

# **Sjølvforståing i ein attføringsprosess**

**Ei Q-metodisk undersøking av 16 attføringsdeltakarar si sjølvforståing i ein attføringsprosess.**

Nelly Ann Midtbø  
Masteroppgåve i rådgeving  
Trondheim, våren 2013  
Rettleiar: Camilla Fikse

Institutt for vaksne si læring og rådgevingsvitskap  
Fakultet for samfunnsvitskap og teknologileing  
Noregs teknisk-naturvitskaplege universitet, Trondheim

## **Føreord**

Dette semesteret med skriving av masteroppgåve har utan tvil vore det kjekkaste semesteret på universitetet. Å få moglegheit til å fordjupe meg i noko eg har ei stor interesse for, har rett og slett vore fantastisk. Sjølv om eg har møtt på utfordringar i prosessen, har motivasjonen for å skrive denne oppgåva alltid vore høg. Den har gitt meg auka forståing for teoriane som ligg til grunn og bruk av Q-metoden.

For min del har masterprogrammet i rådgeving vore to år med sjølvutvikling. Eg har blitt kjend med nye sider av meg sjølv og utfordra meg på nye felt. Dette har ikkje alltid vore lett, men det har vore svært lærerikt. I denne prosessen har eg hatt gleda av å gå i ein fantastisk klasse der eg har knytt mange nye vennskap. Klassen har vore ei god støtte og inspirasjon i dette siste semesteret.

Ein stor takk går til forskingsdeltakarane som har stilt opp og gjort det mogleg å gjennomføre studien. Eg vil også takke rettleiaren min, Camilla Fikse, som gjennom heile prosessen har komme med gode tips og tilbakemeldingar. Vidare vil eg takke familien min og vennene mine som alltid er der for meg. Sist, men ikkje minst, vil eg takke min sambuar, Geir Longva, som har oppmuntra og støtta meg gjennom heile prosessen. Takk for at du er den du er!

Nelly Ann Midtbø

Trondheim, mai 2013

## Samandrag

Det overordna tema for denne masteroppgåva er sjølvforståing i ein attføringsprosess. Oppgåva har til hensikt å belyse problemstillinga: *Korleis opplever personar som går gjennom ein attføringsprosess seg sjølv?*

Q-metoden blei valt som metodisk tilnærming for å gi svar på oppgåvas problemstilling. 16 attføringsdeltakarar har med utgangspunkt i problemstillinga sortert 36 utsegner ut ifrå kor einige eller ueinige dei er i utsegnene. Sorteringane til forskingsdeltakarane danna grunnlaget for faktorpresentasjon og seinare faktordrøfting. Utsegnene blei laga ved hjelp av Fishers balanserte blokkdesign. Designen omfattar relasjon til rettleiar, syn på utvikling og kontrollplassering.

På bakgrunn av faktoranalysen som blei gjort i programmet PQMethod, kom det til syne tre faktorar. Desse skildrar tre ulike syn forskingsdeltakarane har på seg sjølv i ein attføringsprosess, og eg gav dei namn som oppsummerer deira subjektivitet. Faktor 1 fekk namnet: *Ansvar for eige liv*, då den viser ansvar for eigen attføringsprosess og eiga framtid. Den har eit positivt syn på NAV-systemet og sitt utviklingspotensial. Det kom også fram at støtte frå ein rettleiar er verdifullt i attføringsprosessen, men ikkje naudsynt. Faktor 2 fekk namnet: *NAV-systemet legg hindringar for meg, men trass i dette kan eg endre min arbeidssituasjon*. Som namnet viser, har faktoren ei negativ oppleving av NAV. Vidare kom det fram at den har tru på sitt utviklingspotensial. Relasjon til rettleiar framstår som nyttig, men den er ikkje avhengig av han eller ho for å finne ei løysing på attføringsprosessen. Faktor 3 fekk namnet: *Støtte frå rettleiar er naudsynt*. Denne faktoren framstår som avhengig av ein rettleiar i attføringsprosessen. Vidare har den eit meir pessimistisk syn på sine evner og sitt utviklingspotensial. Desse funna blei i drøftingskapitlet drøfta og sett i lys av relevant teori.

## **Abstract**

The overall theme of this master thesis is self-perception in a vocational rehabilitation process. The aim of this thesis is to answer the following question: *How do people experience themselves going through a vocational rehabilitation process?*

Q-methodology was chosen as the methodological approach to answer the research question. Sixteen informants who are in a vocational rehabilitation process have contributed to the research data. The informants sorted a sample of 36 statements based on their subjective experience. These sortings make the foundation for the factor presentation and then the factor discussion. The statement sample was made using Fishers balanced block design. The design includes the effects; relationship with the counsellor, outlook on development and control placement.

Through factor analysis of the data material three factors were identified. The following describes three different visions the research participants have of themselves in a vocational rehabilitation process. I have given them names that sum up their subjectivity. Factor 1 is called; *responsibility for their own lives*, because it shows responsibility for its own rehabilitation process and work related future. It has a positive outlook on the NAV system and its development potential. It also shows that support from a counsellor is valuable in the process, but not completely necessary. Factor 2 is called; *the NAV system creates obstacles, but in spite of this I believe I can change my work situation*. As the name indicates the factor has a negative experience of NAV. Furthermore, it have faith in its development potential. Support from a counsellor is valuable, but not essential. Factor 3 is called; *support from a counsellor is necessary*. This factor appears to be dependent on a counsellor in the process. Furthermore, it has a more pessimistic view of its abilities and development potential. These findings are discussed in light of relevant theory.

## **Innhald**

<b>Føreord</b> .....	<b>ii</b>
<b>Samandrag</b> .....	<b>iii</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>iv</b>
<b>Innhald</b> .....	<b>v</b>
<b>Tabell- og figuroversikt</b> .....	<b>vii</b>
<b>1 Innleiing</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1 Bakgrunn for val av tema og problemstilling</b> .....	<b>1</b>
<b>1.2 Oppgåvas struktur</b> .....	<b>1</b>
<b>1.3 Omgrepsavklaring</b> .....	<b>2</b>
1.3.1 Sjølvopfatning.....	2
1.3.2 Yrkesretta attføring .....	2
1.3.3 Attføringsdeltakar .....	3
1.3.4 Rettleiar .....	3
1.3.5 Rettleiing.....	3
1.3.6 Dialog .....	3
<b>2 Teoretisk forankring</b> .....	<b>5</b>
<b>2.1 Relasjon til rettleiar</b> .....	<b>5</b>
2.1.1 Avhengigheit.....	5
2.1.2 Uavhengigheit .....	6
2.1.3 Gjensidigheit avhengigheit .....	7
<b>2.2 Mental innstilling til moglegheit for vekst</b> .....	<b>8</b>
2.2.1 Generelt om mental innstilling .....	8
2.2.2 Konstant mental innstilling.....	9
2.2.3 Mental innstilling om vekst .....	10
<b>2.3 Korleis ein attribuerer det som skjer med sjølvvet</b> .....	<b>11</b>
2.3.1 Ytre kontrollplassering.....	12
2.3.2 Indre kontrollplassering .....	12
<b>3 Metode</b> .....	<b>15</b>
<b>3.1 Metodisk tilnærming</b> .....	<b>15</b>
<b>3.2 Q-metode</b> .....	<b>15</b>
<b>3.3 Stega i forskingsprosessen</b> .....	<b>16</b>
3.3.1 Kommunikasjonsuniverset .....	16
3.3.2 Design og Q-utval .....	17
<b>Tabell 1 Fishers balanserte blokkdesign</b> .....	<b>17</b>
3.3.3 P-utvalet .....	18
3.3.4 Q-sortering .....	19
3.3.5 Faktor og faktoranalyse.....	20
3.3.6 Faktortolking.....	22
3.3.7 Postintervju .....	23
<b>3.4 Kvaliteten på forskinga</b> .....	<b>24</b>

3.4.1 Pilotsortering .....	24
3.4.2 Kan stoffet generaliserast? .....	24
3.4.3 Validitet .....	24
3.4.4 Reliabilitet .....	25
3.5 Ethiske vurderingar .....	25
3.6 Refleksjon kring forskarrolla .....	26
4 Faktorpresentasjon .....	29
4.1 Faktor 1: Ansvar for eige liv .....	29
4.1.1 Mi framtid, mitt ansvar .....	30
4.1.2 NAV er ein ressurs .....	31
4.1.3 Saman veit vi best .....	32
4.1.4 Ei stor tru på sitt utviklingspotensial.....	32
4.1.5 Oppsummering av faktor 1 .....	33
4.2 Faktor 2: NAV-systemet legg hindringar for meg, men trass i dette kan eg endre min arbeidssituasjon .....	33
4.2.1 NAV-systemet vert opplevd som avgrensande.....	34
4.2.2 Vilje og tru på å endre sin situasjon.....	34
4.2.3 Det er godt med støtte frå rettleiar, men det er ikkje naudsynt.....	35
4.2.4 Oppsummering av faktor 2 .....	36
4.3 Faktor 3: Støtte frå rettleiar er naudsynt .....	37
4.3.1 Rettleiing er alfa og omega .....	37
4.3.2 Eigne avgrensingar .....	38
4.3.3 Vil tilbake i arbeid og trur det er mogleg.....	38
4.3.4 Oppsummering av faktor 3 .....	39
4.4 Konsensutsegner mellom faktorane .....	39
5 Drøfting .....	41
5.1 Ulike behov og ønskje for rettleiarrelasjonen .....	41
5.2 Aktør eller brikke? .....	45
5.3 Oppleving av NAV-systemet.....	47
5.4 Innstilling til utvikling og endring .....	49
5.5 Kort oppsummering av faktorane .....	52
6 Avslutning .....	53
6.1 Kritikk av studien .....	53
6.2 Vidare forskning og implikasjonar for praksis .....	53
7 Litteraturliste .....	55
8 Vedlegg .....	61
Vedlegg 1: Forskingsdesignen og Q-utval.....	61
Vedlegg 2: førespurnad om deltaking, informasjonsskriv og samtykkeerklæring .....	64
Vedlegg 3: Godkjenning frå NSD .....	66
Vedlegg 4: Instruksjonsbetingelse og struktur for gjennomføring av Q-sortering.....	68
Vedlegg 6: Utsegnene si plassering i faktorane .....	71
Vedlegg 7: Konsensusutsegner .....	73
Vedlegg 8: Skilnadsutsegner .....	74

## Tabell- og figuroversikt

Tabell 1 Fishers balanserte blokkdesign.....	17
Tabell 2 Uroterte faktorar.....	21
Tabell 3 Korrelasjon mellom faktorane.....	21
Tabell 4 Faktorladingar.....	22
Tabell 5 Reliabilitet.....	25
Figur 1 Sorteringsmønster med 36 utsegner.....	19
Figur 2 Det gjennomsnittlege sorteringsmønsteret for faktor 1.....	30
Figur 3 Det gjennomsnittlege sorteringsmønsteret for faktor 2.....	33
Figur 4 Det gjennomsnittlege sorteringsmønsteret for faktor 3.....	37

# 1 Innleiing

## 1.1 Bakgrunn for val av tema og problemstilling

I løpet av mine to år som masterstudent ved Institutt for voksne si læring og rådgjevingsvitenskap har eg lært mykje om rådgjevingsteori og forskjellige tilnærmingar til feltet. Spesielt har feltet om karriererådgjeving appellert til meg. Våren 2012 var eg i praksis hjå ei attføringsbedrift i Sør-Trøndelag, og denne erfaringa opplevde eg som både spennande og motiverande. Eg blei særskilt interessert i korleis deltakarane konstruerte seg sjølve, altså kva sjølvforståing dei hadde i ein attføringsprosess. Her såg eg eit potensial for tema til mastergåva mi. Sjølvforståing i ein attføringsprosess er eit tema som engasjerer meg, samstundes som det har høg aktualitet i samfunnet.

Høg arbeidsdeltaking er viktig både for den enkelte og for samfunnet (Bjurstrøm i Langset, 2010, s. 3). Gjennom å delta i arbeidslivet får ein inntekt, sosialt nettverk, moglegheit til å bruke og utvikle sine ressursar og evner, og kjensle av å bidra til samfunnet (Langset, 2010). Talet på deltakarar i yrkesretta attføring har auka markant dei siste åra i Noreg (Ekhaugen, 2006), samstundes finst det relativt få samfunnsvitenskaplege undersøkingar om attføring (Bjørnson, 1997). Dette kjem også fram i Børing (2004) som skriv at det eksisterer få nye studiar på dette feltet, både nasjonalt og internasjonalt. På bakgrunn av dette er det viktig at det blir utført meir forskning på attføring, då det vil kunne føre til ein betra praksis. Å jobbe for at attføringsprosessen skal bli betre tilpassa deltakarane, vil gagne både enkeltindividet og samfunnet. God attføring er eit sentralt verkemiddel for å få fleire ut i arbeid, og i denne prosessen er det viktig at karriererådgjevarar har kunnskap til å kunne rettleie på ein god måte. Dette vil innebere å vite kva attføringsdeltakarar tenkjer om seg sjølve i denne prosessen, og det er nettopp dette eg ønskjer å finne meir ut av i denne studien. Det er forskingsdeltakarane si subjektive oppleving rundt sjølvforståing som vil vere grunnlaget for studien, og på bakgrunn av dette har eg valt ei Q-metodisk tilnærming for å svare på problemstillinga: *Korleis opplever personar som går gjennom ein attføringsprosess seg sjølve?*

## 1.2 Oppgåvas struktur

Denne oppgåva har eg delt inn i seks kapittel. I kapittel 1 *Innleiing* vil eg forklare omgrep som står sentralt i oppgåva. Kapittel 2 *Teoretisk forankring* vil ta for seg oppgåvas teoretiske



bakteppe og dei teoriane som er grunnlaget for designen. I kapittel 3 *Metodisk tilnærming* vil metodeval, metodens framgangsmåte, etiske omsyn og refleksjonar kring forskarrolla bli presenterte. Vidare vil eg i kapittel 4 *Faktorpresentasjon* presentere resultatet frå forskinga i form av ei tre-faktorløyning. Kapittel 5 *Drøfting* vil sjå dei tre faktorane opp mot oppgåvas teoretiske bakteppe, og noko ny teori vil bli trekt inn for å belyse resultatata. Oppgåva vil bli avrunda med kapittel 6 *Avslutning*, som tek for seg kritikk av studien og forslag til vidare forskning.

### **1.3 Omgrepsavklaring**

Under omgrepsavklaring vil sentrale omgrep brukt i denne oppgåva bli presenterte og forklarte. Desse omgrepa er sjølvopfatning, yrkesretta attføring, deltakar, rettleiing, rettleiar og dialog.

#### **1.3.1 Sjølvopfatning**

Denne oppgåva har som utgangspunkt å undersøkje korleis personar som går gjennom ein attføringsprosess opplever seg sjølve. Det blir difor naudsynt å definere omgrepet sjølvopfatning. Sjølvopfatning er all vurdering, kunnskap, tru og forventingar ein person har om seg sjølv (Skaalvik & Skaalvik, 2005, s. 75). Den blir blant anna forma gjennom attribusjon og sjølvvurdering som eg vil komme nærmare inn på i kapittel 2. Korleis tidlegare erfaringar har blitt forstått og tolka legg grunnlaget for ein persons sjølvopfatning, og då ein stadig tileignar seg nye erfaring, er den ikkje noko konstant. Desse oppfatningane er subjektive og spelar ei avgjerande rolle for vedkommandes kjensler, motiv og åtferd. Ei god sjølvopfatning vil ha positiv innverknad på motivasjon, uthald, helse og korleis ein handterer motgang. Då det er ei subjektiv oppleving, stemmer den ikkje alltid overeins med oppfatningar andre kan ha om personen (Skaalvik & Skaalvik, 2005).

#### **1.3.2 Yrkesretta attføring**

Yrkesretta attføring er eit omgrep for det arbeidet som blir utført for å aktivere personar til arbeid (Olsen, Jensen & Vangstad, 2003). Det omfattar ei rekke former for offentleg og privat bistand for å tilrettelegge forhold for yrkeshemma si deltaking i arbeidslivet. Tiltak kan vere omskulering og arbeidstrening i forskjellige bedrifter (Bjørnson, 1997). Målet er å gi arbeidssøkjjarar som har redusert evne til å velje arbeid, naudsynt kvalifisering og ei betre moglegheit til eit aktivt arbeidsliv (Børing, 2004). Å få flest mogleg ut i arbeid er som nemnt grunna ut ifrå eit samfunnsøkonomisk perspektiv og eit individperspektiv (Bjørnson, 1997).

### **1.3.3 Attføringsdeltakar**

Menneske som er i attføring omfattar arbeidssøkjarar som på grunn av psykisk, fysisk eller sosial funksjonsnedsetting opplever problem med å få eller behalde eit arbeid (Børing, 2004). I denne oppgåva vil eg omtale menneske som er i ein attføringsprosess som deltakarar. Det var dette ordet som blei brukt hjå attføringsbedrifta der eg gjennomførte datainnsamling, og det blir brukt i forskjellige rapportar om attføring, til dømes i Ekhaugen (2006).

### **1.3.4 Rettleiar**

I faglitteraturen er det ulike meiningar om kva omgrepa rettleiar og rådgjevar inneber, samstundes som dei skliir over i kvarandre. Ein ser at teorigrunlaget dei opererer med ofte kjem frå dei same kjeldene (Kvalsund, 2005a). Kva omgrep ein tek i bruk er kanskje ikkje difor så nøye. I denne oppgåva blir omgrepet rettleiar brukt, då det er dette som blir brukt hjå attføringsbedrifta som blei forska på i denne studien. Lassen (2002) beskriv ein rettleiar som ein som skal følgje individer eller grupper i ein utviklingsprosess frå ein nåverande situasjon, som ikkje er tilfredsstillande, mot ein ny situasjon karakterisert av ønskje om ein forbetring.

### **1.3.5 Rettleiing**

Rettleiing kan forståast som samtalar mellom ein rettleiar og ein eller få klientar (Bjørndal, 2008). Det kan bli definert som ein relasjon der målet er å gi klienten moglegheiter til å lære og oppdage noko ved seg sjølv og andre gjennom å vere i relasjon til rettleiaren (Kvalsund & Allgood, 2008, s. 185). I Lassen (2002) kjem det fram at det handlar om å hjelpe menneske som søker hjelp til sjølvhjelp. Å rettleie krev kunnskap og gode kommunikative ferdigheiter, og det må vere tilpassa situasjonen, for å kunne gi best mogleg støtte. Felles for all rettleiing er verktøyet som blir brukt, nemleg rettleiaren sjølv (Lassen, 2002).

### **1.3.6 Dialog**

Dialog blir definert som kommunikasjon mellom menneske som er genuint interesserte i kvarandre og har intensjonen og viljen til å samhandle med kvarandre på ein slik måte at dei påverkar kvarandres liv ontologisk, ikkje berre psykologisk og teknisk (Kvalsund & Allgood, 2008, s. 185). Å skape dialog krev at begge partar er aktive, då det ikkje er noko som skjer av seg sjølv. Når to partar er i dialog, lærer dei seg å vere person-i-relasjon (Kvalsund & Allgood, 2008).



## 2 Teoretisk forankring

Teorikapittelet presterer oppgåvas teoretiske grunnlag. Denne delen har eg delt inn i tre hovudområde: *relasjon til rettleiar, mental innstilling til moglegheit for vekst og korleis ein attribuerer det som skjer med sjølv.*

### 2.1 Relasjon til rettleiar

Menneske er sosiale vesen som gjennom heile sitt liv er i relasjon til andre (Johnson & Johnson, 2006), og det er gjennom relasjon med andre vi vil kunne utvikle oss. *Eg* eksisterer berre som eit element av det komplekse *du og eg* (Macmurray, 1961). I ein attføringsprosess må deltakarane forhalde seg til ein rettleiar som skal rettleie dei gjennom prosessen. Klientar rapporterer at relasjonen til rådgjevar er eit avgjerande element for at prosessen skal bli vellykka (Kvalsund & Allgood, 2008). Kva deltakarane treng og ønskjer i relasjon med rettleiar vil variere. Nokre kjem kanskje med eit ønskje om å møte ein ekspert, mens andre ønskjer ein gjensidig samtalepartner. Korleis rettleiaren vel å tilnærme seg deltakarane vil også variere. Menneske handlar i relasjon til kvarandre (Macmurray, 1961), og måten to partner møter kvarandre vil ha mykje å seie for korleis utfallet av møte blir (Kvalsund & Allgood, 2008). Kvalsund (2005a) legg til grunn at mellommenneskelege relasjonar kan delast i tre dimensjonar. Desse er *avhengig, uavhengig og gjensidig*. Innanfor kvar relasjon kan møte både vere av positiv og negativ art (Kvalsund, 2005a; Kvalsund & Meyer, 2005). I kvar situasjon og i kvart møte ligg det eit potensial for alle tre dimensjonane. Dimensjonane er slik knytte til kvarandre på ein dynamisk måte (Allgood & Kvalsund, 2005). Gjennom heile livet vil det vere ei vekselverking mellom desse. I nye situasjonar vil avhengigheit bli introdusert på nytt med eit utviklingspotensial for uavhengigheit og gjensidigheit (Kvalsund & Meyer, 2005). Vidare vil eg utdjupe dei enkelte dimensjonane kvar for seg.

#### 2.1.1 Avhengigheit

Avhengigheit betyr at ein er avhengig av den andre i relasjonen, og denne relasjonsdimensjonen blir difor karakterisert som asymmetrisk. Ofte har den eine parten meir kunnskap eller kompetanse, og kan dermed hjelpe den avhengige til å dekke sine behov. Denne relasjonsdimensjonen er ofte mest framtrødande tidleg i livet, då ein er avhengig av ein omsorgsperson for å kunne overleve, men den kan også tiltre seinare i livet, til dømes i form av ein hjelperelasjon (Kvalsund, 2005a). Ein rettleiarrelasjon er ofte prega av avhengigheit, då

rettleiaren har kunnskap som deltakaren treng (Kvalsund, 1998), til dømes kunnskap om næringslivet, prosessen med å søkje ny jobb og omskulering. Dei som søkjer attføring gjer det på bakgrunn av fleire faktorar som gjer det vanskeleg å vende tilbake til arbeidslivet på eiga hand (Pehrson, 2007). Når både rettleiar og deltakar erkjenner denne avhengigheita som eit gjensidig behov, vil relasjonen vere karakterisert som positiv. Vert hjelpta oppretthalden utover det som trengst, vil relasjonen gå over til å bli negativ (Kvalsund & Meyer, 2005).

Avhengigheit til rettleiaren kan ein sjå i samanheng med ei formidlingsprega rådgjeving, der rådgjevaren er ein kunnskapsformidlar og klienten ikkje blir sett på som kompetent til å løyse sine eigne problem (Jørgensen, Johnson & Grøtta, 2004). For ein rettleiar kan det vere freistande å gå inn i rolla som ekspert overfor deltakarane, då det kan opplevast som effektivt (Bredland, Linge & Vik, 2011). Rettleiaren kan også få ei god kjensle av å vere den hjelpande, og på denne måten kan rolla som ekspert dekke hjelparane sine eigne behov og ikkje deltakaren sine (Skau, 1992). Deltakarane kan då utvikle eit avhengigheitsforhold til rettleiar framfor å vere ein aktør som tek ansvar for eige liv. Konsekvensen av dette kan bli lært hjelpeløyse (Bredland et al., 2011). Lært hjelpeløyse handlar om at ein gir opp når ein ikkje meistrar situasjonen, og generaliserer dette til å gjelde andre situasjonar (Seligman, 2011). For deltakarane kan det vere naturleg å gå inn i ein avhengig relasjon til rettleiar fordi dei kan oppleve rettleiaren som ein autoritet på grunn av forskjell i kompetansenivå og kunnskap om attføring. På grunn av dette tek dei ikkje ansvar for sin eigen prosess, då dei opplever at det er rettleiaren si oppgåve å handtere problemet (Nygård, 1993).

### **2.1.2 Uavhengigheit**

Relasjonsdimensjonen uavhengigheit legg til grunn større symmetri i relasjonen ved at ein ikkje er avhengig av kvarandre for å kunne handle i verda. Uavhengigheit vert ofte utvikla i tenåra, då behovet for myndiggjering oppstår. Å vere uavhengig vil seie at ein må tåle meir forvirring og usikkerheit fordi ein må kunne stå for noko sjølv (Kvalsund, 2005a). Ved uavhengigheit er deltakarane i stand til å ta sjølvstendige val, og er ikkje avhengige av rettleiarens kunnskap og kompetanse for å handtere attføringsprosessen. Når begge partar erkjenner denne uavhengigheita, blir den karakterisert som positiv. Ein ser på kvarandre som likeverdige, og verdset den andres sjølvstende. Dersom den eine parten ikkje erkjenner uavhengigheita, vil den vere av negativ art. Dette kan til dømes skje når den eine parten ikkje godtek at den andre aukar sitt sjølvstende (Kvalsund, 2005a; Kvalsund & Meyer, 2005).

I Kvalsund (1998) kjem det fram at ein rettleiingsrelasjon ofte kan falle bort når relasjonen er uavhengig. For at relasjonen mellom rettleiar og deltakarar skal utvikle seg frå avhengig til uavhengig og over til gjensidig avhengigheit, treng ein ofte tid (Kvalsund & Meyer, 2005). Varigheit på attføringsprosessen vil variere med omsyn til kor mykje bistand deltakaren treng (Ekshaugen, 2006). I tilfelle der bistanden er kortvarig kan difor relasjonen opphøre før den har nådd gjensidigheit avhengigheit. Dette fordi den gjensidige relasjonen er karakterisert av tillit, og dette vert bygt ved repeterande tillitsvekkande handlingar (Spurkeland, 2012). Innstillinga til rettleiar og deltakarar vil kunne også kunne spele ei stor rolle her. Dersom deltakarane ser på seg sjølve som ein aktør i eige liv, vil dei kanskje ønskje å ta kontroll over prosessen dei er i, og ikkje legge ansvaret for prosessen over på rettleiaren (Rotter, 1966). Å vere ein aktør i eige liv kan knytast opp mot omgrepet *locus of control*, som eg vil komme tilbake til.

### **2.1.3 Gjensidigheit avhengigheit**

Kvalsund (2005a) legg til grunn at moglegheit for gjensidigheit ligg i den positive uavhengigheita. Denne gjensidigheita oppstår når begge partar erkjenner at dei treng kvarandre for å utvikle seg, og dermed gir kvarandre rom og fridom til å utvikle seg i uavhengigheita (Kvalsund & Meyer, 2005). Begge partar er genuint interessert i den andre, behandlar kvarandre som eit subjekt med tankar og kjensler, og er ærlege og oppriktige i møte med kvarandre (Kvalsund & Allgood, 2008). Forholdet er symmetrisk, då partane har tillit til kvarandre, og aksept for at ein er forskjellig. I den gjensidige avhengigheita er partane i dialog. Dialog er ikkje noko som berre skjer, men det krev at ein er aktiv i den gjensidige kommunikasjonen. Når ein opnar seg i dialog, blir ein kjent med den andre og seg sjølv (Kvalsund & Allgood, 2008). Det er her moglegheit for kreativitet, endring og vekst ligg (Kvalsund & Meyer, 2005).

Faglitteraturen innanfor rådgjeving er prega av normative og ideelle beskrivingar av korleis ein rådgjevingssamtale bør gjennomførast. Her blir det fremma eit ideale om ikkje-styrande, maktfrie, symmetriske og likeverdige samtalar (Bjørndal, 2008). Dette kan ein sjå i samanheng med prosessorientert rådgjeving, der rådgjevar og klient er gjensidige samtalepartnarar. Det handlar om å stille gode spørsmål som bidreg til refleksjon, heller enn å gi deltakarane svar. Deltakarane blir sett på som kompetente menneske som sjølv kan vere ein problemløysar (Jørgensen et al., 2004). Synet på menneske som kompetente aktørar finn ein også igjen hjå Rogers (1961). Han hadde ei sterk tru på menneske og deira moglegheit til

vekst. Ei slik tru skal rådgjevaren vise gjennom ei empatisk haldning, ubetinga positiv anerkjening og ved å opptre kongruent overfor klienten (Rogers, 1961). Gjennom parafrasering og refleksjon omkring kjensler vil rådgjevaren kunne hjelpe klienten til å finne si eiga retning i livet (Ivey, D'Andrea, Ivey & Simek-Morgan, 2009). Ser ein dette i lys av attføringsprosessen, vil det kunne vere føremåltenleg at rettleiaren plasserer ansvaret for endring hjå deltakarane. Rettleiaren skal vere ei støtte på vegen og vise at han eller ho har trua på at deltakarane kan endre sin livssituasjon ved arbeidstrening eller omskulering.

## **2.2 Mental innstilling til moglegheit for vekst**

Når ein går inn i ein hjelperelasjon, har ein med seg erfaringskunnskap og kompetanse frå tidlegare relasjonar, og dette vil påverke den aktuelle relasjonen (Kvalsund, 2005b). Sjølvoppfatninga til ein person vil også påverke korleis relasjonen artar seg. Dweck (2000) legg til grunn at den trua menneske har om seg sjølv vil i stor grad påverke deira handlingar og dermed korleis livet deira vil arte seg. Den vil avgjere graden av motivasjon og positiv kjensle (Skaalvik & Skaalvik, 2005). I yrkesretta attføring står deltakarane overfor nye val og utfordringar, enten i form av ny jobb eller utdanning (Bjørnson, 1997). Synet deltakarane har på seg sjølve vil påverke prosessen, og korleis dei taklar utfordringar den kan by på. Dweck (2008)<sup>1</sup> skil mellom "fixed" og "growth mindset" i sin teori om mental innstilling. I denne oppgåva vil eg omsette "fixed mindset" til konstant mental innstilling, og "growth mindset" til mental innstilling om vekst.

### **2.2.1 Generelt om mental innstilling**

Mentale innstillingar er meiningar menneske har om seg sjølv, og desse har store konsekvensar for korleis ein tenkjer og handlar i verda (Dweck, 2000). Mange menneske har element av både ei konstant mental innstilling og ei mental innstilling om vekst i seg, så biletet er ikkje svart-kvitt. Ofte har ein forskjellige innstillingar på forskjellige område. Teorien legg til grunn at menneske med ei konstant mental innstilling vegrar seg for å anstrenge seg, mens menneske med ei mental innstilling om vekst ser på dette som noko positivt og nødvendig. Det å anstrenge seg vil ikkje alltid vere det einaste som er viktig dersom ein vil utvikle sitt potensiale. Har ein pengar, tilgang på god utdanning og eit rikt nettverk, vil ein kanskje ha betre sjanse for å lykkast enn andre som ikkje har tilgang på desse

---

<sup>1</sup> Dweck 2008 er karakterisert som populærvitskap, men den er blitt inkludert då omgrepa brukt i denne boka passa betre enn omgrepa brukt i Dweck 2000. Bøkene legg til grunn det same tenkjesettet, men tek i bruk forskjellige omgrep.

goda (Dweck, 2000). Dette kan få ulike implikasjonar for ulike atfføringsdeltakarar, då nokon har tilgang på nokre av desse goda, mens andre ikkje har det.

### **2.2.2 Konstant mental innstilling**

Menneske med ei konstant mental innstilling antek at personlegdomstrekk deira er fastlagt ein gong for alle. Det nyttar ikkje å prøve å endre desse, då dei er arvelege komponentar. Ein er til dømes ekstrovert eller introvert, open eller reservert, god eller dårleg i matematikk. På bakgrunn av dette trur ein ikkje at det hjelper å anstrenge seg, og dersom ein må anstrenge seg, har ein ikkje begavelsen. Å anstrenge seg blir difor ikkje sett på som noko positivt (Dweck, 2000). Dette kan vere ein forsvarsmekanisme mot det å mislykkast. Dersom ein ikkje legg ned innsats, blir det heller ikkje eit nederlag å mislykkast (Rotter, 1982). Vidare opplever dei det å feile som ein trussel mot sjølv. Dersom dei feilar, mistar dei trua på suksess i framtida, sidan dei ikkje kan forandre evnene sine. Nederlag kan difor bli traumatiske hendingar som kan verke hemmande på åtferd. For menneske med ei konstant mental innstilling handlar suksess om å vise at ein er overlegen. Dei føretrekker suksess som ikkje krev innsats, og helst vil dei ikkje berre lykkast men også vere feilfrie på første forsøk. Enten så har du evna, eller så har du den ikkje. Dei trivst best når situasjonen er trygg og ikkje utfordrar dei. Blir situasjonen utfordrande, mistar dei interessa (Dweck, 2000). Støtte for dette synet finn ein i Higgins (Crowe & Higgins, 1997) teori som beskriv at nokre menneske gir opp når dei ikkje meistrar ei oppgåve. Står dei overfor ei vanskeleg oppgåve, vil dei heller unngå å svare enn å svare feil. Ei slik innstilling vil avgrense prestasjon ved at den bidreg til hemmande tankar og skapar dårlege læringsstrategiar (Dweck, 2000). Overført til atfføring og prosessen deltakarane skal gjennom kan ei slik innstilling verke avgrensande, då dei har ikkje eit positivt syn på det å anstrenge seg. Eit mogleg mål er at dei skal ut på arbeidsmarknaden igjen, og dette kan by på nye utfordringar og ukjente situasjonar som krev innsats og mot.

Den konstante mentale innstillinga til sjølv kan skape ei kjensle av at ein verkeleg kjenner seg sjølv, ved at ein ikkje treng å prøve nye aktivitetar når ein ikkje har den medfødde evna til det. Når ein lykkast, er det fordi ein har eit naturleg talent for det. Sjølv om dette kan skape ei kjensle av tryggleik og forutsigbarheit, undergrev ein sine evner ved å ha eit slikt syn på seg sjølv og ikkje våge å gå ut av komfortsona (Dweck, 2000). Brown (2009) legg til grunn at måten vi identifiserer oss sjølve på kan verke avgrensande eller utviklande på oss. Når ein identifiserer seg med ein del av sjølv, avgrensar ein seg sjølv ved å tru at ein berre kan



tenkje, føle eller handle på *ein* måte. Klarer ein å disidentifisere seg frå delar av sjølvvet, står ein fritt til å velje sitt perspektiv og åtferd. Dette fører til balanse ved at ein ikkje blir oppslukt av nokre delar av sjølvvet. I den konstante mentale innstillinga identifiserer ein seg berre med nokre delar av sjølvvet og tenkjer at "slik er eg berre". Sett opp mot atføring kan ein slik tankegang resultere i at deltakarar ikkje er villige til å utforske jobbar som dei oppfattar som utfordrande, og som krev evner dei ikkje trur dei har.

### **2.2.3 Mental innstilling om vekst**

Menneske med ei mental innstilling om vekst opplev at deira evner kan utviklast gjennom innsats og trening (Dweck, 2000). Dei er opptekne av framsteg og vekst (Crowe & Higgins, 1997). Perspektivet om vekst representerer ei tru på at dei arvelege komponentane ikkje er fastlagt, og at det nyttar å anstrenge seg. Sjølv om menneske er forskjellige, med omsyn til evner, tilbøyelegheit og interesser, kan alle forandre og utvikle seg. Dette vil ikkje seie at alle kan bli profesjonelle idrettsutøvarar, men at ein persons sanne potensial er ukjent. Det er ikkje mogleg å føreseie kva ein person kan utrette ved innsats og engasjement over tid. Innanfor dette perspektivet kan også det å feile vere tungt, men dine feil er ikkje med på å definere kven du er. Nederlag indikerer berre feil læringsstrategi eller for lite innsats, og det å feile kan difor verke informativt og motiverande (Dweck, 2008). På grunnlag av dette vil dei ikkje vere opptekne av å unngå å feile (Crowe & Higgins, 1997).

Vekstorienterte personar opplever suksess når dei gjer sitt beste, når dei lærer noko eller når dei opplever at dei utviklar seg. Suksess handlar ikkje om å bevise sine evner, men heller om å utvikle dei. Skal ein oppnå suksess, må ein jobbe hardt for det, då det ikkje vil skje av seg sjølv. Dei søker utfordringar og brukar dei til sin fordel. Den mentale innstillinga om vekst oppfordrar menneske til å gå i det ukjente, og det kan for mange vere krevjande (Dweck, 2000). Dette kan ein sjå i samanheng med Csikszentmihalyi (2005) sitt "flow-omgrep". Flow handlar om at ein tør å gå ut av komfortsona si og strekke seg, og at dette kan føre til personleg utvikling og læring. Flow oppstår når det er god balanse mellom krav og kontroll over situasjonen ein er i. Denne balansen kan føre til at ein blir så oppslukt av det ein gjer, at ein gløymer tid. Dersom denne balansen ikkje er til stades, kan det enten føre til frustrasjon eller keisemd. I den konstante mentale innstillinga tør ein ikkje gå ut av komfortsona si og er oppteken av unngå fallhøgder. Denne innstillinga kan dermed verke hemmande på utvikling og læring og føre til keisemd.

Ser ein den mentale innstillinga om vekst opp mot attføring, kan ei slik innstilling til sjølvvet vere gunstig. Deltakarane er kanskje nøydde til å byte til ein ny og ukjent jobb som følgje av fysiske skadar eller nedbemanning på arbeidsplassen. Ein slik situasjon krev ofte at ein må tileigne seg ny kunnskap, og då vil det vere nyttig å ha eit positivt syn på moglegheit til å utvikle seg og tileigne seg ny kompetanse. Dagens arbeidsliv er i rask endring og krev stadig ny og oppdatert kunnskap frå sine arbeidstakarar (Moxnes, 2000). Kegan & Lahey (2009) hevdar at vi kan tileigne oss ny kunnskap heile livet, og omgrepet livslang læring peiker på at det er viktig at livsområde blir organisert slik at læring kan finne stad gjennom heile livet (Moxnes, 2000). Attføring kan vere eit tiltak der læring finn stad og deltakarar får moglegheit til å utvikle seg.

### **2.3 Korleis ein attribuerer det som skjer med sjølvvet**

Nokre menneske opplever seg sjølve som aktive og handlande aktørar, mens andre opplever seg som ansvarsfrie og kontrollerte brikker (Nygård, 1993; Saksvik & Nytrø, 2006). Om deltakarar i ein attføringsprosess ser på seg sjølv som aktør eller brikke i eige liv, vil kunne påverke prosessen, og dermed resultatet av den. Lefcourt (i Nygård, 1993, s. 27) formulerer dette slik: ”Menneskers selvforståing når det gjelder årsaksforhold er av stor betydning for hvordan de takler mange opplevelser i livet”. Sitatet kan ein sjå i samanheng med omgrepet ”locus of control” som legg til grunn to forskjellige måtar å attribuere det som skjer med sjølvvet på. Rotter (1966) skil mellom ”external locus of control” og ”internal locus of control”, som eg vil omsette til ytre kontrollplassering og indre kontrollplassering. Kontrollplassering beskriv om personar oppfattar ansvar for hendingar i livet sitt eller ikkje. Kva åtferd ein person vel, er eit resultat av enten ei indre eller ytre kontrollplassering. Hendingar som blir forklart som noko indre blir forankra i ein sjølv, mens hendingar som blir forklart som noko ytre blir forankra i omgivingane (Lefcourt, 1976). Korleis ein attribuerer det som skjer med sjølvvet, vil ha mykje å seie for sjølvkjensla (Larsen & Buss, 2010) og korleis ein vel å løyse situasjonar i livet sitt (Rotter, 1982). Om ein er indre- eller ytre-styrt vil kunne vere situasjonsavhengig, men enkelte menneske er i det store og heile meir sjølvbestemmande enn andre, uansett kva situasjon dei er i (Rotter, 1982; Nygård, 1993). Rotter (1966) peiker på at det kan vere føremålstenleg å ha ein viss balanse mellom ei indre og ytre kontrollplassering for å kunne fungere optimalt.

### 2.3.1 Ytre kontrollplassering

Menneske med ei ytre kontrollplassering har ei forventning om at dei ikkje kan påverke utfallet av situasjonar dei er i, då dei ser på seg sjølve som offer for ytre faktorar. Utfallet av hendingar skjer som resultat av kva andre menneske gjer, skjebne, flaks, tilfeldigheit eller komplekse krefter rundt ein sjølv. Dei ser på seg sjølve som kasteball for miljøet og opplever ingen fridom. Ytre kontrollplassering skaper manglande kjensle av kontroll, og det vil kunne påverke menneske negativt (Rotter, 1982). Dette skildrar Lefcourt (i Nygård, 1993, s. 87) i det følgjande sitatet:

Det er vår konklusjon at når man mister troen på at begivenheten til en viss grad lar seg styre av ens handlinger, da mister man også den vitaliteten og det motet som mennesket kan legge for dagen når det møter motstand.

Sitatet viser at ved ei ytre kontrollplassering handlar verda på individet, mens individet ikkje maktar å handle tilbake. Ein tek ikkje ansvar for korleis livet vil arte seg (Ivey et al., 2009). På bakgrunn av dette kan deltakarar med ei ytre kontrollplassering ønskje å legge ansvaret over på rettleiaren, og dermed vere med på å skape ein avhengig hjelperelasjon. Dersom ein deltakar ikkje trur at eigne handlingar kan utgjøre ein forskjell i eige liv, er det kanskje naturleg at deltakaren yter liten innsats og lett gir opp ved motstand (Bandura, 1997).

Ei manglande kjensle av kontroll fører til at menneske blir meir sensitive overfor dei krava som miljøet stiller, ved at dei blir meir tilbøyelege til å gi etter for press frå omgivnadene (Rotter, 1982). Ifølgje Larsen og Buss (2010) vil dei vise meir lært hjelpeløyse. På bakgrunn av dette er det viktig at forhold rundt personen blir tilrettelagt slik at ein opplever å ha kontroll (Bjørndal, 2008). Ei slike kjensle kan rettleiar utvikle hjå deltakarane ved å skape ein relasjon som er basert på gjensidig avhengigheit. Dette kan ein oppnå ved å påpeike at det er deltakarane sjølve som må *styre skuta* (Bredland et al., 2011), og til dømes gje som heimelekse å utforske kva jobbar som er utlyste og som kan vere aktuelle å søkje på.

### 2.3.2 Indre kontrollplassering

Indre kontrollplassering inneber at ein tek kontroll over eige liv. Ein har ei forventning om at det er samanheng mellom eigne handlingar og resultatet av desse. På bakgrunn av dette ser ein seg sjølv som ein aktør som aktivt kan kontrollere og forme livet sitt. Ein tek ansvar for det som skjer med sjølvet (Rotter, 1966; Rotter, 1982). Ei kjensle av kontroll og trua på at ein kan treffe personlege val vil verke positivt inn på livet (Lefcourt, 1973). Forsking viser at menneske med ei indre kontrollplassering er betre rusta til å handtere problema sine på ein

konstruktiv måte (Rotter, 1982). Dei gjer det betre på skulen og vidare i sin karriere i arbeidslivet. Dei lykkast fordi dei har trua på seg sjølv som handlande vesen (Myers, 2008). Når ein sjølv tek ansvar for det som skjer, vil ein vere meir reservert mot å underlegge seg andres forventingar, krav og ønskje (Rotter, 1982).

Korleis rettleiar tilnærmar seg deltakarane vil kunne ha mykje å seie for korleis deltakarane vel å angripe situasjonen (Kvalsund & Allgood, 2008). Eksistensialistisk-humanistisk verdisyn legg til grunn at vegsøkjjarar kan bestemme sin eigen skjebne (Kvalsund, 2005a), og rådgjevarar innanfor denne tradisjonen jobbar med å gjere dei til aktør i eige liv. Å ta kontroll og avgjeringar for å leve eit meir tilfredstillande liv er opp til individet, og ikkje fortida eller miljøet. "Being-in-the-world" er eit grunnleggjande konsept innanfor denne tradisjonen. Det handlar om at menneske handlar i verda, samtidig som verda handlar om dei. Menneske må stadig ta val for ikkje å bli offer for verdas påverking. Dersom ein ikkje handlar i verda, vil det skje ei framandgjerding (Ivey et al., 2009). Sjølv om ein er indrestyrt, er det ikkje alle forhold ein kan ha kontroll over. Til dømes vil ein ikkje kunne kontrollere nedbemanning på arbeidsplassen grunna økonomiske nedgangstider, men ein kan kontrollere korleis ein handterer denne problemstillinga, og kor vegen vidare går. Deltakarar i ein attføringsprosess vil stå overfor nye situasjonar og utfordringar, då dei kanskje skal byrje i arbeidsretta rehabilitering eller tilbake på skulebanken. I slike situasjonar kan det vere føremålstenleg å opptre som ein aktør og sjølv vere med på å forme prosessen.



## 3 Metode

### 3.1 Metodisk tilnærming

Målet med denne studien er å undersøkje dei subjektive erfaringane deltakarar i ein attføringsprosess har omkring synet på sjølvet og ut ifrå eit rådgjevingsperspektiv, undersøkje kva dei ønskjer i relasjon til rettleiar i ein slik prosess. Problemstillinga legg føring for val av metodisk tilnærming (Johannessen, Tufte, & Kristoffersen, 2010). På bakgrunn av dette vil det vere føremålstenleg å nytte Q-metode som metodisk tilnærming, då metoden eignar seg godt til å få tak i subjektive erfaringar omkring eit fenomen (Watts & Stenner, 2012). I dette kapitlet vil eg presentere Q-metoden, dei ulike stega i forskingsprosessen og etiske spørsmål det var naudsynt å ta stilling til i denne studien.

### 3.2 Q-metode

I 1935 blei Q-metodologi utvikla og introdusert av William Stephenson. Det er både ein vitenskapsfilosofisk retning, eit terminologisk rammeverk, ein forskningsteknikk og ein analysemetode (Brown & Good, 2010 i Thorsen & Allgood, 2010). Q-metoden blei utvikla som eit alternativ til naturvitskapleg tradisjon, der menneskets kjensler, tankar og åtferd blei redusert til objektive målingar. Den har som mål å studere dette ut ifrå menneskets personlege ståstad. I følgje Stephenson (i Tylor, Delprato & Knapp, 1994) kan Q-metodologi plasserast innanfor det fenomenologiske vitenskapssynet då nokre av dens prinsipp er kongruent med fenomenologisk tankegang. Sentralt innanfor fenomenologi er å forstå sosiale fenomen ut ifrå aktørane sine eige perspektiv (Kvale & Brinkmann, 2009). Målet er auka forståing og innsikt i andres verd (Johannessen et al., 2010). Dette kan overførast til Q-metoden, der hensikta er å få tak i subjektivitet omkring eit tema (Thorsen & Allgood, 2010). Subjektivitet er knytt til ein persons indre referanseramme og er hans kommunikasjon omkring eit tema eller fenomen. Q-metoden integrerer kvalitative og kvantitative teknikkar på ein systematisk måte for å gjere subjektivitet til gjenstand for forskning (McKeown & Thomas, 1988). For å undersøkje subjektivitet blir forskingsdeltakarar presenterte for eit utval av stimuli, enten utsegner eller visuelle objekt. I denne studien har det blitt utforma utsegner som forskingsdeltakarane skal rangere frå *mest lik meg* til *mest ulik meg*. Ved å rangere desse utsegnene i forhold til kvarandre, vil deira subjektivitet komme til syne (Brown, 1993). Operant subjektivitet er eit omgrep som står sentralt i Q-metoden. For å skape ei god forståing av dette omgrepet kan det

vere føremålstenleg å dele det opp. Ein operant oppstår spontant og er definert og gitt meining gjennom forholdet til og påverkinga på miljøet. Dette kan ein overføre til Q-sorteringa, som eg kjem nærmare inn på etter kvart, som oppstår spontant og er til ein viss grad uttrykk for umedviten prosessering. Kvar utsegn blir forstått gjennom og definert ved utsegna sitt forhold til andre utsegner. Ein kan difor karakterisere Q-sorteringa som operant. Subjektivitet er ein aktivitet som påverkar miljøet, og dette miljøet er ei Q-sortering (Watts & Stenner, 2012). Åtferd er både operant og subjektiv (Brown, 1980), og på bakgrunn av dette blir Q-metoden kalla operant subjektivitet (Watts & Stenner, 2012). Q-metoden baserer seg på abduksjonsprinsippet, som vil seie at forklaring av eit fenomen finn stad etter at fenomenet er oppdaga. Det handlar om at ein gjennom forskning er open for oppdagingar av mønster i eit fenomen. Ei slik tilnærming gir rom for oppdaging av ukjente samanhengar (Thorsen & Allgood, 2010).

### **3.3 Stega i forskingsprosessen**

Q-metoden har ein relativt strukturert framgangsmåte som van Exel og de Graffs (2005) beskriv gjennom fem steg. Første steg er å definere kommunikasjonsuniverset, som er meiningar og haldningar knytta til oppgåvas tema. Kommunikasjonsuniverset legg grunnlaget for utvikling av Q-utvalet, som består av utsegner. Neste steg er å velje ut eit P-utval, eller deltakarar, som er ein del av kommunikasjonsuniverset og som forskar ønskjer å undersøkje. Vidare skal P-utvalet sortere Q-utvalet i forhold til ein instruksjonsbetingelse. Det siste steget inneber å tolke og forstå resultata som er komne fram av Q-sorteringa. Vidare vil eg utdjupe dei forskjellige stega kvar for seg.

#### **3.3.1 Kommunikasjonsuniverset**

Kommunikasjonsuniverset er flyten av kommunikasjon omkring et gitt tema som kan hentes inn gjennom intervju, media, faglitteratur, hverdagssamtaler osv. (Størksen & Thorsen, 2010, s. 86). Det er haldningar, meiningar, oppfatningar og verdiar som er uttrykk for subjektivitet. Kommunikasjonsuniverset er relatert til oppleving av ein situasjon eller ei hending. Det eksisterer eit kommunikasjonsunivers for kvar einaste situasjon og kvar einaste kultur, og dette vil seie at det eksisterer eit uendeleg tal kommunikasjonsunivers (Thorsen & Allgood, 2010; Watts & Stenner, 2012). I denne oppgåva er kommunikasjonsuniverset omgrep, uttrykk og uttalar rundt fenomenet sjølvforståing i forhold til vekst og kva relasjon ein ønskjer til rettleiaren i ein attføringsprosess. Dette blei definert ut ifrå relevant faglitteratur, tidlegare

kvalitative studiar om attføring og samtale med ein person som er i attføring. Den delen av kommunikasjonsuniverset deltakarane har referanseramme til, er deira subjektivitet og den blir operant gjennom Q-sorteringa (Wolf, 2010).

### 3.3.2 Design og Q-utval

Kommunikasjonsuniverset legg grunnlaget for utvikling av Q-utval (Brown, 1993). For å strukturere informasjonen kommunikasjonsuniverset gir, vert Fishers balanserte blokkdesign brukt. Designen er med på å avgrense tema og vidare skape ei balansert og representativ framstilling av kommunikasjonsuniverset. Dette hindrar at nokre delar av kommunikasjonsuniverset blir framheva eller utelatne (Allgood & Kvalsund, 2010). Ved hjelp av designen kan ein utarbeide utsegner på ein strukturert måte, ut ifrå effektar, nivå og celler. Effektar er overordna tema som er henta frå kommunikasjonsuniverset. Dei er vidare delte inn i ulike nivå, og cellene beskriv talet på nivå innanfor kvar effekt (Thorsen & Allgood, 2010). Tabell 1 presenterer forskingsdesignen for denne studien.

**Tabell 1 Fishers balanserte blokkdesign**

Effekt	Nivå			Celler
Relasjon til rettleiar	A: Avhengig	B: Uavhengig	C: Gjensidig avhengig	3
Syn på utvikling	D: Konstant mental innstilling	E: Mental innstilling om vekst		2
Kontrollplassering	F: Ytre kontrollplassering	G: Indre kontrollplassering		2
<b>Sum</b>				12

Som tabell 1 viser, valde eg å ha tre effektar i designen. Den første effekten handlar om relasjon til rettleiar. Denne er delt inn i tre nivå: avhengig, uavhengig og gjensidig avhengig. Den andre effekten har eg kalla syn på utvikling, og den er vidare delt inn i to nivå: konstant mental innstilling og mental innstilling om vekst. Den siste effekten heiter kontrollplassering og er delt inn i to nivå: ytre kontrollplassering og indre kontrollplassering. Teoriane bak dei forskjellige effektane er gjort greie for i kapittel 2.

Utsegna vart utforma basert på kombinasjonar av cellene i designen. I dette tilfellet gav 3 x 2 x 2 celler 12 moglege kombinasjonar: adf, adg, aef, aeg, bdf, bdg, bef, beg, cdf, cdg, cef, ceg. Først vart det utarbeidd 72 utsegner, både positive og negative, som tilsvarer seks



replikasjonar av kvar kombinasjon. Ut ifrå desse blei det valt ut tre replikasjonar av kvar kombinasjon som både besto av positive og negative lada utsegner. Dette gav 36 utsegner (vedlegg 1) som utgjør Q-valet til studien. I denne prosessen blei det lagt vekt på at utsegnene skulle vere lett forståelege for P-utvalet, og på bakgrunn av dette blei dei utforma på bokmål. Nummerering av desse utsegnene blei gjort tilfeldig, slik at det ikkje skal vere noko strukturelt mønster som kan påverke forskingsdeltakarane (Kvalsund & Allgood, 2010). Utsegn nr. 1 og nr. 24 er døme på ei positivt og ei negativ utsegn av kombinasjonen adf.

*1: Jeg tror det handler mest om å være på riktig sted til riktig tid for å få en jobb.*

*24: Jeg beundrer de som klarer å ta kontroll over eget liv og utfordre seg på nye felt.*

Etter kvart som teoridelen byrja å ta form og etter eg hadde gjennomført samtale med ein person i attføring, byrja utviklinga av utsegnene. Det var viktig at eg hadde god kjennskap til kommunikasjonsuniverset før dette arbeidet starta. Utsegnene vart bearbeidde og reviderte i om lag ein måned. I denne prosessen fekk eg hjelp av to medstudentar. Det vart vidare gjennomført to pilotsorteringar. Forskarens subjektivitet kan vere ei utfordring i utvikling av Q-utvalet. Min subjektivitet og mitt perspektiv på emnet vil difor vere med på å påverke Q-utvalet. Det er difor viktig at eg som forskar er klar over at eg vil påverke resultatet og vidare at eg synleggjer dette i studien (Allgood & Kvalsund, 2010).

### **3.3.3 P-utvalet**

Personar som representerer kulturen kommunikasjonsuniverset er henta frå, blir karakterisert for P-utval (Thorsen & Allgood, 2010). Som regel er P-utvalet mindre enn Q-utvalet. Samtidig er det naudsynt å få nok deltakarar for å kunne danne forskjellige faktorar. Målet er å få fire til fem personar som representerer dei ulike faktorane, og ein bør difor leggje vekt på å få eit heterogent P-utval (van Exel & de Graff, 2005). Det er ikkje naudsynt med eit statistisk representativt utval, men heller eit strukturert utval (Brown, 1980).

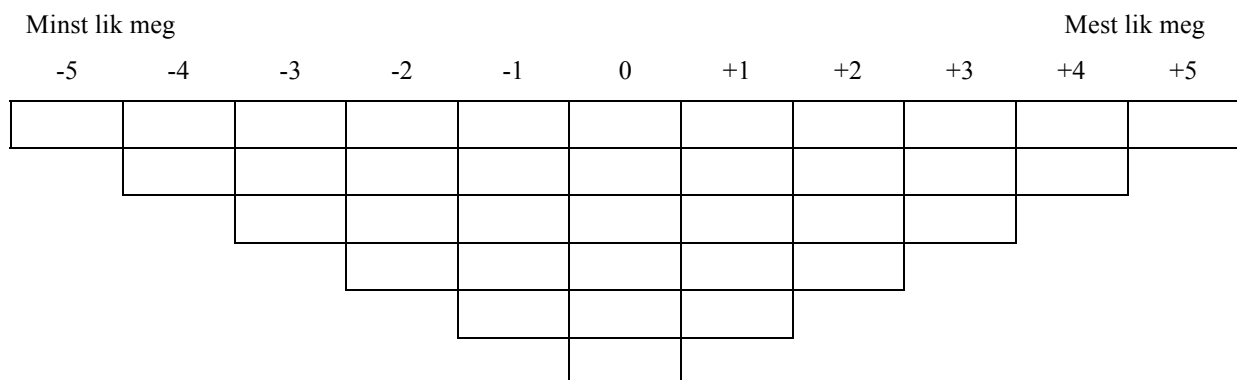
P-utval blir valt ut på bakgrunn av teoretisk eller pragmatisk omsyn. Teoretisk omsyn vil seie at forskingsdeltakarane blir valde ut fordi dei har spesiell relevans med omsyn til prosjektets mål. Pragmatisk omsyn handlar om at forskingsdeltakarane blir valde ut fordi dei er tilgjengelege i tida forkinga føregår. Vidare skil ein mellom ekstensivt og intensivt P-utval. Eit ekstensivt utval vil seie at fleire personar utfører den same Q-sorteringa, mens intensivt utval betyr at ein person gjennomfører same sortering med forskjellige instruksjonsbetingelsar (McKeown & Thomas, 1988). P-utvalet i denne studien er eit ekstensivt utval med både

teoretisk og pragmatisk omsyn. Med eit ekstensivt utval vil ein kunne sjå på forskjellar i Q-sorteringane og dermed få tak i ulike syn på temaet. Dette vil kunne gi eit bilete av ulike subjektivitetar og kva som skil dei (Brown, 1980).

I denne studien blei P-utvalet rekruttert frå Norservice, som er ei attføringsbedrift i Sør-Trøndelag. Det blei ikkje stilt krav til kjønn eller alder. Deltakarar i ein attføringsprosess representerer mangfald. Dette var noko eg sjølv fekk oppleve i praksistida mi hjå denne attføringsbedrifta, der eg blant anna møtte på både nyutdanna menneske og menneske som hadde vore i arbeidslivet i fleire tiår. Eit slikt mangfald ser eg på som ein fordel, då det kan bidra til at ulike perspektiv frå kommunikasjonsuniverset kjem til syne (van Exel & de Graaf, 2005). I tidsperioden eg samla inn datamaterialet var det mellom 30 og 40 attføringsdeltakarar i denne bedrifta. 16 av desse ønskte å delta i undersøkinga, og det er desse som blir grunnlaget for faktoranalysen. Då det er mellom 14 og 24 deltakarar som ikkje ønskte å delta i undersøkinga, kan det tenkjast at det er syn innanfor kommunikasjonsuniverset som ikkje kom til syne. Det kan til dømes eksistere ein faktor som ikkje ønskte å dele sitt syn.

### 3.3.4 Q-sortering

Q-sorteringa handlar om at P-utvalet skal plassere og rangere utsegner i ei fast matrise (figur 1), i dette tilfelle frå *mest lik meg* til *mest ulik meg*, i forhold til ein instruksjonsbetingelse (Thorsen & Allgood, 2010). Instruksjonsbetingelsen gir P-utvalet noko å rette merksemd mot under sorteringa (van Exel & de Graff, 2005). Denne studien har følgjande instruksjonsbetingelse: *Du skal ta utgangspunkt i deg selv som deltaker på Norservice når du sorterer. Tema for sorteringen er hvordan du opplever deg selv og hva du ønsker av veilederen din. Det er din subjektive opplevelse som er viktig.* Den opplevinga deltakarane har omkring dette, viser til deira subjektivitet. Figur 1 viser eit sorteringsmønster.



**Figur 1** Sorteringsmønster med 36 utsegner

Som figur 1 viser, skal det plasserast éi utsegn i kvar ytterkant, og det blir stadig plass til fleire utsegner jo nærare nullområdet ein kjem. Utsegnene som vert plassert ytst, har sterk psykologisk signifikans for deltakarane. Dette betyr at dei står sentral for deltakarane som sorterar (Kvalsund & Allgood, 2010). Dei utsegnene som blir plasserte i nullområdet, representerer utsegner som er uklare, meningslause eller som sorteraren stiller seg nøytral til (McKeown & Thomas, 1988). I Watts og Stenner (2012) kjem det fram at ein ikkje automatisk må anta at nullområdet viser til nøytralitet, då det kan vise til område som er umedvitne for sorteraren. I faktortolkinga blir det difor viktig å ta omsyn til dette for å få eit holistisk bilete av subjektiviteten til P-utvalet. Den faste matrisa legg føringar samstundes som den gir fridom. Føringar i form av at alle utsegnene må plasserast i kvar si rute, men fridom ved at dei kan plassere utsegnene akkurat der dei sjølv ønskjer (Kvalsund & Allgood, 2010).

Det er anbefalt at forskar er til stades under Q-sorteringa, då ein vil få moglegheit til å observere det som skjer under sorteringa, og at ein kan fange opp kommentarar P-utvalet har omkring utsegnene (Ellingsen, 2010). Eg valde difor å vere til stades under Q-sorteringa. Dette gav meg også moglegheit til å bistå med hjelp dersom det skulle vere noko uklart. I McKeown og Thomas (1988) kjem det fram at det er viktig at P-utvalet har god plass framfor seg når dei gjennomfører Q-sorteringa. Eg valde difor å gjennomføre sorteringa på fire tidspunkt, då rommet eg hadde til disposisjon ikkje var stort nok at 16 skulle sortere samstundes. Før sorteringa byrja fekk P-utvalet utdelt 36 utsegner (vedlegg 1), ei matrise (figur 1) og ein instruksjonsbetingelse (vedlegg 4).

### **3.3.5 Faktor og faktoranalyse**

Dei 16 sorteringsmønstra som er datagrunnlaget for studien blei lagde inn i eit program kalla PQMetod versjon 2.33 (Schmolck, 2012). Programmet lettar forskarens arbeid, då ein ikkje treng å sette seg inn i alle detaljane omkring faktoranalyse (Brown, 1993). PQMetod korrelerer kvar Q-sortering med andre Q-sorteringar, og forskingsdeltakarar som har sortert tilnærma likt, korrelerer høgt med kvarandre og dannar ein faktor. Dette vil seie at dei deler eit felles subjektivt syn og har lik operant subjektivitet (Ellingsen, Størksen & Stephens, 2009). Desse Q-sorteringane har låg korrelasjon med eventuelle andre faktorar som kjem fram av datamaterialet (Brown, 1993).

Etter at sorteringsmønstra er lagde inn i PQMethod programmet, er neste steg å avgjere om ein skal utføre ein ”Principal components” eller ”Centroid” analyse. Ifølgje Brown (1980) har det ikkje så mykje å seie for det endelege resultatet kva ein vel. Valet fall på å gjennomføre ein ”Principal components” analyse, då det er mest vanleg å bruke den (Svennungsen, 2011). Denne analysen gir 8 uroterte faktorar (tabell 2). Statistisk sett er det faktorar med eigenverdi på over 1 som blir sett på som signifikante og som dermed blir behaldne (Brown, 1980).

**Tabell 2 Uroterte faktorar**

Urotert faktor	1	2	3	4	5	6	7	8
Eigenverdi	8.1068	1.5157	1.1627	0.9756	0.7966	0.7715	0.5345	0.4361
% Forklarande varians	51	9	7	6	5	5	3	3

Tabell 2 viser at det er tre uroterte faktorar som har ein eigenverdi på over 1, og dette gir statistisk indikasjon på at denne studien vil ha ei tre-faktorløyising (Brown, 1980). Desse uroterte faktorane er materialet for det vidare arbeidet. I Q-metoden kan ein enten rotere faktorane med ”Varimax rotasjon” eller ”Judgmental rotasjon”. Det er vanleg å bruke ”Varimax rotasjon” i forbindelse med ”Principal Component”, då den gir eit objektivt og tydeleg matematisk resultat (Svennungsen, 2011), og valet falt difor på den. Ved bruk av ”Varimax rotasjon” roterer dataprogrammet faktorane som forskaren seinare gjennom abduksjon skal tolke og forstå (Watts & Stenner, 2012). ”Varimax rotasjon” bidrar til å finne den faktorløyisinga som er best eigna til å vise mangfaldet av subjektive opplevingar hjå P-utvalet (McKeown & Thomas, 1988). I denne studien blei faktoranalysen gjennomført to gonger med høvesvis 2 og 3 faktorar. Ein slik analyse gir ein rapport som viser detaljar om kvar faktor og korleis dei ulike faktorane høver til kvarandre. For å avgjøre kva faktorløyising som er mest føremålstenleg, må ein sjå på kva faktorløyising som gir lågast korrelasjon mellom faktorane. Ved låg korrelasjon mellom dei ulike faktorane vil dei ulike syna innanfor kommunikasjonsuniverset komme tydeleg fram (Kvalsund & Allgood, 2010). Ei tre-faktorløyising gav lågast korrelasjon mellom faktorane, og valet fall difor på det. Tabell 3 viser korrelasjonen mellom faktorane.

**Tabell 3 Korrelasjon mellom faktorane**

	<b>Faktor 1</b>	<b>Faktor 2</b>	<b>Faktor 3</b>
<b>Faktor 1</b>	1.0000	0.4831	0.1791
<b>Faktor 2</b>	0.4831	1.0000	0.0458
<b>Faktor 3</b>	0.1791	0.0458	1.0000

Tabell 4 viser korleis Q-sorteringsmønstra til forskingsdeltakarane korrelerer med dei ulike faktorane. Korrelasjon er faktorlading og viser til kor sterkt deltakarane ladar på kvar faktor (Thorsen & Allgood, 2010). Tala i tabell 4 viser til kor stor korrelasjon det er mellom personen og faktoren, X viser til kven som ladar på kva faktor, og namna i kursiv viser til kven som ladar høgst på faktorane.

**Tabell 4 Faktorladingar**

Q-sortering	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Q-sortering	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3
1. Ingrid	0.8127X	0.1925	0.1493	10. Fredrik	0.1865	0.7748X	0.3601
2. Benedicte	0.7066X	0.3316	0.1101	11. Kari	0.5882X	0.5456	-0.1779
3. <i>Helen</i>	0.8311X	0.3224	0.0736	12. <i>Petter</i>	0.1402	-0.0040	0.7734X
4. Janne	0.8186X	0.2387	-0.2695	13. Malene	0.6304X	0.1680	0.1633
5. Lisa	0.4686	0.3715	0.3130	14. Siv	0.8247X	-0.0322	0.2455
6. Julie	0.5324	0.5789	-0.3909	15. Julie	0.5305	0.5248	0.1940
7. Ida	0.6263X	0.5864	0.2132	16. Astrid	0.6845X	0.5207	-0.0499
8. <i>Anna</i>	0.0238	0.8567X	-0.1255	<b>% Forkl. var</b>	37	23	8
9. Hedda	0.4513	0.5335X	-0.0931				

Korrelasjonen kan ligge mellom -1 som er fullstendig negativ korrelasjon, 0 som vil seie ingen korrelasjon eller 1 som er fullstendig positiv korrelasjon. Det er 13 deltakarar som definerer dei ulike faktorane, høvesvis ni på faktor 1, tre på faktor 2 og ein på faktor 3. Som det kjem fram i van Exel og de Graff (2005), er det anbefalt at fire til fem personar representerer dei ulike faktorane. Trass i dette blei faktor 3 inkludert, som berre har éin representant. Dette fordi ei tre-faktorløysing gav lågast korrelasjon mellom faktorane, og at eg som forskar ville utforske dette synet og få fram fleire syn innanfor kommunikasjonsuniverset. Det er berre to menn som er med i denne studien, og det faktumet at ein av desse representerer faktor 3, var også ein motivasjon for å utforske denne faktoren. Dei resterande tre sorteringane blir kalla miksa sortering, då dei ikkje er med på å definere nokon av faktorane. Blir slike sorteringar inkluderte, blir korrelasjonen mellom faktorane høgare, og det er difor vanleg å velje vekk miksa sorteringar, slik det er gjort i denne studien (Kvalsund & Allgood, 2010).

### 3.3.6 Faktortolkning

I tolkingsprosessen er målet å utforske den operante subjektiviteten som ligg bak faktorane. Her jobbar forskaren etter abduksjonsprinsippet og har dermed ei open innstilling til å

oppdage nye element og trekke inn ny teori dersom det blir naudsynt (Wolf, 2010). Ei slik openheit reduserer moglegheita for at forskaren legg si eiga forforståing og tankar i faktortolkinga (van Exel & de Graaf, 2005). Samstundes vil det vere umogleg at eg som forskar ikkje pregar faktortolkinga. Dette vil eg komme tilbake under refleksjon kring forskarens rolle. Det finst ikkje nokon klare retningslinjer for korleis faktortolkinga skal gjennomførast, og dette er difor opp til forskaren (Kvalsund, 1998). Faktortolkinga tek utgangspunkt i dei tre gjennomsnittsmønstra (vedlegg 6) PQMetod gir for kvar faktor. Av desse laga eg tre plakatar som hjelpte meg som forskar å skaffe eit overblikk over faktorane og deira operante subjektivitet (Ellingsen et al., 2009). Her blei det retta særskilt merksemd mot utsegner som har høg eller låg psykologisk signifikans for kvar faktor. Dette er utsegner plasserte på +5/-5, +4/-4, +3/-3 og 0.

Vidare gjorde eg meg kjend med ”distinguishing statements” (vedlegg 8), som i det vidare vil bli omtalt om skilnadutsegner. Desse utsegnene er plassert på ein slik at faktorane statistisk sett skil seg frå kvarandre. ”Consensus statements” (vedlegg 7), som i det vidare vil bli omtalt som konsensusutsegner, er utsegner som er blitt plasserte relativt likt og gir ein peikepinne på korleis faktorane liknar på kvarandre (Watts & Stenner, 2012). Den psykologiske signifikansen står sentralt i faktortolkinga, men det er den heilskapeleg tolkinga av faktorane som er viktigast. Ei utsegn som er plassert likt i to faktorar, kan ha ulik betydning. Ein må difor sjå faktorane ut ifrå sin heilskap og bakgrunn, som vil variere (Kvalsund & Allgood, 2010).

### **3.3.7 Postintervju**

I etterkant av Q-sorteringa er det ynskjeleg å gjennomføre postintervju med forskingsdeltakarar som ladar høgst på dei ulike faktorane. Dette for å få meir utfyllande informasjon og ei djupare forståing av perspektiva som ligg til grunn for faktoren (Brown, 1980), men også for å få ”member check” av eiga tolking av faktorane (Postholm, 2010). Det vart gjennomført postintervju med ein representant frå kvar faktor etter at faktoranalysen var fullført og faktortolkinga var i gang. Under intervjuet var merksemda på utsegner som var plasserte ytst (+5/-5, +4/-4 og +3/-3) og utsegner plasserte i nullrådet. Det var viktig for meg å få kjennskap til deira oppleving av sorteringsprosessen og kva meining dei la i desse utsegnene. Kunnskapen frå desse intervjuar var med på å auke mi forståing av resultatet. Postholm (2010) legg til grunn at det er viktig å ikkje legge ord i munnen på forskingsdeltakarar når datamaterialet blir presentert, og postintervju er ein måte å forhindre dette på.

## **3.4 Kvaliteten på forkinga**

### **3.4.1 Pilotsortering**

I Ringdal (2007) kjem det fram at siste fase i utarbeidinga av eit spørjeskjema består av å gjennomføre pilotundersøking for å teste ut skjema i eit lite utval og gjere endringar dersom det er naudsynt. Dette kan overførast til Q-metoden, då det vil vere nyttig å få tilbakemeldingar på utsegnene før ein gjennomfører Q-sorteringa. Det vart difor gjennomført pilotsortering med ein medstudent og ein attføringsdeltakar. Pilotsorteringane førte til nokre endringar av ord og uttrykk, og endringar på utsegner som blei oppfatta som like og vanskelege å skilje frå kvarandre.

### **3.4.2 Kan stoffet generaliserast?**

Q-metodens mål er ikkje å generalisere frå P-utvalet til ein populasjon av menneske (Watts & Stenner, 2012). Om stoffet kan generaliserast handlar om å generalisere dei ulike syna som kjem fram tilbake til kommunikasjonsuniverset som studien tek utgangspunkt i. Q-metoden identifiserer ikkje stabile subjektive synspunkt hjå ein person over tid. Etter kvart som ein person ervervar seg ny erfaring og kunnskap, vil det subjektive synet endre seg, men sjølv om ein person endrar sitt subjektive syn, vil det framleis eksistere i kommunikasjonsuniverset (Svennungsen, 2011, Watts & Stenner, 2012). Det betyr at andre attføringsdeltakarar som har same syn som forskingsdeltakarane, vil kunne kjenne seg att i resultatata til denne studien.

### **3.4.3 Validitet**

Validitet handlar om ein måler det ein faktisk har til hensikt å måle (Ringdal, 2007). Q-metodisk forskning baserer seg på subjektive erfaringar og ikkje objektive fakta. På bakgrunn av dette kan det vere problematisk å måle validiteten til slike studiar, då det ikkje finst nokon rette eller urette svar knytte til Q-sortering. Dersom det er avklart for P-utvalet kva fenomen dei skal sortere utsegnene ut ifrå, så vil deira subjektive oppfatning bli målt (Kvalsund, 1998). Vidare vil det vere naudsynt å stille spørsmål ved kor godt datainnsamlinga fungerte. Datainnsamlinga blei gjennomført ansikt-til-ansikt, då det blir argumentert for dette sidan metoden er relativt ukjend (van Exel & de Graff, 2005). Dette gav meg som forskar moglegheit til å fange opp kommentarar omkring utsegnene og hjelpe dersom det skulle vere naudsynt. Nokre av forskingsdeltakarane opplevde nokre av utsegnene som vanskelege å plassere. Eg prøvde å ikkje legge føringar eller forklare utsegnene nærmare, og la til grunn at det er deira tolking av utsegnene som er viktig. I etterkant av Q-sorteringa blei det

gjennomført postintervju med tre av forskingsdeltakarane. Slike intervju kan vere med på å sikre validiteten ved å sjekke om mi tolking av faktorane stemmer eller ikkje.

### 3.4.4 Reliabilitet

I Q-metoden er det naudsynt å ta omsyn til datas reliabilitet, som handlar om kor påliteleg datamaterialet er. Dersom gjentekne målingar med same måleinstrument gir same resultat, har det høg reliabilitet (Ringdal, 2007). Ifølgje Brown (1980) er den gjennomsnittlege reliabilitetskoeffisienten for studiar utførte med Q-metode på 0,80 eller høgare. Dette betyr at to sorteringar gjort av same person har ein korrelasjon på 0,80 med kvarandre. Dess fleire personar som definerer ein faktor, dess høgare blir reliabiliteten. Brown (1980) legg også til grunn at det er nok med fire til seks personar for å oppnå reliabilitet. Gjennom faktoranalysen kjem reliabilitetskoeffisienten fram. Tabell 5 viser at reliabiliteten for dei ulike faktorane i denne studien er på høvesvis 0.973, 0.923 og 0.800.

**Tabell 5 Reliabilitet**

	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3
No. of defining Variables	9	3	1
Average Rel. Coef.	0.800	0.800	0.800
Composite Reliability	0.973	0.923	0.800
S.E. of Factor Z-Scores	0.164	0.277	0.447

### 3.5 Etiske vurderingar

Alle forskingsprosjekt fører med seg etiske og moralske omsyn som forskaren må ta stilling til (Postholm, 2010). Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsfag og humaniora (NESH) legg til grunn etiske retningslinjer som forskarar må ha omsyn til (NESH, 2006). I denne studien har det vore naudsynt å ta omsyn til krav om meldeplikt, krav om å informere dei som blir forska på, krav om informert samtykke og krav om konfidensialitet.

Studien er meld inn til Norsk samfunnsvitskapleg datateneste (NSD), då den medfører forskning på personar. I januar 2013 godkjende NSD studien (vedlegg 3). Forskingsdeltakarane har alle fått munnleg og skriftleg informasjon (vedlegg 2) om studiens formål, metode, behandling av datamaterialet, informasjon om konfidensialitet og anonymitet og informasjon om høve til å trekke seg undervegs utan at det vil medføre negative konsekvensar. Vidare underteikna alle forskingsdeltakarane samtykkeerklæring som dei returnerte til meg. Q-



sorteringane til P-utvalet blei oppbevarte i ei låst skuffe som berre eg som forskar hadde tilgang til. Då datamaterialet blei elektronisk registrert, fekk alle deltakarane fiktive namn. På denne måten blei kravet om konfidensialitet i form av anonymitet bevart på ein god måte. Ved slutten av prosjektet vert alt datamaterialet sletta.

### **3.6 Refleksjon kring forskarrolla**

Forskaren vil alltid ha med seg haldningar, synspunkt og erfaringar som vil påverke forskingsprosessen i Q-metoden (Allgood & Kvalsund, 2010). På bakgrunn av dette er det naudsynt å ha eit reflektert forhold til seg sjølv som forskar og kva forforståing ein tek med seg inn i prosessen. I dette ligg det at forskaren må synleggjere sin subjektivitet for å sikre kvaliteteten på forskinga (Postholm, 2010). Å synleggjere refleksjonar rundt forskarrolla ser eg som føremålstenleg å gjere før faktorpresentasjonen, då det er viktig for mottakarane å vere medvitne at faktorpresentasjonen er farga av meg som forskar, då det er umogleg å fullstendig lausrive seg frå si forforståing (Kvalsund, 2005a).

Mi forforståing og min subjektivitet er noko eg har forsøkt å vere medviten om gjennom heile prosessen. Dette vil ikkje berre påverke, men også vere med på å skape resultatet, både gjennom utvikling av problemstilling, forskingsdesignen, Q-utval og gjennom presentasjon og drøfting av faktorane. I innleiinga grunn gav eg mitt val av tema for oppgåva. Dette meiner eg er viktig å formidle til mottakarane, i og med at det gjenspeglar mykje av mitt perspektiv på problemstillinga.

I utviklinga av teorikapittelet vart eg merksam min subjektivitet, då eg ønskte å basere oppgåva på teoriar som har påverka meg personleg og knyte desse opp mot attføring, som er eit felt eg finn svært spennande. Det at teoriane har påverka meg personleg, ser eg på som ein fordel, fordi det har gjort forskingsprosessen svært givande. Likevel har det vore ei utfordring, då eg opplevde vanskar med å formulere teoridelen på ein nøytral måte. Eg blei medviten at eg favoriserte delar av teoriane til Dweck og Rotter, og hadde antakingar om at det ville vere gunstigare å identifisere seg med ei mental innstilling til vekst og ei indre kontrollplassering i ein attføringsprosess. Likevel prøvde eg å vere open for at dette ikkje treng å vere tilfelle.

I Q-metoden er det eg som forskar om definerer og avgrensar kommunikasjonsuniverset, og dannar Q-utvalet. Vala som blei tekne i forhold til dette er merkte av meg som forskar, då dei

er tekne på bakgrunn av min intensjon og motivasjon for studien. Dette vil kunne ha innverknad på resultatet som kjem fram gjennom forskingsprosessen. Det er difor både P-utvalet og forskarens subjektivitet som kan lesast av ut resultatet (Allgood & Kvalsund, 2010). Mitt nærvær under sorteringa kan ha påverka P-utvalet slik at dei kan ha sortert ut ifrå korleis dei ønskte at dei opplever seg sjølve, heller enn korleis dei verkeleg opplever seg sjølve i attføringsprosessen. Dette karakteriserer Ringdal (2007) som sosial ønskelegheit. Opplevinga mi er likevel at faktorane representerar ærlege sorteringar.

Sidan eg opplevde det som utfordrande å formulere teoridelen på ein nøytral måte, var eg gjennom heile tolkingsprosessen medviten om mitt forhold til dette. Eg forsøkte å stille meg open og la faktorane framstå som dei er, og ikkje leggje mine egne meiningar inn i faktorpresentasjonen. I denne tolkingsprosessen opplevde eg det som svært nyttig å få hjelp av ein medstudent. Å få hjelpe til dette kan vere ein god måte å bli medviten eigen subjektivitet på (Postholm, 2010).



## 4 Faktorpresentasjon

Denne studien tek utgangspunkt i å undersøkje korleis personar som går gjennom ein attføringsprosess opplever seg sjølve. Ved bruk av programmet PQmethod versjon 2.33 blei det valt ei tre-faktorløyning, då det gav lågast korrelasjon mellom faktorane. I dette kapittelet vil eg gjere greie for og beskrive dei ulike faktorane og kva som kjenneteiknar dei. Dette vil bli gjort ved å ta utgangspunkt i gjennomsnittsmønsteret for kvar faktor som vil bli illustrert undervegs. Gjennomsnittsmønsteret representerer eit bilete som kan beskrive faktorens syn på sjølvforståing i ein attføringsprosess. Det som kjenneteiknar kvar faktor vil bli underbygd av utsegner frå Q-utvalet og utdrag frå postintervjua. Fokuset vil i hovudsak bli retta mot utsegner med høg eller låg psykologisk signifikans. Under presentasjonen av kvar faktor vil fokuset vidare vere på skilnadsutsegner, då dei er med på å trekke fram forskjellar mellom faktorane. Kapittelet vil bli avrunda med eit avsnitt om konsensusutsegner for å vise likskap mellom dei. Når ein les faktorpresentasjonen, må ein vere merksam på at dei som representerer dei forskjellige faktorane ikkje nødvendigvis vil gjere dette på eit seinare tidspunkt (Watts & Stenner, 2012). Alle menneske utviklar seg og tileignar seg ny kunnskap som vil kunne endre deira syn. Synet vil likevel framleis eksistere i kommunikasjonsuniverset.

Tala som står i parentes etter kvar utsegn, viser til alle faktorane sin skår for utsegna, og når utsegna er presentert i samanheng med ein faktor, vil den aktuelle faktorskåren vere markert med feit skrift. Skilnadsutsegner er markerte med grått i gjennomsnittsmønsteret til faktoren, og vil bli presenterte i samband med utsegnene. Utsegnene har eg valt å presentere fortløpande i teksten, med innrykk, skriftstorleik 10 og i kursiv, då eg opplever at det gir ein ryddig presentasjon av faktorane.

### 4.1 Faktor 1: Ansvar for eige liv

Ni personar definerer faktor 1: Helen (0.8311), Siv (0.8247), Janne (0.8186) Ingrid (0.8127), Benedicte (0.7066), Astrid (0.6845), Malene (0.6304), Ida (0.6263) og Kari (0.5882). Tala i parentes bak namna viser til korleis dei korrelerer med faktor 1. Helen ladar høgst på faktor 1, og ho er difor ein god representant for den operante subjektiviteten i faktoren. Ho vart vald ut til eit postintervju som er med på å avkrefte eller bekrefte mi tolking av faktoren.

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

**Figur 2 Det gjennomsnittlige sorteringsmønsteret for faktor 1**

#### 4.1.1 Mi framtid, mitt ansvar

Gjennom tolkinga av faktor 1 verkar det som at faktoren er oppteken av å ta ansvar for eigen attføringsprosess, noko utsegn 28 viser til. Utsegn 6 viser ei tru på at den kan styre korleis framtida skal arte seg.

*28. Jeg er opptatt av å ta ansvar for min egen attføringsprosess, men jeg trenger også at veilederen min gir meg tett oppfølging og støtte (+4, +3, -4).*

*6. Hvordan fremtiden min vil bli, er opp til meg selv (+3, +2, -2).*

Utsegnene 1 og 34 på minussida av sorteringsmønsteret indikerer ein optimisme med tanke på å kunne endre situasjonen den er i, noko som kan bygge opp under at faktoren er oppteken av å ta ansvar for eiga framtid. Utsegn 1 viser til ei manglande tru på å kunne endre sin arbeidssituasjon, og utsegn 34 uttrykker at det er opp til rettleiaren korleis attføringsprosessen vil ende. Begge utsegnene stiller faktoren seg ueinig til.

*1. Verken jeg eller min veileder kan endre på min arbeidssituasjon (-4, -4, -2).*

*34. Jeg kan utvikle mine evner, men det er opp til veilederen min hvordan utfallet av attføringsprosessen blir (-4, -3, -1)*

I postintervjuet kan Helen fortelje meg at det å ta ansvar for eige liv er for ho ein viktig verdi som ho ønskjer å overføre til sine born. Ho legg til at det ikkje er alt ein kan kontrollere, men ein kan styre korleis ein vel å tenke om det som skjer. Å ta ansvar for attføringsprosessen er opp til ho sjølv. Ho seier også at ho har ei positiv innstilling til å kunne forme eiga framtid.

På nullområdet er utsegnene 35 og 20 plasserte, og desse blei gjenstand for nærare gransking under postintervjuet med Helen, som uttrykker at ho er ueinig i begge utsegnene. I utsegn 35

reagerte Helen på ordet *ekspert* og uttrykker at ho sjølv er ekspert på eige liv. Ho fortel ho at sjølv veit kva som er best for ho og hennar framtid, noko som kan vise til ei ansvarskjensle for eige liv. Vidare føler ho seg ikkje makteslaus med tanke på å endre situasjonen ho er i.

*35. For å kunne utvikle mine evner og forandre situasjonen min opplever jeg det som nødvendig med hjelp fra en ekspert (0, -1, -5).*

*20. Jeg føler meg maktesløs med tanke på å endre min jobbsituasjon alene (0, -2, +4).*

#### **4.1.2 NAV er ein ressurs**

Utsegner som legg til grunn at ein føler seg avgrensa av NAV-systemet, har låg psykologisk signifikans for faktor 1. Faktoren stiller seg ueinig til at NAV legg hindringar på dens moglegheit for vekst, og at det er frustrerande å forhalde seg til alle reglane, noko utsegnene 18 og 22 viser til. Dette kan indikere at den opplever NAV som ein ressurs. Utsegn 22 er ei skilnadsutsegn og skil seg difor frå dei andre faktorane.

*18. Jeg har tro på at jeg kan utvikle meg, men samtidig opplever jeg at NAV-systemet legger mange begrensinger for mine muligheter (-3, 4, -2).*

*22. Det er frustrerende å forholde seg til NAV når de har så mange regler. Det føles overveldende med all informasjonen jeg får (-3, 5, 2, skilnadsutsegn).*

Ei mogleg tolking kan vere å sjå utsegnene 18 og 22 i forhold til utsegn 23 på plussida av sorteringsmønsteret. Utsegn 23 viser at faktoren ønskjer å gjere det beste ut av ressursane den har i attføringsprosessen, og i denne prosessen verkar det som NAV kan vere ein ressurs.

*23. Jeg vil gjøre det beste ut av de ressursene jeg har (+3, +2, -2).*

Helen fortel at ho ser på NAV, Norservice og seg sjølv som ressursar ho vil bruke for å endre på sin arbeidssituasjon. Dette stadfestar også utsegn 28, som er nemnt i avsnittet ovanfor, som viser at faktoren ønskjer å ta ansvar for attføringsprosessen. Vidare fortel Helen at situasjonen ho er i ville vore verre utan NAV. Ho opplever dei som ei god hjelp, sjølv om det kan vere frustrerande å forhalde seg til så mykje informasjon. I denne samanhengen har det for ho vore viktig å sjølv søke etter informasjon og ikkje sitte passivt og vente på hjelp. Ho fortel vidare om oppleving av at mange forventar at NAV skal trylle for dei. Dette ser ho på som dumt, då ein er nøydd til å ta ansvar for eigen situasjon.

### 4.1.3 Saman veit vi best

Utsegnene 30 og 32 impliserer at samspel med ein rettleiar er verdifullt for utvikling. Begge understrekar at ein rettleiar vil verke positivt inn på ein slik prosess, og utsegn 30 utdjupar dette med å uttrykke at prosessen vil gå raskare med støtte.

*30. Jeg har absolutt tro på at jeg kan utvikle meg, og en veileder vil få denne prosessen til å gå raskere (+5, +1, 0, skilnadsutsegn).*

*32. Jeg har opplevd at samtaler med veilederen min kan være verdifullt for å utvikle mitt potensial (+4, +1, +5)*

Det ser ut til at faktor 1 set stor pris på å ha ein rettleiar, noko som også viser seg på minussida av sorteringsmønsteret. Utsegn 9 har lågast psykologisk signifikans for faktor 1 og viser til at den ikkje kjenner seg att i at det er meiningslaust å vere på Norservice og få rettleiing. Sjølv om faktoren ser på ein rettleiar som ei god støtte, er den ikkje avhengig av han eller ho i attføringsprosessen, noko som kjem fram av utsegn 14.

*9. Jeg ser ikke poenget med å være her på Norservice. Situasjonen min kan jeg uansett ikke gjøre noe med (-5, -2, -3)*

*14. Jeg er avhengig av ein veileder for å kunne utvikle meg, men jeg tror det er tilfeldig hvor jeg ender opp etter attføringsprosessen (-3, -4, -1).*

Helen seier at støtte frå rettleiar har vore svært viktig for ho i attføringsprosessen, men at ho sjølv har hatt størst påverkningskraft. Ho seier at ho hadde klart å handtere situasjonen aleine, men at det ville teke lengre tid. Dette oppsummerer ho med å seie ”saman veit vi best”.

Utsegn 5 som er plassert på nullområdet er Helen einig i, då ho synest det er godt å ha nokon å snakke med i ein usikker situasjon. Denne utsegna blei plassert på 0, då utsegnene plasserte på plussida er meir lik ho.

*5. Det er godt å ha noen å snakke med når jeg er usikker på hva fremtiden vil bringe, spesielt når arbeidsmarkedet stiller så store krav til arbeidstakerne (0, +3, -4).*

### 4.1.4 Ei stor tru på sitt utviklingspotensial

Ei stor tru på sitt utviklingspotensial framstår som sentralt i faktor 1, noko utsegn 30 viser til. Dette støttar utsegnene 32 og 15 opp om ved å vise ei tru på at eit utviklingspotensial er til stades. Utsegnene 30 og 32 er vist til i avsnittet over.

*15. Jeg ønsker en veileder som ser meg og mine behov og som hjelper meg med å utvikle mine ferdigheter (+3, +2, +3).*

På minussida er utsegn 10 plassert, og denne utsegna uttrykker ei negativ haldning til å kunne forandre seg som person. Faktoren stiller seg ueinig til dette, noko som kan vise til eit positivt syn på moglegheit for utvikling.

*10. Jeg er stresset over arbeidslivets store og skiftende krav til arbeidstakerne. Den jeg er kan jeg jo ikke forandre (-2, +1, +1, skilnadsutsegn).*

#### 4.1.5 Oppsummering av faktor 1

Å ta ansvar for eige liv og eigen attføringsprosess framstår for meg som sentralt i faktor 1. Vidare opplever den NAV som ein ressurs, sjølv om Helen påpeikar at det er mykje informasjon å forhalde seg til. Presentasjonen av faktor 2 vil vise eit heilt anna syn på NAV. Relasjon til rettleiar framstår som viktig for faktoren, då den set pris på å ha ein rettleiar som støtte i attføringsprosessen. Samstundes verkar den ikkje avhengig av han eller ho for å kunne endre på situasjonen sin. Rettleiarrelasjonen står i forgrunnen for alle faktorane, men kva den treng og ønskjer i ein slik relasjon ser ulikt ut. Det verkar også som at faktor 1 har ei stor tru på sitt utviklingspotensial og dermed moglegheit for vekst.

#### 4.2 Faktor 2: NAV-systemet legg hindringar for meg, men trass i dette kan eg endre min arbeidssituasjon

Det er tre personar som definerer faktor 2: Anna (0.8567), Fredrik (0.7748) og Hedda (0.5335). Det vart gjennomført postsamtale med Fredrik, då Anna ikkje viste interesse for dette. Figur 3 viser det gjennomsnittlege sorteringsmønsteret for faktor 2.

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

**Figur 3 Det gjennomsnittlege sorteringsmønsteret for faktor 2**



#### 4.2.1 NAV-systemet vert opplevd som avgrensande

Faktor 2 sitt forhold til NAV står for meg i forgrunn hjå faktoren. Utsegn 22 som er vekta sterkast i faktor 2, handlar om at NAV-systemet har så mange reglar at det vert opplevd overveldande. Utsegn 18 legg til grunn at NAV verkar avgrensande på dens moglegheiter. Orda frustrerande og avgrensande viser til ei negativ oppleving av systemet.

*22. Det er frustrerende å forholde seg til NAV når de har så mange regler. Det føles overveldende med all informasjonen jeg får (-3, +5, +2, skilnadsutsegn).*

*18. Jeg har tro på at jeg kan utvikle meg, men samtidig opplever jeg at NAV-systemet legger mange begrensinger for mine muligheter (-3, +4, -2, skilnadsutsegn).*

Både utsegnene 18 og 22 er skilnadsutsegner og skil seg difor frå faktor 1 og faktor 3 på dette området. I postintervjuet med Fredrik kom det fram at han har opplevd at NAV jobbar imot han, og han bruker ordet *boksekamp* som ein metafor når han beskriv systemet. Han fortel om løysingar på situasjon som både han og rettleiaren på Norservice ser på som gode alternativ, men som blir avslått av NAV. Vidare beskriv han at alle reglane til NAV gjer prosessen tung. I staden for at NAV strekker ut ei hjelpande hand, opplever han at systemet gir slag. Kor mange slag ein person tåler vil variere, men til slutt trur han at kvar einaste person vil gi opp. Samstundes seier han at han ikkje vil la seg stoppe av NAV.

Utsegn 7, som er plassert på minussida, impliserer at faktoren ikkje er i attføring på grunn av eigne avgrensingar. Dette kan vise til at faktoren opplever at ytre forhold legg avgrensingar på den, noko ein kan sjå i samanheng med utsegnene 18 og 22.

*7. Det at jeg er i en attføringsprosess ser jeg som et tegn på egne begrensinger (-1, -3, +3, skilnadsutsegn).*

I postintervjuet fortel Fredrik at han er i attføring fordi han ikkje har den formelle kompetansen han treng for å byte yrke. Han seier vidare at det ikkje står på evnene hans, noko som kan tolkast som tru på eige utviklingspotensial.

#### 4.2.2 Vilje og tru på å endre sin situasjon

Det kan verke som at faktor 2 er villig til å stå på for å endre sin situasjon ved å ta i bruk eksisterande ressursar, noko utsegn 23 viser til. Utsegn 33 viser vidare at faktoren har eit mål som den trur er oppnåeleg. Ser ein desse utsegnene i forhold til kvarandre, kan det sjå ut som

at faktor 2 ønskjer å bruke dei ressursane den har for å oppnå målet sitt. Dette viser vilje og tru på å kunne endre situasjon sin.

*23. Jeg vil prøve å gjøre det beste ut av de ressursene jeg har (+3, +4, 0).*

*33. Målet mitt er å komme meg tilbake i arbeid, og sammen med veileder tror jeg dette er oppnåelig (+2, +3, +3).*

Gjennom utsegnene 1 og 9 på minussida av sorteringsmønsteret finn ein støtte for at faktor 2 har vilje og tru på at den kan endre situasjonen sin, då begge utsegnene har ei negativ haldning til dette. Undertonen i utsegnene er at verken viljen eller tru på endring er til stades.

*1. Verken jeg eller min veileder kan endre på min arbeidssituasjon (-4, -4, -2).*

*9. Jeg ser ikke poenget med å være her på Norservice. Situasjonen min kan jeg uansett ikke gjøre noe med (-5, -2, -3).*

Fredrik uttrykker ei stor tru på at han vil klare å komme seg tilbake i arbeid, og i denne prosessen ser han på seg sjølv som den største ressursen. Han er ein person som ikkje let seg stoppe, vidare er han løysingsorientert og tek ikkje nei for eit nei.

På nullområdet er utsegnene 19 og 8 plasserte, og Fredrik seier at han har tru på at menneske kan endre og tilpasse seg, men han saknar noko om motivasjonen ein har for dette. For å endre seg som person og klare å tilpasse seg arbeidslivets krav, er ein nøydd til å vere motivert.

*19. Arbeidslivet stiller stadig nye krav til sine arbeidstakere, men jeg tror at mennesker kan tilpasse seg disse kravene ved å jobbe hardt (0, 0, 0).*

*8. Det er vanskelig å endre seg som person, men sammen med veilederen sin kan man i hvert fall legge en plan for veien videre (0, 0, +1).*

#### **4.2.3 Det er godt med støtte frå rettleiar, men det er ikkje naudsynt**

Gjennom utsegn 5 kjem det fram at faktor 2 set pris på å ha ein samtalepartner i ein usikker situasjon. Utsegn 28 legg til grunn at støtte og oppfølging frå rettleiar er viktig, men samstundes er faktoren opptatt av å ta ansvar for eigen attføringsprosess.

*5. Det er godt å ha noen å snakke med når jeg er så usikker på hva fremtiden vil bringe, spesielt når arbeidsmarkedet stiller så store krav til arbeidstakerne (0, +3, -4, skildnadsutsegn).*

*28. Jeg er opptatt av å ta ansvar for min egen attføringsprosess, men trenger også at veileder gir meg tett støtte og oppfølging (+4, +3, -4).*

Sjølvs om faktor 2 ser på ein rettleiar som ei god støtte, viser minussida til at den ikkje er avhengig av ein rettleiar, noko utsegn 14, som har høg psykologisk signifikans, støttar direkte opp under ved å bruke ordet *avhengig*. Vidare impliserer utsegn 34 at det ikkje er opp til rettleiaren å endre situasjonen den er i, og utsegn 20 legg til grunn at det å endre sin situasjon er noko den sjølv maktar.

*14. Jeg er avhengig av en veileder for å kunne utvikle meg, men jeg tror det er tilfeldig hvor jeg ender opp etter atferdsprosessen (-3, -4, -1).*

*34. Jeg kan utvikle mine evner, men det er opp til veilederen min hvordan utfallet av atferdsprosessen blir (-4, -3, -1).*

*20. Jeg føler meg maktesløs med tanke på å endre min situasjon alene (0, -2, +4).*

I postintervjuet seier Fredrik at han synest det er fint å ha ein sparringspartner, men at det til sjuande og sist er opp til han sjølv å gjere noko med situasjonen han er i. Han er nøydd til å ta ansvar for eigen prosess, då det er hans liv det er snakk om. Det er ingen andre som kan gjere jobben for han, og difor er det viktig å ta kontroll over eige liv. Dette kan ein sjå i samanheng med utsegn 13, som har høg psykologisk signifikans for faktor 2 og er ei skilnadsutsegn. Utsegna indikerer at faktor 2 ikkje skyldar på uflaks når den møter motgang i arbeidslivet, noko som kan vise til at den sjølv tek ansvar for det som skjer i atferdsprosessen.

*13. Når man møter motgang i arbeidslivet, er det som oftest på grunn av uflaks (-5, -2, +1, skilnadsutsegn).*

I utsegn 21, plassert på nullområdet, reagerte Fredrik på ordet *nødvendig*. Han seier det er fint å ha nokon å snakke med, men det er ikkje naudsynt. Han må sjølv gjere noko med situasjonen han er i.

*21. For meg er det nødvendig å ha en samtalepartner når jeg er i en utfordrende situasjon. Da føler jeg at det ofte blir lettere å finne en løsning på den (+2, 0, -2).*

#### **4.2.4 Oppsummering av faktor 2**

Faktor 2 uttrykker ei oppleving om at NAV-systemet verkar avgrensande på dens moglegheiter i atferdsprosessen, noko som står i kontrast til faktor 1. Samstundes har den tru på at den kan endre situasjonen sin. Dette kan vise til at sjølv om systemet gjer situasjonen vanskeleg, er det til sjuande og sist opp til den sjølv å gjere noko med den. Vidare står rettleiarrelasjonen sentralt i faktoren, då den opplever det som godt med støtte, men uttrykker også at den ikkje er avhengig av ein rettleiar. Som presentasjonen av faktor 3 vil vise, framstår rettleiarrelasjonen som meir naudsynt for den enn faktor 2 og 1.

### 4.3 Faktor 3: Støtte frå rettleiar er naudsynt

Det er éin person som definerer faktor 3: Petter (0.7734), og det blei gjennomført postintervju med han. Faktor 3 har lågast korrelasjon med dei to andre faktorane og framstår difor som mest ulik dei. Figur 4 viser det gjennomsnittlege sorteringsmønsteret for faktor 3.

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

Figur 4 Det gjennomsnittlege sorteringsmønsteret for faktor 3

#### 4.3.1 Rettleiing er alfa og omega

At rettleiing er viktig, framstår som sentralt i denne faktoren. Plassering av utsegn 32, 20 og 15 underbygger dette.

32. *Jeg har opplevd at samtaler med veilederen min kan være verdifulle for å utvikle mitt potensiale (+4, +1, +5).*

20. *Jeg føler meg maktesløs med tanke på å endre min situasjon alene (0, -2, +4).*

15. *Jeg ønsker en veileder som ser meg og mine behov og som hjelper meg med å utvikle mine ferdigheter (+3, +2, +3).*

Samstundes som faktor 3 opplever det som naudsynt med rettleiing, verkar det ikkje som det er naudsynt med hjelp frå ein ekspert, noko utsegn 35, som har høg psykologisk signifikans, viser til.

35. *For å kunne utvikle mine evner og forandre situasjonen min opplever jeg det som nødvendig med hjelp fra en ekspert (0, -1, -5, skilnadsutsegn).*

I postintervjuet med Petter seier han at han synest ordet *ekspert* høyrest usympatisk ut, og han stiller spørsmål ved kven som eigentleg er ein ekspert. Han seier at han er ein innadvent person som treng hjelp frå ein rettleiar for å legge ein plan for vegen vidare, dette inneber til dømes å finne ein praksisplass. Vidare fortel han at han blei avgløymd av rettleiaren sin på NAV i eit år, og i denne perioden tok han heller ikkje kontakt. Utan ein rettleiar blir han apatisk.

Petter uttrykker at han treng ein rettleiar som er framtidspokusert og ikkje dveler ved fortida. Å snakke om det som er vanskeleg gjer det berre verre for han, og han viser til utsegn 5 for å underbygge dette. Han ønskjer ikkje å sitte og prate om situasjonen som han opplever som usikker, men heller aktivt gjere noko for å endre den.

*5. Det er godt å ha noen å snakke med når jeg er så usikker på hva fremtiden vil bringe, spesielt når arbeidsmarkedet stiller så store krav til arbeidstakerne (0, +3, -4).*

#### **4.3.2 Eigne avgrensingar**

Utsegn 7 impliserer at faktor 3 ser på evnene sine som grunnen til attføring. Dette kan ein sjå i samanheng med utsegn 8, som uttrykker at det er utfordrande å skulle endre seg som person.

*7. Det at jeg er i en attføringsprosess, ser jeg som et tegn på egne begrensinger (-1, -3, +3, skilnadsutsegn).*

*8. Det er vanskelig å endre seg som person, men sammen med veilederen sin kan man i hvert fall legge en plan for veien videre (0, 0, +1).*

I postintervjuet med Petter seier han at han har eit potensial, men at han er usikker på kor stort det er. Då utsegn 17 er plassert på minussida av sorteringsmønsteret, viser det til at faktor 3 ikkje stoler på egne evner til å handtere situasjonen. Dette kan bety at faktor 3 har eit negativt syn på egne evner.

*17. Jeg stoler mest på min egne evne til å håndtere situasjonen jeg er i (0, -1, -3).*

På nullområdet er blant anna utsegn 25 plassert, og Petter uttrykker at han ikkje har noko erfaring med dette. Når det gjelder utsegn 30, reagerte Petter på ordet *absolutt*, som han opplever som bastant. Han seier at han trur han kan utvikle seg, men ei absolutt tru har han ikkje.

*25. Gjennom attføringsprosessen har jeg fått tro på meg selv og fått til ting jeg ikke klarte tidligere (+1, -3, 0).*

*30. Jeg har absolutt tro på at jeg kan utvikle meg, og en veileder vil få denne prosessen til å gå raskere (+5, +1, 0).*

#### **4.3.3 Vil tilbake i arbeid og trur det er mogleg**

Utsegn 26 viser til at faktor 3 har tru på at attføringsprosessen vil ende positivt. Denne positive undertonen viser seg også i utsegn 33. Begge utsegnene viser samstundes til at støtte frå ein rettleiar er viktig for å få dette til.

26. *Så lenge jeg får hjelp av en veileder, har jeg tro på at atføringsløpet vil ende i noe positivt (+2, 0, +4).*

33. *Målet mitt er å komme meg tilbake i arbeid, og sammen med veileder tror jeg dette er oppnåelig (+2, +3, +3).*

Utsegn 33 er plassert på same plass i faktor 2 og faktor 3, men ser ein det ut ifrå heilskapen, har dei forskjellig meining for faktorane, ved at faktor 3 framstår som meir avhengig av rettleiar og mindre positiv til å nå målet sitt aleine.

På minussida er utsegn 9 plassert og viser til ei negativ haldning til å endre på situasjonen ein er i. Dette kan bety at faktor 3 ser poenget med å vere på Norservice, då ein kan gjere noko med situasjonen sin.

9. *Jeg ser ikke poenget med å være her på Norservice. Situasjonen min kan jeg uansett ikke gjøre noe med (-5, -2, -3).*

#### **4.3.4 Oppsummering av faktor 3**

For faktor 3 verkar det som at rettleiing er naudsynt for å gjere noko med jobbsituasjonen, og den skil seg dermed frå faktor 1 og 2. Det verkar som prosessen vil stoppe opp utan ein rettleiar. Vidare kom det fram at faktoren har eit pessimistisk syn på sine egne evner og moglegheit for utvikling. Dette viser seg blant anna gjennom at faktoren ikkje stoler på si eiga evne til å handtere situasjonen den er i. I atføringsprosessen har faktor 3 eit mål om å komme seg tilbake i arbeidslivet, og viser ei tru på at dette er mogleg saman med ein rettleiar.

#### **4.4 Konsensutsegner mellom faktorane**

Det kan vere nyttig å sjå på kva som er felles i faktorane, i form av konsensutsegner, for å få ei djupare forståing av dei. Konsensusutsegner er utsegner som er plasserte relativt likt og gir ein peikepinne på korleis faktorane liknar kvarandre (Watts & Stenner, 2012). I denne studien er det 14 konsensusutsegner mellom dei tre faktorane, noko som tyder på at det er ein del likskapar mellom dei. Samstundes er det viktig å vere merksam på at utsegner plasserte likt kan ha forskjellig meining ut ifrå heilskapen i faktoren (Kvalsund & Allgood, 2010).

Utsegnene 15 og 33 viser til at alle faktorane ser nytten av å ha ein rettleiar som kan vere ei støtte med tanke på å endre situasjonen dei er i. Det verkar som dei ønskjer ein rettleiar som ser deira behov. Samstundes viser utsegn 14 til at dei ikkje er avhengige av ein rettleiar. Dette

støttar utsegn 34 opp under ved at det ikkje er opp til rettleiaren korleis attføringsprosessen skal arte seg. Utsegnene 14 og 34 er plasserte lågare i faktor 3, og ser ein det ut ifrå heilskapen, framstår den likevel som avhengig av ein rettleiar i attføringsprosessen.

*15. Jeg ønsker en veileder som ser meg og mine behov og som hjelper meg med å utvikle mine ferdigheter (+3, +2, +3).*

*33. Målet mitt er å komme meg tilbake i arbeid, og sammen med veileder tror jeg dette er oppnåelig (+2, +3, +3).*

*14. Jeg er avhengig av en veileder for å kunne utvikle meg, men jeg tror det er tilfeldig hvor jeg ender opp etter attføringsprosessen (-3, -4, -1).*

*34. Jeg kan utvikle mine evner, men det er opp til veilederen min hvordan utfallet av attføringsprosessen blir (-4, -3, -1).*

Utsegn 1 viser ei tru på at arbeidssituasjonen kan endrast, og dette indikerer at alle faktorar ser positivt på dette, men faktor 1 og faktor 2 framstår som meir positive til dette enn faktor 3.

*1. Verken jeg eller min veileder kan endre på min arbeidssituasjon (-4, -4, -2).*

Nær midten av sorteringsmatrisa er det plassert ei rekke konsensutsegner, og det kan tyde på at utsegnene har framstått som tvetydige, det er ei generell einigheit om å stille seg nøytral til dei eller at dei har eit ambivalent forhold til dei. Konsensutsegner plasserte nær midten er 3, 4, 8, 11, 16, 19, 27 og 29. Alle faktorane var einige i at utsegn 19 skulle plasserast på nullområdet, og under postintervjua blei dette nærare granska.

*19. Arbeidslivet stiller stadig nye krav til sine arbeidstakere, men jeg tror at mennesker kan tilpasse seg disse kravene ved å jobbe hardt (0, 0, 0).*

Det kom fram at alle faktorane stilte seg positive til utsegn 19, men at dei synest at utsegna mangla noko. Helen sa at dette er mogleg, men la til at det å jobbe hardt over ein lengre periode vil få konsekvensar, som til dømes å bli utbrent. Fredrik uttrykte at det er mogleg så lenge ein er motivert for å klare det. Petter sa at ein kan klare dette, men at flaks og uflaks også har mykje å seie. Utsegna er difor med på å belyse nyansar i faktorane.

Som dette kapittelet viser, er det tre ulike syn på korleis attføringsdeltakarane i denne studien opplever seg sjølve. Desse funna vil vidare i kapittel 5 bli drøfta opp mot relevant teori.

## 5 Drøfting

Gjennom denne masteroppgåva har eg hatt som mål å undersøke kva sjølvforståing deltakarar i ein attføringsprosess har om seg sjølve. Med hjelp frå 16 attføringsdeltakarar har det blitt forska på følgjande problemstilling: *Korleis opplever personar som går gjennom ein attføringsprosess seg sjølve?*

Som skildra i kapittel 4 kom det til syne tre faktorar gjennom faktoranalysen, og eg gav faktorane namn som er beskrivande for deira subjektivitet. Faktor 1: *Ansvar for eige liv*. Faktor 2: *NAV-systemet legg hindringar for meg, men trass i dette kan eg endre min arbeidssituasjon*. Faktor 3: *Støtte frå rettleiar er naudsynt*. I dette kapittelet vil nokre av dei tema som kom fram i faktorpresentasjonen verte sett nærare på og drøfta ut ifrå teori skildra i kapittel 2. Teoriane som er presenterte tidlegare, men som ikkje blir direkte brukte i diskusjonsdelen, står likevel sentralt, då dei dannar eit bakteppe for utforming av Q-utvalet. Det oppstod også eit behov for å inkludere ny teori som kan sjåast som eit resultat av abduksjon i fortolkingsprosessen. Dei nye teoriane vil bli presenterte fortløpande i teksten. Eg vil byrje drøftinga med å sjå på kva relasjon det verkar som dei forskjellige faktorane ønskjer i møte med ein rettleiar. Deretter vil eg sjå på om faktorane framstår som aktør eller brikke i eigne liv. Vidare vil møte med NAV og dei forskjellige reaksjonane dette har skapt bli diskutert. Eg vil så ha fokus på å drøfte faktoranes syn på eige utviklingspotensial. Avslutningsvis vil faktorane bli kort oppsummerte.

### 5.1 Ulike behov og ønskje for rettleiarrelasjonen

I ein attføringsprosess må deltakarane forhalde seg til ein rettleiar, og som det kjem fram i faktorpresentasjonen, verkar det som at relasjon til rettleiar står i forgrunn for alle, men kva ønskje og behov dei har for relasjonen ser ulikt ut. Ifølgje Kvalsund og Allgood (2008) vil måten to partar møter kvarandre på ha mykje å seie for utfallet av møtet. Av definisjonen av rettleiar kjem det fram at det er viktig at rettleiing er tilpassa situasjonen for å kunne gi best mogleg støtte (Lassen, 2002). Dette inneber at ein rettleiar må møte deltakarane der dei er (Ivey et al., 2009). Kva ønskje og behov deltakarane har for rettleiarrelasjonen, om dei ønskjer å møte ein ekspert eller ein gjensidig samtalepartner, vil kunne påverke relasjonen på ein grunnleggande måte og korleis attføringsprosessen vil arte seg. Det kan tenkjast at målet i yrkesretta attføring er å hjelpe deltakarane til å stå på eigne bein. For ein rettleiar kan det difor



verke føremålstenleg å utvikle relasjonen til å bli gjensidig, sjølv om det kanskje ikkje vert opplevd slik for deltakarane. Dersom deltakarane ikkje er klare for å overskride avhengigheit, kan det føre til motstand, som kan føre til at deltakarane ikkje går vidare i prosessen, men stagnerer (Kvalsund, 2006). Ein rettleiar må difor sjekke ut om deltakarane er klare for å stå på egne bein og ta sjølvstendige avgjerder. På bakgrunn av dette er det viktig med forventingsavklaring, som vil seie at forholdet er forhandla, og dermed anerkjent og gjensidig akseptert av begge partar (Kvalsund, 2005a).

Synet i faktor 1 uttrykker at ein rettleiar vil verke positivt inn på attføringsprosessen. Den har opplevd at samtalar med ein rettleiar kan vere verdifullt for dens utviklingspotensial, og at ei slik støtte vil få fortgang i prosessen. Samstundes verkar det som at den ikkje er avhengig av ein rettleiar for å kunne handle i verda, og dette understrekar Helen med å seie at ho sjølv har størst påverkingskraft i attføringsprosessen. Helen oppsummerer relasjonen til rettleieren med å seie "saman veit vi best". Faktoren sine ønskje og behov for rettleiarrelasjonen kan tolkast som eit ønskje om dialog. Dette kan ein sjå i lys av Kvalsund (2005a) sin teori om person-i-relasjon og relasjonsdimensjonen gjensidig avhengigheit. Gjensidig avhengigheit er karakterisert ved at partane er i dialog, og behandlar kvarandre som subjekt med egne tankar og kjensler (Kvalsund & Allgood, 2008). Kvalsund og Meyer (2005) argumenterer for at det er her moglegheit for endring og vekst ligg. Faktor 1 framstår også som uavhengig av ein rettleiar i attføringsprosessen, noko ein kan sjå opp mot relasjonsdimensjonen uavhengigheit. Å opptre som eit sjølvstendig individ kan verke positivt inn på prosessen, då det gir maktbalanse og symmetri i rettleiarrelasjonen (Kvalsund & Meyer, 2005). Bandura (1986) fann at det å sette seg egne mål vil påvirke motivasjon og subjektiv meistringskjensle positivt. Ein kan difor anta at faktor 1, som framstår som eit sjølvstendig individ, vil ta egne val som vil kunne føre til auka motivasjon og meistringskjensle i attføringsprosessen. Som nemnt tidlegare eksisterer det i faglitteraturen eit ideal om ikkje-styrande, maktfrie, symmetriske og likeverdige samtalar innanfor rådgjeving (Bjørndal, 2008). Det er mykje som peikar mot at faktor 1 ønskjer slik rettleiing. For at dette skal opplevast som positivt, er det naudsynt at begge partar anerkjenner kvarandre som uavhengige. Det er difor viktig at forholdet er forhandla, slik at partane har eit klart bilete av kva dei forventar av kvarandre, og korleis dei skal møte kvarandre på ein god måte (Kvalsund, 2005a).

I likskap med faktor 1 framstår heller ikkje faktor 2 som avhengig av ein rettleiar i attføringsprosessen, då det verkar som det er opp til den sjølv korleis prosessen skal arte seg. I

postintervjuet blir dette forsterka av Fredrik som seier det til sjuande og sist er opp til han sjølv å gjere noko med situasjonen. Det er ingen andre som kan gjere jobben for han. På bakgrunn av dette verkar det ikkje som faktor 2 er avhengig av ein rettleiar for å kunne handle i verda, noko ein kan sjå i lys av relasjonsdimensjonen uavhengigheit (Kvalsund, 2005a). Dette kan vise til at den ønskjer og maktar å ta eigne val i attføringsprosessen, noko Bandura (1986) argumenterer for vil verke positivt inn på motivasjon og meistringskjensle til eit individ. Vidare opplever faktor 2 det som godt å ha nokon å snakke med i ein usikker situasjon. Den uttrykker at den treng oppfølging og støtte frå ein rettleiar. Dette kan tolkast som eit ønskje om ein samtalepartner, og faktoren kan også knytast opp mot relasjonsdimensjonen gjensidig avhengigheit (Kvalsund, 2005a). Som argumentert for i avsnittet over, er det viktig at forholdet mellom rettleiar og deltakar er forhandla, slik at det er klart kva dei forventar og treng av kvarandre.

Ifølgje Allgood og Kvalsund (2005) vil det vere ein vekselverknad mellom relasjonsdimensjonane i ein relasjon, då menneske kan bevege seg fram og tilbake mellom dei. Både faktor 1 og faktor 2 framstår for meg som uavhengige og gjensidig avhengige av ein rettleiar i attføringsprosessen. Det kan tenkjast at dette vil vere føremålstenleg dersom ein har eit medvitent forhold til det. Dette fordi ein attføringsprosess består av forskjellige fasar som krev forskjellige tilnærmingar frå deltakarane. Byrjinga av prosessen kan bestå av ein kartleggingsfase der det kan vere nyttig å gå i dialog med rettleiaren om kva som skal skje vidare. Etter kvart vil kanskje prosessen krevje at ein handlar på det ein har planlagt, og då vil det kunne vere føremålstenleg å opptre meir uavhengig av rettleiaren.

Synet i faktor 3 uttrykker at den er meir makteslaus med tanke på å endre eigen situasjon. Dette blei bekrefta i postintervjuet med Petter, som karakteriserte seg sjølv som apatisk utan ein rettleiar, noko situasjonen med NAV understrekar. På bakgrunn av dette verkar det som at faktoren er avhengig av ein rettleiar for å få dekt sine behov og handle i verda (Kvalsund, 2005a). Rettleiaren sin kunnskap om næringslivet og prosessen med å finne ein jobb eller praksisplass framstår som viktig for faktor 3. Dette er relevant i forhold til relasjonsdimensjonen avhengig, som legg til grunn ein asymmetri i forholdet mellom rettleiar og deltakar (Kvalsund, 2005a). Ein avhengig relasjon treng ikkje opplevast som negativ dersom begge partar anerkjenner dette som naudsynt. Er dette tilfelle, vil det opplevast som positivt (Kvalsund & Meyer, 2005). Likevel kan ein spørje seg kor effektivt dette er for vidare progresjon og for å oppnå handling hjå deltakarane. Ein fare kan vere at faktoren forblir

avhengig av rettleiaren og ikkje får erfaring eller kompetanse til å stå på egne bein. Her ligg det eit ansvar hjå rettleiaren som skal hjelpe deltakarane til å hjelpe seg sjølve. Han eller ho må kunne vere i stand til å gjere ei vurdering av når det kan vere føremålstenleg å overskride relasjonen til å bli meir uavhengig eller gjensidig (Kvalsund, 2005a). Det handlar om å utfordre deltakarane til etter kvart å bli aktørar i egne liv.

Vidare i faktorpresentasjonen kom det fram at faktor 3 ikkje ønskjer å dvele ved fortida. Å snakke om det som er vondt gjer det berre verre. I Ivey et al. (2009) kjem det fram at psykoanalysen, grunnlagd av Freud, legg til grunn at ein må utforske pasientens fortid for å kunne løyse hans problem. Dette for at pasienten skal oppdage korleis fortida påverkar måten han tenkjer, føler og handlar på. I staden for å dvele ved fortida som ein ikkje kan gjere noko med, uttrykker Petter eit ønske om å sjå framover og prøve å gjere noko med situasjonen. Eit slikt ønske kan knytast meir opp mot positiv psykologi, som legg til grunn at menneske veks og vil klare å løyse problema sine når dei fokuserer på det dei kan i staden for det dei ikkje kan (Ivey et al., 2009). Seligman (2002) skildrar at retninga tek avstand frå fokuset på sjukdom og rettar merksemda mot menneskets styrke og positive kjensler. Det handlar om å skape håp og optimisme for framtida. Faktorens ønske om å gjere noko med situasjonen kan ein vidare knyte opp mot Ellis (i Ivey et al., 2009) sin REBCT-teori. Sentralt i hans teori står å bestemme åtferdsaktivitetar som pasientar skal følgje opp etter terapi. Faktoren sitt ønske om å løfte blikket framover kan på mange måtar vere bra, då det er framtida ein faktisk kan gjere noko med. Samstundes er det kanskje naudsynt å utforske det som ligg i fortida for at ein skal klare å effektivt handtere framtida. Her handlar det kanskje om balanse mellom det å fokusere på framtida, men også ta omsyn til tidlegare erfaringar og oppdage korleis dette påverkar ein som person.

Drøfting av faktorane så langt indikerer at faktor 3 treng tettare oppfølging frå rettleiar enn faktor 1 og 2 for å finne ei løysing på attføringsprosessen. Sjølv om faktorane har ulike behov i møte med rettleiaren, tek dei alle avstand frå ordet *ekspert*, då utsegner som uttrykker eit behov om hjelp frå ein ekspert har låg psykologisk signifikans for dei alle. Helen uttrykker til dømes at ho sjølv veit best kva som er riktig for henne, noko ein kan sjå i lys av humanistisk eksistensialistisk retning, der det er veksøkaren som kjenner seg sjølv best (Ivey et al., 2009). Dette kan vise til at dei ikkje har behov for at rettleiaren skal gi dei svar på problemet, sjølv om dei opplever det som viktig med støtte og oppfølging. I forhold til faktor 3 kan det verke litt paradoksalt, då den framstår som avhengig av rettleiar for å kunne handle i verda. Som

faktorpresentasjonen viser, stiller Petter spørsmål ved kven som er ein ekspert, og han legg til at han opplever ordet som usympatisk. Dette kan tolkast som at sjølv om faktor 3 er avhengig av ein rettleiar, ønskjer den ikkje å møte ein rettleiar som karakteriserer seg sjølv som ekspert.

## **5.2 Aktør eller brikke?**

Ifølgje eit konstruktivistisk menneskesyn vil nokre menneske konstruere seg som aktør i eige liv, mens andre som brikker (Nygård, 1993). Synet i dei tre faktorane uttrykker at dei konstruerer seg sjølve på forskjellige måtar i forhold til dette, og Lefcourt (1976) seier at dette vil få konsekvensar for korleis ein vel å handle i verda. Yrkesretta attføring kan for mange vere ein overgangsfase i livet som inneber ny jobb eller omskulering. Begge desse er situasjonar som vil kunne krevje at ein tek kontroll over situasjonen for å finne ei løysing på den. Olsen et al. (2003) seier at i ein slik samanheng vil det kunne verke positivt inn på prosessen og motivasjonen å opptre som ein aktør. Samstundes kan det verke umotiverande, då ansvaret kan kjennast stort og tungt å bere.

Ifølgje Rotter (1982) handlar ei indre kontrollplassering om at ein ser samanheng mellom eigne handlingar og resultatet av desse. Dette kan knytast opp mot faktor 1, som framstår som oppteken av å ta ansvar for eiga framtid. Det verkar som det er viktig for den å sjølv ta tak i eigen attføringsprosess, og at det ikkje er opp til rettleiaren korleis prosessen skal arte seg. Vidare kjem det fram ei tru på at den aktivt kan kontrollere og forme framtida si. Helen forsterkar dette inntrykket av faktoren med å seie at det å ta ansvar for eige liv er for ho ein viktig verdi. Rotter (1982) legg til grunn at ei indre kontrollplassering minkar sjansen for at ein underlegg seg andres forventingar, krav og ønskje. Dette kan støtte opp om at faktor 1 ikkje framstår som avhengig av ein rettleiar i attføringsprosessen. Alt i livet handlar om å finne balanse og ikkje vere overidentifisert med nokre delar av sjølvvet (Brown, 2009), og dette vil også kunne gjelde kontrollplassering. På den eine sida vil det kunne verke positivt inn på attføringsprosessen å vere indre styrt, då det kan føre til høg innsats frå deltakarane si side. Dei vil sjølve kanskje ta ansvar for å undersøkje arbeidsmarknaden og ta sjølvstendige avgjerder. Å sjølv ta ansvar for korleis prosessen skal arte seg, vil kunne gjere dei meir forplikta til prosessen enn dersom rettleiaren bestemmer åtferdsaktivitetar (Nygård, 1993). Samstundes kan det tenkjast at dette kan skli over til å bli noko negativt dersom ein ikkje klarer å dele noko av ansvaret med rettleiaren (Olsen et al., 2003). Deltakarane vil kanskje ikkje ha kontroll over alt som skjer i attføringsprosessen, og då vil berre ei indre

kontrollplassering kunne verke demotiverande og kanskje utmattande. Nokre gonger vil ein vere offer for ytre krefter ein ikkje kan påverke, og å attribuere alt som skjer til sjølv vil kanskje difor ikkje vere føremålstenleg.

Faktor 2 verkar oppteken av å ta ansvar for eigen attføringsprosess, og viser ei tru på at den kan endre situasjonen sin. Fredrik seier i postintervjuet at motivasjon er for han heilt sentralt dersom ein skal få dette til. Han meiner at eit menneske kan klare det meste så lenge motivasjonen er til stades, for då vil ein jobbe hardt. Dette kan vise til ei indre kontrollplassering (Rotter, 1982). Samstundes kan faktoren til tider framstå som ytre kontrollplassert, då den uttrykker at den ikkje er i attføring på grunn av eigne avgrensingar. Oppfatninga den har om NAV kan også støtte opp om dette. Det kan dreie seg om eit ønskje om å beskytte seg sjølv ved å legge skylda på faktorar ein ikkje har kontroll over. I faglitteraturen blir dette referert til som den fundamentale attribusjonsfeilen, som er ei form for forsvarsmekanisme (Larsen & Buss, 2010). Larsen og Buss (2010) legg til grunn at forsvarsmekanismar til ein viss grad kan vere nyttige, då dei hjelper menneske til å handtere uventa og skuffande hendingar som skjer i livet, noko yrkesretta attføring kan vere. Det kan også vere nyttig dersom eit problem ikkje har ei løysing, eller personen ikkje har energi eller ressursar til å konfrontere problemet. På den andre sida kan forsvarsmekanismar gjere situasjonen verre ved at ein unngår problemet og ikkje går inn i seg sjølv for å handtere det. Sett opp mot attføring kan det vere nyttig å tenkje at ein ikkje er i attføring som resultat av eigne avgrensingar, då det kan gjere det lettare å motivere seg for vegen vidare. Samstundes kan det føre til at ein unngår å handtere det som verkeleg er problemet. På bakgrunn av dette framstår faktor 2 for meg som både indre og ytre styrt i attføringsprosessen. Rotter (1982) seier at ein viss balanse mellom dette vil vere nyttig for å fungere optimalt. Om det faktisk er føremålstenleg, vil kunne vere avhengig av refleksjonsnivået til deltakarane rundt dette. Eit medvitent forhold til dette kan gjere til at dei opptrer som ein aktør når situasjonen krev det, og at dei tek eit steg tilbake når dei ikkje kan påverke situasjonen. Nokre situasjonar kan det vere vanskeleg å halde kontroll over, og då kan det vere utmattande å skulle vere ein aktør som alltid ser samanheng mellom eigne handlingar og resultatet av desse.

Synet til faktor 3 uttrykker at den har eit mål for framtida, men at den ikkje tek kontroll over situasjonen sin for å nå dette målet. Den framstår som makteslaus, og i postintervjuet beskriv Petter seg sjølv som avhengig av rettleiar. Korleis ein situasjon vil arte seg, avheng av kva andre menneske gjer, som til dømes når rettleiaren til Petter på NAV ikkje tok kontakt, tok

han heller ikkje kontakt. Dette har mykje likskap med ei ytre kontrollplassering, då faktoren viser ei manglande kjensle til å ta kontroll over eige liv (Rotter, 1982). I Lefcourt (1973) kjem det fram at dette vil kunne påverke menneske negativt, og kanskje spesielt i ein attføringsprosess, då det å ta ansvar og kontroll over situasjonen er særskilt naudsynt for å løyse den. Larsen og Buss (2010) argumenterer for at ei ytre kontrollplassering vil kunne føre til lært hjelpeløyse, som vil seie at ein gir opp når ein møter motgang (Seligman, 2011). Det kan tenkast at det å vere i attføring kan opplevast som motgang, då ein på grunn av fysiske eller psykiske hindringar enten må byte jobb eller omskulerast. Ein slik prosess vil kunne by på utfordringar som krev at ein er eit handlande vesen som ikkje gir opp om prosessen blir vanskeleg. Det verkar som faktor 3 store delar av tida har ei ytre kontrollplassering, og det kan tenkjast at dette vil påverke attføringsprosessen negativt. Når ein ikkje ser samanheng mellom eigne handlingar og resultatet av desse, vil ein kanskje heller ikkje vere motivert til å gjere noko med situasjonen. Dette kan også vere med på å forsterke biletet av faktoren som avhengig av ein rettleiar for at attføringsprosessen skal gå framover.

### **5.3 Oppleving av NAV-systemet**

Når ein er i attføring, må ein forhalde seg til NAV-systemet, då det er dei som sit på avgjerder når det gjeld trygdepengar og hjelp til vegen vidare. Deltakarane i denne studien har alle eit forhold til NAV, då det er gjennom NAV dei har blitt sende til Norservice. Som faktorpresentasjonen viser, har faktorane ulik oppleving av NAV-systemet, noko ein kan knyte opp mot Ellis (i Ivey et al., 2009) sin REBCT-teori og hans ABC-mønster. A er den objektive hendinga som individet møter, i dette tilfelle møte med NAV-systemet. B er personens tru rundt A, altså kva personen tenkjer om dette møtet. C er dei emosjonelle konsekvensane rundt A, møte med NAV-systemet. Teorien legg til grunn at C oppstår som ein konsekvens av B, ikkje A. Dette betyr at det er personens tru omkring møtet med NAV som avgjer den emosjonelle responsen, ikkje sjølve hendinga. Eit møte med NAV vil difor kunne opplevast vidt forskjellig for to personar, då dei vil tolke dette forskjellig og få ulike emosjonelle responsar (Ivey et al., 2009).

Slik faktor 1 framstår for meg, verkar det som den har eit positivt syn på NAV-systemet. Den uttrykker at den ikkje føler seg avgrensa av systemet eller at det er frustrerande å forhalde seg til regelverket. Dette blir bekrefta av Helen, som beskriv NAV som ein ressurs, men ho seier samstundes at all informasjonen ein må forhalde seg til kan vere frustrerande. For ho har det

vore viktig å sjølv ta ansvar for å få tak i den informasjonen ho treng. Dette viser at møte faktor 1 har hatt med NAV-systemet har skapt positive tankar som har ført til positive emosjonar.

I kontrast til faktor 1 verkar det som at faktor 2 opplever at NAV legg hindringar på den. For den er regelverket overveldande å forhalde seg til, då det er mange reglar å sette seg inn i. Dette blir i postintervjuet bekrefta og utdjupa av Fredrik, som seier at NAV gjer attføringsprosessen tyngre enn naudsynt. Han opplever å bli motarbeidd når løysinga på situasjonen er klar, både for han og rettleiaren på Norservice. Dette viser at faktor 2 tenkjer negativt kring møtet med NAV, og det er med på å skape negative emosjonar. Det kan diskuterast om møtet med NAV faktisk har vore av same karakter for faktor 1 og 2. Sjølv om dei har møtt det same systemet med dei same reglane, kan det tenkjast at dei har møtt saksbehandlarar og rettleiarar som har tilnærma seg dei på ulik måte. Sidan rettleiaren sjølv er eit verktøy i møte med deltakarar, vil dette påverke relasjonen og opplevinga av den. Som nemnt tidlegare, kjem det fram i Kvalsund og Allgood (2008) at måten to partar møter kvarandre på vil ha mykje å seie for utfallet av møtet. Ein kan difor spørje om deira oppleving av NAV ville vore meir lik dersom faktorane hadde møtt den same saksbehandlaren eller rettleiaren. Vidare kan ein sette spørsmålsteikn ved om faktor 2 sjølv har vore med på å påverke sitt negative syn på systemet. Dersom det første møtet med NAV blei opplevd som negativt, kan dette påverke framtidige møte. Dette kan ein sjå i samanheng med sjølvoppfyllande profeti, som handlar om at ein profeti går i oppfylling når den blir ytra (Myers, 2008). Har faktor 2 ei forventing om at NAV motarbeider den, vil dette kunne medverke til at NAV og dei som jobbar der faktisk oppfyller denne forventinga.

I faktorpresentasjonen verkar det som faktor 3 ikkje har så sterke meiningar om NAV, då utsegner som uttrykker ei haldning om dette har låg psykologisk signifikans. Dette inntrykket blir i postintervjuet med Petter korrigert med at han fortel at forholdet til Norservice er meir positivt enn forholdet til NAV. Han utdjuapar dette med å seie at han føler seg oversett av NAV, og dermed ikkje har tillit til dei, etter han blei gløymd i eit år. Petter beskriv dette som ei negativ hending, samstundes som han fortel at han heller ikkje tok tak i situasjonen. Det kan verke som det Petter har opplevd har vore av ein litt spesiell karakter, då han blei gløymd i eit år. Ein kan spørje seg om ikkje dette ville skapt ei negativt haldning hjå fleire. Samstundes verkar det som at faktor 3 har ei ytre kontrollplassering, og ein person med ei

indre kontrollplassering ville kanskje sjølv tatt kontakt med NAV og ikkje venta eit år på at rettleiaren skulle gjere det.

Det er 13 personar som til saman utgjer alle faktorane, 9 av desse definerer faktor 1. Dette viser at fleirtalet av forskingsdeltakarane i studien er nøgde med NAV-systemet. Eit liknande funn gjorde Olsen et al. (2003) då dei ved bruk av gruppeintervju og spørjeskjema forska på yrkeshemma personar med avgang frå Aetat Arbeidsdirektoratets register første halvdel 2002. Deira studie viste at fleirtalet var tilfreds med Aetat sine tenester. 31. mai 2005 blei det i Stortinget vedteke ei samanslåing av trygdeetaten og Aetat til NAV-etaten (Christensen, 2008), og ein kan difor sjå desse funna i samanheng med kvarandre.

#### **5.4 Innstilling til utvikling og endring**

Yrkesretta attføring kan som nemnt tidlegare bety skifte av jobb eller omskulering. Dette er situasjonar som kan innebere at ein må tileigne seg ny kunnskap og våge å stå i nye og ukjende situasjonar, altså at ein må gå ut av komfortsona si (Csikszentmihalyi, 2005). Kva innstilling ein har til sitt utviklingspotensial vil kunne påverke korleis attføringsprosessen vil arte seg. Syna til dei tre faktorane uttrykker at dei har ulike syn på sine evner og utviklingspotensial. Det kan tenkjast at ei innstilling til at utvikling og endring er mogleg vil kunne verke positivt inn på prosessen, då det kan bidra til motivasjon og styrke. Tru på at ein ikkje kan utvikle og endre seg vil kunne verke hemmande på prosessen, då ein kanskje ikkje vågar å gå ut av komfortsona si. Innstilling til utvikling og endring kan knytast opp mot omgrepet meistringserfaring (Bandura, 1997). Meistringserfaring er basert på tidlegare prestasjonar og vil forme korleis eit individ trur han eller ho vil prestere i framtida. Den vil vere av stor betydning for motivasjonen til eit individ, då menneske med høg grad av subjektiv meistringsforventing vil sjå moglegheiter til å gjere forandringar, mens menneske med låg meistringsforventing vil vere mindre tilbøyelege til å gjere endringar i eige liv (Bandura, 1997). Det kan tenkjast at ei mental innstilling til vekst har rot i ei høg meistringsforventing. Dersom ein tidlegare har opplevd å meistre ein utfordrande situasjon, vil det kunne føre til ei forventing om at ein vil klare å meistre attføringsprosessen og utfordringar den kan by på. Å forvente å meistre vil kunne vere ei kjelde til motivasjon og styrke, noko som også kan auke innsatsen og dermed sjansen til å faktisk meistre ei utfordring eller oppgåve. Meistringsforventing er ikkje noko konstant, då det er gjensidig påverkingsforhold mellom individet og omgivnader (Bandura, 1997). På bakgrunn av dette er



det viktig at atføring er ein plass der deltakarane får forsterka si meistringsforventing på ein positiv måte ved at rettleiaren legg til rette for oppleving av meistring. Det handlar om å møte deltakarane der dei er og kunne vurdere når det er føremålstenleg å utfordre og når det ikkje er det.

I faktorpresentasjonen kom det fram at faktor 1 absolutt har tru på at den kan utvikle seg. Den uttrykker at den kan forme framtida slik den ønskjer, og at den har ei positiv innstilling til at atføringsprosessen skal ende godt. På bakgrunn av dette er det mykje som peikar mot at faktor 1 kan ha ei mental innstilling til vekst (Dweck, 2000). Ei slik innstilling til vekst vil kunne verke positivt inn på atføringsprosessen, då ein kanskje vågar å kaste seg ut i nye og ukjende situasjonar. Dette fordi ein er positiv til evnene sine, og kanskje ikkje er så oppteken av å unngå å feile. Ei mental innstilling til vekst kan gi motivasjon og styrke i atføringsprosessen. Ein kan likevel stille seg spørjande til om ein faktisk kan forme evnene sine akkurat slik ein sjølv ønskjer. Alle kan ikkje bli verdsmeistrar i fotball uansett kor mykje dei ønskjer det, men alle kan bli betre dersom dei legg ned innsats. Det handlar om kor motivert ein er for å gjere ei endring, og kor mykje innsats og energi ein ønskjer å bruke. Å finne ein balanse mellom det å vere optimistisk til egne evner, men samstundes realistisk, vil kunne vere føremålstenleg i ein atføringsprosess. Det at faktor 1 framstår som positiv til utvikling av evnene sine, kan vere med på å forsterke biletet av den som aktør i eige liv. Ein kan stille seg spørjande til om det er ein samheng mellom det å vere aktør i eige liv og tru på utvikling av egne evner. Eit slikt funn gjorde Olsen et al. (2003) i si forskning, då dei kom fram til at menneske som sjølv meinte å ta ansvar for sitt eige atføringslaup var dei same som hadde stor tru på eiga meistringsevne når det gjeld jobbsøking.

I forgrunn hjå faktor 2 kjem det fram ei tru på at den kan endre situasjonen den er i. Faktorens forhold til sitt utviklingspotensial kjem ikkje like tydeleg fram, men ligg i bakgrunn. Ei tru på at ein kan endre situasjonen sin kan også tolkast som ei tru på å kunne utvikle seg som person. Faktoren opplever ikkje at den er i atføring på grunn av egne avgrensingar, og det viser eit optimistisk syn på egne evner. Postintervjuet med Fredrik forsterkar biletet av faktoren som positiv til egne evner, då han fortel at han veks på utfordringar. Dette kan ein sjå i lys av ei mental innstilling til vekst (Dweck, 2000). Samstundes uttrykker faktoren at den vil gjere det beste ut av ressursane den har, noko som kan tolkast som at faktoren har eit sett av evner som kan vise til ei konstant mental innstilling (Dweck, 2000). Her kan det igjen argumenterast for at det vil vere føremålstenleg å både vere optimistisk og realistisk til egne evner og

moglegheit for utvikling. Har ein til dømes dårlege karakterar frå realfag på vidaregåande, kan dette vere ein peikepinne på at å omskulere seg til ingeniør kanskje ikkje er det beste alternativet. Her handlar det om kor motiverte deltakarane er og kor mykje innsats dei er villige til å legge ned. For ein rettleiar vil det kunne vere nyttig å kartlegge om deltakarane er indre motiverte for å gjennomføre endringar i livet sitt, då dette er heilt avgjerande for at menneske skal engasjere seg i eiga læring og utvikling. Kartlegging av kunnskapsnivå og evner utan å ta omsyn til motivasjonen til deltakarane vil kanskje vere bortkasta. Dette fordi forskning viser at det er sterke samanhengar mellom indre motivasjon og prestasjon (Gjerde, 2010). Så sjølv om tidlegare erfaringar ikkje tilseier det, kan omskulering til ingeniør vere eit godt alternativ om ein er indre motivert for det.

Det verkar som at faktor 3 opplever det som utfordrande å skulle endre seg som person. Vidare kjem det fram at den ikkje stolar på eiga evna til å handtere attføringsprosessen, og at den er i attføring som resultat av eigne avgrensingar. Petter utdjupar dette med å seie at han er usikker på sitt eige potensial for vekst. Han set seg i bås ved å karakterisere seg sjølv som ein introvert person. Dette kan ein sjå i samheng med ei konstant mental innstilling som legg til grunn at personlegdomstrekka er fastlagde ein gong for alle (Dweck, 2000). Det kan også peike mot at faktor 3 identifiserer seg sterkt med nokre delar av sjølvvet, og dermed ikkje klarar å disidentifisere seg (Brown, 2009). Ei slik overidentifisering kan føre til dysfunksjonell åtferd og ubalanse (Whitmore, 2004), noko det kan sjå ut til å ha gjort for Petter, som ikkje tok tak i situasjonen sin på eit heilt år då rettleiaren hans ikkje tok kontakt. Det kan diskuteras om dette har samheng med ei låg meistringsforventing om å klare å handtere attføringsprosessen på eiga hand. I tilfellet med Petter verkar det som at ei låg forventing om meistring har ført til åtferd som har vore med på å forsterke denne forventinga (Bandura, 1997). Det kan sjå ut som det har utvikla seg ein vond sirkel. For å snu denne vonde sirkelen kan støtte og hjelp frå ein rettleiar vere nyttig. Synet til faktor 3, som uttrykker ei negativ innstilling til eigne evner, kan skape usikkerheit og motstand mot å utforske arbeidsmarknaden og nye jobbar (Rotter, 1982). Dette kan føre til at ein går glipp av moglegheit til å oppdage nye sider og evner ved seg sjølv. Ein jobb ein ikkje har erfaring med å mestre kan vise seg å vere midt i blinken dersom ein vågar å hoppe ut i det. På bakgrunn av dette kan det argumenteras for at ei slik innstilling til eigne evner vil kunne verke hemmande på attføringsprosessen. Samstundes kan det vere godt å lene seg på evner ein veit ein har, då det både kan opplevast som trygt og føreseieleg (Dweck, 2000).

## **5.5 Kort oppsummering av faktorane**

I dette kapitlet har eg drøfta korleis deltakarar i ein attføringsprosess opplever seg sjølve. Det viser seg at faktorane har ulik sjølvforståing i attføringsprosessen, og dette vil difor kunne gi implikasjonar for praksis. Faktor 1 framstår for meg som eit sjølvstendig individ med stor tru på sitt utviklingspotensial. Relasjon til rettleiaren framstår som nyttig, men ikkje avgjerande, for å takle attføringsprosessen. Den uttrykker også ei positiv oppleving av NAV-systemet. Faktor 2 viser ei tru på at den kan endre situasjonen sin. Relasjon til ein rettleiar vil kunne vere verdifullt, men den er ikkje avhengig av dette. Den har vidare ei negativ oppleving av NAV. Faktor 3 verkar avhengig av ein rettleiar i attføringsprosessen. Den framstår også for meg som ei brikke i eige liv og usikker på eige utviklingspotensial.

## **6 Avslutning**

### **6.1 Kritikk av studien**

Forsking handlar om å ta val (Johannessen et al., 2010), og masteroppgåva har vore ein prosess der eg har teke mange val. Vala blei tekne på bakgrunn av den kunnskapen eg hadde på dei aktuelle tidspunkta, og det vil difor vere lærerikt å sjå tilbake og reflektere over kva eg kunne ha gjort annleis i forskingsprosessen.

Eg ser i ettertid at Q-utvalet mitt kunne vore betre balansert. Til dømes vart det utarbeidd to utsegner om NAV-systemet, begge med ein negativ tone. Dette viser ein ubalanse, då det skulle vore utarbeidd positive utsegner om dette. Under Q-sorteringa var det fire deltakarar som uttrykte at matrisa blei forskyvd. Dei opplevde fleire utsegner som positive enn det matrisa gav rom for. Dette viser at Q-utvalet kunne ha vore meir bearbeidd, og kanskje ei større pilotundersøking kunne ha fanga opp dette, slik at det hadde blitt meir balansert.

Vidare kunne studien hatt eit større P-utval, då den berre består av 16 forskingsdeltakarar. Eg kunne ha kontakta fleire attføringsbedrifter og undersøkt moglegheit for å gjennomføre undersøkinga fleire stader. Eit større P-utval kunne forhindra at faktor 3 berre består av éin deltakar og at faktor 2 berre består av tre deltakarar, sidan det i Q-metoden er ønskeleg at fire til fem personar definerer kvar faktor. Likevel var det både statistiske og teoretiske argument for å inkludere begge faktorane. Særleg det at faktor 3 blei beholden, kan ein sjå på som ei ulempe.

Det er sikkert mykje anna som kunne blitt gjort annleis, men som nemnt så handlar forsking om å ta val. Til slutt ønskjer eg å påpeike at eg sjølv meiner min framgangsmåte har gitt eit grundig svar på studiens problemstilling, gitt studiens avgrensingar.

### **6.2 Vidare forsking og implikasjonar for praksis**

Som det kjem fram i innleiinga, finst det få samfunnsvitskaplege undersøkingar om attføring (Bjørnson, 1997, Børing, 2004), og på bakgrunn av dette er det viktig at det blir utført meir forsking på feltet. Målet for denne studien har vore å bidra med meir kunnskap om kva

sjølvforståing menneske i ein attføringsprosess har om seg sjølve. Samstundes har det og vore eit mål å bidra med meir forskning, då det eksisterer lite av dette på feltet.

Denne studien har forska på korleis personar som går gjennom ein attføringsprosess opplever seg sjølve. Studien blei utført medan deltakarane var i gang med attføringsprosessen. Det kunne vore spennande å følgje opp denne undersøkinga på eit seinare tidspunkt, for å undersøkje korleis det har gått med eventuell omskulering eller skifte av jobb. Dette for å undersøkje kva implikasjonar til dømes ei indre eller ytre kontrollplassering kan ha for å lykkast i etterkant av attføring. Vidare kunne det vore interessant å gjennomføre ein studie der forskingsdeltakarane sorterte Q-utvalet før og etter prosessen. Dette kunne gitt informasjon om ei eventuell utvikling i attføringsprosessen.

Denne studien har ikkje undersøkt kvaliteten ved attføringsprosessen, og intensjonen med studien er ikkje å føreslå forbetringstiltak. Det er forskingsdeltakarane si subjektive oppleving av seg sjølve som har blitt undersøkt. Likevel kan forståing av dette gi indikasjonar på korleis rettleiarar kan legge opp attføringsprosessen slik at den blir best mogleg tilpassa deltakarane. Kunnskap og innsikt om dette vil til dømes kunne gjere det lettare for ein rettleiar å møte deltakarane der dei er.

## 7 Litteraturliste

- Allgood, E., & Kvalsund, R. (2005). *Learning and discovery for professional educators: Guides, counselors, teachers. An interactive experiential approach to practice and research*. Trondheim: Tapir Academic Press.
- Allgood, E., & Kvalsund, R. (2010). Q-metodologi, rådgivningsfeltet, delt subjektivitet og personer i relasjon. I Thorsen, A. A., & Allgood, E. (Red.), *Q-metodologi: En velegnet måte å utforske subjektivitet* (s. 39-46). Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.
- Bandura, A. (1986). Differential engagement of self-reactive influences in cognitive motivation. *Organizational behavior and human decision processes*, 38, 92-113
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Bjørndal, C. R. P. (2008). *Bak veiledningens dør: Symmetri og asymmetri i veiledningssamtaler*. Universitetet i Tromsø: Det Samfunnsvitenskapelige Fakultet, Institutt for Pedagogikk og Lærerutdanning.
- Bjørnson, O. (1997). *Norsk attføringsforskning: Oppsummering og kritisk gjennomgang*, (13). Oslo: FAFO.
- Bredland, E. L., Linge, O. A., & Vik, K. (2011). *Det handler om verdighet og deltakelse: Verdigrunnlag og praksis i rehabiliteringsarbeid* (3. utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Brown, M. Y. (2009). *Growing whole: Self-Realization for the great turning* (2th. ed.). California: Psychosynthesis Press.
- 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, 91-138
- Børing, P. (2004). *Norsk og annen nordisk forskning om yrkesrettet attføring*, (8). Oslo: Norsk Institutt for Studier av Forskning og Utdanning.
- Christensen, T. (2008). "En felles etat": *En analyse av prosessen som leder frem til opprettelse av ny arbeids- og velferdsforvaltning (NAV)*, (5). Bergen: Senteret.
- Crowe, E., & Higgins, E. T. (1997). Regulatory focus and strategic inclinations: Promotion and prevention in decision-making. *Organizational behavior and human decision processes*, 69(2), p. 117-132.
- Csikszentmihalyi, M. (2005). *Flow og engagment i hverdagen* (s. 29-47). København: Dansk psykologisk Forlag.

- Dweck, C. S. (2000). *Self-theories*. New York: Psychology Press.
- Dweck, C. S. (2008). *Mindset: The new psychology of success. How we learn to fulfill our potential*. New York: Random House.
- Ekhaugen, T. (2006). *Utfallet av yrkesrettet attføring i Norge 1994-2000*, (6). Oslo: Frischsenteret.
- Ellingsen, I. T. (2010). Erfaringer fra ungdommers deltakelse i Q-studie: Utarbeidelse av utsagn og gjennomføring av Q-sortering med ungdom under barnevernets omsorg. I Thorsen, A. A., & Allgood, E. (Red.), *Q-metodologi: En velegnet måte å utforske subjektivitet* (s. 105-121). Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.
- 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
- Gjerde, S. (2010). *Coaching: Hva, hvorfor, hvordan* (2. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Ivey, A. E., D'Andrea, M., Ivey, N. B., Simek-Morgan, L. (2009). *Theories of counseling and psychotherapy: A multicultural perspective* (6th ed.). Boston: Pearson Education Inc.
- Johannessen, A., Tufte, P. A., & Kristoffersen, L. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (4. utg.). Oslo: Abstrakt.
- Johnson, D. W., & Johnson, F. P. (2006). *Joining together: Group theory and group skills* (9th. ed.). Boston: Pearson/Allyn and Bacon.
- Jørgensen, K. H., Johnson, I. E., & Grøtta, V. (2004). *Karriereveiledning: En kort innføring i teori og praksis*. Oslo: Karrieresenteret ved Universitetet i Oslo.
- Kegan, R., & Lahey, L. L. (2009). *Immunity to change: How to overcome it and unlock potential in yourself and your organization*. Boston, Mass: Harvard Business Press.
- Kvale, S., & Brinkman, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju* (2. utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Kvalsund, R. (1998). *A theory of the person: a discourse on personal reality and explication of personal knowledge through Q-methodology – with implication for counseling and education*. Trondheim: Department of Education, Faculty of Social Science and Technology Management, The Norwegian University of Science and Technology.
- Kvalsund, R. (2005a). *Coaching: metode, prosess, relasjon*. Tønsberg: Synergy Publishing.
- Kvalsund, R. (2005b). Self-insight a necessary presupposition for professional guidance? I Allgood, E., & Kvalsund, R. (Red.), *Learning and discovery for professional educators: guides, counselors, teachers. An interactive experiential approach to practice and research* (p. 109-139). Trondheim: Tapir Academic Press.

- Kvalsund, R. (2006). *Oppmerksomhet og påvirkning i hjelpereasjoner: Viktige ferdigheter for coacher, rådgivere, veiledere og terapeuter*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.
- Kvalsund, R., & Allgood, E. (2008). Person-in-relation. Dialogue as transformative learning in counseling. I G. Grazina (Red.), *Santykis is pokytis. Tarpasmeniniu rysiū gelmines prielaidosir psichoterapija* (185-206). Vilnius: Universiteto Leidykla.
- Kvalsund, R., & Allgood, E. (2010). Kommunikasjon som subjektivitet i en skoleorganisasjon. I Thorsen, A. A., & Allgood, E. (Red.), *Q-metodologi: En velegnet måte å utforske subjektivitet* (s. 47-81). Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.
- Kvalsund, R., & Meyer, K. I. S. (2005). *Gruppeveiledning, læring og ressursutvikling*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.
- Langset, P. C. (2010). *God attføring*. Oslo: Attføringsbedriftene.
- Larsen, R. J., & Buss, D. M. (2010). *Personality psychology: Domains of knowledge about human nature* (4th. ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Lassen, L. M. (2002). *Rådgivning: Kunsten å hjelpe*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Lefcourt, M. H. (1973). The function of the illusions of control and freedom. *American Psychologist Association* (28) 417-425
- Lefcourt, H. M. (1976). Locus of control and the respons to aversive events. *Candian psychological rewiew psychologie canadienne* 17 (3), 202-209.
- Macmurray, J. (1961). *Persons in relation*. London: Faber and Faber.
- McKeown, B., & Thomas, D. (1988). *Q methodology 66*. California: Sage Publications, Inc.
- Moxnes, P. (2000). *Læring og ressursutvikling i arbeidsmiljøet: pedagogisk arbeidslivspsykologi i forskning og praksis* (2. utg.). Oslo: Forlaget Paul Moxnes.
- Myers, D. G. (2008). *Social psychology* (9th. ed.). Boston: McGraw-Hill.
- NESH. (2006). Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi. Henta 20.03.2013, frå [http://www.etikkom.no/Documents/Publikasjoner-som-PDF/Forskningsetiske%20retningslinjer%20for%20samfunnsvitenskap,%20humaniora,%20juss%20og%20teologi%20\(2006\).pdf](http://www.etikkom.no/Documents/Publikasjoner-som-PDF/Forskningsetiske%20retningslinjer%20for%20samfunnsvitenskap,%20humaniora,%20juss%20og%20teologi%20(2006).pdf)
- Nygård, R. (1993). *Aktør eller brikke?: Om menneskets selvforståelse*. Oslo: Ad Notam Gyldendal.
- Olsen, T., Jensen, M. T., & Vangstad, A. (2003). *Veien til arbeid: aktørmodellen som kilde til motivasjon og jobbeffekt?* (8). Kristiansand: Høgskoleforlaget.
- Pehrson, V. B. (2007). *Hvordan oppleves attføring. En studie av attføringsbrukere ved et NAV arbeid kontor*. Masteroppgåve: Universitetet i Oslo.



- Postholm, M. B. (2010). *Kvalitativ metode: En innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kaususstudier* (2. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Ringdal, K. (2007). *Enhet og mangfold: samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Rogers, C. R. (1961). *On becoming a person: a therapist's view for psychotherapy*. Boston: Houghton Mifflin.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied* 80 (1), 1-26. doi: 10.1037/h0092976
- Rotter, J. B. (1982). *The development and applications of social learning theory*. New York: Praeger.
- Saksvik, P. Ø., & Nytrø, K. (2006). *Ny personalpsykologi for et arbeidsliv i endring: Nye perspektiv på samspillet organisasjon og menneske*. Oslo: Cappelen Akademiske Forlag.
- Schmolck, P. (2012). PQmethod Manual. Henta 05.03.2013, frå <http://schmolck.userweb.mwn.de/qmethod/pqmanual.htm>
- Seligman, M. E. P. (2002). *Autentic happiness. Using the new positive psychology to realize your potensial for lasting fulfillment*. London: Nicholas Brealey Publishing.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A new understanding of happiness and well-being: and how to achieve them*. London: Nicholas Brealey.
- Skaalvik, E. M. & Skaalvik, S. (2005). *Skolen som læringsarena: Selvoppfatning, motivasjon og læring* (2. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Skau, G. M. (1992). *Mellom makt og hjelp: En samfunnsvitenskapelig tilnærming til forholdet mellom klient og hjelper*. Oslo: Tano
- Spurkeland, J. (2012). *Relasjonskompetanse: Resultater gjennom samhandling* (2. utg.). Oslo: Universitetsforlag.
- Størksen, I., & Thorsen, A. A (2010). Små barns deltakelse i en Q-studie med visuelle kort. I Thorsen, A. A., & Allgood, E. (Red.), *Q-metodolog: En velegnet måte å utforske subjektivitet* (s. 83-103). Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.
- Svennungsen, H. O. (2011). Making meaningful career choices: A theoretical and q-methodological inquiry (Doctoral thesis). Trondheim: Noreg Teknisk Naturvitenskapelige Universitet.

- Thorsen, A. A., & Allgood, E. (2010). Introduksjon til Q-boken og begrepsavklaring. I Thorsen, A. A., & Allgood, E. (Red.), *Q-metodologi: En velegnet måte å utforske subjektivitet* (s. 15-22). Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.
- Tylor, P., Delpato, D. J., & Knapp, J. R. (1994). Q-methodology in the study of child phenonemology. *The Psychological Record*, 44 (2), 171-183.
- van Exel, J., & de Graaf, G. (2005). Q methodology: A sneak preview. Henta 12.02.2013 frå, <http://qmethod.org/articles/vanExel.pdf>.
- Watts, S., & Stenner, P. (2012). *Doing Q methodological research: theory, method and interpretation*. Los Angeles: Sage.
- Whitmore, D. (2004). *Psychosynthesis counselling in action* (3rd. ed.). London: Sage Publications.
- Wolf, A. (2010). Subjektivitet i Q-metodologi. I Thorsen, A. A., & Allgood, E. (Red.), *Q-metodologi: En velegnet måte å utforske subjektivitet* (s. 23-37). Trondheim: Tapir Akademiske Forlag.



## 8 Vedlegg

### Vedlegg 1: Forskingsdesignen og Q-utval

Effekt	Nivå			Celler
Relasjon til rettleiar	A: Avhengig	B: Uavhengig	C: Gjensidig avhengig	3
Syn på utvikling	D: Konstant mental innstilling	E: Mental innstilling om vekst		2
Kontrollplassering	F: Ytre kontrollplassering	G: Indre kontrollplassering		2
<b>Sum</b>				12

1. Verken jeg eller min veileder kan endre på min arbeidssituasjon. (aeg)
2. Andre har tipset meg om hvilke jobber jeg passer til. Dette forholder jeg meg til når jeg nå skal ut i arbeidsretta rehabilitering. (adf)
3. I det lange løp vil mennesker som jobber hardt få det de fortjener. (bdg)
4. At arbeidslivet er slik det er, kan jeg ikke gjøre noe med. Det jeg kan gjøre noe med er min evne til å håndtere det. (bef)
5. Det er godt å ha noen å snakke med når jeg er usikker på hva fremtiden vil bringe, spesielt når arbeidsmarkedet stiller så store krav til arbeidstakerne. (cdf)
6. Hvordan framtiden min vil bli, er opp til meg selv. (beg)
7. Det at jeg er i en attføringsprosess, ser jeg som et tegn på egne begrensinger. (bdf)
8. Det er vanskelig å endre seg som person, men sammen med veilederen sin kan man i hvert fall legge en plan for veien videre. (cdg)
9. Jeg ser ikke poenget med å være her på Norservice. Situasjonen min kan jeg uansett ikke gjøre noe med. (adg)
10. Jeg er stresset over arbeidslivets store og skiftende krav til arbeidstakerne. Den jeg er kan jeg jo ikke forandre. (cef)
11. Når jeg er fortvilet over situasjon min synes jeg det hjelper å dele denne frustrasjonen med veilederen min. (cdf)
12. Jeg er glad i å bli utfordret og det fører til at jeg blir en bedre versjon av meg selv. (bef)
13. Når man møter motgang i arbeidslivet, er det som oftest på grunn av uflaks. (bdf)

14. Jeg er avhengig av en veileder for å kunne utvikle meg, men jeg tror det er tilfeldig hvor jeg ender opp etter attføringsprosessen. (aef)
15. Jeg ønsker en veileder som ser meg og mine behov og som hjelper meg med å utvikle mine ferdigheter. (cef)
16. Jeg beundrer de som klarer å ta kontroll over eget liv og utfordre seg på nye felt. (adf)
17. Jeg stoler mest på min egen evne til å håndtere situasjonen jeg er i. (aef)
18. Jeg har tro på at jeg kan utvikle meg, men samtidig opplever jeg at NAV systemet legger mange begrensinger for mine muligheter. (cdg)
19. Arbeidslivet stiller stadig nye krav til sine arbeidstakere, men jeg tror at mennesker kan tilpasse seg disse kravene ved å jobbe hardt. (cdf)
20. Jeg føler meg maktesløs med tanke på å endre min jobbsituasjon alene. (aef)
21. For meg er det nødvendig å ha en samtalepartner når jeg er i en utfordrende situasjon. Da føler jeg at det ofte blir lettere å finne en løsning på den. (bef)
22. Det er frustrerende å forholde seg til NAV når de har så mange regler. Det føles overveldende med all informasjonen jeg får. (adg)
23. Jeg vil prøve å gjøre det beste ut av de ressursene jeg har. (bdg)
24. For å oppnå suksess i arbeidslivet må man jobbe hardt. Jeg tror ikke man kan oppnå suksess ved å ha flaks. (beg)
25. Gjennom attføringsprosessen har jeg fått tro på meg selv og fått til ting jeg ikke klarte tidligere. (ceg)
26. Så lenge jeg får hjelp av en veileder, har jeg tro på at attføringsløpet vil ende i noe positivt. (aeg)
27. Når det gjelder det som skjer i arbeidslivet er de fleste av oss ofre for ytre krefter vi ikke kan påvirke. (ceg)
28. Jeg er opptatt av å ta ansvar for min egen attføringsprosess, men jeg trenger også at veileder gir meg tett oppfølging og støtte. (adg)
29. I dialog med veileder kan jeg utvikle mine evner, men min arbeidssituasjon er vanskelig å kontrollere. (cef)
30. Jeg har absolutt tro på at jeg kan utvikle meg, og en veileder vil få denne prosessen til å gå raskere. (ceg)
31. Veilederen min vet nok hva som er best å gjøre. Han/hun er jo tross alt en ekspert. (beg)

32. Jeg har opplevd at samtaler med veilederen min kan være verdifullt for å utvikle mitt potensial. (bdf)

33. Målet mitt er å komme meg tilbake i arbeid, og sammen med veileder tror jeg dette er oppnåelig. (cdg)

34. Jeg kan utvikle mine evner, men det er opp til veilederen min hvordan utfallet av attføringsprosessen blir. (bdg)

35. For å kunne utvikle mine evner og forandre situasjonen min opplever jeg det som nødvendig med hjelp fra en ekspert. (aeg)

36. Jeg tror det handler mest om å være på riktig sted til riktig tid for å få en jobb. (adf)

## Vedlegg 2: førespurnad om deltaking, informasjonsskriv og samtykkeerklæring

### Forespørsel om deltakelse i forskingsprosjekt, i forbindelse med masteroppgave i rådgivning


Som masterstudent i rådgivning ved Institutt for voksnes læring og rådgivningsvitenskap (IVR) ved NTNU, skal jeg våren 2013 skrive masteroppgave om temaet selvforståelse. Oppgavens problemstilling er som følger: *hvordan opplever personer som går gjennom en atferingsprosess seg selv?* For å kunne se nærmere på dette, vil det være nødvendig med hjelp fra ca 15-30 deltakere som er i en atferingsprosess.

Metoden som vil bli brukt er Q-metoden. Denne metoden egner seg godt til å få tak i forskingsdeltakerens erfaringer, holdninger og subjektive opplevelse av temaet som det blir forsket på. Du som forskingsdeltaker skal sortere 36 utsagn i en tabell fra *mest lik meg* til *mest ulik meg*. Sorteringen vil foregå etter en gitt instruksjon, og tar omtrent 45 minutter. Alle deltakerne vil bli oppsøkt av meg når sorteringen skal gjennomføres.

I tillegg til selve sorteringen ønsker jeg å gjennomføre en uformell samtale med noen av dere i etterkant av sorteringen. Dette for å få et bredere bilde av det som kommer frem av sorteringen. Dersom du som forskningsdeltaker godkjenner det, vil denne samtalen bli tatt opp på lydopptaker, men den vil ikke bli transkribert. De som er aktuelle for en slik samtale vil bli kontaktet per e-post.

Å delta i denne undersøkelsen er frivillig, og man kan trekke seg når som helst fra undersøkelsen uten å oppgi grunnen for dette. Dersom man velger å trekke seg underveis vil alt av data bli slettet. Alle opplysninger som blir samlet inn vil bli behandlet konfidensielt og slettet ved prosjektets slutt. Ingen enkeltpersoner vil kunne gjenkjennes i den ferdige oppgaven. Videre har jeg som forsker taushetsplikt.

Dersom du har lyst til å være med i undersøkelsen, er det fint om du skriver under på den vedlagte samtykkeerklæringen og leverer den til meg.

Ikke nøl med å ta kontakt dersom du har spørsmål angående forskningsprosjektet. Du kan enten kontakte meg eller min veileder Camilla Fikse 

Studien er meldt inn og godkjent av Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS, NSD.

Med vennlig hilsen

Nelly Ann Midtbø



Samtykkeerklæring:

Jeg har mottatt informasjon om studien og ønsker å delta.

Signatur .....

Telefonnummer .....

E-post-adresse .....



## Vedlegg 3: Godkjenning frå NSD

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS  
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



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

Camilla Fikse  
Institutt for voksnes læring og rådgivningsvitenskap  
NTNU  
7491 TRONDHEIM

Vår dato: 14.01.2013

Vår ref:32695 / 3 / LT

Deres dato:

Deres ref:

### TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 10.01.2013. Meldingen gjelder prosjektet:

32695	<i>Korleis opplev personar som går gjennom ein attføringsprosess seg sjølv?</i>
Behandlingsansvarlig	NTNU, ved institusjonens øverste leder
Daglig ansvarlig	Camilla Fikse
Student	Nelly Ann Midtbø

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

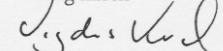
Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, eventuelle kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

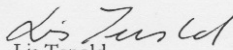
Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år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

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

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 30.06.2013, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

  
Vigdis Namtvedt Kvalheim

  
Lis Tenold

Lis Tenold tlf: 55 58 33 77

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Nelly Ann Midtbø, Mellomilla 65, 7018 TRONDHEIM

Avdelingskontorer / District Offices

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. nsd@uio.no  
TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. kyrre.svarva@svt.ntnu.no  
TRONDHØJ: NSD, SVE, Universitetet i Tromsø, 9007 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 00. nsd@svt.ntnu.no



Formålet er å undersøke hvilket syn mennesker som går gjennom en atferingsprosess har på seg selv.

Opplysningene samles inn gjennom observasjon og intervju. Intervjuene tas opp på lydbånd og behandles elektronisk.

Utvalget rekrutteres gjennom en atferingsbedrift. Førstegangskontakt oppretter prosjektleder til «sin» kontakt i atferingsbedriften. Personvernombudet legger til grunn at førstegangskontakten skjer gjennom atferingsbedriften, og at prosjektleder ikke får tilgang til navn før den som ønsker å delta selv gir tilbakemelding på dette. Det legges for øvrig til grunn at taushetsplikten ikke er til hinder for førstegangskontakten.

Innsamlede opplysninger registreres på privat pc. Personvernombudet legger til grunn at bruk av privat pc er i tråd med NTNU sine rutiner for datasikkerhet.

Det gis skriftlig informasjon og innhentes skriftlig samtykke. Personvernombudet finner i utgangspunkt skrevet tilfredsstillende men forutsetter at det tilføyes en setning om at prosjektslutt er 30.06.2013. Personvernombudet ber om at kopi av endelig informasjonsskriv ettersendes før det tas kontakt med utvalget.

Innsamlede opplysninger anonymiseres og lydbåndopptak makuleres ved prosjektslutt, senest 30.06.2013. Med anonymisering innebærer at navnelister slettes/makuleres, og ev. kategorisere eller slette indirekte personidentifiserbare opplysninger. Ved publisering vil ingen enkeltpersoner kunne gjenkjennes.

## Vedlegg 4: Instruksjonsbetingelse og struktur for gjennomføring av Q-sortering

### Instruksjonsbetingelse

Du skal ta utgangspunkt i deg selv som deltaker på Norservice når du sorterer. Tema for sorteringen er hvordan du opplever deg selv og hva du ønsker av veilederen din. Det er din subjektive opplevelse som er viktig.

Det er ikke noen svar som er mer riktige enn andre, så forsøk å være så åpen og ærlig som mulig.

### Q-INSTRUKSJON:

#### **Q-sortering: Struktur for gjennomføring (36 utsagn)**

1. Les først alle utsagnene for å få en oversikt over hele innholdet.
2. Del så utsagnene i 3 noenlunde like grupperinger i samsvar med de betingelser som ligger i instruksjonen over.
  - Gruppe a) de utsagnene som beskriver deg - eller som er lik deg (til høyre)
  - Gruppe b) de utsagnene som ikke beskriver deg eller de som er ulik deg (til venstre)
  - Gruppe c) de utsagnene som er mer nøytrale, som ikke gir deg så mye mening, virker tvetydige, tvilsomme, uklare eller motsigende (i midten)
3. Du skal nå gjøre mer detaljerte fordelinger, der du skal gi/sette tallverdier på hvert utsagn på en skala fra +5 til -5.
4. Først; legg ut alle utsagnene i gruppe a) de som er lik deg - les så gjennom dem igjen og velg ut det utsagnet som er mest lik deg. Plasser utsagnet lengst til høyre (+5) i pakt med skjemaets mønster.
5. Deretter gjør det samme med gruppe b) det utsagnet som er mest ulik deg og plasser deretter dette utsagnet lengst til venstre (-5) i henhold til skjemaets mønster.

6. Gå så tilbake til de utsagnene som er mest lik deg og velg 2 som forsatt du er svært enig med og plasser dem på (+4).

7. Gjør nå tilsvarende for den andre gruppen b) velg 2 utsagn og plasser dem under (-4).

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. Vær så nyansert som råd og pass på at du plasserer riktig antall utsagn i hver kolonne. Plasserer 4 utsagn under (+ -2), 5 utsagn under (+ -1) og 6 utsagn under 0 (se skjemaets mønster).

9. Når du nå har fullført fordelingen og plasseringen, 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. Plasser utsagnenes nummer på skjemaet og lever dette.

Lykke til!

## Vedlegg 5: Førespurnad om postintervju

Hei!

Resultatet fra undersøkingen jeg gjennomførte på Norservice er klart, og i denne sammenheng er jeg interessert i å ha ei uformell samtale med deg angående sorteringen du gjennomførte. Målet med samtalen er å få innsikt i hvorfor du sorterte slik du gjorde. Dette vil kunne være med på å heve nivået til datamaterialet, og forhindre at jeg tolker det på feil grunnlag. Er dette noe du har mulighet til? Jeg er fleksibel, så tid og sted er helt opp til deg.

Håper på positivt svar.

Mvh Nelly Ann Midtbø

## Vedlegg 6: Utsegnene si plassering i faktorane

Nr.	Utsegn	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3
1	Verken jeg eller min veileder kan endre på min arbeidssituasjon.	-4	-4	-2
2	Andre har tipset meg om hvilke jobber jeg passer til. Dette forholder jeg meg til når jeg nå skal ut i arbeidsretta rehabilitering.	-2	-1	-3
3	I det lange løp vil mennesker som jobber hardt få det de fortjener.	-1	0	0
4	At arbeidslivet er slik det er, kan jeg ikke gjøre noe med. Det jeg kan gjøre noe med er min evne til å håndtere det.	+1	-1	+2
5	Det er godt å ha noen å snakke med når jeg er usikker på hva fremtiden vil bringe, spesielt når arbeidsmarkedet stiller så store krav til arbeidstakerne.	0	+3	-4
6	Hvordan framtiden min vil bli er opp til meg selv.	+3	+2	-2
7	Det at jeg er i en attføringsprosess ser jeg som et tegn på egne begrensinger.	-1	-3	+3
8	Det er vanskelig å endre seg som person, men sammen med veilederen sin kan man i hvert fall legge en plan for veien videre.	0	0	+1
9	Jeg ser ikke poenget med å være her på Norservice. Situasjonen min kan jeg uansett ikke gjøre noe med.	-5	-2	-3
10	Jeg er stresset over arbeidslivets store og skiftende krav til arbeidstakerne. Den jeg er kan jeg jo ikke forandre.	-2	+1	+1
11	Når jeg er fortvilet over situasjon min synes jeg det hjelper å dele denne frustrasjonen med veilederen min.	+1	+2	-1
12	Jeg er glad i å bli utfordret og det fører til at jeg blir en bedre versjon av meg selv.	+2	+2	-1
13	Når man møter motgang i arbeidslivet er det som oftest på grunn av uflaks.	-2	-5	+1
14	Jeg er avhengig av en veileder for å kunne utvikle meg, men jeg tror det er tilfeldig hvor jeg ender opp etter attføringsprosessen.	-3	-4	-1
15	Jeg ønsker en veileder som ser meg og mine behov og som hjelper meg med å utvikle mine ferdigheter.	+3	+2	+3
16	Jeg beundrer de som klarer å ta kontroll over eget liv og utfordre seg på nye felt.	+1	0	+2
17	Jeg stoler mest på min egen evne til å håndtere situasjonen jeg er i.	0	-1	-3
18	Jeg har tro på at jeg kan utvikle meg, men samtidig opplever jeg at NAV systemet legger mange begrensinger for mine muligheter.	-3	+4	-2

19	Arbeidslivet stiller stadig nye krav til sine arbeidstakere, men jeg tror at mennesker kan tilpasse seg disse kravene ved å jobbe hardt.	0	0	0
20	Jeg føler meg maktesløs med tanke på å endre min jobbsituasjon alene.	0	-2	+4
21	For meg er det nødvendig å ha en samtalepartner når jeg er i en utfordrende situasjon. Da føler jeg at det ofte blir lettere å finne en løsning på den.	+2	0	-2
22	Det er frustrerende å forholde seg til NAV når de har så mange regler. Det føles overveldende med all informasjonen jeg får.	-3	+5	+2
23	Jeg vil prøve å gjøre det beste ut av de ressursene jeg har.	+3	+4	0
24	For å oppnå suksess i arbeidslivet må man jobbe hardt. Jeg tror ikke man kan oppnå suksess ved å ha flaks.	+1	-2	-1
25	Gjennom attføringsprosessen har jeg fått tro på meg selv og fått til ting jeg ikke klarte tidligere.	+1	-3	0
26	Så lenge jeg får hjelp av en veileder har jeg tro på at attføringsløpet vil ende i noe positivt.	+2	0	+4
27	Når det gjelder det som skjer i arbeidslivet er de fleste av oss ofre for ytre krefter vi ikke kan påvirke.	-1	0	0
28	Jeg er opptatt av å ta ansvar for min egen attføringsprosess, men jeg trenger også at veileder gir meg tett oppfølging og støtte.	+4	+3	-4
29	I dialog med veileder kan jeg utvikle mine evner, men min arbeidssituasjon er vanskelig å kontrollere.	-1	+1	+1
30	Jeg har absolutt tro på at jeg kan utvikle meg og en veileder vil få denne prosessen til å gå raskere.	+5	+1	0
31	Veilederen min vet nok hva som er best å gjøre. Han/hun er jo tross alt en ekspert.	-2	-2	+1
32	Jeg har opplevd at samtaler med veilederen min kan være verdifullt for å utvikle mitt potensial.	+4	+1	+5
33	Målet mitt er å komme meg tilbake i arbeid og sammen med veileder tror jeg dette er oppnåelig.	+2	+3	+3
34	Jeg kan utvikle mine evner, men det er opp til veilederen min hvordan utfallet av attføringsprosessen blir.	-4	-3	-1
35	For å kunne utvikle mine evner og forandre situasjonen min opplever jeg det som nødvendig med hjelp fra en ekspert.	0	-1	-5
36	Jeg tror det handler mest om å være på riktig sted til riktig tid for å få en jobb.	-1	-1	+2

## Vedlegg 7: Konsensusutsegner

Konsensusutsegner er utsegner sortert signifikant likt i faktor 1, faktor 2 og faktor 3. Disse kan vise til likskap i faktorane. Alle disse utsegnene er signifikante på .05-nivå. Utsegner markert med stjerne er signifikante på .01-nivå.

.01	Nr.	Utsegn	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3
	1	Verken jeg eller min veileder kan endre på min arbeidssituasjon.	-4	-4	-2
*	2	Andre har tipset meg om hvilke jobber jeg passer til. Dette forholder jeg meg til når jeg nå skal ut i arbeidsretta rehabilitering.	-2	-1	-3
*	3	I det lange løp vil mennesker som jobber hardt få det de fortjener.	-1	0	0
	4	At arbeidslivet er slik det er, kan jeg ikke gjøre noe med. Det jeg kan gjøre noe med er min evne til å håndtere det.	+1	-1	+2
*	8	Det er vanskelig å endre seg som person, men sammen med veilederen sin kan man i hvert fall legge en plan for veien videre.	0	0	+1
	11	Når jeg er fortvilet over situasjon min synes jeg det hjelper å dele denne frustrasjonen med veilederen min.	+1	+2	-1
	14	Jeg er avhengig av en veileder for å kunne utvikle meg, men jeg tror det er tilfeldig hvor jeg ender opp etter attføringsprosessen.	-3	-4	-1
*	15	Jeg ønsker en veileder som ser meg og mine behov og som hjelper meg med å utvikle mine ferdigheter.	+3	+2	+3
*	16	Jeg beundrer de som klarer å ta kontroll over eget liv og utfordre seg på nye felt.	+1	0	+2
*	19	Arbeidslivet stiller stadig nye krav til sine arbeidstakere, men jeg tror at mennesker kan tilpasse seg disse kravene ved å jobbe hardt.	0	0	0
*	27	Når det gjelder det som skjer i arbeidslivet er de fleste av oss ofre for ytre krefter vi ikke kan påvirke.	-1	0	0
	29	I dialog med veileder kan jeg utvikle mine evner, men min arbeidssituasjon er vanskelig å kontrollere.	-1	+1	+1
*	33	Målet mitt er å komme meg tilbake i arbeid, og sammen med veileder tror jeg dette er oppnåelig.	+2	+3	+3
	34	Jeg kan utvikle mine evner, men det er opp til veilederen min hvordan utfallet av attføringsprosessen blir.	-4	-3	-1



## Vedlegg 8: Skilnadsutsegner

Skilnadsutsegner er utsegner sortert signifikant forskjellig i faktor 1, faktor 2 og faktor 3. Dette kan vise til ulikskap i faktorane. Alle utsegnene er signifikante på .05-nivå. Utsegner merka med stjerne er signifikante på .01-nivå.

### Skilnadsutsegner for faktor 1

.01	Nr.	Utsegn	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3
*	30	Jeg har absolutt tro på at jeg kan utvikle meg, og en veileder vil få denne prosessen til å gå raskere.	+5	+1	0
*	21	For meg er det nødvendig å ha en samtalepartner når jeg er i en utfordrende situasjon. Da føler jeg at det ofte blir lettere å finne en løsning på den.	+2	0	-2
	17	Jeg stoler mest på min egen evne til å håndtere situasjonen jeg er i.	0	-1	-3
*	5	Det er godt å ha noen å snakke med når jeg er usikker på hva fremtiden vil bringe, spesielt når arbeidsmarkedet stiller så store krav til arbeidstakerne.	0	+3	-4
	20	Jeg føler meg makteløs med tanke på å endre min jobbsituasjon alene.	0	-2	+4
	7	Det at jeg er i en attføringsprosess, ser jeg som et tegn på egne begrensinger.	-1	-3	+3
	13	Når man møter motgang i arbeidslivet er det som oftest på grunn av uflaks.	-2	-5	+1
*	10	10. Jeg er stresset over arbeidslivets store og skiftende krav til arbeidstakerne. Den jeg er kan jeg jo ikke forandre.	-2	+1	+1
*	22	Det er frustrerende å forholde seg til NAV når de har så mange regler. Det føles overveldende med all informasjonen jeg får.	-3	+5	+2

## Skilnadsutsegner for faktor 2

.01	Nr.	Utsegn	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3
	22	Det er frustrerende å forholde seg til NAV når de har så mange regler. Det føles overveldende med all informasjonen jeg får.	-3	+5	+2
*	18	Jeg har tro på at jeg kan utvikle meg, men samtidig opplever jeg at NAV systemet legger mange begrensinger for mine muligheter.	-3	+4	-2
*	5	Det er godt å ha noen å snakke med når jeg er usikker på hva fremtiden vil bringe, spesielt når arbeidsmarkedet stiller så store krav til arbeidstakerne.	0	+3	-4
	32	Jeg har opplevd at samtaler med veilederen min kan være verdifullt for å utvikle mitt potensial.	+4	+1	+5
	26	Så lenge jeg får hjelp av en veileder, har jeg tro på at attføringsløpet vil ende i noe positivt.	+2	0	+4
	20	Jeg føler meg maktesløs med tanke på å endre min jobbsituasjon alene.	0	-2	+4
	7	Det at jeg er i en attføringsprosess ser jeg som et tegn på egne begrensinger.	-1	-3	+3
*	13	Når man møter motgang i arbeidslivet er det som oftest på grunn av uflaks.	-2	-5	+1

### Skilnadsutsegner for faktor 3

.01	Nr.	Utsegn	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3
*	20	Jeg føler meg maktesløs med tanke på å endre min jobbsituasjon alene.	0	-2	+4
*	7	Det at jeg er i en attføringsprosess, ser jeg som et tegn på egne begrensinger.	-1	-3	+3
	22	Det er frustrerende å forholde seg til NAV når de har så mange regler. Det føles overveldende med all informasjonen jeg får.	-3	+5	+2
	36	Jeg tror det handler mest om å være på riktig sted til riktig tid for å få en jobb.	-1	-1	+2
	13	Når man møter motgang i arbeidslivet er det som oftest på grunn av uflaks.	-2	-5	+1
	31	Veilederen min vet nok hva som er best å gjøre. Han/hun er jo tross alt en ekspert.	-2	-2	+1
*	23	Jeg vil prøve å gjøre det beste ut av de ressursene jeg har.	+3	+4	0
*	12	Jeg er glad i å bli utfordret og det fører til at jeg blir en bedre versjon av meg selv.	+2	+2	-1
	34	Jeg kan utvikle mine evner, men det er opp til veilederen min hvordan utfallet av attføringsprosessen blir.	-4	-3	-1
*	6	Hvordan fremtiden min vil bli er opp til meg selv.	+3	+2	-2
*	28	Jeg er opptatt av å ta ansvar for min egen attføringsprosess, men jeg trenger også at veileder gir meg tett oppfølging og støtte.	+4	+3	-4
*	5	Det er godt å ha noen å snakke med når jeg er usikker på hva fremtiden vil bringe, spesielt når arbeidsmarkedet stiller så store krav til arbeidstakerne.	0	+3	-4
*	35	For å kunne utvikle mine evner og forandre situasjonen min opplever jeg det som nødvendig med hjelp fra en ekspert.	0	-1	-5