

Utfordre eller utforske?

En Q-metodisk studie av karriereveilederes
opplevelse av å påpeke og utfordre mangel på
handling hos veisøker

Vilde Kaasen Krogsrud
Masteroppgave i rådgivning
Våren 2012

Veileder
Hanna Svennungsen

Institutt for voksnes læring og rådgivningsvitenskap
Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse
NTNU, Norges teknisk- naturvitenskapelige universitet
Trondheim

Sammendrag

Det overordnede temaet for denne masteroppgaven er karriereveiledning, hvor handlingsskaping også står sentralt. Hensikten med oppgaven er å belyse problemstillingen *Hvordan opplever karriereveiledere å påpeke og utfordre mangel på handling hos veisøker?*

Undersøkelsen er gjennomført ved bruk av Q-metode. 13 karriereveiledere som arbeider ved ulike karrieresentere i Norge har deltatt i undersøkelsen. Med utgangspunkt i problemstillingen har de sortert 36 utsagn ut fra hvor enige eller uenige de er i utsagnene. Utsagnene ble laget ved hjelp av et todimensjonalt forskningsdesign. Designet omfatter veileders verdenssyn (determinisme, eksistensialisme og aktør innenfor samfunnets rammer), veileders følelse (motstand, behov) og type intervensjon (objektiv, subjektiv). Karriereveilederenes sorteringer er rapportert i et tilnærmet normalfordelt sorteringsmønster. Disse sorteringsmønstrene danner grunnlag for faktoranalyse og senere faktortolkning.

På bakgrunn av analysene gjort i programmet PQMethod ble det valgt en løsning med tre faktorer. De tre faktorene er følgende: faktor 1: ”Å være utforskende gjør det lettere å ta tak i vanskelige ting”, faktor 2: ”Noen ser ikke potensialet sitt selv”, og faktor 3: ”Det handler om virkeligheten og å fortelle om den”. Det fremkommer av faktortolkningen og diskusjonen at de tre faktorene deler et hovedsyn, samtidig som hver faktor har sine perspektiver. Det fremkommer av alle de tre faktorene at karriereveilederene opplever et ansvar for å hjelpe veisøker med å overvinne hindringene sine i karrieresammenheng. Likevel kan det virke som at det er tre ulike oppfatninger av hva det innebærer å hjelpe veisøker med dette. Dette spenner fra å lytte og utforske gjennom åpne spørsmål, via å skape historier og dele erfaringer, til å bidra til realitetsorientering og gi konkrete forslag til løsninger. Funnene belyses i oppgavens diskusjonsdel.

Abstract

This is a master thesis in career counseling which also focuses on the aspect of human agency. The aim of this thesis is to answer the following research question: *How do career counselors experience pointing out and challenging the client's lack of action?*

The method used is Q-method. On the basis of the research question above, 13 career counselors working in Norwegian career centers were asked to sort 36 statements. The statements were sorted from most agree to most disagree in a sorting pattern. The statements were created using a two-dimensional research design, which comprises the three elements: the counselor's world view (determinism, existentialism and agent within the framework of society), the counselor's feeling (resistance, need) and type of intervention (objective, subjective).

Using the program PQMethod to analyze the sorting patterns, a solution consisting of three factors was selected. Factor 1: "Being explorative makes it easier to handle challenges", factor 2: "Some people do not see their own potential" and factor 3: "It is about reality". Certain aspects are common to all three factors, for instance the counselors expressed desire and sense of responsibility to help the clients overcome their barriers. However, the factor interpretation indicates three different perspectives on the helping relation in career counseling. This includes an explorative approach, where the counselor asks open-ended questions, a self-disclosure approach, where the counselor shares his or her own experiences with the client, and a reality check approach, where the counselor seeks to offer the client a realistic view of the situation, offering concrete advice and suggested solutions. The findings are examined further in the discussion part of this thesis.

Forord

Med denne masteroppgaven settes punktum for studietiden min. Da jeg startet på femårig lektorutdanning med master i rådgivning for fem år siden var jeg ikke egentlig klar over hva jeg gikk til. Det har vært fem lærerike og innholdsrike år som student innen et bredt fagområde; matematikk, fransk, PPU og mastergrad i rådgivning. Jeg har fått studere mye av det jeg brenner for, oppdaget mye nytt og blitt kjent med mange flotte mennesker.

Jeg vil rette en stor takk til mine forskningsdeltakere, både for at dere takket ja til å delta og at dere gjennomførte undersøkelsen. Dere har gjort denne oppgaven mulig! Det er fiktive navn på forskningsdeltakerene i oppgaven. Jeg vil også takke veilederen min Hanna Svernungen for veiledning, gjennomlesing og nyttige innspill. Sist men ikke minst vil jeg takke medstudenter, venner og familie. Dere er topp!

Vilde Kaasen Krogsrud

Trondheim, Mai 2012

Innhold

Sammendrag.....	I
Abstract	II
Forord	III
Innhold	V
Tabeller.....	IX
1.0 Innledning.....	1
1.1 Bakgrunn for valg av tema og problemstilling.....	1
1.3 Begrepsavklaringer.....	2
1.3.1 Karriereveiledning.....	2
1.3.2 Karriereveileder.....	2
1.3.3 Veisøker	3
1.3.4 Karriereintervensjon.....	3
1.3.5 Mangel på handling	3
1.4 Oppgavens struktur	4
2.0 Teori	5
2.1 Teoretisk bakteppe	5
2.1.1 Handlekraft.....	5
2.1.2 Konfrontasjon, påpeke og utfordre.....	6
2.2 Karriereveileders verdenssyn	7
2.2.1 Determinisme	8
2.2.2 Eksistensialisme	8
2.2.3 Aktør innen samfunnets rammer	9
2.3 Karriereveileders følelser	9
2.3.1 Motstand.....	10

2.3.2 Behov	10
2.4 Type intervensjon	11
2.4.1 Objektiv, fasiliterende	11
2.4.2 Subjektiv.....	11
3.0 Metode.....	13
3.1 Valg av metode.....	13
3.2 Bakgrunn for Q-metode og begrepsavklaringer	13
3.3 Stegene i forskningsprosessen.....	13
3.3.1 Kommunikasjonsunivers	14
3.3.2 Eksperimentelt design og Q-utvalg	14
3.3.3 P-utvalg	16
3.3.4 Q-sortering og sorteringsbetingelse	17
3.3.5 Faktorer og faktoranalyse.....	18
3.3.6 Faktortolkning	20
3.3.7 Postsamtale.....	21
3.4 Kvaliteten på forskningen i Q-metode	22
3.4.1 Pilotundersøkelse	22
3.4.2 Validitet	22
3.4.3 Reliabilitet	23
3.5 Etske betraktninger.....	23
4.0 Faktorene	25
4.1 Innledning.....	25
4.2 Faktor 1 ”Å være utforskende gjør det lettere å ta tak i vanskelige ting”	25
4.2.1 Utforskende tilnærming til hindringer.....	26
4.2.2 Ikke legge føringer	26
4.2.3 Fokus på veisøkers ansvar og muligheter i karrieresammenheng.....	27
4.2.4 Å være ærlig og gi en vennlig dytt.....	27

4.2.5 Faglig trygghet i hjelpeforholdet.....	28
4.2.6 Oppsummering av faktor 1.....	29
4.3 Faktor 2 ”Noen ser ikke potensialet sitt selv”	29
4.3.1 Skape refleksjon og gi en vennlig dytt	30
4.3.2 Føler seg ikke slem.....	30
4.3.3 Oppmuntre til innsats	31
4.3.4 Rom for å gi råd	31
4.3.5 Det krever litt å komme tett inn på folks historier	32
4.3.6 Oppsummering av faktor 2.....	32
4.4 Faktor 3 ”Det handler om virkeligheten, og å fortelle om den”.....	33
4.4.1 Være åpen og direkte.....	33
4.4.2 Dele av erfaringer og gi råd.....	34
4.4.3 Usikkerhet når veisøker står i en vanskelig situasjon	34
4.4.4 Oppsummering av faktor 3.....	35
4.5 Konsensusutsagn mellom faktorene.....	35
5.0 Diskusjon.....	37
5.1 Innledning.....	37
5.2 Historisk utvikling frem til dagens karriereveiledning i Norge	37
5.3 Ulike sider ved hjelpeforhold i karriereveiledning	39
5.3.1 Hva er hjelpeforhold?.....	39
5.3.2 Hvem har ansvar for at handling inntreffer?	40
5.3.3 Å være genuin som karriereveileder	42
5.3.4 Å ivareta seg selv i møte med et menneske.....	42
5.4 Så hva innebærer det å hjelpe i karriereveiledning?.....	43
5.4.1 Hjelp gjennom å skape refleksjon	44
5.4.2 Hjelp gjennom å dele av erfaring og å gi råd	45
5.4.3 Hjelp gjennom å fortelle om virkeligheten.....	46

5.5 Praktiske implikasjoner	47
5.6 Påpeke og utfordre mangel på handling er ikke eneste løsning	48
5.7 Forslag til videre forskning på området	48
6.0 Forskerrollen	49
6.1 Min rolle som forsker	49
6.2 Hva kunne vært gjort annerledes?	50
7.0 Litteraturliste	51
8.0 Vedlegg	I
8.1 Design.....	I
8.2 Utsagnene og deres plassering i gjennomsnittsmønsteret til faktorene.....	I
8.3 Forespørsel om deltakelse i studie	III
8.4 Informasjonsbrev og samtykkeerklæring	IV
8.5 Sorteringsinstruks	VI
8.6 Fremtredende utsagn og deres faktorskårer.....	VIII
8.7 Konsensusutsagn	IX

Tabeller

Tabell 1 Fishers balanserte blokkdesign	15
Tabell 2 Sorteringsmønster	17
Tabell 3 Uroterte faktorer	18
Tabell 4 Korrelasjon	19
Tabell 5 Forklarende varians	19
Tabell 6 Deltakerenes faktorladning	20
Tabell 7 Reliabilitet	23
Tabell 8 Gjennomsnittsmønster for faktor 1	26
Tabell 9 Gjennomsnittsmønster for faktor 2	30
Tabell 10 Gjennomsnittsmønster for faktor 3	33

1.0 Innledning

1.1 Bakgrunn for valg av tema og problemstilling

Jeg har valgt å skrive masteroppgave innen karriereveiledning fordi det er et tema som engasjerer meg og har høy aktualitet i samfunnet. Karriereveiledning kan bidra til at hver enkelt person får utløp for sine interesser og kompetanse i arbeidslivet. I tillegg kan det bidra til å utnytte den potensielle verdien av opplæring og utdanning av befolkningen i samfunnet (Grøtta, 2004). Dette er avhengig av at individene handler og gjør det som skal til for å komme nærmere sine karrieremål. Jeg er nysgjerrig på hvordan man som karriereveileder kan bidra til at veisøker tar steget og tar de nødvendige grep om karrieren sin, slik at vedkommende får en ønskelig opplærings- og arbeidssituasjon.

Arbeidsmarkedet endrer seg mye, og behovet for kompetent karriereveiledning øker (Vox, 2009). Mange i den oppvoksende generasjon utdanner seg til stillinger som enda ikke eksisterer (Getz Wold & Håland, 2011). Det har også blitt vanlig at folk skifter jobb flere ganger i løpet av et livsløp (Vox, 2009; Zunker, 2011). I Norge har vi et tilgjengelig arbeidsmarked, noe som blant annet vises ved at arbeidsledigheten er relativ lav. De siste årene har den i følge Statistisk Sentralbyrå ligget på drøyt tre prosent (Tuhus, 2010). Det er likevel en stor andel uføretrygdete, og blant dem er det en økende andel unge. I videregående skole er det tre av ti som faller fra, samtidig har en økende andel av befolkningen høyere utdanning (Sandnes, 2011; Tuhus, 2010). Et arbeidsmarked i stadig endring gjør i tillegg at den oppvoksende generasjon må ha stor handlings- og omstillingsevne (Vox, 2009). Dette skaper et behov for karriereveiledning som bidrar til at veisøker øker sin kompetanse til å ta bærekraftige valg og til å handle slik at vedkommende får et tilfredsstillende yrkesliv (Krumboltz & Levin, 2010).

Forskning viser at det å påpeke og utfordre mangel på handling hos veisøker er et effektivt virkemiddel til å skape endring i tanke- og handlingsmønster hos veisøker, forutsatt at det brukes hensiktsmessig. Likevel er dette noen av de verktøyene veiledere vegrer seg for å bruke (Heron, 2001; Hill, 2004). Det er motsetningen mellom verktøyets effektivitet og veilederens vegring for å bruke det som har fattet min interesse. Jeg har ønsket å finne ut mer om karriereveilederes opplevelse av nettopp det å påpeke og utfordre mangel på handling hos veisøker. Derfor er problemstillingen for denne oppgaven *Hvordan opplever karriereveiledere å påpeke og utfordre mangel på handling hos veisøker?*

1.3 Begrepsavklaringer

Før jeg går videre er det enkelte begreper jeg ønsker å definere nærmere, slik de blir brukt i denne oppgaven. Disse begrepene er karriereveiledning, karriereveileder, veisøker, karriereintervensjon og mangel på handling.

1.3.1 Karriereveiledning

Karriereveiledning er et begrep med flere definisjoner. OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) gikk i 2004 ut med en relativt bred definisjon på karriereveiledning:

Career guidance refers to services intended to assist people, of any age and at any point throughout their lives to make educational, training and occupational choices and to manage their careers. Career guidance helps people to reflect on their ambitions, interests, qualifications and abilities. It helps them to understand the labour market and education systems, and to relate this to what they know about themselves. Comprehensive career guidance tries to teach people to plan and make decisions about work and learning. Career guidance makes information about the labour market and about educational opportunities more accessible by organizing it, systematizing it, and making it available when and where people need it (OECD, 2004, p. 19).

Av denne brede definisjonen fremgår det at karriereveiledning omhandler alle veiledningsaktiviteter knyttet til karrierevalg og håndtering av karriere gjennom et livsløp. Denne definisjonen beskriver med andre ord karriereveiledning med sin helhetlige funksjon i samfunnet. Watts (2009) skiller mellom karriereveiledning, karriereutdanning og karriereinformasjon. Dette er begreper som alle går inn under den brede karriereveiledningsdefinisjonen til OECD. I denne oppgaven omhandles den førstnevnte delen Watts omtaler, nemlig karriereveiledning. Han beskriver dette som veiledningsaktivitet som foregår en-til-en eller i små grupper, der hvor fokuset for veiledningen ligger på de ulike karriereutfordringene hver enkelt står overfor (Watts, 2009). Dette sammenfaller med det Gaarder og Gravås kaller den smale definisjonen på karriereveiledning (2011). I denne oppgaven blir karriereveiledning i hovedsak brukt om individuelle samtaler mellom karriereveileder og veisøker.

1.3.2 Karriereveileder

Karriereveileder er ikke en beskyttet tittel, derfor kan de som arbeider som karriereveiledere ha ulik erfaring og utdanningsbakgrunn (Jørgensen, Johnson, & Grøtta, 2004). Det diskuteres

om det skal innføres nasjonale kompetansekriterier for å kunne virke som karriereveileder. Slike kriterier har til hensikt å styrke profesjonsutviklingen til karriereveiledningsfeltet (Vox, 2009). Det er også stridende meninger om bruk av begrepet veileder versus rådgiver (Nerland, 2011). Rådgivning har vært mye brukt om skolerådgivning, og er også det begrepet som i hovedsak brukes ved Institutt for voksnes læring og rådgivningsvitenskap ved NTNU. Det forekommer ulike oppfatninger av hva de to begrepene innebærer. Samtidig fremstår det som at begrepene skilr litt over i hverandre (Kvalsund, 2005). Derfor er det kanskje ikke så viktig om man kaller det veileder eller rådgiver. I denne oppgaven benyttes begrepet karriereveileder fordi det er det begrepet Nasjonal enhet for karriereveiledning, som er en del av Vox (Nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk), bruker (Gaarder & Gravås, 2011; Vox, 2009). Det er også det begrepet som benyttes av både de fleste fylkesvise karrieresentere og karrieresenterene ved utdanningsinstitusjoner som for eksempel Handelshøyskolen BI og UiO.

1.3.3 Veisøker

En veisøker er en person som kommer til karriereveiledning, når enn det måtte være i livet. I denne oppgaven regnes veisøker i utgangspunktet som funksjonsfrisk. Vedkommende kan stå overfor en rekke utfordringer, og det er veisøkers karriereutfordringer som står i fokus i karriereveiledningen. Veiledningen skal styrke veisøkers evne til å håndtere egen karriere (Gaarder & Gravås, 2011). Likevel er det sentralt å nevne at en persons karriere ikke kan sees isolert fra resten av mennesket. Derfor bør man ha en helhetlig tilnærming til karriereveiledningen (Zunker, 2011).

1.3.4 Karriereintervensjon

Karriereintervensjon er definert som enhver aktivitet som har til hensikt å bedre en persons karriereutvikling eller øke vedkommendes evne til å ta effektive og bærekraftige beslutninger innen karriere (Spokane, 1991). I denne oppgaven er en slik intervensjon begrenset til å påpeke og utfordre mangel på handling hos veisøker. Jeg kommer tilbake til en nærmere beskrivelse av disse intervensjonene i teoridelen av oppgaven.

1.3.5 Mangel på handling

Når en person står overfor utfordringer i karrieresammenheng kan vedkommende oppleve indre motstand hos seg selv. Denne motstanden kan være av en slik styrke at den overstyrer den opprinnelige årsaken til å gå til karriereveiledning (Guerriero & Allen, 1998). Krumboltz betegner denne motstanden som selvsabotasje, og noe som uavhengig av årsak bør overvinnes for å evne og håndtere egen karriere (Krumboltz, 2009; Krumboltz & Levin, 2010; Mitchell,

Levin, & Krumboltz, 1999). Indre motstand hos veisøker kan gi seg utslag på flere måter utad. I denne oppgaven har jeg valgt å fokusere på at veisøker viser mangel på handling. Det er fordi handling er noe som kan synes å være et konkret resultat av karriereveiledning og et resultat som kan måles (Guerriero & Allen, 1998; Krumboltz & Levin, 2010; Mitchell, et al., 1999).

Følgende eksempler kan tydeliggjøre hva jeg legger i det at veisøker viser mangel på handling. Det kan for eksempel være at en person mistrives i jobben men likevel ikke gjør noe med det. Videre kan det være at personen ikke henter inn den informasjonen som er nødvendig for å kunne ta et karrierevalg. En elev som unngår forpliktelsene sine i skolesammenheng viser mangel på handling. Et annet eksempel er en person som ikke får gjort det som skal til for å søke på en ny stilling. Eller det kan rett og slett være at veisøker unngår å ta et valg.

1.4 Oppgavens struktur

Videre i oppgaven følger en teoridel der oppgavens teoretiske bakteppe og teoriene som ligger bak det teoretiske designet for utsagnene blir presentert. Metodedelen inneholder beskrivelse av forskningsmetoden Q-metode og hvordan den ble benyttet i denne studien. Under metodedelen diskuteres også forskningens kvalitet og etiske sider. Deretter følger oppgavens hoveddel der faktorene blir presentert, analysert og diskutert. I diskusjonsdelen vil det også bli referert til ny litteratur som er relevant i tilknytning til faktorene. Avslutningsvis kommer et kapittel som diskuterer begrensninger og forutsetninger for oppgaven.

2.0 Teori

Teoridelen presenterer det teoretiske bakteppet for oppgaven. Dette omfatter blant annet begrepet "human agency", som jeg har valgt å oversette til "handlekraft". Dette vil være et bakenforliggende tema for oppgaven. Det vil også presenteres utdypende teori i tilknytning til det å påpeke og utfordre veisøker. Videre beskrives teori som ansees som relevant opp mot problemstillingen; karriereveileders verdenssyn, følelser som kan oppstå hos veileder og to kategorier av intervensjoner som kan benyttes. Dette er teori som danner grunnlaget for undersøkelsen.

2.1 Teoretisk bakteppe

2.1.1 Handlekraft

Et uttalt mål for karriereveiledning er at det skal fremme en persons forutsetninger til å ta hensiktsmessige valg og håndtere den delen av livet som har med utdanning og arbeid å gjøre (Gaarder & Gravås, 2011). Siden karriereveiledning på mange måter dreier seg om veisøkers fremtid, handler det i stor grad om å øke handlingskompetansen hos veisøker, ikke bare å ta et isolert valg alene (Cochran, 1997; Krumboltz, 2009). Om det ikke er å skape direkte handling, så er i hvert fall det at veisøker får en følelse av å ha kapasitet til å ta grep sentralt. Dette er fordi en person som har følelsen av å kunne handle også har større mulighet til å lykkes med å handle enn en person som ikke opplever det som reelt å kunne ta grep. I det sistnevnte tilfellet blir veisøker et offer for det som skjer ham (Bandura, 2006; Cochran, 1997; Nygård, 2007). Ved å overvinne selvsabotøren i seg mener Krumboltz og Levin (2010) at man står sterkere til å ta hensiktsmessige grep om karrieren. For at veisøkers karrieremål ikke bare skal forbli en uoppfylt drøm, er vedkommende nødt til å gjøre noe med det (Chen, 2002; Cochran, 1997).

Dette å skape en opplevelse av å kunne ta grep henger tett sammen med Banduras teori om handlekraft (min oversettelse av "human agency") (Bandura, 1989, 2006). Lent (2005) og Chen (2002) blant andre bruker begrepet hans i sine karriereteorier. Dessuten har Bandura selv uttalt at begrepet er aktuelt i karrieresammenheng. Bandura (2006) deler handlekraft inn i fire hoveddeler; intensjon, fremtidstanke (forethought), selvregulering (self-reactiveness) og selvrefleksjon (self-reflectiveness). Det er ikke tilstrekkelig om man har en intensjon og en handlingsplan, om man ikke også gjennomfører det. Det nytter ikke å sitte på gjerdet og vente på at ønsket utfall skal skje, derfor omhandler handlekraft også selvreguleringsbiten som handler om å iverksette passende handling ut fra ønsket intensjon og fremtidstanke. Selvrefleksjonen går på evnen til å reflektere rundt ønsket utfall av handlingen, egen yteevne

og hvilke justeringer som eventuelt kan gjøres (Bandura, 2006). Videre uttrykker Bandura at den troen man har på å kunne påvirke en situasjon med sine handlinger er essensiell. Det viser seg at de som har troen på at de kan gjøre noe med situasjonen også har større mulighet til å lykkes. Hvis ikke en person tror på at handlingene sine kan gi effekt, vil vedkommende heller ikke oppleve motivasjon til å handle, og vil derfor fort gi opp. Dette kan sees i lys av begrepet mestringsforventning (self-efficacy), som går ut på at en persons forventet utfall av handlingene i en gitt situasjon er basert på vedkommendes tidligere erfaring i liknende situasjoner (Bandura, 2006; Betz & Hackett, 2006). Bandura kobler handlekraft med karriereutfordringer ved å påpeke at de som viser høy grad av handlekraft evner å tilpasse seg et arbeidsmarked som er i stadig utvikling. Slik påvirker de både seg selv og sin situasjon for å oppnå en produktiv og tilfredsstillende arbeidssituasjon (Bandura, 2006).

2.1.2 Konfrontasjon, påpeke og utfordre

Det viser seg at det å konfrontere manglende handling hos veisøker kan være et effektivt virkemiddel i veiledningssituasjon (Hill, 2004). I følge Heron (2001) og Hill (2009) er hensikten med en konfronterende intervensjon nettopp å vekke veisøkers bevissthet rundt sin begrensende holdning eller oppførsel. På en annen side viser det seg at veiledere oppgir konfrontasjon som et av de verktøyene de behersker dårligst og vegrer seg mest mot å bruke. Det å være redd konfronterende intervensjoner kan føre til unngåelse og uheldige episoder i veiledningen (Heron, 2001). I denne oppgaven skal jeg derfor se nærmere på hvordan karriereveiledere opplever det å påpeke og utfordre manglende handling hos veisøker. Det kan være en rekke årsaker til at veisøker viser mangel på handlekraft. Ofte kan det oppstå ambivalens, motstand og frykt hos veisøker som kan svekke handlekraften (Hill, 2009). Denne oppgaven skal ikke komme inn på detaljene i forhold til disse årsakene. Det skal derimot fokuseres på karriereveilederes opplevelse i situasjonen.

I flere teorier brukes begrepet konfrontasjon for ordene å påpeke og utfordre (Heron, 2001; Ivey, Gluckstern, & Ivey, 1997; Kvalsund, 2006). Ivey (1997) definerer konfrontasjon som det å markere inkongruens i veisøkers fremtoning i forhold til utfordringen vedkommende står overfor. Hensikten med konfrontasjon er å bidra til at veisøker ser forhold hos seg selv som veisøker tidligere ikke var bevisst. Det kan oppleves sjokkartet å bli konfrontert på noe som man i utgangspunktet ikke vedkjenner seg. Derfor kan veisøkers reaksjon på å bli konfrontert variere. En veisøker kan for eksempel spontant motarbeide konfrontasjonen ved å bli sint eller trekke seg tilbake. Likevel kan det vise seg at konfrontasjonen har effekt på sikt. Dette er et viktig aspekt å ta med i avgjørelsen om bruken av konfrontasjon (Hill et al., 1988).

Grunnpilarene for effektiv konfrontasjon er at det gjøres med snillhet og respekt for veisøker. Det må være opparbeidet tillit mellom veileder og veisøker før det er forsvarlig å skulle konfrontere veisøker med noe (Kristiansen, 2008). Karriereveiledning kan sees på som en asymmetrisk struktur der veileder har makt i form av profesjonell kompetanse. Med dette følger det et stort etisk ansvar man ikke kan neglisjere. For at veiledningen skal være fruktbar er det en forutsetning at veisøker har tillit til at veileder ønsker det beste for seg (Kristiansen, 2008). Det å påpeke og utfordre mangel på handling innebærer altså at veilederen gjør det i den hensikt at det er fruktbart for veisøker. Her er det derfor sentralt at veileder er bevisst seg selv i situasjonen (Gaarder & Gravås, 2011; Ivey, et al., 1997; Kvalsund, 2006). Det er viktig at konfrontasjonen tilpasses hver enkelt veisøker og hver enkelt situasjon. For enkelte trengs en indirekte form for konfrontasjon, mens det for andre kan være mest effektivt med en mer direkte konfrontasjon (Ivey, et al., 1997). Konfrontasjon er et vanlig begrep å bruke i teorier om hjelperelasjoner. Likevel er det et begrep mange har et ambivalent forhold til. Jeg har derfor valgt å bruke ordene påpeke og utfordre i problemstillingen til denne oppgaven (Hill, 2004, 2009).

2.2 Karriereveileders verdenssyn

Som karriereveileder har man med seg en viss bagasje inn i samtalen (Gaarder & Gravås, 2011; Lovén, 2011). Dette omfatter den profesjonelle verktøykassen og personlige erfaringer og forklaringsmodeller (Ivey, D'Andrea, Ivey, & Simek-Morgan, 2009; Lovén, 2011). Karriereveileders bagasje kan være nyttig erfaring å bruke i veiledningen, men det kan også legge visse begrensninger. I dette kapitlet skal vi se på karriereveileders verdenssyn og hvordan man i ulik grad kan oppleve kontroll over sine handlinger.

Det viser seg at enkelte opplever at de er offer for omgivelsene og ikke har kontroll over det som skjer dem. Andre ser på seg selv som aktive aktører i eget liv (Cochran & Laub, 1994; Nygård, 2007). Dette kan sees i sammenheng med begrepet "locus of control" (Rotter, 1966). Begrepet omhandler om en person har indre kontroll og kan styre sine handlinger og sitt liv, eller ytre kontroll og da blir styrt av noe utenfor en selv. Rotter påpeker at det kan være hensiktsmessig å ha en viss balanse mellom indre og ytre kontroll for å fungere optimalt (Cochran & Laub, 1994; Rotter, 1966). Bandura var også opptatt av aktørperspektivet gjennom sine begreper handlekraft og mestringsforventning (Bandura, 1977, 2006; Cochran & Laub, 1994). Han begrenset derimot mestringsforventning til å omhandle en konkret og definert situasjon, og ikke for eksempel karrierehåndtering i generell forstand (Betz & Hackett, 2006).

I og med at folk har ulik selvoppfatning når det gjelder mulighet til å virke inn på eget liv, er det naturlig å tenke at veiledere også kan ha ulikt syn på veisøkers mulighet til å virke inn på eget liv. Dette kan farge hvordan veilederen ser på mulighetene for veisøker til å ta valg (Iyengar, 2010). Jeg har delt dette synet inn i tre hovedretninger; deterministisk, eksistensialistisk og aktør innen samfunnets rammer. Dette er retninger som spenner fra at man er bundet og valgene er forutbestemt til at man kan ta helt uavhengige og frie valg. Mellom disse ytterpunktene finnes en mellomting. Jeg skal i fortsettelsen komme nærmere inn på hva som ligger i de tre retningene.

2.2.1 Determinisme

Determinisme innebærer at individets veivalg er forutbestemt av årsaker som det ikke er mulig å styre (Tjønneland, 2011). Denne filosofien har et grunnsyn der individet har en ytre "locus of control" (Rotter, 1966). Determinisme tatt ut i det fulle betyr at fremtiden er like fastsatt som fortiden (Svendsen & Säätelä, 2007). Dette vil si at vi som mennesker har liten valgfrihet og i minimal grad kan påvirke situasjonen vår. Slik kan mennesket sees på som maktesløst offer for sine omgivelser og sin situasjon (Bandura, 2006; Cochran & Laub, 1994; Nygård, 2007; Rotter, 1966). Statistisk sett kan omgivelsene til en person ha mye å si for hvordan vedkommende klarer seg i arbeidslivet. Dette kommer blant annet til syne i form av sosial reproduksjon i samfunnet (Lent, Brown, & Hackett, 2000). I determinismen finnes det flere perspektiver på hva som spår fremtiden. Eksempler kan være en form for høyere makt, skjebnen eller genene våre (Svendsen & Säätelä, 2007, p. 166). Flere karriereteorier uttrykker at en del karriererelevante egenskaper til en viss grad er genetisk betinget. Dette kan for eksempel gjelde evner og interesser (Savickas & Spokane, 1999).

I karrieresammenheng vil et deterministisk syn kunne innebære at individets karriereløp er lagt. Veisøker vil da være som en brikke i et spill vedkommende ikke har innflytelse på (Nygård, 2007). Slik jeg ser det kan et testperspektiv der svaret på karrieretesten angir hvilke yrker personen bør ta være et deterministisk perspektiv. Videre vil også et karriereperspektiv der en persons karriere er fastlagt av familiære årsaker eller tradisjoner også ha et deterministisk perspektiv ved seg.

2.2.2 Eksistensialisme

Eksistensialismen har sin bakgrunn hos den danske filosofen S. A. Kierkegaard, og er en bred filosofisk retning som definerer mennesket ut fra sin eksistens (Tollefsen, Syse, Nicolaisen, & Egeland, 1998). J. P. Sartre regnes som en av eksistensialismens sentrale representanter (Svendsen & Säätelä, 2007). Eksistensialismens menneskesyn legger stort ansvar på individet

og mennesket er en fri aktør i motsetning til i determinismen. Vi kan slik koble dette til en sterk indre "locus of control" (Rotter, 1966). I rådgivningsfeltet er en av hovedretningene humanistisk eksistensialistisk. Den eksistensialistiske delen impliserer et grunnsyn der individet har frihet til å handle og ta valg, og med denne friheten følger også et stort ansvar (Ivey, et al., 2009; Iyengar, 2010; Jørgensen, et al., 2004; Tollefsen, et al., 1998). Det at man har et valg til å gjøre enten det ene eller det andre innebærer også at man må velge bort noe. Da er det viktig å være seg bevisst sitt valg og konsekvensene av det. Slik kan man være tro mot seg selv og styre livet mot ønsket utfall (Cochran & Laub, 1994; Tollefsen, et al., 1998). Slik sett kan en si at det eksistensialistiske grunnsynet innebærer at enhver er sin egen lykkes smed og også har ansvar når det eventuelt går galt.

2.2.3 Aktør innen samfunnets rammer

Som menneske kan man oppleve frihet til å styre sine egne handlinger, men samtidig ha begrenset kontroll over utfallet av dem (Nygård, 2007). Dette er i tråd med Banduras teori om handlekraft og mestringsforventning og Krumboltz teori om planlagte tilfeldigheter. Man kan ikke nødvendigvis styre utfallet av handlingene sine, men handlingene i seg selv kan man gjøre noe med (Bandura, 1977, 1989; Krumboltz, 2009; Krumboltz & Levin, 2010). En kan være determinert av ting som ligger utenfor sin kontroll, men likevel er handlingene frie. Man kan derfor velge å handle slik man ønsker ut fra der man er (Svendsen & Säätelä, 2007). Lent, Brown og Hackett (2000) peker på at en persons hindringer innen karriere kan deles inn i to hovedkategorier; kontekstuelle og indre. Dette innebærer at utfordringene i forhold til å ta valg og håndtere egen karriere både kan ligge i omgivelsene til personen og i personen selv (Guerriero & Allen, 1998; Lent, et al., 2000). Det viser seg at hvis veisøker opplever en følelse av å kunne lykkes, så er det lettere å ta de nødvendige grepene som skal til for å nå ønsket mål (Bandura, 1977, 2006; Cochran, 1997). Krumboltz teori om planlagte tilfeldigheter tar utgangspunkt i karriereveiledning, men kan også overføres til andre arenaer i livet. Han uttrykker at ved å være bevisst i sine valg kan man legge til rette for at tilfeldigheter inntreffer. Det vil si at selv om drømmejobben virker uoppnåelig, så kan mennesket velge å gjøre ting som bringer en nærmere målet – og hvis man i tillegg har litt flaks, så faller da brikkene på plass slik at målet nås (Krumboltz & Levin, 2010).

2.3 Karriereveileders følelser

I en veiledningssituasjon kan det oppstå ulike følelser hos veileder (Heron, 2001). Disse følelsene kan virke direkte inn på veiledningssituasjonen ut fra hvordan veileder forholder seg til dem. Veilederen kan respondere på følelsene avhengig av situasjonen og sin

følelsesmessige kompetanse (Heron, 2001). Lovén (2011) refererer til karriereveilederen som en balansekunstner, fordi det ofte er flere følelser og interesser som skal håndteres samtidig. Måten karriereveilederen håndterer de ulike dilemmaene på er knyttet til veiledningsteorien vedkommende har tatt til seg, og er også basert på veilederens personlige bagasje (Lovén, 2011). Jeg har valgt å la karriereveileders følelser være en del av det teoretiske grunnlaget for undersøkelsen. Følelsene er delt inn i to hovedkategorier; motstand og behov.

2.3.1 Motstand

Mange veiledere opplever det som utfordrende å skulle konfrontere noe hos veisøker. Mye av grunnen til det kan være at det implisitt ligger et krav om endring i det å påpeke og utfordre noe (Kvalsund, 2006). For noen veisøkere kan det oppleves som et sjokk å få påpekt noe som er ubevisst. Dette kan føre til at veileder vegrer seg for å påpeke og utfordre mangel på handling (Heron, 2001). Denne vegringen har jeg valgt å definere som motstand mot å intervensere. Veileders motstand mot å intervensere kan ta form som for eksempel usikkerhet, tilbaketrekking eller unngåelse. Det kommer an på veileders grad av bevissthet og følelsesmessige kompetanse om vedkommende etterkommer disse følelsene eller ei (Heron, 2001; Lovén, 2011). Likefullt er følelsene reelle og tilstede hos veileder i situasjonen. Da er det avgjørende hvordan karriereveileder reflekterer rundt sin egen opplevelse og hensikten med veiledningssamtalen.

2.3.2 Behov

Med behov mener jeg at karriereveileder føler et kall eller et ønske om å intervensere. Hvis veilederen opplever at veisøker viser manglende handlekraft i forhold til sin situasjon kan det for eksempel oppstå et behov for å gripe inn. Med et økende behov for bevisstgjøring og endring av adferd øker også behovet for å påpeke og utfordre situasjonen (Kvalsund, 2006). Det kan oppstå ulike behov for å intervensere ut i fra hvilken hensikt karriereveiledningssamtalen har og hvor i veiledningsprosessen veisøker befinner seg (Hill, 2009). Som karriereveileder møter man et bredt utvalg av befolkningen, og veileder vil kjenne ulikt behov for å intervensere i møte med forskjellige mennesker. I og med at det i karriereveiledning fokuseres på veisøkers ansvar for å ta bærekraftige valg og hensiktsmessige grep om karrieren sin kan det stadig oppstå et behov for å fremme handling hos veisøker (Krumboltz & Levin, 2010; OECD, 2004). Det kan også oppstå et behov for å påpeke og utfordre mangel på handling fordi veisøker etterspør tydeligere føringer fra veileder. Det er ikke uvanlig at veisøkere etterspør slike føringer under veiledningen (Lovén, 2000, 2011). Det er av betydning at veileder er oppmerksom på hvorfor det oppstår behov for

å intervenere. Også her gjelder det at veisøker skal stå i fokus og at eventuelle intervensjoner gjøres til veisøkers beste (Gaarder & Gravås, 2011).

2.4 Type intervensjon

Det å påpeke og utfordre mangel på handling omfatter at veisøker blir gjort oppmerksom på sin manglende handling og blir utfordret til å gjøre noe med det. I så måte er målet med intervensjonen både å skape bevissthet om situasjonen og å øke veisøkers handlekraft (Guerriero & Allen, 1998; Hill, 2009; Spokane, 1991). Type intervensjon kan klassifiseres på flere måter (Heron, 2001). I denne oppgaven har jeg valgt å dele denne intervensjonen inn i to typer som jeg har gitt navnene objektiv og subjektiv.

2.4.1 Objektiv, fasiliterende

En objektiv intervensjon er å påpeke noe som ligger oppe i dagen i veiledningssituasjonen, uten direkte å uttrykke sin mening om saken. I mange tilfeller kan det være tilstrekkelig bare å opplyse om mangel på handling for at veisøker skal endre sin tilnærming og gjøre noe med situasjonen (Kvalsund, 2006). En objektiv intervensjon er på den måten en form for fasilitering der veilederen fungerer som et speil for veisøker. Dette innebærer at veileder forteller hva han eller hun ser. Et verktøy som kan brukes for å få en objektiv og fasiliterende retning på intervensjonen er åpne spørsmål. I en slik type intervensjon kommer derfor ikke veilederen med sine tolkninger eller meninger om det som observeres (Hill, 2009). Det blir dermed opp til veisøker å reflektere og gjøre seg opp en mening om det som blir observert. På mange måter kan en objektiv form for intervensjon være mildere enn en subjektiv, men det kan også være svært virkningsfullt ”å se seg selv i speilet”. Det er ikke alltid man liker det man ser, så selv en objektiv intervensjon kan oppleves som krenkende eller støtende og føre til motstand og forsvar.

Det kan diskuteres om en intervensjon noen gang kan bli fullstendig objektiv. I og med at veileder er et menneske og har sine årsaker og forklaringsmodeller for å intervenere er det trolig ikke mulig. Derfor betyr objektiv i denne sammenhengen at intervensjonen er fasiliterende, uten direkte å gi uttrykk for veileders personlige betraktninger.

2.4.2 Subjektiv

En subjektiv intervensjon innebærer at veileder deler sine perspektiv og tolkninger av situasjonen. Dette kan for eksempel innebære at veilederen deler sin mening om saken, og at intervensjonen på den måten blir subjektiv. Dette fører også til at innspillet blir verdiladet fra veileders side. En subjektiv måte å intervenere på kan også betegnes som mer styrende enn en

objektiv intervensjon. Det er viktig at en slik måte å gripe inn på gjøres på en varsom og omtenkssom måte. Hvis ikke viser det seg ofte at intervensjonen kan virke mot sin hensikt og veisøker går i forsvarsposisjon (Kvalsund, 2006). Direkte råd og anbefalinger kan være former for subjektive intervensjoner, siden veilederen da tar med sitt synspunkt i samtalen. I noen tilfeller er det nyttig å dele av sin kunnskap og gi konkrete råd, men i mange tilfeller er det ikke det veisøker trenger for å nå ønsket mål (Kvalsund, 2006). Det å gi råd i karriereveiledning er et diskutert område. En del av karriereveiledningen handler om å gi konkret informasjon og tips gjennom jobbsøkningsprosessen (Amundson, 2009; Isachsen, Vassbotn, & Sønstebo, 2011). Videre vil det å gi råd om hva en person bør jobbe med være en subjektiv intervensjon der ansvaret blir tatt fra veisøker. Det kan virke styrende og begrensende for veisøkers refleksjon i veiledningssamtalen. På en annen side kan det gi grobunn for refleksjonen hvis karriereveileder deler noen av sine tanker rundt veisøkers karrieresituasjon. Veilederen har en profesjonell verktøykasse å bruke i tillegg til praktisk erfaring som kan komme til nytte for veisøker (Lovén, 2011).

3.0 Metode

3.1 Valg av metode

Q-metode er en forskningsmetode som har både kvantitative og kvalitative elementer ved seg (McKeown & Thomas, 1988). Metoden har en relativt strukturert oppbygging, med rom for analyse og oppdagelse av nye elementer (Thorsen & Allgood, 2010b). Metoden egner seg godt til å få tak i deltakerenes personlige perspektiv og opplevelse av et fenomen. Dette sammenfaller med hensikten til denne oppgaven som er å få tak i karriereveilederes opplevelse av å påpeke og utfordre mangel på handling hos veisøker. Derfor falt valget på bruk av Q-metode i denne masteroppgaven. I dette kapitlet vil jeg komme nærmere inn på hva Q-metode er, de ulike stegene i forskningsprosessen og hvilke forskningsetiske aspekter det er nødvendig å ta hensyn til.

3.2 Bakgrunn for Q-metode og begrepsavklaringer

Q-metode ble introdusert av William Stephenson i 1935 (Thorsen & Allgood, 2010a). Det er en forskningsmetode som har til hensikt å få tak i subjektiviteten rundt et tema. Subjektivitet defineres i denne sammenheng som det en person kommuniserer som sitt perspektiv på temaet (McKeown & Thomas, 1988). Dette innebærer at subjektiviteten er tett knyttet til personens indre referanserammer. For å gjøre dette til gjenstand for forskning tar Q-metoden i bruk både kvalitative og kvantitative teknikker på en systematisk måte (McKeown & Thomas, 1988). Stephenson baserte Q-metode på abduksjonsprinsippet. Abduksjon går ut på at forklaringen av et fenomen finner sted etter at fenomenet er oppdaget (Ellingsen, Størksen, & Stephens, 2009; Wolf, 2010). Dette gir altså rom for oppdagelse av tidligere ukjente sammenhenger og å bygge videre på disse (Brown, 1980). Siden abduksjonsprinsippet ligger til grunn for hele Q-metoden, blir det benyttet gjennom hele forskningsprosessen.

Deltakerene i forskningsprosjektet kalles P-utvalg. Sentralt i Q-metoden står Q-sorteringen, som er deltakerenes bidrag til undersøkelsen. Sorteringsprosessen går ut på at deltakeren skal sortere et visst antall utsagn ut fra hvor enig eller uenig deltakeren er i dem. Dette gjøres etter en gitt sorteringsinstruks. Utsagnene kalles Q-utvalg (Thorsen & Allgood, 2010a). Subjektiviteten kommer frem gjennom bruk av Q-sortering (McKeown & Thomas, 1988).

3.3 Stegene i forskningsprosessen

Q-metode har en relativt strukturert fremgangsmåte som kan fungere som stillas i forskningsprosessen (Thorsen & Allgood, 2010b; Van Exel & de Graaf, 2005). Innledningsvis

velger man et tema av interesse. I mitt tilfelle var det tre hovedelementer jeg ønsket å omfatte i masteroppgaven; karriereveiledning, det å utfordre veisøker og fenomenet mangel på handling. Da jeg hadde bestemt meg for tema for oppgaven begynte jeg å lese teori rundt dette, og en problemstilling tok etter hvert form. De neste stegene i prosessen var å identifisere kommunikasjonsuniverset, utforme et eksperimentelt design og velge utsagn. Videre ble karriererådgivere ved fylkesvise karrieresentre kontaktet, og P-utvalg ble dermed fastsatt. Deretter bestemte jeg instruksjonsbetingelsene, og sendte ut nødvendig materiale for at deltakerene skulle gjennomføre Q-sorteringen. Videre fulgte plotting av data i programmet PQMethod. Siste trinn i prosessen var å tolke og forstå faktorene, for deretter å diskutere tolkningen av disse i lys av problemstillingen. I den delen ble det også gjennomført postsamtaler. Videre i kapitlet kommer jeg nærmere inn på hva de ulike stegene i prosessen innebærer.

3.3.1 Kommunikasjonsunivers

I og med at det er subjektiviteten rundt et tema som skal løftes frem, må de begrepene vi har om dette emnet eller fenomenet bli definert. Helheten av disse begrepene kalles kommunikasjonsunivers (Brown, 1993). Et kommunikasjonsunivers er en samling av uttrykk om et tema der personer kan komme med sine preferanser. En slik samling av uttrykk kan bestå av språk, bilder eller andre former for uttrykk. Det at personer kan komme med preferanser innebærer at de gir uttrykk for sin subjektivitet (Thorsen & Allgood, 2010a). Brown (1980) brukte også begrepene meningsunivers (universe of opinions) og utsagnspopulasjon (population of statements) om kommunikasjonsunivers. Dette kan være med på å gi en mer distinkt forståelse av hva begrepet omfatter – spesielt hvis det settes i lys av teori om statistikk, der et utvalg trekkes fra en større populasjon av noe (Brown, 1980). Kommunikasjonsuniverset til denne oppgaven vil dermed være alle uttrykk, begrep og uttalelser rundt fenomenet å påpeke og utfordre at veisøker viser mangel på handling. Det er fra dette kommunikasjonsuniverset utvalget av utsagn som skal brukes i undersøkelsen velges ut. Den delen av kommunikasjonsuniverset som deltakerene har referanseramme til er subjektiviteten deres (Wolf, 2010).

3.3.2 Eksperimentelt design og Q-utvalg

På bakgrunn av kommunikasjonsuniverset lages det et antall utsagn, som kalles Q-utvalg. Slik kan kommunikasjonsuniverset sees på som råmaterialet for utformingen av Q-utvalget (Brown, 1993). Man kan utforme et Q-utvalg på flere måter (Brown, 1993; Van Exel & de Graaf, 2005). Det er viktig å få et representativt og balansert Q-utvalg basert på

kommunikasjonsuniverset. For å sikre et strukturert, balansert og bredt Q-utvalg kan man derfor bruke Fishers balanserte blokkdesign som grunnlag for produksjon av utsagn (Brown, 1993; Ellingsen, 2010; Thorsen & Allgood, 2010b). Som presentert i tabell 1 er designet todimensjonalt, med effekter nedover og nivåer innenfor disse bortover.

Tabell 1 Fishers balanserte blokkdesign

		Nivå		
Effekt	Veileders verdenssyn	A: Determinisme	B: Eksistensialisme	C: Aktør innen satte rammer
	Veileders følelse	D: Motstand		E: Behov
	Type intervensjon	F: Objektiv		G: Subjektiv

I løpet av prosessen med innsamling av teori knyttet til problemstillingen dukket det opp ulike begrep og tendenser. Noen av disse begrepene ble senere utgangspunkt for mitt eksperimentelle design. Jeg valgte å ha tre effekter i mitt design. Teorien bak de ulike effektene med sine nivåer er nærmere beskrevet i teorikapitlet (2.3-2.5). Den første effekten går på veileders verdenssyn. Denne effekten er delt i tre nivåer; determinisme, eksistensialisme og mellomtingen som jeg har kalt aktør innen samfunnets rammer. Den andre effekten er veileders følelse, og ble delt i to nivåer; motstand og behov. Den siste effekten har jeg kalt type intervensjon, og er i nivåene objektiv og subjektiv. Utsagnene blir basert på kombinasjoner av de ulike nivåene innen de tre effektene. Dette innebærer at hvert utsagn inneholder ett nivå fra to eller alle tre effektene. To eksempler på dette kan være et utsagn 2 som baseres på innholdet i c, e og f, eller utsagn 18 som baseres på a, d og f.

2: Det å påpeke mangel på handling på en fordomsfri måte kan gi personen den lille dytten som trengs (aktør innen samfunnets rammer, behov og objektiv).

18: Veisøkers karrieresituasjon er gitt av familiebakgrunnen. Jeg har ikke det som skal til for å påpeke dette (determinisme, motstand, objektiv).

Slik sikres det på en strukturert måte at Q-utvalget blir balansert og dekker en viss bredde i kommunikasjonsuniverset (Brown, 1993; Thorsen & Allgood, 2010b). I dette tilfellet var det 12 ($3 \cdot 2 \cdot 2 = 12$) ulike kombinasjoner av nivå. Det ble utformet tre utsagn til hver kombinasjon, noe som til sammen gir et Q-utvalg med 36 utsagn. Utsagnene innen samme bokstavkombinasjon ble vinklet både positivt og negativt i ordlyden. Når utsagnet uttrykker det motsatte av det bokstavkombinasjonen egentlig tilsier kalles utsagnet negativt. Senere i forskningsprosessen kan det være nyttig at Q-utvalget består av både positive og negative

utsagn. Det er opp til meg som forsker å velge hvilket fokus jeg ønsker ha i utformingen av Q-utvalget. I kraft av utforming av design og valg av teoretisk forankring blir innholdet og ordlyden i utsagnene påvirket av meg (Allgood & Kvalsund, 2010b). Siden det er forskningsdeltakerene som senere skal sortere Q-utvalget kan det være av betydning å tilstrebe å ha lettfattelige utsagn.

3.3.3 P-utvalg

P-utvalget er personutvalget og er de deltakerene som skal gjennomføre Q-sorteringen. I bestemmelse av P-utvalget er det flere ting å ta hensyn til. Det er viktig at utvalget er representativt i henhold til kulturen i kommunikasjonsuniverset. Dette innebærer at deltakerene bør ha forutsetninger for å kunne dele sin subjektivitet rundt temaet (Thorsen & Allgood, 2010a). I tillegg er tilgjengelighet til P-utvalget av betydning.

Studien er en ekstensiv studie. Dette innebærer at flere personer utfører samme Q-sortering (McKeown & Thomas, 1988). På den måten vil man kunne se på forskjeller i sorteringene og dermed få tak i ulike perspektiver på et tema. I Q-metode er det et mål å få et bilde av ulike subjektiviteter og hva som skiller dem. Det er ikke nødvendig med et statistisk representativt utvalg, men heller av interesse å ha et strukturert utvalg (Brown, 1980, 1993). Det er vanlig at det er færre deltakere enn det er utsagn i Q-utvalget. Videre er det nødvendig å ha mange nok deltakere til å kunne danne faktorer (McKeown & Thomas, 1988). Det er ønskelig å få to til fire deltakere til å representere de ulike faktorene, derfor bør man sørge for en bredde i P-utvalget (Van Exel & de Graaf, 2005)

Jeg kontaktet 25 karriereveiledere som arbeider ved ulike karrieresentre i Norge. Det ble ikke stilt krav til alder, kjønn eller geografisk tilholdssted. Karriereveileder er som nevnt ikke en beskyttet tittel, så veilederene har derfor ulik utdanningsbakgrunn. Dette ser jeg på som en fordel med tanke på undersøkelsen. Det er fordi at med ulik utdanningsbakgrunn blir det et faglig heterogent P-utvalg, noe som kan bidra til at ulike perspektiver kommer frem (Thorsen & Allgood, 2010b; Van Exel & de Graaf, 2005). Av de 25 karriereveilederene som ble kontaktet var det 16 som svarte at de ønsket å delta i undersøkelsen. En av deltakerene ble brukt som deltaker i pilotundersøkelsen. I etterkant av pilotundersøkelsen gjorde jeg noen endringer på utsagnene, så pilotsorteringen er ikke en del av det endelige datamaterialet. Det var også to deltakere som trakk seg fra undersøkelsen før de hadde gjennomført Q-sorteringen. Det er derfor Q-sorteringsmønstre fra 13 karriereveiledere som danner datagrunnlaget for denne oppgaven.

for en person enn elementer som ikke er av så stor eller ingen betydning. Derfor er det færre plasser til utsagn i ytterkantene av sorteringsmønsteret. Videre er 0 kolonnen ikke et gjennomsnitt, men heller en plass der utsagn som deltakeren stiller seg nøytral eller ambivalent til kan puttes. Slik har plassene i midten av sorteringsmønsteret lavere psykologisk signifikans enn ytterkantene (McKeown & Thomas, 1988).

3.3.5 Faktorer og faktoranalyse

Når sorteringsmønsterene fra P-utvalget er samlet inn plottes dataene i et analyseprogram. Programmet som ble brukt i denne undersøkelsen kalles PQMethod. Der gjøres det faktoranalyse og matriserotasjoner for å få ut det endelige antall faktorer som blir gjenstand for videre tolkning og diskusjon (Brown, 1993). Faktoranalysen kan sies å være den tekniske og statistiske siden, som gjennomføres i programmet PQMethod. Brown (1993) har uttalt at det ikke er nødvendig å forstå faktoranalysen i detalj, siden PQMethod kan gjøre mye for oss. Likevel er det noen grunnleggende elementer det er fornuftig å ha kjennskap til, siden man som forsker har en rekke valg å ta underveis. I faktoranalysen er det slik at de Q-sorteringsmønstrene som har høy korrelasjon med hverandre samles i en bås, altså en faktor. Disse Q-sorteringsmønstrene har relativt lav korrelasjon med eventuelt andre faktorer som dannes av datagrunnlaget (Brown, 1993). Slik vil en faktor kunne representere ulike hovedsyn som forekommer i P-utvalget.

I PQMethod kan man velge om man vil gjøre en "Centroid" eller "Principal components" analyse. De to metodene har i utgangspunktet ikke så mye å si for det endelige resultatet, og det er "Principal components" analyse som er mest vanlig å bruke (Svennungsen, 2011). Jeg har valgt å bruke sistnevnte fordi den fremstod som mest brukervennlig, og det ikke forelå tungtveiende argumenter for å bruke "Centroid" analyse. Jeg startet derfor faktoranalysen med "Principal components" analyse (Schmolck, 2011). Den gir ut 8 uroterte faktorer og informasjon om deres egenverdier og forklarende varians. Statistisk sett er det faktorer med egenverdi på over 1 som ansees som signifikante, så det er i utgangspunktet de uroterte faktorene med egenverdi på over 1 som beholdes (Schmolck, 2011; Svennungsen, 2011).

Tabell 3 Uroterte faktorer

Urotert Faktor	1	2	3	4	5	6	7	8
Egenverdier	7.7375	1.0035	0.9382	0.7154	0.5481	0.4192	0.3770	0.3548
% Forklarende varians	60	8	7	6	4	3	3	3

Det fremgår av tabell 3 at det er to uroterte faktorer som har egenverdi på over 1, i tillegg til en urotert faktor som har egenverdi på over 0,9. Dette kan gi statistiske indikasjoner på at det

vil bli naturlig å velge en faktorløsning med to eller tre faktorer. I tillegg viser tabell 3 at den forklarende variansen hovedsakelig vektet på en urotert faktor (60 %). Dette gir statistisk grunnlag for å antyde at det råder et hovedsyn. Likevel er det viktig å presisere at det ikke bare er de statistiske argumentene som teller i avgjørelsen om faktorløsningen. Det er også en rekke teoretiske hensyn å ta, og her spiller forskerens avgjørelser en stor rolle. Det kan ligge grunnsyn som er av interesse å løfte frem også i de faktorene som ikke rent matematisk sett fremstår som signifikante (Svennungsen, 2011).

Med utgangspunkt i de 8 uroterte faktorene gjøres det matraserotasjoner. Dette er for å få faktorløsningen til å bli hensiktsmessig. Resultatet blir dermed en endelig faktorløsning med et på forhånd ukjent antall faktorer (Brown, 1993). I PQMethod programmet er det to mulige måter å gjøre matraserotasjoner på; "Varimax" og "Judgmental". Med "Judgmental" gjør du selv matraserotasjonene, og hvis du ikke ønsker å gjøre det, kan du bruke "Varimax" (Schmolck, 2011). Det er vanlig å bruke "Varimax" i kombinasjon med "Principal components" analyse. Det er fordi denne kombinasjonen gir et objektivt og tydelig matematisk resultat (Svennungsen, 2011). I dette masterprosjektet falt valget på denne kombinasjonen, siden det er den enkleste å bruke. Etter å ha kjørt "Principal Components" analyse etterfulgt av den objektive rotasjonen "Varimax" hadde jeg i hovedsak to faktorløsninger å velge mellom, en med tre faktorer og en med fire faktorer (Schmolck, 2011; Van Exel & de Graaf, 2005). Jeg kjørte også "Varimax" rotasjoner med to og fem faktorer. Til en masteroppgave er det i overkant med en løsning med fem faktorer. En tofaktorløsning viste seg å være lite hensiktsmessig siden ble svært høy korrelasjon mellom de to faktorene.

Hvilken faktorløsning man velger avhenger blant annet av hvor mange som definerer hver faktor og korrelasjonen mellom faktorene. Det er flere elementer som avgjorde løsningen med tre faktorer for denne oppgaven. Det er en akseptabel korrelasjon mellom faktorene (se tabell 4). Dessuten er den forklarende variansen til en viss grad fordelt utover faktorene (se tabell 5).

Tabell 4 Korrelasjon

Korrelasjon mellom faktorskårene			
Faktor	1	2	3
1	1.0000	0.6242	0.3674
2	0.6242	1.0000	0.2647
3	0.3674	0.2647	1.0000

Tabell 5 Forklarende varians

Faktor	1	2	3
% Forklarende varians	37	25	12

I tillegg er det et hensiktsmessig antall fremtredende (distinguishing) utsagn til hver faktor i trefaktorløsningen. I firefaktorløsningen var det derimot ned mot ett utsagn som var fremtredende, noe jeg anser som for lite. Dessuten ble det ikke betydelig lavere korrelasjon mellom faktorene med en firefaktor løsning. Dermed anser jeg det som gode statistiske og teoretiske argumenter for å gå for en løsning med tre faktorer.

3.3.6 Faktortolkning

Når faktoranalysen er gjennomført gir programmet PQMethod ut en skriftlig rapport om faktorene (Schmolck, 2011). Av den fremgår et gjennomsnittsmønster for hver faktor. Det blir trukket frem fremtredende (distinguishing) utsagn for hver faktor samt konsensusutsagn mellom faktorene. I tillegg gir rapporten statistisk informasjon om de forskjellige faktorene.

De tre faktorene gir en beskrivelse av karriereveilederes opplevelse av å påpeke og utfordre mangel på handling hos veisøker. Tabell 6 viser korrelasjonen mellom deltakerens Q-sorteringsmønster og den aktuelle faktoren. Korrelasjonen kalles faktorladning, og forteller i hvilken grad faktoren kan gi informasjon om deltakerens subjektivitet (Ellingsen, et al., 2009).

Tabell 6 Deltakerenes faktorladning

QSORT	Faktorer		
	1	2	3
1 Mattias	0.2876	0.5914X	0.3456
2 Helga	0.1439	0.9004X	-0.0623
3 Lily	0.8330X	0.2493	0.0534
4 Bertine	0.4518	0.6783X	0.2556
5 Otto	0.7279X	0.4753	-0.0033
6 Inge	0.1496	0.1145	0.9264X
7 Sigrid	0.8695X	0.1645	0.0851
8 Dina	0.6579X	0.4771	0.2791
9 Helena	0.5305	0.5187	0.3888
10 Guri	0.7282X	0.2449	0.2691
11 Audun	0.7443X	0.2944	0.3071
12 Susanne	0.7121X	0.4306	0.3445
13 Niklas	0.4530	0.6783X	0.2223
% Forklarende varians	37	25	12

Korrelasjonen kan ligge på mellom -1 og 1, der -1 er fullstendig negativ korrelasjon, 0 er ingen korrelasjon og 1 er fullstendig positiv korrelasjon. Til sammen er det 12 deltakere som definerer de ulike faktorene. Det at en deltaker definerer en faktor betyr at vedkommendes sortering har signifikant korrelasjon med faktoren (Allgood & Kvalsund, 2010a). De personene som definerer faktoren er markert med en X i tabell 6. Det er syv deltakere som

definerer faktor 1, fire deltakere som definerer faktor 2 og en deltaker som definerer faktor 3. Det er også en deltaker, Helena, som ikke er med å definere noen av faktorene, fordi hun ikke lader tydelig nok på en av faktorene. Når det er tilfellet kalles det en mikset sortering. Hvis de miksede sorteringene tas med som definerende øker korrelasjonen mellom faktoren (Allgood & Kvalsund, 2010a). Av tabell 6 fremkommer det at både faktor 2 og 3 har deltakere som lader mer enn 0.9, altså at de har en korrelasjon på mer enn 0.9 med faktoren. Også i faktor 1 er det enkelte deltakere som lader svært høyt. Med dette kan det antas at postsamtalene med deltakerene som lader høyest i hver faktor kan bidra med verdifulle innspill om subjektiviteten som ligger til grunn i faktoren.

I den videre tolkningsprosessen gjelder det å forsøke å få frem hvilken subjektivitet som ligger bak faktorene (Brown, 1993). Også i denne delen av prosessen er det rom for å oppdage nye elementer og trekke inn ny teori. Dette er i tråd med at Stephenson baserte Q-metode på abduksjonsprinsippet. Dette medfører at den innsikten som fremgår av faktortolkningen er forskerens egen forståelse og ikke deltakerenes forståelse (Wolf, 2010)

I Q-metode er det ikke gitt tydelige retningslinjer for fremgangsmåte i prosessen med å tolke faktorene. Det er naturlig å beskrive faktorene ut fra likheter og ulikheter, for dermed å danne seg et bilde av de ulike faktorene (Brown, 1993). Hver faktor har sitt gjennomsnittsmønster basert på Q-sorteringene fra de deltakerene som definerer faktoren. Utsagnenes faktorskårer fremkommer av rapporten som gis ut av programmet PQMethod (Schmolek, 2011). Det er vanlig å ta utgangspunkt i ytterkantene på gjennomsnittsmønsteret når man tolker faktoren. Grunnen til det ligger i fenomenet med psykologisk signifikans, som beskrevet tidligere (McKeown & Thomas, 1988). Da jeg fikk ut mine tre faktorer lagde jeg tre plakater med de typiske gjennomsnittsmønstrene. Jeg markerte de utsagnene som var angitt som fremtredende for hver faktor. Slik fikk jeg en systematisk oversikt over de tre faktorene (Ellingsen, et al., 2009). Jeg tok først utgangspunkt i utsagnene som ligger lengst til høyre i sorteringen, deretter så jeg på utsagnene som ligger lengst til venstre i sorteringen. Videre så jeg på utsagnene som var blitt plassert nærmest 0. I tillegg vektla jeg fremtredende utsagn og konsensusutsagn i faktortolkningen.

3.3.7 Postsamtale

Det er ønskelig at Q-sorteringen etterfølges av en postsamtale der deltakeren kan få utdype sitt perspektiv på fenomenet (Brown, 1980, 1993). I mitt tilfelle tok jeg en telefonsamtale med de som korrelerte høyest med hver faktor. En slik postsamtale bidrar til å få et helhetlig bilde

og en dypere forståelse av de perspektivene som ligger til grunn for faktoren. Deltakeren kan få mulighet til å presentere sin oppfatning av utsagnene, og hvilke sammenhenger vedkommende ser mellom dem (Brown, 1980). I tillegg kan et direkte sitat fra et slikt intervju være svært beskrivende for faktoren (Van Exel & de Graaf, 2005).

Før jeg gjennomførte postsamtalene beskrev jeg faktorene med utgangspunkt i tolkning av gjennomsnittsmønsteret og de fremtredende utsagnene for hver faktor. Gjennom postsamtalene ble mange av tolkningene bekreftet, og noen også avkreftet. Dette ga rom for å få en dypere forståelse og mer helhetlig bilde av faktorene. Ved å snakke med deltakerene som korrelerte høyest med hver faktor fikk jeg et innblikk i deres historier bak utsagnene og hvorfor fordelingen ble akkurat slik for dem. Dette ga oppklarende og utdypende informasjon som jeg har tatt med videre i faktorbeskrivelsen og diskusjonen.

3.4 Kvaliteten på forskningen i Q-metode

3.4.1 Pilotundersøkelse

Før jeg sendte ut materialet til deltakere valgte jeg å gjennomføre en pilotundersøkelse. En tilfeldig karriereveileder blant deltakerene ble kontaktet. Etter å ha fått samtykke fra deltakeren ble materialet til undersøkelsen sendt per e-post, og det ble avtalt tidspunkt for sortering og postsamtale. Å gjennomføre pilotundersøkelse viste seg å være svært nyttig. Etter tilbakemelding fra pilotdeltakeren valgte jeg å gjøre noen endringer på Q-utvalget og sorteringsinstruksen. Blant annet ble noen av utsagnene vinklet slik at de fikk en mer positiv ordlyd. I tillegg ble det endret på et par utsagn vedkommende syntes det var vanskelig å forstå.

3.4.2 Validitet

Validitet er et uttrykk for om det man måler i undersøkelsen faktisk er det man har til hensikt å måle (Ringdal, 2007). I Q-metode måles den subjektive oppfatningen av et fenomen, og dette blir operant i form av Q-sorteringsmønsteret. I mitt tilfelle er fenomenet det at karriereveilederen påpeker og utfordrer mangel på handling hos veisøker. Det er karriereveilederes opplevelse av dette jeg er ute etter å få et bilde av. Det finnes ingen riktige eller gale svar knyttet til en slik Q-sortering. Det er derfor problematisk å skulle vurdere gyldigheten av en persons subjektivitet om et fenomen (Kvalsund, 1998). Så lenge det er avklart for deltakerene hvilket fenomen de skal gjøre Q-sorteringen ut fra, vil deres subjektive oppfatning bli målt. Derfor er det ikke det objektive ved utsagnene som skal måles, så vi kan heller ikke vurdere validiteten ut fra det (Kvalsund, 1998).

Jeg sendte ut materialet til mitt P-utvalg per e-post. E-posten inneholdt informasjonsbrev, samtykkeerklæring, sorteringsinstruks, 36 utsagn samt Q-sorteringsmønster (se vedlegg 8.4-8.6). Jeg var ikke til stede mens deltakerene gjennomførte sorteringen, men jeg opplyste om at jeg var tilgjengelig per telefon. Det ble vektlagt å gi en tydelig betingelse for sorteringen og strukturert informasjon i sorteringsinstruksen, slik at den kunne fungere som et støttende stillas for gjennomføringen av Q-sorteringen.

I forbindelse med at noen av deltakerene rapporterte sorteringene sine snakket jeg med dem på telefonen. Da kom det opp at flere opplevde det som utfordrende å skulle sortere utsagnene. En av grunnene var at noen av utsagnene ble oppfattet som tvetydige, der de følte seg enige med deler av utsagnet, og uenig med resten. Jeg tilstrebet da ikke å legge føringer eller forklare utsagnene nærmere. Det er fordi jeg ser på det som sentralt at det er deltakerenes tolkning av utsagnet som ligger til grunn for sorteringen, ikke min forklaring av utsagnet.

Jeg gjennomførte en postsamtale med de deltakerene som ladet mest på hver faktor. Slike postsamtaler er også med på å øke validiteten til undersøkelsen.

3.4.3 Reliabilitet

Reliabilitet er et mål på om undersøkelsen vil gi samme resultat hvis målingen blir gjort en gang til (Ringdal, 2007). I følge Brown 1980 i (Kvalsund, 1998) er reliabilitetskoeffisienten i Q-studier gjennomsnittlig på 0,8. Det vil si at en person med 80 % sannsynlighet vil gi samme sortering med utgangspunkt i det samme q-utvalget. Dette ansees som akseptabelt, i og med at flere elementer kan spille inn slik at deltakeren vil sortere annerledes; sinnstilstand, ulik tolkning av utsagn, hukommelse også videre (Kvalsund, 1998).

Av faktoranalysen kommer reliabilitetskoeffisienten frem. Tabell 7 viser at reliabiliteten for de ulike faktorene i denne studien er på henholdsvis 0.966, 0.941 og 0.800.

Tabell 7 Reliabilitet

	Faktorer		
	1	2	3
No. of Defining Variables	7	4	1
Average Rel. Coef.	0.800	0.800	0.800
Composite Reliability	0.966	0.941	0.800
S.E. of Factor Z-Scores	0.186	0.243	0.447

3.5 Etiske betraktninger

For all forskning gjelder det allmenngyldige etiske retningslinjer. Min masteroppgave i karriereveiledning baserer seg på datainnsamling i form av Q-sorteringsmønstre gjort av mitt

P-utvalg. I den anledning fulgte jeg retningslinjene til den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH). De har laget en forskningsetisk sjekklister som ligger ute på deres nettsider (NESH, 2009).

Denne studien baserer seg på innsamlet data fra enkelt personer. Spørsmål om personvern er derfor viktig. Ringdal (2007) har listet opp de viktigste punktene å ta hensyn til for å beskytte personene i forskningsprosessen. I denne oppgaven var det spesielt aktuelt å ta hensyn til krav om å unngå skade og alvorlige belastninger, krav om å informere de som skal utforskes, krav om informert og fritt samtykke, konsesjon og meldeplikt, hensynet til tredjepart, krav om respekt for individets privatliv og nære relasjoner, krav om konfidensialitet. I henhold til krav om konsesjon og meldeplikt ble det søkt Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste, NSD, om godkjenning.

Sensitiviteten av et fenomen kan være tema for diskusjon. Derfor er det viktig å bruke en metode som ivaretar forskningsdeltakeren på en best mulig måte. Q-metode blir fremstilt som en metode som er deltakerorientert og relativt skånsom i sin innsamlingsmetode (Ellingsen, et al., 2009; Størksen & Thorsen, 2010).

4.0 Faktorene

4.1 Innledning

Videre i dette kapitlet vil de typiske trekkene til hver av de tre faktorene bli presentert. Jeg vil gi en visuell fremstilling av gjennomsnittsmønsteret for hver faktor, basert på skårene til utsagnene i de tre faktorene. Dette er for å gi en tilgjengelig oversikt over gjennomsnittsmønsteret til faktoren. Det er også et verktøy som gir oversikt i prosessen med faktortolkning. Fullstendig liste over utsagnene finnes som vedlegg 8.2. Jeg vil presentere min tolkning av faktorene ut fra hovedtemaer som oppstod i tolkningsprosessen. Temaene vil underbygges av utsagn og uttalelser fra postsamtalene. Utsagnene vil presenteres i rekkefølge etter hvordan de er plassert i det teoretiske gjennomsnittsmønsteret. Først kommer utsagnene som ligger lengst til høyre (mest enig), deretter de som er plassert lengst til venstre (mest uenig) og til slutt de mot midten av sorteringen.

Tallene som står i parentes etter hvert utsagn refererer til henholdsvis faktor 1, 2 og 3 sin skåre for utsagnet. Når utsagnet er presentert i sammenheng med en faktor vil den aktuelle faktorskåren være markert med fet skrift. Det vil også settes fokus på forskjeller mellom faktorene i form av å trekke frem fremtredende utsagn (distinguishing statements). Dette er utsagn som særlig er med på å skille faktoren ut blant de andre. Dette gjelder ofte utsagn der det er en avstand på to eller mer mellom faktorskårene (Allgood & Kvalsund, 2010a). Disse er markert med grått i de aktuelle gjennomsnittsmønsterene, og det vil også stå fremtredende (distinguishing) i parentes etter utsagnet når det presenteres løpende i teksten. Etter presentasjonen av de tre faktorene har jeg lagt inn et avsnitt om konsensusutsagn for faktorene. Det er altså et avsnitt som trekker frem likheter mellom faktorene.

4.2 Faktor 1 ”Å være utforskende gjør det lettere å ta tak i vanskelige ting”

I denne undersøkelsen er det syv deltakere som definerer faktor 1: Lily (0.8330), Otto (0.7279), Sigrid (0.8695), Dina (0.6579), Guri (0.7282), Audun (0.7443) og Susanne (0.7121). Tallene i parentes er faktorladningen deres. Jeg gjennomførte postsamtale med Lily og Sigrid, de to deltakerene som korrelerte høyest med denne faktoren. Gjennomsnittsmønsteret for faktor 1 er gjengitt i tabell 8. De fremtredende utsagnene (distinguishing statements) for denne faktoren er markert med grått.

Tabell 8 Gjennomsnittsmønster for faktor 1

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

4.2.1 Utforskende tilnærming til hindringer

Gjennom tolkning av faktor 1 fremkommer det et fokus på å speile og skape refleksjon hos veisøker, slik at veisøker blir bevisst hva som ligger til grunn for valgene han eller hun tar. Det kan virke som det tilstrebes en utforskende tilnærming til eventuelle hindringer.

9: *Jeg opplever det som nyttig å bruke åpne spørsmål for å få veisøker til å reflektere over sine muligheter i livet (+5, +5, +2).*

10: *Jeg synes det er interessant å oppfordre til refleksjon rundt at man selv kan skape muligheter i karrieresammenheng (+4, +4, -2).*

Utsagnene 9 og 10 kan med sitt fokus på refleksjon sies å ha en utforskende undertone. Av utsagnene fremkommer også et fokus på å se muligheter. I postsamtalen med Sigrid ble det presisert at bruken av åpne spørsmål ble sett på som en nødvendighet for å kunne bruke begrepet karriereveiledning fremfor rådgivning. Hun forklarte at veiledning er mindre førende enn rådgivning, og derfor er bruken av åpne spørsmål viktig i veiledning.

4.2.2 Ikke legge føringer

Utsagnene som gir uttrykk for å være rådende eller konfronterende er i stor grad plassert til venstre i gjennomsnittsmønsteret til faktor 1. Spesielt gjelder dette for de fremtredende utsagnene 1 og 24, som er plassert mot midten eller til høyre i de to andre faktorene.

1: *Jeg forteller at veisøker bare får ta seg sammen og gjøre det som må til for å nå karrieremålet (-5, 0, 0, fremtredende).*

24: *Jeg ønsker å gi råd om hvilke karrieremål som passer for vedkommende (-3, +2, +4, fremtredende).*

Dette er utsagn som kan implisere at karriereveileder tar en førende posisjon i hjelpeforholdet. Det at deltakerene sier seg uenig med utsagnene kan derfor bety at de heller ønsker å stå i

situasjonen sammen med veisøker. Slik kan det ligge et uttrykk for empati i dette, men det kan også være et uttrykk for at det i det veiledningsparadigmet disse veilederene opererer innenfor ikke er anerkjent å gi råd eller å sette veisøker på plass. Postsamtalene med deltakerene som lader høyest i denne faktoren ga nyttig innsikt. Sigrud uttalte at det å gi råd er det karriereveilederne absolutt ikke skal gjøre. En veileder kan ikke gi råd om en annens karriere. Hun sa også at hun ikke kan ta på seg ansvaret for veisøkers valg, siden hun ikke kan stå i den personens sko.

4.2.3 Fokus på veisøkers ansvar og muligheter i karrieresammenheng

Utsagn som viser en tro på at man kan styre utfallet av karrieren sin blir verdsatt i denne faktoren. Utsagn 5 er plassert på +3, noe som kan tyde på at deltakerene sier seg relativt enige med utsagnet. Dette kan indikere en oppfatning av at man kan virke en del inn på eget liv.

5: Jeg tror man kan styre utfallet av karrieren sin (+3, +1, 0, fremtredende).

Dette ble også bekreftet gjennom postsamtalene der en av deltakerene trakk frem eksempler på veisøkere som er aktivt med på å styre egen karriere, uavhengig av for eksempel helsemessig bakgrunn. De lar ikke utfordringer hindre dem i å jobbe for å nå karrieremålet sitt. Her ble det vist til hvordan veisøkers tanker og handlinger kan være med på å styre utfallet av karrieren. Dette understrekes ytterligere av at utsagn 21, 36 og 11 er plassert langt ut til venstre.

21: Noen har fått sin plass i samfunnet, og det kan det være utfordrende å fortelle veisøker (-4, 0, -1).

36: Selv om jeg vet at veisøker kanskje kan gjøre noe med saken, velger jeg å ikke si noe (-4, 0, -4).

11: Jeg tør ikke fortelle veisøker at man må jobbe hardt for å nå sine karrieremål (-3, -2, -5).

Disse utsagnene viser også at karriereveilederene opplever at det er rom for å fortelle at veisøker må legge ned en innsats. Også her handler det om å bidra til at veisøker blir bevisst sine muligheter i karrieresammenheng. Ved å bli bevisst muligheter og sitt eget ansvar kan veisøker overvinne barrierene som hindrer handling.

4.2.4 Å være ærlig og gi en vennlig dytt

Å være genuin og anerkjennende fremstår som viktig i denne faktoren. Plasseringen av utsagn 13, 4 og 36 underbygger det å være genuin.

13: *Jeg trives med å være åpen og direkte om det jeg ser, slik kan veisøker bli bevisst ansvaret sitt i forhold til valg av karrierevei (+4, +4, +5).*

4: *Når kroppsspråket viser at veisøker er fanget i sin egen situasjon synes jeg det er verdifullt å ta det opp (+3, 0, -1, fremtredende).*

36: *Selv om jeg vet at veisøker kanskje kan gjøre noe med saken, velger jeg å ikke si noe (-4, 0, -4).*

Det virker som at karriereveilederene som tilhører denne faktoren også ønsker å kunne gi en vennlig dytt i riktig retning slik at veisøker blir oppmerksom på sine muligheter. Gjennom postsamtalene kom det frem at en anerkjennende dytt noen ganger er det lille som skal til for at en person vipper fra å avvente til å handle. Dette gjenspeiles, som nevnt over, i utsagn 9 og 10. I tillegg har vi utsagn 2 som også vektet relativt sterkt i denne faktoren.

2: *Det å påpeke mangel på handling på en fordomsfri måte kan gi personen nettopp den lille dytten som trengs(+3, +3, +2).*

4.2.5 Faglig trygghet i hjelpeforholdet

Flere av utsagnene som uttrykker vegring mot å påpeke og utfordre veisøker er i stor grad plassert mot midten av sorteringen. Dette gjenspeiles i at utsagn 18 og 31 er plassert på -1, noe som antyder at faktoren stiller seg nøytral eller ambivalent til utsagnene.

18: *Veisøkers karrieresituasjon er gitt av familiebakgrunnen. Jeg har ikke det som skal til for å påpeke dette (-1, -2, 0).*

31: *Jeg opplever å ha mangelfull kompetanse når jeg møter folk som har vært veldig uheldige (-1, -2, +3).*

Dette kan tyde på at det ikke er vegring i seg selv som er årsak til at disse karriereveilederene eventuelt velger å ikke påpeke og utfordre mangel på handling. Det er flere utsagn som understreker dette ved at de er plassert mot midten av sorteringen og dermed uttrykker ambivalens eller nøytralitet.

6: *Det krever virkelig mot å peke på de begrensningene veisøker har i arbeidslivet (+1, +2, -4).*

12: *Det krever stort mot av meg å spørre om personen unngår å handle av en spesiell årsak (0, -3, -3, fremtredende).*

15: *Jeg opplever det som vanskelig å dele mine observasjoner, selv om jeg vet at det kan hjelpe veisøker i å bli bevisst sine muligheter (-1, -3, 0).*

22: *Jeg synes det er utfordrende å dele mine tanker rundt personens karrieresituasjon. Det er jo ikke noe å gjøre med situasjonen (-1, -4, +2, fremtredende).*

23: *Jeg føler meg fort slem når jeg sier at veisøker kan utnytte potensialet sitt bedre (+1, -5, +1).*

28: *Jeg synes det er utfordrende å påpeke mangel på handling. Derfor prøver jeg heller å fokusere på ordbruk og kroppsspråk som veisøker bruker i veiledningssituasjonen (0, 0, -1).*

Dette blir også bekreftet gjennom postsamtalen. Lily uttaler at det alltid vil kreve litt mot å stille spørsmål som kan gjøre veisøker sårbar, men det betyr ikke at hun unngår å gjøre det. Det kan virke som at det er en overbevisning i denne faktoren om at det å stille gode åpne spørsmål er tilstrekkelig for å stimulere refleksjon og handling. På den måten mister det å påpeke og utfordre mangel på handling noe av sin nødvendighet. I tillegg presiserer Sigrid viktigheten av å ta seg god tid, og ikke fremskynde resultater for tidlig i prosessen. Det fremstår derfor som lite hensiktsmessig å hoppe over refleksjonsbiten for å skape handling.

4.2.6 Oppsummering av faktor 1

Faktor 1 kan oppsummeres med at karriereveileder etterstreber en utforskende tilnærming til veisøkers hindringer og på den måten uttrykkes en anerkjennelse av veisøker. I dette ligger det en grunntanke om at karriereveileder ikke står i posisjon til å gi råd eller vite hva som er best for veisøker, i og med at vedkommende ikke står i samme situasjon som veisøker. Det legges vekt på å være speilende og å oppfordre til refleksjon hos veisøker. Videre fremgår det en faglig og personlig trygghet i situasjonen. Det er derfor ikke opplevelse av mangel på kompetanse som er årsak til at veileder eventuelt unngår å gripe inn direkte ved å konfrontere mangel på handling. Da ligger det andre årsaker til grunn, som at det bryter med paradigmet veilederene opererer i eller fremstår som uhensiktsmessig på andre måter.

4.3 Faktor 2 ”Noen ser ikke potensialet sitt selv”

Det er fire deltakere som definerer faktor 2: Mattias (0.5914), Helga (0.9004), Bertine (0.6783) og Niklas (0.6783). Gjennomsnittsmønstret for faktor 2 er gjengitt i tabell 8 og de fremtredende utsagnene er markert med grått.

Tabell 9 Gjennomsnittsmønster for faktor 2

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

4.3.1 Skape refleksjon og gi en vennlig dytt

I likhet med faktor 1 har også faktor 2 et sterkt fokus på å legge til rette for refleksjon hos veisøker og gi en vennlig dytt for å skape handling. Det fremtrer et syn som vektlegger veisøkers ansvar og muligheter. Utsagnene som understreker dette er 2, 10, 13 og 9. Disse er plassert på samme sted som i gjennomsnittsmønsteret til faktor 1.

4.3.2 Føler seg ikke slem

Det virker derimot ikke som at det oppleves som vanskelig eller utfordrende å skulle påpeke og utfordre mangel på handling hos veisøker i denne faktoren. Dette blir understreket av de fremtredende utsagnene 23, 22 og 15 som er plassert lengst ute til venstre i mønsteret.

23: Jeg føler meg fort slem når jeg sier at veisøker kan utnytte potensialet sitt bedre (1, -5, 1, fremtredende).

Det at utsagn 23 blir plassert lengst til venstre kan tyde på at karriereveilederene som tilhører denne faktoren har en viss takhøyde i forhold til seg selv, altså en god selvfølelse. Det kan tyde på at de ikke får ubegrunnet dårlig samvittighet av å påpeke mangel på handling hos veisøker, og at det dermed oppleves som greit å stille krav til veisøker. Dette blir bekreftet gjennom postsamtalen med Helga. Hun sier at gjennom erfaring har hun turt å bli tøffere, og våger å stå mer i "det vonde" med veisøker. Hun føler seg ikke slem når hun undersøker hvorfor veisøker ikke handler. Hun opplever heller at hun hjelper veisøker ved å utfordre vedkommende, nettopp fordi veisøker ikke alltid ser potensialet sitt selv. Plasseringen av det fremtredende utsagnet 22 kan forsterke dette synspunktet. Å si seg uenig i dette utsagnet kan tyde på at karriereveilederene mener det ikke går an å gi opp, selv om situasjonen kan være vanskelig for veisøker.

22: Jeg synes det er utfordrende å dele mine tanker rundt personens karrieresituasjon. Det er jo ikke noe å gjøre med situasjonen (-1, -4, 2, fremtredende).

Plasseringen av utsagn 12 og 15 bygger også opp under dette synspunktet.

12: Det krever stort mot av meg å spørre om personen unngår å handle av en spesiell årsak (0, -3, -3).

15: Jeg opplever det som vanskelig å dele mine observasjoner, selv om jeg vet at det kan hjelpe veisøker i å bli bevisst sine muligheter (-1, -3, 0, fremtredende).

4.3.3 Oppmuntre til innsats

Det kan tyde på at karriereveilederene som definerer faktor 2 er uenige i at det er tilfeldigheter som gjør at man får jobb. Det fremstår derfor som viktig å oppmuntre veisøker til å legge ned en innsats for egen karriere.

17: Noen er heldige med jobb, sånn er det bare. Jeg synes det er verdifullt å peke på dette for vedkommende (+1, -4, 0, fremtredende).

31: Jeg opplever å ha mangelfull kompetanse når jeg møter folk som har vært veldig uheldige (-1, -2, +3).

Utsagn 31 er plassert på -2, noe som indikerer lav psykologisk signifikans. Jeg har likevel valgt å ta det med, fordi det har betydning for helhetsbildet av faktoren. Dette ble bekreftet gjennom samtalen med Helga. Hun uttrykte at det ikke handler om å være heldig, men heller om hardt arbeid og planlegging – noe karriereveiledningen kan bidra til. Selv om veisøker kan gjøre mye, skinner det gjennom et syn hos karriereveileder som innebærer at man ikke kan kontrollere alt. Dette kan begrunnes med utsagn 5 som er plassert mot midten av sorteringen, noe som indikerer at deltakerene stiller seg ambivalente eller nøytrale til utsagnet.

5: Jeg tror man kan styre utfallet av karrieren sin (+3, +1, 0)

4.3.4 Rom for å gi råd

Noe av det som karakteriserer denne faktoren er også et visst behov for å dele av egne erfaringer og gi råd til veisøker. Utsagn som viser dette er 14, 24 og 25.

14: Noen ganger får jeg lyst til å dele av egne erfaringer, slik at veisøker kan dra nytte av det innenfor sin egen situasjon (+2, +3, +4).

24: Jeg ønsker å gi råd om hvilke karrieremål som passer for vedkommende (-3, +2, +4).

25: Av og til får jeg lyst til å legge føringer, slik at veisøker utnytter de mulighetene karrieresituasjonen gir (+1, +2, +2).

På grunn av helhetsbildet til faktoren har jeg her valgt å ta med utsagn som er plassert på +2, og dermed ikke har veldig stor psykologisk signifikans. Sammen med utsagn 14 mener jeg likevel at plasseringen av utsagn 24 og 25 underbygger tolkningen min. Dette bekreftes også gjennom samtalen med Helga. Samtidig sier hun at målet med samtalen ikke er å gi råd i seg selv, men at det kommer litt an på hvor de er i veiledningssamtalen. Ved å gi råd kan man være med på å stenge for perspektiver, sier hun. Hun vektlegger derfor at det er veisøker selv som skal finne ut hva som passer for seg selv. Samtidig sier Helga at det blir ”mest veiledning og litt rådgivning”. Dette kan tyde på at karriereveilederene som definerer denne faktoren har en tanke om at de har et ansvar for å føre veisøker mot et ønsket karrieremål.

4.3.5 Det krever litt å komme tett inn på folks historier

Plasseringen av det fremtredende utsagnet 8 er særegent for denne faktoren. Det kan tyde på at det kan oppleves som ubehagelig for faktor 2 å skulle presentere testresultater fra karrieretester. Gjennom presentasjon av testresultater kan man som veileder komme veldig tett på veisøker. Det kan være veisøker er spent på resultatene, og dermed står i en sårbar posisjon. Det kan i noen tilfeller også være at testresultatene står i strid med der veisøker i utgangspunktet befinner seg eller i strid med det veisøker egentlig ønsker seg. Dette anser jeg som aspekter som kan gjøre det utfordrende å skulle formidle testresultater.

8: Jeg må manne meg opp for å formidle testresultater, selv om karrieretesten kan gi informasjon om hva veisøker passer til (-2, +3, -2, fremtredende).

Helga utdypet at grunnen til at hun må manne seg opp litt er fordi hun ved å gå gjennom testresultater også går inn i årsakene til at veisøker svarte akkurat slik på karrieretesten. Det kan oppleves som utfordrende å komme så nært inn på livet til en person, derfor krever det litt mot. Det å skape historier for veisøker og legge til rette for refleksjon fremstår som viktig i en slik situasjon, slik kan det virke som at faktor 2 benytter seg av narrativ tilnærming i karriereveiledning.

4.3.6 Oppsummering av faktor 2

Gjennom møtet med karriereveileder kan veisøker bli bevisst sitt ansvar og sine muligheter i karrieresammenheng. Det virker som at det er av stor betydning å legge opp til refleksjon og skape historier (narrativer) i denne faktoren. Karriereveileder kan dele litt av egne erfaringer, stille krav til veisøker og oppmuntre til innsats. På den måten vil veilederen være en viktig brikke for at veisøker får se nye perspektiver og blir bevisst sitt ansvar i karrieresammenheng. Det synes ikke å være grunn til å få dårlig samvittighet for å hjelpe veisøker med dette.

4.4 Faktor 3 ”Det handler om virkeligheten, og å fortelle om den”

Faktor 3 er den faktoren som i størst grad skiller seg fra de to andre faktorene. Dette begrunnes av tolkningen av gjennomsnittsmønstret og det bekreftes også av at det er den faktoren som har lavest korrelasjon med de to andre faktorene. Inge (0.9262) er alene om å definere faktor 3. Gjennomsnittsmønsteret for faktor 3 er gjengitt i tabell 10, og de fremtredende utsagnene er markert med grått.

Tabell 10 Gjennomsnittsmønster for faktor 3

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

4.4.1 Være åpen og direkte

Utsagnet som er vektet sterkest i denne faktoren handler om å være åpen og direkte om det man observerer.

13: Jeg trives med å være åpen og direkte om det jeg ser, slik kan veisøker bli bevisst ansvarst sitt i forhold til valg av karrierevei (+4, +4, +5).

Slik kan det virke som faktor 3 ikke er redd for å kalle en spade en spade. Dette underbygges også av utsagnene som er plassert lengst til venstre i sorteringen.

11: Jeg tør ikke fortelle veisøker at man må jobbe hardt for å nå sine karrieremål (-3, -2, -5).

6: Det krever virkelig mot å peke på de begrensningene veisøker har i arbeidslivet (1, 2, -4, fremtredende).

36: Selv om jeg vet at veisøker kanskje kan gjøre noe med saken, velger jeg å ikke si noe (-4, 0, -4).

Utsagnene gir uttrykk for at faktor 3 ikke er redd for å fortelle at man må ta i et tak, og at det heller ikke krever stort mot av veileder å påpeke mangel på handling. Dette kan tyde på at faktor 3 uttrykker et syn der karriereveileder ikke er redd for å si meningen sin, og heller ikke er redd for å være direkte i sitt uttrykk. Samtidig kan det virke som at karriereveilederen som

definerer denne faktoren er opptatt av å skape bevissthet rundt veisøkers reelle muligheter og faktiske ansvar i situasjonen.

4.4.2 Dele av erfaringer og gi råd

Plasseringen av utsagn 14 og 24 kan tyde på at deltakeren i denne faktoren verdsetter å dele av egne erfaringer og gi råd.

14: Noen ganger får jeg lyst til å dele av egne erfaringer, slik at veisøker kan dra nytte av det innenfor sin egen situasjon (+2, +3, +4).

24: Jeg ønsker å gi råd om hvilke karrieremål som passer for vedkommende (-3, +2, +4).

Gjennom postsamtalen ble det uttrykt at det å dele av egne erfaringer opplevdes som nyttig. Det ble forklart at det å gi råd ikke handler om å knuse drømmer, men heller om å komme med konkrete alternativer. Dette innebærer å presentere nye muligheter slik at veisøker får nye perspektiver. Ved å modifisere karrieremålene slik at de blir tilpasset veisøker får veisøker større mulighet til å lykkes. Å skape realitetsorientering er også her en begrunnelse for plasseringen av utsagnene.

4.4.3 Usikkerhet når veisøker står i en vanskelig situasjon

I denne faktoren ser det også ut som at det kan ligge en liten bekymring for egen faglig kompetanse når veisøker står i en spesielt vanskelig situasjon. Dette fremgår av de fremtredende utsagnene 31 og 22. Jeg har her valgt å ta med utsagn 22 i argumentasjonen, selv om det er plassert på +2 og derfor har relativt lav psykologisk signifikans. Jeg har tatt det med fordi det er et fremtredende utsagn og jeg anser det som viktig for helhetsforståelsen av faktor 3.

31: Jeg opplever å ha mangelfull kompetanse når jeg møter folk som har vært veldig uheldige (-1, -2, +3, fremtredende).

22: Jeg synes det er utfordrende å dele mine tanker rundt personens karrieresituasjon. Det er jo ikke noe å gjøre med situasjonen (-1, -4, +2, fremtredende).

Her kan det også skinne gjennom et grunnsyn hos veileder om at veisøker ikke kan gjøre så mye med karrieresituasjonen sin hvis forutsetningene ikke er der. Dette kan bekreftes av utsagn 5 som er plassert midt i sorteringen, og dermed blir et uttrykk for ambivalens eller nøytralitet til utsagnet.

5: Jeg tror man kan styre utfallet av karrieren sin (+3, +1, 0).

Inge sier at det oppleves spesielt utfordrende å møte veisøkere som er syke eller har rusproblemer. Dette begrunnes med at karriereveiledning ikke skal fungere som terapi, men at det av og til kan være vanskelig å skille veiledningsformene. Slik kan det virke som at det oppleves som vanskelig å skulle påpeke og utfordre mangel på handling hos veisøker hvis det oppleves at veisøker står i en svært utfordrende situasjon.

Gjennom postsamtalen oppstod en samtale rundt følelsesmessig kontakt. Karriereveilederen opplever det som mer utfordrende å skulle påpeke og utfordre mangel på handling hos veisøker hvis de er bundet sammen med følelsesmessig kontakt. Det blir i så måte enklere å fremme handling hos veisøker hvis det er en viss distanse og profesjonalitet i relasjonen. Sånn sett kan det virke som at kjemien med veisøker ha mye å si for opplevelsen av å påpeke og utfordre mangel på handling hos veisøker i denne faktoren.

4.4.4 Oppsummering av faktor 3

Faktor 3 uttrykker et ønske om å skape bevissthet rundt veisøkers faktiske ansvar og reelle muligheter i karrieresammenheng. Å dele av egne erfaringer og gi konkrete forslag til muligheter for veisøker er verdsatt. Det oppleves lettere å skulle påpeke og utfordre manglende handling hos veisøker hvis det er en profesjonell distanse i hjelpeforholdet. I tillegg har veisøkers situasjon innvirkning på hvordan det oppleves å påpeke og utfordre mangel på handling.

4.5 Konsensusutsagn mellom faktorene

For å få en dypere forståelse av faktorene kan det også være nyttig å se på hva som er felles, i form av konsensusutsagn. Dette er altså utsagn som indikerer enighet mellom faktorene. I rapporten fra faktoranalysen er det listet opp til sammen 20 konsensusutsagn. For ni av disse utsagnene er det bare en plass eller mindre som skiller mellom faktorene. Et så stort antall konsensusutsagn kan tyde på at det er et felles hovedsyn på karriereveiledning i alle de tre faktorene. Utsagn 13 viser seg å ha høy psykologisk signifikans for alle tre faktorene.

13: Jeg trives med å være åpen og direkte om det jeg ser, slik kan veisøker bli bevisst ansvaret sitt i forhold til valg av karrierevei (+4, +4, +5).

Dette kan tyde på at alle faktorene verdsetter det å være åpen og ærlig som veileder. I tillegg handler utsagnet om å skape bevissthet rundt veisøkers ansvar. Dette blir også understreket av konsensusutsagn 11, som alle faktorene stiller seg uenig til, dog i noe ulik grad.

11: Jeg tør ikke fortelle veisøker at man må jobbe hardt for å nå sine karrieremål (-3, -2, -5).

Dette kan tyde på at karriereveilederene ikke er redde for å stille krav til veisøker gjennom ærlig tilbakemelding. Videre fremgår det at utsagn 3 er plassert helt likt i alle de tre gjennomsnittsmønstrene.

35: Det er ikke mitt ansvar å konfrontere veisøkers mangel på handling (-3, -3, -3).

Når det gjelder plasseringen av utsagn 35 er det interessant at alle faktorene uttrykker et syn som er relativt uenig med utsagnet. Dette kan tyde på at det blir ansett som en del av jobben som karriereveileder å skulle konfrontere veisøkers mangel på handling. Dette ble også bekreftet gjennom postsamtalene. Det er derimot en forskjell i synet på hvordan det er best å konfrontere dette. Dette er et funn jeg synes er av spesiell interesse, og dette blir det spilt videre på i diskusjonsdelen.

Det er en rekke konsensusutsagn som også er plassert nært midten av sorteringen. Utsagn dette gjelder er 5, 7, 15, 16, 18, 19, 20, 25, 26, 27, 28, 30, 32 og 33. Dette kan tyde på at utsagnene har fremstått som tvetydige eller at det er en generell enighet blant faktorene om å stille seg nøytral eller ambivalent til dem. Alle tre faktorene har plassert utsagn 16 på -1.

16: Veisøker må få mulighet til å gjøre sitt beste, men jeg kjenner likevel motvilje mot å utfordre vedkommende, selv på en støttende måte (-1, -1, -1).

Utsagnet viser at veileder kjenner motvilje mot å utfordre veisøker. Dette er en relativt nøytral, svakt uenig plassering, og kan tyde på at karriereveilederene stiller seg nøytrale eller ambivalente til utsagnet. Et annet eksempel på slikt utsagn er 28.

28: Jeg synes det er utfordrende å påpeke mangel på handling. Derfor prøver jeg heller å fokusere på ordbruk og kroppsspråk som veisøker bruker i veiledningssituasjonen (0, 0, -1).

Det kan være at dette utsagnet favner for mange aspekter til at det oppnår høy psykologisk signifikans hos deltakerene. Det kan også være at deltakerene sier seg enig i deler av utsagnet og uenig i andre deler, og at det dermed havner på midten.

5.0 Diskusjon

5.1 Innledning

Hensikten med denne oppgaven er å få tak i karriereveilederes opplevelse av å påpeke og utfordre mangel på handling hos veisøker. Gjennom faktoranalysen og faktortolkningen viser det seg at det er flere syn på temaet.

Faktoranalysen ga tre faktorer som jeg har gitt navn som er beskrivende for faktorens subjektivitet. De tre faktorene er følgende: faktor 1: *"Å være utforskende gjør det lettere å ta tak i vanskelige ting"*, faktor 2: *"Noen ser ikke potensialet sitt selv"*, og faktor 3: *"Det handler om virkeligheten og å fortelle om den"*. Det kan virke som at de ulike perspektivene bygger på noen av de samme grunnleggende tanker om veiledning, samtidig som en del er forskjellig. Dette kan ha sammenheng med korrelasjonen mellom faktorene (tabell 4), som kan anees å være relativt høy. Ut fra resultatet av faktortolkningen vises en rekke elementer som kan tas med videre i diskusjonsdelen. Jeg har imidlertid valgt å trekke frem noen hovedtemaer som blir gjenstand for drøfting.

Diskusjonsdelen innledes ved å se nærmere på konteksten dagens karriereveiledere opererer i. Deretter kommer et kapittel som omhandler ulike sider ved det å være i et hjelpeforhold. Temaer som tas opp til diskusjon er ansvarsfordeling, genuinitet og å beskytte seg selv. Deretter følger et kapittel som diskuterer ulike oppfatninger av det å hjelpe veisøker med å overvinne sine hindringer i karrieresammenheng. Diskusjonsdelen inneholder også et kapittel om hvilke praktiske implikasjoner denne forskningen kan ha på karriereveiledningsfeltet, og avslutningsvis skisseres forslag til videre forskning på feltet.

Siden Q-metode baserer seg på abduksjonsprinsippet er det også i diskusjonsdelen rom for å trekke inn ny teori for å forklare fenomener som blir oppdaget. Det kommer derfor til å bli presentert ny teori fortløpende i tilknytning til temaene som blir diskutert. Noe av den teorien som allerede er presentert vil også bli benyttet i diskusjonen. Teorien som er presentert tidligere, men som ikke brukes direkte i diskusjonsdelen er likevel sentral fordi den danner et bakteppe for utforming av Q-utvalget.

5.2 Historisk utvikling frem til dagens karriereveiledning i Norge

For å få dypere forståelse av karriereveilederes opplevelse av å påpeke og utfordre manglende handling hos veisøker velger jeg å se nærmere på hvilken kontekst veilederene opererer innenfor. Det internasjonale karriereveiledningsfeltet har gjennom det siste århundret vært i

stadig forandring. Likevel er det noen tendenser som går igjen. En av disse er at karriereteorier i hovedsak baserer seg på det psykologiske fagfeltet. Det har derfor blitt etterspurt om det ikke i større grad også bør baseres på andre fagfelt, som sosiologi, økonomi og politikk (Patton & McMahon, 2006). Utover 2000-tallet ser vi at teoretikerene har valgt å trekke inn et bredere fagfelt i sine teorier. Dette gir seg utslag i et økende fokus på en holistisk tilnærming i karriereveiledningen. Det innebærer at man ikke kan se på karriererollen til et individ alene, for det er en rekke andre aspekter i vedkommendes liv som også virker inn på karrieresituasjonen (Zunker, 2011).

Det å ha en helhetlig tilnærming til veisøker stiller høye krav til karriereveileder, både faglig og relasjonelt. Denne oppgaven tar utgangspunkt i at veisøker er funksjonsfrisk. Likevel kan vedkommende ha utfordringer i livet som gjør det vanskelig å håndtere egen karriere, slik at veiledning kan være nødvendig. Amundson (2009) trekker frem at det ofte er utfordringer som ikke er direkte karriererelatert som ligger til grunn når veisøker kommer til karriereveiledning. Dette blir eksemplifisert i faktor 3 der det ble uttrykt en usikkerhet rundt veilederrollen når veisøker har sammensatte karriereutfordringer som omfatter for eksempel rus eller sykdom. Dette viser at karriereveiledning favner bredt, og at det er viktig at veilederene har et solid faglig nettverk å støtte seg på når utfordringene overskrider eget kompetanseområde.

OECD har bidratt til å sette et forsterket fokus på karriereveiledning i flere land, deriblant Norge. Bakgrunnen for OECD sitt fokus på karriereveiledning ligger hovedsakelig i et samfunnsøkonomisk perspektiv. Karriereveiledning kan på den måten sees på som et politisk og økonomisk styringsverktøy. I OECD rapportene fra starten av 2000-tallet ble det etterspurt en forsterkning av karriereveiledningsfeltet i Norge, og flere tiltak ble satt i gang (Vox, 2009). Det er i dag opprettet regionsvise karrieresentre i de fleste fylker, og det er stilt veiledende krav til faglig kompetanse innen veiledning for skolerådgivere (Utdanningsdirektoratet, 2009). Dette er et steg mot økt profesjonalisering av karriereveiledning her i landet.

Det fremkommer av dette at karriereveiledning er et relativt nytt satsningsområde i Norge. Dette gjenspeiles både i faglitteratur og forskning på området (Vox, 2009). Det meste av den tilgjengelige veiledningsteorien er internasjonal eller amerikansk, og dette preger angivelig karriereveiledningens virke i Norge. Det er samtidig viktig å huske på at Norge har en annerledes samfunnsstruktur enn for eksempel USA. I Norge har vi et velferdssystem som på mange måter stiller andre krav til karriereveiledningens funksjon enn i andre land. Mange

karriereveiledere jobber i samarbeid med, eller på oppdrag fra NAV. Et av hovedmålene til NAV er å få flest mulig i arbeid og aktivitet og færrest mulig på stønad (NAV, 1212). Dette gjør at man som veileder må finne balansen mellom at individet skal finne en arbeidssituasjon som passer seg, samtidig som den nasjonale målsettingen ivaretas. Her kan det altså oppstå et dilemma mellom oppfølging av individet, på individet eller samfunnets premisser (Brammer & MacDonald, 2003; Stray, 2011). I faktortolkningen kom det frem at de tre faktorene deler et hovedsyn, og dette hovedsynet kan blant annet ha tilknytning til den samfunnsmessige konteksten karriereveilederene opererer i.

5.3 Ulike sider ved hjelpeforhold i karriereveiledning

I karriereveiledning, slik det er omtalt i denne oppgaven, foregår det et møte mellom to personer; veisøker og karriereveilederen (Watts, 2009). Gjennom et slikt møte er det mye som skjer og mange elementer som spiller inn på utfallet av veiledningen. Gjennom faktortolkningen og postsamtalene kom det frem at karriereveilederene ønsker å bidra til at veisøker overvinne sine hindringer for handling. Samtidig uttrykkes ulike oppfatninger av hva det innebærer å hjelpe veisøker med sine karriereutfordringer. Dette har implikasjoner for hvordan det oppleves å ta i bruk et virkemiddel som det å påpeke og utfordre mangel på handling. Vi skal nå komme nærmere inn på hva et hjelpeforhold er, for deretter å belyse noen sider ved det som fremstår som felles for de tre faktorene.

5.3.1 Hva er hjelpeforhold?

I følge Hill (2009) ligger ”helping skills” som fundament både i veiledning og terapi. Hjelp, i denne sammenheng, defineres som at en person assisterer en annen med å utforske følelser, få innsikt og gjøre endringer i livet. I karriereveiledning vil dette bety at karriereveileder assisterer veisøker i denne prosessen. Det foregår altså et samarbeid mellom veileder og veisøker, der veileder styrer prosessen og veisøker avgjør hva, når og hvordan vedkommende ønsker å gjøre endringer (Hill, 2009). Et hjelpeforhold vil være unikt og tilpasset i forhold til det som veileder mener er til hjelp (Brammer & MacDonald, 2003).

Rogers ansees som en sentral teoretiker som har bidratt med innflytelsesrike perspektiver på veiledning og hjelpeforholdet (Amundson, 2009; Ivey, et al., 2009). Rogers (1961) har trukket frem tre aspekter som danner et relasjonelt fundament i hjelpeforholdet. De tre er i hovedsak rettet mot veileder, og omhandler empati, genuinitet og ubetinget anerkjennelse av veisøker. Han forklarer empati som det at veileder evner å sette seg inn i veisøkers situasjon, og forstå veisøker sin opplevelse av situasjonen (Rogers, 1961). I følge Rogers er det blant annet når

partene i en relasjon evner å være genuine at ekte og fruktbar kommunikasjon oppstår. Å være genuin som karriereveileder handler blant annet om å fremme kongruens mellom tanker, følelser og handlinger (Amundson, 2009). Det betyr at man som veileder blir bevisst det som dukker opp hos en selv, og handler ut i fra det. Amundson (2009) omtaler genuinitet som en grunnpilar i åpningsfasen i karriereveiledning. Det skinner fort gjennom hvis veileder ikke er kongruent. Det kan ha innvirkning på tilliten til veilederen, og igjen på virkningen av veiledningen. Det at veileder skal vise ubetinget anerkjennelse av veisøker handler om å verdsette veisøker som person, uavhengig av vedkommendes situasjon eller oppførsel (Rogers, 1961).

Carkhuff (1969) har omtalt de fire r-ene i et hjelpeforhold; retten (right) til å intervenere i et annet menneskes liv, ansvaret (responsibility) dette medfører og rollen (role) man spiller som hjelper og selve bruken (realization) av de ressursene man har som hjelper. Dette omfatter den bevisstheten man bør ha rundt veilederrollen, også i karriereveiledning. Retten man som veileder har til å virke inn på veisøker er til stede i veiledningssituasjonen. Men det er ikke dermed gitt at veileder har rett til å intervenere uavhengig av årsak og på alle områder hos veisøker. Det å påpeke og eventuelt utfordre veisøkers manglende handling innebærer potensielt skadelige konsekvenser. Derfor er det sentralt å være seg bevisst ansvaret man har som veileder. Veileder står i en formell maktposisjon i forhold til veisøker som det viktig å være oppmerksom på. Dette maktforholdet kan man justere ut i fra hvilken rolle man tar som veileder. Det handler om hvordan man møter veisøker som likeverdig menneske. Dette er aspekter som er av stor betydning i forhold til karriereveiledningens hensikt som kan sies å være handlingsskaping. Veileder står i utgangspunktet i en maktposisjon, og har til hensikt å bistå veisøker i å nå sine karrieremål. Her kan det være av betydning å klargjøre hvem som har ansvar for hva i hjelperelasjonen. I fortsettelsen diskuteres derfor ansvaret i forhold til at karriereveiledningen fører til handling.

5.3.2 Hvem har ansvar for at handling inntreffer?

Av faktortolkningen fremkommer det at karriereveilederene opplever et ansvar for å gripe inn hvis veisøker ikke handler. Plasseringen av utsagn 35 er et konkret eksempel på dette. Samtlige av faktorene uttrykker at de er relativt uenige med utsagnet.

35: Det er ikke mitt ansvar å konfrontere veisøkers mangel på handling (-3, -3, -3).

Dette viser et bilde der det virker som en generell oppfatning at det er karriereveileders ansvar å konfrontere veisøkers eventuelle mangel på handling. Dette kan stå i sammenheng med blant annet det å skulle bidra til få flest mulig i arbeid eller aktivitet (NAV, 1212).

11: Jeg tør ikke fortelle veisøker at man må jobbe hardt for å nå sine karrieremål (-3, -2, -5).

Det kan virke som at veilederene ikke er redd for å stille indirekte krav til veisøker ved å fortelle hva som kreves for å komme dit man ønsker. Dette kan blant annet understrekes av plasseringen av utsagn 11.

Selv om det fremstår som veileders ansvar å skulle konfrontere veisøkers mangel på handling er det veisøker selv som har ansvaret for utfallet av veiledningen. Dette står i sammenheng med at veileder styrer prosessen i hjelpeforholdet, mens veisøker bestemmer hva, når og hvordan endringer skal skje (Hill, 2009). Karriereveileder kan bidra med sin faglige kompetanse og eksterne perspektiv, men veileder står ikke i en posisjon til å skulle påta seg ansvaret for veisøkers eventuelle mangel på handling. I lys av den humanistisk eksistensialistiske retningen er det veisøker som kjenner seg selv best og også vet hva som er best for seg (Ivey, et al., 2009). Dette blir også underbygget av plasseringen av utsagnene i gjennomsnittsmønstrene til faktorene. Noen eksempler på det er utsagn 13 og 10.

13: Jeg trives med å være åpen og direkte om det jeg ser, slik kan veisøker bli bevisst ansvaret sitt i forhold til valg av karrierevei (+4, +4, +5).

10: Jeg synes det er interessant å oppfordre til refleksjon rundt at man selv kan skape muligheter i karrieresammenheng (+4, +4, -2).

Det virker som at karriereveilederene opplever det som greit å stille visse krav til veisøker og eventuelt gi en anerkjennende dytt hvis det viser seg nødvendig. Dette kan tyde på at karriereveilederene ser på veisøker som aktør, altså en person som har ansvar for å virke inn på sin egen situasjon (Bandura, 2006; Nygård, 2007). Gjennom veiledningen kan veisøker på ulike måter settes i stand til selv å ta de nødvendige grep om sin karriere. Et utsagn faktorene fremstår relativt enige om i den sammenheng er utsagn 2.

2: Det å påpeke mangel på handling på en fordomsfri måte kan gi personen nettopp den lille dytten som trengs (+3, +3, +2)

Samtidig virker det som at veilederene mener at de ikke kan presse veisøker til å handle. På den måten kan det synes som at veilederene er bevisst balansen mellom å skulle tilfredsstille

samfunnets og individets behov (Stray, 2011). Veisøker må være moden for å kunne gjøre nødvendige endringer. Det viser seg at hvis man konfronterer noe hos veisøker før relasjonen er bygget opp skikkelig, så kan det føre til at veisøker gjør motstand eller trekker seg tilbake (Kvalsund, 2006).

5.3.3 Å være genuin som karriereveileder

Det synes som at alle de tre faktorene vektlegger og verdsetter det å være åpen og direkte i sin kommunikasjon med veisøker. Dette gjenspeiles blant annet i utsagn 13.

13: Jeg trives med å være åpen og direkte om det jeg ser, slik kan veisøker bli bevisst ansvaret sitt i forhold til valg av karrierevei (+4, +4, +5).

Dette kan tyde på at det ikke bare oppleves som greit, men også viktig å være åpen og direkte og påpeke eventuell mangel på handling hos veisøker. Å påpeke noe hos veisøker er en påvirkningsferdighet som omfatter å speile det veisøker uttrykker. Dette sees på som en objektiv form for konfrontasjon, i og med at det løfter frem noe som objektivt sett er tilstede i veiledingssituasjonen, nemlig mangel på handling (Kvalsund, 2006). Å påpeke dette kan regnes som en mildere form for intervensjon enn i tillegg å skulle utfordre veisøker på området. Det kan oppstå et dilemma mellom å skulle være genuin som karriereveileder og å utfordre veisøker i passende grad ut fra veisøkers beste. I møte med ulike veisøkere kan ulikt behov for intervensjon vekkes (Hill, 2009; Kvalsund, 2006). Noen ganger må veileder trå ut av sin komfortsone fordi det er det veisøker har behov for. Dette gjelder både i forhold til det å påpeke og utfordre mangel på handling hvis det trengs, men også å holde igjen konfrontasjonen i de situasjonene det virker som uhensiktsmessig å påpeke noe hos veisøker.

Faktortolkningen viser at det er enkelte elementer som bidrar til at karriereveilederene opplever det som mer utfordrende å skulle påpeke og utfordre mangel på handling. Disse elementene har med medfølelse å gjøre. I fortsettelsen diskuteres dette nærmere.

5.3.4 Å ivareta seg selv i møte med et menneske

Gjennom tolkningen av faktorene og postsamtalene ble det satt lys på opplevelser som handler om følelsesmessig kontakt i møte med veisøker. I faktor 3 kom det frem at det er lettere å utfordre det at veisøker ikke handler hvis det ikke er for nær følelsesmessig kontakt i hjelpeforholdet. I faktor 2 ble det uttalt at det krever litt mot å gå inn på de bakenforliggende årsakene til resultatet på karrieretester fordi man kommer så tett inn på vedkommende.

8: *Jeg må manne meg opp for å formidle testresultater, selv om karrieretesten kan gi informasjon om hva veisøker passer til (-2, +3, -2).*

For å forstå bedre hva som skjer når det oppleves at hjelperelasjonen blir for nær, kan det være nyttig å se nærmere på begrepene empati og sympati. Empati går ut på at veileder viser forståelse og profesjonell medfølelse for veisøker og situasjonen veisøker står i. Sympati forekommer derimot når veileder adopterer ansvaret og følelsesaspektet til veisøker. Det blir en form for overidentifisering med veisøker (Rønnestad & Skovholt, 2003). Det foreligger dermed en balansegang for veileder mellom å se veisøker, men samtidig ikke la veisøkers situasjon gå alt for mye inn på seg.

En av egenskapene til en karriereveileder er at vedkommende ikke står i samme sko som veisøker. Dermed står veileder i posisjon til å kunne løfte seg ut av situasjonen og skaffe et utenforstående overblikk som kan være til hjelp i veiledningen. I en hjelperelasjon kan det derfor by på utfordringer hvis sympatien får for stor plass. Hvis veileder viser for mye sympati med veisøker kan det føre til at veileder adopterer veisøkers følelsesliv og ikke lenger evner å kunne ta et steg ut av situasjonen (Skovholt, Grier, & Hanson, 2001). Det kan bli et energisluk for veileder, og gjør at veileder ikke fullt ut får tatt vare på seg selv i relasjonen. Dette kan videre føre til at veileder ikke blir i stand til å bistå veisøker tilstrekkelig i veiledningssamtalen (Corey, Callanan, & Corey, 2011).

I en profesjonell hjelperelasjon som i karriereveiledning er det derfor viktig å opparbeide seg visse metoder for å ivareta og beskytte seg selv som veileder i møte med veisøkers historier (Corey, et al., 2011; Skovholt, et al., 2001). I følge Stray (2011) ligger løsningen i å forstå når man skal være nær og når man skal skape distanse, siden målet med veiledningen er å sette veisøker i stand til å hjelpe seg selv. På en annen side kan man spørre seg om det er mulig å ha en empatisk tilnærming til veisøker uten å oppleve det som utfordrende at man kommer nær. Det er kanskje en del av det å være menneske at personlige historier går inn på en. Likevel er det en del av den profesjonelle kompetansen til en veileder å ikke la sympatien ta overhånd. I de fleste tilfeller vil det gagne begge parter om den profesjonelle distansen opprettholdes.

5.4 Så hva innebærer det å hjelpe i karriereveiledning?

De tre faktorene representerer ulike oppfatninger av hva det innebærer å hjelpe veisøker med å overvinne sine hindringer. Det spenner fra å stille åpne spørsmål til å gi nye perspektiver gjennom konkrete eksempler på hva som er mulig og hva som må til for å komme dit. Det

dekker altså spekteret fra at karriereveileder ikke legger tydelige føringer i prosessen, til at veileder tar en mer førende rolle for å få veisøker til å se i en bestemt retning. Dette bekrefter det flere har sagt tidligere; at vi er alle i samme verden, men hver av oss gir forskjellig mening til det vi ser og opplever (Ivey, et al., 2009). I fortsettelsen belyser jeg de tre ulike opplevelsene av å hjelpe. De diskuteres i lys av problemstillingen.

5.4.1 Hjelp gjennom å skape refleksjon

Gjennom tolkningen av faktor 1 kom det frem at karriereveileder i hovedsak opplever å hjelpe veisøker ved å skape refleksjon og ettertanke. Slik kan veisøker bli bevisst sammenhenger og eventuelle hindringer slik at det blir lettere å gjøre noe med det. Dette kan sees i lys av at det først er når man har blitt bevisst en ting at man har mulighet til å gjøre noe med det (De Mello & Stroud, 1992). Det kan også settes i sammenheng med den humanistisk eksistensialistiske veiledningsretningen der det er en grunntanke at svaret ligger i veisøker. Det er veisøker som gjennom sine refleksjoner kan finne den beste løsningen på sine utfordringer (Ivey, et al., 2009).

Rogers fokuserte blant annet på å utforske graden av kongruens hos veisøker, og da spesielt mellom det ideelle og det reelle selvet (Ivey, et al., 2009; Rogers, 1961). I denne sammenheng kan det ideelle selvet være det at veisøker viser nødvendig handling for å nå ønsket mål. Det reelle selvet blir derimot det at veisøker viser mangel på handling. Rogers mente at ved å speile veisøker på dette, kan veisøker få mulighet til å bli oppmerksom på fenomenet og utforske det nærmere. Ved å utforske gapet mellom det ideelle og reelle selvet hos veisøker kan veisøker altså bli bevisst det og også få muligheten til å gjøre noe med det (Rogers, 1961).

Det kan virke som at det i faktor 1 anses som tilstrekkelig for å skape handling å ha en anerkjennende tilnærming til veisøker og legge til rette for refleksjon. Det kan også tyde på at det oppleves som lettere for veileder å ta tak i veisøkers manglende handling på en litt indirekte måte ved å ha en utforskende holdning til vedkommendes hindringer. Dette betyr ikke at veilederen unngår å ta tak i mangelen på handling, men at det oppleves tryggere å ha en mer utforskende fremfor konfronterende tilnærming til hindringene. Dette ble bekreftet gjennom postintervjuet da Lily uttalte at det alltid vil kreve litt mot å stille spørsmål som kan gjøre veisøker sårbar, men det betyr ikke at man unngår å gjøre det.

I denne faktoren fremstår det som lite fruktbart å skulle pålegge veisøker å handle. Dette bekreftes blant annet av plasseringen av utsagn 1.

1: Jeg forteller at veisøker bare får ta seg sammen og gjøre det som må til for å nå karrieremålet (-5, 0, 0).

Som vist kan det se ut som at det heller etterstrebes en utforskende tilnærming til hindringen. Det kan også være det at det er skummelt for veileder å skulle ta så sterk føring i veiledningssituasjonen som det krever å fortelle av veisøker får ta seg sammen. Konsekvensene av en slik intervensjon er vanskelig for veileder å forutsi og dessuten er det en reel fare tilstede for å såre veisøker (Heron, 2001). Dette kan sees i lys av at det er veisøker selv som styrer hvilke endringer som skal skje når i en hjelpende relasjon (Hill, 2009). Veisøker må være moden for å gjøre noe med situasjonen for at det skal være hensiktsmessig å utfordre vedkommende på det. Derfor kan ikke veileder uten videre pålegge veisøker å endre kurs.

For mange veisøkere kan det å utforske hindringer fører til handling. Mange trenger bare å oppleve å bli hørt og lyttet til for å få effekt av veiledningen. For enkelte vil imidlertid dette ikke være tilstrekkelig for å skape handling. Statistisk sett er det slik at vi mennesker må oppleve en relativt stor grad av ubehag for å ta initiativ til å endre på situasjonen (Iyengar, 2010). For noen oppleves det kanskje ikke som ubehagelig nok å utforske fenomenet. Dette kan føre til at veisøker ser situasjonen sin, men likevel ikke blir utfordret nok til at det fører til handling.

5.4.2 Hjelp gjennom å dele av erfaring og å gi råd

I faktor 2 presenteres et syn der karriereveileder mer aktivt kan brukes til å få inn nye perspektiver slik at veisøker blir oppmerksom på sitt potensial. Carkhuff (1969) uttaler at det ikke nødvendigvis er tilstrekkelig å ha en god menneskelig relasjon i bunn i hjelpeforholdet. Det er ikke slik at det i seg selv skaper handling hos veisøker. Ofte er det andre verktøy som må tas i bruk for at veisøker skal overvinne sine barrierer mot å handle (Carkhuff, 1969). I faktor 2 er det for eksempel rom for at karriereveileder kan komme med enkelte råd og innspill fra tidligere erfaring. Slik kan karriereveilederen bruke sin ekspertise på området til å hjelpe veisøker med å overvinne sine hindringer i karrieresammenheng. Dette ble det satt konkrete ord på i postsamtalene: ”det blir litt rådgivning og mest veiledning”. Slik kan faktor 2 også synes å bære preg av den humanistisk eksistensialistiske veiledningsretningen. Der er det rom for at veileder deler av seg selv og sine erfaringer der det er passende (Ivey, et al., 2009) Også her har Rogers vært en bidragsyter til teorien med sitt begrep ”self-disclosure”, som går ut på at veileder i passende mengde deler av seg selv i veiledningssituasjonen (Ivey,

et al., 2009). Det at veileder deler av seg selv kan være en måte å vise empati med veisøker på.

Faktor 2 bekrefter at å utfordre veisøker ikke medfører at veileder får en følelse av å gjøre noe galt. Det virker som at faktor 2 har et syn der veileder hjelper veisøker ved å utfordre veisøkers perspektiv og tanker. Det kan tyde på at veileder stoler på sin egen faglige dømmekraft. Rønnestad og Skovholt (2003) trekker frem at trygge veiledere kan oppleve det som greit å kunne utfordre veisøker hvis det er nødvendig. I og med at karriereveileder gir uttrykk for at det ikke føles slemt å skulle utfordre veisøker kan det tyde på en god selvfølelse og trygghet hos veileder. En slik trygghet kan skinne gjennom som genuinitet, noe som kanskje også kan gjøre det lettere for veisøker å ta i mot utfordringen.

Selv om det fremstår som greit å skulle utfordre veisøkers perspektiver er det av betydning å reflektere over ordbruken og formuleringene man benytter som veileder. Det er ikke alt som bør settes ord på i veiledning (Eide, 2008). Dette er både av hensyn til høflighet og fordi man står i fare for å forgripe seg ved bruken av enkelte formuleringer og begreper. Det er derfor av betydning at man som veileder er litt tilbakeholden og velger en ordbruk som er nøytral fremfor angripende hvis man velger å utfordre veisøkers mangel på handling.

Det at veileder kan trekke inn sin faglige ekspertise i veiledningen kan være det som skiller en karriereveiledningssamtale fra en samtale om karriere med familie eller en veileder uten faglig bakgrunn. Dette kan bidra til at veisøker ser på hjelpeforholdet som profesjonelt, siden karriereveileder sitter med kunnskap som veisøker i utgangspunktet ikke har kjennskap til. På en annen side kan en samtale med veisøker fullt ut være en karriereveiledningssamtale uten at veileder direkte deler av sin erfaring eller faglige kunnskap. Derfor blir dette et valg hver enkelt karriereveileder må ta, med tanke på veisøkers beste.

5.4.3 Hjelp gjennom å fortelle om virkeligheten

Faktor 3 uttrykker at det å hjelpe veisøker i karrieresammenheng handler om å bidra med realitetsorientering. Det handler om å se hva som faktisk er mulig og hva som reelt må gjøres for å komme dit. Dette virker som en saklig tilnærming til veisøkers karriereutfordringer, med fokus på å finne gode løsninger tilpasset veisøker. Siden faktor 3 hjelper veisøker ved å vise frem hvilke reelle muligheter som finnes, kan det virke som at det trekkes inn et informasjonsperspektiv i karriereveiledningen. Karriereveiledning handler i stor grad også om informasjonsdeling med veisøker (Isachsen, et al., 2011). Det kan fremstå litt deterministisk at løsningene som presenteres er begrenset av det som anses som faktisk mulig (Bandura, 2006;

Nygård, 2007; Rotter, 1966). Dette kan føre til at veisøker avskjærer potensielle muligheter før de blir tatt reelt i betraktning. Dette kan synes å stå litt i motsetning til det å skulle utforske veisøkers hindringer.

På en annen side kan det være et løsnings- og fremtidsorientert perspektiv som trer frem ved at veisøker får presentert mulige løsninger på sine utfordringer. Dette kan være ut fra veilederens eget syn på hva som er mulig, men det kan også være ut i fra hva som kan ansees som oppnåelig innenfor de rammene samfunnet har gitt. Det er viktig å være åpen og ærlig i sin fremtoning som veileder, men samtidig bør man være varsom med å overføre sitt personlige syn over på veisøker (Hill, 2009). På en annen side kan det for mange være til nytte å se konkrete eksempler på løsninger på sine karriereutfordringer (Isachsen, et al., 2011). Det kan være energikrevende å ta valg og nettopp derfor kan det være enklere å velge når man har noen konkrete forslag å forholde seg til (Iyengar, 2010). Dette er et viktig argument å overveie, særlig i situasjoner der veisøker unngår å handle som et tegn på utmattelse i valgprosessen.

Det er interessant og nyttig å oppdage hvilke syn som ligger hos veileder, for det kan skape bevissthet slik at veileder kan tilpasse stilen sin til veisøkere som eventuelt ikke deler samme syn. En tanke rundt dette er knyttet til en kritikk som har oppstått rundt deler av Rogers teori. Det at veiledningen baserer seg på utforskning og refleksjon innebærer en forutsetningen om at veisøker er verbal og evner å reflektere muntlig. Hvis ikke dette er tilfellet for veisøker kan andre tilnæringsformer i veiledningen være mer effektivt (Ivey, et al., 2009). Derfor vil kanskje karriereveiledning med perspektivet til faktor 1, 2 og 3 virke på hver sin måte for veisøkere som har ulik grad av verbalitet.

5.5 Praktiske implikasjoner

Informasjonen som har kommet frem gjennom denne undersøkelsen kan ha flere bruksområder i karriereveiledningsfeltet. For utdanningsinstitusjonene kan det være hensiktsmessig å være oppmerksom på hvilke verdier og praktiske verktøy som blir videreformidlet til karriereveiledere i utdanning. Det er viktig å vektlegge det relasjonelle fundamentet som må være til stede i veiledningen. Like fullt er det nyttig å la veilederene trene på og få erfaring med ulike typer verktøy som kan tas i bruk i veiledningen. Her kan det særlig trekkes frem det å konfrontere noe hos veisøker. Hvis veileder mangler bevissthet og trening på dette kan det være fort gjort å trå feil og heller gjøre mer skade enn nytte (Heron, 2001). Dette understreker behovet for praktisk erfaring under kyndig veiledning. Resultatene

viser også at det er betydningsfullt å stimulere til refleksjon rundt hjelpeforholdet, slik at kommende karriereveilederene selv kan få et bevisst forhold til det å hjelpe veisøker.

Det kan være verdifullt for hver enkelt karriereveileder å tenke gjennom hva som gjør at det vekkes et behov for å påpeke noe hos veisøker. Er det krav fra samfunnet, noe i veilederen selv eller er det veisøkers beste som står i sentrum? Ved å bli bevisst dette kan man unngå skadelige konfrontasjoner. Samtidig må det fremheves at hvis man genuint vil veisøkers beste kan det være på sin plass å påpeke og eventuelt utfordre veisøkers mangel på handling, og at nettopp dette kan være et vesentlig bidrag for vedkommende.

5.6 Påpeke og utfordre mangel på handling er ikke eneste løsning

Jeg synes det er viktig å presisere at det å påpeke og utfordre mangel på handling ikke er eneste, og heller ikke nødvendigvis den beste løsningen for å fremme handling i karriereveiledning. Jeg har sett nærmere på hvordan karriereveiledere opplever å bruke verktøyet, på bakgrunn av spenningen som ligger mellom verktøyets effektivitet og bruken av det. Selv om dette var gjenstand for forskningen, oppstod det underveis argumenter for å ta i bruk andre typer verktøy for å fremme handling. På hver sin måte belyser faktor 1, 2 og 3 alternative måter å hjelpe veisøker til å ta bærekraftige karrierevalg for å få et tilfredsstillende yrkesliv. Dette kan sees i lys av forskning som viser at det er viktigere hvem veilederen er enn hvilken veiledningsmetode som brukes (Rønnestad & Skovholt, 2003).

5.7 Forslag til videre forskning på området

Resultatene og diskusjonen i denne oppgaven reiser spørsmål om ytterligere kunnskapsbasert innsikt i hva det innebærer å hjelpe veisøker i karrieresammenheng. Det fremgår ulike perspektiver på temaet, og dette mener jeg det kunne vært verdifullt å se nærmere på.

I tillegg kan det være nyttig å fremskaffe mer kunnskap på effekten av karriereveiledning her i Norge. For eksempel vil det være interessant å se på ulike tilnærminger til veisøker, og hvilke effekter dette vil ha. En annen tilnærming som kan være nyttig er å skaffe mer kunnskap om hvordan vi gjennom veiledning kan bidra slik at de som har mulighet til å arbeide faktisk kan komme i arbeid.

6.0 Forskerrollen

6.1 Min rolle som forsker

Innledningsvis begrunnet jeg mitt valg av tema for oppgaven. Dette mener jeg er viktig å formidle til mottaker, i og med at det gjenspeiler mye av mitt perspektiv på problemstillingen. Jeg har samtidig forsøkt å ha et reflektert forhold til meg selv som forsker og hvilke fordommer og forkunnskaper jeg har brakt inn i forskningsprosessen. Dette er viktig for å sikre forskningens kvalitet (Postholm, 2010). I Q-metode er det forskeren som avgrensner kommunikasjonsuniverset og lager Q-utvalget. Gjennom de valgene jeg har tatt ved å fastsette Q-utvalget skinner min subjektivitet på temaet gjennom. Hvilke holdninger jeg har, og mine synspunkter og erfaringer vil alltid virke inn på forskningsprosessen i Q-metode (Allgood & Kvalsund, 2010b).

For å sikre kvaliteten på forskningen er det derfor viktig å være transparent og synliggjøre mitt ståsted som forsker (Postholm, 2010). Jeg har derfor valgt å skrive oppgaven slik at jeg som ”forsker” er synlig gjennom store deler av oppgaven. Jeg har forsøkt å begrunne valgene jeg har tatt underveis. De fleste valgene er faglig og metodisk begrunnet, mens andre er tatt mer intuitivt. Valg av forskningsdesign og Q-utvalg har stor innvirkning på forskningsprosessen. Dette var jeg kanskje ikke tilstrekkelig oppmerksom på da jeg tok avgjørelsene knyttet til det. I tillegg ser jeg også at tolkningen av faktorene er preget av hvilke holdninger jeg har og hvilken bakgrunn jeg har sett på gjennomsnittsmønstrene og utsagnene med. Jeg har vektlagt å sette meg inn i subjektiviteten de tre faktorene representerer. Samtidig har jeg forsøkt å se på dem med både anerkjennende og kritisk blikk. Dette fremkommer særlig gjennom diskusjonsdelen.

Det har vært spennende å gjennomføre dette forskningsprosjektet ved hjelp av Q-metode. Metoden har fungert bra til oppgavens hensikt, som var å få tak i karriereveilederes opplevelse av å påpeke og utfordre mangel på handling hos veisøker. Jeg syntes det var spesielt interessant at Q-metode baserer seg på abduksjonsprinsippet. Det var spennende å oppdage nye sammenhenger og finne forklaringer på disse underveis i undersøkelsen. I kvalitativ forskning er et av hovedmålene å få en forståelse av fenomenet som er gjenstand for forskning (Postholm, 2010). Dette opplever jeg at arbeidet med masteroppgaven har gitt meg.

6.2 Hva kunne vært gjort annerledes?

Masterprosjektet har vært en prosess der jeg har tatt flere veivalg underveis. De valgene ble basert på den kunnskapen jeg hadde på det aktuelle tidspunktet. Derfor er det nyttig og lærerikt å skulle se tilbake i etterkant og reflektere over hva jeg kunne gjort annerledes.

Både valg av problemstilling, avgrensning av kommunikasjonsunivers og utformingen av utsagnene har skapt rammene for forskningsgrunnlaget slik det ble for denne oppgaven. Skulle jeg startet på nytt ville jeg lagt større vekt på å ha mer lettfattelige utsagn i Q-utvalget. Særlig kunne de utsagnene som gjennom sorteringene viste seg som litt tvetydige vært mer gjennomarbeidet. Ved å ha en større pilotundersøkelse kunne jeg ha fanget opp dette enda bedre.

Undersøkelsen kunne også omfattet enda flere deltakere. Det viste seg at det var noen deltakere som falt fra undersøkelsen underveis, og det gjorde prosessen litt sårbar. I min studie falt valget på en faktorløsning med tre faktorer. Det var det både statistiske og teoretiske argumenter for. Det var kun en deltaker som definerte faktor 3, og det kan sees på som en ulempe. Hvis jeg hadde hatt flere deltakere med i studien ville det kanskje også vært flere som hadde definert faktor 3, noe som er ønskelig i Q-metode.

Problemstillingen forutsetter at karriereveilederene har referanseramme til fenomenet å påpeke og utfordre mangel på handling hos veisøker. De deltakerene jeg snakket med uttrykte at de kjente seg igjen i problemstillingen. Likevel ville det vært spennende å se hvilke resultater jeg hadde fått hvis jeg hadde hatt en mer åpen problemstilling. Et eksempel kan være "Hvordan opplever karriereveiledere å møte mangel på handling hos veisøker"? Her kan man argumentere for at det å møte veisøker kan gjøres på en rekke måter. Videre har det vist seg gjennom denne oppgaven at det også er mulig å legge ulike meninger i det å påpeke og utfordre mangel på handling hos veisøker.

7.0 Litteraturliste

- Allgood, E., & Kvalsund, R. (2010a). Kommunikasjon som subjektivitet i en skoleorganisasjon *Q-metodologi: en velegnet måte å utforske subjektivitet* (pp. S. 47-81). Trondheim: Tapir akademisk.
- Allgood, E., & Kvalsund, R. (2010b). Q-metodologi, rådgivningsfeltet, delt subjektivitet og personer i relasjoner *Q-metodologi: en velegnet måte å utforske subjektivitet* (pp. S. 39-46). Trondheim: Tapir akademisk.
- Amundson, N. E. (2009). *Active engagement: the being and doing of career counselling*. Richmond, B.C.: Ergon Communications.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175-1184. doi: 10.1037/0003-066x.44.9.1175
- Bandura, A. (2006). Toward a Psychology of Human Agency. *Perspectives on Psychological Science*, 1(2), 164-180. doi: 10.1111/j.1745-6916.2006.00011.x
- Betz, N. E., & Hackett, G. (2006). Career Self-Efficacy Theory: Back to the Future. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 3-11. doi: 10.1177/1069072705281347
- Brammer, L. M., & MacDonald, G. (2003). *The helping relationship: process and skills*. Boston, Mass.: Allyn & Bacon.
- Brown, S. R. (1980). *Political subjectivity: applications of Q methodology in political science*. New Haven: Yale University Press.
- Brown, S. R. (1993). A primer on Q-methodology. *Operant Subjectivity*, 16(3/4), 91-138.
- Carkhuff, R. R. (1969). *Helping and human relations: a primer for lay and professional helpers*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Chen, C. P. (2002). Integrating Action Theory and Human Agency in Career Development. 36(2). Retrieved from <http://cjc-rcc.ucalgary.ca/cjc/index.php/rcc/article/view/207/466>
- Cochran, L. (1997). *Career counseling: a narrative approach*. Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications.
- Cochran, L., & Laub, J. (1994). *Becoming an agent: patterns and dynamics for shaping your life*. Albany, N.Y.: State University of New York Press.
- Corey, G., Callanan, P., & Corey, M. S. (2011). *Issues and ethics in the helping professions*. Belmont: Brooks/Cole.
- De Mello, A., & Stroud, J. F. (1992). *Awareness: a de Mello spirituality conference in his own words*. New York: Image Books.
- Eide, S. B. (2008). Mellom engasjement og varsomhet: Om veiledningens grenseproblematikk *Til den andres beste: en bok om veiledningens etikk* (pp. S. 73-96). Oslo: Gyldendal akademisk.

- Ellingsen, I. T. (2010). Erfaringer fra ungdommers deltakelse i Q-studie: utarbeidelse av utsagn og gjennomføring av Q-sortering med ungdom under barnevernets omsorg *Q-metodologi: en velegnet måte å utforske subjektivitet* (pp. s. 105-121). Trondheim: Tapir akademisk.
- Ellingsen, I. T., Størksen, I., & Stephens, P. (2009). Q methodology in social work research. *International Journal of Social Research Methodology*, 13(5), 395-409. doi: 10.1080/13645570903368286
- Gaarder, I. E., & Gravås, T. F. (2011). *Karriereveiledning*. Oslo: Universitetsforl.
- Getz Wold, M., & Håland, I. (2011). Den nye yrkesstandaren: Yrke - et viktig kjennemerke i folks liv. *Samfunnsspeilet*, 1.
- Grøtta, V. (2004). Introduksjon. In K. H. Jørgensen (Ed.), *Karriereveiledning: en kort innføring i teori og praksis* (pp. 87 s.). Oslo: Karrieresenteret ved UiO.
- Guerriero, J. M., & Allen, R. G. (1998). *Key questions in career counseling: techniques to deliver effective career counseling services*. Mahwah, N.J.: L. Erlbaum Ass.
- Heron, J. (2001). *Helping the client: a creative practical guide*. London: Sage.
- Hill, C. E. (2004). *Helping skills: facilitating exploration, insight, and action*. Washington, D.C.: American Psychological Association.
- Hill, C. E. (2009). *Helping skills: facilitating exploration, insight, and action*. Washington, D.C.: American Psychological Association.
- Hill, C. E., Helms, J. E., Tichenor, V., Spiegel, S. B., Ogrady, K. E., & Perry, E. S. (1988). Effects of therapist response-modes in brief psychotherapy. *Journal of Counseling Psychology*, 35(3), 222-233. doi: 10.1037//0022-0167.35.3.222
- Isachsen, K., Vassbotn, T., & Sønstebo, H. (2011). Hyggelige samtaler eller nyttige prosesser? In I. E. Gaarder & T. F. Gravås (Eds.), *Karriereveiledning* (pp. 196 s.). Oslo: Universitetsforl.
- Ivey, A. E., D'Andrea, M., Ivey, M. B., & Simek-Morgan, L. (2009). *Theories of counseling and psychotherapy*. Boston: Pearson Education, Inc.
- Ivey, A. E., Gluckstern, N. B., & Ivey, M. B. (1997). *Basic influencing skills*. North Amherst, Mass.: Microtraining Associates.
- Iyengar, S. (2010). *The art of choosing*. London: Abacus.
- Jørgensen, K. H., Johnson, I. E., & Grøtta, V. (2004). *Karriereveiledning: en kort innføring i teori og praksis*. Oslo: Karrieresenteret ved UiO.
- Kristiansen, A. (2008). Hva skiller en veiledningssamtale fra andre samtaler?: Veiledningssamtalens egenart og etiske utfordringer *Til den andres beste: en bok om veiledningens etikk* (pp. S. 24-40). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Krumboltz, J. D. (2009). The Happenstance Learning Theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135-154. doi: 10.1177/1069072708328861
- Krumboltz, J. D., & Levin, A. S. (2010). *Luck is no accident, Making the most out of happenstance in your life and career* (2 ed.). Atascadero, California: Impact Publishers.

- Kvalsund, R. (1998). *A theory of the Person: A discourse on personal reality and explication of personal knowledge through Q-methodology - with implications fo counseling and education*. Trondheim: NTNU.
- Kvalsund, R. (2005). *Coaching: metode, prosess, relasjon*. Tønsberg: Synergy Publishing.
- Kvalsund, R. (2006). *Oppmerksomhet og påvirkning i hjelperelasjoner: viktige ferdigheter for coacher, rådgivere, veiledere og terapeuter*. Trondheim: Tapir akademisk forl.
- Lent, R. W. (2005). A social cognitive view of career development and counseling. In S. D. Brown (Ed.), *Career development and counseling: putting theory and research to work* (pp. xiv, 682 s.). Hoboken, N.J.: John Wiley.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36-49. doi: 10.1037/0022-0167.47.1.36
- Lovén, A. (2000). *Kvalet inför valet: Om elevers förväntningar och möten med vägledare i grundskolan*: Institutionen för pedagogik, Lärarhögskolan, 205 06 Malmö.
- Lovén, A. (2011). Trenger vi teorier i veiledning? (S. M. Flåt, Trans.). In I. E. Gaarder & T. F. Gravås (Eds.), *Karriereveiledning* (pp. 35-55). Oslo: Universitetsforl.
- McKeown, B., & Thomas, D. (1988). *Q methodology* (Vol. 66). Thousand Oaks, Calif.: Sage.
- Mitchell, K. E., Levin, A. S., & Krumboltz, J. D. (1999). Planned Happenstance: Constructing Unexpected Career Opportunities. *Journal of counseling and development*, 77, 115-124.
- NAV. (1212). Om NAV Retrieved 06.05, 2012, from <http://www.nav.no/Om+NAV/NAV>
- Nerland, M. (2011). Karriereveiledning - et felt under profesjonalisering. In I. E. Gaarder & T. F. Gravås (Eds.), *Karriereveiledning* (pp. 196 s.). Oslo: Universitetsforl.
- NESH. (2009, 27. september 2010.). Forskningsetisk sjekklister Retrieved 28.11.2011, 2011, from <http://www.etikkom.no/no/Forskningsetikk/Etiske-retningslinjer/Forskningsetisk-sjekklister/>
- Nygård, R. (2007). *Aktør eller brikke?: søkelys på menneskets selvforståelse*. Oslo: Cappelen.
- OECD. (2004). *Career guidance and Public Policy: Bridging the Gap*. Paris: OECD.
- Patton, W., & McMahon, M. (2006). *Career development and systems theory: connecting theory and practice*. Rotterdam: Sense Publishers.
- Postholm, M. B. (2010). *Kvalitativ metode: en innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasusstudier*. Oslo: Universitetsforl.
- Ringdal, K. (2007). *Enhet og mangfold: samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. Bergen: Fagbokforl.
- Rogers, C. (1961). *On becoming a person*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1-28. doi: 10.1037/h0092976

- Rønnestad, M. H., & Skovholt, T. M. (2003). The Journey of the Counselor and Therapist: Research Findings and Perspectives on Professional Development. *Journal of Career Development*, 30(1), 5-44. doi: 10.1023/a:1025173508081
- Sandnes, T. (2011). Sosiale indikatorer 2011: Ti år inn i nytt årtusen. *Samfunnsspeilet*, 5-6.
- Savickas, M. L., & Spokane, A. R. (1999). *Vocational interests: meaning, measurement, and counseling use*. Palo Alto, Calif.: Davies-Black Pub.
- Schmolck, P. (2011). PQmethod Manual. Retrieved from <http://www.lrz.de/~schmolck/qmethod/pqmanual.htm>
- Skovholt, T. M., Grier, T. L., & Hanson, M. R. (2001). Career Counseling for Longevity: Self-Care and Burnout Prevention Strategies for Counselor Resilience. *Journal of Career Development*, 27(3), 167-176. doi: 10.1023/a:1007830908587
- Spokane, A. R. (1991). *Career intervention*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Stray, K. N. (2011). Veilederen som endringsagent. In I. E. Gaarder & T. F. Gravås (Eds.), *Karriereveiledning* (pp. 135-160). Oslo: Universitetsforl.
- Størksen, I., & Thorsen, A. (2010). Små barns deltakelse i en Q-studie med visuelle kort *Q-metodologi: en velegnet måte å utforske subjektivitet* (pp. 83-103). Trondheim: Tapir akademisk.
- Svendsen, L. F. H., & Säätelä, S. (2007). *Det sanne, det gode og det skjønne: en innføring i filosofi*. Oslo: Universitetsforl.
- Svennungsen, H. O. (2011). *Making meaningful career choices: a theoretical and q-methodological inquiry*. 2011:209, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, Trondheim.
- Thorsen, A., & Allgood, E. (2010a). Introduksjon til Q-boken og begrepsavklaring *Q-metodologi: en velegnet måte å utforske subjektivitet* (pp. s. 15-22). Trondheim: Tapir akademisk.
- Thorsen, A., & Allgood, E. (2010b). *Q-metodologi: en velegnet måte å utforske subjektivitet*. Trondheim: Tapir akademisk.
- Tjønneland, E. (2011). determinisme - filosofi. Retrieved from <http://snl.no/determinisme/filosofi>
- Tollefsen, T., Syse, H., Nicolaisen, R. F., & Egeland, T. (1998). *Tenkere og ideer: filosofiens historie fra antikken til vår egen tid*. Oslo: Ad notam Gyldendal.
- Tuhus, P. T. (2010). Utdanning: En av tre har høyere utdanning. *Samfunnsspeilet*, 5-6.
- Utdanningsdirektoratet. (2009). *Anbefalt formell kompetanse og veiledende kompetansekriterier for rådgivere*. Utdanningsdirektoratet Retrieved from http://www.udir.no/Upload/Brev/5/Anbefalt_formell_kompetanse_og_veiledende_kompetans_kriterier_brev.pdf?epslanguage=no.
- Van Exel, N. J. A., & de Graaf, G. (2005). Q methodology: A sneak preview. 05.05. Retrieved from <http://qmethod.org/articles/vanExel.pdf>
- Vox. (2009). Nasjonalt fagorgan for karriereveiledning *Forslag til organisasjonsmodell, styringsform, mandat og ressursbehov*. Retrieved from http://www.regjeringen.no/pages/2210894/Utredningsrapport%20_fra_VOX.pdf

Watts, A. G. (2009). The Relationship of Career Guidance to VET. Retrieved from <http://www.oecd.org/dataoecd/20/13/44246616.pdf>

Wolf, A. (2010). Subjektivitet i Q-metodologi. In A. Thorsen & E. Allgood (Eds.), *Q-metodologi: en velegnet måte å utforske subjektivitet* (pp. 23-39). Trondheim: Tapir akademisk.

Zunker, V. G. (2011). *Career counseling: a holistic approach* (8 ed.). Canada: Brooks/Cole.

8.0 Vedlegg

8.1 Design

		Nivå		
Effekt	Veileders verdenssyn	A: Determinisme	B: Eksistensialisme	C: Aktør innen satte rammer
	Veileders følelse	D: Motstand		E: Behov
	Type intervensjon	F: Objektiv		G: Subjektiv

8.2 Utsagnene og deres plassering i gjennomsnittsmønsteret til faktorene

Nr	Utsagn	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3
1	Jeg forteller at veisøker bare får ta seg sammen og gjøre det som må til for å nå karrieremålet.	-5	0	0
2	Det å påpeke mangel på handling på en fordomsfri måte kan gi personen nettopp den lille dytten som trengs.	3	3	2
3	Jeg får et ønske om å "riste litt" i personen og oppfordre til å ta grep om opplærings eller jobbsituasjonen sin.	2	-1	1
4	Når kroppsspråket viser at veisøker er fanget i sin egen situasjon synes jeg det er verdifullt å ta det opp.	3	0	-1
5	Jeg tror man kan styre utfallet av karrieren sin.	3	1	0
6	Det krever virkelig mot å peke på de begrensningene veisøker har i arbeidslivet.	1	2	-4
7	Jeg vet ikke hva jeg skal si, så da unngår jeg heller situasjonen.	-2	-2	0
8	Jeg må manne meg opp for å formidle testresultater, selv om karrieretesten kan gi informasjon om hva veisøker passer til.	-2	3	-2
9	Jeg opplever det som nyttig å bruke åpne spørsmål for å få veisøker til å reflektere over sine muligheter i livet.	5	5	2
10	Jeg synes det er interessant å oppfordre til refleksjon rundt at man selv kan skape muligheter i karrieresammenheng.	4	4	-2
11	Jeg tør ikke fortelle veisøker at man må jobbe hardt for å nå sine karrieremål.	-3	-2	-5
12	Det krever stort mot av meg å spørre om personen unngår å handle av en spesiell årsak.	0	-3	-3
13	Jeg trives med å være åpen og direkte om det jeg ser, slik kan veisøker bli bevisst ansvaret sitt i forhold til valg av karrierevei.	4	4	5
14	Noen ganger får jeg lyst til å dele av egne erfaringer, slik at veisøker kan dra nytte av det innenfor sin egen situasjon.	2	3	4
15	Jeg opplever det som vanskelig å dele mine observasjoner, selv om jeg vet at det kan hjelpe veisøker i å bli bevisst sine muligheter.	-1	-3	0

16	Veisøker må få mulighet til å gjøre sitt beste, men jeg kjenner likevel motvilje mot å utfordre vedkommende, selv på en støttende måte.	-1	-1	-1
17	Noen er heldige med jobb, sånn er det bare. Jeg synes det er verdifullt å peke på dette for vedkommende.	1	-4	0
18	Veisøkers karrieresituasjon er gitt av familiebakgrunnen. Jeg har ikke det som skal til for å påpeke dette.	-1	-2	0
19	Jeg gjør mitt beste for å ha en nøktern fremtoning når jeg kjenner behov for å påpeke noe hos veisøker.	2	1	3
20	Hvis personen står i en umulig situasjon, kan det være jeg unngår å påpeke manglende handling, selv på en saklig måte.	0	1	-2
21	Noen har fått sin plass i samfunnet, og det kan det være utfordrende å fortelle veisøker.	-4	0	-1
22	Jeg synes det er utfordrende å dele mine tanker rundt personens karrieresituasjon. Det er jo ikke noe å gjøre med situasjonen.	-1	-4	2
23	Jeg føler meg fort slem når jeg sier at veisøker kan utnytte potensialet sitt bedre.	1	-5	1
24	Jeg ønsker å gi råd om hvilke karrieremål som passer for vedkommende.	-3	2	4
25	Av og til får jeg lyst til å legge føringer, slik at veisøker utnytter de mulighetene karrieresituasjonen gir.	1	2	2
26	Veisøker kan være skyld i egen mistriivsel, og da må jeg bare fortelle vedkommende hva jeg mener om saken.	0	1	1
27	Jeg har ikke lyst til å si min mening om saken. Det er ingen vits, siden veisøker ikke kan gjøre stort med situasjonen.	-2	-1	-3
28	Jeg synes det er utfordrende å påpeke mangel på handling. Derfor prøver jeg heller å fokusere på ordbruk og kroppsspråk som veisøker bruker i veiledningssituasjonen.	0	0	-1
29	På tross av at veisøker selv har ansvaret for sin karrierevei, blir jeg redd for å gå inn på temaet. Selv bare å si hva jeg ser blir skummelt.	-2	-1	1
30	Slik man sår høster man, men jeg føler meg ille til mote hvis jeg sier det til veisøker.	0	0	-2
31	Jeg opplever å ha mangelfull kompetanse når jeg møter folk som har vært veldig uheldige.	-1	-2	3
32	Jeg mener at man har ansvar for å benytte seg av de mulighetene man får, og dette har jeg et sterkt ønske om å formidle til veisøker.	1	2	3
33	Jeg vegrer meg for å dele av mine egne erfaringer når veisøker ikke burde være tilfreds med hva han har oppnådd karrieremessig.	0	-1	-1
34	Det er givende og spennende å gi råd om at man har et valg til å jobbe med det man vil.	2	1	1
35	Det er ikke mitt ansvar å konfrontere veisøkers mangel på handling.	-3	-3	-3
36	Selv om jeg vet at veisøker kanskje kan gjøre noe med saken, velger jeg å ikke si noe.	-4	0	-4

8.3 Forespørsel om deltakelse i studie

Forespørsel om deltakelse i studie

Trondheim, 02.02.2012

Jeg er lektorstudent ved NTNU i Trondheim, og skal i den anledning skrive masteroppgave i rådgivning. Masteroppgaven skal omhandle temaet karriereveiledning, med fokus på karriereveileders opplevelse. Avhandlingens problemstilling er som følger: ”Hvordan opplever karriereveiledere å påpeke og utfordre inkonsistens hos klienten?”. I tilknytning til dette henvender jeg meg til deg med forespørsel om mulighet for deltakelse i undersøkelsen.

Dataene i undersøkelsen vil bli hentet inn ved hjelp av en forskningsmetode som heter Q-metode. Det er en metode som egner seg godt til å få tak i deltakerenes subjektive opplevelse av temaet det forskes på. Dette innebærer at deltakerene sorterer 36 utsagn tilknyttet problemstillingen i et skjema. De skal sorteres ut fra hvor enig eller uenig du er med utsagnene. Det finnes ingen rette eller gale svar, så det er ingen sortering som vil være mer riktig enn noen annen. Det vil ta omtrent 30-45 minutter å gjennomføre sorteringen. Du vil enten bli oppsøkt av meg eller motta materiale per e-post når sorteringen skal gjennomføres.

Sorteringene fra deltakerene vil plottes i et dataprogram som hjelper til å finne faktorer, felles områder med mening. Faktorene som kommer frem bidrar til å danne et bilde av hvordan karriereveiledere opplever å påpeke og utfordre inkonsistens hos klienten. Det vil være aktuelt å kontakte de som skårer høyest innen de ulike faktorene for en uformell samtale. Samtalen har til hensikt å gi en dypere forståelse av faktoren.

Opplysningene vil bli behandlet konfidensielt, og ingen enkeltpersoner vil kunne gjenkjennes i den ferdige oppgaven. Det er frivillig å være med og du har mulighet til å trekke deg når som helst underveis, uten å måtte begrunne dette nærmere. Dersom du trekker deg vil alle innsamlede data om deg bli anonymisert. Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste A/S.

Hvis det er noe du lurer på kan du ringe meg på xxxxxxxx, eller sende en e-post til xxxxxxxx. Du kan også kontakte min veileder Hannah Svennungsen ved institutt for voksnes læring og rådgivningsvitenskap, xxxxxxxx.

Med vennlig hilsen

Vilde Kaasen Krogsrud

8.4 Informasjonsbrev og samtykkeerklæring

Kjære forskningsdeltaker!

Trondheim 24.02.2012

Jeg er lektorstudent ved NTNU i Trondheim, og skal i den anledning skrive masteroppgave i rådgivning. Masteroppgaven skal omhandle temaet karriereveiledning, med fokus på karriereveileders opplevelse. Avhandlingens problemstilling er som følger: ”Hvordan opplever karriereveiledere å påpeke og utfordre inkonsistens hos klienten?”. For å finne ut av dette, ønsker jeg å bruke Q-metode. Det er en metode som egner seg godt til å få tak i deltakerenes subjektive opplevelse av temaet det forskes på. Måten dette gjøres på er gjennom Q-sortering, faktoranalyse og tolkning.

Jeg vil samle inn Q-sorteringsmønstre fra 12-18 karriereveiledere ved ulike instanser. Sorteringsprosessen går ut på at deltakeren sorterer utsagn etter hvor enig eller uenig han eller hun er med utsagnet. Sorteringen vil foregå etter en gitt instruksjon, og utsagnene skal fordeles på en skala fra -5 (uenig) til +5 (enig). Utsagnene vil dreie seg om opplevelser av å påpeke og utfordre inkonsistens hos klienten. Sorteringsprosessen tar omtrent 45 minutter. Vedlagt finner du 36 utsagn, et Q-sorteringsskjema og sorteringsinstruks. Se eget ark med sorteringsinstruksen for mer utdypende forklaring.

I tillegg til sorteringsmønsteret, ønsker jeg kontaktinformasjon til deltakerene. Dette er fordi det vil være aktuelt å ta en uformell samtale med noen av deltakerene i etterkant av sorteringsprosessen, for å få et bredere bilde av det som kommer frem av sorteringen. De som er aktuelle for en slik samtale vil bli kontaktet per e-post eller telefon.

Opplysningene vil bli behandlet konfidensielt, og ingen enkeltpersoner vil kunne gjenkjennes i den ferdige oppgaven. Ved avslutning av prosjektet vil alle personopplysninger og data bli slettet. Det er frivillig å være med og du har mulighet til å trekke deg når som helst underveis, uten å måtte begrunne dette nærmere. Dersom du trekker deg vil alle innsamlede data om deg bli anonymisert.

Dersom du har lyst å være med i undersøkelsen, er det fint om du skriver under på den vedlagte samtykkeerklæringen. Sorteringsmønsteret ditt og samtykkeerklæringen sendes til meg innen 7. mars 2012.

Hvis det er noe du lurer på kan du ringe meg på xxxxxxxx, eller sende en e-post til xxxxxxxx.
Du kan også kontakte min veileder Hannah Svernungen ved institutt for voksnes læring og
rådgivningsvitenskap xxxxxxxx.

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig
datatjeneste A/S.

Med vennlig hilsen

Vilde Kaasen Krogsrud

Samtykkeerklæring:

Jeg har mottatt informasjon om studien i karriereveiledning og ønsker å delta.

Signatur Telefonnummer

8.5 Sorteringsinstruks

Q-sortering: Sorteringsinstruks og Struktur for gjennomføring (36 utsagn)

Instruks:

Du skal ta utgangspunkt i deg som karriereveileder når du sorterer. Temaet for sorteringen er **hvordan du opplever å påpeke og utfordre det at veisøker viser mangel på handling**.

Eksempler for å illustrere hva som ligger i manglende handling kan være:

- en person som mistrives i jobben men ikke gjør noe med det.
- at veisøker ikke henter inn den nødvendige informasjonen for å kunne ta et karrierevalg.
- en person som unngår forpliktelsene sine i skolesammenheng.
- en person ikke får gjort det som skal til for å søke på en ny stilling.
- at en person unngår å ta et valg.

Se for deg en slik situasjon mens du sorterer utsagnene. Husk at det ikke er noen svar som er mer riktige enn andre, så forsøk å være så åpen og ærlig som mulig.

Struktur for gjennomføring:

Start med å klippe ut utsagnene, slik at nummeret henger på utsagnets høyre side:

Jeg synes det er utfordrende å påpeke mangel på handling. Derfor prøver jeg heller å fokusere på ordbruk og kroppsspråk som veisøker bruker i veiledningssituasjonen.	28
---	----

Utsagnets nummer skal til slutt brukes for å rapportere sorteringsmønsteret ditt (se vedlegg).

1. Les først gjennom alle utsagnene for å få en oversikt over innholdet.
2. Del så utsagnene i 3 omtrent like store grupper, i samsvar med betingelsene under.
 - Gruppe A, til venstre: de utsagnene som ikke beskriver deg, eller du er uenig med
 - Gruppe B, i midten: de utsagnene som er mer nøytrale, som ikke gir deg så mye mening, virker tvetydige, tvilsomme, uklare eller motsigende
 - Gruppe C, til høyre: de utsagnene som beskriver deg, eller du er enig med
3. Du skal videre gjøre mer detaljerte fordelinger, der du skal gi tallverdier på hvert utsagn på en skala fra -5 til +5.
4. Legg først ut alle utsagnene i gruppe C, de som du er enig med. Les gjennom dem igjen og velg ut ett utsagn som du er mest enig med. Plasser utsagnet lengst til høyre, (+5) i pakt med skjemaets mønster.
5. Deretter gjør det samme med gruppe A. Velg ut det utsagnet som du er mest uenig med, og plasser dette lengst til venstre, (-5) i henhold til skjemaets mønster.

6. Gå så tilbake til gruppe C. Velg 2 som du er svært enig med og plasser dem på (+4) ved siden av utsagnet som du plasserte lengst til høyre.

7. Gjør nå tilsvarende for gruppe A. Velg 2 utsagn og plasser dem under (-4) ved siden av utsagnet som du plasserte lengst til venstre.

8. Når du kommer til 3. kolonnen plasser 3 utsagn først under (+3), så 3 under (-3). Og tilsvarende for +2, +1 og 0 rubrikkene. Her er det de små nyansene som avgjør i hvilken kolonne du plasserer utsagnene. Vær nøye og bruk god tid. Plasserer 4 utsagn under (+ -2), 5 utsagn under (+ -1) og 6 utsagn under 0 (se skjemaets mønster).

9. Når du har fullført fordelingen, se over den på nytt og avgjør om du er enig med deg selv i de valg du har gjort. Hvis du fortsatt er misfornøyd med noe, juster plasseringene slik at du blir fornøyd.

10. Fyll inn utsagnenes nummer på sorteringsmønsteret. Alle rutene skal fylles ut, og hvert tall skal bare brukes en gang.

11. Du har tre måter du kan rapportere sorteringsmønsteret på:

1) Scan det utfylte mønsteret og samtykkeerklæringen, og send det via e-post (xxxxxxx) til meg.

2) Send det utfylte sorteringsmønsteret og vedlagt samtykkeerklæring i posten til meg

Vilde Kaasen Krogsrud

xxxxxxx

3) Du kan også rapportere skjemaet via e-post, for eksempel på denne måten:

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

Lykke til!

Ring meg på mobil, xxxxxxx hvis noe skulle være uklart.

8.6 Fremtredende utsagn og deres faktorskårer

For faktor 1

Nr	Utsagn	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3
1	Jeg forteller at veisøker bare får ta seg sammen og gjøre det som må til for å nå karrieremålet.	-5	0	0
4	Når kroppsspråket viser at veisøker er fanget i sin egen situasjon synes jeg det er verdifullt å ta det opp.	3	0	-1
5	Jeg tror man kan styre utfallet av karrieren sin.	3	1	0
12	Det krever stort mot av meg å spørre om personen unngår å handle av en spesiell årsak.	0	-3	-3
22	Jeg synes det er utfordrende å dele mine tanker rundt personens karrieresituasjon. Det er jo ikke noe å gjøre med situasjonen.	-1	-4	2
24	Jeg ønsker å gi råd om hvilke karrieremål som passer for vedkommende.	-3	2	4
29	På tross av at veisøker selv har ansvaret for sin karrierevei, blir jeg redd for å gå inn på temaet. Selv bare å si hva jeg ser blir skummelt.	-2	-1	1

For faktor 2

Nr	Utsagn	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3
8	Jeg må manne meg opp for å formidle testresultater, selv om karrieretesten kan gi informasjon om hva veisøker passer til.	-2	3	-2
15	Jeg opplever det som vanskelig å dele mine observasjoner, selv om jeg vet at det kan hjelpe veisøker i å bli bevisst sine muligheter.	-1	-3	0
17	Noen er heldige med jobb, sånn er det bare. Jeg synes det er verdifullt å peke på dette for vedkommende.	1	-4	0
22	Jeg synes det er utfordrende å dele mine tanker rundt personens karrieresituasjon. Det er jo ikke noe å gjøre med situasjonen.	-1	-4	2
23	Jeg føler meg fort slem når jeg sier at veisøker kan utnytte potensialet sitt bedre.	1	-5	1
36	Selv om jeg vet at veisøker kanskje kan gjøre noe med saken, velger jeg å ikke si noe.	-4	0	-4

For faktor 3

Nr	Utsagn	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3
6	Det krever virkelig mot å peke på de begrensningene veisøker har i arbeidslivet.	1	2	-4
7	Jeg vet ikke hva jeg skal si, så da unngår jeg heller situasjonen.	-2	-2	0

9	Jeg opplever det som nyttig å bruke åpne spørsmål for å få veisøker til å reflektere over sine muligheter i livet.	5	5	2
10	Jeg synes det er interessant å oppfordre til refleksjon rundt at man selv kan skape muligheter i karrieresammenheng.	4	4	-2
22	Jeg synes det er utfordrende å dele mine tanker rundt personens karrieresituasjon. Det er jo ikke noe å gjøre med situasjonen.	-1	-4	2
31	Jeg opplever å ha mangelfull kompetanse når jeg møter folk som har vært veldig uheldige.	-1	-2	3

8.7 Konsensusutsagn

Nr	Utsagn	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3
2	Det å påpeke mangel på handling på en fordomsfri måte kan gi personen nettopp den lille dytten som trengs.	3	3	2
5	Jeg tror man kan styre utfallet av karrieren sin.	3	1	0
7	Jeg vet ikke hva jeg skal si, så da unngår jeg heller situasjonen.	-2	-2	0
11	Jeg tør ikke fortelle veisøker at man må jobbe hardt for å nå sine karrieremål.	-3	-2	-5
13	Jeg trives med å være åpen og direkte om det jeg ser, slik kan veisøker bli bevisst ansvaret sitt i forhold til valg av karrierevei.	4	4	5
14	Noen ganger får jeg lyst til å dele av egne erfaringer, slik at veisøker kan dra nytte av det innenfor sin egen situasjon.	2	3	4
15	Jeg opplever det som vanskelig å dele mine observasjoner, selv om jeg vet at det kan hjelpe veisøker i å bli bevisst sine muligheter.	-1	-3	0
16	Veisøker må få mulighet til å gjøre sitt beste, men jeg kjenner likevel motvilje mot å utfordre vedkommende, selv på en støttende måte.	-1	-1	-1
18	Veisøkers karrieresituasjon er gitt av familiebakgrunnen. Jeg har ikke det som skal til for å påpeke dette.	-1	-2	0
19	Jeg gjør mitt beste for å ha en nøktern fremtoning når jeg kjenner behov for å påpeke noe hos veisøker.	2	1	3
20	Hvis personen står i en umulig situasjon, kan det være jeg unngår å påpeke manglende handling, selv på en saklig måte.	0	1	-2
25	Av og til får jeg lyst til å legge føringer, slik at veisøker utnytter de mulighetene karrieresituasjonen gir.	1	2	2
26	Veisøker kan være skyld i egen mistriivsel, og da må jeg bare fortelle vedkommende hva jeg mener om saken.	0	1	1
27	Jeg har ikke lyst til å si min mening om saken. Det er ingen vits, siden veisøker ikke kan gjøre stort med situasjonen.	-2	-1	-3
28	Jeg synes det er utfordrende å påpeke mangel på handling. Derfor prøver jeg heller å fokusere på ordbruk og kroppsspråk som veisøker bruker i veiledningssituasjonen.	0	0	-1
30	Slik man sår høster man, men jeg føler meg ille til møte hvis jeg sier det til veisøker.	0	0	-2
32	Jeg mener at man har ansvar for å benytte seg av de mulighetene man får, og dette har jeg et sterkt ønske om å formidle til veisøker.	1	2	3

33	Jeg vegrer meg for å dele av mine egne erfaringer når veisøker ikke burde være tilfreds med hva han har oppnådd karrieremessig.	0	-1	-1
34	Det er givende og spennende å gi råd om at man har et valg til å jobbe med det man vil.	2	1	1
35	Det er ikke mitt ansvar å konfrontere veisøkers mangel på handling.	-3	-3	-3