

Sarha Langhaug Akslen

Relasjonsparadokset

En kvalitativ studie om karriereveileders opplevelse av sin rolle i møte med unge arbeidsledige

Masteroppgave i Rådgivningsvitenskap

Veileder: Ingunn Skjesol

Juni 2022

Sarha Langhaug Akslen

Relasjonsparadokset

En kvalitativ studie om karriereveilederes opplevelse
av sin rolle i møte med unge arbeidsledige

Masteroppgave i Rådgivningsvitenskap
Veileder: Ingunn Skjesol
Juni 2022

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap
Institutt for pedagogikk og livslang læring



Kunnskap for en bedre verden

Sammendrag

Unge som står utenfor arbeidslivet opplever økt risiko for marginalisering og sosial ekskludering, og har sammenlignet med jevnaldrende i utdanning eller arbeid høyere risiko for blant annet psykiske lidelser, dårligere levekår og arbeidsledighet også senere i livet. Karriereveiledning kan bidra til sosial inkludering, ved å hjelpe unge som har falt fra arbeidslivet tilbake. Hensikten med denne oppgaven var å undersøke hvordan karriereveiledere opplever sin rolle i arbeidet med unge arbeidsledige, og dette har blitt gjort ut fra den følgende problemstillingen: «*Hvordan opplever karriereveiledere sin rolle i møte med unge arbeidsledige?*».

For å svare på problemstillingen gjennomførte jeg intervjuer med seks deltakere, som alle arbeider med å veilede unge i aldersgruppen 18-30 år tilbake til arbeid. Intervjuene omhandlet hvordan de arbeidet med å veilede unge arbeidsledige hjelpsøkere, og hvordan de opplever sin egen rolle i dette arbeidet. Ut fra disse intervjuene gjennomførte jeg en tematisk analyse, hvor jeg identifiserte tre hovedtemaer: «samarbeidspartner», «motivator» og «krevende rolle». Under «samarbeidspartner» inkluderte jeg undertemaene «medvandrer» og «å se mennesket», og for «krevende rolle» ble undertemaene «balansen mellom tilgjengelighet og avhengighet» og «å være en støtte krever at man selv har støtte». Dette gjorde jeg for å gjøre funnene tydeligere. Hovedtemaet «motivator» hadde ingen undertema.

I diskusjonen ble problemstillingen diskutert i lys av funnene fra analysen og teori. Det teoretiske grunnlaget i oppgaven er knyttet til Rogers personsentrerte rådgivning, «jeg-du»-relasjoner, relasjonsdimensjoner, agens og mestringsforventning, samt veilederes profesjonelle og personlige rolle. I tillegg inkluderte jeg noe tidligere forskning, for å aktualisere funnene og teoriene bedre. Diskusjonen ble delt inn i tre deler: «den gode relasjonen», «utfordringer ved den gode relasjonen» og «relasjonsparadokset». Denne inndelingen ble gjort fordi funnene illustrerte at i veiledningsarbeid med unge hjelpsøkere er relasjonen svært viktig, samtidig som relasjonen byr på utfordringer ved veilederrollen. Balansen mellom den gode relasjonen og utfordringen den skaper gjorde at jeg oppdaget et relasjonsparadoks, hvor veilederne både må balansere de unge hjelpsøkernes behov og ivareta sin rolle og sine behov i relasjonen. Jeg argumenterer blant annet for at unge hjelpsøkere har et behov for en god relasjon til veileder, både fordi de gjerne har dårlige relasjonserfaringer og fordi de trenger en trygg, anerkjennende relasjon for å ønske å involvere seg i veiledningen. Jeg argumenterer også for at en slik type relasjon skaper utfordringer knyttet til tilgjengelighet og avhengighet, objektivitet og den profesjonelle-personlige rollen til veiledere. Videre i del tre av diskusjonen viser jeg hvordan veilederne kan tilrettelegge for en bærende relasjon, og bygge agens hos hjelpsøker, samt skape en bevissthet rundt hvem de er i relasjonen og hvem hjelpsøker er, som måter å møte dette relasjonsparadokset på.

Abstract

Young people who are outside working life experience an increased risk of marginalization and social exclusion, and have a higher risk of, among other things, mental illness, poorer living conditions and unemployment later in life compared with their peers in education or work. Career guidance can contribute to social inclusion, by helping young people who have dropped out back into working life. The purpose of this thesis was to investigate how career counsellors experience their role in working with young unemployed people, and this has been done on the basis of the following research question: "*How do career counsellors experience their role in meeting young unemployed helpees?*".

To answer the research question I conducted interviews with six participants, who all work with guiding young people in the age group 18-30 years back to work. The interviews dealt with how they worked to guide young unemployed people seeking help, and how they experienced their own role in this work. Based on these interviews, I conducted a thematic analysis, in which I identified three main themes: "partner", "motivator" and "demanding role". Under «partner» I included the sub-themes «walking with the helpee» and «to see the person», and for «demanding role» the sub-themes were «the balance between accessibility and dependence» and «being a support requires that you have support». I did this to make the findings clearer. The main theme «motivator» had no sub-theme.

In the discussion the research question was discussed in the light of the findings from the analysis and theory. The theoretical basis of the thesis is related to Roger's person-centered counselling, Buber's theory about "I-thou", relationship dimensions, agency and self-efficacy, as well as the counsellors professional and personal role. In addition, I included some previous research, to better actualize the findings and theories. The discussion was divided into three parts: "the good relationship", "challenges of the good relationship" and "the relationship paradox". This division was made because the findings illustrated that in counsellor work with young helpees, the relationship is very important, at the same time as the relationship offers challenges in the role of counsellor. The balance between the good relationship and the challenges it creates made me discover a relationship paradox, where the counsellors must both balance the needs of the young helpees and take care of their own role and needs in the relationship. I argue, among other things, that young helpees have a need for a good relationship with the counsellor, both because they often have bad relationship experiences and because they need a safe, appreciative relationship to want to get involved in the counselling. I also argue that such a type of relationship creates challenges related to availability and dependence, objectivity and the professional-personal role of counsellors. Furthermore, in part three of the discussion, I show how the counsellors can facilitate a supportive relationship, and help build agency within the helpees, as well as create an awareness of who they are in the relationship and who the helpee is, as ways to meet the relationship paradox.

Forord

Denne masteroppgaven avslutter mine to år på masterstudiet i rådgivningsvitenskap. Da jeg søkte denne mastergraden ante jeg ikke hva som ventet meg, men det har vist seg å bli en opplevelse jeg aldri vil glemme. Det har til tider vært utfordrende, og krevd viljestyrke, mot og åpenhet, men også gitt meg fantastiske ferdigheter. Studiet har gjort meg mer bevisst både hvordan jeg møter andre, samt gitt meg en dypere forståelse av meg selv og mine tanker.

Jeg vil derfor først og fremst rekke en takk til alle mine fantastiske medstudenter, som har gjort masterstudiet til et lærerikt eventyr og gitt meg venner for livet. De siste to årene ville ikke vært det samme uten dere!

En spesiell takk rettes til de seks karriereveilederne som deltok i studien for at de ville dele sine opplevelser med meg. Det har vært veldig interessant og lærerikt å få høre deres erfaringer.

Takk til familie og venner som har hatt troen på meg, og støttet meg gjennom hele masterløpet. Særlig takk til de av dere som har kommet med innspill til selve masteroppgaven og lest korrektur.

Takk til veileder Ingunn Skjesol for gode innspill og tilbakemeldinger underveis.

Sarha Langhaug Akslen

Trondheim, mai 2022

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	v
Abstract	vi
Forord.....	vii
1 Innledning.....	1
1.1 Aktualisering og bakgrunn for valg av tema.....	1
1.2 Presentasjon av studiens problemstilling og hensikt.....	2
1.3 Begrepsavklaring	2
1.3.1 Karriereveiledning.....	2
1.3.2 Unge arbeidsledige.....	2
1.4 Oppgavens struktur	3
2 Teori.....	4
2.1 Personsentrert rådgivning	4
2.2 Relasjon	5
2.2.1 Jeg-du-relasjoner.....	5
2.2.2 Relasjonsdimensjoner	6
2.3 Agens.....	7
2.3.1 Mestringsforventning.....	7
2.4 Profesjonell og personlig rolle.....	8
2.5 Tidligere forskning.....	9
3 Metode	12
3.1 Sosialkonstruktivisme	12
3.1.1 Forskerens rolle og forforståelse	13
3.2 Kvalitative intervju	13
3.2.1 Intervjuguide.....	14
3.2.2 Rekruttering og utvalg.....	15
3.2.3 Gjennomføring av intervju	16
3.2.4 Transkribering	17
3.3 Analyse	17
3.4 Etske vurderinger	19
3.4.1 Samtykke.....	19
3.4.2 Konfidensialitet	19
3.5 Forskningens kvalitet	20
3.5.1 Validitet.....	20
3.5.2 Transparens	21

3.5.3 Refleksivitet	21
4 Presentasjon av funn.....	24
4.1 Samarbeidspartner.....	24
4.1.1 Medvandrer	24
4.1.2 Å se mennesket.....	26
4.2 Motivator.....	28
4.3 Krevende rolle.....	29
4.3.1 Balansen mellom tilgjengelighet og avhengighet	30
4.3.2 Å være en støtte krever at man selv har støtte	32
5 Diskusjon	34
5.1 Den gode relasjonen.....	34
5.2 Utfordringer ved den gode relasjonen.....	37
5.3 Relasjonsparadokset.....	40
6 Avslutning.....	44
6.1 Oppsummering av oppgaven	44
6.1.1 Studiens begrensninger.....	44
6.2 Implikasjoner for praksis og videre forskning.....	45
Litteraturliste.....	46
Vedlegg.....	50
Vedlegg A: Intervjuguide	50
Vedlegg B: Informasjonsskriv og samtykkeskjema.....	51
Vedlegg C: Godkjenning fra NSD	53

1 Innledning

Denne masteroppgaven handler om hvordan karriereveiledere av unge arbeidsledige opplever sin rolle. Innledningsvis vil jeg aktualisere oppgavens tema, og kort redegjøre for bakgrunnen til valget av tema. Videre vil jeg presentere studiens hensikt og problemstilling. Deretter vil jeg gjøre rede for sentrale begreper, etterfulgt av en presentasjon av oppgavens struktur.

1.1 Aktualisering og bakgrunn for valg av tema

Arbeidskraftundersøkelsen viser at hele 9,9% av unge i alderen fra 15-24 er utenfor arbeid ved første kvartal i 2022 (Statistisk Sentralbyrå, 2022). Uavhengig av aldersgruppe vil det å stå utenfor arbeidsmarkedet ha negative konsekvenser, men mye tyder på at unge er en særlig sårbar gruppe. Unge som står utenfor arbeid over tid, opplever økt risiko for marginalisering og sosial ekskludering (Hardoy et al., 2017, s. 168). En dårlig start på arbeidslivet fører til videre utfordringer, blant annet knyttet til en høyere risiko for negative arbeidsvilkår og høyere sannsynlighet for arbeidsledighet senere i livet (Fyhn et al., 2021, s. 10; Hammer & Hyggen, 2013, s. 20). I tillegg er unge arbeidsledige også i risikogruppen for å utvikle psykiske helseutfordringer, samt at de har generelt dårligere levekår og tilgang til færre ressurser sammenlignet med jevnaldrende i arbeid (Arnold & Baker, 2013, s. 2-3; Stea et al., 2019, s. 94). Unge voksne befinner seg i tillegg i en livsfase preget av mye usikkerhet, og en økende andel unge opplever at de er på kanten av samfunnet (Hammer & Hyggen, 2013, s. 17).

Karriereveiledning har som et av sine mål å motvirke sosial eksklusjon og utenforskap. Karriereveiledning kan bidra til at arbeidsledige kommer tilbake i arbeid, og kan blant annet hjelpe unge som har falt ut av arbeidslivet til å finne motivasjon til å vende tilbake. Et viktig prinsipp i karriereveiledning er at de som oppsøker veiledning, skal få hjelp til å utvikle kompetanse til å bli mest mulig selvhjulpne for å kunne håndtere ulike valg og overganger i livet på best mulig måte (NOU 2016:7, s. 22-26).

Noe av det mest betydningsfulle i veiledningsarbeid med unge hjelpsøkere er kvaliteten på relasjonen. Unge hjelpsøkere har behov for en trygg, positiv relasjon til veilederen, og veileders væremåte og det relasjonelle båndet som skapes er svært viktig (Munford & Sanders, 2015, s. 1577; Noble-Carr, 2014, s. 392; Schultheiss, 2003, s. 303; Skovholt, 2005, s. 83). Som karriereveileder av unge hjelpsøkere er det derfor ikke bare krav til de teoretiske kunnskapene og ferdighetene, men også deres relasjonelle evner. Veiledere må ha rollebevissthet, empati, metabevissthet om relasjonen, utstråle trygghet og ro, være en god lytter og respondere på den riktige måten. I tillegg kan de unge hjelpsøkerne være i sårbare situasjoner, og ha tunge utfordringer knyttet til flere aspekter av livet sitt, enn bare det som gjelder arbeid. Dette er noe karriereveilederne må ta høyde for, og må man tilby tilstedeværelse, forståelse og empatisk støtte. Dette er gjerne også krav som ikke blir stilt eksplisitt, men som oppleves som viktig av både veileder og hjelpesøker for å skape en god relasjon (Geldard & Geldard, 2010, s. 83; Reine, 2011, s. 79).

Bakgrunnen for valget av oppgavens tema er knyttet til min interesse for utenforskap, og hvordan man kan inkludere de som faller utenfor samfunnets rammer. Denne interessen har ikke blitt mindre av de stadige nyhetssakene knyttet til unges utenforskap, særlig under pandemien de siste to årene. I tillegg har jeg under studieløpet oppdaget hvor viktig relasjonen er i veiledning, og hvor kompleks veilederrollen kan være.

1.2 Presentasjon av studiens problemstilling og hensikt

Opgavens problemstilling er «*Hvordan opplever karriereveiledere sin rolle i møte med unge arbeidsledige?*». Som aktualiseringen ovenfor har vist er unge arbeidsledige en sårbar gruppe, og som karriereveileder har man en viktig rolle i å motvirke dennes gruppens utenforskap. Hensikten med oppgaven er derfor å undersøke hvordan veilederne opplever denne rollen, med tanke på at de jobber med en sårbar samfunnsgruppe.

1.3 Begrepsavklaring

Her ønsker jeg å redegjøre for min forståelse av noen av de mest sentrale begrepene i oppgaven. Disse begrepene er karriereveiledning og unge arbeidsledige, da dette er gjennomgående tema i oppgaven, og begreper som åpner opp for ulike tolkninger og forståelser.

1.3.1 Karriereveiledning

Veiledning er et begrep nært knyttet til både rådgivning, konsultasjon, undervisning og opplæring. Veiledning innebærer en relasjon hvor den ene parten har kunnskaper og ferdigheter den andre kanskje ikke har, samtidig som den andre parten har et moment av selvstyring og selvbestemmelse (Johannessen et al., 2015, s. 151-153). I denne oppgaven er særlig karriereveiledning sentralt, ettersom dette er grunnlaget for studien. Karriereveiledning kan defineres på ulike måter: i noen sammenhenger fokuseres det direkte på det som har med karrierevalg å gjøre, mens andre definisjoner inkluderer aktiviteter som bidrar til å øke kunnskaper og ferdigheter knyttet til karrierelivet - gjennom karrieredager, jobbsøkerkurs, arbeidsutplassering og undervisning (Gaarder & Gravås, 2011, s. 19). OECD definerer karriereveiledning som «tjenester og aktiviteter som har til intensjon å hjelpe individer, i alle aldre og livsstadier, å gjøre utdannings- og yrkesvalg, og håndtere egen karriere. Karriereveiledningen skal bidra til å øke selvrefleksjonen knyttet til ambisjoner, interesser og evner» (OECD, 2004, s. 19, min oversettelse). Det er denne definisjonen jeg velger å legge til grunn for denne oppgaven, da den inkluderer flere aspekter enn bare den direkte karrieresamtalen. Deltakerne jeg intervjuet hadde ulike stillingstitler knyttet til karriereveiledning, og for å bevare deres anonymitet, velger jeg derfor å benytte meg av begrepet «(karriere)veileder» når jeg snakker om deres rolle.

1.3.2 Unge arbeidsledige

Unge arbeidsledige er et begrep som på norsk er nært forbundet med blant annet «ungt utenforskap», «marginalisert ungdom» og «drop-outs». Dette er omtaler mange unge arbeidsledige ikke kjenner seg igjen i (Fyhn et al., 2021, s. 9). «NEET» (fra engelsk:

«young people who are *not in employment, education or training*») er et begrep som ofte brukes for å omtale unge voksne som ikke deltar i utdanning, arbeid eller opplæring (Arnold & Baker, 2013, s. 1). Det engelske begrepet NEETs anbefales derfor ofte også på norsk, fordi det oppleves som et mer nøytralt begrep som gir færre assosiasjoner (Fyhn et al., 2021, s. 9). NEETs er også et mer «flytende» begrep, og kan blant annet inkludere unge voksne som har et friår etter videregående. For denne oppgavens formål utelates disse fra begrepet, og definisjonen vil ta utgangspunkt i sårbare unge som er arbeidsledige, eller ikke har noen planer knyttet til skole eller arbeid (Stea et al., 2019, s. 91). NEETs beregnes i Norge ofte til å være i alderen fra 15-29 år (Fyhn et al., 2021, s. 9). I denne oppgaven velger jeg likevel å fokusere på de som er fra 18-30 år, da datamaterialet i studien er basert på dette aldersspennet. I oppgaven vil jeg for det meste benytte meg av «unge hjelpsøkere» når jeg omtaler NEETs, men vil også noen plasser referere til «unge arbeidsledige».

1.4 Oppgavens struktur

Oppgaven består av seks kapitler. Etter dette første innledningskapittelet, med aktualisering av oppgaven, presentasjon av problemstilling og begrepsavklaring, kommer kapittel 2 hvor jeg presenterer oppgavens teorier, samt noe tidligere forskning på feltet. I kapittel 3 gjør jeg rede for den metodiske tilnærmingen i oppgaven, som innebærer metodisk rammeverk, beskrivelse av min forskningsprosess, analysen i studien, samt en vurdering av oppgavens etikk og kvalitet. I kapittel 4 presenteres funnene jeg identifiserte i analysen. Videre vil jeg i kapittel 5 diskutere funnene opp mot de utvalgte teoriene og tidligere forskning, før oppgaven i kapittel 6 vil avrundes med en kort oppsummering av oppgaven og studiens begrensninger, samt implikasjoner for praksis og videre forskning.

2 Teori

I dette kapitlet vil jeg gjøre rede for oppgavens teoretiske rammer, som senere vil diskuteres i sammenheng med studiens funn. Jeg vil begynne med en gjennomgang av Rogers personsentrerte rådgivning. Jeg vil deretter redegjøre for relasjon, da dette er et viktig grunnlag for enhver veiledningsprosess, med fokus på jeg-du-relasjoner og relasjonsdimensjoner. Videre vil jeg gjøre rede for agens og mestringsforventninger, samt veileders rolle. Jeg vil også vise til et utvalg tidligere forskning.

2.1 Personsentrert rådgivning

Personsentrert rådgivning ble utviklet av Carl Rogers, og er kjennetegnet av at veileder involverer seg i veiledningen, ved å være en aktiv samtalepartner (Ivey et al., 2012, s. 388). Menneskesynet er knyttet til å forstå hjelpsøkers subjektive opplevelse, og at varme, aksept og ekthet skal bidra til å danne gode relasjoner og sørge for personlig vekst (Vogt, 2016, s. 132). Det tas utgangspunkt i at mennesker er positive vesen, som beveger seg fremover, og er grunnleggende god og selvaktualiserende. Målet med veiledning er derfor å hente frem hjelpsøkers ressurser, og hjelpe de til å utvikle nye perspektiver og se nye muligheter (Ivey et al., 2012, s. 370; Johannessen et al., 2015, s. 49).

Rogers var opptatt av at relasjonen mellom veileder og hjelpsøker er sentral og avgjørende for positiv endring hos hjelpsøker, og at denne relasjonen må være trygg og anerkjennende (Vogt, 2016, s. 135). Veilederen må være villig til å dele av seg selv i samtalen, for å skape en felles forståelse mellom veileder og hjelpsøker. Rogers mente at veien til dette var gjennom aktiv lytting, som ville fungere som en nøkkel til hjelpsøkers livsverden (Ivey et al., 2012, s. 388-391). I personsentrert rådgivning er veiledning ansett som en måte å hjelpe individer å hjelpe seg selv (Ivey et al., 2012, s. 369). Særlig vektlegges kongruens eller ekthet, positiv aktelse og empati som viktige betingelser for veiledningen i personsentrert rådgivning:

Kongruens vil si at veileder er sitt autentiske selv, og er åpen for egne og andres følelser og tanker. Veileder er villig til å dele av seg selv, men også bevisst på å bare dele det som vil være relevant for hjelpsøker, slik at hjelpsøker ikke belastes med veilederens erfaringer (Vogt, 2016, s. 136). Kongruens hos veileder skal bidra til å skape en trygg plattform, hvor hjelpsøker kan føle seg møtt og føle at de kan være seg selv (Lassen, 2014, s. 67). Hovedmålet er at veileder skal danne en ekte og nær relasjon med hjelpsøker, og slik styrke hjelpsøkers evne til å delta i relasjonen (Vogt, 2016, s. 136).

Positiv aktelse innebærer at man har aksept for og anerkjenner hjelpsøker, og at dette tydelig kommer frem (Vogt, 2016, s. 133). Veileder skal møte hjelpsøker på en ikke-dømmende måte, og ha positive responser uten reserverasjoner eller evalueringer (Lassen, 2014, s. 67). Det innebærer også at veileder ser *hele* hjelpsøker. Målet er at veileders aksept og respekt skal smitte over på hjelpsøker, slik at de kan utforske og skape aksept for flere sider av seg selv, og slik også ta mer ansvar for egen livssituasjon (Vogt, 2016, s. 137). Positiv aktelse hos veileder kan også gjøre det enklere å forholde seg til hjelpsøker som et subjekt, og anerkjenne hjelpsøkers egen virkelighet (Lassen, 2014, s. 67-68).

Empati er en væremåte, som kan deles inn i to tilnærminger. Den ene delen av empati består av forståelse, og handler om veilederens forsøk på å sette seg inn i hjelpsøkers livsverden (Vogt, 2016, s. 137). Empatisk forståelse kan sees på som en prosess. Prosessen starter ved veilederens evne til å oppfatte hjelpsøker sin følelse. Følelsen treffer veilederens følelsesapparat, og gir en opplevelse av hjelpsøkerens følelse, og gjennom refleksjon og bearbeiding oppfatter veilederen at følelsen ikke tilhører seg selv. Slik kan man sette seg inn i og forstå hvordan den andre har det (Lassen, 2014, s. 69). Den andre delen av empati handler om kommunikasjon, og er knyttet til at veileder kommuniserer sin forståelse tilbake til hjelpsøker. Ektefølt empati skal bidra til at hjelpsøker føler seg forstått på en dypere måte enn det som kan sies med ord, fordi veileder og hjelpsøker skaper en felles forståelse (Vogt, 2016, s. 137-138).

Rogers mente at desto flinkere veileder var til å håndtere og internalisere disse betingelsene, desto bedre ville også hjelpen bli. En forutsetning for dette er at hjelpsøker må *føle* kongruens, positiv aktelse og empati fra veileder, det er ikke nok at veileder tror hen gjør det (Vogt, 2016, s. 135). Flere studier har vist til at effekten av kongruens, positiv aktelse og empati er svært god og effektiv, og at relasjonen har stor betydning i veiledningen (Vogt, 2016, s. 141). I arbeidet med unge hjelpsøkere vil det ha særlig stor betydning, og kan ansees som en grunnstein for en suksessfull veiledningsrelasjon. Unge hjelpsøkere føler seg ofte fort dømt og kritisert av andre, og gjenkjenner fort følelsen av å ikke bli anerkjent. Dette vil kunne påvirke deres evne og ønske om å være åpen og delta i veiledningen (Geldard & Geldard, 2010, s. 82).

2.2 Relasjon

I yrker hvor hensikten er å hjelpe andre ved å legge til rette for utvikling, bevisstgjøring, mestring eller bedret funksjon er kvaliteten på relasjonen mellom hjelpsøker og veileder avgjørende. Det må legges til rette for en bærende relasjon, som vil si at relasjonen skal være et middel for forandring, samtidig som det å være i relasjonen i seg selv oppleves som hjelp (Røkenes & Hanssen, 2012, s. 19). En bærende relasjon skaper et større handlingsrom, der det er plass for begge parter til å være ærlig, direkte og til tider konfronterende (Røkenes & Hanssen, 2012, s. 28). Det er også særlig viktig at en hjelperelasjon tilknyttet unge hjelpesøkere er bygget på autenticitet, aksept og forståelse, samt varme og empati (Geldard & Geldard, 2010, s. 83).

2.2.1 Jeg-du-relasjoner

Martin Buber presenterte *jeg-du-relasjoner*, som er relasjoner hvor man ser mennesker som subjekter, og ikke som objekter. Det motsatte er *jeg-det-relasjoner*. I en *jeg-du-relasjon* ser man den andre i en relasjon til seg selv (Buber, 1959, s. 3-6). *Jeg-du-relasjoner* skapes ifølge Buber når mennesker deltar med *hele* seg i veiledningen, uten å objektivere den andre. Dette er en konstant prosess, som krever aktiv bevissthet for å vedlikeholdes i alle relasjoner (Amari, 2020, s. 411). Det er viktig at man møter den andre som subjekt, altså et selvstendig individ, og har respekt for deres autonomi og meninger. Hjelpsøker er ikke et objekt man skal håndtere, men noen man samhandler med. Dette innebærer at man ser den andre som et medmenneske, og at man klarer å forholde seg til deres opplevelser, følelser og ønsker (Røkenes og Hanssen, 2012, s. 11-13). Å se den andre som subjekt innebærer også at man er i stand til å sette seg inn i

deres livsverden. Livsverden handler om samhandling mot en felles forståelse av hverandre, og skapes gjennom interaksjon og kommunikasjon preget av anerkjennelse og åpen dialog (Røkenes & Hanssen, 2012, s. 35).

Dersom man som veileder mister subjekt-perspektivet, kan det føre til at hjelpesøker føler seg fremmedgjort, og redusert til et objekt. Konsekvensene av dette kan være at hjelpesøker får lavere selvtillit og mestringfølelse, samt at det kan skape en følelse av avhengighet til veileder (Røkenes & Hanssen, 2012, s. 16). Dette kan også bidra til å skape asymmetri i relasjonen, hvor veileder tar på seg en «ekspertrolle». Buber hevdet likevel at en jeg-du-relasjon kan bestå av både asymmetri og gjensidighet, og at dette ikke trenger å bety at veileder er overordnet hjelpesøker. En viktig betingelse for dette er bruken av anerkjennelse, hvor man anerkjenner hvordan den andre er (Amari, 2020, s. 416).

2.2.2 Relasjonsdimensjoner

En veileder bør møte hjelpesøker på likeverdig grunn, slik at man sammen kan utforske hjelpesøkers utfordringer. En likeverdsorientert veileder er opptatt av møte den andre, og er villig til å gi slipp på kontrollen (Skau, 2012, s. 63-64). I en veiledningsrelasjon med to parter vil samspillet som regel være preget av asymmetri til en viss grad (Skau, 2012, s. 67). Det finnes tre typer relasjonsdimensjoner som kan knyttes til denne asymmetrien; avhengighets-, uavhengighets- og gjensidighetsrelasjoner. En avhengighetsrelasjon er preget av asymmetri, som kan være positivt eller hensiktsmessig i enkelte relasjoner. I for eksempel en barn-foreldre-relasjon er avhengigheten hensiktsmessig, fordi barnet har behov som må oppfylles av foreldrene. Det negative ved en slik relasjon kommer til syne når den ene parten har et behov for mer symmetri, eller føler seg for avhengig eller styrt av den andre. En uavhengighetsrelasjon er preget av mer symmetri, hvor man handler på egne vilkår, og ut fra egne intensjoner og følelser. En slik relasjon vil være preget av lite tilhørighet til hverandre. Dersom uavhengigheten er bygget på gjensidighet, hvor begge parter opplever likeverdighet og symmetri, blir relasjonen en gjensidighetsrelasjon (Kvalsund & Meyer, 2005, s. 18-20).

Særlig i veiledning av unge kan det være krevende å etablere en gjensidig relasjon, fordi relasjonen automatisk vil bestå av asymmetri. Denne asymmetrien skapes blant annet av at veilederen gjerne vet mer om hjelpesøkeren, enn hjelpesøkeren vet om veilederen, og at unge hjelpesøkere ofte er i en emosjonell og sårbar tilstand (Geldard & Geldard, 2010, s. 257; Reine, 2011, s. 81). Veileders rolle er å være til stede for dem, og lytte med empati og omsorg, noe som for den unge kan oppfattes som urealistisk omsorg. Dette kan gjøre det vanskelig for dem å skille mellom vennskap og den profesjonelle veilederrollen. Det er derfor viktig at man som veileder er i stand til å sette passende grenser, slik at den unge hjelpesøkeren ikke blir avhengig av relasjonen. Det er likevel sannsynlig at man i arbeidet med unge vil gå gjennom noen faser med avhengighet, noe som ikke vil være problematisk så lenge det blir anerkjent av veileder og det ikke utvikler seg til en langvarig avhengighet (Geldard & Geldard, 2010, s. 257).

2.3 Agens

Et av målene ved karriereveiledning er å legge til rette for positiv mestring og utvikling i individers liv. Dette innebærer å se og styrke hjelpsøkernes potensial, slik at potensialet også blir synlig for hjelpsøkerne (Chen, 2006, s. 131). En del av dette potensialet kalles agens, som kan defineres som «evnen til å utøve kontroll over, og gi retning i eget liv» (Biesta & Tedder, 2007, s. 135, min oversettelse). Agensteorien anerkjenner mennesker som agenter i eget liv, som har mulighet til å handle med intensjon og mening (Chen, 2006, s. 135).

Agens er knyttet til tidligere erfaringer og handlingsmønstre, samt en motivasjon for en annen fremtid enn det som er i nåtiden og fortiden. Det er derimot ikke noe man *har*, men er noe man *gjør*. Det må med andre ord oppnås, og er et resultat av egne anstrengelser, tilgjengelige ressurser og kontekstuelle faktorer som spiller sammen (Biesta & Tedder, 2007, s. 136-137). Agens handler om intensjonalitet, selvregulering, motivasjon, handling og selvrefleksjon rundt egen fungering, samt mening og mål i livet. Veiledere bør derfor legge til rette for å utforske disse faktorene, og slik øke hjelpsøkers selvbevissthet og selvforståelse. En utforsking av eget indre og ytre kontekster, kan bidra til å øke hjelpsøkers agens. Et av målene med å hjelpe hjelpsøkere å utvikle mer agens, er at de i fremtiden skal kunne håndtere utfordringer bedre (Chen, 2006, s. 132-135).

2.3.1 Mestringsforventning

Albert Banduras teori om mestringsforventninger er nært knyttet til agens; om man ikke har troen på at man kan nå sine mål gjennom egne evner og handling, vil man også ha lite insentiv til å handle eller møte utfordringer (Bandura, 1999, s. 28).

Mestringsforventning kan defineres som «individers vurdering av egen evne til å organisere og utføre handlinger som kreves for å nå et mål». Dess høyere nivå av mestringsforventning man har knyttet til sitt karriereliv, dess bedre klarer man å håndtere karriereutfordringer man møter på (Chen, 2006, s. 131-132). Når man mestrer en aktivitet vil det fungere som en belønning som motiverer for nye, vanskeligere mål. Det er mestringsforventningene man har som legger grunnlaget for hvilke utfordringer man tar på seg og hvor mye innsats man legger inn (Bandura, 1999, s. 28).

Mestringsforventninger påvirkes av blant annet tidligere erfaringer, observasjoner av andres oppnåelser, verbale oppmuntringer og sosial støtte, samt fysiske reaksjoner. Tidligere erfaringer er den sterkeste kilden, fordi den baserer seg på autentiske mestrings erfaringer. Dersom man har mestret noe tidligere, vil man ha stor tro på å mestre dette igjen. Individer blir også påvirket av andres mestring, særlig dersom man vurderer seg selv som «lik» dem man sammenligner seg med. Sosial støtte er en særlig viktig kilde til mestringsforventninger. Gjennom opplevelsen av at andre har troen på deg, oppmuntringer og støtte, kan man oppnå troen selv på at man har egenskaper eller mestrer situasjoner man i utgangspunktet trodde man ikke gjorde. Det er viktig at denne støtten er realistisk, for å bli oppfattet som autentisk. Fysiske reaksjoner er også en viktig kilde, ved at man kjenner etter hvilken reaksjon kroppen gir ved tanken på å gjøre en handling. Kjenner man seg stresset og bekymret har man lite mestringsforventning knyttet til den gitte aktiviteten, mens dersom man føler seg mer oppstemt har man mer

(Bandura, 1982, s. 126-127). I denne oppgaven vil det bli mest lagt vekt på tidligere erfaringer og sosial støtte som kilde til mestring.

2.4 Profesjonell og personlig rolle

I yrkessammenheng kan man gjerne skille mellom en profesjonell og personlig rolle, men i veilederrollen blir dette skillet stadig mer utydelig. Som veileder innebærer den profesjonelle rollen at man er i stand til å være personlig, ved å møte den andre som medmenneske og møte deres verden. Det er også mulig å skille mellom en personlig og privat rolle i denne sammenhengen, hvor den private rollen blir holdt adskilt fra veiledningen, mens den personlige blir en viktig del av veiledningsrelasjonen. Det private innebærer de delene av deg selv som du ikke ønsker å dele med hjelpsøkerne (Skau, 2017, s. 44-46). Som veileder må man kunne skille mellom egne behov og hjelpsøkers behov, og man må kunne skille mellom et «jeg» og et «du». Dette er en forutsetning for å kunne yte god hjelp, for uten et tydelig skille kan man ikke se hjelpsøker for den hen er (Skau, 2017, s. 48). Veiledere må skape et skille mellom sitt profesjonelle og personlige liv, noe som kan være krevende siden relasjonsbyggingen tar utgangspunkt i deres personlige væremåte (Skau, 2012, s. 68). I en profesjonell relasjon må man være bevisst balansen mellom når man skal være nær, og når man skal distansere seg mer. Om rollen går utover det personlige, og inn i det private, kan det medføre at hjelpsøker oppfatter veileder mer som en medsammevoren enn profesjonell hjelper (Stray, 2011, s. 155).

En veiledningsrelasjon er basert på enveis-omsorg, og fokuset er alltid knyttet til hjelpsøkers behov. Disse behovene kan ofte være mange og krevende, og vil kunne påvirke veileder også utenfor veiledningstimene (Brammer & MacDonald, 2003, s. 50). En del av rollen som profesjonell, men personlig, veileder er at man er i stand til å sette seg inn i deres opplevelser med empati, men at man også er i stand til å koble seg fra empatien. En veileder som ikke klarer det kan miste sin objektivitet eller bli overveldet av hjelpsøkerens følelser (Geldard & Geldard, 2010, s. 83). En veileder må kunne regulere inntrykkene de tar til seg, men det kan også være vanskelig å oppfatte når man tar innover seg mer enn man takler. Som veileder må man derfor finne en balanse mellom å ikke bry seg og bry seg for mye (Skovholt & Rønnestad, 2003, s. 48-49). Veiledere må også ha et bevisst forhold til sin egen rolle i relasjonen, og ta vare på seg selv og sine behov. Det er viktig at man ikke bare anerkjenner hjelpsøkerens behov, men at man også er bevisst egne grenser og behov. For å kunne yte god hjelp til andre slik at de kan føle seg vel, må man også føle seg vel selv (Corey et al., 2011, s. 69-70). Rollen som profesjonell-personlig innebærer også at man setter grenser. Å tilrettelegge for en relasjon med fleksible grenser har vist seg å ha god effekt på tilliten til veileder, fordi veileder da fremstår som tilgjengelig og opptatt av hjelpsøker. Samtidig må veileder være tydelig på når fleksibiliteten stopper, og sette noen grenser for sin egen del, slik at profesjonaliteten opprettholdes og veileder kan ivareta seg selv (Corey et al., 2011, s. 271).

2.5 Tidligere forskning

I arbeidet med denne oppgaven opplevde jeg det som naturlig å undersøke hva slags forskning som tidligere har blitt gjort på temaet. Her har jeg valgt å undersøke både viktigheten av relasjonen mellom veileder og hjelpesøker, men også utfordringer knyttet til veilederrollen. Dette har jeg gjort fordi funnene mine viste at veilederne var opptatt av relasjonen mellom seg og hjelpesøker, men også at rollen deres kunne oppleves som utfordrende. Jeg benyttet meg av både systematiske søk og kjedesøk i denne fasen (Rienecker & Jørgensen, 2013, s. 119-120). I det systematiske søket benyttet jeg meg av Oria.no, hvor NTNU har gjort flere ulike databaser tilgjengelig. Her søkte jeg blant annet med søkeordene «counsel*», «experience», «relation*» og «challenges», samt tilsvarende søkeord på norsk. Ut fra funnene jeg fikk her gjorde jeg også kjedesøk, med utgangspunkt i litteraturlistene til ulike, relevante artikler. I tillegg har jeg sett på litteraturlistene i bøkene jeg har benyttet meg av, for å finne tidligere forskning.

En studie av Ackerman og Hilsenroth viser til hvordan veilederens karakteristikk positivt påvirker hjelperelasjonen. Funnene viste at veileders evne til å skape selvtillit og tillit hos hjelpesøker var sentralt, og at hjelpesøkere som opplevde en tilknytning til relasjonen i større grad følte at de utviklet seg. Veiledere som ble oppfattet som varm, vennlig, forståelsesfull og respektfull oppnådde også bedre utfall med hjelpen (Ackerman & Hilsenroth, 2003, s. 4-6). De viktigste egenskapene hos veileder som bidro til gode relasjoner og positiv utvikling var tillit, erfaring, selvtillit og åpen kommunikasjon. Veilederens engasjement ble mest tydelig gjennom entusiasme, interesse, utforskning og aktiv involvering, og hjelpesøkers opplevelse av empati ble oppfattet gjennom bekræftelse, varme og vennlighet (Ackerman & Hilsenroth, 2003, s. 28). Munford og Sanders (2015) har sett på hvordan unge knytter positive relasjoner til helpere. Et av de viktigste funnene var at relasjonen måtte være genuin og autentisk, slik at de kunne føle tilhørighet og kjenne på egen selvverdi. Helpere med en stødig tilstedeværelse og som viste tydelig støtte og tillit utgjorde en stor forskjell i de unges liv. Dette ble også knyttet til utviklingen av agens hos unge hjelpesøkere (Munford & Sanders, 2015, s. 1572-1573).

Westergaard (2012) skriver i sin studie om karriereveiledning av unge. Et av funnene her var knyttet til kvaliteten på relasjonen, og særlig kjernebetingelsene i den personsentrerte tilnærmingen ble fremhevet som selve grunnlaget hvor veiledningsrelasjonen hviler. Veilederne som ble intervjuet i studien pekte på hvor viktig det var å forstå hjelpesøkernes liv og deres tanker, og at de ønsket å være genuine, ekte og ikke-dømmende i møte med dem. Det nevnes også at relasjonen må bygges med forsiktighet, og at det kan være en krevende oppgave i møte med unge som har dårlige relasjonserfaringer (Westergaard, 2012, s. 331-332). En norsk studie viste at en av forutsetningene for å hjelpe unge sosialhjelpsmottakere inn i arbeid var en god relasjon og positiv samhandling, og at dette fungerer som fremmede faktorer i arbeidet med inkludering av utsatt ungdom. Mange utsatte unge har flere erfaringer med brutte relasjoner, samt sosiale og psykiske vansker, og har et stort behov for å bli sett og anerkjent. Særlig tilgjengelighet, tålmodighet, tid og aktiv oppfølging fra veileder oppleves som viktige faktorer for å sikre en god hjelperelasjon (Kane et al., 2017, s. 126).

En artikkel av Noble-Carr og kolleger (2014) viste at det er fem faktorer som oppfattes som viktig for unge for å utvikle en mer positiv identitet og konstruere mening i sine liv. Disse fem faktorene var omsorgsfulle relasjoner, deltagelse i meningsfulle aktiviteter, tilhørighet, anerkjennelse av å være god i noe, og håp for fremtiden. Disse faktorene henger sammen, og dersom én av faktorene var til stede hos den unge, ville det sannsynligvis føre til tilstedeværelse av flere faktorer. Faktorene var også avhengig av støttende relasjoner med andre, som for eksempel veiledere. De unge var særlig opptatt av å oppleve at relasjonen med veileder var genuin, og preget av anerkjennelse og optimisme. Det problematiseres også om veiledere er i stand til å yte en slik type hjelp, sett i lys av etiske grenser i veileder-hjelpsøker-relasjoner med unge. Skillet mellom profesjonell og personlig er viktig for å beskytte den unge, men kan også bidra til begrensinger i relasjonsbyggingen (Noble-Carr et al., 2014, s. 392-394).

Schultheiss studie (2003, s. 303) vektlegger særlig gjensidigheten i karriereveiledningsrelasjoner. Relasjonen skal bidra til å skape mening hos hjelpsøker, og øke deres selvtillit og mestringsforventning. Aktiv deltagelse i en gjensidig, empatisk relasjon er en av hovedfaktorene for å skape positiv utvikling. Det argumenteres videre for mer bruk av «relasjonell karriereveiledning», som integrerer både karriereutfordringer og andre utfordringer inn i de samme veiledningssamtalene. En del av denne veiledningstilnærmingen innebærer å bygge en trygg relasjon med hjelpsøker, men også oppfordre hjelpsøker til å danne gode relasjoner med andre. Veiledningsrelasjonen blir sett på som en viktig kilde til støtte og empati, og for å hjelpe hjelpsøker til å føle seg mer selvsikker og få mer troen på seg selv (Schultheiss, 2003, s. 305-306).

Skovholt og Rønnestad (2003, s. 53) kobler veilederes ønske om å være flink nok, varm nok, intelligent nok, omsorgsfull nok og tilstedeværende nok til et idealisert ønske om hvordan veiledere skal være. Håpet er at dersom man oppfyller alle «kravene» vil det føre til en positiv utvikling hos hjelpsøker og et vellykket utfall av veiledningen. De peker også på at det kan være viktig å ha noen man kan søke støtte og hjelp hos i rollen som veileder (Skovholt & Rønnestad, 2003, s. 55). En artikkel av Skovholt (2005, s. 85) påpeker at å lære seg å være emosjonelt involvert i veiledningsrelasjoner, men samtidig distansert, er en paradoksal ferdighet veiledere må mestre (Skovholt, 2005, s. 91).

En studie utført av Moore et al. (2020, s. 128-129) viste at en av faktorene som utløste mest stress og ubehag hos veilederne var når hjelpsøkerne gikk over en grense. De hadde også flere funn relatert til relasjonen mellom hjelpsøker og veileder som kunne utløse ubehag, blant annet knyttet til maktubalanse og tilknytningsutfordringer i relasjonen. I likhet med studien av Skovholt og Rønnestad (2003), viste det seg at veilederne hadde behov for noen å snakke med utenfor veiledningstimene, særlig når de hadde utfordrende hjelpsøkere. Her ble også behovet for å ivareta seg selv fremhevet, samt det å ha et støttesystem rundt seg. Det pekes videre på at flere av veilederne slet med ansvarsfølelsen, og at dersom man ble overinvolvert emosjonelt kunne det være vanskelig å se hvor grensen for relasjonen skulle gå (Moore et al., 2020, s. 131). Et annet interessant funn fra denne studien er at flere av veilederne opplevde at de måtte forsømme sine egne behov, på vegne av hjelpsøkerens. Det virker derfor som at å

prioritere noens andre velvære kan gå på bekostning av ens egen (Moore et al., 2020, s. 133).

En annen studie med fokus på blant annet veilederes selvivaretagelse viste at veiledere som ikke tar vare på seg selv, ikke klarer å yte like god hjelp. Veiledere som tar bedre vare på seg selv, vil også i større grad klare å møte hjelpsøkernes behov (Lawson, 2007, s. 20). Et av funnene viste at veiledere som arbeidet med hjelpsøkere med store utfordringer, mye traumer og vonde opplevelser, kunne bli påvirket av dette selv. Disse veilederne vil i større grad enn andre veiledere ta til seg smerten de opplever fra hjelpsøkerne (Lawson, 2007, s. 22).

3 Metode

I dette kapitlet skal jeg gjøre rede for de metodiske valgene knyttet til min problemstilling «*Hvordan opplever karriereveiledere sin rolle i møte med unge arbeidsledige?*». Kapitlet vil begynne med en redegjørelse av sosialkonstruktivisme, som er oppgavens metodiske rammeverk, samt min rolle som forsker. Videre vil jeg gjøre rede for kvalitative intervjuer, som er utgangspunktet for datainnsamlingen, og beskrive utformingen og gjennomføring av dem. Deretter vil jeg presentere analysen av datamaterialet. Kapitlet vil avsluttes med noen etiske betraktninger og en vurdering av studiens kvalitet.

3.1 Sosialkonstruktivisme

Opgavens teoretiske rammeverk vil ta utgangspunkt i sosialkonstruktivismen. Røttene til sosialkonstruktivismen kommer fra fenomenologien, men har senere blitt knyttet til postmodernisme (Alvesson & Sköldberg, 2018, s. 29). I sosialkonstruktivisme er ikke samfunnet noe objektivt, men virkeligheten er subjektiv og samfunnsskapt. En konsekvens av dette er blant annet at ulike mennesker kan ha ulike oppfatninger av de samme opplevelsene eller fenomenene (Tjora, 2017, s. 27). Dette vil si at våre meninger og erfaringer er påvirket av den sosiale verden, og at dette også er noe man må være bevisst på i rollen som forsker. Informasjonen man samler inn stammer ikke fra deltakernes «indre», men er påvirket av den sosialkulturelle konteksten som hver enkelt er en del av (Braun & Clarke, 2006, s. 85). I intervjusettingen vil dette for eksempel også bety at intervjuer og deltaker er aktivt involvert i å konstruere mening, noe som betyr at tema og funn er gjensidig konstruert (Silverman, 2020, s. 185). Man har sammen skapt en forståelse av hva som blir sagt, samtidig som man har hver sine tolkninger av situasjonen og samtalen basert på sin sosialkulturelle bakgrunn. Med andre ord handler det om hvordan mennesker presenterer og konstruerer ulike versjoner av hvordan verden er, og at man sammen kan konstruere mening, men at man også alltid vil lage en tolkning selv (Silverman, 2020, s. 116).

Hermeneutikk er nært koblet til sosialkonstruktivismen. Hermeneutikk handler om tolkninger, og søker ikke etter kausale, objektive forklaringer. Dette vil si at alt datamateriell kan bli sett på fra flere ulike perspektiver, noe som åpner opp for at de samme handlingene, hendelsene eller opplevelsene kan tolkes på ulike måter (Ryen, 2002, s. 37). Alvesson & Sköldberg (2018, s. 14) hevder at grunnleggende, hermeneutiske prosesser gjennomsyrrer alle forskningsprosesser. I kvalitative metoder er funnene et resultat av tolkning, og kan ikke sees som en representasjon av virkeligheten. Datamaterialet vil heller aldri være objektivt, men vil alltid være påvirket av forskerens og deltakernes fortolkning. Det er da også viktig å være bevisst at tolkningen heller ikke er fri for påvirkning, men stammer fra sosiale rekonstruksjoner av virkeligheten. Berger (2015, s. 229) fremhever også dette: «ingen forskning er fri fra bias, antagelser og forskerens personlighet, og man kan ikke separere seg selv fra de aktivitetene man er en del av». Jeg vil videre knytte sosialkonstruktivisme og hermeneutikk til min forforståelse og rolle som forsker.

3.1.1 Forskerens rolle og forforståelse

Forskeren spiller en stor rolle for kvaliteten på forskningen, særlig i intervjustudier, fordi forskeren selv innhenter informasjonen. Spesielt viktig i denne sammenhengen er forskerens integritet, knyttet til deres kunnskaper, erfaringer, ærlighet og rettferdighet (Brinkmann & Kvale, 2015, s. 97). I et sosialkonstruktivistisk perspektiv vil jeg som forsker være med å forme dataene, fordi jeg tolker informasjonen som blir samlet inn basert på både hvem jeg er som person og hvordan min sosialkulturelle bakgrunn er. Dette er noe jeg har forsøkt å være bevisst på underveis i prosessen, og jeg har forsøkt å være transparent knyttet til at jeg er en stor del av hvordan datamaterialet har blitt formet. Mine tolkninger og forståelser er blant annet nært knyttet til mine interesser, samt at jeg i stor grad er påvirket av å ha studert i fem år. Som jeg vil si mer om senere i delkapittel 3.3 har jeg gjort en induktiv studie, men jeg er også bevisst på at jeg ikke kan frigjøres fra mine tidligere kunnskaper. Dette vil si at selv om jeg har forsøkt å utforme intervjuguiden og analysere datamaterialet fritt fra teoretiske utgangspunkter, bærer jeg med meg mange teorier, perspektiver og tilnærminger som jeg har tilegnet meg tidligere, og som da selvfølgelig også har bidratt til å forme studien.

Jeg har likevel forsøkt å begrense mine påvirkninger der jeg kan, blant annet gjennom hvem jeg har rekruttert som deltakere. Jeg passet på at jeg ikke hadde kjennskap til disse på forhånd, da dette kan gjøre det lettere å holde en profesjonell avstand til dem, som gjorde at jeg i mindre grad identifiserte meg med dem og det de fortalte (Brinkmann & Kvale, 2015, s. 97). At vi ikke hadde kjennskap til hverandre bidro derfor til at vi kunne møtes uten noen form for felles skapt forståelse fra tidligere, slik at informasjonen som ble konstruert ble skapt sammen der og da. Jeg valgte også et tema for oppgaven som jeg kjente til på forhånd, men som jeg også ikke hadde for mye kunnskaper om. Dette bidro til at jeg fikk begrenset mine tidligere kunnskaper som kunne påvirket datainnsamlingen, men også til at jeg var nysgjerrig på å lære mer om temaet. Dette tror jeg førte til en bedre analyseprosess og flere tolkninger, fordi jeg var interessert i å se etter flere innfallsvinklinger.

En annen faktor som kan ha påvirket datainnsamlingen er dynamikken mellom meg som forsker og deltakerne. Som forsker får man et overtak på de man intervjuer, fordi man er i posisjon til å bestemme tema og spørsmål, mens deltakerne er i en mer sårbar posisjon hvor de må fortelle om seg selv og sine erfaringer (Brinkmann og Kvale, 2015, s. 99). Konstruksjonen av informasjon blir derfor formet av at jeg legger føringen for samtalen, og at jeg underveis i intervjuene gjorde meg opp tanker om hva de mente. Dette hadde jeg et bevisst forhold til på forhånd, og forsøkte derfor etter beste evne å sjekke opp om mine tolkninger stemte overens med hva de selv mente. Dette gjorde at vi fikk skapt en felles forståelse, og gjorde at det ble lagt bedre til rette for at datamaterialet stemmer overens med begge tolkninger. I selve analyseprosessen i ettertid er det likevel bare jeg som står ansvarlig for tolkningen, ved at det er mine forståelser som kommer til syne.

3.2 Kvalitative intervju

I denne studien ønsket jeg å undersøke karriereveilederes opplevelser av sin rolle i møte med unge arbeidsledige, og en kvalitativ tilnærming var derfor være mest hensiktsmessig å benytte seg av. Kvalitative tilnærminger gir muligheten til å sette seg

inn i og oppnå en bedre forståelse for sosiale fenomener - og særlig kvalitative intervjuer gir gode muligheter for å utvikle forståelse av hvordan ulike personer opplever og reflekterer over egen situasjon (Silverman, 2020, s. 181; Thagaard, 2018, s. 11-12).

Intervjuene tok utgangspunkt i en semistrukturert tilnærming. Dette vil si at intervjuene ble gjennomført med grunnlag i en strukturert intervjuguide, med et fastlagt tema, men med mulighet for å endre rekkefølge på spørsmålene og temaene underveis. Dette gjør at man får tilgang til deltakernes perspektiver og tolkninger av egne erfaringer, samtidig som samtalen følger en forhåndsbestemt «retning» (Brinkmann & Kvale, 2015, s. 31). Tilnærmingen åpner dermed opp for fleksibilitet, fordi man kan tilpasse seg underveis. Deltakeren får muligheten til å ta opp andre, relevante tema enn det som forskeren har planlagt på forhånd. I tillegg gir en semistrukturert tilnærming muligheter for å følge opp det deltakerne sier, for eksempel ved å be de utdype eller beskrive mer dersom de nevner noe forskeren oppfatter som særlig interessant eller relevant (Silverman, 2020, s. 177; Thagaard, 2018, s. 91). Et semistrukturert intervju kan derfor minne om en vanlig samtale, men gjennomføres med en tydelig hensikt og innebærer bruk av teknikker og planlegging. Samtalen er konsentrert rundt et tema som er bestemt av forskeren, og det er deltakerens opplevelser og erfaringer som står i fokus. Forskerens egne synspunkter og meninger blir som regel holdt utenfor samtalen (Brinkmann & Kvale, 2015, s. 31).

Kvalitative intervju som metode kan kritiseres og vurderes på ulike måter. To av de mest vanlige utfordringene knyttet til metoden er at intervjuer ikke gir umiddelbar tilgang til «fakta» eller hendelser, fordi det alltid vil være en gjenfortelling av hva som skjedde. Det andre poenget er også knyttet til dette, nemlig at intervjuer gir direkte tilgang til opplevelsen, men at dataen man samler inn alltid vil være en indirekte representasjon av opplevelsene (Silverman, 2020, s. 184). Dataene vil derfor være preget av subjektive tolkninger, og gjenfortellingen kan være påvirket av hvordan deltakeren selv opplevde opplevelsen. Likevel mener jeg at dette ikke kan være til hindring i en slik oppgave, da det er nettopp opplevelsen jeg er ute etter, og ikke rent objektive fakta.

3.2.1 Intervjuguide

Intervjuguiden ble satt opp med utgangspunkt i Tjoras (2017, s. 145) anbefaling om tre faser; oppvarming, hoveddel med refleksjon og avrundning. Oppvarmingsspørsmål er enkle, konkrete spørsmål som ikke krever så mye refleksjon, men er ment som en uformell, myk start som også kan bidra til å danne relasjonen og skape trygghet hos deltakeren. Oppvarmingsfasen ble etterfulgt av hoveddelen, som er «kjernen» hvor det oppfordres til mer refleksjon. Her valgte jeg å sette opp noen ulike tema som jeg ønsket at vi skulle gå gjennom (*generelt, opplevelsen og rollen*), med påfølgende undergrupper av spørsmål, i tillegg til de relevante oppfølgingsspørsmålene som kom frem underveis i intervjuet. Etter hoveddelen ble intervjuet avrundet, hvor intensjonen var å normalisere settingen mellom oss, slik at det ikke skulle bli en brå slutt hvor vi gikk fra full refleksjon til å avslutte rett av. Jeg spurte derfor om det var mer de ønsket å ta opp, i tilfelle de hadde tenkt på noe underveis de ønsket å snakke om eller følte var naturlig i forhold til tema (Tjora, 2017, s. 145-146).

Under utformingen av intervjuguiden forsøkte jeg å formulere spørsmålene mest mulig konkret og utfyllende, samtidig som de måtte være åpne, for å ikke «låse» eller lede deltakeren til hvordan de skulle svare (Thagaard, 2018, s. 95-97). Formålet med dette var å danne konkrete tematiske spørsmål, som samtidig åpnet opp for at deltakerne selv kunne tolke og svare ut fra hva de mente var viktig og passet for deres arbeidssituasjon. Hovedspørsmålene var derfor ment som en måte å få høre om deres erfaringer, mens oppfølgingsspørsmålene ble brukt for å utforske mer dersom de nevnte noe jeg opplevde som interessant og relevant, og derfor ønsket å høre mer om (Thagaard, 2018, s. 95).

Før jeg gjennomførte selve intervjuene gjennomførte jeg også et prøveintervju sammen med en medstudent. Dalen (2011, s. 30) foreslår dette som en metode for å både teste ut hvordan intervjuguiden fungerer, men også hvordan en selv fungerer i intervjurollen. Dette opplevde jeg som svært nyttig, da det førte til oppdagelsen av at noen av spørsmålene ikke fungerte helt slik jeg ønsket. Jeg fikk innspill fra medstudenten til hvordan jeg kunne omformulere meg, slik at hen forsto disse spørsmålene enda bedre. Prøveintervjuet gjorde også at jeg fikk en følelse på om jeg fikk informasjon om akkurat det jeg ville, noe jeg innså at jeg kanskje ikke fikk. Jeg la derfor til noen ekstra spørsmål, og opplevde at disse spørsmålene hadde god nytte knyttet til hvilken informasjon jeg fikk under de faktiske intervjuene.

3.2.2 Rekruttering og utvalg

I rekrutteringen av deltakere valgte jeg å sette noen kriterier: 1) deltakerne skulle arbeide med en form for karriereveiledning rettet mot unge i alderen 18-30 år, 2) stedet de arbeidet skulle helst være rettet spesifikt mot unge og 3) deltakerne skulle rekrutteres fra ulike steder for å få variasjon i utvalget. Kriteriet om at de helst skulle jobbe et sted rettet mot unge ble satt fordi jeg tidlig oppdaget at mange bedrifter og organisasjoner jobbet med alle aldersgrupper, og at mange ansatte disse stedene hadde et bredt spekter av hjelpsøkere. Jeg ønsket derfor å sørge for at deltakerne mine spesifikt snakket om de unge, og ikke trakk inn erfaringer fra andre tilfeller. Jeg ønsket også at deltakerne jobbet ulike steder for at informasjonen og datamaterialet skulle bestå av flere perspektiver. Jeg tok derfor kontakt med flere ulike organisasjoner som driver med veiledning av unge i alderen 18-30 år, som jeg fikk kjennskap til gjennom søk på internett. Kontakten ble opprettet gjennom e-post, hvor jeg presenterte meg selv, beskrev prosjektet og la ved et informasjonsskriv.

Denne metoden viste seg å være veldig effektiv, og rekrutteringen endte opp med å utvikle seg etter snøballmetoden (Ryen, 2002, s. 90). De jeg kontaktet videresendte e-posten til flere ansatte, som gjorde at ordet om prosjektet mitt ble spredt. Jeg opplevde derfor det å sende ut e-poster til litt ulike personer og steder som en god måte å opprette kontakt på, både fordi det var tidsbesparende og fordi det viste seg å gi gode resultater. Metoden gjorde også at jeg fikk kontakt med flere potensielle deltakere, som førte til at jeg fikk muligheten til å gjøre et utvalg ut fra hvem jeg mente kunne bidra med interessant innsikt. Totalt ble det rekruttert seks deltakere, tre menn og tre kvinner, i alderen 28 til 61 år, fra tre ulike organisasjoner. Etter seks intervjuer valgte jeg å stoppe rekrutteringen, da jeg følte at jeg hadde fått et rikt datamateriale, og mente det

ville være mer hensiktsmessig å jobbe godt med dette, fremfor å gjennomføre flere intervjuer.

3.2.3 Gjennomføring av intervju

I forkant av intervjuene lot jeg det i stor grad være opp til deltakerne når og hvor vi skulle møtes. Intensjonen bak dette var at deltakerne skulle få muligheten til å bli intervjuet i en setting de selv følte seg trygg og komfortabel i (Tjora, 2017, s. 121). Jeg informerte om når jeg selv var ledig, og foreslo i noen av tilfellene å «ta det en dag neste uke?». Ut fra dette utgangspunktet fikk deltakerne selv planlegge når de hadde tid, og jeg opplevde at dette var en god måte å avtale intervjuene på. Jeg følte ikke at jeg trengte meg på, eller at de ikke hadde tid til meg, samtidig som jeg tenker at det også var bra for deres del å kunne planlegge og ta seg tid til å gjennomføre intervjuene. Lokasjon lot jeg også være opp til dem, og fikk her litt forskjellige forslag. Et par av deltakerne spurte om jeg ville komme til arbeidsplassen deres, og et par andre deltakere foreslo å ta intervjuet enten på en kafe eller på kontoret deres. I disse tilfellene foreslo jeg å ta det på kontoret deres, både av hensyn til personvern og anonymitet, men også fordi dette ville minimere risikoen for forstyrrelser og støy (Tjora, 2017, s. 122). En av deltakerne foreslo at vi kunne ta intervjuet på et rom på campus, da det kunne gi mindre forstyrrelser og bli enklere for hen, enn dersom vi skulle tatt det på hens kontor.

Et av intervjuene ble gjennomført digitalt, etter deltakerens eget ønske. Jeg vurderte på forhånd om det å gjennomføre et intervju digitalt ville føre til noen ulemper, knyttet til blant annet intervjuflyt, komfort og trygghet og manglende mulighet for meg til å studere kroppsspråk og reaksjoner (Silverman, 2020, s. 176). Jeg kom likevel frem til at denne risikoen var liten, og at de fleste etter to år med mye digitale løsninger, sannsynligvis ville være relativt komfortabel i en slik setting. Særlig også fordi det var deltakerens eget ønske å gjennomføre intervjuet digitalt. Jeg tenker også at det å tolke reaksjoner og kroppsspråk ikke er like relevant i en slik intervjuetting som jeg gjennomførte, og at jeg derfor heller ikke gikk glipp av noe særlig informasjon der.

Under det ene intervjuet fortalte deltakeren at hen var litt nervøs, fordi situasjonen opplevdes som uvant. Jeg forsøkte etter beste evne å berolige deltakeren, og opplevde ikke at denne nervøsiteten påvirket intervjuet noe særlig. I tillegg var jeg selv litt nervøs, og påpekte dette ovenfor deltakeren. Underveis i intervjuet var det likevel et øyeblikk hvor deltakeren stoppet litt opp, og sa «jeg blir litt stressa av å vite at mikrofonen tar opp det jeg sier». I dette tilfellet foreslo jeg å skru av lydopptakeren, og fortsette intervjuet uten opptak, men deltakeren avsto dette og sa at det gikk fint. Jeg lurer likevel på om dette kan ha hatt påvirkning på intervjuet. Under et av de andre intervjuene opplevde jeg også at deltakeren hadde andre holdninger og væremåte, enn hva jeg selv kanskje var forberedt på og vant med (Thagaard, 2018, s. 109). Dette gjorde at jeg kjente på en slags motstand, som gjorde at jeg opplevde det som litt krevende å forstå hva deltakeren mente noen ganger. Under dette intervjuet sporet vi også flere ganger av fra intervjuguiden, og selv om det kom frem mye interessant, burde jeg nok ha tatt mer styring og ledet oss inn på intervjuguiden igjen. Intervjuene hadde en varighet på rundt en time, der det korteste intervjuet varte i 54 minutter og det lengste varte i 1 time og 5 minutter.

3.2.4 Transkribering

For å gjennomføre en tematisk analyse, som jeg vil si mer om i delkapittel 3.3, kan det være nyttig å omgjøre det verbale datamaterialet fra intervjuene til skriftlig tekst (Braun & Clarke, 2006, s. 87). Alle intervjuene ble derfor transkribert fortløpende, og i de fleste tilfellene ble intervjuene ferdig transkribert før neste intervju. En av fordelene ved dette var at jeg selv ble bedre kjent med min rolle som intervjuer for hvert intervju, noe som også gjorde at jeg kunne lære og utvikle meg videre før de neste intervjuene (Brinkmann & Kvale, 2015, s. 207). Transkriberingen ble gjort så detaljert så mulig, for å ikke gå glipp av relevant informasjon og tolkninger i analyseprosessen. Et av poengene med dette var at jeg på forhånd ikke var sikker på hvilke tema som ville dukke opp og bli mest interessant. Det ble derfor mest hensiktsmessig å transkribere alt, for deretter å gå nærmere gjennom hele datamaterialet i ettertid. Et annet poeng med å transkribere selv, og gjøre dette arbeidet nøye, var at jeg tidlig fikk en grundig gjennomgang av materialet, og slik også fikk satt i gang analyseprosessen. Under transkriberingen begynte jeg å legge merke til interessante detaljer og mønstre, og begynte å få tanker om hva jeg opplevde som relevant og viktig, samt potensielle koder og tema (Braun & Clarke, 2006, s. 87-88; Ryen, 2002, s. 111). Transkripsjonene ble gjort på bokmål, både for å sikre anonymitet hos deltakerne, men også for å lettere kunne standardisere og sammenligne datamaterialet (Tjora, 2017, s. 173-174).

3.3 Analyse

Jeg valgte å gjennomføre en induktiv studie, som vil si at jeg har jobbet ut fra empirien og ikke teori. Målet med å ha en induktiv tilnærming er å se etter gjentakende mønstre i datamaterialet, og slik identifisere funnene (Alvesson & Sköldberg, 2018, s. 5-6). Dette gjorde det naturlig å benytte seg av tematisk analyse som analytisk tilnærming, og jeg har valgt å ta utgangspunkt i Braun og Clarkes (2006) artikkel om tematisk analyse i kvalitativ forskning for å analysere datamaterialet i denne studien. Tematiske analyser har som hovedmål å identifisere mønstre, eller temaer, i empirien (Braun & Clarke, 2006, s. 79). I begynnelsen av studien var jeg usikker på hvilken tilnærming jeg ønsket å ha, og vurderte lenge å benytte meg av en fenomenologisk tilnærming, fordi jeg var interessert i deltakernes opplevelser. Valget endte likevel til slutt på tematisk analyse, med en induktiv tilnærming, fordi jeg mente at dette ville gi studien det beste utgangspunktet. Etter hvert som jeg også leste mer om de ulike retningene og tilnærmingene, blant annet fenomenologi, grounded theory og naturalisme, opplevde jeg at både sosialkonstruktivismen og tematisk analyse ga mest mening i forhold til hva jeg ønsket å undersøke. Jeg mener også at å ha et sosialkonstruktivistisk rammeverk har gjort meg mer bevisst på tolkningene jeg har gjort meg, og at deltakernes opplevelser ikke bare kan sees på som *opplevelser*, men at de også er påvirket av mange faktorer rundt seg.

Som nevnt ovenfor tok jeg i analysen utgangspunkt i Braun og Clarkes (2006) artikkel om tematisk analyse. De beskriver seks steg i analyseprosessen: 1) bli kjent med datamaterialet, 2) kode det som fremstår som relevant og interessant, 3) begynne å lage temaer ut fra alle kodene, 4) se gjennom temaene og velg ut de mest relevante, 5) spesifiser og definer temaene og 6) koble temaene opp mot problemstilling og teori (Braun & Clarke, 2006, s. 86-93). Analyseprosessen er ikke lineær, men dynamisk, og man kan bevege seg frem og tilbake mellom de ulike stegene etter behov. Prosessen

forutsetter også at man aktivt engasjerer seg i materialet, og at man er bevisst at utviklingen av koder og temaer er en subjektiv tolkningsprosess. Fokuset ligger derfor på refleksjon, systematisk gjennomgang og engasjement, heller enn «nøyaktige, objektive koder og temaer» (Terry et al., 2017, s. 20).

Det første steget i analyseprosessen min var knyttet til selve transkriberingen av datamaterialet, da dette startet prosessen med å bli kjent med materialet (Braun & Clarke, 2006, s. 87-88). Dette gjorde at jeg tidlig fikk dannet meg tanker om hva jeg opplevde som relevant og interessant. Jeg brukte også en del tid på å lese gjennom transkripsjonene, for å få en følelse av essensen og innholdet i hvert intervju. Etter dette valgte jeg å benytte meg av Nvivo for å begynne selve kodingen av materialet, da jeg opplevde dette som den mest oversiktlige måten å gjøre kodingen på. Jeg vurderte å gjøre dette manuelt, men kom fram til at fordi jeg hadde så mange sider med transkribering, ville det være mer hensiktsmessig å benytte seg av et dataprogram. Jeg valgte også å følge Braun og Clarkes (2006, s. 89) anbefalinger om å kode så mye som mulig og beholde litt av konteksten rundt det jeg kodet. Enkelte av utdragene ble også kodet flere ganger, fordi de kunne tolkes på flere måter. Jeg hadde derfor i denne fasen en bred tilnærming til materialet, og kodet alt jeg opplevde som interessant knyttet til studiens tema (Braun & Clarke, 2006, s. 89). Dette gjorde jeg også fordi jeg hadde en induktiv tilnærming, og derfor ønsket å la datamaterialet styre prosessen med å komme frem til koder og temaer, heller enn at jeg skulle være påvirket av eventuelle teorier eller forventninger i prosessen. Jeg kan likevel ikke påstå at kodingsprosessen er helt objektiv, og at jeg ikke har blitt påvirket av for eksempel mine forkunnskaper eller mine interesser. Jeg endte i denne fasen opp med 56 mulig koder.

Etter at den første kodingen var gjort begynte jeg å danne temaer. Her valgte jeg å gå bort fra dataprogrammet, og skrev alle kodene ned på små papirlapper. Deretter begynte jeg å sortere kodene i ulike grupper, og begynte slik å utvikle mulige temaer. Her forsøkte jeg å se kodene fra flere perspektiver, og tolke de på ulike måter, slik at de kunne passe inn i flere ulike temaer. Etter denne fasen endte jeg derfor opp med 8 ulike temaer, som jeg følte representerte kodene godt. Jeg tok deretter en ny kikk på problemstillingen, og vurderte hva jeg selv opplevde som de mest interessante og relevante temaene i forhold til den. På dette tidspunktet gjorde jeg en ny vurdering av temaene, og forsøkte å se om noen av de kanskje egentlig sa det samme eller hadde samme virkning. I utgangspunktet var disse temaene «samarbeidspartner», med motivator som undertema, «krevende rolle» og «helhetlig tilnærming», men etter en ny vurdering og samtale med veileder fant jeg ut at temaene måtte omstruktureres. Dette førte til at jeg omdefinerte og omformulerte noen av dem, slik at de ga mer mening. Til slutt valgte jeg ut de temaene jeg følte kunne gi best svar på problemstillingen, og endte opp med tre hovedtemaer. Disse tre hovedtemaene var «samarbeidspartner», «motivator» og «krevende rolle». Jeg valgte også å inkludere noen undertemaer i to av hovedtemaene. Under hovedtemaet «samarbeidspartner» er temaene «medvandrer» og «å se mennesket», mens «krevende rolle» har de følgende undertemaene: «balansen mellom tilgjengelighet og avhengighet» og «å være en støtte krever at man har støtte selv».

3.4 Etiske vurderinger

Kvalitative intervjuer fordrer kontakt mellom forskeren og de som blir intervjuet, samt at forskeren samler inn data som kan knyttes til deltakerne (Thagaard, 2018, s. 21). Dette fører til flere etiske problemstillinger, knyttet til blant annet tillit, konfidensialitet, respekt og gjensidighet (Tjora, 2017, s. 46). I dette delkapittelet velger jeg å ta for meg konfidensialitet og samtykke. Studier som skal behandle personopplysninger må meldes inn til NSD (norsk senter for forskningsdata AS), for en vurdering om studiene følger forskningsetiske regler (Thagaard, 2018, s. 22). Studien ble derfor meldt inn til NSD, for å få vurdert hvordan jeg har håndtert datamaterialet, både når det gjelder samtykke og konfidensialitet.

3.4.1 Samtykke

Informert samtykke innebærer at deltakerne blir informert om formål og hovedtrekk i studien, samt hvordan det de bidrar med skal brukes (Brinkmann & Kvale, 2015, s. 93). Deltakerne skal ikke føle seg presset til å delta, men ha muligheten til å selv ta en vurdering om de ønsker å delta (Silverman, 2020, s. 155). Det er derfor viktig at man gir tilstrekkelig med informasjon om prosjektet, slik at deltakerne er forberedt på hva de skal delta i, og at man som forsker også forsikrer seg om at de har lest og forstått informasjonen (Silverman, 2020, s. 159). Jeg utformet derfor et informasjonsskriv, som alle deltakerne fikk tilsendt på e-post i god tid før intervjuet (se vedlegg B). Informasjonsskrivet inneholdt opplysninger om prosjektet, hvordan datamaterialet ville bli behandlet og oppbevart, samt informasjon om hvor deltakerne kunne henvende seg med eventuelle spørsmål eller for å trekke seg (Brinkmann & Kvale, 2015, s. 93). Informasjonsskrivet ga deltakerne muligheten til å sette seg inn i prosjektet før de møtte meg, slik at de selv kunne ta en vurdering på om de var interesserte eller ikke. En slik måte å innhente skriftlig samtykke på er noe jeg mener bidro at deltakerne ikke opplevde noe form for press til å takke ja, men at de fikk muligheten til å på forhånd tenke seg om og vurdere om dette var noe de ønsket (Dalen, 2011, s. 100). Jeg forsikret meg om at de hadde lest skrevet når vi møttes, samt sørget for muntlig samtykke.

3.4.2 Konfidensialitet

Konfidensialitet handler om å informere deltakerne om hva som skal skje med datamaterialet etter innsamlingen, hvem som vil ha tilgang og hvordan man skal bevare deres anonymitet (Brinkmann & Kvale, 2015, s. 94). Å sørge for å bevare konfidensialitet er svært viktig i intervjustudier, blant annet fordi forsker og deltaker ofte møtes fysisk. Dette gjør deltaker gjenkjennelig på flere måter, og det er derfor også viktig at deltakeren føler seg trygg på at informasjonen som kommer frem underveis i intervjuet vil bli behandlet fortrolig og at informasjonen ikke skal kunne knyttes til dem i ettertid (Dalen, 2011, s. 102). Jeg har underveis i prosessen tatt flere grep for å forsøke å bevare konfidensialiteten. Jeg har vært opptatt av å sørge for å bevare anonymitet hos deltakerne, blant annet ved å slette lydopptakene rett etter transkribering, og transkribere uten personlige opplysninger, som navn, alder og arbeidssted.

En utfordring som oppsto knyttet til konfidensialiteten var bruken av snøballmetoden i rekrutteringen (Thagaard, 2018, s. 57). Informasjonen om prosjektet ble sendt ut til

forskjellige organisasjoner, og videresendt til ulike ansatte og kollegaer. Enkelte av deltakerne hadde samme arbeidsplass, noe som gjorde at enkelte kollegaer fikk informasjon om at disse skulle delta. Jeg har derfor gitt minst mulig detaljer om deltakerne, slik at det skal bli vanskeligere å identifisere hvem som er hvem. Jeg forsøkte også etter beste evne å få deltakerne til å ta direkte kontakt med meg, uten å gå gjennom mellomledd eller kollegaer, slik at deres deltakelse ble mest mulig anonym. Bruken av snøballmetoden kan også ha ført til utfordringer når det gjelder samtykke, da det er en risiko for at noen av deltakerne følte seg presset til å delta. Jeg tenker likevel at informasjonsskrivet, og at de selv fikk muligheten til å ta kontakt med meg, bidro til å motvirke dette presset, og at de som deltok virkelig ønsket det.

3.5 Forskningens kvalitet

I kvalitativ forskning argumenteres det for at man kan vurdere forskningen ut fra ulike kriterier. I kvantitativ forskning er det utviklet standardiserte metoder for å måle validitet og reliabilitet, men disse kriteriene er ikke alltid like hensiktsmessige å benytte seg av i kvalitativ forskning. Likevel er prinsippene i disse vurderingskriteriene relevante, til tross for annen terminologi (Dalen, 2011, s. 92-93). Hovedpoenget i kvalitativ forskning er at man vurderer prinsippene rundt troverdigheten, validiteten, styrken og generaliserbarheten til studien (Brinkmann & Kvale, 2015, s. 277). I tillegg er det viktig at man viser til transparens og refleksivitet i studien (Tjora, 2017, s. 248-250). For vurderingen av kvaliteten i denne studien har jeg valgt å vektlegge validitet, transparens og refleksivitet. Jeg har valgt å utelate blant annet reliabilitet som et vurderingskriterium, både fordi kvalitative data er vanskelig å direkte etterprøve, men også fordi beskrivelsen av forskningsprosessen vil bli dekket i vurderingen av blant annet transparens (Dalen, 2011, s. 93). Oppgavens troverdighet, styrke og generaliserbarhet vil også bli dekket av de utvalgte kriteriene.

3.5.1 Validitet

Vurderingen av validitet i kvalitativ forskning er et mye omdiskutert spørsmål. Flere har knyttet begrepet til blant annet troverdighet, overførbarhet, pålitelighet og forskerrollen (Dalen, 2011, s. 94). Kvale og Brinkmann (2009, s. 250) viser til at validitet i kvalitativ forskning handler om hvorvidt metoden man velger å benytte seg av, faktisk er egnet til å undersøke spørsmålene man har stilt seg. En del av validitetsvurderingen vil blant annet være at forskeren gjør tydelig rede for sin rolle, slik at andre har mulighet til å vurdere hvordan forskerens posisjon kan ha påvirket datamaterialet (Dalen, 2011, s. 94). Påliteligheten er også nært knyttet til forskerens rolle og deres forkunnskaper (Tjora, 2017, s. 231). I denne vurderingen er det viktig å reflektere over egne kunnskaper, om man har noe til felles med deltakerne og hvorfor man er engasjert i temaet, samt hvordan dette eventuelt har påvirket studien. For å kunne utforme gode spørsmål, er man gjerne avhengig av en grad av forkunnskaper og engasjement, og nøkkelen til pålitelighet ligger derfor i å ha et bevisst forhold kunnskapene og relasjonen man har til temaet (Tjora, 2017, s. 236). For å øke validiteten, og dermed påliteligheten til studien, har jeg hele tiden forsøkt å ha et bevisst forhold til min rolle. Dette var også noe jeg tok opp i delkapittel 3.1.1, hvor jeg vurderte hvordan min sosialkulturelle bakgrunn kan ha påvirket intervjuene, og analyse- og tolkningsprosessen i ettertid.

Kvale og Brinkmann (2009, s. 264) trekker frem at en del av validering kan knyttes til generaliserbarhet, eller overførbarhet. Dersom man har vurdert en intervjustudie som pålitelig og gyldig, kan man også stille seg spørsmålet om resultatene kan overføres til andre settinger. I denne studien har seks deltakere blitt intervjuet, og dette vil normalt sett ikke være nok til å kunne generalisere resultatene. Dette har heller ikke vært intensjonen med studien, da fokuset har vært på å oppnå dybdekunnskap om temaet. Dersom jeg hadde gjennomført flere intervjuer, med deltakere fra flere ulike organisasjoner og steder, hadde det nok vært mer sannsynlig at resultatene ville være mer generaliserbare, men dette kunne også ha gått på bekostning av hvor dypt jeg da hadde hatt mulighet til å gå inn i materialet.

3.5.2 Transparens

Transparens handler om å gjøre det tydelig hvordan forskningen er gjennomført, blant annet ved å vise til hvilke valg man har tatt, knyttet til for eksempel rekruttering av deltakere, utforming av tema og intervjuguide, teorier man har valgt ut og utfordringer man har støtt på underveis. Transparens er derfor nært knyttet til både påliteligheten og gyldigheten til studien, men sier også noe om hvor godt dette kommer frem i selve forskningsrapporten. Målet med transparens er å gi et godt innblikk i hele forskningsprosessen, slik at hver enkelt leser selv har mulighet til å ta stilling til kvaliteten på studien (Tjora, 2017, s. 248). Dette har jeg gjort ved å beskrive hvert steg i intervjuprosessen nøye, både ved hvordan jeg gjorde rekruttering og utvalg, utformet intervjuguiden og gjennomførte intervjuene. Jeg har også gjort grundig rede for hvordan jeg kodet datamaterialet, og til slutt tok valget om hvilke temaer som var mest sentrale.

For å øke påliteligheten til studien, og slik også vise transparens, anbefaler Tjora (2017, s. 249) at man benytter seg av diktafon, fordi dette vil sørge for nøyaktige gjengivelser av sitater. En del av analyseprosessen og kodingen innebærer også å reflektere over hvorfor man valgte ut de sitatene man gjorde, og hva som gjorde disse sitatene mer relevant eller interessante enn andre sitater fra deltakeren (Tjora, 2017, s. 238). Dette var noe jeg fokuserte på under analysen, og sitatene som til slutt ble valgt, ble valgt fordi det var de som ga den mest utfyllende informasjonen om temaet. Dette er en vurdering som er knyttet til mine tolkninger, og ut fra mine vurderinger var det akkurat de sitatene som best ville bidra til å aktualisere temaet. Gyldigheten til studien øker også ved høy transparens, fordi det gir leseren mulighet til å identifisere en logisk sammenheng mellom studiens utforming, spørsmålene man har søkt svar på og resultatene (Tjora, 2017, s. 231-232). Ved å gjennom hele prosessen gjøre rede for valgene jeg har tatt, har leseren fått mulighet til å se sammenhengen i studien - helt fra start hvor jeg utformet temaet og til slutten hvor jeg presenterer og diskuterer funnene.

3.5.3 Refleksivitet

Refleksivitet kan defineres som «den aktive anerkjennelsen av forskeren om at hens handlinger og avgjørelser uunngåelig vil påvirke tolkningene og konteksten i forskningen» (Berger, 2015, s. 229). Det handler med andre ord om å tenke over hva man konstruerer, hvem som konstruerer og hvordan man selv er konstruert (Alvesson & Sköldberg, 2018, s. 326). Det blir sett på som en kontinuerlig indre dialog og kritisk selvevaluering, hvor forskeren har en aktiv bevissthet over hvordan hens rolle påvirker

forskningsprosessen (Berger, 2015, s. 220). Dette innebærer å ha et bevisst forhold til hvordan ulike språklige, sosiale, politiske og teoretiske faktorer samhandler og påvirker oss når vi tilegner oss kunnskap, og utforsker empirisk materiale. Refleksive studier innebærer to elementer: tolkning og refleksjon. Tolkning knyttes til en bevissthet om at all empirisk data er et resultat av tolkning. Refleksjon er knyttet til hvem forskeren er, samfunnet og intellektuelle og kulturelle tradisjoner (Alvesson & Sköldberg, 2018, s. 11). Det handler med andre ord om å bli bevisst betingelsene rundt hva en gjør, og utforske hvordan den teoretiske, kulturelle og politiske konteksten hver enkelt er en del av, påvirker det man gjør. Kjernen til refleksjon, og også refleksivitet, ligger i en interesse i hvordan samspillet mellom sosial konstruksjon og konstruksjon av objekter foregår i studier (Alvesson & Sköldberg, 2018, s. 326). Det viktigste her er at man hele tiden vurderer og reflekterer over hva som ligger bak tolkningene. I denne sammenhengen er det relevant å tenke over at forskningsprosessen er et resultat av sosial konstruksjon av virkeligheten, hvor forskeren interagerer med deltakerne, og aktivt tolker i prosessen (Alvesson & Sköldberg, 2018, s. 11-12). For å gjøre studier refleksive er det dermed viktig at man eksplisitt gjør rede for refleksjonene sine, noe som også vil bidra til å øke studiens troverdighet, samt gi leserne et bedre innblikk i forskningsprosessen (Tjora, 2017, s. 251).

Refleksivitet er som nevnt ovenfor nært knyttet til sosiale konstruksjoner, samt forskerens refleksjoner over påvirkninger, og dette er noe jeg gjennom hele studien har forsøkt å gjøre rede for. Sammenhengen mellom refleksivitet og sosialkonstruktivismen er også noe som er knyttet til forskerens rolle. Jeg har tidligere i oppgaven diskutert min subjektivitet som forsker, og refleksivitet fremhever at det ikke bare er sosial bakgrunn som påvirker forskningen, men også mer personlige karakteristikk som blant annet kjønn, rase, omgangskrets, alder og opplevelser. Disse faktorene kan påvirke studier på tre måter: tilgang til feltet, relasjonen og våre sosiale konstruksjoner (Berger, 2015, s. 220). Jeg vil ikke gå nærmere inn på sosiale konstruksjoner, ettersom jeg tidligere har diskutert hvilken påvirkning dette har, men si noe om min tilgang til feltet og relasjonen.

Jeg opplevde få utfordringer knyttet til rekrutteringen av deltakere, og dermed også tilgangen til feltet. Dette tror jeg kan ha noe å gjøre med min redegjørelse av hva jeg ønsket å studere, i tillegg til at flere av deltakerne hadde kjennskap til studiet mitt og fagfeltet. Dette kan ha bidratt til at det opplevdes for dem som interessant å dele sine erfaringer med meg, også fordi de visste at jeg var interessert i det de hadde å si. Temaet var heller ikke spesielt personlig påtrengende, noe jeg mener hadde en positiv effekt på tilgangen.

At jeg er en ung student kan også ha spilt en positiv rolle i relasjonen mellom meg og deltakerne. Brinkmann og Kvale (2015, s. 99) peker på at man som intervjuer kan få et overtak over deltakerne, fordi man er i posisjon til å bestemme tema og spørsmål. Deltakerne er også i en sårbar posisjon fordi de må fortelle om seg selv og sine erfaringer, mens man som forsker deler lite om seg selv. Jeg tror dette mulige overtaket jeg kunne hatt over deltakerne ble mindre av at jeg både var yngre enn dem, og at jeg ikke har mye erfaring på feltet. Dette var noe jeg gjorde tydelig for dem, og som jeg tenker kan ha bidratt til at de opplevde det som mindre sårbart å dele sine erfaringer.

Jeg følte ikke at jeg hadde overtaket på dem, og fikk heller aldri noe inntrykk av at de opplevde det som at jeg hadde det heller. Jeg kan selvfølgelig ikke garantere at deltakerne ikke sitter igjen med en dårlig opplevelse eller at de ikke opplevde asymmetri, men jeg opplevde at intervjuene hadde en god flyt og jeg følte heller ikke at deltakerne holdt noe tilbake eller var ukomfortable. Jeg håper derfor at hvem jeg er som forsker ikke har spilt en for stor rolle i deres opplevelse av intervjuene.

4 Presentasjon av funn

I dette kapitlet vil jeg presentere funnene jeg identifiserte gjennom den tematiske analysen. Hvert hovedtema vil presenteres og utdypes i et eget delkapittel, med de påfølgende undertemaene. I presentasjonene vektlegges det hva deltakerne selv har fortalt, ved å vise til sitater, og disse vil utdypes videre med mine tolkninger av sitatene. Hver enkelt deltaker vil bli representert totalt, men ikke alle vil bli presentert i hvert funn. Dette er fordi noen av deltakerne kanskje ikke nevnte noe spesifikt knyttet til temaet, eller at de andre deltakerne ga mer detaljerte eller hensiktsmessige beskrivelser, som har gjort at disse sitatene vil bli brukt i stedet. I noen av sitatene har jeg benyttet [...], som viser til at jeg har utelatt deler av sitatet eller knyttet to sitater sammen. Dette har jeg gjort for å skape bedre flyt, og gjøre budskapene i sitatene mer tydelig. I enkelte av sitatene har også konteksten til sitatet forsvunnet, og jeg har derfor satt noen ord i parentes, for å sørge for at sitatet gir mening. For å bevare deltakernes anonymitet vil jeg benytte pseudonymene Anders, Bendik, Cathrine, Dina, Elise og Frank. Pseudonymene er alfabetisert ut fra rekkefølgen på intervjuene.

4.1 Samarbeidspartner

Dette temaet handler om hvordan deltakerne opplevde sin rolle når de skulle bistå de unge tilbake i arbeid. De alle vektla hvordan de spilte på lag, og viktigheten av å gjøre nettopp dette. Ved å være en samarbeidspartner ble det lagt til rette for en bedre relasjon, noe som gjorde at det både ble lettere å tilby hjelp for veilederne, men også for de unge å ta imot hjelpen. Særlig ble det lagt vekt på at de måtte være en medvandrer og at de måtte *se mennesket* i hjelpsøkeren.

4.1.1 Medvandrer

Flere av deltakerne snakket om viktigheten av å møte de unge der de var, og følge dem i deres egne prosesser. En del av dette var også å stå i situasjoner sammen, og skape et fellesskap og en relasjon mellom veileder og hjelpsøker. Som Anders sa:

«Jeg tror det er viktig at man sørger for at de møter noen som de.. At jobbsøkerne møter noen som de føler de kan, ja, som de føler kan være en sånn medvandrer da i prosessen. Og at de kan få åpne seg, for det kan jo være litt sårt å åpne seg om de utfordringene man eventuelt eller kan se for seg at det kan være da i en jobbsituasjon. Og at de da møter noen som de føler at de kan være trygge på, og som de føler at de kan.. ja.. som de... føler skal være der til hjelp for dem» (Anders)

Mange av hjelpsøkerne veilederne møter har hatt utfordringer tidligere, ofte knyttet til deres psykiske helse. Å møte noen som da kan gå sammen med dem, og møte de akkurat der de er, blir derfor viktig. Å oppleve at de ikke står i situasjonen alene, men har noen sammen med seg blir en viktig faktor for å tørre å ta de videre stegene. Dette var noe Cathrine pekte på:

«Men det er jo liksom viktig å tenke at det her er jo personens valg, og de må få den tida de trenger og det å på en måte gå ved siden av dem. Ikke sant? [...] skape en sånn, en relasjon og en samtale og en.. prosess der de selv burde bli bevisst på å bygge opp også det med selvtillit og motivasjon gjennom det da. Og at vi blir noen, vi blir på en måte en sånn samarbeidspartner på et vis da» (Cathrine)

Å la hjelpsøker styre prosessen, men stå ved deres side gjennom hele prosessen var viktig. Helpesøker skulle ikke stå alene, men oppleve at de hadde en samarbeidspartner som gikk ved siden av dem. Frank formulerte det slik «*spille ballen over til dem så mye som mulig da. [...] her skal vi lage et opplegg som passer for deg. Også er vi litt sånn opptatt av at vi jobber litt sånn side ved side*». Dina trekker også frem at det handler om å avlaste hjelpsøker litt, selv om det er hjelpsøker selv som skal styre prosessen. Hun fortalte om et tilfelle hvor en hjelpsøker ønsket et kurs fra nav, men ikke visste hvordan hen skulle gå frem:

«Og det kunne jo jeg hjelpe til med. Så vi tar på en måte litt over hele den der byrden man på en måte står litt i aleine da i møte med nav. Vi arrangerer møter og sånn ting, med å sette de inn i forskjellige ting» (Dina)

Dette er noe jeg tolker som en viktig del av å være en medvandrer, og samarbeidspartner. Veilederne lar ikke alt ansvar være opp til hjelpsøkerne, men tilbyr hjelp og støtte der det trengs. De er bevisste på å ikke ta over deres prosess, og det er viktig for dem at hjelpsøkerne er autonome og selv har en drivkraft, men at de også klarer å be om hjelp når det trengs. Dette blir en viktig del av å drive hjelpeprosessen fremover, særlig fordi man oppnår nok tillit til at hjelpsøkerne både ønsker og vil ta imot hjelp. Både Elise og Frank trakk frem at det å være en samarbeidspartner var noe som også vedvarte over tid, og at de ikke bare slapp hjelpsøkerne når de var ferdige hos dem. Elise pekte på at flere av hjelpsøkerne kanskje ikke hadde så stort nettverk, og derfor kunne ha behov for noen å dele stort og smått med:

«Det kan jo være noen som har behov for å komme hit fremdeles, og prate litt om utfordringer og gleder. Det er ikke bare vanskelige.. Altså det kan jo være godt å komme hit og dele ting som har gått bra og» (Elise)

Også Frank nevnte at det kunne være fint for hjelpsøkerne å ha noen å dele ting med, og å ha noen å møte:

«Også kan, vil vi gjerne, på de som har lyst da, holde kontakten etterpå. For å være noen som bryr seg og som de kan komme tilbake til med gode ting, gode karakterer, eller med utfordringer eller å være med på noe på kveldene, eller òg det å bare ta en kaffekopp» (Frank)

Disse utdragene mener jeg viser noe sentralt ved det å være en medvandrer. Veilederne opplevde det som viktig å også være tilgjengelig i ettertid, noe jeg tolker som at de er opptatt av at relasjonen skal være autentisk. Den er ikke bare tilgjort i den perioden de skal veilede hjelpsøker, men prøver også å gjøre hjelpsøkerne bevisst på at relasjonen er ekte og at de også vil være tilstede for dem senere. Dette er noe jeg tror kan bidra til enda bedre hjelp, særlig dersom hjelpsøkerne faktisk føler at relasjonen er autentisk. Som nevnt ovenfor har mange av disse hatt en del utfordringer, og det å møte noen som faktisk ønsker å være der for dem da tror jeg blir viktig. En annen faktor som jeg også mener bidrar til å gjøre relasjonen mer autentisk er at de vektlegger at de ikke bare er til stede for det utfordrende i livet, men også det gode. Elise trakk også frem at det var viktig å skape en trygghet, og et rom hvor det var plass til å være seg selv. Dette innebar også at de som veiledere måtte by på seg selv, og vise litt av hvem de var:

«Jeg tenker det, til å begynne med så er det å gi tid. Både til å være usikker, og utrygg, og til å syns det er skummelt å komme og.. Prøve å skape den tryggheten

da, til at her er det greit å være, og vi klarer å ta i mot det meste og, tåler at de ikke kommer og.. Så er det jo litt det, som jeg sa litt i sted og, kanskje by litt på seg selv og, at de får lov til å bli litt kjent med oss og, og ikke bare vi med dem, hehe. At det går litt begge veier.. Det tror jeg er viktig» (Elise)

Også dette tenker jeg kan knyttes til den autentiske relasjonen, samt selvavsløring. Hun var opptatt av at hjelpsøkerne også skulle få lov til å bli kjent med henne, slik at relasjonen gikk begge veier. Dette mener jeg har sammenheng med å skape en likeverdig relasjon. Jeg tenker også det er viktig at hun fokuserer på at de kan ta imot det som hjelpsøkerne måtte ha å komme med, og at dette er en viktig del av å være en medvandrer. De står i utfordringene og prosessen sammen med dem, og følger dem på veien.

Bendik hadde derimot et annet perspektiv enn de andre deltakerne. Der det å være en medvandrer kan knyttes til fellesskap og et felles «vi», mente han at det var viktig å fokusere på «du-et» i relasjonen:

«Jeg har vært mye mer på det å finne veien sammen før, jeg er ikke det nå. Jeg har gått den tøffe veien, tunge veien, i form av at jeg brukte «vi». Det gjør jeg ikke lenger. [...] Nei, det er «du». Du sier. Du forteller meg. Du forstår» (Bendik)

Dette tolker jeg som at Bendik opplevde det å ha et felles «vi» kunne påvirke hjelpsøkernes autonomi i negativ retning. Bendik fortalte også « [...] (de har) en tendens til å be om hjelp. «kle på meg». «gi meg større puter». Jeg pleier å si at jeg pakker ut folk. Hva skal til for å stå på egne bein?», noe jeg også tenker er knyttet til hjelpsøkernes autonomi. Å fokusere på «du-et» og legge til rette for selvstyring er også en del av det å være en medvandrer. Dette innebærer at man skapt en trygg relasjon, hvor det er rom for å utfordre hjelpsøkerne. Dette er viktig for å skape framgang, og for at hjelpsøkerne ikke skal «låse» seg fast. Jeg anser Bendiks tilnærming som å følge dem på veien, men ofte to steg bak, klar for å ta imot dem om de skulle begynne å falle fra.

4.1.2 Å se mennesket

Noe som ble tydelig gjennom analysen var hvor viktig det var for veilederne å se mennesket. Veilederne hadde fokus på å se *hele* hjelpsøkeren, og ønsket å virkelig få kjennskap til deres ønsker, liv og livsverden. De var opptatt av å finne noe som passet for den enkelte, og å se deres perspektiver. De var også opptatt av arbeid som en faktor for å øke hjelpsøkernes livskvalitet, men var også bevisste på at hjelpsøkerne hadde andre ting de var opptatt av og som de brydde seg om. Veilederne vektla også dette som en viktig del av karriereveiledningen, fordi livene til hjelpsøkerne består av mer enn bare arbeid. De har mange faktorer rundt seg som påvirker dem, og å ha kunnskaper om dette var viktig. Cathrine beskrev det slik:

«Det er jo fokus på jobb, men vi møter jo.. når de kommer inn til oss, så kommer de jo inn til oss med sine utfordringer og da ser jo vi hele mennesket. Så det blir en del av et her.. samtale våre da. For å stabilisere. For det hjelper ikke bare at de får seg en jobb. Det er mange ting rundt et menneske som skal fungere for at en skal klare å fungere i jobb, og stå i jobb over tid» (Cathrine)

«I motsetning til, si behandlinga, som fokuserer på det syke, sykdom, det vanskelige, utfordringer, ikke sant? Så fokuserer vi på det motsatte. Og det gjør

ofte noen ting med relasjonen, [...] for jeg har jo hørt flere som jeg har jobba med, som sier at «du ser meg som menneske», i motsetning til når de er til behandling da» (Cathrine)

Det Cathrine sier opplever jeg som en viktig forståelse av rollen som veileder og samarbeidspartner. For å kunne yte god hjelp er det viktig at man ser helheten i de man hjelper, og at man ikke bare fokuserer på akkurat den lille biten av deres liv som man er satt til å jobbe med. Frank forklarte også at det var viktig for han at hjelpsøkerne opplevde at hjelpen de fikk passet til dem, og at de ikke bare kunne sende dem ut i hvilken som helst jobb: *«Vi tenker ikke jobb for enhver pris, det må være noe som på en måte blir riktig for deltakerne. Ikke sånn første vei ut, også lykke til, hadet bra!»*. Dette sitatet sier noe om at fokuset ikke bare ligger på jobb, men også om å møte hjelpsøkerne på en måte som føles godt for dem.

Bendik pekte også på at dersom man fokuserte på hele livet deres, så hadde det gjerne en god effekt på veiledningen: *«jeg er litt opptatt av 24/7. Ikke bare jobb i åpningstida, men hele livet. At fungerer du bra hjemme, så fungerer du også ofte bra borte, og motsatt»*. Det Bendik sier tenker jeg er særlig viktig. Veilederne kan ikke bare fokusere på jobb, men må være bevisst at hjelpsøkerne har et helt liv rundt seg som også påvirker dem. Dersom de får hjelp til flere ting i livet sitt, så vil også utfallet for den enkelte hjelpsøker bli bedre på flere områder. Dette handler også om livskvalitet. Flere av veilederne anså karriereveiledningen som en viktig del av å øke livskvaliteten til hjelpsøkerne. Cathrine trakk blant annet frem at det blant annet handlet om å skape rutiner og å ha et sted å dra:

«For det at det med jobb omhandler jo veldig mange ting. Det er meningsfylt, du.. Det å stå opp, ikke sant, til rett tid. Hvis du har vært ute av arbeidslivet lenge, så.. enkelte har jo kanskje utfordringer knytta til søvn, søvnmønster, og sånne ting. Og det og.. det er jo ting vi jobber med da, for å få.. Nye rutiner for eksempel» (Cathrine)

Bendik pekte spesielt på de sosiale fordelene ved å komme i arbeid, fordi det blant annet kunne føre til større nettverk. Han mente også at det kunne føre til bedre selvfølelse og en opplevelse av å få til noe og bidra til samfunnet:

«For det at mye kommer indirekte gjennom en jobb, i form av både, ikke bare inntekter, men du får nettverk, du føler deg mer vel, fordi du finner et fag, du blir noen ting, du bidrar til samfunnet, mer interessant for andre» (Bendik)

Et viktig poeng med det å se mennesket var også det å kunne sette seg inn i deres livsverden. Dette var særlig Cathrine og Bendik opptatt av. Bendik forklarte dette slik: *«Så når vi beveger oss mot et nytt menneske, så er det min oppgave å prøve å forstå verden gjennom det samme vinduet som de sitter og ser gjennom. [...] Det er alltid vinduet deres som er viktig. Alltid»*. Cathrine fortalte at hun synes det var viktig å se ting fra deres perspektiv, og ikke sitt eget:

«For jeg sitter jo med mine referanser og tanker og meninger og sånne ting sant, og det skal jo på en måte.. Jeg kan jo bidra med min kunnskap, men det er.. Jeg er jo mest interessert i å høre hva de egentlig ønsker og vil, deres livsverden da. Og hvordan de ser på ting. Og respektere det, og jobbe ut fra det, og ikke ut fra

hva jeg mener. [...] Det er jo der utgangspunktet blir, det er jo deres livsverden og ikke min» (Cathrine)

Det Bendik og Cathrine sier mener jeg er sentralt i rollen som samarbeidspartner. Som veileder må man sette sine egne forventninger til side, og møte hjelpsøkerne der de er. Frank beskrev dette slik: *«Det blir litt sånn flåsete sagt og, eller mange som bruker det, men det er liksom møte de der de. Der de er, med hva de har. Ta utgangspunkt i det»*. Elise fremhevet også viktigheten av å jobbe med hjelpsøker, og ta utgangspunkt i hvor de er og hva de ønsker. For henne var det sentralt at hun kunne jobbe etter hva som passet hjelpsøker best, og at jobben hennes ga henne denne fleksibiliteten:

«Men jeg syns det er en veldig sånn fri måte å jobbe på her da, man jobber litt ut i fra hva man tenker at personen man skal hjelpe har behov for, og det syns jeg er litt fint. Det er ikke noe sånne stramme rammer som du må holde deg innafor eller, kan legge opp jobben veldig selv» (Elise)

Frank pekte også på dette: *«At det hjelper liksom på relasjonen at vi har frie rammer og tenker litt mer helhetlig da»*. Det Elise og Frank sier mener jeg kan knyttes til å se mennesket. De har ikke et A4-system de operer rundt, men møter hjelpsøkerne der de er. De får hjelp med det de måtte trenge, og fokuset ligger på hjelpsøkeren som menneske. Franks opplevelse av at dette også hadde noe å si for relasjonen dem i mellom tenker jeg er viktig. Når de kan tilby en helhetlig hjelp, tilpasset enkeltindividet, tenker jeg at det er naturlig at dette vil ha en positiv rolle i relasjonen. De frie rammene, med fokuset på individet, opplever jeg som en viktig del av å være en samarbeidspartner. Helpesøkerne blir sett for hvem de er, og blir møtt der de er.

4.2 Motivator

Dette hovedtemaet handler om at veilederne opplevde at å være en motivator var en stor del av deres rolle i veiledningen. Mange av hjelpsøkerne har lave mestringsforventninger og lite selvtillit, og Frank beskrev dette slik: *«mislyktes såpass mange ganger, at de blir nesten litt sånn redd for å prøve igjen da. De mister.. At man ikke får det til, at det på en måte blir litt vondere og vondere hver gang da»*.

En del av rollen som motivator var å være optimistisk på vegne av hjelpsøkerne. Mange av hjelpsøkerne har behov for dette, da de selv mangler troen på at de skal klare noe. Det blir da viktig at veilederne kommuniserer til hjelpsøkerne at de virkelig har troa på at hjelpsøkerne skal få det til, og at de står i dette sammen. Å være optimistisk og gi støtte blir derfor også en viktig del av at hjelpsøkerne skal klare å komme seg ut i jobb eller aktivitet, fordi man har fokus på støtte her og nå, men også en mer optimistisk, framtidsretta tilnærming. Cathrine oppsummerte dette slik:

«mista litt sånn troa på seg selv, motivasjonen og sånne ting. Og det at de kommer til oss, der de har perspektiv på at vi har troa på dem, og ser potensialet deres, og har troa på at de kommer til å komme seg ut i jobb, og at vi skal bistå dem. [...] Og det skaper jo på en måte både tillit, og.. Motivasjon og.. Bygge opp selvtilliten deres, ikke sant? Og det å ha en trygg person som er til stede for dem, og har troa på dem, blir jo viktig i den prosessen her da» (Cathrine)

Flere av de andre deltakerne, blant annet Anders, trakk også frem viktigheten av å være eksplisitt optimistisk, og vise at man har troen på hjelpsøkeren:

«også kan jeg jo være borti dem som har kanskje lav mestringstro da, eller at de har lave forventinger om at.. Eller.. Ikke forventinger.. Men at de ikke tror at de skal klare det, og.. Da er det jo det med å bli kjent med dem da, og kartlegge styrker og ressurser og minne dem på at «jo, men det her klarer jo du»» (Anders)

Å være en motivator handlet også om mer enn å være optimistisk, blant annet å være tilstedeværende og stødig. Dette er sentralt for den gode relasjonen som dannes mellom veileder og hjelpesøker. Bendik forklarte at det kunne være nyttig å eksplisitt vise til hjelpesøkerne hva de får til, slik at de selv kunne se resultatene og framgangen de hadde. Han fortalte om et poengsystem han hadde dannet for en hjelpesøker, hvor han tok vare på ulike dokumenter, meldinger og lignende som han viste til hjelpesøker etter hvert:

«Jeg kalte det poeng til han. Jeg samla gullkorn i et word-dokument for han, også sendte jeg det til han med jevne mellomrom. Og poenga var noe han kunne vise tilbake til som var verdifullt for han [...] Men ting som han for meg bekrefta som betydningsfullt, prøvde jeg å ta vare på. [...] Så prøvde jeg å finne en norm, eller en form for struktur i det, og så satte jeg det sammen også ga det tilbake når jeg var kommet et stykke på vei, «hva tror du om det her?», «går det an å se det sånn?». [...] Og jeg samla dem, tok bilde rett og slett, og limte det inn i dokumentet. Og på den måten her, så så han at han drev å flytta seg. Gjorde han oppmerksom på det han faktisk fikk til» (Bendik)

Dette tolker jeg som en viktig faktor for å øke hjelpesøkers selvtillit og mestringsforventninger. Å tydelig kunne vise hjelpesøker hvor langt man har kommet sammen, og hvor mye de selv har gjort for å komme dit, er nok et viktig verktøy. Da er det også viktig at man er stødig og tilstedeværende som jeg nevnte ovenfor. Frank beskrev dette slik:

«For det er jo selvfølgelig vedtak, det er tidsperioder, det er begrensninger, det er skvising av tid, det er litt sånn styrt.. Så det å på en måte ikke være opptatt av det, men heller være støttende. [...] de er ganske unge, at de trenger noen litt sånn voksne personer som bare er liksom er der uansett og som er trygge og som er bekræftende, uavhengig av om det man gjør går bra eller dårlig på en måte» (Frank)

Når denne solide støttebasen var lagt, opplevde Frank at man kunne være mer fremtidsrettet og sette mål i felleskap: *«nå er målet at vi skal få en god base, god struktur, med jevn aktivitet og jevnt over bedre dager», også på en måte bare si at «klarer du å holde deg her nå i tre måneder, det er målet»*. Jeg tenker at dette kan knyttes til å være en motivator blant annet at man ved å være tilgjengelig og stødig, bidrar til å øke hjelpesøkers tillit og tro på at veileder er der for dem og at de skal få til å utrette noe sammen.

4.3 Krevende rolle

Et av temaene som gikk igjen var at det å veilede de unge ofte kunne være en krevende rolle å stå i. Arbeidet innebærer mye ansvar, og i perioder kan de være noen av de nærmeste støttespillerne til hjelpesøkerne. Dina beskrev det slik:

«Jeg vil påstå det at vi har en tettere relasjon til pasientene enn det behandlerne har. Sånn.. I og med at vi møter de ganske jevnlig, vi jobber for de hele tiden, det er telefonsamtaler, meldinger og det er liksom, ja.. Så.. Vi får veldig tette

relasjoner, ja, det gjør vi. Men jeg synes vi er gode på å jobbe de inn i relasjon, men også å lære de å stå på egne ben» (Dina)

I dette hovedtemaet har jeg valgt å fokusere på balansen mellom å hele tiden være tilgjengelig, og avhengigheten dette kan føre til, og viktigheten av at veilederne selv har noen å støtte seg på.

4.3.1 Balansen mellom tilgjengelighet og avhengighet

Flere av deltakerne tok opp at de måtte være veldig tilgjengelige og fleksible ovenfor hjelpsøkerne. Blant annet Anders tok opp at han ikke fulgte noen faste arbeidstider, men at han var på jobb når hjelpsøkerne trengte det:

«Ja, så jeg er veldig tilgjengelig da. Jeg har ikke noen rammer for arbeidstid, det har jeg ikke, for det.. Av og til så handler det om å støtte dem når de er ferdig i jobben sin, eller ha samtaler med dem når de er ferdig på jobb, så da møter jeg de på kveldstid. Så.. Da ligner jeg det ut med å eventuelt starte neste arbeidsdag litt seinere da, eller ja. Men det skal jo gå opp i opp med 37,5 time i uka..» (Anders)

Cathrine pekte på at hun var opptatt av å møte hjelpsøkerne på et sted som passet for dem. Veiledningen trengte ikke å foregå på kontoret:

«Jeg sier jo det at «nei, men liksom hvor ønsker du at vi skal treffes? Av og til så treffer jeg dem på kafe, nede i byen eller hvor.. Jeg kan komme dit du ønsker, og gå en tur for eksempel»» (Cathrine)

Også Elise trakk frem at å være på tilbudssida var en del av hennes rolle, og også hun nevnte at hun var tilpasningsdyktig på hvor veiledningen skulle foregå:

«vi kan være på tilbudssida med at vi kan komme ut, altså de må ikke komme hit hvis det er det som er vanskelig. Vi kan komme hjem til dem, hvis det hjelper. Så vi kan være ganske fleksibel da med hvordan vi møtes» (Elise)

Det å tilrettelegge for veiledningssamtaler på et sted hjelpsøkerne føler seg komfortable, tenker jeg sier noe om at veilederne opplever det som en del av deres rolle å tilpasse seg hjelpsøkerne. Dette tolker jeg som at det er viktig for veilederne at hjelpsøkerne skal føle seg sett og møtt, og ikke avvist. Ved at de hele tiden jobber *for* og *med* dem får de styrket relasjonen, slik at hjelpen blir enda bedre. Særlig Dina fremhevet relasjonsaspektet ved dette: *«(vi) får veldig tette relasjoner. Og så må vi av og til sette en strek. Være litt tydelig. For som sagt, vi.. de får tak i oss hele tida» (Dina)*. Frank påpekte, i likhet med Dina, at den konstante tilgjengeligheten også krevde at man måtte sette grenser: *«kontakt som strekker seg langt utover ettermiddager og kveldstid og helger litt sånn.. Ja.. Så det er på en måte litt sånn viktig med en avgrensing»*. Ved at veilederne hele tiden er tilgjengelig og «på jobb» for hjelpsøkerne, blir dette også et viktig grunnlag i relasjonen dem imellom. Hjelpsøkerne skal ikke føle at de trenger seg på, men at de alltid er velkommen. Frank fremhevet også at dersom det skulle bli behov for mer grensesetting, var det mye hjelp i om grunnsteinen i relasjonen var god:

«i en god relasjon så må man tørre litt å sette grenser og, ikke være redd for at det skal ødelegge relasjonen, men at det kanskje kan være med å styrke.. og kanskje det er på grunn av at man har en god relasjon at man får til å sette litt sånn, snakke om litt vanskelig ting og da..» (Frank)

En annen utfordring med å hele tiden være så tilgjengelig, er at noen av veilederne opplevde at relasjonen fort kunne utvikle seg til en avhengighetsrelasjon, særlig dersom man ikke tidlig gjorde en forventningsavklaring og tydeliggjorde grensene. Som nevnt tidligere er ofte veilederne hjelpsøkernes nærmeste støtte eller kontaktperson, noe som også byr på ekstra utfordringer i forhold til dette. Dina forklarte for eksempel at ved kriser kunne det ofte hende at de ble kontaktet, fremfor andre hjelpeinstanser:

«Det hender seg at vi må være tydelige på at vi driver ikke med psykisk helse. Vi har noen utfordringer der av og til også.. Fordi at oss kan de få tak i hele tida. De har telefonnummeret vårt, de har mailen vår, de har på en måte muligheten til å få tak i oss. Også vet de at vi har kontakt med behandlerne. Behandlerne gir jo ikke ut numrene sine. Og ved kriser som skjer og sånn ting, så hender det ofte at de ringer oss» (Dina)

Særlig Elise og Frank utdypet om avhengigheten som kan oppstå. Her snakket de begge om viktigheten av at de var bevisste over relasjonen mellom dem og hjelpsøker, og at de også gjorde hjelpsøkerne bevisste dersom relasjonen utviklet seg i en u hensiktsmessig retning. Elise pekte blant annet på at å ha en åpen dialog var viktig: *«Jeg tenker poenget må jo være å være litt bevisste. Og kanskje ta noen sånne sjekkpunkt med seg selv underveis, og se litt på hvordan ting foregår. Også går det an å ta det opp i samtaler med dem»*. Frank beskrev det slik:

«Men det selvfølgelig noen som, ja, kan bli litt sånn ubegrensa i deres kontakt og, både på tidspunkt og hvor mye og sånt og, og da er vi nødt til å begynne å tenke litt over hvordan er det vi setter grenser eller kommuniserer tilbake, uten å si liksom «nei, du stopp, nå må vi.. snakke formelt om det» på en måte» (Frank)

Elise var også veldig bevisst over hvor viktig relasjonen dem imellom var, og at selv om samtalene mellom dem skulle være en trygg arena, så måtte de også ha et driv fremover:

«at de ikke skal bli avhengig av oss og på et vis. Og det er jo noe vi må balansere og.. At de blir pusha litt ut, komme seg videre. For det er jo fort gjort at det blir en behagelig plass å være og kanskje, så.. Så man må jo passe på å balansere det der litt» (Elise)

Jeg tenker at bevissthet over hvordan relasjoner utvikler seg er svært viktig. Jeg tolker det som at Elise ønsker at hjelpsøkerne skal føle at hun er tilstedeværende og der for dem, samtidig som hun ikke ønsker at de skal sette seg fast i deres relasjon. Elise nevnte også at jobben kunne bli frustrerende, særlig dersom hjelpsøkerne ikke gjorde som avtalt:

«Det er jo til tider krevende. Det er det. Og så er det.. Det kan være frustrerende og, når man ikke får tak i folk og de ikke møter opp og.. Altså det er mye følelser som kan komme opp til oss som er veiledere i løpet av en arbeidsdag, hehe» (Elise)

Dette tolker jeg som at relasjonen også gjør veilederne investerte i hjelpsøkerne. De har et ekte ønske om å hjelpe dem, og bidra med god hjelp. Dette gjør det også ekstra utfordrende når ting ikke går som planlagt. De har forventinger til hjelpsøkerne og setter seg inn i deres situasjon, og kan oppleve skuffelse når hjelpsøkerne ikke opprettholder

sin del av relasjonen. Frank snakket også om rollen sin i relasjonene, og hvor vanskelig det kan være å bevisst den:

«Vi har snakka litt om sånn profesjonell nærhet eller profesjonell distanse eller hvor på en måte går liksom alle grenser og sånt og. Det òg er jo kjempeutfordrende. Noen slepper man litt sånn ubevisst og bevisst tettere innpå seg, og som gir mer på en måte, og som det er lettere med, mens andre holder man litt mer unna» (Frank)

Også Bendik nevnte dette: «Noen finner du jo bedre kjemi med enn andre». Det Bendik og Frank sier tenker jeg er viktig å være bevisst som veileder. Det er ikke alle man går like godt overens med, men som veileder må man gjøre sitt beste. Videre tenker jeg at dette også kan skape utfordringer i hvordan hjelpen utarter seg, fordi man kanskje ubevisst kan legge mer innsats inn der man føler en større tilknytning. Dette gjelder både for veileder og hjelpesøker.

4.3.2 Å være en støtte krever at man selv har støtte

Et annet poeng flere av deltakerne tok opp, var hvor viktig det var at de selv hadde noen å støtte seg på. Jobben kunne ofte føles overveldende og tung, blant annet fordi de er en nær støtte og veldig tilgjengelig for hjelpesøkerne, som beskrevet ovenfor. Jobben innebærer også mye ansvar, særlig dersom de har hjelpesøkere som har det ekstra vanskelig. Kollegaer og å være en del av et team trekkes frem som en særlig viktig støtte av Dina:

«De teammøtene vi har er jo en ting, men vi har jo også stormøter der alle teamene møtes, og har erfaringsutveksling og der vi får foredrag og sånne ting. Og blir litt briefa da i forskjellige ting og hendelser som kan skje, og hendelser som har skjedd og sånne ting da. Så det er veldig viktig teamet vi har, superviktig» (Dina)

Cathrine pekte også på at jobben kunne være krevende, og at hun opplevde det som viktig å ha støtte fra kollegeteamet rundt seg i situasjoner hvor hun følte det ble ekstra vanskelig:

«Det kan jo være krevende til tider, ikke sant? Det handler jo liksom om det med.. Ikke sant i møte med andre mennesker som er i en sårbar situasjon, det gjør jo noen ting med deg over tid, og i visse situasjoner så kan du kjenne på at det kan være vanskelig, ikke sant, det er vondt og vanskelig, så liksom det å ha støtte i teamet da» (Cathrine)

Dette tolker jeg som at det viktig for dem å være en del av et fellesskap, og at de ikke står i jobben og ansvaret alene. Dette nevnte også Elise og Frank: «At man kan dele litt, og.. Snakke om det som er tøft, eller er fint eller.. hehe. Ja. Det tenker jeg. Det hadde vært hardt å stå i denne helt alene tror jeg» (Elise) og «Å stått i alt her helt alene, det hadde vært utrolig tøft. Da tror jeg hadde trengt en ekstern å snakka med, hehe» (Frank). Dette sier noe om hvor viktig det er for dem å ha noen å støtte seg på. De får høre mange vonde historier, og å vite hvordan man da skal handle kan være vanskelig. Frank fortalte blant annet:

«(jeg har) kontakt med en del deltakerne og ungdommer som har veldig, kan godt si trist historie da, og som står i veldig tunge ting, og mange kan i perioder

være ganske mørke.. Og nesten som vi tenker litt sånn, bekymra for suicidal fare og sånne ting og, så da er det viktig å ha noen som man kan sparre med» (Frank)

Sitatene ovenfor sier noe om ansvaret og tyngden i jobben deres. Å hver dag snakke med noen som har det tøft, og ofte er langt nede, kan kreve mye av et menneske. Det blir da viktig å ha noen å dele dette med, slik at de ikke står i alt ansvaret alene. At de da selv er en del av gode, trygge relasjoner oppfatter jeg som en viktig faktor. De må selv ha noen som er der for dem, slik at de kan være der for hjelpsøkerne.

Å benytte seg av team og kollegaer i situasjoner de ikke helt vet hvordan de skal løse var også noe de trakk frem. Cathrine beskrev det slik: «Og det å på en måte ha et team, der vi også støtter hverandre, deler erfaringer, bruker hverandre i forskjellige caser for å få hjelp og veiledning, veilede hverandre», og Elise fortalte dette: «hvis det er an akutt bekymring. Sånn for min egen del, sånn for å stå i det, så er det å bruke kollegaene mine som er.. Det som blir viktig». Dette tenker jeg kan knyttes til ansvarsfordeling. Dersom man står i disse situasjonene helt alene, ligger også alt ansvaret på en selv. Det kan derfor være stor nytte i å ha noen å sparre med, slik at man får inn flere perspektiver og kan ta en felles vurdering på hva som trengs. Dette tror jeg også gjør noe med ansvarsfølelsen, fordi ansvaret blir fordelt på flere enn bare en selv.

5 Diskusjon

I dette kapitlet vil jeg diskutere funnene fra analysen opp mot teori og tidligere forskning, for å besvare oppgavens problemstilling «*Hvordan opplever karriereveiledere sin rolle i møte med unge arbeidsledige?*». Diskusjonen er delt inn i tre deler, hvor jeg først vil ta for meg hvordan veiledere må posisjonere rollen sin, for å gi de unge hjelpsøkerne det de trenger i veiledningen. Videre i diskusjonen vil jeg se på hvilke utfordringer denne posisjonen kan føre til. Kapitlet vil så avsluttes med en diskusjon av det jeg har valgt å kalle «relasjonsparadokset». Her vil jeg se på hvordan veilederne kan møte balansegangen mellom hva de må gi i rollen som samarbeidspartner og motivator, og hva disse rollene faktisk krever av veilederne.

5.1 Den gode relasjonen

I denne delen av diskusjonen vil jeg diskutere hva veilederne opplever som viktig i rollen som karriereveileder for unge arbeidsledige. Funnene fra studien min viste at deltakerne opplevde det som en sentral del av sin rolle å være en samarbeidspartner og motivator. Dette er noe som stemmer overens med funnene fra flere studier: noe av det viktigste i arbeidet med unge hjelpsøkere er at man er en tilgjengelig veileder, med omsorg, tid og tålmodighet. Dette gjelder også i karriereveiledning, hvor det å være en støttende og optimistisk veileder med troa på de unge spiller en stor rolle i veien tilbake til arbeid (Ackerman & Hilsenroth, 2003, s. 4-6; Kane et al., 2017, s. 126; Munford & Sanders, 2015, s. 1572; Noble-Carr, 2014, s. 392; Westergaard, 2012, s. 331). Deltakerne i min studie opplevde det blant annet som viktig å være en medvandrer med hjelpsøkerne sine, særlig fordi flere av de unge hadde tunge utfordringer og dårlige relasjonserfaringer. Dette er også noe Westergaard (2012, s. 331) skriver om i sin studie. Der var et av funnene at å veilede unge blant annet innebærer at man må bygge en relasjon over tid, hvor man viser tålmodighet, oppriktig interesse og fleksibilitet, fordi de unge ofte vil være skeptiske til veilederen basert på sine tidligere erfaringer.

Funnene mine knyttet til å være en samarbeidspartner og motivator kan derfor indikere at det er viktig for veilederne å legge til rette for en god relasjon, og at de streber etter å få til dette. Grunnene til dette kan være mange, men i sammenheng med mine funn, kan det tyde på at veilederne ser flere fordeler med å være en samarbeidspartner og motivator, og slik legge til rette for en god relasjon. Ved å motivere hjelpsøkerne til å delta i veiledningen, og etter hvert komme seg i arbeid, så deltakerne fordeler knyttet til blant annet hjelpsøkernes generelle livskvalitet, selvtillit og agens. Noe av grunnen kan også ligge i et ønske om å ikke skape flere negative relasjonserfaringer hos hjelpsøkerne, men heller styrke dem og hjelpe dem å danne flere meningsfulle relasjoner.

Det første poenget jeg ønsker å ta opp handler om dannelsen av et felles «vi», ved å være en samarbeidspartner og motivator, som vil kunne bidra til å legge til rette for en god relasjon. Å skape et samarbeid, eller et felles «vi» i veiledningsarbeidet med unge, tenker jeg kan forstås i lys av unge hjelpsøkernes behov for å bli sett og anerkjent (Kane et al., 2017, s. 126). Deltakerne i denne studien opplever at flere av de unge har dårlige relasjonserfaringer, og at en viktig del av veilederrollen derfor blir å være på lag med hjelpsøkerne, og gjøre det tydelig at de faktisk bryr seg. Å være en medvandrer, se

mennesket og å være en motivator er alle nært knyttet til Rogers tre betingelser om positiv aktelse, empati og kongruens (Vogt, 2016, s. 136). Jeg vil videre utdype mer hvordan hver av de tre betingelsene kan knyttes til funnene mine.

Unge arbeidsledige hjelpsøkere har et behov for en trygg relasjon, hvor de kan være seg selv og føle at de blir møtt med respekt. Veiledere må derfor tilrettelegge for en relasjon bestående av positiv aktelse, hvor de er åpne for det hjelpsøker kommer med, og møter dem uten fordømmelse. Dette innebærer også at man ser hele hjelpsøkeren, og forholder seg til dem som subjekter (Lassen, 2014, s. 67). Unge hjelpsøkere med dårlige relasjonserfaringer kan føle seg dømt og kritisert, og gjenkjenner hvordan det er å ikke bli anerkjent (Geldard & Geldard, 2010, s. 82). En del av funnet rundt å være en medvandrer handlet om å bli oppfattet som at de var på samme side som hjelpsøkeren. Hjelpsøkerne skulle føle at de var der for dem, og at de hadde noen på sin side. Dette krever blant annet at veilederne er i stand til å leve seg inn i de unges livsverden, og virkelig prøver å forstå deres opplevelser. Å se hele mennesket i veiledningen, og deltakernes fokus på det felles «vi», kan knyttes til Bubers teori om «jeg-du» (Buber, 1959, s. 3). Jeg mener derfor at deltakernes ønske om å gå sammen med hjelpsøkerne må forstås i sammenheng med det å se subjektet i veiledningsrelasjonen. For deltakerne handler ikke jobben og rollen deres bare om å veilede, men de ønsker virkelig å hjelpe og se hele hjelpsøkeren. Evnen til å se den andres perspektiv, og leve seg inn i det, er en viktig del av den gode hjelperelasjonen. Ved å gjøre dette legger man til rette for en relasjon hvor den unge hjelpsøkeren føler seg sett og anerkjent, på en måte som vil fremme deres opplevelse av at veilederen er der fordi de ønsker å hjelpe, og ikke bare fordi de må.

Videre er empati en sentral del av å det være på lag med hjelpsøkerne, og gjøre det tydelig at man bryr seg og er der for dem. Deltakerne i denne studien anså det som en del av deres rolle som medvandrer at hjelpsøkerne ikke skulle stå alene, men ha noen ved sin side. Deltakerne fremhevet også viktigheten av å se *hele* hjelpsøkeren, og særlig deres livsverden. Dette blir også en viktig del av å klare å bygge den anerkjennende relasjonen. Veilederne kan ikke vike, men må gi av seg selv i møte med unge hjelpsøkere, slik blant annet funnene knyttet til å være en medvandrer og å være tilgjengelig viste. Dette blir særlig viktig i møte med unge hjelpsøkere med vonde erfaringer (Westergaard 2012, s. 331). Dersom disse oppfatter noen form for tilbakeholdenhet eller skepsis fra veileder, er det noe som kan hindre relasjonsbyggingen (Geldard & Geldard, 2010, s. 82). En del av veileders rolle, slik jeg forstår den, er derfor i stor grad knyttet til evnen til å se subjektet på en empatisk måte. De må leve seg inn i og *kjenne* hjelpsøkernes følelser, for å kunne reagere på en måte som styrker relasjonen. Dersom man ikke reagerer på en slik måte som de unge forventer vil det kunne føre til at de trekker seg tilbake, og ikke ser på veilederen som en alliert som er der for dem. Dette kan potensielt skade relasjonen, og skape konsekvenser for hjelpearbeidet. Dette er noe jeg vil ta opp videre i del 5.2 av diskusjonen. Veiledernes bevissthet over at man må leve seg inn i hjelpsøkernes opplevelser, og se dem i relasjonen er med andre ord en viktig del av dette.

Den siste av Rogers betingelser, kongruens, er en viktig faktor å bygge en trygg, anerkjennende relasjon til unge hjelpsøkere (Vogt, 2016, s. 136). En del av funnet knyttet til å være en medvandrer handlet om selvavsløring som en del av rollen. Den ene deltakeren i min studie, Elise, pekte på at man kanskje måtte by litt på seg selv, og at hjelpsøkerne måtte få mulighet til å bli kjent med dem. Dette tolker jeg som at relasjonen mellom veilederen og de unge hjelpsøkerne altså ikke bare kan gå den ene veien. For at de unge skal føle seg anerkjent og sett, og føle en tilknytning til veiledningen, er det derfor sentralt at de opplever at relasjonen faktisk er likeverdige. Dette er også noe deltakerne i min studie ønsker å tilrettelegge for, fordi de ser den positive effekten av å danne den gjensidige relasjonen med hjelpsøkerne.

Å dele av sitt personlige selv er med andre ord en stor del av den profesjonelle veilederrollen (Skau, 2017, s. 44). Det kan tenkes at ved å dele noe om seg selv og sitt liv vil man styrke relasjonen, og særlig i arbeidet med unge kan dette ha god effekt. For å nå gjennom kan man ikke bare sitte der som en statue, men må oppfattes som et menneske av hjelpsøkeren. Dette kan sees i sammenheng med å være en samarbeidspartner og motivator. Ved å være kongruent, og avsløre litt av sitt personlige selv, vil man lettere bli sett som et medmenneske og ikke en som er der fordi man må eller blir betalt for det. Å være en medvandrer og se mennesket innebærer derfor at man må gi av sitt personlige selv som veileder, for at man skal danne den trygge relasjonen arbeidet med unge arbeidsledige krever. Dette er også noe jeg tenker vil kunne bidra til oppfattelsen av veilederens autenticitet, som videre vil kunne gi et bedre grunnlag for å styrke hjelpsøkerens agens og mestringsforventninger.

Agens og mestringsforventninger er nært knyttet til Rogers personsentrerte tilnærming. Ifølge Rogers ligger det et potensiale latent i alle mennesker til å realisere sine evner og muligheter, og en del av veilederens jobb er å hente frem hjelpsøkerens potensiale og ressurser (Ivey et al., 2012, s. 370). Et annet poeng som da kan trekkes frem er hvordan deltakernes rolle som samarbeidspartner og motivator kan bidra til å styrke hjelpsøkerne. For at dette skal kunne skje må relasjonen være trygg og anerkjennende, og det må skapes en felles forståelse mellom veileder og hjelpsøker (Ivey et al., 2012, s. 370; Vogt, 2016, s. 135). Ved å legge til rette for en slik relasjon, vil man kunne styrke hjelpsøkerens rolle i veiledningen. Økt agens og mestringsforventninger kan føre til at de unge hjelpsøkerne i større grad ser sitt eget potensiale og kan ta mer kontroll over sitt eget liv (Bandura, 1982, s. 127; Chen, 2006, s. 131).

Både Munford og Sanders (2015, s. 1572-1573) og Noble-Carr med kolleger (2014, s. 392-394) peker på hvordan anerkjennelse, optimisme og tydelig støtte fra veiledere er viktige faktorer for å utvikle mer positiv identitet og agens hos unge hjelpsøkere. I funnet om å være en motivator pekte flere av deltakerne i min studie på at unge arbeidsledige ofte manglet troen på seg selv, og hadde lite mestringsforventninger og tanker om hva de kunne få til. En del av rollen deres ble derfor å komme med tydelige oppmuntringer, og vise hjelpsøkerne at de virkelig hadde troa på dem. I min forståelse er derfor en viktig del av deres rolle å bidra til å hjelpsøkerne ser sitt potensiale, og at veilederne hjelper dem med å styrke sin agens. Ved å styrke hjelpsøkerens agens og

mestringsforventninger, legger man også et godt grunnlag for den videre veiledningen og byggingen av den gode relasjonen.

Et annet poeng knyttet til tydelige oppmuntringer i rollen som motivator, er at dette kan bidra til å gjøre det tydelig for hjelpsøkerne hva deres potensiale er. Bandura (1982, s. 127) påpekte at en viktig kilde for å styrke hjelpsøkeres mestringsforventninger, og derav agens, er verbale oppmuntringer, samt å vise hjelpsøkerne hva de har fått til tidligere (Bandura, 1982, s. 127). I sammenheng med dette trekker jeg noen linjer til Rogers kongruens og positive aktelse (Vogt, 2016, s. 136). Veilederne må bli oppfattet som autentiske for at deres oppmuntringer og støtte skal ha noe innvirkning på hjelpsøkerne. Unge hjelpsøkere med dårlige relasjonserfaringer, har gjerne lite tiltro til hjelpere, og oppfatter raskt dersom det ikke er samsvar mellom veilederens væremåte og tale (Geldard & Geldard, 2010, s. 82). Jeg forstår det derfor slik at veiledere virkelig må ha troen på de unge hjelpsøkerne, og kommunisere dette eksplisitt, for å bli oppfattet som autentiske og slik også nå gjennom til dem. Å være en samarbeidspartner og motivator innebærer derfor at man støtter og heier på de unge, og virkelig engasjerer seg for å gi dem troen på seg selv. Ved å legge til rette for en relasjon preget av støtte, kan det bidra til å øke hjelpsøkeres mestringsforventninger og selvtillit. Dette vil kunne føre til mer aktiv deltakelse, og slik også bedre utfall av veiledningen. Det blir derfor en viktig del av rollen som veileder å være en tilgjengelig samarbeidspartner, med tro og optimisme på hjelpsøkers vegne.

5.2 utfordringer ved den gode relasjonen

Til tross for at den gode relasjonen er svært viktig i arbeidet med unge hjelpsøkere byr den også på utfordringer. I denne delen av diskusjonen vil jeg ta opp noen av disse utfordringene, som er knyttet til blant annet balansen mellom tilgjengelighet-avhengighet, profesjonell-personlig rolle og involvert-overinvolvert i rollen.

En av utfordringene jeg identifiserte i analysen var hvordan deltakerne ønsket å møte de unge med fleksibilitet og tilgjengelighet, samtidig som de selv kunne føle på et behov for å sette grenser både for sin egen skyld og for hjelpsøkernes. Deltakerne ble ofte hjelpsøkernes nærmeste støttespiller, og var gjerne mer tilgjengelig enn for eksempel hjelpsøkernes leger eller psykologer. Flere av deltakerne nevnte at dette ikke nødvendigvis var et problem, da det var naturlig å hjelpe hjelpsøkerne når de trengte det, og dette kan ansees som del av deres opplevelse av å være en samarbeidspartner. Tilgjengelighet er, som nevnt i forrige diskusjonsdel, en viktig faktor i det å være en samarbeidspartner og for å legge til rette for en god relasjon. Samtidig må veilederne ha en bevissthet rundt hvor tilgjengelige de er, slik at den gjensidige relasjonen ikke utvikler seg til en avhengighetsrelasjon (Kvalsund & Meyer, 2005, s. 20). Utfordringene knyttet til tilgjengeligheten oppstår derfor når hjelpsøkerne ikke har noen andre å støtte seg på, og tar kontakt når som helst, med hva som helst.

Det første poenget jeg vil ta opp er derfor knyttet til avhengighetsrelasjonen. En veiledningsrelasjon mellom en voksen veileder og en ung hjelpsøker vil som regel bestå av en viss form for asymmetri og avhengighet, samtidig som grepene og tilnærmingene

veilederne benytter seg av også gir et element av gjensidighet til relasjonen. Asymmetrien og avhengigheten er i utgangspunktet knyttet til veileders rolle, hvor de er i en posisjon med mer kunnskap og kompetanse, kontra hjelpsøkerne som er i sårbare situasjoner (Geldard & Geldard, 2010, s. 257; Reine, 2011, s. 81). Problemet oppstår derfor når avhengigheten består av flere dimensjoner, enn bare det naturlige i en slik veiledningsrelasjon.

Dersom man som veileder hele tiden er tilgjengelig og parat for hjelpsøker, kan det føre til at hjelpsøker «utnytter» denne tilgjengeligheten. Når veilederne hele tiden føler at de må være tilgjengelige for å være en god nok hjelper, samtidig som de er usikre på hvor grensen kan settes for å ivareta relasjonen, kan relasjonen utvikle seg fra positiv avhengighet til negativ (Kvalsund & Meyer, 2005, s. 18). Deres ønske om å skape en god relasjon, basert på tilgjengelighet, anerkjennelse, empati og tillit kan føre til at de «møter» hjelpsøker for mye. Ved å svare på meldinger, ta telefonen og gjøre seg selv tilgjengelig og fleksibel kan hjelpsøker oppfatte det som at det ikke er noe problem at de tar kontakt, fordi veileder er tilgjengelig hver gang de gjør det. Dersom det ikke settes noen grenser for tilgjengelighet, vil heller ikke hjelpsøker vite når det er greit og ikke greit å ta kontakt (Geldard & Geldard, 2010, s. 257).

Dette er videre noe jeg tenker kan føre til ulike forventninger i relasjonen. Det blir underkommunisert at dersom veileder svarer på en melding lørdag kl. 18, så er også veileder tilgjengelig for hjelpsøker neste lørdag kl. 18. Dette kan skape ubevisste forventninger fra hjelpsøkers side, og føre til et ubevisst, opplevd press fra veileders side. Dersom veileder svarer når som helst, kan den unge hjelpsøkeren oppfatte det som at det er greit å ta kontakt når som helst, og slik også begynne å forvente å få svar. Fra veileders perspektiv kan den ene gangen de skulle svare på en melding, kanskje med en tanke om at det går fint denne ene gangen, føre til et press om at neste gang de får en melding, så må de svare på den også. Slik skapes det et relasjonsparadoks, hvor hjelpsøker og veileder i et ubevisst samspill skaper forventninger og press til hverandre. Dette er igjen noe jeg tenker kan føre at hjelpsøker tar kontakt i større grad enn de egentlig trenger, i stedet for at de kanskje må stole på seg selv i situasjonen. De trenger ikke å leve i uvissheten frem til det neste planlagte møte, men kan få hjelp til det de trenger der og da.

Ved at veileder blir for tilgjengelig kan med andre ord hjelpsøkers agens bli påvirket, og de kan bli avhengig av veilederens støtte for å handle (Chen, 2006, s. 135). Dette kan også føre til en svekkelse av hjelpsøkernes mestringsforventninger, fordi de ikke stoler på sin egen intuisjon, men har behov for støtte og veilederes hjelp for å håndtere det de tar kontakt for. I stedet for at den gode relasjonen skal bygge hjelpsøker opp ved å styrke deres agens og mestringsforventninger, kan den dermed heller skape en motsatt effekt (Chen, 2006, s. 133). Den gjensidige relasjonen kan utvikle seg til avhengighet, og slik svekke hjelpsøkerens utviklingsprosess og vei tilbake til arbeid.

En annen utfordring ved denne avhengigheten, og den manglende grensesettingen, er at det også går utover den profesjonelle og personlige rollen til veilederne. Når relasjonen

skal være bygget på en gjensidighet som innebærer blant annet selvavsløring fra veileders side, mener jeg det kan bli vanskeligere å skille mellom sitt profesjonelle og personlige selv i rollen. Som veileder burde man ha et bevisst forhold til grensen mellom den profesjonelle og personlige rollen, men dette er noe som kan bli utfordrende når grunnlaget for å nå gjennom til unge hjelpsøkere til dels er basert på deres personlige væremåte og helhetlige involvering (Skau, 2012, s. 68). Dersom veileder deler av sitt private selv, uten bevissthet rundt dette, kan det gjøre at hjelpsøker oppfatter veilederen som en venn eller medsammensvoren, heller enn en profesjonell hjelper (Stray, 2011, s. 155).

Det kan tenkes at manglende grenser mellom veilederens profesjonelle og personlige rolle kan ha videre konsekvenser for hjelpen som gis. Dersom hjelpsøker ikke oppfatter dem som en profesjonell veileder kan veiledningen miste noe av sin hensikt, ved at man mister de strukturelle rammene som ligger rundt samtalene. Med dette mener jeg at en veileder som bare blir oppfattet som «kompis» kanskje ikke blir oppfattet som en faktisk hjelper av hjelpsøker. Dette kan for eksempel gjøre at de tar veiledningen mindre seriøst, og ikke legger inn innsatsen som trengs for å komme tilbake i arbeid. Samtidig er det viktig at veileder ikke blir for profesjonell, da dette heller ikke vil fungere i arbeidet med unge hjelpsøkere (Amari, 2020, s. 416; Noble-Carr et al., 2014, s. 394). Veilederne må ikke opptre som en ekspert, men finne en balanse mellom det profesjonelle og delvis personlige, uten å gå over i det private.

Et annet poeng knyttet til den profesjonelle og personlige rollen er i hvilken grad man egentlig kan kreve at en veileder deler av seg selv i en jobb. Dette kan òg knyttes til Rogers tre betingelser om kongruens, positiv aktelse og empati (Vogt, 2016, s. 135). Jeg har tidligere diskutert hvordan man som veileder må gi mye av seg selv for å kunne bygge en god relasjon til unge hjelpsøkere, for at de faktisk skal oppfatte veileder som autentisk og på deres side. Samtidig stiller jeg spørsmål ved hva dette kan gjøre med en veileder. Å delta med full empati, positiv aktelse og kongruens i tråd med å være hele sitt autentiske selv må kunne ansees som krevende på flere måter. Som Skovholt og Rønnestad (2003, s. 53) skriver har ofte veiledere et ønske om å bli oppfattet som både flink nok, varm nok, intelligent nok, omsorgsfull nok og tilstedeværende nok, og at dersom de ikke lever opp til disse idealiserte målene, så føler de seg heller ikke bra nok som veiledere. Når jobben din er basert på at du må delta emosjonelt, både ved hvordan du møter den andre og at du må dele av deg selv, tenker jeg at det kan oppstå utfordringer.

En av disse utfordringene mener jeg er knyttet til veilederes selvivaretagelse i rollen. Den fullstendige involveringen i et annet menneske kan gjøre at man glemmer å ta vare på seg selv. Som veileder må man være i stand til å være bevisst hvordan man forholder seg empatisk til noen andre (Moore et al., 2020, s. 131). Dersom man ikke gjør det kan man miste sin objektivitet eller bli overveldet, fordi man tar hjelpsøkers følelser og livsverden for mye innover seg. Veiledere må klare å regulere inntrykkene, og ha et bevisst forhold til hvor egen grense går for hvor mye de klarer å håndtere (Geldard & Geldard, 2010, s. 83; Skovholt & Rønnestad, 2003, s. 48-49). Dette kan også knyttes til funnet om at deltakerne følte et behov for noen å støtte seg på, for at de selv skulle

fungere som en støtte. Veilederne står i en tung jobb, og kan ha behov for å dele sine dele sine følelser, tanker og bekymringer med noen andre som er i samme rolle som en selv. En del av dette kan også innebære å diskutere hjelpsøkerne med kollegaer, dersom de er usikre på hvordan de skal gå frem. Dette er noe jeg mener kan føre til at man både kan få regulert inntrykkene sine bedre, men og at det kan være en måte å bli mer bevisst hvordan man forholder seg til hjelpsøkerne. Kollegaene kan for eksempel bidra med nye perspektiver, og i situasjoner hvor man mistet sin objektivitet, kan andres synspunkt være en måte å få tilbake subjektiviteten på.

En av risikoene med å miste sin objektivitet er at man kan bli overinvolvert i veiledningen, noe som kan tenkes å påvirke hvordan veilederne forholder seg til hjelpsøkerne. En god relasjon er blant annet bygget på at man klarer å se det andre mennesket (Røkenes og Hanssen, 2012, s. 13; Vogt, 2016, s. 137), noe deltakerne i min studie også var opptatt av. De fremhevet for eksempel viktigheten av å sette seg inn i hjelpsøkerens følelser og livsverden. Dette er relatert til Bubers teori om jeg-du (Buber, 1959, s. 3). En jeg-du-relasjon skapes når veiledere deltar med *hele* seg i veiledningen, uten at den andre blir objektivert i prosessen. Dette krever derfor aktiv bevissthet fra veileder (Amari, 2020, s. 411; Ivey et al., 2012, s. 368), slik som nevnt ovenfor.

Veiledere må med andre ord vite hvor sin grense for involvering går, for å klare å se den andre som et subjekt. Dette innebærer blant annet at man forholder seg til dem, og deres opplevelser og følelser, på en slik måte at man ser deres livsverden, men uten at man mister seg selv i prosessen. For lite involvering kan føre til at relasjonen ikke blir sterk nok til at veiledningen vil ha en effekt, mens overinvolvering kan ha negative konsekvenser for både veileder og hjelpsøker. Noen av disse konsekvensene er knyttet til blant annet mindre selvtillit og mestringsfølelse hos hjelpsøker, som igjen vil kunne føre til økt avhengighet til veileder. Fra veileders side vil overinvolvering kunne føre til at man ikke lenger ser hjelpsøker i sin helhet, noe som kan påvirke hjelpsøkers opplevelse av anerkjennelse i relasjonen (Røkenes & Hanssen, 2012, s. 16). Disse konsekvensene har også blitt tatt opp tidligere i denne diskusjonen.

To av deltakerne i studien min, Bendik og Frank, pekte også på at man noen ganger kunne føle bedre kjemi med noen hjelpsøkere enn andre. Dette er noe som kan skape videre utfordringer i forhold til hvordan de som veiledere involverer seg i hjelpsøkerne. En hjelpsøker veilederen går godt overens med kan kanskje påvirke veilederen mer og gjøre at hen i større grad involverer seg for å hjelpe. Samtidig kan kanskje noen veilederen ikke opplever at hen går like godt overens med, oppleve at de ikke blir møtt slik de trenger, og føle at veileder ikke involverer seg nok i dem. Veilederne må derfor være bevisst sin egen involvering i relasjonen - både for å ikke overkjøre hjelpsøker og undergrave deres autonomi, men også for å ikke neglisjere hjelpsøkers opplevelser og deres agens.

5.3 Relasjonsparadokset

Del 5.1 og 5.2 av diskusjonen har gjort det tydelig at veilederne opplever det som en viktig del av rollen sin å møte de unge arbeidsledige med en trygg og anerkjennende

relasjon, og at de gjorde dette ved å være en samarbeidspartner og motivator. Samtidig fører rollene som samarbeidspartner og motivator til noen utfordringer, som videre påvirket veilederens opplevelse av sin rolle. Jeg mener derfor det kan argumenteres for at veilederne befinner seg i et paradoks, hvor de må møte balansegangen mellom hva de føler de må gi i rollen og hva de føler rollen kan kreve av dem. Dette har jeg valgt å kalle for «relasjonsparadokset». Jeg vil først gå nærmere inn på hvorfor dette paradokset oppstår, for å bedre ramme inn denne delen av diskusjonen, før jeg videre diskuterer hvordan veilederne kan møte paradokset for å skape bedre samsvar i rollen sin.

Noe av grunnen til hvorfor paradokset oppstår kan nok ligge i det den tidligere forskningen viser, nemlig at den gode relasjonen er essensiell for å nå gjennom til de unge, og for at man skal få utrettet noe. I tillegg ble det vist til et ideal om hvordan veiledere skal være (Munford & Sanders, 2015, s. 1577; Noble-Carr, 2014, s. 392; Schultheiss, 2003, s. 303; Skovholt & Rønnestad, 2003, s. 53; Skovholt, 2005, s. 83). Deltakerne i min studie var opptatt av å gjøre seg selv tilgjengelig, og opplevde det som en viktig del av sin rolle å være en samarbeidspartner og motivator. Et spørsmål man da kan stille seg er hvorfor veilederne opplever det som så viktig å møte de unge på denne måten, og hvorfor de er villig til å gi så mye av seg selv og være så tilgjengelige. Jeg tenker noe av grunnen kan ligge i en uttalt forventning om at man som veileder skal opptre på en viss måte, og at man ikke er god nok dersom man ikke er på denne måten. En annen faktor som jeg òg tenker spiller inn er at dersom relasjonen mellom veileder og hjelpesøker er god, så øker også sannsynligheten for aktiv deltakelse og veiledningen vil bli bedre, slik jeg diskuterte tidligere i delkapittel 5.1. Kilden til hvorfor veilederne er så villige til å gi av seg selv kan med andre ord være knyttet til ønsket og idealet om å skape en god relasjon. Dette har sammenheng med blant annet at veiledningen skal fungere best mulig, men og for at veileder skal føle at de når opp til en idealisert forståelse av hvordan en veileder skal være. utfordringen blir da hvor mye man egentlig kan kreve av en veileder, som jeg tok opp i delkapittel 5.2, og hvordan man kan tilrettelegge for at man kan være en god veileder, men samtidig ivareta grensene og seg selv.

Det første poenget jeg ønsker å ta opp er knyttet til funnet veilederens bevissthet om sin rolle som samarbeidspartner. Unge hjelpesøkere har ofte flere dårlige relasjonserfaringer, noe både mine funn og tidligere forskning viser. Dette er noe veilederne må ta hensyn til, samtidig som de må være tydelig på hvor grensen deres går, både for å beskytte seg selv og den unge. Veilederne må finne ut hvordan de kan sette denne grensen for å ivareta seg selv, men samtidig på en slik måte at relasjonen ikke skades av det (Corey et al., 2011, s. 69-70; Noble-Carr et al., 2014, s. 394). I min mening ligger en del av løsningen til relasjonsparadokset i en bevissthet om grensesetting, og hvordan man kan tilrettelegge for grenser som er fleksible, men som samtidig ivaretar veilederens personlige-private rolle. Videre kan man diskutere hvordan man som veileder kan skape et skille mellom det profesjonelle og personlige livet sitt, samtidig som man som til en viss grad må være personlig i rollen, slik jeg diskuterte i delkapittel 5.2. Skillet for hvor personlig man skal være går derfor ved det private, og den private grensen burde en veileder ikke gå over (Corey et al., 2011, s. 69-70).

En måte å finne balansen mellom profesjonelle, personlige og private rollen, kan være å legge til rette for en bærende relasjon, som tåler ærlig kommunikasjon (Røkenes & Hanssen, 2012, s. 28). En av deltakerne, Frank, nevnte for eksempel at han håpte relasjonen mellom han og hjelpsøker tålte at han var ærlig, dersom han kjente at sin grense var nådd. Dette er noe jeg mener kan knyttes til å ha tiltro til egne evner og den relasjonen veilederen har bygget. Det er mulig å argumentere for at gjennom å legge til rette for en relasjon bygget på kongruens, positiv aktelse og empati, er grunnlaget til stede for en bærende relasjon. Dersom veilederne ikke klarer å være ærlig og sette grenser, kan det være et tegn på at relasjonen ikke er sterk nok, og at de derfor må gjøre noen endringer i tilnærmingen sin til hjelpsøker. Det viktige i arbeidet med unge, som nevnt tidligere, er at relasjonen er bygget på autenticitet, aksept, forståelse, varme og empati (Geldard & Geldard, 2010, s. 83). Dersom veilederne opplever at de ikke kan være ærlige og sette grenser i relasjonen, kan man stille spørsmål ved hvor autentisk relasjonen egentlig er. Veilederne bør derfor ha et bevisst forhold ikke bare til grensettingen, men også til selve relasjonen og hvor både de og hjelpsøker står i forhold til den, slik at de også vet om relasjonen er bærende nok eller om de må gjøre noen endringer.

Et poeng som kan trekkes frem i sammenheng med den bærende relasjonen er veilederens fokus på å bygge agens og mestringsforventninger (Chen, 2006, s. 131). Dersom relasjonen er bærende, er det også rom for å utfordre hjelpsøker. Gjennom stadige oppmuntringer, en autentisk relasjon og optimisme og tillit, legges det til rette for å øke hjelpsøkernes selvtillit og tro på seg selv. Dette er noe jeg tenker kan gagne relasjonsparadokset, ved at hjelpsøkerne blir mer selvstendige og har tillit til seg selv, og ikke bare veileder. Unge hjelpsøkere med lite tro på seg, hvor de ikke føler seg sett og støttet av veileder, vil trekke seg tilbake og i større grad kunne bli avhengig av veilederen (Geldard & Geldard, 2010, s. 82). Ved at veilederne da har lagt et grunnlag for å styrke hjelpsøkeren, vil det kunne bidra til relasjonen i større grad blir bærende, fordi hjelpsøkerne tåler mer. Hjelpsøkerne håndterer veilederens ærlighet bedre, fordi de har bygget nok selvtillit og tro på at relasjonen er genuin, og at veilederen virkelig er der for dem, selv om de må sette noen grenser.

En bærende relasjon er også et viktig grunnlag i en gjensidig relasjon (Røkenes & Hanssen, 2012, s. 28). Jeg har tidligere diskutert hvordan relasjonen mellom en voksen veileder og en ung hjelpsøker alltid vil være preget av en viss asymmetri, samtidig som veilederne kan tilrettelegge for gjensidighet der det er mulig (Geldard & Geldard, 2010, s. 257; Reine, 2011, s. 81). I utgangspunktet snakker man gjerne om den gjensidige relasjonen som noe positivt, noe den i stor grad er. Samtidig mener jeg det kan argumenteres for at det også kan skapes en negativ gjensidighetsrelasjon. En relasjon hvor veileder må gi av hele seg for å møte alle hjelpsøkernes behov, og føler at de må nå opp til et ideal for å være bra nok - mens de selv er usikre på hvor egen profesjonell og personlige grense egentlig går, er noe jeg tenker har konsekvenser for den positive gjensidighetsrelasjonen. Dersom gjensidigheten veilederne tilstreber går utover deres eget vel kan man kanskje snakke om en negativ gjensidighet. Relasjonen vil ikke være positivt gjensidig dersom ikke begge parters behov blir møtt i relasjonen.

Dette gjør videre at man kan argumentere for større grad av selvivaretagelse som et viktig aspekt for hvordan veiledere kan tilrettelegge for en mer gjensidig relasjon i begge parter favør. Dette henger også sammen med hvordan man som veileder kan møte relasjonsparadokset. Som veileder må man føle seg vel selv, for å kunne hjelpe andre å føle seg vel (Corey et al., 2011, s. 70). Veiledere som tar godt vare på seg selv, vil også klare å møte hjelpsøkernes behov i større grad (Lawson, 2007, s. 20). Som Moore og kollegers (2020, s. 128-131) studie viste, følte flere veiledere at de noen ganger måtte forsømme egne behov for å ivareta hjelpsøkers behov. De fant også ut at en av faktorene som utløste mest ubehag hos veiledere var når hjelpsøkere gikk over en grense, og at dette også kunne føre til relasjonelle spenninger og tilknytningsutfordringer. Dette kan knyttes til funnet om at å være en støtte krever at man har en støtte. Flere av deltakerne opplevde at rollen deres kunne være såpass krevende, at de selv hadde et behov for noen å snakke med, og dette sier noe om belastningen jobben kan føre til. Å skulle være en støtte og samarbeidspartner for noen som har det vanskelig, og i tillegg føle at man står med ansvaret alene, kan oppleves som svært tungt. Det å legge til rette for mer samarbeid med andre veiledere, og sørge for at man har støtte rundt seg, kan derfor også være en måte for veilederne å møte relasjonsparadokset på. Dette blir også en del av selvivaretagelsen, ved at de kan dele det de tenker og føler på, slik at de slipper å stå alene i alt ansvaret. Videre vil dette kunne føre til at veilederne opplever mer velvære i rollen sin, som igjen vil ha positive virkninger på veiledningsarbeidet og veiledningsrelasjonene.

Jeg vil også argumentere for en større bevissthet knyttet til hvem veileder er i relasjonen, og hvem hjelpsøker er i relasjonen. Å prioritere andres velvære, på bekostning av egen, er ikke bærekraftig i lengden. Veiledere må i større grad skille mellom seg selv og hjelpsøkers opplevelser. Dette betyr ikke at de ikke skal leve seg inn i deres opplevelser med empati og at de skal gi slipp på det personlige i den profesjonelle rollen, men at de burde være oppmerksomme på hvordan disse opplevelsene påvirker dem. De må kunne skille mellom hvem de selv er, og deres opplevelser og behov, og hjelpsøkerens. Også her tror jeg at den profesjonelle rollen kan spille en viktig rolle. Ved å utforske hvor grensen går mellom hvor mye man *ønsker* å delta og involvere seg, og hvor mye man faktisk *klarer* å gjøre dette med hensyn til egne behov, tror jeg deler av hvordan de kan møte relasjonsparadokset løser seg.

Det siste poenget jeg vil trekke frem i denne sammenhengen er deltakeren Bendiks skille mellom «jeg» og «du» i møte med hjelpsøkerne sine. Dette er også i tråd med Bubers «jeg-du»-teori, hvor man ser den andre som et subjekt og i relasjon til seg selv (Buber, 1959, s. 3-6). Å være en medvandrer og samarbeidspartner var noe hjelpsøkerne ofte knyttet til et felles «vi», men kanskje ligger det noe viktig i Bendiks tilnærming. Ved å se på relasjonen som et *vi* kan man muligens miste perspektivet på at hjelpsøker er i relasjon til seg selv, og ikke sammen med seg selv. Ved å anerkjenne den andre som et tydelig du, kan man skape et skille mellom hvem *jeg* er som veileder og hvem *du* er som hjelpsøker. Dette kan kanskje være en god nøkkel i prosessen med å utforske grensen mellom hva som hva som er ønskelig og idealisert, hva man selv klarer og hva som faktisk trengs i veiledningsmøtet med unge hjelpsøkere. Slik kan man som veileder også møte relasjonsparadokset på en god måte.

6 Avslutning

I dette avsluttende kapittelet vil jeg først presentere en kort oppsummering av oppgaven, før jeg videre sier noe om studiens begrensninger. Deretter vil jeg se på implikasjoner for praksis, før jeg til slutt foreslår muligheter for videre forskning.

6.1 Oppsummering av oppgaven

I denne studien har jeg undersøkt problemstillingen: «*Hvordan opplever karriereveiledere sin rolle i møte med unge arbeidsledige?*». For å svare på problemstillingen utførte jeg en kvalitativ studie, hvor jeg intervjuet seks karriereveiledere som arbeider med karriereveiledning av unge i alderen 18-30 år. Datamaterialet ble analysert med utgangspunkt i tematisk analyse, hvor jeg identifiserte tre hovedtema knyttet til veilederens opplevelse av sin rolle: 1) samarbeidspartner, 2) motivator og 3) krevende rolle.

Studiens funn indikerte altså at veilederne opplevde det som en viktig del av sin rolle å være en samarbeidspartner og motivator i møte med unge arbeidsledige hjelpsøkere, men at rollen deres også kunne være krevende. Dette gjorde at jeg oppdaget et relasjonssparadoks - veilederne ønsket å være en samarbeidspartner og motivator for å legge grunnlaget for en god relasjon med hjelpsøkerne, samtidig som den gode relasjonen de tilrettela for bydde på utfordringer i deres rolle. Diskusjonen tok derfor først for seg veilederens opplevelse av å være en samarbeidspartner og motivator, og hvorfor de opplevde dette som viktig. Dette var blant annet fordi det var en måte å bygge gode relasjoner på, som videre ville ha positiv innvirkning på veiledningsprosessen med de unge hjelpsøkerne. Videre i diskusjonen fokuserte jeg på utfordringene i rollen, som hovedsakelig var knyttet til balansen mellom tilgjengelighet-avhengighet, profesjonell-personlig rolle og involvert-overinvolvert. Disse utfordringene var også nært knyttet til rollen deres som samarbeidspartner og motivator. Til slutt i diskusjonen pekte jeg på mulige løsninger for hvordan veilederne kan møte relasjonssparadokset. Her trakk jeg frem å blant annet bli mer bevisst sin profesjonelle, personlige og private rolle i veiledningen, samt argumenterte for mer fokus på selvaretakelse og bruk av støtte.

6.1.1 Studiens begrensninger

En begrensning ved denne studien er antallet deltakere, samt rekrutteringen. Det jeg kan trekke ut fra datamaterialet er dybdekunnskaper, heller enn generelle trekk ved veilederrollen, fordi jeg bare intervjuet seks karriereveiledere. I tillegg kan det trekkes frem at utvalget er noe skjevt, noe jeg kunne forhindre ved å sørge for at veilederne var fra seks ulike arbeidsplasser, heller enn tre som jeg endte opp med. Her kunne også arbeidsplassene vært mer ulike, med tanke på hva fokus ved veiledningen var. Ideelt sett burde jeg hatt med for eksempel noen arbeidsplasser med fokus på arbeidspraksis, noen med fokus på ordinært lønnet arbeid og kanskje noen som arbeidet mer rettet mot utdanning.

6.2 Implikasjoner for praksis og videre forskning

Studiens funn – å være en samarbeidspartner, motivator, samt det krevende ved rollen, kan knyttes til blant annet en større bevissthet rundt viktigheten av å ha noen å støtte seg på i veiledningsyrker. Særlig i arbeidet med unge hjelpsøkere, hvor vonde opplevelser ofte kan bli en del av veiledningen, kan man se et behov for noen å debriefe med. Deltakerne i denne studien pekte på blant annet kollegaer som en viktig kilde til støtte, hvor de kunne få lufta tanker og følelser de satt inne med etter veiledningssamtaler. Dette sier noe om betydningen av å jobbe sammen med noen. Jeg vil derfor argumentere for at man kan tilrettelegge for mer samarbeid på tvers av ulike arbeidsplasser som arbeider med karriereveiledning av unge. Dette vil kunne føre til at færre karriereveiledere føler at de står alene i jobben sin, særlig på mindre arbeidsplasser. I tillegg vil jeg peke på muligheten for å skape samlinger, hvor karriereveiledere kan møtes, dele erfaringer og lære mer om hvordan man kan sette grenser og ivareta seg selv i rollen.

Behovet for støtte i rollen, samt mulighetene for mer samarbeid mellom karriereveiledere, er noe man kan se på i videre forskning; enten gjennom å finne og undersøke eksisterende tilbud, eller ved først å legge til rette for samarbeid om slike tilbud ikke eksisterer allerede. I tillegg ville det vært en interessant vinkling å undersøke hvordan de unge arbeidsledige som mottar hjelpen opplever det, for å lære mer om hvordan saken er fra deres side. Dette vil også kunne gi et innblikk i hvordan de opplever grensesetting, og hvor mye de forventer fra veilederen. På denne måten kan man også bidra til å skape mer samsvar mellom forventninger fra hjelpsøker, forventningene veilederne har til seg selv og utfordringene veilederne opplever.

Litteraturliste

- Ackerman, S. J. & Hilsenroth, M. J. (2003). A review of therapist characteristics and techniques positively impacting the therapeutic alliance. *Clinical psychology review*, 23(1), 1-33. [https://doi.org/10.1016/S0272-7358\(02\)00146-0](https://doi.org/10.1016/S0272-7358(02)00146-0)
- Alvesson, M. & Sköldbberg, K. (2018). *Reflexive methodology: new vistas for qualitative research* (3.utg.). SAGE Publications.
- Amari, N. (2020). Counseling psychology practice as the pursuit of the I-Thou relationship. *The humanistic psychologist*, 48(4), 410-426. <http://dx.doi.org/10.1037/hum0000155>
- Arnold, C. & Baker, T. (2013). *Becoming NEET: Risks, rewards, and realities*. Institute of Education Press. https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=644079&site=ehost-live&ebv=EB&ppid=pp_C
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American psychologist*, 37(2), 122-147. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.37.2.122>
- Bandura, A. (1999). Social cognitive theory: an agentic perspective. *Asian journal of social psychology*, 2(1), 21-41. <https://doi.org/10.1111/1467-839X.00024>
- Berger, R. (2015). Now I see it, now I don't: Researcher's position and reflexivity in qualitative research. *Qualitative research*, 15(2), 219-234. <https://doi.org/10.1177/1468794112468475>
- Biesta, G. & Tedder, M. (2007). Agency and learning in the lifecourse: towards an ecological perspective. *Studies in the education of adults*, 39(2), 132-149. <https://doi.org/10.1080/02660830.2007.11661545>
- Brammer, L. M. & MacDonald, G. (2003). *The helping relationship: process and skills* (8.utg.). Allyn & Bacon.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Brinkmann, S. & Kvale, S. (2015). *InterViews: learning the craft of qualitative research interviewing* (3.utg.). SAGE Publications.
- Buber, M. (1959). *I and thou* (2.utg.). T. & T. Clark.
- Chen, C. P. (2006). Strengthening career human agency. *Journal of counseling and development*, 84(2), 131-138. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2006.tb00388.x>
- Corey, G., Corey, M. S. & Callanan, P. (2011). *Issues and ethics in the helping professions* (8.utg.). Brooks/Cole.
- Dalen, M. (2011). *Intervju som forskningsmetode: en kvalitativ tilnærming* (2.utg.). Universitetsforlaget.
- Fyhn, T., Radlick, R. L. & Sveinsdottir, V. (2021). *Unge som står utenfor arbeid, opplæring og utdanning (NEET): En analyse av unge i NEET-kategorien* (NORCE rapport 2- 2021). NORCE Norwegian research centre AS.

<https://www.ks.no/contentassets/25072fbf9d4d4577899c335e431117d7/Unge-utenforarbeid-opplering-og-utdanning.pdf>

- Geldard, K. & Geldard, D. (2010). *Counselling Adolescents: the proactive approach for young people* (3.utg.). SAGE.
- Gravås, T. F. & Gaarder, I. E. (2011). Introduksjon: hva er karriereveiledning. I T. F. Gravås & E. E. Gaarder (Red.), *Karriereveiledning* (s. 13-31). Universitetsforlaget.
- Hammer, T. & Hyggen, C. (2013). Ung voksen – risiko for marginalisering. I T. Hammer & C. Hyggen (Red.), *Ung voksen og utenfor: mestring og marginalitet på vei til voksenliv* (s. 13-27). Gyldendal Akademisk.
- Hardoy, I., Røed, K., von Simson, K. & Zhang, T. (2017). Effekter av arbeidsmarkedspolitikk rettet mot ungdom i Nord-Europa – en meta-analyse. *Søkelys på arbeidslivet*, 34(3), 167-181. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2017-03-02>
- Ivey, A. E., D'Andrea, M. J. & Ivey, M. B. (2012). *Theories of Counseling and Psychotherapy: A Multicultural Perspective* (7. utg.). SAGE.
- Johannessen, E., Kokkersvold, E. & Vedeler, L. (2015). *Rådgivning: tradisjoner, teoretiske perspektiver og praksis* (3.utg.). Gyldendal Akademisk.
- Kane, A. A., Köhler-Olsen, J. & Reedtz, C. (2017). Aktivisering av unge sosialhjelpsmottakere – forutsetninger for å sikre overgangen til arbeid. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 20(2), 117-133. <https://doi.org/10.18261/issn.2464-3076-2017-02-02>
- Kvalsund, R. & Meyer, K. (2005). *Gruppeveiledning, læring og ressursutvikling*. Fagbokforlaget.
- Lassen, L. M. (2014). *Rådgivning: kunsten å hjelpe og sikre vekstfremmende prosesser* (2.utg.). Universitetsforlaget.
- Lawson, G. (2007). Counselor wellness and impairment: a national survey. *Journal of humanistic counseling, education and development*, 46(1), 20-34. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1939.2007.tb00023.x>
- Moore, C. M., Andrews, S. E. & Parikh-Foxx, S. (2020). "Meeting someone at the edge": counselors' experience of interpersonal stress. *Journal of counseling & development*, 98(2), 123-135. <https://doi.org/10.1002/jcad.12307>
- Munford, R. & Sanders, J. (2015). Negotiating and constructing identity: social work with young people who experience adversity. *British journal of social work*, 45(5), 1564-1580. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcu059>
- Noble-Carr, D., Barker, J., McArthur, M. & Woodman, E. (2014). Improving practice: the importance of connections in establishing positive identity and meaning in the lives of vulnerable young people. *Children and youth services review*, 47(3), 389-396. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2014.10.017>
- NOU 2016: 7 (2016). *Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn*. Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-7/id2485246/?ch=1>

- OECD. (2004). *Career guidance and public policy: Bridging the gap*.
<https://www.oecd.org/education/innovation-education/34050171.pdf>
- Reine, T. (2011). Pilot eller trommis, astronaut eller tannlege? Om å veilede unge på vei inn i karrieren. I T. F. Gravås & I. E. Gaarder (Red.), *Karriereveiledning* (s. 79-94). Universitetsforlaget.
- Rienecker, L. & Jørgensen, P. S. (2013). *Den gode oppgaven: håndbok i oppgaveskriving på universitet og høyskole* (2.utg.). Fagbokforlaget.
- Røkenes, O. H. & Hanssen, P. H. (2012). *Bære eller breste: kommunikasjon og relasjon i arbeid med mennesker* (3.utg.). Fagbokforlaget.
- Ryen, A. (2002). *Det kvalitative intervjuet: fra vitenskapsteori til feltarbeid*. Fagbokforlaget.
- Schultheiss, D. E. P. (2003). A relational approach to career counseling: theoretical integration and practical application. *Journal of counseling and development*, 81(3), 301-310. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2003.tb00257.x>
- Silverman, D. (2020). *Interpreting qualitative data* (6.utg.). SAGE Publications.
- Skau, G. M. (2012). Personlig kompetanse – en dobbel utfordring i veiledning. I A. K. Ulvestad & F. U. Kärki (Red.), *Flerstemt veiledning* (s. 53-67). Gyldendal Akademisk.
- Skau, G. M. (2017). *Gode fagfolk vokser: personlig kompetanse i arbeid med mennesker* (5.utg.). Cappelen Damm Akademisk.
- Skovholt, T. M. & Rønnestad, M. H. (2003). Struggles of the novice counselor and therapist. *Journal of career development*, 30(1), 45-58.
<https://doi.org/10.1177/089484530303000103>
- Skovholt, T. M. (2005). The cycle of caring: a model of expertise in the helping professions. *Journal of mental health counseling*, 27(1), 82-93.
<https://doi.org/10.17744/mehc.27.1.mj5rcvy6c713tafw>
- Statistisk Sentralbyrå (2022, 25.mai). *Arbeidskraftundersøkelsen*.
<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/arbeidskraftundersokelsen>
- Stea, T. H., Abildsnes, E., Strandheim, A. & Haugland, S. H. (2019). Do young people who are not in education, employment or training (NEET) have more health problems than their peers? A cross-sectional study among Norwegian adolescents. *Norsk epidemiologi*, 28(1-2), 89-95. <https://doi.org/10.5324/nje.v28i1-2.3055>
- Stray, K. N. (2011). Veilederen som endringsagent. I T. F. Gravås & I. E. Gaarder (Red.), *Karriereveiledning* (s. 135-160). Universitetsforlaget.
- Terry, G., Hayfield, N., Clarke, V. & Braun, V. (2017). Thematic analysis. I C. Willig & W. Stainton-Rogers (Red.), *The SAGE handbook of qualitative research in psychology* (2. utg., s. 17-37). SAGE.
https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1538522&site=ehost-live&ebv=EB&ppid=pp_Cover

- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse: en innføring i kvalitative metoder* (5.utg.). Fagbokforlaget.
- Tjora, A. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (3.utg.). Gyldendal Akademisk.
- Vogt, A. (2016). *Rådgivning i skole og barnehage: mange muligheter for hjelp til barn og unge*. Cappelen Damm Akademisk.
- Westergaard, J. (2012). Career guidance and therapeutic counselling: sharing 'what works' in practice with young people. *British journal of guidance and counselling*, 40(4), 327-339. <https://doi.org/10.1080/03069885.2012.687711>

Vedlegg

Vedlegg A: Intervjuguide

A. *Oppvarmingsspørsmål*

- Kan du fortelle litt om deg selv?
- Hva jobber du med? Vil du fortelle litt om hva stillingen/rollen din innebærer?
- Hva slags arbeidsoppgaver har du?
- Har du hatt noen andre jobber tidligere?
 - o Hvordan skiller eventuelt denne jobben seg fra tidligere erfaringer?

B. *Generelt om veiledningen*

- Hva er hensikten med arbeidet du gjør?
- Hvordan er det å veilede unge?
- Hvordan vil du beskrive en «typisk» hjelpsøker?
 - o Hvem er det du hjelper?
 - o Hvordan får du kontakt med dem? Oppsøker de deg, omvendt osv?
- Hvordan gjennomfører du en typisk veiledning / vanlig løp med en hjelpsøker?
 - o Tiltak, muligheter osv. Tverrfaglig samarbeid?
 - o Er det noe forskjell, f.eks. dersom de er veldig motivert, ikke motivert osv?
 - o Tilpasser du deg etter dem?

C. *Opplevelsen og rollen*

- Hvordan opplever du rollen din i veiledningen? Spiller du noen rolle?
 - o Hvordan opplever du å ha rollen som veileder?
- Føler du at måten du er på har noe å si for utfallet?
- Tenker du at arbeidet med unge krever andre egenskaper av deg, enn dersom du hadde jobbet med en annen gruppe f.eks.?
- I din erfaring: hva er det som fungerer best for å hjelpe unge?
- Hva er viktig i arbeidet med å hjelpe unge?
 - o Er det noe du selv synes er spesielt viktig?
 - o Er det noen spesielle egenskaper du tenker er viktig?
- Hvordan opplever du at hjelpa unge får i dag er?
 - o Altså: de som ønsker hjelp til å komme i arbeid, finnes det gode nok muligheter? Hva skal til for at de får hjelp, må ha de ha mye motivasjon og driv selv?

D. *Avrundning*

- Er det noe mer du ønsker å legge til?

Vedlegg B: Informasjonsskriv og samtykkeskjema

Vil du delta i forskningsprosjektet

Karriereveiledning av unge voksne

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke karriereveilederes opplevelse av å bistå unge voksne med å komme tilbake i arbeidslivet. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Formålet med prosjektet er å undersøke hvordan karriereveiledere opplever å skulle hjelpe unge voksne som har falt utenfor utdannings- og arbeidsliv. Intensjonen med prosjektet er å få tilgang til mer kunnskap om ulike tiltak veiledere benytter seg av, hvilke muligheter de opplever at de har til å hjelpe og hvordan de selv opplever at denne hjelpen fungerer. Problemstillingen for oppgaven er «*hvordan opplever karriereveiledere å bistå unge i arbeidet med å komme tilbake til arbeidslivet?*». Resultatet av oppgaven vil bli presentert i form av en masteroppgave.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Sarha Langhaug Akslen, masterstudent ved NTNU Institutt for pedagogikk og livslang læring, er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Jeg skal intervju 5 personer som alle arbeider med karriereveiledning av unge som har falt utenfor arbeidslivet. Basert på dette har jeg kontaktet ulike veiledere, blant annet i ulike organisasjoner. Du får spørsmål om å delta fordi du arbeider i en stilling relatert til dette temaet, og fordi jeg håper du kan bidra med innsikt og informasjon knyttet til ungt utenforskap og arbeidet med å hjelpe unge.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det en samtale på omtrent 1 time. Intervjuguiden vil inneholde noen generelle spørsmål om arbeidet du gjør, tiltak og muligheter, samt hvordan du opplever dette arbeidet. Intervjuet vil bli tatt opp med en lydopptaker, og opptaket vil bli slettet rett etter transkriberingen. Alle dataene jeg samler inn fra intervjuet vil bli anonymisert.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Navn og kontaktopplysninger vil bli anonymisert og kodet, og bli holdt adskilt fra øvrige data. Det er jeg som masterstudent som vil samle inn datamaterialet, og i samarbeid med veileder bearbeide det. Alt datamateriale lagres på et passordbeskyttet hjemmeområde i internt nettverk på NTNU sin server, slik at ingen uvedkommende får tilgang. Deltakerne vil ikke kunne gjenkjennes i masteroppgaven som skrives fra prosjektet.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er 01.juni 2022. Alt datamateriale anonymiseres ved prosjektslutt, og lydopptak slettes.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra NTNU har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- NTNU, Institutt for Pedagogikk og Livslang læring ved Sarha Langhaug Akslen ([REDACTED]) eller veileder Ingunn Skjesol ([REDACTED]).
- Personvernombud Thomas Helgesen (thomas.helgesen@ntnu.no)

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Sarha Langhaug Akslen
(Masterstudent)

Ingunn Skjesol
(Forsker/førsteamanuensis)

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Karriereveiledning av unge voksne*, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg C: Godkjenning fra NSD

NSD NORSK SENTER FOR FORSKNINGSDATA

Vurdering

Referansenummer

960881

Prosjekttittel

Karriereveiledning av unge utenfor arbeidslivet

Behandlingsansvarlig institusjon

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet / Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap (SU)
/ Institutt for pedagogikk og livslang læring

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Ingunn Skjesol, [REDACTED]

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Sarha Akslen, [REDACTED]

Prosjektperiode

10.02.2022 - 01.06.2022

Vurdering (1)

18.02.2022 - Vurdert

OM VURDERINGEN

Personverntjenester har en avtale med institusjonen du forsker eller studerer ved. Denne avtalen innebærer at vi skal gi deg råd slik at behandlingen av personopplysninger i prosjektet ditt er lovlig etter personvernregelverket.

Personverntjenester har nå vurdert den planlagte behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at behandlingen er lovlig, hvis den gjennomføres slik den er beskrevet i meldeskjemaet med dialog og vedlegg.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 01.06.2022.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.

Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

PERSONVERNPRINSIPPER

Personverntjenester vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen:

- om lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke viderebehandles til nyeuforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet - lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet.

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Personverntjenester vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18) og dataportabilitet (art. 20).

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

Personverntjenester legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

Ved bruk av databehandler (skylagring eller videosamtale for eksempel) må behandlingen oppfylle kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29. Bruk leverandører som din institusjon har avtale med.

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og eventuelt rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til Personverntjenester ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde: nsd.no/personverntjenester/fylleut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-endringer-i-meldeskjema Du må vente på svar fra oss før endringen gjennomføres.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

Vi vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

