dra hjem og gjøre selv. (Informant 4)*

*Vi bor her, så hvis vi gjør det vi har gjort før i våre land, så fungerer det ikke. Vi må prøve å tilpasse oss. Vi trenger ikke å gjøre alt på samme måte [som nordmenn], men for å få jobb er det viktig å vise at vi har lyst til å ha kontakt med andre. At vi har lyst til å lære (Informant 3)*

Disse sitatene forteller oss at informantene forventer at de flerkulturelle veisøkerne tilpasser seg Norge, og at det kreves en holdning av veisøker. Denne ønskede holdningen preges av at veisøker

er lærevillig, kontaktsøkende, aktiv og motivert til egeninnsats. Dette er noe mange av karriereveilederne oppgir at de arbeider mot. Både informant 3 og 4 er selv flerkulturelle, og fortalte meg hvordan de gjerne deler sin egen tilpasningsprosess med sine veisøkere. Informant 4 forteller hvordan hun bruker sine opplevelser *hvordan det er å komme til Norge og oppleve visse oppturer og nedturer*, mens informant 3 mener at hun *bruker seg selv som eksempel når hun snakker med folk som ikke er fra her*, og beskriver hvordan det også for henne var *vanskelig å starte i det små* og erfare å *ikke kunne få fast jobb*.

Én informant og noen ansatte jeg møtte i observasjonen, mente at noen veisøkere trengte eller burde utforske kulturkompetanse mer enn andre, og da gjerne veisøkere fra ikke-europeiske land, som ikke behersket norsk godt og ikke forsto den norske kulturen. Under observasjonen møtte jeg for eksempel en ansatt som hevdet at de flerkulturelle veisøkerne som snakket flytende norsk burde bli behandlet slik som de norske veisøkerne, fordi de klarer å følge med på undervisningen. Et annet eksempel kommer fra informant 3, som selv er flerkulturell.

*Det er ikke så stor forskjell mellom Norge og [informantens europeiske hjemland]. Det er vanskelig å si om man trenger å tilpasse seg her, det er ikke så stor forskjell. Det er viktigere å jobbe sånn med folk fra for eksempel Afrika, flyktninger, folk fra Thailand. (Informant 3)*

I dette sitatet kan vi se at karriereveilederen ikke erfarer likt behov for å snakke med alle flerkulturelle om kulturkompetanse. Hun opplever for eksempel sitt europeiske hjemland som så likt Norge til at det er unødvendig å snakke om kulturforskjeller eller kulturkompetanse. Selv om det kun var informant 3 som direkte hevdet at man først og fremst trengte å arbeide med flerkulturelle fra land utenfor Europa, oppga alle informantene utelukkende eksempler om veisøkere fra land og kulturer utenfor Europa, samt noen få land i Øst-Europa. Informant 1 nevnte Etiopia, Brasil, Ghana, Nepal, Somalia, Eritrea, Afghanistan og Litauen, informant 2 omtalte Afghanistan og Punjab, informant 3 fortalte Thailand og Eritrea. Informant 4 snakket om Somalia, Korea, Tyrkia, Iran, Irak, Thailand, Cuba, Brazil, Honduras, Banduras, Ukraina, Russland og Polen. Mine informanters fokus på land og kulturer utenfor Europa kan tyde på at de opplever kulturtemaet som mest relevant for flerkulturelle fra kulturer fra Afrika, Asia og Sør-Amerika.

Informant 2 var den eneste som i intervjuet ikke nevnte tilpasning. I observasjonen hos henne så jeg derimot en fysisk konflikt mellom noen veisøkere, og i etterkant av den ble temaet tilpasning omhandlet. Min informant og hennes kollegaer hadde de noen samtaler med flerkulturelle veisøkereder de presiserte at det i Norge aldri er lov å bruke fysisk vold mot andre

mennesker, selv om det dessverre er vanlig i andre krigsherjede land. Jeg observerte en fin samtale mellom en ansatt og noen flerkulturelle veisøkere. Veileder var selv flerkulturell, og viste tydelig empati for sine veisøkere. Vi satt fire inne på et bittelite rom, mens veilederen rolig forklarte at i Norge er det nulltoleranse for fysisk vold. *Selv om jeg kaller deg jævla muslim, eller du kaller meg jævla muslim, så er det aldri lov å slå eller bruke vold på hverandre. Aldri!* Etter denne hendelsen snakket jeg med de involverte ansatte om hvordan dette kunne knyttes til selvvinnsikt og karriere, noe som først var uklart for meg. Under hendelsen hadde informant 2 leende sagt: *vi har så mye å gjøre med det psykososiale at vi ofte ikke har tid til sånne karrieregreier!*, men i ettertid la hun til at både sosial kompetanse, konflikthåndteringskompetanse og kommunikasjonskompetanse er viktige for veisøkers karriere, siden bruk av fysisk vold har alvorlige og negative konsekvenser i det norske arbeidsliv og utdanningssystem. Informant 2 sa at omtrent halvparten av hennes nyankomne flerkulturelle veisøkere mente vold var en vanlig konflikthåndteringsmetode, ofte fordi de dessverre hadde opplevd vold i sine krigsherjede hjemland. Informant 2 oppga at hun anså temaer som konflikthåndtering og kommunikasjonsferdigheter var viktige innen helhetlig karriereveiledning, og i noen tilfeller var det viktig at den flerkulturelle veisøker tilpasset seg Norge.

#### **4.4.2 Verdsettelse av mangfold**

Alle karriereveilederne snakket i noen grad om hvordan det å være flerkulturell kan være en ressurs i seg selv. Informant 2 beskrev hvordan det kan være en kompetanse å *ha bodd i mange samfunn, levd i flere kulturer og å beherske mange språk*. Videre mener hun at hennes flerkulturelle veisøkere *allerede har vært gjennom en lang reise* og i det ligger det læring, ressurser og kompetanse som hun ønsker å rette fokus mot. Informant 1 mente derimot at *alle har en slags kulturkompetanse, i forhold til språk, tradisjoner, former og regler, holdninger og religion*. Ut fra disse sitatene kan vi se at informant 1 og 2 knytter kulturkompetanse til erfaringer og kunnskap knyttet til språk, tradisjoner, holdninger, religion og samfunn.

Alle karriereveilederne nevnte hvordan veisøkers bevissthet, nysgjerrighet og åpenhet rundt kulturer kan være positivt. En slik kulturkompetanse ble betraktet som viktig både for veisøkers karriere og privatliv, og var for noen karriereveiledere et mål i seg selv.

*Man har automatisk en kompetanse ved å være en del av en kultur, internalisert opp gjennom oppvekst, hvis man tenker normer, regler og holdninger i forhold til kultur og historie. Fra sin egen kultur. Så i sosialantropologien snakker vi mye om sammenligning av kulturer, som går i møte med nye kulturer, der tenker jeg også at noe er universelt i forhold til at jeg med min kultur møter andre med sine kulturer (Informant 1)*

*I den [en sosialantropologs kulturkompetanse] ligger en genuin interesse i å utforske kulturelle forskjeller og likheter. Min kulturkompetanse er først og fremst basert på en nysgjerrighet og at jeg er veldig opptatt av mennesker, opptatt av å finne ut hvem du er, hva som er spesielt med, hvordan vi er lik og ulik (Informant 2)*

Her kan vi se at informanter 1 og 2 mener kulturkompetanse kan opparbeides ved å inneha en holdning preget av åpenhet og nysgjerrighet, ved å være villig til å sammenligne og lære. For disse to informantene innebærer kulturkompetanse en bevissthet om likhetene og ulikhetene mellom forskjellige kulturer. Det handler også om spesifikke kunnskaper om land, geografi og språk. Informant 2 nevnte ferdigheter som å kunne *bevege seg mellom flere kulturer, og skifter språk og sosiale koder daglig*, avhengig av kulturen til de menneskene de er sammen med. Kulturkompetanse blir her forstått som en holdning eller bevissthet, noe veisøkerne kan arbeide med, endre og forbedre. Det er med andre ord ikke slik at alle flerkulturelle veisøkere automatisk har like mye kulturkompetanse, men snarere at de kan opparbeide seg den kompetansen.

Det virket for meg som at informantene ble både abstrakte og reflekterte når de snakket om kulturkompetanse, både informant 1 og 2 henviste til sosialantropologiske teorier og mange av informantene spurte leende om ikke jeg som forsker kunne komme med den riktige definisjonen for dem. Det som jeg også opplevde som interessant var at få av informantene kunne komme med konkrete eksempler på hvor veisøker kunne bruke sin kulturkompetanse. De eksemplene som ble nevnt var *språklærer, jobbe hos NAV, jobbe som veileder og jobbe med flyktninger*.

*Det er avhengig av karrieren [om kultur er relevant i karrieresammenheng], hva de kommer til å gjøre. Det er avhengig av yrke. Hvis vi snakker om jobb som renholder eller ufaglærte yrker, -vet ikke (veileder ler) .... Det er relevant når vi har folk som vil jobbe med for eksempel veiledning eller med andre folk. (Informant 3)*

Fra dette sitatet kan vi se at informant 3 mener at kulturkompetanse er mer relevant i noen yrker enn andre, og at den ikke er relevant i ufaglærte yrker som renhold. Hennes utsagn kan tyde på at hun mener kulturkompetanse kun er nyttig når man arbeider i sosiale yrker.

I intervjuene var det Informant 1 som brukte lengst tid på å snakke om den unike kulturkompetansen, men i imidlertid i observasjonen så jeg at hun i liten grad nevnte kulturkompetanse slik den ble formidlet i intervjuet her. Jeg så at informanten nesten utelukkende snakket om veisøkers kultur som en slags icebreaker før den egentlige karriereveiledningssamtalen

startet. Jeg observerte også to veiledningssamtaler med to firespråklige veisøkere, og til min overraskelse ble denne språkkompetansen nesten ikke nevnt, verken av karriereveileder eller den flerkulturelle veisøker.

I dette kapittelet har hovedfunnene i forskningens datamateriale blitt presentert i tre kategorier som hver inneholder et aspekt ved informantenes erfaring med å bidra til økt selvinnsett for flerkulturelle veisøkere. Vi har sett hvordan informantene ofte opplever det som utfordrende å balansere veisøkers drøm og veisøkers realitet, og at noen informanter er svært opptatte av det de oppfatter som realistiske muligheter innen det norske utdanningssystem og arbeidsliv. Ved å sammenligne intervjuene og observasjonene har vi også sett hvordan det finnes et gap mellom karriereveiledernes intensjon om helhetlig perspektiv, og deres store tidsbruk på informasjonsarbeid.

## 5 Diskusjon

I dette kapittelet diskuterer jeg studiens funn ved å betrakte det kategoriserte og tolkede datamaterialet i lys av relevant teori om både karriereveiledning, tankesett og kultur. Formålet med denne studien er som tidligere nevnt å undersøke forskningens problemstilling: *Hvordan erfarer karriereveiledere å bidra til økt selvinnsikt hos flerkulturelle veisøkere?*

Med utgangspunkt i forsknings problemstilling, datamateriale og relevante teorier har jeg valgt å basere diskusjonskapittelet på de tre tidligere nevnte kategoriene presentert, *ulike fokus i rådgivningssamtalen, balansegang mellom drøm og realitet, og ulik forståelse av kulturkompetanse*. Først drøfter jeg spenningen mellom helhetlig perspektiv og informasjonsarbeid og deretter diskutere hvordan karriereveiledere erfarer å balansere disse. Så diskuterer jeg hvordan karriereveiledere erfarer å balansere veisøkers drømmer og realitet. Til slutt drøfter jeg karriereveiledernes ulike erfaringer med kulturkompetanse.

### 5.2 Hva har informasjonsarbeid og helhetlig tilnærming til felles?

For å gi deg riktig veiledning så må jeg vite hva som er relevant for deg! (Informant 1)  
Ved første blick kan informasjonsarbeid og helhetlig tilnærming virke som motpoler. Både mine informanter og teoretikere som Reine (2011) beskriver ideelt informasjonsarbeid som nøytralt og objektivt, basert på tidsriktig informasjon. I kontrast til denne beskrivelsen står helhetlig veiledning, som preges av subjektivitet og inkluderer alle aspekter ved veisøkers liv, dens følelser, intellekt og personlighet og privatliv (Blustein, 2006; Krumboltz, 1993; Landrø, 2015; Savickas, 2012). Denne helhetlige tilnærmingen er noe informantene 2, 3 og 4 fokuserte i stor grad på. Alle tre nevne hvor viktig det var å bli kjent med veisøker som person og tilpasse veiledningen til veisøkers individuelle behov og ønsker. De nevnte også alle at det var viktig å snakke om temaer som psykososial helse, familie, helse, interesser og drømmer. Alle fire nevnte også at de mislikte å bruke mye tid på informasjonsarbeid, og to av dem ga uttrykk for at de ble frustrert av å arbeide med informasjonsarbeid. Ut i fra denne beskrivelsen virker det som informasjonsarbeid og helhetlig perspektiv står i motsetning til hverandre, at de ikke har noe til felles og ikke kan forenes. Men er det mulig å kombinere informasjonsarbeid og helhetlig perspektiv? Og hvordan kan det knyttes til det karriereveiledernes erfaring med å bidra til selvinnsikt for flerkulturelle veisøkere?

Ja, de to fokusene kan kombineres og spille hverandre gode, fremhever Reine (2011) og beskriver hvordan bevisst og tilpasset bruk av informasjonsarbeid med fordel kan inkluderes i

helhetlig karriereveiledning og bidra at veisøker kan få en bedre forståelse av både seg selv og utdannings- og yrkesmuligheter. Han advarer mot ensformige og standardiserte monologer og påpeker viktigheten av dialog, samt av å tilpasse informasjonsarbeidet til veisøkers unike utfordringer og ønsker. Dette kan sees i sammenheng med samtalen jeg observerte hos informant 1. Jeg så hvordan informanten lyttet til veisøkers fortellinger, for så å komme med relevant informasjon som passet til temaet veisøker hadde nevnt. Jeg så også at veisøker var interessert i deler av informasjonen, og den informasjonsdelen som veisøker interesserte seg for ga samtalen fremdrift, akkurat slik som har blitt beskrevet av Reine (2011) og Gaarder (2011a). Jeg så også at informant 1 nevnte og foreslo mange tips og mye informasjon som jeg tolkes som ikke fikk gjenklang hos veisøker. Jeg bygger dette på veisøkers kroppsspråk, og at veisøker ikke skrev ned den informasjonen karriereveileder ga, noe som for meg kunne tolkes som at veisøker ikke var så ivrig i å undersøke de foreslåtte nettsidene og utdanningsforløpene. Informant 2 var også opptatt av å gi tilpasset informasjon, hos henne observerte jeg fire 10 minutters lange samtaler som omhandlet informasjonsarbeid. I alle tilfellene kom veisøker uanmeldt inn i rommet til karriereveileder, noen med et par dokumenter i hånden, noen med bærbar datamaskiner. Veisøkerne stilte alle svært konkret spørsmål som veisøker og karriereveileder i fellesskap forsøkte å finne svar på. Den informasjonen informanten ga sine veisøkere var tilpasset det spesifikke spørsmålet og omhandlet ikke noe annet.

Et annet mulig fellestema for informasjonsarbeid og helhetlig perspektiv er relasjonsbygging. Informant 2 fortalte meg at hun anså informasjonsarbeid som et verktøy til å bidra til bedre relasjon til veisøker, og at både hun og alle hennes kollegaer arbeidet mye med å etablere gode relasjoner til sine veisøkere, blant annet ved å bistå med for eksempel skjemautfylling og dokumentinnsending. Informanten fortalte at hennes veisøkere ofte hadde psykososiale problemer som de ikke kunne eller ønsket å snakke med henne om før de stolte på henne som karriereveileder og person. I observasjonsdelen fortalte også hennes kollegaer meg hvordan de hadde blitt med veisøkerne til enheter som NAV, politiet, barnevernet, Lånekassen og fastlege. I de tilfellene oppfatter karriereveilederne seg som både praktisk og moralsk støtte, de bidrar til at veisøker får løst sine byråkratiske problemer, samtidig som veileder er tilstede for veisøker som person. Denne fortellingen fra informant 2 og hennes kollegaer kan forsterke tidligere forskning som også omhandlet karriereveiledere som balanserte informasjonsarbeid og psykososialt arbeid. Volle (2016) beskriver at veisøkere ofte kamuflerer sine psykososiale problemer bak faglige



spørsmål, for å teste om veileder er en person de ønsker å betro seg til. Det var kun når veisøkerne følte seg trygge på veileder at veisøkerne kunne snakke om andre temaer enn informasjonsarbeid. Her kan både informant 2 sin erfaring, og Volle (2016) sin forskning bekrefte den grunnleggende idéen bak både helhetlig karriereveiledning og eksistensialistisk-humanistisk teori, nemlig viktigheten av en god relasjon mellom veisøker og veileder. Den blir betraktet som en nødvendig forutsetning for positiv endring hos veisøker, både innen karriereveiledning og andre hjelperelasjoner (se for eksempel Ivey et al., 2012; Rogers, 1961; Rogers, 1992).

Ut ifra informantens opplevelser, samt de ovenfornevnte teoriene, ser det derfor ut til at informasjonsarbeid i moderate mengder, tilpasset veisøker, kan fungere som et godt verktøy for en karriereveileder som ellers arbeider ut ifra et helhetlig perspektiv. Samtidig forteller datamaterialet fra observasjonen oss at overdreven tidsbruk på informasjonsarbeid kan virke mot sin hensikt, at det ikke bidrar til relasjonsbygging og økt kunnskap hos veisøker, men at det snarere gjør veisøker passiv, uengasjert og forvirret. Derfor er det også overraskende at begge de observerte informantene brukte over halvparten av sin arbeidstid på informasjonsarbeid.

### **5.3 Hvordan bidrar de ulike fokusene til økt selvvinnsikt hos flerkulturelle veisøkere?**

Datamaterialet kan tolkes som at et fokus på informasjonsarbeid kan bidra til økt innsikt i veisøkers formelle kunnskap, mens et helhetlig perspektiv kan bidra til økt innsikt både veisøkers formelle kunnskap, ferdigheter og personlige kompetanse. Basert på informantenes utsagn om teamet, samt funn fra observasjonene, velger jeg å ta utgangspunkt i Skau (2011) sin kompetansetrekant, og vil i dette avsnittet belyse hvordan informasjonsfokus bidrar til økt innsikt i én del av trekanten, nemlig *teoretisk kunnskap*, mens helhetlig fokus bidrar til økt innsikt i alle delene av trekanten, både *teoretisk kunnskap*, *yrkesspesifikke ferdigheter* og *personlig kompetanse*.

Karriereveiledere som fokuserer på informasjonsarbeid har slik jeg tolker det først og fremst fokus på én del av Skau (2011) sin trekant, nemlig *teoretisk kompetanse*. De fokuserer på å gi tilpasset informasjon om det norske arbeidsliv og utdanningssystem. Som tidligere nevnt brukte informantene mine halvparten av sin arbeidstid på informasjonsarbeid. Mange uttrykte frustrasjon over denne store tidsbruken, og kun én av informantene ga uttrykk for å verdsette informasjonsarbeid. Hvorfor bruker informantene så mye tid på informasjonsarbeid hvis de ikke ønsker det? Og hvordan kan informasjonsarbeid bidra til økt selvvinnsikt? En mulig begrunnelse stammer fra informantenes fokus på den flerkulturelles omgivelser, det norske arbeidslivet og

utdanningssystemet. Informant 3 fortalte blant annet om de raske endringene i både utdannings- og velferdssystemet, samt kunnskaps og informasjonsfokuset. Hun fortalte at det var vanskelig for henne som jobber med karriereveiledning å stadig holde seg oppdatert, men for de veisøkerne som ikke snakket norsk opplevdes det som enda vanskeligere. Både informant 1 og 3 mente at det var viktig for karriereveiledere å holde seg oppdatert på systemkunnskap og deretter bruke den på en konstruktiv måte, noe som også går igjen i karriereveiledningsteorier.

En annen mulig begrunnelse for tiden brukt på informasjonsarbeid stammer fra Reine (2011) som hevder at informasjonsarbeid er en viktig del av karriereveileders hverdag, samt hans profesjonelle kompetanse. Viktigheten av byråkratisk kompetanse, og dermed også informasjonsarbeid ser vi både i teorier om dagens samfunn og karriereveiledningsteorier (Gaarder, 2011a; Reine, 2011). Det nye arbeidssamfunnet slik det fremstår i karriereveiledningsteorier, preges av blant annet raske og kontinuerlige endringer, og kunnskapsintensivering. I «kunnskapssamfunnet» blir teoretisk og formell kunnskap av noen betraktet som en nødvendig forutsetning for å delta i arbeidslivet (Frønes & Brusdal, 2000). Reine (2011) hevder at det er svært viktig for en karriereveileder å kunne formidle informasjon om systemer på en god måte, ekspertkunnskap på relevante systemer er en viktig del av karriereveileders samlede profesjonskompetanse. Ifølge ham var det spesielt viktig at informasjonsarbeidet var tilpasset veisøkers individuelle behov og ønsker, noe jeg i observasjonen også så at informant 1 gjorde. Slik systemkompetanse vil ifølge Reine (2011) kunne føre til mer målrettede, konkrete og effektive veiledningssamtaler, hvor målet er at veisøker skal få en god oversikt over sine muligheter og krav, noe som igjen kan føre til at veisøker kan ta informerte karrierevalg. Denne beskrivelsen av fordelene ved informasjonsarbeid går igjen hos informant 1 og 2 som begge fortalte at hensikten bak informasjonsarbeid nettopp var å gi veisøker nok kunnskap til å selv ta informerte valg.

Helhetlig tilnærming til karriereveiledning inkluderer alle de tre sidene ved Skau (2011) sin kompetansetrekant, slik jeg har begrunnet for i teoridelen. Informantene, 3 og 4 var opptatt av helhetlig veiledning og nevnte alle at den er velegnet til å bidra til økt selvinnsikt hos flerkulturelle veisøkere, nettopp fordi slike samtaler er dialogiske i sin natur, tilpasses veisøkers, og fordi den rommer svært mange forskjellige temaer, alt etter veisøkers individuelle behov og ønsker. Informant 4 nevnte mange temaer, deriblant psykisk og fysisk helse, sosiale relasjoner, økonomi og boligsituasjon, samt utfordringer og muligheter knyttet til kultur.

Informant 4 snakket også mye om aktivisering, og empowerment, hvordan hun var opptatt av å myndiggjøre sine veisøkere. Hensikten med det var å forberede dem på arbeidslivet, og hun mente veisøkere som var aktive lettere kom ut i arbeid. Denne holdningen som informant 4 forsøker å bidra til kan sees i sammenheng med begrepet aktør slik det blir forstått av Skau (2011), samt med Dweck (2007) sitt begrep growth mindset, og Moxnes (2012) sine teorier om varm angst. Som tidligere nevnt kjennetegnes denne holdningen av et bevisst forhold til egen angst og usikkerhet, samt en tro på at man kan utvikle seg, lære og bli bedre, bare man vier tid, energi og innstas til læringen. Jeg ser en sammenheng mellom denne holdningen og dagens arbeidsliv, som har blitt beskrevet som et «kunnskapssamfunn», der utdanning, kunnskap og kompetanse er viktig (Lovén, 2011). Følgelig er det viktig å inneha en lærende holdning, at arbeidstakere stadig er åpne for å videreutvikle sin kompetanse og lære nye ting. Ifølge Skau (2011) tilhører morgendagen de lærende, ikke de lærde. For karriereveiledere kan dette bety at det er ønskelig å bidra til at veisøker opplever seg som aktør, en som aksepterer sin egen usikkerhet, en som både kan og vil lære nye ting og utvikle seg.

Selv om alle informantene i sine intervjuer nevnte viktigheten av helhetlig tilnærming i karriereveiledning, merket jeg i observasjonen at de brukte over halvparten av sin arbeidstid på informasjonsarbeid. Dette kan tyde på at informantene har en intensjon om å arbeide ut ifra et helhetlig perspektiv, men at informasjonsarbeid blir prioritert i deres arbeidshverdag. Dette gapet mellom intensjon og praksis kan sees i sammenheng med Dingwall (1997) sin påstand at mennesker ofte gjør andre ting enn de sier at de gjør.

I dette avsnittet har vi sett at karriereveiledning kan bidra til selvinnsikt på flere områder. En balanse mellom informasjonsfokus og helhetlig tilnærming er velegnet til å bidra til økt selvinnsikt, fordi den inkluderer alle sider ved Skau (2011) sin kompetansetrekant. Denne balansen ser likevel ut til å være vanskelig å oppnå. Selv om alle informantene i intervjuene idealiserte helhetlig tilnærming til karriereveiledning, merket jeg i observasjonene at de brukte minst halvparten av sin arbeidstid på informasjonsarbeid. Slik viser datamaterialet oss et gap mellom informantenes intensjon og praksis.

## 5.4 Mellom drøm og realitet

Alle mine informanter forteller om det spenningsfeltet som ligger mellom veisøkers karrieredrømmer og veisøkers realitet. Hvordan skal karriereveileder reagere når veisøker forteller om drømmer som karriereveileder tror veisøker vanskelig oppnå? Mange av mine informanter ga eksempler på situasjoner der de hadde måttet realitetsorientere flerkulturelle veisøkere, og det var tydelig at de opplevde dette som utfordrende. Informant 2 fortalte meg en historie om en ung nyankommen flyktning som verken kan skrive norsk eller sitt eget morsmål, og til sammen kun hadde gått et par år på skole, men drømte om å bli lege. Hvordan kan karriereveileder forholde seg til denne veisøker og hans drøm? Skal karriereveileder ta drømmen på alvor og dermed oppfordre veisøker til å starte på en årelang og vanskelig plan som han kanskje aldri vil klare å fullføre? Eller er det best å avfeie en slik urealistisk plan med en gang og heller foreslå noe mer enkelt og oppnåelig? Og hvordan kan karriereveilederen vite om drømmen er oppnåelig eller ikke, kanskje det hadde vært best å foreslå en langsiktig karriereplan fordelt på mange trappetrinn og mål? Her finnes det ingen enkle svar, hverken i datamaterialet eller i karriereveiledningsteorier.

Jeg fikk inntrykk av at mange av informantene mine betraktet realitetsorientering som et nødvendig onde. De mislikte å fortelle veisøkere at drømmene deres ikke var gjennomførbare, men hevdet samtidig at det noen ganger var nødvendig. Mine informanters holdning til realitetsorientering kan sees i sammenheng med inkluderende karriereveiledningsteorier. Arbeidsmarkedet er kjent for å stille høye krav til arbeidstakere, det etterspørres formell utdanning, uformelle nettverk, samt en innstilling preget av effektivitet, fleksibilitet og konkurranse. Disse kravene er det de færreste arbeidstakere som klarer å leve opp til (Blustein, 2006). Utsatte og ressursvake samfunnsgrupper faller ofte utenfor både arbeidslivet og nyere karriereveiledningsteorier, siden de ikke passer med den arbeidstakerbeskrivelsen begge enheter ofte tar for gitt: En kompetent, selvdreven og godt utdannet arbeidstaker som både makter og ønsker å ha en meningsfull og krevende jobb. Dagens teorier forutsetter med andre ord ofte at veisøker har ressurser og muligheter en del utsatte minoritetsgrupper ikke har, deriblant mange flerkulturelle veisøkere (Blustein, 2006). Et eksempel på dette er CMS, som har blitt kritisert for et for ensidig individfokus, samt å ikke ta hensyn til hvordan veisøkers samfunn, økonomi og miljø påvirker ham (Sultana, 2012).

Alle mine informanter fortalte meg noe om disse utfordringene, at de ofte møtte flerkulturelle veisøkere som ikke innfridde de ovenfor nevnte kravene som finnes i dagens arbeidsliv. De utfordringene som gikk igjen i de fleste intervjuene var som følger: Mangel på psykisk og fysisk helse, norskkunnskaper, byråkratisk kompetanse, faglig og sosialt nettverk, formell utdanning fra hjemland godkjent av NOKUT, formell utdanning fra Norge og relevant arbeidserfaring fra Norge. Og hvordan håndterte informantene disse utfordringene? De fortalte meg om et par strategier og vanlige utfall på denne problematikken, et eksempel på det er informant 3 som enten prøvde å tilby kompetanseheving i form av kurs og praksis, eller foreslo arbeid innen yrker med lave kompetansekrav, som for eksempel renhold. Det kan tolkes som informanten enten prøvde å bidra til at veisøker kunne oppfylle arbeidslivets kompetansekrav og slik bli en konkurransedyktig arbeidstaker, eller forsøkte å trekke veisøker ut av hele karrierejaget ved å tilby ufaglærte yrker der stadig kompetanseheving ikke etterspørres. Ulempen ved å arbeide i ufaglærte yrker slik de blir forstått av Blustein (2006) kan blant annet være gjentakende og slitsomme arbeidsoppgaver, dårlig lønn og en jobb som sjelden bidrar til en følelse av mening, stolthet eller tilhørighet for arbeidstaker. Dette kan bety at de flerkulturelle som ikke klarer å leve opp til de kravene om formell utdanning, nettverk, tidligere arbeidserfaring og språkkompetanse, må ta til takke med ufaglærte yrker som ofte er slitsomme.

Her har vi sett at det å utelukkende fokusere på veisøkers realitet kan føre til frustrasjon og negative følelser både hos karriereveiledere og deres flerkulturelle veisøkere. Informantene forteller også at det å utelukkende fokusere på veisøkers drøm er urealistisk, siden veisøker alltid er i samspill med sitt miljø. Nå vil jeg presentere en tredje mulighet til å arbeide med den flerkulturelle veisøkers miljø, nemlig en balanse mellom veisøkers drøm og realitet.

## **5.5 Balanse mellom realitetsorientering og indre oppdagelsesprosess som middel til økt selvinnsikt**

Jeg knuser mange drømmer men målet er at alle skal beholde håpet (Informant 2) Selvinnsikt kan både handle om ytre realitetsorientering og en indre oppdagelsesprosess. Dette er fordi selvinnsikt både omhandler ens forståelse av ens indre prosesser, følelser, tanker og verdier, samt ens forståelse av våre relasjoner, og hvordan vi påvirker og påvirkes av omverden (Skau, 2011). Informantene fortalte hvordan de brukte realitetsorientering til å gi veisøker en forståelse av seg selv i lys av det norske arbeidsliv og utdanningssystem, samt hvordan det å utforske veisøkers indre prosesser kan bidra til at veisøker forstår seg selv bedre, sine kompetanser og svakheter,

interesser og verdier. I lys av både datamaterialet og Skau (2011) sine teorier om selvvinnsikt, kan både ytre realitetsorientering og indre oppdagelsesprosess ansees som gode verktøy for en karriereveileder som ønsker å arbeide med selvvinnsikt i flerkulturell karriereveiledning.

Realitetsorientering kan bidra til at veisøker lærer mer om det norske arbeidsliv og utdanningssystem, han kan lære mer om de kravene som stilles og hva som skal til for å nå de målene han har satt seg (Reine, 2011). Det kan igjen bidra til at veisøker lærer mer om egne begrensninger og mangler, samt sine styrker og ressurser, og hvordan disse kan ansees i konteksten av det norske utdannings- og arbeidsmarkedet (Skau, 2011). Dessuten bidrar kunnskap om ens miljø til at veisøker lettere kan ta mer en bevisst stilling til utfordringer og muligheter knyttet til egen karriere (Gaarder, 2011a).

Når informantene fortalte om sitt arbeid med temaet selvvinnsikt, nevnte alle erfaringer med å utforske veisøkers selvbylde og verdenssyn, samt å undersøke hva veisøker kan og vil, hva veisøker opplever som viktig og meningsfullt. Informanter 3 og 4 fortalte meg at økt selvvinnsikt gjør veiledningen raskere og enklere, den gjør jobbutforskning mer målrettet, og bidrar til at veisøkere lettere får seg jobb. Dermed blir indre oppdagelsesprosess viktig innen karriereveiledning, og velegnet til å bidra til økt selvvinnsikt.

Selvvinnsikt handler også om hvordan vi møter utfordringer og løser problemer, både på et kognitivt, sosialt og emosjonelt plan (NOU, 2016). For de som ikke har gode forutsetninger oppleves karriere som spesielt utfordrende, for eksempel noen flerkulturelle veisøkere (Blustein, 2006). Informantene forteller om flerkulturelle som sliter med norskkunnskaper, nettverksdannelse, formell utdanning og relevant arbeidserfaring. Hvordan skal karriereveileder håndtere slike utfordringer? Og kan disse utfordringene bidra til økt selvvinnsikt for veisøker? Ja, ifølge Eigel og Kuhnert (2016), samt Kegan og Lahey (2009) kan utfordringer være nyttige i arbeid med selvvinnsikt. Det å aktivt møte utfordringer, å stå i utfordringer og forsøke å løse dem, kan føre til at veisøker lærer mer om selv. Det ligger mye læring i å utfordre sine tidligere antakelser om både seg selv, andre mennesker rundt seg og sitt miljø, ved å tenke nye tanker og handle på nye måter (Eigel & Kuhnert, 2016; Kegan & Lahey, 2009). Dette kan sees i tråd med informant 1 sine beskrivelser av hvordan veisøker styrkes av å anerkjenne og håndtere integreringsutfordringer når de kommer til Norge. Men hva er det som skal til for å stå i utfordringer?

Kan «den usikre arbeidstaker» beskrevet av (Savickas, 2012), bruke sin usikkerhet og angst til noe konstruktivt? Ja, ifølge Moxnes (2012) kan angst med fordel ansees som en kilde til læring, endring og personlig utvikling. Han hevder at den angsten som dessverre i dagens arbeidsliv ofte fortrenses, kan brukes til noe positivt. Det er viktig å innrømme og akseptere angstens tilstedeværelse, for så å spille på lag med den. Angsten trenger aktiv handling, og kan betraktes som en nyttig drivkraft og kan bidra til konstruktive endringer (Moxnes, 2012). Bevisst håndtering av angst kan føre til at veisøker aktiveres til handling, at veisøker blir bedre rustet til å møte de utfordringene i sin karriere, og etter hvert opplever seg som en aktivt handlende aktør i sin egen karriere. Veisøkers selvstendighet og aktivisering er noe som informant 4 vektla, og er ifølge Skau (2011) viktig for veisøkers personlige vekst, og er noe alle i dagens arbeidsliv kan arbeide mot.

Et viktig aspekt ved denne holdningen er forståelsen av at kompetanse er noe som kan læres, ens mentale tilstand er dynamisk og kan endres. Den som ønsker å lære noe og investerer både tid og energi på det, vil oppleve forbedring (Dweck, 2007, 2010). Dette kan bety at selv om en flerkulturell veisøker ikke har en ønsket kompetanse, så kan han velge å sette av tid og energi og slik lære og utvikle seg. Dette kan sees i sammenheng med mine informanters fokus på kompetanseheving i form av for eksempel norskkurs, CV-kurs og kurs om det norske samfunn. En konstruktiv holdning til utfordringer, der veisøker har et bevisst forhold til sin kompetanse, samt sin usikkerhet og angst, og opplever seg som en aktør som kan lære nye kompetanser, vil være godt rustet i møte med et arbeidsliv som verdsetter læring, selvstendighet og endring. Dette understøtter Savickas (2012, s. 13) som hevder at arbeidstakere i dagens arbeidsliv trenger «større innsats, dypere selvinnsikt og mer selvtillit enn noensinne før.»

Her har vi sett at ved å forende veisøkers drøm og realitet, samt arbeide mot en selvstendig og lærende holdning hos veisøker, kan karriereveileder bidra til økt innsikt i veisøkers ressurser og svakheter, samt ens miljø. Det kan igjen bidra til økt selvinnsikt og selvutvikling. Denne studiens datamateriale forteller oss at dette er et utfordrende mål, siden informantene mine har erfart dette som vanskelig å balansere i praksis.

## 5.6 Ulik forståelse av kulturkompetanse

Du er akkurat like mye verdt som en nordmann,  
fordi du har det med deg som du har. Ikke til tross av.

(Informant 2)

Alle informanter hadde erfaring med å arbeide med temaet kultur, men på ulike måter. Det var først og fremst én informant som beskrev kulturkompetanse som en egenverdi som alle flerkulturelle med fordel kunne utvikle, mens de tre andre først og fremst var opptatte av å bidra til at den flerkulturelle veisøker ble kjent med og mestret den norske kultur, at veisøker både kunne og ville tilpasse seg til den norske hverdag, arbeidsliv og språk. Informantenes fokus på veisøkers tilpasning til Norge står i kontrast med de kulturteoriene jeg har benyttet, og denne delen handler om disse ulikhetene mellom teori og praksis, samt ulikhetene mellom informantene mine.

Teoretikere som Salole (2013), Pollock og Van Reken (2009), Portera (2014) og Bøhn og Dypedahl (2009) beskriver alle hvordan det å utforske forskjellige kulturer med et åpent og nysgjerrig sinn kan føre til læring hos den enkelte. De verdsetter mangfold og kultursensitivitet, verdier som læring og respekt. Det var slike teorier jeg kjente, og ble derfor overrasket over mange av informantenes nærmest ensidige fokus på flerkulturelle veisøkernes tilpasning til Norge. De fleste informantene nevnte også verdien av mangfold, men jeg tolker det som at de oppfatter verdsettelse av mangfold dog som sekundært i forhold til viktigheten av tilpasning til Norge.

I observasjonen så jeg forskjeller i hvordan informantene mine tilnærmet seg temaet kultur. Informant 1 brukte først og fremst samtaletemaet kultur som icebreaker, ved å starte veiledningssamtalene med flerkulturelle veisøkere med å småprate om deres opprinnelsesland, nevnte faktainformasjon hun visste om stedet, og stilte noen ufarlig faktaspørsmål. Etter et par minutter med småprat ble egentlige karriereveiledningssamtalen startet, og deretter ble kulturkompetanse i liten grad nevnt, slik jeg observerte det.

Også informant 3 sine utsagn skiller seg fra de tidligere nevnte teorier om kulturkompetanse, som for eksempel Portera (2014) og Pollock og Van Reken (2009). Informant 3 hadde et sterkt fokus på tilpasning til Norge, først og fremst for veisøkere fra land utenfor Europa som ikke kunne så godt norsk, og nevnte som eksempel flyktninger og folk fra Afrika og Thailand. Videre mente hun at det ikke trengtes å snakke om kultur med veisøkere som var fra Europa, siden det etter hennes mening ikke fantes så store kulturforskjeller innad i Europa. Fra informantens fortelling kan vi tolke at hun først og fremst snakker om kultur med veisøkere som sliter med å bli



integrrert i det norske samfunn og arbeidsliv. Dette opplevde jeg som overraskende og ikke i tråd med de ovenfor nevnte teoriene om kulturkompetanse.

I kontrast til informant 1 og 3 sine fortellinger står både intervjuet og observasjonen jeg hadde hos informant 2, der jeg merket tidlig at kulturkompetanse ble ansett som en egenverdi, og at både kulturkompetanse og inkludering var viktig for både veiledere og veisøkere. Ved å bruke sin egen kulturkompetanse klarte de å samhandle med sine veisøkere på en respektfull og ikke-dømmende måte, de viste stor åpenhet og nysgjerrighet ovenfor veisøkerne sine erfaringer, tanker og idéer. Disse egenskapene kan betraktes som kulturkompetanse slik den har blitt forstått i *Den flerkulturelle kompetansetrekant* presentert i teorikapittelet, som baseres på kulturteorier fra Pollock og Van Reken (2009); Portera (2014); Salole (2013). Under observasjonen så jeg at de berørte temaer knyttet til svært mange av de kompetansene som ble opplistet i kulturkompetansetrekanten. Et eksempel på det er hvordan de håndterte en fysisk og verbal konflikt mellom mange veisøkere fra forskjellige kulturbakgrunner. De hadde både individuelle samtaler, og gruppesamtaler med de involverte, der de tydelig hadde kjennskaper til både veisøkernes kultur, og veisøkernes individuelle erfaringer. De var inne på temaer som kommunikasjonsferdigheter, konflikthåndtering, sosial tilpasning, respekt, tillit, samarbeidsevne og kultursensitiv humor, som også er kompetanser nevnt i *Den flerkulturelle kompetansetrekant*. Jeg opplevde denne scenen som svært lærerik for alle involverte og mener den er et godt eksempel på inkluderende, kultursensitiv og helhetlig veiledning som kan bidra til økt selvinnsikt hos flerkulturelle veisøkere.

Selv om alle informantene nevnte at kulturkompetanse kunne være nyttig i karrieresammenheng, kunne de færreste nevne mange eksempel på yrker eller bransjer der den kunne benyttes. Alle informantene nevnte språkundervisning, og informant 2 nevnte sosialt arbeid med flerkulturelle og informanter 3 og 4 nevnte arbeid med flyktninger. Noen kulturkompetanser, slik de blir forstått i *Den flerkulturelle kulturkompetansetrekanten*, ble nevnt av informantene. De var alle inne på språkferdigheter, og formell utdanning fra hjemland og Norge, mens mange kompetanser aldri ble nevnt, som for eksempel toleranse for tvetydighet slik den blir forstått av Salole (2013). Mange informanter snakket indirekte om noen av kompetansene, men få ble eksplisitt og detaljert snakket om. Et unntak er informant 2 som i sitt intervju i stor grad snakket om kulturkompetanse. Hun snakket med egne ord om mange temaer som er inkludert i *Den flerkulturelle kompetansetrekant*, som åpenhet, nysgjerrighet, fleksibilitet, samarbeidsevne og

ikke-dømmende holdning, yrkesspesifikke ferdigheter som sosial tilpasning, stilsiftningskompetanse, evnen til å lytte og observere og kulturtradisjoner.

Mine funn viser oss at det er forskjeller mellom teori og praksis. Mens teoretikere som Salole (2013), Pollock og Van Reken (2009) og Portera (2014) først og fremst beskriver viktigheten av å utforske alle kulturer med et åpent sinn og en ikke-dømmende holdning, forteller datamaterialet mitt at det i praksis av flere informanter oppfattes som viktigst at den flerkulturelle veisøker tilpasser seg den norske kultur. Her er det dog store forskjeller innad i informantgruppen.

## **5.7 Oppsummering**

I diskusjonskapittelet har jeg utforsket studiets datamateriale sett i lys av relevante teorier om helhetlig og inkluderende karriereveiledning og arbeidsliv, kultur og holdninger. I intervjuene forteller informantene at en god balanse mellom tilpasset informasjonsarbeid og helhetlig perspektiv er velegnet til å bidra til økt selvinnsett hos veisøker, hver på sin måte, noe som går igjen i teorier om karriereveiledning i dagens arbeidsliv (Frønes & Brusdal, 2000; Savickas, 2012; Skau, 2011). Denne holdningen til balanse og variasjon i samtalefokus finner man også igjen hos teoretikere som Gaarder (2011a) og Reine (2011), som i likhet med informantene fremhevet helhetlig karriereveiledning, med støtte i tilpasset og målrettet informasjonsarbeid. Vi ser her at det fins mange måter å bidra til økt selvinnsett for flerkulturelle veisøkere. Ulike samtalefokus og samtaletemaer bidrar til økt innsett i ulike deler av veisøkers liv, kompetanser og erfaringer, men betraktes her alle som nyttige til å arbeide med selvinnsett.

På grunn av den tilsynelatende overensstemmelsen mellom informantenes utsagn og de tidligere nevnte teoriene, ble jeg i observasjonene overrasket over å oppdage hvor mye oppmerksomhet karriereveilederne ga informasjonsarbeid. I begge observasjonene bruke karriereveilederne over halvparten av sin arbeidstid på informasjonsarbeid. Det at informantene i mye større grad fokuserte på informasjonsarbeid i observasjonene enn i intervjuene, samtidig som de uttrykte frustrasjon over denne tidsbruken, kan tolkes som et gap mellom informantenes intensjoner og praksis.

Jeg har også drøftet spenningsfeltet mellom veisøkers drøm og veisøkers realitet, som av informantene mine ble beskrevet som utfordrende for både karriereveileder og veisøker. I arbeid med selvinnsett for flerkulturelle veisøkere ansees en balanse mellom drøm og realitet som konstruktiv, siden en slik balanse muliggjør utforskning av begge aspektene. Selvinnsett omhandler

både veisøkers indre verden og veisøkers ytre omgivelser, samt ens relasjon til utfordringer, læring og utvikling (Skau, 2011) Derfor betraktes det av noen informanter som viktig at det også arbeides med veisøkers holdning, og at karriereveileder forsøker å bidra til en holdning der veisøker anser seg selv som et handlende aktiv subjekt i eget liv, som er bevisst sin eventuelle angst eller usikkerhet, og både ønsker og makter å lære og utvikle seg.

Informantene mine nevnte også hvordan de på ulike måter brukte temaet kultur i sin karriereveiledning. Det var interessant å oppdage hvor ulikt informantenes perspektiv på kultur var fra teoriene jeg i denne studien har valgt som relevante ut fra problemstillingen. Som tidligere nevnt fins det ulike måter å møte temaet kulturkompetanse. Mens tre av mine fire informanter var opptatt av å bidra til at veisøker tilpasset seg Norge, beskrev alle teoriene jeg leste verdien av å nysgjerrig utforske mange ulike kulturer med en åpen og ikke-dømmende holdning. Siden selvinnsikt handler om å forstå seg selv, både i relasjon med andre mennesker og i en samfunnskontekst antas det at kulturkompetanse er et velegnet tema til å bidra til en bedre forståelse av seg selv i kultursammenheng (Salole, 2013; Skau, 2011).



## 6 Avslutning

I denne oppgaven har jeg belyst forskningsspørsmålet: «*Hvordan erfarer karriereveiledere å bidra til økt selvinnsikt hos flerkulturelle veisøkere?*» For å undersøke forskningens problemstilling har jeg utført en kvalitativ studie der jeg har gjennomført fire intervjuer og to observasjoner hos fire informanter som har erfaring med å arbeide med flerkulturelle veisøkere i karrieresammenheng. I dette avsluttende kapitlet kommer jeg til å gi en kort oppsummering av funnene i sin helhet, for så å se på studiens begrensninger og hvordan det kunne vært forsket videre på dette temaet.

### 6.1 Oppsummering av hovedfunn

Hvordan erfarer mine informanter å arbeide mot økt selvinnsikt hos sine flerkulturelle veisøkere? Slik jeg tolker informantenes mange beretninger og refleksjoner, fins det mange måter å forstå selvinnsikt og følgelig mange måter å arbeide med det. Ut i fra min forståelse av datamaterialet i lys av relevante teorier har jeg gjort noen hovedfunn.

Det første funnet handler om karriereveiledernes ønske om å balansere helhetlig tilnærming og informasjonsarbeid, samt det gapet som finnes mellom karriereveiledernes intensjon og praksis. Alle informantene fortalte i sine intervjuer om fordelene ved helhetlig tilnærming, hvordan det å inkludere mange ulike sider ved veisøkers liv kunne bidra til økt selvinnsikt og bedre karriereveiledning. Derfor ble jeg i observasjonene overrasket å oppdage hvor mye tid informantene bruke på informasjonsarbeid i sin arbeidshverdag. Dette kan tolkes som et gap mellom karriereveiledernes intensjoner om helhetlig karriereveiledning, og deres hverdag som i stor grad preges av informasjonsarbeid.

Det andre funnet handler om karriereveiledernes erfaringer med å balansere drøm og realitet. Både datamaterialet, så vel som relevante teorier, beskriver en optimal balanse mellom veisøkers drøm og realitet som med fordel kan brukes til å arbeide med temaet selvinnsikt. En slik balanse hos veisøker kan bidra til økt forståelse av seg selv og sitt miljø, veisøker kan utforske sine mål, samt hva som faktisk skal til for å oppnå disse målene. Personlig utforsking er krevende, og en bevissthet om veisøkers angst og usikkerhet, samt en tro på at veisøker stadig kan lære og utvikle seg, kan bidra til at veisøker opplever seg som aktør i egen karriere og blir bedre rustet til å stå i de utfordringene som dagens arbeidsliv ofte innebærer. Informantene forteller her om både positive og negative erfaringer med temaet, mange opplever det som utfordrende å realitetsorientere veisøker, samtidig som de ikke opplever at et fokus på veisøkers drøm er hensiktsmessig.

Det tredje funnet handler om det gapet som finnes mellom teori og praksis. I tilknytning til det undersøkte temaet kultur i karriereveiledning. Her belyses tydelige ulikheter mellom teori og praksis. Mens de fleste informantene var opptatte av å bidra til at de flerkulturelle veisøkerne tilpasset seg til det norske samfunn i en tilstrekkelig grad for å kunne bli inkludert i det norske arbeidsliv, fokuserte teoriene nærmest utelukkende på verdien av nysgjerrig, respektfull og ikke-dømmende utforskning av mange kulturer. Ut fra et kultursensitivt synspunkt blir kulturkompetanse fremhevet som en viktig evne med egenverdi og som alle flerkulturelle med fordel kan utforske. Alle kulturer blir her ansett som like viktige, ingen kulturtilhørigheter blir betraktet som viktigere enn andre, og tilpasning til kulturer blir utelukkende betraktet fra den flerkulturelles individuelle ståsted. Selv om det var noen informanter som nevnte denne holdningen til kultur, var det rådende fokuset på tilpasning til norsk kultur, og hvordan det skulle bidra til å ruste den flerkulturelle veisøker i sin karriere i Norge.

Basert på disse funnene kan vi konkludere med at det fins mange måter å arbeide med selvinnsikt, og at en velegnet måte å bidra til økt selvinnsikt er å arbeide mot en balanse mellom ulike temaer som er tilpasset veisøkers individuelle behov og ønsker. Forskningens observasjon forteller likevel at dette er et utfordrende mål å oppnå, og at selv om alle informantene har intensjoner om helhetlig karriereveiledning, preges arbeidet deres i stor grad av informasjonsarbeid.

## **6.2 Studiens begrensninger og videre forskning**

Ut fra masterstudiens omfang og kvalitative egenskaper har jeg kun vært opptatt av å få frem mine fire informanters erfaringer, refleksjoner og arbeidsmetoder. Det kvalitative metodologiske forskningsvalget fører med seg fordeler så vel som begrensninger, slik som alle andre forskningsmetoder (Silverman, 2014). Det hadde vært spennende å utforske hva de flerkulturelle tenker om både selvinnsikt og karriereveiledning, siden det ikke er sikkert de flerkulturelle veisøkerne erfarer karriereveiledning på samme måte som karriereveilederne.

En annen begrensning er datamaterialets begrensede omfang. Denne kvalitative studien omfatter kun fire dybdeintervjuer og to observasjoner, og det kan anees som et lite utvalg informanter. Jeg valgte et begrenset antallet informanter for å muliggjøre å gå i dybden i deres erfaringer, og forskningens funn er basert på dette. En utvidet studie som kunne undersøkt hvorvidt funnene mine er gjeldende for karriereveiledere generelt hadde vært spennende, samt en utforskning

av hvorvidt karriereveilederne er bevisst det gapet mellom deres intensjoner og praksis, og deres praksis og de rådende teoriene i fagfeltet.

Dessuten er det viktig å merke seg at jeg som forsker har vært alene i felten, samlet data og tolket. Min subjektivitet og forforståelse har uunngåelig påvirket studien, og en annen forsker hadde utført studien annenledes. For å bidra til at min subjektivitet ikke påvirker studiens kvalitet negativt har jeg gjennom hele forskningsprosessen etterstrebet å være åpen om hvordan min refleksivitet og forforståelse påvirker studien, slik at leser forstår bakgrunnen for mine forskningsvalg. Det hadde vært spennende å komme i dialog med andre forskere om flere mulige metodologiske valg og analysemuligheter.

I ettertid av forskningsprosessen ser jeg at jeg gjerne kunne inkludert norsk forskningslitteratur som omhandlet flerkulturelle veisøkere og utfordringer knyttet til informasjonsarbeid og tilpasning til Norge. Som nevnt i refleksivitetsdelen i 3.6, var dette forskningsfunn jeg ikke hadde forventet, og derfor ikke tatt hensyn til når jeg i starten av forskningsprosjektet valgte hvilke teorier jeg først og fremst ønsket å vektlegge. Dessuten er kulturkompetanse et relativt uutforsket og nytt fagfelt innen karriereveiledning i Norge, og følgelig finnes ikke mye dagsaktuell og relevant norsk litteratur om temaet.

### **6.3 Avsluttende refleksjoner**

Denne studien er mitt første store forskningsprosjekt, og jeg er glad for hvor mye jeg er lært av den. Ved å gjennomføre min egen studie har jeg tilegnet meg kunnskap om både forskningsprosesser og metodologi, ved å fordype meg i relevant teori har jeg vunnet kunnskap om karriereveiledning og kulturkompetanse. Jeg har også vært så heldig å lære mye av informantene mine, gjennom deres kloke refleksjoner har jeg fått innsyn i et yrke jeg gleder meg til å starte i. Jeg har også lært mye om meg selv i denne prosessen. Jeg har utforsket mitt forhold til flerkulturalisme og oppfatter meg selv nå som mer bevisst om min egen flerkulturelle identitet, samt stoltere over min flerkulturelle bakgrunn. Jeg gleder meg til å fortsette å lære!





## Referanser

- Arbinger, I. (2009). *Lederskap og selvbedrag* (O. E. Ness, Overs.). Oslo: Flux forl.
- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working : a new perspective for career development, counseling, and public policy*. Mahwah, N.J: Lawrence Erlbaum Publishers.
- Brenna, L. R. (2001). *Djulaha! : om å forstå annerledeshet*. Kristiansand: Høyskoleforl.
- Bringsværd, T. Å., & Holt, A. (1992). *Karsten får ikke sove* (B. [1]). Oslo: Cappelen.
- Brown, J. R. (1996). *The I in science : training to utilize subjectivity in research*. Oslo: Scandinavian University Press.
- Bøhn, H., & Dypedahl, M. (2009). *Veien til interkulturell kompetanse*. Bergen: Fagbokforl.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2000). Introduction: The Discipline and Practise of Qualitative Research. I N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Red.), *Handbook of qualitative research* (2nd ed. utg., B. 2, s. 1065). Thousand Oaks, Calif: Sage.
- Dingwall, R. (1997). Accounts, interviews, and observations. I D. R. G. Miller (Red.), *Context and Method in Qualitative Research* (s. 52-65). London, UK.: Sage Publications, Inc.
- Dweck, C. S. (2000). *Self-theories : their role in motivation, personality, and development*. New York: Psychology Press.
- Dweck, C. S. (2007). *Mental vekst : et positivt tankemønster - den nye psykologien for å lykkes* (P. H. Poulsson, Overs.). Oslo: Damm.
- Dweck, C. S. (2009). Who Will the 21st-Century Learners Be? *Knowledge Quest*, 38(2), 8-9.
- Dweck, C. S. (2010). Even Geniuses Work Hard. *Educational Leadership*, 68(1), 16-20.
- Eigel, K. M., & Kuhnert, K. W. (2016). *The map : your path to effectiveness in leadership, life, and legacy*. Friendswood, Tex: Baxter Press.
- Etherington, K. (2004). *Becoming a Reflexive Researcher - Using Our Selves in Research : Using Our Selves in Research*. London: Jessica Kingsley Publishers.
- Frønes, I., & Brusdal, R. (2000). *På sporet av den nye tid : kulturelle varsler for en nær fremtid*. Bergen: Fagbokforl.
- Gaarder, I. E. (2011a). Å balansere det konkrete og det komplekse. I T. F. Gravås & I. E. Gaarder (Red.), *Karriereveiledning* (s. 95-117). Oslo: Universitetsforl.
- Gaarder, I. E. (2011b). Å balansere det konkrete og det komplekse. I T. F. Gravås & I. E. Gaarder (Red.), *Karriereveiledning*. Oslo: Universitetsforl.

- Gelatt, H. (1989). Positive Uncertainty: A New Decision-Making Framework for Counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 36(2), 252.
- Guðmundsdóttir, S. (2011). Den kvalitative forskningsprosessen. I M. Torill & K. Ragnheiður (Red.), *Sentrale aspekter ved kvalitativ forskning*. Trondheim: Tapir akademisk.
- Haug, E. H. (2014). *CMS - et felles perspektiv for karriereveiledning i Norge?*
- Innvandrere og norskfødte med innvandrereforeldre*. (2017). fra <https://www.ssb.no/befolkning/statistikker/innvbef/aar/2013-04-25?fane=om>
- Integrering*. (2017). Hentet 27.02.2017, fra <https://www.regjeringen.no/no/tema/innvandring/integrering/id2343461/>
- 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.
- Kegan, R., & Lahey, L. L. (2009). *Immunity to change: How to overcome it and unlock potential in yourself and your organization*: Harvard Business Press.
- Krumboltz, J. (1993). Integrating career and personal counseling. *The Career Development Quarterly*, 42(2), 143.
- Krumboltz, J. (1996). A learning theory of career counseling. I M. L. Savickas & W. B. Walsh (Red.), *Handbook of career counseling theory and practice* (s. 55-81). Palo Alto, Calif: Davies-Black Pub.
- Kvalsund, R. (2015). Rådgivningens historiske røtter, utvikling og endring. I R. Kvalsund & C. Fikse (Red.), *Rådgivningsvitenskap : helhetlige rådgivningsprosesser ; relasjonsdynamikk, vekst, utvikling og mangfold* (B. 1, s. 222). Bergen: Fagbokforl.
- Landrø, K. (2015). Karriereutvikling -identitetsskaping og gode karrierevalg IR. Kvalsund & C. Fikse (Red.), *Rådgivningsvitenskap : helhetlige rådgivningsprosesser ; relasjonsdynamikk, vekst, utvikling og mangfold* (B. 1). Bergen: Fagbokforl.
- Lovén, A. (2011). Trenger vi teorier i veiledning? I T. F. Gravås & I. E. Gaarder (Red.), *Karriereveiledning*. Oslo: Universitetsforl.
- Malterud, K. (2011). *Kvalitative metoder i medisinsk forskning : en innføring* (3. utg. utg.). Oslo: Universitetsforl.
- Mastergradsstipend*. (2017). Hentet 13.12, 2016, fra <https://www.kompetansenorge.no/Norsk-og-samfunnskunnskap/Mastergradsstipend/>

- Morrow, S. L. (2005). Quality and Trustworthiness in Qualitative Research in Counseling Psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 52(2), 250-260. doi: 10.1037/0022-0167.52.2.250
- Moxnes, P. (2012). *Positiv angst i individ, gruppe og organisasjon : et organisasjonspsykologisk perspektiv* (4. utg. utg.). Oslo: Universitetsforl.
- Nedrelid, J. (2016). Karriereverdenskart. Karrieresenteret Sør-Trøndelag: Thora Storm videregående skole. (Optrykk.
- NESH. (2016). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*. (978-82-7682-071-3). Oslo.
- NOU. (2011). *Bedre integrering : mål, strategier, tiltak : utredning fra utvalg oppnevnt ved kongelig resolusjon 30. april 2010 : avgitt til Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet 14. juni 2011*. (9788258311055). Oslo: Departementenes servicesenter, Informasjonsforvaltning.
- NOU. (2016). *Norge i omstilling - karriereveiledning for individ og samfunn : utredning fra et utvalg oppnevnt ved kongelig resolusjon 27. mars 2015 : avgitt til Kunnskapsdepartementet 25. april 2016*. (978-82-583-1271-7). Oslo: Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon, Informasjonsforvaltning.
- NOU. (2017). *Intergrasjon og tillit : langsiktige konsekvenser av høy innvandring : Utredning fra utvalg oppnevnt ved kongelig resolusjon 18. desember 2015. Avgitt til Justis- og beredskapsdepartementet 1. februar 2017 (B. NOU 2017:2)*. Oslo: Justis- og beredskapsdepartementet.
- Pollock, D. C., & Van Reken, R. E. (2009). *Hvor er hjemme? : med røtter i flere kulturer* (Rev.utg. revidert av Elin Finnseth Sæverås. utg.). Oslo: Lunde.
- Portera, A. (2014). Intercultural Competence in education, counselling and psychotherapy. *Intercultural Education*. doi: 10.1080/14675986.2014.894176
- Primeau, L. (2003). Reflections on self in qualitative research: Stories of family. *Am. J. Occup. Ther.*, 57(1), 9-16.
- Reine, T. (2011). Pilot eller trommis, astronaut eller tannlege? Om å veilede unge på vei inn i karrieren. I T. F. Gravås & I. E. Gaarder (Red.), *Karriereveiledning* (s. 80-94). Oslo: Universitetsforl.

- Rennie, D. L. (2004). Reflexivity and person-centered counseling. *Journal of Humanistic Psychology*, 44(2), 182-203. doi: 10.1177/0022167804263066
- Repstad, P. (2007). *Mellom nærhet og distanse : kvalitative metoder i samfunnsfag* (4. rev. utg. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Repstad, P. (2009). Mellom nærhet og distanse - enda en gang. I H. C. G. Johnsen, A. Halvorsen & P. Repstad (Red.), *Å forske på sine egne* (s. 306-314). Kristiansand: Høyskoleforl., 2009.
- Reynisdottir, R. O. (2017). Den flerkulturelle kompetansetrekant *Den flerkulturelle kompetansetrekant*. Norges teknisk-naturvitenskaplige universitet (Opptrykk).
- Rogers, C. R. (1961). *On becoming a person : a therapist's view of psychotherapy* (B. 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. doi: 10.1037/0022-006X.60.6.827
- Rolf, S. (2014). Forsker og terapeut – Sammenfletting av roller som grunnlag for en forskende klinisk praksis. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*(01), 35-43.
- Ryen, A. (2002). *Det kvalitative intervjuet : fra vitenskapsteori til feltarbeid*. Bergen: Fagbokforl.
- Ryen, A. (2011). *Ethics and qualitative research*. Los Angeles, Calif.: Sage, 2011.
- Salole, L. (2013). *Krysskulturelle barn og unge : om tilhørighet, anerkjennelse, dilemmaer og ressurser*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Savickas, M. L. (2012). Life Design: A Paradigm for Career Intervention in the 21st Century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13-19. doi: 10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x
- Sennett, R. (2001). *Det fleksible mennesket : personlige konsekvenser av å arbeide i den nye kapitalismen* (V. Enebakk, Overs.). Bergen: Fagbokforl.
- Silverman, D. (2014). *Interpreting qualitative data* (5th ed. utg.). Los Angeles: SAGE.
- Simonsen, B. (2009). Er det ikke egentlig det du mener? Farer som truer den etnografiske forskeren. I H. C. G. Johnsen, A. Halvorsen & P. Repstad (Red.), *Å forske blant sine egne : universitet og region - nærhet og uavhengighet*. Kristiansand: Høyskoleforl.
- Skau, G. M. (2011). *Gode fagfolk vokser : personlig kompetanse i arbeid med mennesker* (4. utg. utg.). Oslo: Cappelen Damm akademisk.

- Solbue, V., & Helleve, I. (2016). Kompetanse versus forpliktelser i interkulturell dialog med utgangspunkt i 1. klasse på videregående skole. I I. Helleve (Red.), *Interkulturell pedagogikk som motkraft i en monokulturell praksis* (1. utg., B. 1). Bergen: Fagbokforl.
- Steen-Olsen, T. (2010). Refleksiv forskningsetikk - den kritiske ettertanken (s. 97-113). Trondheim: Tapir akademisk forl., cop. 2010.
- Sultana, R. G. (2012). Learning career management skills in Europe: a critical review. *Journal of Education and Work*, 25(2), 225-248. doi: 10.1080/13639080.2010.547846
- Svendsen, B. A. (2009). Flerspråklighet i teori og praksis. I R. Hvistendahl (Red.), *Flerspråklighet i skolen*. Oslo: Universitetsforl.
- Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse : en innføring i kvalitativ metode* (4. utg. utg.). Bergen: Fagbokforl.
- Thomsen, M., & Hatlem, C. F. (2016). Karriereveiledning for nyankomne innvandrere. I K. Norge (Red.), (s. 34): Kompetanse Norge. (Optrykk.
- Thorshaug, K., & Svendsen, S. (2014). Helhetlig oppfølging : nyankomne elever med lite skolebakgrunn fra opprinnelseslandet og deres opplærings situasjon (B. 2014). Trondheim: NTNU samfunnsforskning, mangfold og inkludering. (Optrykk.
- Tracy, S. J. (2010). Qualitative Quality: Eight "Big-Tent" Criteria for Excellent Qualitative Research. *Qualitative Inquiry*, 16(10), 837-851. doi: 10.1177/1077800410383121
- Tøsse, S. (2011). Fra livskompetanse til realkompetanse. I L. A. Aarsand, E. Håland, C. Tønseth & S. Tøsse (Red.), *Voksne, læring og kompetanse*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Volle, M. K. (2016). "Jeg er med på dine oppturer og nedturer hvis du vil ha meg med på reisen" : en kvalitativ studie av hvordan studieveiledere ved NTNU beskriver sine erfaringer med å møte studenter med psykiske helseproblemer. NTNU, Trondheim.
- Zunker, V. G. (2011). *Career counseling : a holistic approach* (8th ed. utg.): Brooks/Cole.
- Østberg, S., & Natalia, M. (2010). *Mangfold og mestring : flerspråklige barn, unge og voksne i opplærings systemet : utredning fra utvalg oppnevnt ved kongelig resolusjon 24. oktober 2008 : avgitt til Kunnskapsdepartementet 1. juni 2010.* (9788258310584). Oslo: Departementenes servicesenter, Informasjonsforvaltning.



## **Vedlegg**

Følgende vedlegg er inkludert i masteroppgaven.

Vedlegg 1: Intervjuguide

Vedlegg 2: Informasjonsskriv og samtykkeskjema

Vedlegg 3: Godkjenning fra Norsk samfunnsvitenskapelige datatjeneste (NSD)

## **Vedlegg 1: Intervjuguide**

### **Introduksjon**

Gjennomgang av informasjonsskriv.

Informant skriver under samtykkeskjema.

Eventuelle spørsmål før opptaker settes på.

### **Bakgrunnsopplysninger**

Hvilken stilling har du?

Hvilken utdanning og erfaring har du?

Hvilken formell og uformell karriereveiledningskompetanse har du?

Hvilken formell og uformell kulturkompetanse har du har du?

### **Veisøkergruppen**

Kan du beskrive den flerkulturelle veisøkergruppen du arbeider med?

Hvilke kulturer og nasjonaliteter og minoritetsspråk møter du oftest?

Hvilket ord og begrep bruker du selv om de flerkulturelle veisøkerne du arbeider med?

Opplever du noen likheter og ulikheter mellom ulike innvandregrupper?

### **Egen rolle som karriereveileder**

Hvordan møter og jobber du med flerkulturelle veisøkere?

Er det noe i ditt arbeid med flerkulturelle som du opplever som spesielt vellykket?

Er du noe i ditt arbeid med flerkulturelle som du opplever som spesielt utfordrende?



### **Krysskulturell kompetanse og selvinnsikt**

Hva tenker du på når jeg sier kulturkompetanse?

Hvilke temaer blir ofte tatt opp i tilknytning til de flerkulturelle?

Hva opplever du er målet med slike samtaler?

Hva tenker du på når jeg sier selvinnsikt?

Hvordan erfarer du sammenhengen mellom selvinnsikt og karriere?

Hvordan bidrar dere til økt selvinnsikt for de flerkulturelle?

Hvilken forskjell er det å arbeide med selvinnsikt for flerkulturelle og etnisk norske veisøkere?

### **Karriere**

Hvordan kan økt forståelse om egne kulturer være relevant i karrieresammenheng?

Hvilke utfordringer opplever du at flerkulturelle veisøkere ofte møter på i sine karrierer?

Hvilke spesielle muligheter opplever du at flerkulturelle veisøkere har i sine karrierer?

Hva er viktig for deg i arbeid med flerkulturelle veisøkere og karriere?

### **Avslutning**

Er det noe du ønsker å tilføre som jeg ikke har spurt deg om?

Takk for deltakelsen!

Spørsmål?

Hvordan synes du dette har vært?

Veien videre - jeg tilbyr å sende informantene forskningspublikasjonen.

## **Vedlegg 2: Informasjonsskriv og samtykkeskjema**

### **Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet**

#### *Selvinnsikt i kultursensitiv og inkluderende karriereveiledning*

#### **Bakgrunn og formål**

Jeg vil gjerne invitere deg til å delta i mitt forskningsprosjekt. Formålet med studien er å belyse hvordan karriereveiledere erfarer å bidra til økt selvinnsikt hos flerkulturelle veisøkere. For å undersøke dette kommer jeg til å stille spørsmål rundt karriereveilederes erfaringer og opplevelser i møte med flerkulturelle veisøkere og utforske hvordan de arbeider med teamene selvinnsikt og karriere. Det er et kriterium for informantene i dette forskningsprosjektet at de arbeider med karriereveiledning av flerkulturelle veisøkere. Prosjektet er en del av en masteroppgave i rådgivningsvitenskap, ved institutt for pedagogikk og livslang læring på NTNU. Jeg mottar stipend fra Kompetanse Norge for å forske på temaene karriereveiledning og innvandrere.

#### **Hva innebærer deltakelse i studien?**

Jeg ønsker å gjennomføre intervju med 4 karriereveiledere. Jeg kommer til å stille spørsmål omkring temaene karriereveiledning, selvinnsikt og flerkulturelle. Dersom du godkjenner det, tas intervjuet opp på bånd for så å bli transkribert. Intervjuene gjennomføres i perioden februar – mars 2017. Jeg ønsker også å komme på en kortvarig observasjon på noen av informantenes arbeidssted. Dette vil foregå i februar 2017, før jeg foretar intervjuene.

#### **Hva skjer med informasjonen om deg?**

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Det er kun masterstudent Rakel Osk Reynisdottir og ansvarlig veileder førsteamanuensis Camilla Fikse som vil ha tilgang til personopplysninger om deg. For å ivareta konfidensialitet har begge forskerne taushetsplikt ovenfor alle personopplysninger som samles inn. Personopplysninger og opptak vil bli lagret adskilt fra øvrige data. I tillegg blir både transkripsjonen og datamaterialet anonymisert. Det betyr at deltakerne ikke vil kunne gjenkjennes i publikasjonen. Prosjektet skal etter planen avsluttes 15. juni 2017. Da vil transkripsjonene, navnelisten og koblingsnøkkelen bli slettet.

Forskningsresultatene vil bli publisert i form av en masteroppgave. De vil bli tilgjengelig i både skriftlig og digital form på NTNU sitt bibliotek, i tillegg til Kompetanse Norge sin hjemmeside.

### **Frivillig deltakelse**

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg bli anonymisert og slettet når forskningsprosjektet avsluttes. Dersom du ønsker å delta eller har spørsmål til studien, ta kontakt med masterstudent Rakel Osk Reynisdottir på telefon 98064714 eller epost [rakelor@stud.ntnu.no](mailto:rakelor@stud.ntnu.no) eller ansvarlig veileder førsteamanuensis Camilla Fikse på epost [camilla.fikse@svt.ntnu.no](mailto:camilla.fikse@svt.ntnu.no).

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, NSD - Norsk senter for forskningsdata AS.

### **Informasjon om utfallet av studien**

Du har som informant rett til å få tilgang til den ferdigstilte forskningen og jeg sender deg gjerne den ferdigstilte publikasjonen digitalt.

Dersom du ønsker å delta, ber vi deg om å underskrive samtykkeerklæringen.

Vennlig hilsen,

Rakel Osk Reynisdottir  
(Masterstudent)  
Tel. 98064714  
E-post [rakelor@stud.ntnu.no](mailto:rakelor@stud.ntnu.no)

### **Samtykke til deltakelse i studien**

Jeg har mottatt informasjon om studien, og ønsker å delta

---

(Signert av prosjektinformant, dato)

## Vedlegg 3: Godkjenning fra Norsk samfunnsvitenskapelige datatjeneste (NSD)



Camilla Fikse  
Institutt for pedagogikk og livslang læring NTNU

7491 TRONDHEIM

Vår dato: 21.02.2017

Vår ref: 52125 / 3 / ASF

Deres dato:

Deres ref:

### TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 12.01.2017. Meldingen gjelder prosjektet:

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| <i>52125</i>                | <i>Selvinnsikt i kultursensitiv karriereveiledning</i> |
| <i>Behandlingsansvarlig</i> | <i>NTNU, ved institusjonens øverste leder</i>          |
| <i>Daglig ansvarlig</i>     | <i>Camilla Fikse</i>                                   |
| <i>Student</i>              | <i>Rakel Osk Reynisdottir</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, 15.06.2017, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Kjersti Haugstvedt

Amalie Statland Fantoft



#### INFORMASJON OG SAMTYKKE

Ifølge meldeskjemaet skal deltakerne i studien informeres skriftlig og muntlig om prosjektet og samtykke til deltakelse. Informasjonsskrivet er godt utformet.

#### TAUSHETSPLIKT

Vi minner om at informantene har taushetsplikt i kraft av sitt yrke, og at de ikke kan gi taushetsbelagte opplysninger som kan identifisere en enkeltperson direkte eller indirekte, med mindre det blir innhentet samtykke fra den enkelte til dette. Det er viktig at intervjuet gjennomføres på en slik måte at taushetsplikten overholdes. Intervjuer og informant har sammen ansvar for dette, og bør drøfte innledningsvis i intervjuet hvordan dette skal håndteres.

#### OBSERVASJON

Studenten har opplyst på e-post mottatt 14.02.2017, at det kan bli aktuelt å observere informantene på deres arbeidsplass. Studenten bekrefter på e-post mottatt 21.02.2017, at alle som er til stede under observasjon skal informeres om prosjektet. Dersom det skal observeres situasjoner der brukere får veiledning, skal det innhentes samtykke fra dem som veiledes. Studenten skal også søke om tillatelse fra ledelsen ved arbeidsplassen til å observere.

#### SENSITIVE PERSONOPPLYSNINGER

Studenten bekrefter på e-post 21.02.2017, at det ikke skal innhentes sensitive personopplysninger.

#### INFORMASJONSSIKKERHET

Personvernombudet legger til grunn at dere behandler alle data og personopplysninger i tråd med NTNU sine retningslinjer for innsamling og videre behandling av forskningsdata og personopplysninger.

#### PROSJEKTSLUTT OG ANONYMISERING

I informasjonsskrivet har dere informert om at forventet prosjektslutt er 15.06.2017. Ifølge prosjektmeldingen skal dere da anonymisere innsamlede opplysninger. Anonymisering innebærer at dere bearbeider datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjør dere ved å slette direkte personopplysninger, slette eller omskrive indirekte personopplysninger og slette digitale lydopptak.