

Fredrik Saanum

## "Det føles ut som at man må gå inn med fakkell og si; folkens, se her, det her er viktig"

En kvalitativ undersøkelse av hvordan karriereveiledere opplever Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning i lys av egen praksis

Masteroppgave i rådgivningsvitenskap

Veileder: Gunhild Marie Roald

Juni 2022



Fredrik Saanum

# **"Det føles ut som at man må gå inn med fakkell og si; folkens, se her, det her er viktig"**

En kvalitativ undersøkelse av hvordan karriereveiledere opplever Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning i lys av egen praksis

Masteroppgave i rådgivningsvitenskap  
Veileder: Gunhild Marie Roald  
Juni 2022

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



Kunnskap for en bedre verden







# Sammendrag

Formålet med denne masteroppgaven har vært å avdekke ny kunnskap om hvordan karriereveiledere opplever Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning i lys av egen praksis. Et gjennomgående fokusområde i oppgaven har vært spenningsforholdet mellom politikk og praksis.

I Norges første offisielle utredning om karriereveiledning (NOU 2016: 7) anbefalte utvalget at det utarbeides et nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning. På oppdrag fra Kunnskapsdepartementet startet et fireårig langt og omfattende utviklingsarbeid med tverrsektoriell involvering og innspill fra ulike aktører i feltet. For et par år siden ble «Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning» endelig offentliggjort. Et konkret mål er at rammeverket skal være et nyttig verktøy for utvikling av kvalitet i karriereveiledning. I det større bildet er kvalitetsrammeverket en del av en rekke politiske føringer med siktemål om kvalitet og kompetanse. Karriereveiledere over hele landet og i alle sektorer står ovenfor nye forventninger til praksis. Hvordan, eller i det hele tatt om, kvalitetsrammeverket tas i bruk i hver enkelt tjeneste er helt opp til menneskene i praksisfeltet. Det finnes derfor et behov for innsikt i karriereveilederes opplevelse av kvalitetsrammeverket.

En kvalitativ metode ble benyttet for å finne svar på oppgavens problemstilling: «*Hvordan opplever karriereveiledere Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning i lys av egen praksis?*». Med en fenomenologisk tilnærming til forskning ble fem kvalitative intervju med fem karriereveiledere gjennomført for å samle inn data. Forskningsdataene fra intervjuene ble analysert ved bruk av tematisk analyse. Analysen resulterte i tre tematiske kategorier, med tilhørende underkategorier, som omhandler karriereveilederes opplevelse av kvalitetsrammeverket i lys av egen praksis: 1. Tolkning, 2. Forutsetninger og 3. Praksisarbeid.

Det overordnede funnet i studien var at karriereveilederes opplevelse av kvalitetsrammeverket i lys av egen praksis kan betraktes som en dynamisk prosess. En prosess som starter med hvordan karriereveiledere tolker rammeverket og ender med det arbeidet som faktisk skjer i praksis. For at prosessen ikke skal stoppe ved tolkning, og komme frem til praksis, må visse forutsetninger møtes. Karriereveileder tolker kvalitetsrammeverket som nyttig, men samtidig som omfattende og abstrakt. I praksis jobber karriereveiledere med implementering av kvalitetsrammeverket og har laget sine egne systemer for refleksjon over rammeverket. Forutsetningene for at rammeverket i det hele tatt implementeres er den enkeltes engasjement for kvalitetsutviklingsarbeid og følelse av at rammeverket er relevant for dem og deres praksis.

Funnene i studien belyser verdifull kunnskap om kvalitetsrammeverket, karriereveiledere og praksisfeltet satt i sammenheng. Studien kan videre bidra med å undersøke det potensielt dyptgående gapet mellom politikk og praksis. I lys av tidligere forskning er studien særegen med fokus på helheten i både kvalitetsrammeverket og karriereveiledningsfeltet.





# Abstract

The purpose of this master's thesis has been to uncover new knowledge about how career counselors experience National Quality Framework for Career Guidance in light of their own practice. A consistent focus area in the thesis has been the tension between policy and practice.

In Norway's first official report on career guidance (NOU 2016: 7), the committee recommended the establishment of a national quality framework for career guidance. On behalf of the Ministry of Education and Research, a four-year-long and extensive development work began with cross-sectoral involvement and input from various professionals in the field. A couple of years ago, National Quality Framework for Career Guidance was finally made public. A concrete goal is for the framework to be a useful tool for developing quality in career guidance. In the bigger picture, the quality framework is part of a number of political guidelines aimed at quality and competence. Career counsellors across the country and in all sectors face new expectations in their practice. How, or even if, the quality framework is used in each individual service is entirely up to the people in the field of practice. With that in mind, there is a need for insight into career counsellors' experience of the quality framework.

A qualitative method was used to find answers to the thesis' problem question: *"How do career counsellors experience the National Quality Framework for Career Guidance in the light of their own practice?"*. With a phenomenological approach to research, five qualitative interviews with five career counsellors were conducted to collect data. The research data from the interviews were analyzed using thematic analysis. The analysis resulted in three thematic categories, with associated subcategories, which deal with career counselors' experience of the quality framework in the light of their own practice: 1. Interpretation, 2. Prerequisites and 3. Practice work.

The overall finding of the study was that career counselors' experience of the quality framework in the light of their own practice can be considered a dynamic process. A process that starts with how career counselors interpret the framework and ends with the work that actually takes place in practice. In order for the process not to stop at interpretation, and to arrive at practice, certain preconditions must be met. Career counsellors interpret the quality framework as useful, but at the same time as comprehensive and abstract. In practice, career counsellors implement the quality framework and create their own systems for reflection around the framework. The prerequisites for the framework to be implemented are the individual's engagement in quality development work and a feeling that the framework is relevant for them and their practice.

The findings of the study shed light on valuable knowledge about the quality framework, career counsellors and the field of practice put in context. The study can further help to investigate potentially profound gap between politics and practice. In light of previous research this study is unique in its focus both the quality framework and career guidance field as a whole.



# Forord

«Hva skal du bli da, Fredrik?». Et spørsmål jeg har blitt stilt før jeg knapt var gammel nok til å snakke. I dag har jeg en anelse, men kan fortsatt ikke svare helt definitivt. Da jeg var liten sa jeg til alle at jeg enten skulle bli tømmerhogger eller jobbe på den lokale Bunnprisen. Det skal sies at jeg trodde man fikk beholde pengene i kassa selv. Å finne svar på spørsmålet om «hva jeg skal bli» har vært en komplisert prosess bestående av valg jeg har tatt basert på mine verdier, interesser og behov, personene rundt meg, arbeidsmarkedet, samt samfunnet jeg lever i. For meg er svaret på spørsmålet like komplekst som livet i seg selv. Rådgivningsfeltet undersøker slike spennende spørsmål ved å berøre livet til mennesker, og har derfor blitt mitt største faglige interessefelt. På et personlig plan har jeg gjennom mine studier på rådgivningsvitenskap ved NTNU lært utrolig mye om meg selv og vokst som person i møte med andre mennesker både i og utenfor skolesammenheng. Det er lett å forstå teoriene når de så tydelig kan sees i sammenheng med eget liv.

En stor takk går ut til familien min for at dere alltid har troen på meg og støtter meg i valgene jeg tar. Spesielt takk til mamma som alltid er interessert i å lære og diskutere fag, og Fredric for alle bilturene med oppmuntrende ord. Setter pris på dere.

Takk til alle venner og bekjente som har bidratt på hver sin måte. Takk til Sam som motiverte meg til å gjøre mitt beste, og fikk meg gjennom bacheloren med lange kvelder på Dragvoll. Takk til min fantastiske klasse på rådgivningsvitenskap som har skapt trygge rammer for å vokse, gjennom å utfordre og støtte hverandre. Kunne ikke ha bedt om et bedre læringsmiljø. Kommer til å savne studietiden vår. Takk til førsteklasse som jeg har vært så heldig å få bli kjent med. Takk til lesesalgjengen, og spesielt til min gode venn og «accountability buddy» William som har fylt skolehverdagen med mening.

Takk til alle på instituttet som har gitt meg jobbmuligheter ved siden av studiene oppgjennom årene. Takk til alle forelesere på rådgivningsvitenskap som har vært gode rollemodeller og bidratt i min faglige utvikling. Spesielt takk til min masterveileder Gunhild for gode konstruktive tilbakemeldinger, tilgjengelighet og støtte. Takk til Ronald Sultana for personlige tips om faglitteratur.

Sist, men ikke minst, vil jeg takke alle deltakerne i undersøkelsen for deres uvurderlige bidrag i intervjuene. Glad det finnes flere enn meg som synes tematikken er viktig.

Masterprosjektet har vært krevende til tider. Når det er sagt, har jeg for det meste hatt det gøy, lært masse og trivdes med autonomien i arbeidet. Innlevering av denne avhandlingen markerer slutten på min syv år lange studietid. Snart kan jeg kanskje svare på spørsmålet om hva jeg skal bli.

*Fredrik Saanum*

Trondheim, juni 2022



# Innhold

<b>1</b>	<b>Innledning .....</b>	<b>13</b>
1.1	Bakgrunn for valg av tema .....	14
1.2	Problemstilling .....	14
1.3	Avgrensninger og begrepsavklaring .....	14
1.3.1	Opplevelse .....	15
1.3.2	Veiledningsbegrepene .....	15
1.3.3	Veisøker og beslutningstaker .....	16
1.3.4	Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning .....	16
1.3.5	Praksisfeltet .....	16
1.4	Oppbygning og struktur .....	16
<b>2</b>	<b>Teoretisk forankring .....</b>	<b>19</b>
2.1	Tidligere forskning .....	19
2.1.1	Forskning på karriereveiledning i Norden .....	19
2.1.2	Kvalitet i karriereveiledning i skolen .....	19
2.1.3	Gapet mellom politikk og virkelighet .....	20
2.2	Karriereveiledning .....	21
2.2.1	Fremvekst og utvikling .....	21
2.2.2	Diskurser om karriereveiledning .....	22
2.2.3	Karriere i diskursiv forsyvning .....	23
2.2.4	En felles forståelse av karriereveiledning? .....	23
2.3	Kvalitet i karriereveiledning .....	24
2.3.1	Kvalitetsbegrepet .....	24
2.3.2	Kvalitetssikring og utvikling av kvalitetssystemer .....	25
2.3.3	Undersøkelser og politiske føringer om kvalitet .....	25
2.4	Kvalitetsrammeverket .....	26
2.4.1	Kompetansesstandarder .....	26
2.4.2	Karrierekompetanse .....	26
2.4.3	Etikk .....	27
2.4.4	Kvalitetssikring .....	27
<b>3</b>	<b>Metodologi .....</b>	<b>29</b>
3.1	Kvalitativ metode .....	29
3.1.1	Ontologi .....	29
3.1.2	Epistemologi .....	29
3.2	Vitenskapsteori .....	30
3.2.1	Fenomenologisk tilnærming .....	30

3.2.2	Tematisk-analytisk tilnærming .....	30
3.2.3	Induktiv tilnærming og forforståelse.....	30
3.3	Datainnsamling .....	31
3.3.1	Kvalitativt intervju .....	31
3.3.2	Intervjuguide og struktur.....	31
3.3.3	Utvalg og rekrutering .....	31
3.3.4	Tematisering og planlegging av intervjuundersøkelsen .....	32
3.3.5	Gjennomføring av intervjuene .....	33
3.3.6	Transkribering .....	33
3.4	Tematisk analyse .....	33
3.5	Studiens kvalitet .....	34
3.5.1	Forskerrollen .....	35
3.5.2	Pålitelighet.....	35
3.5.3	Gyldighet.....	35
3.5.4	Generaliserbarhet .....	36
3.5.5	Refleksivitet .....	36
3.6	Etiske betraktninger .....	36
3.6.1	Rapportering .....	37
3.6.2	Informert samtykke .....	37
3.6.3	Lydopptak.....	37
3.6.4	Anonymitet .....	37
<b>4</b>	<b>Presentasjon av funn .....</b>	<b>39</b>
4.1	Kategori 1: Tolkning .....	39
4.1.1	Nyttig.....	40
4.1.2	Omfattende.....	41
4.1.3	Abstrakt .....	43
4.2	Kategori 2: Forutsetninger .....	43
4.2.1	Følelse av relevans.....	44
4.2.2	Engasjement for kvalitetsarbeid.....	45
4.3	Kategori 3: Praksisarbeid .....	47
4.3.1	Implementeringsarbeid.....	47
4.3.2	Systematisk kvalitetsutviklingsarbeid .....	49
<b>5</b>	<b>Drøfting .....</b>	<b>51</b>
5.1	Opplevelsesprosessen .....	51
5.1.1	Opplevelse: En refleksjon av dominerende perspektiver på karriereveiledning? 52	
5.2	Tolkning: Hva er verdien til kvalitetsrammeverket for karriereveiledere? .....	54

5.2.1	Kvalitet er en tolkningssak .....	56
5.3	Forutsetninger: Et svakt ledd eller en velsignelse?.....	56
5.3.1	Alene i et samlet felt?.....	56
5.3.2	Valgfrihet og forskjeller i ledelse .....	57
5.4	Praksisarbeid: Hva er realitetene i praksis? .....	58
<b>6</b>	<b>Avslutning.....</b>	<b>61</b>
6.1	Studiens kunnskapsbidrag .....	61
6.2	Studiens begrensninger .....	62
6.3	Behovet for videre forskning.....	63
6.4	Sluttord .....	63
	<b>Referanser.....</b>	<b>65</b>
	<b>Vedlegg .....</b>	<b>69</b>





# 1 Innledning

Karriereveiledning får stadig mer fotfeste som fagfelt, og vies økt oppmerksomhet i politikken. For et par år siden ble Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning offentliggjort. Rammeverket er en milepæl i det politiske arbeidet med mål om å heve kvalitet i karriereveiledning. Politikk er ikke av iboende interesse for de fleste karriereveiledere. Det som driver dem er ikke politiske mål, men et ønske om å hjelpe mennesker. Offentlig politikk er likevel helt avgjørende for karriereveiledningsarbeid, da de fleste tjenester blir finansiert av myndigheter (Watts, 2005, s. 66). Oppgaven til karriereveiledning blir dermed mer kompleks enn å «bare» hjelpe mennesker. Som vi skal se, eksisterer det en spenning mellom politikk og praksis.

For ikke lenge siden ble det vi kjenner som karriereveiledning omtalt som yrkes- og utdanningsrådgivning (Plant, 2019, s. 271), der rådgiveres uttalte oppdrag var å gi konkrete råd om hva personer burde foreta seg. Problemet med denne praksisen var først og fremst at rådene baserte seg på den enkelte rådgivers ekspertise, i form av deres kunnskap om utdannings- og arbeidslivet. For å gjøre en «god» jobb måtte altså en rådgiver, urealistisk nok, konstant holde seg oppdatert ved å holde oversikt over alle samfunnsendringer, og det i et økende tempo. Resultatet var at konkrete råd kanskje bommet mer enn de traff. Denne typen praksis henger fortsatt igjen, men det har definitivt skjedd en omveltning. I dag kan man påstå at målet med karriereveiledning er utvidet til å handle om å sette mennesker i bedre stand til å håndtere overganger, og ta meningsfulle valg knyttet til utdanning, læring og arbeid, gjennom hele livet (Bakke et al., 2020, s. 12). Spørsmålet blir hvordan karriereveiledere i dag og fremover kan gjøre en «god» jobb i tråd med menneskers behov for individuell tilpasning og forventninger til tilgjengelige tjenester.

I tillegg til å være en tjeneste som skal møte individets behov, har karriereveiledning en samfunnsrolle. I politiske føringer blir karriereveiledning løftet frem som en del av løsningen på store samfunnsutfordringer i årene som kommer (NOU 2016: 7; Kunnskapsdepartementet, 2017). Det norske samfunnet står ovenfor endringer i et økende tempo. Endringer som vil ha ringvirkninger for utdanning og arbeid, og dermed for personer som skal navigere seg gjennom dette komplekse landskapet. Samfunnsøkonomien er presset som følge av økt arbeidsledighet. Et større antall innvandrere skal integreres i samfunnet i bakteppet av en verdensomspennende flyktningkrise. Flere mennesker enn noen gang står ovenfor omstillinger i samfunnet. Et konkurransepreget arbeidsliv har behov for økt og oppdatert kompetanse. Ny teknologi endrer hvordan mennesker jobber og vil i årene som kommer erstatte noen av dagens arbeidsplasser (NOU 2016: 7, s. 9-10). I tillegg kan koronapandemien sies å ha forsterket behovet for omstilling i utdannings- og arbeidsliv. Kompetanse omtales i Nasjonal kompetansepolitisk strategi (2017-2021) som samfunnets viktigste ressurs, og karriereveiledning løftes frem som et felt som skal bidra i styrkingen av befolkningens kompetanse (Kunnskapsdepartementet, 2017). Et annet viktig spørsmål blir hvordan karriereveiledere i dag og i fremtiden kan gjøre en «god» jobb i tråd med nevnte samfunnsutfordringer og -behov, og forventninger fra politisk hold.

Karriereveiledning kan altså betraktes som noe som eksisterer i spenningsfeltet mellom samfunnsmessige og individuelle behov (Kjærgård, 2019, s. 18-34; HK-dir., 2022e). Samfunnsmessig fordi staten har en interesse i karriereveiledningens funksjoner, ved at

befolkningen tar bedre karrierevalg. Individuelt fordi karriereveiledning retter seg mot den enkeltes vei gjennom livet (NOU 2016: 7, s. 22). Dette har resultert i en rekke ulike diskurser om betydningen og formålet med karriereveiledning.

## 1.1 Bakgrunn for valg av tema

Det overordnede temaet for masteroppgaven er karriereveiledning. Valget ble tatt på bakgrunn av karriereveiledningens samfunnsaktualitet, samt min faglige og personlige interesse for feltet. En interesse som veide tungt i valget av rådgivningsvitenskap som studieretning, og som de siste årene gjennom studiet har fulgt meg videre og vokst.

I samtaler med stort sett alle jeg møter har jeg blitt gjort oppmerksom på et oppsiktsvekkende sosialt fenomen. «Alle» har på ett eller annet tidspunkt i livet opplevd det de vil kategorisere som «dårlig» karriereveiledning, enten i møte med skolerådgivere eller andre veiledere. Det som for meg startet som en enkel tanke; «hva er god karriereveiledning?», har utviklet seg til fordypning i politikk og teori om det som kan kalles «kvalitet i karriereveiledning». De siste årene har jeg observert at kvalitet har vært et gjennomgående tema og fokusområde i politiske føringer, utredninger og tiltak. Den 16. oktober 2020 deltok jeg på den offisielle lanseringen av Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning, og det tilhørende nettstedet Kvalitet i karriereveiledning (Hk dir., 2022a), noe som bidro til videre interesseinvestering. Utviklingen av rammeverket har vært spesielt spennende å følge med på, da det er resultatet etter et stort arbeid gjennom lang tid, mot heving av kvalitet. Helt siden lanseringen har jeg vært nysgjerrig på hvordan rammeverket har blitt mottatt av menneskene som jobber med karriereveiledning til daglig, og hvordan de eventuelt har tatt det i bruk i praksis. Ved å koble politikk og teori med opplevelse og praksis, dannet jeg et endelig tematisk fokus for oppgaven. Dette ble utgangspunktet for oppgavens problemformulering.

## 1.2 Problemstilling

I denne delen vil oppgavens problemstilling og tilhørende forskningsspørsmål presenteres. I formuleringen av en problemstilling som åpner for å undersøke temaet, var det viktig å inkludere både kvalitetsrammeverket og praksisfeltet. Problemstillingen lyder som følger:

*«Hvordan opplever karriereveiledere Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning i lys av egen praksis?»*

Her stilles det spørsmål om hvordan karriereveiledere opplever Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning i lys av egen praksis. Hensikten med oppgaven blir å avdekke ny kunnskap om hvordan karriereveiledere opplever Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning i lys av egen praksis. Spenningen mellom politikk og praksis blir belyst gjennom kvalitetsrammeverket på den ene siden, og karriereveilederes opplevelse i praksis på den andre. For å komme frem til ny kunnskap i konklusjonsform, vil forskningsarbeidet og påfølgende resultater presenteres, og drøftes opp mot teori. Problemstillingen avgrensner oppgaven. I neste delkapittel vil disse avgrensningene presenteres, og sentrale begreper avklares.

## 1.3 Avgrensninger og begrepsavklaring

Det er flere grunner til å avgrense. For det første snevres oppgavens fokus, noe som gjør det mulig å gå i dybden i et tema. Oppgaven reflekterer rådgivningsvitenskap som fagretning. Rådgivningsvitenskap kan defineres som «et flerfoldig, og til dels tverrfaglig og pluralistisk teorifelt, med et tilhørende mangfoldig handlings- . kompetanse- og praksisfelt»

(Fikse & Kvalsund, 2015, s. 9). Karriereveiledning kan forstås som en del av det som rommer rådgivningsvitenskap. En oppgave som undersøker kvalitetsrammeverket, kan ha ulike innganger. Det kunne ha vært for eksempel vært interessant å undersøke hvordan veisøkere opplever veiledning i tråd med rammeverkets beskrivelser av kvalitet i praksis. Videre kunne en tekst- eller dokumentanalyse belyst kvalitetsrammeverkets innhold og bakenforliggende mening. Likevel tok jeg valget om å intervju karriereveiledere i praksisfeltet. Tanken var at veiledere er de aktørene som står nærmest rammeverket, og har mest sannsynlig verdifull innsikt som bare er tilgjengelig gjennom intervju. Oppgaven ble avgrenset til et tema som er samfunnsaktuelt, samt personlig interessant. Problemstillingen bidro til å avgrense oppgaven gjennom sin formulering. Masteroppgaven hadde også formelle krav som har bidratt til avgrensning, som det å gjennomføre et selvstendig forskningsarbeid og møte oppgavens ordkrav. Begrenset tid og ressurser har vært avgjørende for omfanget av forskningsarbeidet. Avgrensningene har i grunn gitt retning i arbeidet. I faglitteraturen brukes begrep varierende og om hverandre. Det er derfor et poeng å avklare noen sentrale begrep som brukes gjennomgående i oppgaven. Noen begreper vil derimot defineres i teorikapittelet. Som jeg vil komme tilbake til, er disse begrepene tvetydige og må forstås innenfor bestemte forståelsesformer, teoretiske perspektiver og diskurser om karriereveiledning.

### 1.3.1 Opplevelse

I problemstillingen brukes ordet «opplever», i sammenheng med hvordan karriereveiledere opplever kvalitetsrammeverket i lys av egen praksis. Opplevelse sikter til en persons subjektive erfaring, og utelukker samtidig objektiv fakta. Forskningsarbeidet ga innsikt i disse opplevelsene. Karriereveilederens opplevelser ble altså «riktige» eller «sanne» svar på problemstillingen. En fenomenologisk tilnærming til forskning, med fokus på menneskers opplevelse rundt et fenomen (Postholm, 2010, s. 41), muliggjorde undersøkelsen av opplevelse. I tråd med problemstillingen forutsettes det at karriereveiledere faktisk har opplevelser med kvalitetsrammeverket i lys av egen praksis.

### 1.3.2 Veiledningsbegrepene

«Karriereveiledere» er en sentral del av problemstillingen, og representerer utvalget i undersøkelsen. Utvalget består av personer som arbeider med karriereveiledning. Dette er ikke nødvendigvis personer med stillingstittel karriereveileder, men personer med varierende roller, som for eksempel rådgiver og fagkonsulent. I eldre faglitteratur og rapporter brukes varianter av rådgiverbegrepet aktivt, og i skolesammenheng er rådgiverbegrepet dominerende. Mordal et al. (2015, s. 15) poengterer på den andre siden at feltet er preget av ulik begrepsbruk, men at vi kan se et skifte fra rådgivning til veiledning. Det kan være en utfordring å skille begrepene, da de ofte omhandler samme aktivitet, og har innen ulike hjelpetradisjoner som coaching og terapi blitt brukt om hverandre (Kvalsund, 2020, 12-14). I oppgaven brukes begrepssettet «karriereveiledning», «karriereveileder» og «veiledning» om det som også kan kalles «karriererådgivning», «karriererådgiver» og «rådgivning». I oppgaven brukes «veileder» og «karriereveileder» om hverandre, men har samme betydning. I definisjoner av karriereveiledning skiller man ofte mellom en smal og en bred forståelse av begrepet: «Den smale forståelsen er begrenset til det som skjer i møtet mellom veiledningssøker og veileder, mens den brede omhandler karriereveiledning som et helhetlig tjenestetilbud, inkludert veiledningsmøtet» (NOU 2016: 7, s. 18). Den brede forståelsen legges til grunn i denne oppgaven.

### 1.3.3 Veisøker og beslutningstaker

Begrepene veisøker og beslutningstaker brukes gjennomgående i oppgaven, og burde derfor avklares. «Veisøker» er en fellesbetegnelse for enkeltpersoner eller en gruppe personer i møte med karriereveileder (Bakke et al., 2020, s. 36). Alternative begreper kunne ha vært eksempelvis «rådsøker» eller «klient». I overført betydning fra det Kvalsund (2015, s. 27) legger i rådsøkerbegrepet, er veisøkere personer som, ut fra egen erfaring og kunnskap, erkjenner at de har et behov for hjelp. I forbindelse med karriereveiledning er veisøkere personer som ikke nødvendigvis oppsøker hjelp selv, men får det likevel. Dette kan for eksempel være elever som har obligatorisk karriereveiledning i skolen. Valget om å bruke begrepet veisøker ble naturlig, da det hører sammen med veiledningsbegrepene og brukes aktivt i faglitteratur om karriereveiledning. I det empiriske arbeidet representerer veisøkere et mangfold av mennesker i forskjellige aldre, livssituasjoner, med forskjellige karrierespørsmål og -utfordringer: Elever på videregående, studenter i høyere utdanning, og voksne innbyggere over nitten år. I mangelen på en bedre oversettelse av «policy maker», brukes «beslutningstaker» om personer som styrer karriereveiledningsfeltet fra et systemnivå. Beslutningstakere tar avgjørelser, legger føringer, og utvikler blant annet tjenester og rammer for praksis, som kvalitetsrammeverket. Både veisøkere og beslutningstakere har i likhet med karriereveiledere direkte eller indirekte opplevelser med kvalitetsrammeverket, og kunne ha utgjort eller vært en del av utvalget i forskningsarbeidet. Karriereveiledere ble derimot et naturlig utvalg, da rammeverket i hovedsak er knyttet til deres praksis.

### 1.3.4 Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning

«Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning» er et nasjonalt rammeverk for karriereveiledning (se f.eks. Bakke et al., 2020). I stedet for å bruke hele det offisielle navnet til rammeverket blir begrepene «kvalitetsrammeverket» eller bare «rammeverket» brukt når det skal refereres til. Kvalitetsrammeverket blir objektet for den subjektive opplevelsen som undersøkes, og er derfor helt sentralt i oppgaven. Denne opplevelsen sikter til rammeverket i sin helhet, og ikke en spesifikk del. I forbindelse med karriereveiledere og deres opplevelse er rammeverket spesielt relevant å undersøke, da det omhandler deres praksis.

### 1.3.5 Praksisfeltet

Problemstillingen avgrensner oppgaven til praksisfeltet, ved formuleringen «i lys av egen praksis». Praksisfeltet omhandler det karriereveiledningsarbeidet som utføres av praktikere, og består av alle tjenester og organisasjoner som tilbyr karriereveiledning. I praksis utføres arbeidet av karriereveiledere og andre praktikere som jobber utøvende med karriereveiledning (Bakke et al., 2020, s. 31). Karriereveilederes opplevelse av kvalitetsrammeverket i lys av egen praksis blir ikke undersøkt gjennom observasjoner av praksis, men gjennom karriereveilederes gjenfortelling av det de har opplevd eller opplever i praksisfeltet. I oppgaven refereres det også til «praksisnivå», om det som skjer i praksisfeltet, og til «systemnivå», om arbeidsområdene som utføres av beslutningstakere og andre aktører med systemansvar for karriereveiledningsfeltet (Bakke et al., 2020, s. 30).

## 1.4 Oppbygning og struktur

Masteroppgaven er delt inn i seks kapitler, med underkapitler, som hver for seg tar for seg tematikken og bidrar til oppgavens formål på forskjellige måter:

Kapittel 1 er innledningen til oppgaven. Her aktualiseres oppgaven ved å gi et innblikk i tematikken, og ved å beskrive bakgrunnen for valg av tema. Problemstillingen presenteres, samt avgrensninger og begrepsavklaringer. Til slutt gis en oversikt over oppgavens oppbygning og struktur.

Kapittel 2 gjør rede for oppgavens teoretiske forankring. Først presenteres utvalg tidligere forskning presenteres. Deretter gjøres det rede for teori om karriereveiledning, kvalitet i karriereveiledning og til slutt kvalitetsrammeverket.

Kapittel 3 reflekterer over oppgavens metodologi. Her presenteres kvalitativ metode, og hvilke vitenskapsteoretiske tilnærminger som er lagt til grunn for forskningsarbeidet. Videre blir intervju som metode for datainnsamling, og tematisk analyse vist til. Studiens kvalitet reflekteres over, før etiske betraktninger helt til sist synliggjøres.

Kapittel 4 presenterer funnene fra forskningsarbeidet. Kategoriene og den overordnede forståelsen av funnene beskrives først. Videre presenteres funnene i form av hovedkategoriene: «Tolkning», «Forutsetninger» og «Praksisarbeid». Kategoriene tolkes og illustreres gjennom et utvalg sitater fra intervjupersonene.

Kapittel 5 er oppgavens drøftingsdel. Kritiske spørsmål vil stilles ovenfor hvordan karriereveiledere opplever kvalitetsrammeverket i lys av egen praksis, ved å sette forskningsfunnene opp mot teori.

Kapittel 6 er avslutningen til oppgaven. Her konkluderes og oppsummeres oppgaven gjennom å reflektere over studiens bidrag, begrensninger og behovet for videre forskning.



## 2 Teoretisk forankring

I dette kapittelet vil oppgavens teoretiske forankring presenteres. Teori betyr i kontekst av denne oppgaven en blanding av temarelevant tidligere forskning, teoretiske perspektiver og definisjoner, og politiske rapporter og dokumenter. Det finnes naturligvis et mangfold av teori å velge mellom i en slik oppgave. Valg av teori har derfor blitt tatt basert på hva som ble vurdert å best belyse oppgavens problemstilling og forskningsfunn. I kapitlet vil teori om karriereveiledning, kvalitet i karriereveiledning og kvalitetsrammeverket gjøres rede for. Først vil tidligere forskning presenteres for å gi teorien verdifull kontekst.

### 2.1 Tidligere forskning

Hva vet vi allerede, og hva trenger vi mer kunnskap om? Gjennom å vise til et utvalg av tidligere forskning vil disse spørsmålene forsøkes å svares på. I søk etter relevant faglitteratur ble det åpenbart at det finnes forskning som kan belyse eget tema og problemstilling. Utvalget av tidligere forskning består av en litteraturgjennomgang av forskning på karriereveiledning i Norden (Haug et al., 2018), forskning om kvalitet i karriereveiledning i skolen (Haug, 2016; 2017; Mordal et al., 2022) og forskning som hevder å ha avdekket et gap mellom politikk og virkelighet i karriereveiledning (Goodman & Hansen, 2005).

#### 2.1.1 Forskning på karriereveiledning i Norden

Et forskningsarbeid som særlig illustrerte tidligere forskning innenfor karriereveiledning, var Haug et al. (2018) sin litteraturgjennomgang av Nordisk forskning om karriereveiledning mellom 2003 og 2016. Studien viste at Nordisk forskning om karriereveiledning i denne 15-årsperioden kunne kategoriseres innenfor tre fremtredende tema: 1. «Fokus på virkningen av karriereveiledning», 2. «Veiledningsprosessen», og 3. «Kritiske tilnærminger» (oversatt til norsk av meg). Kategoriene var rangert etter antall publikasjoner; 63, 24 og 9 respektivt (Haug et al., 2018, s. 190-194). Litteraturgjennomgangen satt søkelys på hvilke tema innenfor forskning på karriereveiledning det fantes forskning om, og i likhet hvilke temaer som hadde et tynnere kunnskapsgrunnlag. Denne oppgaven kan plasseres under den tredje kategorien, da den omhandler det Haug et al. (2018) kaller: «governance of guidance» og «social representations of career and career guidance» (Haug et al., 2018 s. 194).

#### 2.1.2 Kvalitet i karriereveiledning i skolen

Kvalitet i karriereveiledning har blitt et svært aktuelt forskningstema i Norge de siste årene, spesielt i skolesammenheng. I sin doktorgradsavhandling undersøkte Haug (2016) bakenforliggende forståelsesformer av fenomenet kvalitet i skolens karriereveiledning. Gjennom «kritisk grounded teori» som forskningsstrategi, kom han frem til ulike nøkkelkategorier som kan si noe om hvordan kvalitet kan forstås av aktører i skolen: 1. Påvirkningsforholdet mellom individet og samfunnet, 2. Karriereveiledningens målsetning og innhold, 3. Tidskategori: Kvalitet gjennom fokus på det neste valget eller forberedelse, og 4. Aktør- og organisasjonskategoriene: Behov for variasjon i aktører og arenaer. Det konkluderes med at kvalitet kan omtales som en individrettet kompetanseutviklingsprosess, med mål om å sette elevene i stand til å håndtere og ta

karrierevalg gjennom kunnskap om seg selv og sine muligheter. Forståelsesformen er preget av individuell frihet innenfor satte politiske rammer (Haug, 2016, s. 6, 29, 49-63). Forskingen er relevant for egen forskning da karriereveilederes forståelse av kvalitet i skolen kan overføres i betydning, og dermed si noe om deres opplevelse av kvalitetsrammeverket.

I en annen studie av Haug (2017), ble kvalitet i karriereveiledning i skolen igjen undersøkt, denne gangen empirisk. Resultat fra forskningen viser tre definerende tema for aktørenes sammenfallende forståelse av kvalitet i skolens karriereveiledning. Temaene beskrives som: 1. Hjelperens relasjonskompetanse, 2. Fokus på det neste valget 3. Varierende aktører og aktiviteter. Temaene representerer en måte å forstå kvalitet i skolens karriereveiledning. Det konkluderes med at et «toøyd blikk» gir oss mulighet til å skape et realistisk bilde av fenomenet. Det toøyd blikket innebærer å se kvalitet fra forskjellige perspektiv, som blir nyttig da kvalitet også defineres utenfor skolesammenheng, gjennom for eksempel politiske føringer, internasjonal politikk, og arbeidslivet osv. (Haug, 2017, s. 23-24, 26). Forskingen er verdifull å se i sammenheng med egen forskning av en rekke grunner. Temaene kan belyse denne oppgavens forskningsfunn. Videre bruker studien en empirisk metode, i likhet med egen studie.

I et stort forskningsprosjekt (Mordal et al., 2022) ble kvalitet i karriereveiledning i skolen igjen nylig undersøkt. Studien har brukt en kombinasjon av kvalitative og kvantitative metoder (Mordal et al., 2022, s. 31). Spesielt relevant for egen oppgave, har analysene i undersøkelsen tatt utgangspunkt i kvalitetsrammeverket, mer spesifikt «Kvalitetsmodellen» og dens syv innsatsområder. Relevante funn fra undersøkelsen vil videre presenteres. Om temaet «Ledelse» kom det blant annet frem at karriereveiledere er ansvarlige for både veiledningen og kvalitetsarbeidet som skjer i praksis, og at skolens ledelse ikke har en aktiv rolle her. Når det kom til området «Etikk» var et sentralt funn at det ikke har blitt utviklet et felles språk og forståelse rundt Etikk i karriereveiledning i skolen. Til slutt om temaet «Rammer og organisering» ble tid og ressurser løftet frem som betydelige faktorer for hvorvidt man har mulighet til å jobbe systematisk med kvalitet (Mordal et al., 2022, 41-63). Funnene fra forskningsprosjektet er høyst relevant å se i sammenheng med egen forskning, da de sier noe om karriereveiledere sin opplevelse av kvalitet i karriereveiledning, gjennom en analyse basert på en av flere sentral deler av kvalitetsrammeverket.

### 2.1.3 Gapet mellom politikk og virkelighet

Forskning har også vist at det potensielt eksisterer et dyptgående gap mellom politikk og virkelighet i karriereveiledning. Dette er en interessant og verdifull innfallsvinkel for min oppgave, som tar for seg hvordan politikk, i form av kvalitetsrammeverket, oppleves i virkeligheten, eller med andre ord; i praksis. Goodman og Hansen (2005) oppsummerer presentasjonene og diskusjonene fra symposiet «International Perspectives on Career Development», i sin artikkel. De rapporterte at spesielt ett tema ble fremtredende på symposiet: «There is a gap, often profound, between policy or vision and reality» (Goodman & Hansen, 2005, s. 58). Deltakere fra store deler av verden rapporterte ulike og sammenliknbare utfordringer, som alle pekte på et mulig gap mellom politikk og virkelighet. En av disse utfordringene var at karriereveiledning utøves av et stort utvalg fagfolk, som gjør at praksisen varierer betraktelig. Utarbeiding av politikk ender dermed ofte opp med å bli generell og lite beskrivende i forhold til hvordan karriereveiledning ser ut i virkeligheten. En annet tegn på gapet mellom politikk og virkelighet var at implementeringen av helhetlige systemer for karriereveiledning gjerne kommer fra enkelte praktikere, og ikke fra ledelse, selv om politiske føringer peker på fordelene med samarbeid



og forankring i ledelse. En siste nevneverdig utfordring var det et faktum at vestlige modeller for karriereveiledning, konstruert på systemnivå, ofte er lite effektive i møte med enkelte målgrupper i befolkningen (Goodman & Hansen, 2005, s. 58-63).

## 2.2 Karriereveiledning

Moderne karriereveiledning har siden sin opprinnelse utviklet og endret seg betraktelig gjennom ulike teorier og perspektiver. For å forstå karriereveiledning i dagens landskap må diskurser om karriereveiledning identifiseres, og konseptet karriere ses i sammenheng med dominerende forståelsesformer. Spørsmålet til slutt blir om en felles definisjon av karriereveiledning er mulig. Alt dette vil heretter gjøres rede for.

### 2.2.1 Fremvekst og utvikling

Frank Parsons blir ofte regnet som grunnleggeren av moderne karriereveiledning. I hans bok *Choosing a Vocation* (1909), belyste han behovet for karriereveiledning i samfunnet og fordeler karriereveiledning kan ha for den enkelte. For å gjøre gode karrierevalg, må den enkelte ha tilstrekkelig innsikt i egne ferdigheter og preferanser (Mordal et al., 2015, s. 23; Røyset & Kleppstø, 2017, s. 259-260). I bakteppe av industrialiseringen, og tiltroen på starten av 1900-tallet til psykologiske tester og naturvitenskapelige metoder, vokste det fram en mer formell og systematisert form for karriereveiledning, med mål å «matche» riktig person til riktig arbeid (Athanasou & van Esbroeck, 2008, s. 696; NOU 2016: 7, s. 21). En rekke teoretikere kritiserte matchingtradisjonens rigide holdning til utdanning, ansettelse og arbeidsledighet. Den positivistiske tilnærmingen til karriereveiledning var problematisk da ulike personer har ulike erfaringer og assosiasjoner med karriere (Arthur, 2008, s. 303).

Etter andre verdenskrig kunne man se et skifte mot et utviklingsorientert perspektiv på karriereveiledning, gjennom teoretikere som Donald Super. I motsetning til matchingtradisjonen hadde utviklingsperspektivet et tydelig fokus på individet, og ikke bare på karrierevalg. I et utviklingsperspektiv er arbeid bare en liten del av en persons liv og utvikling, og utdanning ble i større grad sett på som en forberedelse til yrkeslivet. Supers teori «livsløpsteorien» handler om å forstå prosessene ved karrierevalg i løpet av livet. Hvor man er i livet og hvilken livssituasjon man er i, er altså avgjørende for karrierevalg (NOU 2016: 7, s. 21; Røyset & Kleppstø, 2017, s. 263).

Et separat, eller sidestilt (Haug, 2018, s. 23-27) perspektiv er læringsperspektivet på karriereveiledning. Læringsperspektivet vektlegger en humanistisk eller personsentrert tilnærming, der det antas at mennesket utvikler seg naturlig i positiv retning under de rette omstendighetene. Veisøker blir dermed sett på som eksperten i sitt eget liv, og veileders rolle blir å hjelpe veisøker til å hjelpe seg selv. En har videre sett en dreining fra utviklingsorienterte og læringsorienterte perspektiver mot perspektiver som i større grad vektlegger veisøkers kontekst i utviklingen av den enkeltes karriere (Haug, 2018, s. 24, 27).

I postmoderne tid vokste konstruktivistiske perspektiver frem. McMahan og Patton (2006, s. 4) definerer perspektivet slik: «constructivism is directly derived from the contextualist worldview; the «reality» of world events is constructed «from the inside out» through the individual's own thinking and processing». Perspektivet ble teoretisert av blant andre Mark Savickas (2000, s. 59), som mente at folk måtte være ledere av sitt eget arbeidsliv og være mer «selvstyrt» for å holde tritt i samfunnet. Perspektivet har blitt kritisert for denne overdrevne tilliten til individet, og at ikke nok vekt legges over på struktur (Bassot, 2012, s. 5-7). Et svar på konstruktivismens kritikk kan finnes sosialkonstruktivismen.

Perspektivet vektlegger at læring er interpersonlig, der personer konstruerer kunnskap i interaksjon med andre, «from the outside in». I tillegg blir sosial og kulturell kontekst sett på noe som individer utvikles gjennom, er en del av, og ikke kan separeres fra (Bassot, 2012, s. 7-10). Karriereveileder har altså en rolle som medkonstruktør av veisøkers virkelighet (Røyset & Kleppstø, 2017, s. 273).

I dag fremstår karriereveiledning som resultat av sin fremvekst og utvikling, gjennom varierende perspektiver. Hooley et al. (2018) adresserer hvordan karriereveiledning kan være en del av strevet etter sosial rettferdighet. Sosial rettferdighet kan defineres som det individer, grupper og samfunn mener er moralsk og politisk riktig. Sosial rettferdighet må ses i sammenheng med nyliberalismens rolle i organiseringen av dagens samfunn mot markedsøkonomiske prinsipper. Nyliberalisme kan defineres som et normalisert meningssett i dagens samfunn om hvordan rikdom burde produseres og distribueres, noe som dermed har stor påvirkning på arbeidsliv, og på karriereveiledning som konsekvens Hooley et al. (2018, s. 1-5).

Karriereveiledning har altså endret seg betraktelig fra sin opprinnelse og frem til i dag gjennom en rekke teorier og perspektiver, og har formet dagens praksis. Videre vil karriereveiledning betraktes gjennom et diskursperspektiv.

### 2.2.2 Diskurser om karriereveiledning

En kan påstå at karriereveiledning inngår i diskurser relatert til utdanning og arbeid, og samtidig at karriereveiledning er et styringsredskap som er innleiret i disse diskursene. Å betrakte karriereveiledning gjennom et diskursperspektiv kan sies å hente inspirasjon fra Michel Foucault og poststrukturalismen (Kjærgård, 2012, s. 9). Sultana (2019, s. 39) identifiserte tre grunnleggende diskurser om karriereveiledning, ved bruk av den typologi utarbeidet av Jürgen Habermas; teknokratisk, utviklingsrettet og sosialrekonstruksjonistisk. De tre diskursene representerer hver sine måter å organisere tanker og handlinger på en bestemt måte. De sier noe om hvordan vi betrakter karriereveiledning, og hvordan vi verdsetter noen aspekter fremfor andre.

I en teknokratisk diskurs forventes det at den enkelte selv tar ansvar for sin egen karriere. Dette kan ses i sammenheng med konstruktivistiske perspektiver, som vektlegger agentskap. Målet i et teknokratisk lys er å styre økonomien gjennom å sikre bedre flyt mellom tilbud og etterspørsel av kompetanse (Kjærgård, 2012, s. 9). Fra et samfunnsperspektiv, der økonomien er prioritert fremfor alt annet, blir effektive systemer som sørger for sysselsetting viktig. Fra veileders perspektiv får den teknokratiske diskursen uttrykk gjennom å skape bevissthet og utvikle kompetanse hos veisøker, slik at bedre og mer informerte karrierevalg kan tas (Sultana, 2017, s. 10; Sultana, 2019, s. 41; NOU 2016: 7, s. 22). Den teknokratiske diskursen vurderes som dominerende i samtidens samfunnsforståelse av karriereveiledning (Sultana, 2019, s. 39, 41. Kjærgård, 2012, s. 9).

En utviklingsrettet diskurs om karriereveiledning kan ses i sammenheng med det tidligere nevnte utviklingsorienterte perspektivet som vokste frem på midten av 1900-tallet. I den utviklingsrettede diskursen er individets personlige vekst og selvrealisering i sentrum (Sultana, 2017, s. 10). Karriereveiledning styres mot en prioritering av individers vekst og selvrealisering, slik at selvinnsett og evner og ambisjoner kan utvikles. Valgfrihet og identitetsbygging er tilhørende fremtredende ideer. Karriereveilederen sitt mål blir å legge til rette selvutforskning og selvinnsett (Sultana, 2019, s. 40).

Den siste diskursen Sultana (2019, s. 40-41) identifiserte var en sosialrekonstruksjonistisk tilnærming. I motsetning til den utviklingsrettede diskursen, er den

sosialrekonstruksjonistiske samfunns- og felleskapsorientert. Denne diskursen verdsetter en kritisk holdning til hvordan det moderne arbeidslivet er organisert, og hvordan det undergraver individers muligheter for vekst og personlig utvikling på bakgrunn av for eksempel sosial klasse, etnisitet og kjønn. Karriereveiledere kan potensielt spille en stor rolle i å forsvare veisøkere som har blitt vanskeligstilt av sosiale og politiske forhold (Arthur, 2008, s. 304). Målet i karriereveiledning blir å gjøre mennesker bevisste på at problemer som oppleves som personlige, faktisk skyldes strukturelle forhold (Sultana, 2017, s. 10). Med det sagt, kan diskursen ses i sammenheng med det Hooley et al. (2018) mente om at karriereveiledning kan bidra med i form av sosial rettferdighet og likestilling.

De tre diskursene er ikke gjensidig utelukkende, men eksisterer snarere parallelt med hverandre. Når det er sagt kan en av de være mest fremtredende på et gitt tidspunkt (Sultana, 2019, s. 40-41; Sultana, 2017, s. 10), slik den teknokratiske kan sies å være i dag. Sultana (2019, s. 41) poengterer at den sosialrekonstruksjonistiske diskursen mest sannsynlig vil komme som en motreaksjon på teknokratiske tilnærminger, som forsterker heller enn å utfordre urettferdighet og ulikheter i samfunnet. I sammenheng med diskursene og vår forståelse av karriereveiledning er karriere et sentralt begrep, som videre vil gjøres rede for.

### 2.2.3 Karriere i diskursiv forsyvning

I sammenheng med karriereveiledning er «karriere» et sentralt konsept. Karriere har ikke en enkel altomfattende definisjon (Haug et al., 2020, s. 2). Gjennomgående i faglitteraturen er det enighet i at begrepet har vært og er i en diskursiv forskyvning. Karriere betyr løpebane eller livsvei. I forbindelse med karriereveiledning har karriere gjerne blitt anvendt som synonym på yrke eller kall. En annet vanlig bruksområde er for å definere ens forfremmelse eller fremskritt i yrkeslivet (Kjærgård, 2019, s. 259-260). Endringer i samfunn, utdanning og arbeid har gitt oss en bredere forståelse, knyttet til et helhetlig og livslangt perspektiv, sentrert rundt den enkeltes ansvar for forvaltning og utvikling av egen karriere (Plant, 2019, s. 271-272; Mordal et al., 2020, s. 239). Bruken av det utvidede begrepet har blitt mer vanlig i Norge de siste årene (NOU 2016: 7, s. 26). Det virker derimot som det er uenighet i fagfeltet om hvorvidt karriere er noe *alle* har. I Norden ligger det gjerne til grunn en demokratisk definisjon av karrierebegrepet, som forutsetter at alle mennesker har en karriere. Samtidig virker karrierebegrepet å inneha individualistiske, nyliberalistiske og hierarkiske ideer, og er problematisk i møte med Nordiske verdier (Haug, et. al, 2020, s. 1-2). Plant (2019, s. 273-276) mener derimot at ikke alle har en karriere. Noen faller nemlig utenfor de ulike forståelsene av karrierebegrepet. I livsformanalysen, en etnologisk tilnærming til å forstå på livsverdier og livsvalg, ble tre bestemte former for tenking kartlagt: 1. Lønnsarbeiderlivsformen, 2. Karrierelivsformen, og 3. Den selvstendige livsformen. Hver «livsform» består av et sett med normer, vaner og verdier som er knyttet sammen. Karrierelivsformen, med sitt syn på karriere som omdreiningspunktet for hele livet, har blitt dominerende i et individualistisk og effektorient samfunn, men favner ikke alle. Det er derfor viktig å forholde seg kritisk til begrepet.

### 2.2.4 En felles forståelse av karriereveiledning?

I et forsøk på å samle alle trådene så langt, kan vi hevde at en felles definisjon av karriereveiledning er problematisk. Karriereveiledning må forstås i kontekst av sin historiske utvikling og i innenfor fremtredende diskurser og livsformer. Videre vil en rekke definisjoner presenteres for å sette søkelys på nettopp dette. «Karriereveiledning» kan helt enkelt defineres som en innsats som søker å støtte individer i deres karriere (Haug et al.,

2020, s. 2). En slik definisjon treffer på det mest essensielle ved begrepet, men fremstår som lite beskrivende. OECD (2004, s. 19) viser i sin definisjon til bredden i karriereveiledning. For å oppsummere definisjonen, betegner den karriereveiledning som tjenester og aktiviteter som skal hjelpe personer, uavhengig av alder og tidspunkt i livet, til å ta valg når det gjelder utdanning, opplæring og arbeid, og til å håndtere egen karriere. OECD sin definisjon har vært svært innflytelsesrik i politisk utforming (Hooley et al., 2018, s. 12). Definisjonen ligger blant annet til grunn i utredningen NOU 2016: 7, som har vært retningsgivende for arbeidet med karriereveiledning i Norge (Bakke et al., 2020, s. 11). Sultana (2017, 10-11) argumenterer for at definisjonen ikke er politisk nøytral, men vektlegger individualisme og utvikling av selvet som en metode for å ta optimale karrierevalg. Definisjonen promoterer dermed teknokrati og liberale verdier om «self-directed choice», i tillegg til en humanistisk orientering. OECD blir dermed en innflytelsesrik aktør, når feltet velger å benytte seg av definisjonen i utformingen av karriereveiledningspolitikk. Det er viktig å påpeke at definisjonen ikke inkluderer en sosialrekonstruksjonistisk orientering, som promoterer sosial rettferdighet og likestilling i karriereveiledning. Kjærgård (2012) mener OECD sin definisjon er konkret og samtidig omfattende. Utvalget som var ansvarlig for å utvikle kvalitetsrammeverket mente at definisjonen kan virke lite presis og tilfeldig i hva som har blitt inkludert. Det ble tatt en vurdering på at en ny definisjon måtte utarbeides:

«Målet med karriereveiledning er at mennesker blir bedre i stand til å håndtere overganger, og til å ta meningsfulle valg knyttet til utdanning, læring og arbeid gjennom livet. Karriereveiledning gir mulighet for utforskning av den enkeltes situasjon, ønsker og muligheter, og støtte til handling, valg og samfunnsdeltakelse. Karriereveiledning kan foregå individuelt og i gruppe, både fysisk og digitalt, og innenfor rammene av ulike sektorer og organisasjoner. Karriereveiledning tilbys av kompetente aktører og utføres med høy grad av etisk bevissthet» (Bakke et al., 2020, s. 12).

Definisjonen utarbeidet i tråd med kvalitetsrammeverket kan sies å finne balansen mellom å fange essensen og beskrive karriereveiledning på en presis måte. I likhet med OECD, inkorporeres målet med karriereveiledning, hva karriereveiledning er, hvem det er for og hvor det foregår, i definisjonen. I tillegg inneholder definisjonen i rammeverket en kvalitetsdimensjon, som sier noe om kravene som stilles til profesjonell karriereveiledning (Bakke et al., 2020, s. 11). Videre vil denne kvalitetsdimensjonen belyses.

## 2.3 Kvalitet i karriereveiledning

I dette delkapittelet vil kvalitet i karriereveiledning gjøres rede for. Kvalitet har for alvor fått inngang i norsk karriereveiledning, og har blitt et sentralt fokus i politisk utforming. Men hva er kvalitet? Begrepet er tvetydig og subjektivt, og ulike aktører har varierende forståelse av «god» karriereveiledning. I forbindelse med å utvikle kvalitetssystemer og kvalitetssikre eksisterende systemer for karriereveiledning har flere forståelser av kvalitet blitt lagt til grunn. Disse må undersøkes nærmere. Til slutt vil undersøkelser av fagfeltet og politiske føringer om kvalitet i karriereveiledning gjøres rede for.

### 2.3.1 Kvalitetsbegrepet

«Kvalitet» er et mye brukt, men høyst tvetydig begrep. I vanlig bruk betegner kvalitet tjenester som leveres på en god måte eller produkter som er produsert med høy standard. Karriereveiledning er på mange måter en «tjeneste som leveres», men hvordan kan man avgjøre om veiledning leveres på en god måte eller ikke? Det er problematisk å fastslå hva kvalitet er, da det er subjektivt (Hooley & Rice, 2018, s. 473). Altså, det som er kvalitet for noen, er ikke nødvendigvis kvalitet for andre, og motsatt. Litteraturen om karriereveiledning er heller ikke samkjørt, noe som resulterer i flere overlappende

definisjoner og tilnærminger som eksisterer samtidig (Hooley & Rice, 2018, s. 475). Videre vil et utvalg presenteres.

Buland et al. (2014, s. 29-30) deler kvalitetsbegrepet i tre forståelsesformer, i forbindelse med skolens karriereveiledning (rådgivning). 1. Strukturkvalitet, 2. Prosesskvalitet og 3. Resultatkvalitet. Strukturkvalitet omhandler skolens ytre forutsetninger i bred forstand. Her spiller organisasjon, ressurser, bakgrunn og rammer betydelige roller for hvordan kvaliteten på veiledningen oppfattes. Prosesskvalitet dreier seg om skolens indre aktiviteter. Dette handler om hvordan arbeid, relasjoner og prosesser knyttes til kvalitet. Resultatkvalitet er det man ønsker å oppnå med det pedagogiske arbeidet, og dreier seg om elevers positive opplevelser, og faktorer som samarbeid, rutiner, og samordning mellom ulike aktører.

Drucker (2015, s. 480) mente kvalitet handler om utbytte, det man verdsetter eller får ut av noe. I kontekst av karriereveiledning kan dette være selvaktualiseringen veisøker «får» som et resultat av veiledning, og som oppleves som verdifullt for veisøker. Hooley og Rice (2019, s. 473) påpeker på den andre siden at slike definisjoner, som vektlegger en vurdering av brukere av en tjeneste, er svært lite vanlige.

### 2.3.2 Kvalitetssikring og utvikling av kvalitetssystemer

I utviklingen av kvalitetssystemer for karriereveiledning, som for eksempel kvalitetsrammeverket, har undersøkelser blitt gjort for å kartlegge hvordan kvalitet kan sikres (Bakke et al., 2020, s. 14). Kvalitetssikring beskriver en rekke teknikker som kan brukes for å sikre at måten aktiviteter tilnærmes på i praksis er i trøskap til politikk (Hooley & Rice, 2018, s. 473). Hooley og Rice (2018) foreslår fire tilnærminger til kvalitetssikring i karriereveiledning på tvers av systemer: 1. Regulatoriske tilnærminger, 2. Rådgivende tilnærminger, 3. Organiske tilnærminger og 4. Konkurransedyktige tilnærminger. I regulatoriske tilnærminger stilles juridiske krav ovenfor karriereveiledningstjenestene som et middel til å forbedre kvaliteten. I rådgivende tilnærminger beskrives kvalitet og vises til basert på eksempler på god praksis eller gjennom forskning. I organiske tilnærminger defineres kvalitet av leverandøren av tjenesten og veilederen, og er avhengig av deres faglige verdier og ønske om å gjøre en god jobb. Til slutt, i konkurransedyktige tilnærminger er kvalitet drevet av brukernes tilbakemeldinger, resultater og svar (Hooley & Rice, 2018, s. 481), i likhet med hvordan Drucker (2015) definerer kvalitet.

### 2.3.3 Undersøkelser og politiske føringer om kvalitet

Kvalitet har over tid vært et fremtredende tema i internasjonal og spesielt europeisk karriereveiledningspolitikk, og har de siste årene på alvor fått inngang i Norge (OECD, 2014; NOU 2016: 7). Gjennom internasjonal, og spesielt europeisk innflytelse, har kvalitet blitt et sentralt fokus i nasjonale undersøkelser og vurderinger av feltet, og spilt en betydelig rolle for nyere føringer (ELGPN, 2015; OECD, 2014). I 2016 fikk sin første offentlige utredning om karriereveiledning, i form av «Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn» (NOU 2016: 7). Utredningen greier ut om det daværende karriereveiledningstilbudet, og kommer med anbefalinger for fremtiden (Kjærgård & Plant, 2019, s. 11). En anbefaling var at det utarbeides et nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning. Ønsket var at et kvalitetsrammeverk skulle utvikles av et tverrsektorielt og bredt sammensatt utvalg av aktører innenfor karriereveiledningsfeltet og det kompetansepolitiske feltet. Det ble foreslått at rammeverket skulle inneholde en rammeplan for karrierekompetanser, kompetansestandarder og rammeplan for karriereveilederutdanning, felles etiske

retningslinjer for karriereveiledning, og et kvalitetssystem med evalueringsregime og nasjonal statistikk (NOU 2016: 7, s. 49). Disse undersøkelsene og politiske føringene har banet vei for kvalitetsrammeverket, som videre vil gjøres rede for.

## 2.4 Kvalitetsrammeverket

For et par år siden ble Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning offentliggjort. Kvalitetsrammeverket er et felles nasjonalt og tverrsektorielt rammeverk for karriereveiledningsfeltet. Målet er at rammeverket skal være et nyttig verktøy for utvikling av kvalitet i karriereveiledning. Kvalitetsrammeverket er på mange måter et politisk produkt av internasjonale og nasjonale siktemål mot kvalitet og kompetanse (NOU 2016: 7; Kunnskapsdepartementet, 2017). Rammeverkets innhold har rot i teori og forskning om karriereveiledning. Kvalitetsrammeverket består av fire områder: Kompetansestandarder, Karrierekompetanse, Etikk og Kvalitetssikring, og inneholder beskrivelser av praksis, verktøy og andre ressurser som skal bidra til kvalitetsutvikling.

### 2.4.1 Kompetansestandarder

Kompetansestandarder er en av kvalitetsrammeverkets deler, og handler i grunn om hva de som jobber med karriereveiledning må kunne. Kompetansestandarder skal gi oversikt over hvilken kompetanse karriereveiledere og andre aktører burde ha for å fremme kvalitet i tjenesten (HK-dir., 2022b). Kompetansestandardene består av sju kompetanseområder: 1. Veiledningsprosesser og relasjoner, 2. Etikk, 3. Karrierefaglige teorier og metoder, 4. Karrierelæring, 5. Utdanning og arbeid, 6. Målgrupper og kontekst, og 7. Utvikling, nettverk og systemarbeid. Dette er alle områder en karriereveileder burde ha kompetanse om. Kompetansestandardene gjelder karriereveiledere på tvers av sektorer, men er også relevante for andre aktører som arbeider med karriereveiledning (HK-dir., 2022b; Bakke et al., s. 23, 35). De kan beskrives som en faglig standard, snarere enn et krav til hvilken kompetanse de som jobber med karriereveiledning skal ha. Det blir likevel anbefalt at alle sektorer som har ansvar for karriereveiledningstjenester undersøker muligheten for å stille tydeligere krav til karriereveilederes kompetanse. Dette vil bidra til profesjonaliseringen av karriereveiledningsfeltet (Bakke et al., 2020, s. 19, 45; HK-dir., 2022b). Kompetansstandardene inneholder beskrivelser av hvem som tilbyr og jobber med karriereveiledning, og en modell som illustrerer dette. Modellen er delt inn i to hovednivåer; systemnivå og praksisnivå, og viser til at både ledelse og politikk og systemutvikling går inn i karriereveiledning i praksis (Bakke et al., 2020, s. 29). Kompetansestandardene består også av beskrivelser av to nivåer av kompetanse; kompetent og spesialisert. Målet er at alle karriereveiledere skal være kompetent innenfor alle kompetanseområdene. Å være spesialisert krever svært god kompetanse (Bakke et al., 2020, s. 43). Til slutt kan det nevnes at delen om Kompetansestandarder inneholder et selvevalueringsverktøy for karriereveiledere, kalt Min Kompetanse (HK-dir., 2022b).

### 2.4.2 Karrierekompetanse

Karrierekompetanse handler om utbyttet av karriereveiledning, i form av at karriereveiledning «skal bidra til at veisøker blir i bedre stand til å håndtere liv, læring og arbeid, også i forandring og overganger» (HK-dir., 2022c; Bakke et al., 2020, s. 50-52). Karrierekompetanse er tett knyttet til karrierelæring, og hvordan det kan øke kvalitet i karriereveiledning gjennom et læringsperspektiv (Bakke et al., 2020, s. 47, 51). Karrierelæring kan både være en kontinuerlig pågående uformell læringsprosess, og en tilrettelagt og strukturert form for læring (Bakke et al., 2020, s. 57). Det har blitt utarbeidet en modell for karrierelæring, kalt «Karrierelæring i kontekst», som illustrerer at

karrierelæring alltid skjer i en kontekst. Læringen fremstilles som noe som skjer mellom veileder og veisøker. Til sammen utgjør modellen et helhetlig perspektiv på karrierelæring (Bakke et al., 2020, s. 58-60; HK-dir., 2022c). Videre inneholder modellen fem kompetanseområder, som utgjør det som kalles «Karriereknappene»: 1. Meg i kontekst, 2. Muligheter og begrensninger, 3. Valg og tilfeldigheter, 4. Endring og stabilitet, og 5. Tilpasning og motstand. Ordparene synliggjør mulige dilemmaer og spenninger i karriereveiledning (Bakke et al., 2020, s. 48, 53-54, 68-77; HK-dir., 2022c). Delen om Karrierekompetanse inneholder også verktøyet «Din karrierelæring», som beskrives som et inspirasjonsverktøy for Karrierekompetanse (HK-dir., 2020c).

### 2.4.3 Etikk

Delen om Etikk tar for seg spørsmålet; hva er god etisk praksis i karriereveiledning? Karriereveiledning foregår på flere arenaer og steder, og karriereveiledere møter mennesker i ulike situasjoner. Da kreves kompetanse, etisk bevissthet og refleksjon. Det forutsettes at karriereveiledning skal utføres av profesjonelle aktører i møte med veisøkere, noe som gjør veiledningen til en etisk handling (Bakke et al., 2020, s. 80; HK-dir., 2022d). Etikk er basert på et faglig grunnlag som omhandler blant annet et humanistisk menneskesyn, respekt for veisøkers egenverd og autonomi, og likeverd og sosial rettferdighet (Bakke et al., 2020, s. 81-82). I kvalitetsrammeverket er det utarbeidet etiske retningslinjer for karriereveiledning, som er laget for karriereveiledningspraksis i ulike sektorer. Retningslinjene er fordelt i tre kategorier: kompetanse, relasjon og samarbeid og refleksjon, og kan gi støtte i etisk utfordrende situasjoner (Bakke et al., 2020, s. 81, 84-88; HK-dir., 2022d). Videre inneholder Etikk rammer for etisk praksis, som deler konteksten for karriereveiledning i fire kategorier: Organisering og form, lover og rutiner, samfunn og omgivelser og målgruppe (Bakke et al., 2020, s. 89-90). Det er også verd å nevne at delen inneholder «Etisk refleksjonsmodell». Modellen skal bidra med struktur når en etisk utfordring oppstår eller skal reflekteres over, og skal brukes stegvis fra: utfordringen, ramme, plikter, alternativer, konsekvenser, intuisjon, støtte og debrief (Bakke et al., 2020, s. 90-92; HK-dir., 2022d). Til slutt er et «Etisk løfte» illustrert for å gi veisøkere trygghet i hva de kan forvente i veiledningen, og verktøyet «Etikkort» utarbeidet, for at karriereveiledere skal kunne reflektere over etiske utfordringer og utvikle etisk praksis og kompetanse (Bakke et al., 2020, s. 92-93; HK-dir., 2022d).

### 2.4.4 Kvalitetssikring

Den fjerde og siste leveransen i kvalitetsrammeverket er Kvalitetssikring, og omhandler hvordan vi vet at det vi gjør har god kvalitet. Karriereveiledning av høy kvalitet er et overordnet mål for alle som jobber med karriereveiledning. Kvalitetssikring ble ikke beskrevet i fagrappporten fra 2020, da dette var en leveranse som ble ferdigstilt etter rapporten (Bakke et al., 2020, s. 9). Siden den tid har kvalitetssikringsdelen blitt utarbeidet og beskrivelser av den finnes på nettstedet (HK-dir., 2022e). Kvalitetssikring har i likhet med de andre delene av rammeverket en modell. «Kvalitetsmodellen» gir en oversikt over faktorer som har påvirkning på karriereveiledningen (HK-dir., 2022e). Modellen har syv innsatsområder eller kriterier, som kan kvalitetssikres ved at det kan vurderes etter hva som kreves for å oppfylle hvert kriterium. I midten av modellen illustreres «Utbytte for individ og samfunn» (HK-dir., 2022e), som sikter til at karriereveiledningsfeltet er i spenningsfeltet mellom samfunnsmessige og individuelle behov (Kjærgård, 2019, s. 18-34; HK-dir., 2022e). For individ beskrives utbyttet som informasjon og kunnskap, støtte til valg og handling, og karrierekompetanse. For samfunn handler det om at befolkningen deltar i utdanning, arbeidsliv, livslang læring, og at de blir i stand til å håndtere

forandringer og overganger. Karriereveiledere og andre i feltet kan analysere og beskrive utbyttet for individ og samfunn ved å ta i bruk verktøyet «Vår kvalitet» (HK-dir., 2022e).



## 3 Metodologi

En «metode» betyr en planmessig fremgangsmåte, og handler om hvordan kunnskap skaffes eller kan etterprøves (Dalland, 2020, s. 52) for å nå målet (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 140). Vitenskapelige metoder kan dermed beskrives som ulike redskap som brukes avhengig av hva man skal undersøke og hva som best egner seg til å belyse det man vil finne ut (Dalland, 2020, s. 52, 56-57). Jeg har valgt å kalle dette kapitlet «metodologi», som innebærer både beskrivelser av metode, men også begrunnelsene for valget av dem. Denne delen av avhandlingen består av beskrivelser av anvendt metode og vitenskapsteori, valg tatt knyttet til innsamling, analyse og tolkning av data, samt refleksjoner over studiens kvalitet og etikk. Metodologien henger tett sammen med oppgavens tidligere presenterte problemstilling: «*Hvordan opplever karriereveiledere Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning i lys av egen praksis?*»

### 3.1 Kvalitativ metode

Valg av vitenskapelig metode for denne oppgaven var en vurderingssak da fenomenet som skulle undersøkes kan belyses på flere vis. «Kvalitativ» og «kvantitativ» metode utgjør to måter å forske og tenke på, som begge dreier seg om å skaffe eller generere informasjon (Tjora, 2021, s. 26). Valget falt til slutt på kvalitativ metode etter å ha gjort en rekke overveielser. Hensikten med kvalitativ metode er å fange opp opplevelse og mening, og søke forståelse som ikke lar seg måle (Dalland, 2020, s. 54, 56; Tjora, 2021, s. 35; Silverman, 2020, s. 23), i motsetning til kvantitativ metode som er ute etter å forklare ved å skaffe oversikt over generelle forhold for å teste teorier og hypoteser (Tjora, 2021, s. 35). Siden mitt mål var å undersøke menneskers opplevelse for å forsøke å forstå et fenomen, ble kvalitativ metode et naturlig valg. I forbindelse med kvalitativ metode blir det videre hensiktsmessig å kort gjøre rede for begrepene de filosofiske begrepene «ontologi» og «epistemologi».

#### 3.1.1 Ontologi

«Ontologi» er det sentrale filosofiske studiet om det som grunnleggende sett eksisterer og dermed kan bli kjent for mennesker, og retter seg mot virkeligheten og hvordan den er (Postholm, 2010, s. 33-34). Ontologi sier noe om hvordan virkeligheten fremstår for en kvalitativ forsker (Creswell, 1998 i Postholm, 2010, s. 34) som innhenter og analyserer data gjennom sin forskningsmetode. Virkeligheten blir i kvalitativ forskning skapt, endret og utviklet av menneskene som deltar i forskningen (Postholm, 2010, s. 33-34). Det vil si at både forsker og deltakere i forskningsarbeidet spiller helt sentrale roller i metodologien.

#### 3.1.2 Epistemologi

«Epistemologi» utgjør den filosofiske posisjonen som handler om hva kunnskap er og hvordan den oppnås (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 69). I kvalitativ forskning forteller epistemologien oss at forholdet mellom forskeren og forskningsdeltakerne er et subjektivt samarbeidsforhold, snarere enn et objektivt forhold (Guba & Lincoln, 1988, 1989 i Postholm, 2010, s. 34-35). I dette forskningsarbeidet kan man altså tenke på kunnskap som de subjektive meningene og opplevelsene til menneskene involvert i forskningen, og som noe som oppstod i samspillet dem imellom. Videre følger beskrivelser av vitenskapsteori og hvilken vitenskapsteoretisk tilnærming arbeidet hentet inspirasjon fra.

## 3.2 Vitenskapsteori

Vitenskapsteori er studiet av vitenskap. Gjennom vitenskapsteori kan vi finne ut hva som ut fra gitte perspektiver regnes som vitenskapelig kunnskap og hva som er ikke-vitenskapelig kunnskap. En forskers vitenskapsteoretiske tilnærming legger føringer for forskningen. Dette forskningsprosjektet hentet inspirasjon fra fenomenologien, og tok utgangspunkt i en tematisk-analytisk tilnærming til analysearbeidet. Videre er forskningstilnærmingen induktiv. Videre vil jeg beskrive hva dette innebærer.

### 3.2.1 Fenomenologisk tilnærming

Fenomener er det som viser seg eller kommer til syne for den som erfarer, og fenomenologi er læren om fenomenene (Dalland, 2020, s. 48). «Fenomenologi» er en filosofisk vitenskapsteoretisk tilnærming til kvalitativ forskning som omhandler menneskelig erfaring eller opplevelse rundt et fenomen (Postholm, 2010, s. 41). Fenomenologi var i tråd med oppgavens hensikt, og ble derfor valgt som vitenskapsteoretisk tilnærming. Tilnærmingen åpner opp for å svare på oppgavens problemstilling, der opplevelse spiller en sentral rolle. Det er viktig å påpeke at det finnes andre kvalitative metodologier enn fenomenologi som også tar for seg menneskelige erfaringer og opplevelser (Van Manen, 2017, s. 775), som jeg kunne ha valgt. Kvalitativ forskning som beskrives som rent fenomenologisk mangler metodisk klarhet (Lowes & Prowse, 2001, s. 471), og derfor vil jeg begrunne hvordan fenomenologi kommer til uttrykk i min studie, for å være vitenskapsteoretisk konsistent. Oppgaven har en åpen fenomenologisk tilnærming, der det helt konkret foreligger en interesse for å forstå «fenomenet» kvalitetsrammeverket fra karriereveilederes perspektiv og for å beskrive verden slik den oppleves av deltakerne. Det ligger også til grunn en ontologisk forståelse av at virkeligheten er den mennesker oppfatter (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 45).

### 3.2.2 Tematisk-analytisk tilnærming

Tematisk analyse (TA) er en fleksibel metode for å identifisere, analysere og rapportere mønster eller tema i datasettet. Selv om denne studien har en fenomenologisk tilnærming, er ikke analysearbeidet bundet av en bestemt teori, slik som det hadde vært ved bruk av for eksempel «grounded theory» eller «IPA» (Braun & Clarke, 2006, s. 78-81). I intervju- og analysearbeidet ble det åpenbart at en slik teori ville ha begrenset mulige funn, snarere enn å berike funnene. Studien legger opp til fenomenologisk undersøkelse gjennom blant annet måten intervjuene ble strukturert og gjennomført, og i problemstillingens fokus på opplevelse. Funnene viste det seg derimot å omhandle faktorer som påvirker karriereveilederes opplevelse, og ikke bare direkte levd erfaring, slik som en teoretisk bundet fenomenologisk tilnærming sannsynligvis ville ha undersøkt. Det ble derfor hensiktsmessig å benytte TA.

### 3.2.3 Induktiv tilnærming og forforståelse

En «induktiv tilnærming» til forskning viser til den generelle sammenhengen man drar ut fra observasjon av enkelttilfeller (Tjora, 2021, s. 27, 40). I en slik tilnærming danner man teori ut ifra empirien, i motsetning til i en deduktiv tilnærming der man gjerne tester generelle påstander ved hjelp av empiriske data (Johannessen et al., 2010, s. 51). I mitt forskningsarbeid ble teori valgt induktivt ved å observere problemstillingen, uten en retningsgivende hypotese. Når det er sagt har min «forforståelse» for tematikken vært avgjørende for både datainnsamlingen og gjennomføringen av undersøkelsen.

Forforståelse er den ikke-uttalte forståelsen man har om seg selv, andre og ulike fenomen, og kan være både bevisst og ubevisst. Det finnes stor enighet i at forforståelse påvirker fenomenologisk forskning, men det kan diskuteres hvorvidt forforståelse kan legges til side og om dette er ønskelig (Tufford & Newman, 2012, s. 80-82). I denne studien har det ikke blitt gjort aktive forsøk på å redusere forforståelse. Det forutsettes snarere at forforståelse påvirker forskningen på en betydelig måte. Videre vil den valgte metoden for å samle inn data, samt spesifikk fremgangsmåte beskrives.

### 3.3 Datainnsamling

Datainnsamling er metoden som brukes for å samle inn datamateriale. I denne delen beskriver jeg hvordan data ble samlet inn gjennom kvalitativt intervju, bruk av intervjuguide, samt hvordan deltakere ble valgt. Når det kommer til begrepsbruk, har jeg valgt å kalle deltakerne mine intervjupersoner, i likhet med blant andre Kvale og Brinkmann (2021) og Dalland (2020), da dette er en nøytral betegnelse som slår fast at det er en person jeg intervjuer (Dalland, 2020, s. 67).

#### 3.3.1 Kvalitativt intervju

«Hvis du vil vite hvordan folk oppfatter verden og livet sitt, hvorfor ikke spørre dem?» (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 18). Gjennom kvalitativt intervju som datainnsamlingsmetode forsøkte jeg å gjøre nettopp dette ved å se, beskrive og forstå intervjupersonens livsverden (Dalland, 2020, s. 69; Kvale & Brinkmann, 2021, s. 46; Postholm, 2010, s. 68). Mine intervju tok utgangspunkt i et fenomenologisk perspektiv, der fokuset er å forstå nyansene i informantenes opplevelser og erfaringer knyttet til et bestemt fenomenet (Tjora, 2021, s. 128), som i mitt tilfelle er karriereveileders opplevelse av kvalitetsrammeverket. Målet er å skape mening og forståelse om fenomenet som igjen fører til kunnskap (Dalland, 2020, s. 68).

#### 3.3.2 Intervjuguide og struktur

En intervjuguide (vedlegg 3) er et verktøy som kan bidra til at man husker alt man skal ha med i en intervjuundersøkelse. For meg bidro guiden også til med struktur, gjennom formulerte spørsmål jeg skulle stille intervjupersonene i en bestemt rekkefølge (Tjora, 2021, s. 167; Dalland, 2020, s. 83). Spørsmålene i en intervjuguide kan variere i utforming fra ferdigformulerte setninger til stikkord (Tjora, 2021, s. 167). Intervjuguiden må tilpasses til hva som skal undersøkes og hvordan dette skal gjøres. I mitt tilfelle var det hensiktsmessig å ikke lage en formell og strukturert intervjuguide (Tjora, 2021, s. 167-172), da målet med undersøkelsen var å få frem deltakernes opplevelse, erfaring og refleksjoner. Dalland (2020, s. 83) påpeker at et intervju tjener på å være åpent, da sjansen for spontane og levende svar øker. Jeg valgte derfor å gjennomføre såkalte semistrukturerte intervju. Denne typen intervju egner seg særlig til å få tak i fortolkning av meningen med fenomenene som blir beskrevet (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 46).

#### 3.3.3 Utvalg og rekruttering

I kvalitativ forskning gjennomføres det typisk et «strategisk utvalg» av deltakere. Et strategisk utvalg er når man velger deltakere som man bevisst vet har noe spesielt å bidra med i undersøkelsen (Tjora, 2021, s. 145; Dalland, 2020, s. 59-60), og i mitt tilfelle gjennom intervju. «Valget av intervjupersoner avhenger av hva du ønsker å vite noe om», skriver Dalland (2020, s. 79). Jeg ønsket å vite noe om karriereveileders opplevelse av kvalitetsrammeverket i lys av egen praksis. Det ble derfor først og fremst nødvendig å rekruttere karriereveiledere. For å presisere, menes personer som arbeider med

karriereveiledning og ikke utelukkende personer med stillingstittel «karriereveileder». Utvalget bestod av personer som enten har karriereveiledning som hovedarbeidsoppgave eller som en av flere arbeidsoppgaver, under et spenn av stillinger som karriereveileder, rådgiver og fagkonsulent. Det var ikke et krav om at deltakernes skulle kjenne til kvalitetsrammeverket, da de formulerte intervju spørsmålene kunne tilpasses til å omhandle tematikken på et generelt nivå. Det viste seg at alle deltakerne hadde mer eller mindre kjennskap til rammeverket. Behovet for tilpasning var derfor minimalt. Antallet intervju personer vil variere fra prosjekt til prosjekt, men i kvalitativ forskning er normen at antallet ikke kan være for stort (Dalland, 2020, s. 81). Når målet er å fange opp opplevelse og mening, og søke forståelse som ikke lar seg måle, er det mer hensiktsmessig med et dypdykk i et begrenset datasett enn å undersøke et stort datasett på overflaten. Jeg valgte å intervju fem personer på bakgrunn av dette, samt begrenset tid og ressurser.

Rekrutteringen bestod av å henvende meg til potensielle intervju personer gjennom publisert kontaktinformasjon direkte, samt gjennom ledelse på et utvalg arbeidsplasser som arbeider med karriereveiledning. Personer som meldte interesse, mottok deretter en invitasjon om deltakelse og informasjon om studien. Rekrutteringsprosessen førte til et utvalg bestående av fem personer som arbeider med karriereveiledning i ulike deler av landet. Utvalgets arbeidsplasser består av én videregående skole, to fylkesvise karrieresenter, og to karrieresentre som tilhører høyskoler og universiteter. Videre vil gjennomføringen av intervjuundersøkelsen med studiens utvalg beskrives.

### 3.3.4 Tematisering og planlegging av intervjuundersøkelsen

Intervjuundersøkelsen består ifølge Kvale og Brinkmann (2021, s. 137) av syv stadier: Tematisering, planlegging, intervjuing, transkribering, analysering, verifisering og rapportering. Stadiene vil være grunnlaget for de videre beskrivelsene av hvordan jeg gjennomførte intervjuundersøkelsen.

Tematisering er formuleringen av forskningsspørsmål og teori på det aktuelle temaet. Ved å tematisere undersøkelsen kan man forhåpentligvis svare på intervjuets *hva*, *hvordan* og *hvorfor* (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 139-140). Intervjuets *hva* handler om innhenting av kunnskap relatert til det som skal undersøkes (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 140). Min kunnskap og faginteresse rundt tematikken «kvalitet i karriereveiledning» har opparbeidet seg de siste tre-fire årene gjennom lesing av forskningsartikler og bøker, deltakelse i forelesninger og annet skolearbeid, samt i diskusjoner med personer i fagfeltet. Intervjuets *hvorfor* refererer til formålet med undersøkelsen (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 140). I mitt tilfelle er formålet å hente inn empirisk kunnskap om karriereveilederes opplevelser av fenomenet gjennom intervju. Intervjuets *hvordan* tar for seg måten man går frem for å innhente kunnskap om ulike teorier og intervju- og analyseteknikker, og hvilke man benytter seg av (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 140). Kunnskap om metoden bak undersøkelsen ble tilegnet gjennom lesing, skolearbeid og praktisk erfaring med ulike teorier og metoder. Jeg har blant annet intervjuet karriereveiledere i en tidligere undersøkelse.

I planleggingen av studien må man ifølge Kvale og Brinkmann (2021, s. 137) ta hensyn til alle de syv stadiene, både med tanke på den kunnskapen man vil innhente og studiens etiske implikasjoner. Det eksisterer en tidsdimensjon i intervjuundersøkelsen som man må ta hensyn til i planleggingsstadiet (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 145). Jeg hadde tiden fra januar til juni for å gjennomføre undersøkelsen, og konstruerte en tidsplan for arbeidet deretter. Planleggingen bestod også av å formulere spørsmål til en intervjuguide og et informasjonsskriv.

### 3.3.5 Gjennomføring av intervjuene

Gjennomføringen av intervjuene, eller intervjuing som Kvale og Brinkmann (2021) kaller det, omhandler selve samtalerne med deltakerne. Kunnskap om temaet ble produsert i skjæringspunktet mellom meg som intervjuer og intervjupersonene (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 156). For å gjøre gjennomføringen av intervjuene enklest mulig for deltakerne ble intervjuet tilrettelagt for basert på den enkeltes ønsker og geografiske plassering. Noen ønsket fysisk- og andre digital deltakelse. Som resultat endte jeg opp med to fysiske og tre digitale intervju. Som en del av iscenesettelsen for intervjuene introduserte jeg meg selv og prosjektet for intervjupersonene, med den hensikt å skape relasjon. Jeg fortalte deretter om betydningen av deltakelse, anonymitet, rettigheter, og minte om deres samtykke til at intervjuet ble tatt opp med lydopptaker. Siden tematikken omhandlet kvalitet i karriereveiledning, valgte jeg å presisere målet mitt med å forstå deres opplevelser av kvalitet og kvalitetsrammeverket, og ikke vurdere eller bedømme deres arbeid. Dermed ble det lagt til rette for at alle svar var riktig i undersøkelsens kontekst. Etter intervjuene ble deltakerne spurt om de hadde noe mer å tilføye utover det vi allerede hadde snakket om (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 160-161). Intervjupersonene ga blant annet tilbakemeldinger om at de opplevde intervjuet som gøy og interessant. En av deltakerne uttrykte at det var mer stressende enn først antatt å svare på noen av spørsmålene, men at det var fint at jeg ikke var ute etter å vurdere eller kritisere.

### 3.3.6 Transkribering

Transkribering av lydopptak går et steg lenger enn å forsøke å huske en samtale (Silverman, 2020, s. 354). Lydopptakene jeg gjorde registrerte innholdet i samtalerne, og ble brukt som grunnlag for å transkribere. Ved bruk av datamaskin ble både avspilling og skriving muliggjort på en enkel måte. Kvale (1997 i Tjora, 2021, s. 185) poengterer at selv en fullstendig transkripsjon vil ikke være en objektiv oversettelse av lydopptaket. Enkelte faktorer i samtalen som stemmeleie, intonasjon og ironi går tapt i transkripsjon (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 205-206). Ved å transkribere tjente jeg derimot verdifull struktur i datamaterialet, som gjorde analysearbeidet lettere. Det er hensiktsmessig å ta en vurdering på hvilket detaljnivå transkripsjonene skal være på. Jeg brukte det Kvale og Brinkmann (2021, s. 204-205, 207) kaller en skriftspråkstil, snarere enn en ordrett talespråkstil, og det Tjora (2021, s. 186) kaller en normalisert transkripsjon, som overser dialekter. Disse valgene ble tatt for å spare tid, samt for å ikke overkomplisere transkripsjonene. Dette resulterte i et forståelig og kongruent datamateriale. Identifiserende informasjon om intervjupersonene ble luket vekk i transkripsjonene før analysearbeidet startet, da alle intervjupersoner har krav på anonymitet (Dalland, 2020, s. 82). For å ikke miste oversikt ble transkripsjonsdokumentene nummerert og intervjupersonene tildelt fiktive navn.

## 3.4 Tematisk analyse

Neste steg var analysering av datamaterialet fra transkripsjonene. Som relativt uerfaren forsker var analysen av datamaterialet preget av forvirring og uklarhet. Dette resulterte i tre analyseforsøk. De to første forsøkene ble gjort uten noe konkret plan eller fremgangsmåte. Dette resulterte med varierende funn. For å kvalitetssikre analyseprosessen ble Braun og Clarkes (2006) tematiske analyse benyttet i det tredje og endelige forsøket. Braun og Clarke (2006, s. 87-93) skisserte seks steg i TA, som ble retningsgivende i analysearbeidet (vedlegg 4). Disse vil heretter presenteres stegvis.

Det første steget handlet om å bli kjent med datasettet. Dette gjorde jeg ved å både transkribere intervjuene og lese over transkripsjonene i sin helhet et par ganger, på en aktiv måte der jeg forsøkte å se etter betydning og mønster (Braun & Clarke, 2006, s. 87).

Det andre steget var generering av koder. Koding av intervjuuttalelser innebærer at man knytter et eller flere nøkkelbegrep til et eller flere segment av samtale. Ved bruk av et dataprogram ble alle tematisk relevante utdrag tildelt en egen kode på en effektiv måte (Braun & Clarke, 2006, s. 88-89; Kvale & Brinkmann, 2021, s. 226). Tjora (2021, s. 219) mener koder kan være en kilde til å generere tanker fra det empiriske arbeidet. Dette var tilfelle i mitt analysearbeid, da de konstruerte kodene la mye av grunnlaget for hvordan funnene senere i oppgaven beskrives.

Steg tre handler om å se etter mønster eller tema. Dette innebar ytterligere kategorisering av datamaterialet på et bredere nivå. Kodene ble sortert og redusert til noen få enkle kategorier og underkategorier. Andre koder ble forkastet (Braun & Clarke, 2006, s. 89-90). Kategorier kan komme fra teorien, intervjupersonenes beskrivelser, eller vokse frem i løpet av analyseprosessen (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 228). I mitt tilfelle er noen kategorier inspirert av teori, mens andre fra intervjupersonenes eget ordforråd.

Det fjerde steget var å vurdere temaene (Braun & Clarke, 2006, s. 91), eller kategoriene som jeg har valgt å kalle dem. Vurderingsprosessen innebar å ta vanskelige avgjørelser om hvilke kategorier som skulle bevares, separeres og kombineres måtte gjøres. Mitt mål i vurderingen av kategoriene var i tråd med Braun og Clarkes (2006, s. 91) poeng om at data innenfor en kategori høre sammen på en meningsfull måte, samtidig som kategoriene burde skille seg fra hverandre på en klar måte. Når vurderingsarbeidet var gjort hadde jeg en god forståelse for dette.

Det femte steget var å definere og navngi temaene. Målet med steget er å finne essensen i hva kategoriene handler om. For å gjøre dette skrev jeg en detaljert analyse av hver kategori, i tillegg til å identifisere hvordan kategoriene henger sammen overordnet, som en historie. Dette kommer til uttrykk i introduksjonen til neste kapittel. Kategorinavn burde strebe etter å være konsise, slagkraftige og øyeblikkelig gi leseren en ide om hva kategorien handler om (Braun & Clarke, 2006, s. 92-93). Dette ble kategoriene: «tolkning», «forutsetninger» og «praksisarbeid».

Det sjette og siste steget var å produsere rapporten, i form av denne oppgaven. Analysen burde blant annet presenteres på en konsis, sammenhengende og logisk måte, slik jeg har forsøkt her. I neste kapittel vil utdrag fra datamaterialet demonstrere kategoriene gjennom levende eksempler. Utdragene vil i tillegg tolkes i forhold til problemstillingen og forskningsfunn (Braun & Clarke, 2006, s. 93).

### 3.5 Studiens kvalitet

Studios kvalitet handler om en vurdering i forhold til praksisendring og forskningsprosess. Praksisendring dreier seg om hvordan forskningen kan bidra til endring i praksisfeltet. Dette kan for eksempel være å undersøke et fenomen fra en ny vinkel eller sørge for at forskningsresultater er reproducerbare. Forskningsprosess er forskerens presentasjon av egne erfaringer og opplevelser (Postholm, 2010, s. 126-127). I dette avsnittet vil derfor forskerrollen, samt en rekke kvalitetskriterier belyses. I studier med fenomenologisk tilnærming, som mitt, er kvalitet spesielt vurdert ut ifra forskers evne til å behandle og tolke data (Postholm, 2010, s. 136). Intervju kvalitet er spesielt relevant å beskrive her (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 193). Dalland (2020, s. 90) beskriver en rekke forhold som

kan påvirke intervjuets kvalitet. For det første må tematikken engasjere både intervjueren og intervjupersonen. Spørsmålenes formulering og respons vil også påvirke intervjukvaliteten. I den hensikt at intervjupersonenes opplevelse skal komme frem burde spørsmålene som stilles være åpne og korte. Jo lenger svar man får fra intervjupersonen, jo bedre. Dette beriker datamaterialet. Jeg valgte derfor å formulere korte, åpne spørsmål, og la inn et spørsmål i slutten av hvert intervju om hvordan intervjupersonene opplevde å bli intervjuet om temaet. De fleste svarte at tematikken var interessant, noe som kan sies å sikte til deres engasjement. Dalland (2020, s. 91-93) påpeker også at et kvalitetstegn er at teknisk utstyr har blitt testet i forkant av et intervju, noe jeg forsikret meg om.

### 3.5.1 Forskerrollen

Forskerrollen er avgjørende for kvaliteten på den vitenskapelige kunnskapen og de etiske avgjørelsene som tas i kvalitativ forskning (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 108), og gjøres rede for ved å beskrive hvilke «briller» man ser fenomenet med. Altså hvilken posisjon man har innenfor feltet som undersøkes (Dalland, 2020, s. 64). Etiske avgjørelser er som nevnt en del av forskerrollen, og vil utdypes mer i neste delkapittel. I et intervju spiller forskeren en betydelig rolle. Postholm (2010, s. 82) påpeker blant annet at forskeren burde ha forkunnskap om forskningsfeltet og tematikken som undersøkes for å kunne stille relevante og gode spørsmål. Min kunnskap om tematikken er teoretisk og basert på det jeg har lest. Dette dannet et godt utgangspunkt for å undersøke praksisfeltet, som jeg hadde mindre forkunnskap om. Kvale og Brinkmann (2021, s. 108) løfter frem forskerens integritet i gjennomføringen av intervju. Man kan beskrive intervjueren som selve redskapet for innhenting av kunnskap (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 108), der faktorer som personlighet og bakgrunn spiller en betydelig rolle for hvordan data innhentes (Dalland, 2020, s. 57). Jeg vil ikke påstå at min personlighet eller bakgrunn har en stor rolle i hvordan data ble hentet inn. Forskerrollen innebærer også å ta stilling til de velkjente kvalitetskriteriene pålitelighet, gyldighet, generaliserbarhet, og refleksivitet. Videre vil disse belyses.

### 3.5.2 Pålitelighet

«Pålitelighet» eller reliabilitet som det også kalles, er et sentralt kvalitetskriterium i forskning som sier noe om hvorvidt arbeidet som er gjort er til å stole på (Dalland, 2020, s. 58; Silverman, 2020, s. 89; Postholm, 2010, s. 169). Pålitelighet behandles i sammenheng med forskningsresultatenes konsistens og troverdighet. For å teste resultatenes pålitelighet kunne forskningsprosjektet blitt forsøkt reprodusert av en annen forsker, på et annet tidspunkt, og med andre intervjupersoner. Det ville muligens vært noen likheter i funnene, men en nøyaktig reprodusering av resultatet vil nok ikke være mulig. Utallige faktorer, som for eksempel forskerrollen, spiller inn i ethvert forskningsprosjekt (Kvale og Brinkmann, 2021, s. 276). Moisander og Valtonen (2006 i Silverman, 2020, s. 89-90) foreslår to måter å tilfredsstille pålitelighetskriteriene. Den ene er å gjøre forskningsprosessen transparent gjennom å beskrive forskningsstrategi og dataanalysemetoder på en tilstrekkelig detaljert måte i forskningsrapporten. Den andre er å være oppmerksom på teoretisk ståsted og gjøre dette eksplisitt ved å vise hvordan denne produserer spesifikke tolkninger og ekskluderer andre. Jeg valgte å beskrive analysemetoden på en detaljert måte.

### 3.5.3 Gyldighet

«Gyldighet» eller validitet er et annet sentralt kvalitetskriterium. For at forskningen skal være gyldig må svarene vi finner faktisk være svarene på de spørsmålene vi stiller (Tjora, 2021, s. 260), eller at hypotesen samsvarer med variablene, med andre ord (Silverman,

2020, s. 95). Gyldighet stiller også krav til metodebruk. Metoden man bruker må være egnet til å undersøke det den skal undersøke (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 276; Postholm, 2010, s. 170). Gjennom tilstrekkelig kunnskap, planlegging og tidligere erfaring ble det mulig for meg å gjennomføre den nødvendige forskningen. I mitt tilfelle ble kvalitativt intervju benyttet som metode for å undersøke karriereveilederes livsverden, gjennom deres opplevelser knyttet til kvalitetsrammeverket i praksis. Dette var i tråd med oppgavens hensikt (Kvale og Brinkmann, 2021, s. 276-277).

#### 3.5.4 Generaliserbarhet

«Generaliserbarhet» eller overførbarhet er som regel et implisitt eller eksplisitt mål i samfunnsforskning (Tjora, 2021, s. 267). Et kvalitativt intervju skal si oss noe om den enkelte personen som blir intervjuet, men det skal også kunne fortelle oss noe utover personen. Å generalisere slik at innsikten fra ett intervju skal gjøre at vi forstår alle i samme situasjon er et muligens et urealistisk mål. Målet burde heller være større forståelse for temaet etter et intervju. Kvalitative intervju kan generaliseres i den grad man kan se den nye kunnskapen i lys av annen forskning (Dalland, 2020, s. 66-67). Mine funn er generaliserbare i form av at de kan overføres til andre karriereveiledere. Utvalget i studien representerer et mangfold av karriereveiledere som har ulike tolkninger og forskjellig praksis. Likevel kunne linjer dras mellom dem i form av likheter (Kvale og Brinkmann, 2021, s. 289).

#### 3.5.5 Refleksivitet

«Refleksivitet» er også et kvalitetskriterium for forskning (Tjora, 2021, s. 260). Før forskningen utfolder seg har gjerne forskeren gjort seg opp noen tanker eller problemstillinger om det som skal forskes på (Postholm, 2010, s. 128). Refleksiv forskning krever en undersøkelse av våre tolkninger og hva som påvirker den (Tjora, 2021, s. 278). Denne bevisstgjøringsprosessen kalles refleksivitetsprosessen (Lincoln & Guba, 2000, s. 183 i Postholm, 2010, s. 128). Subjektiviteten skal altså ikke legges til siden, men snarere komme frem (Postholm, 2010, s. 128). Jeg valgte derfor å skrive en arbeidsdagbok for å vedlikeholde refleksivitet gjennom hele forskningsprosessen. Kvale og Brinkmann (2021, s. 148) anbefaler å føre en slik dagbok når man gjør en intervjuundersøkelse, da kunnskapsproduksjon, endringer i oppfatninger og refleksjon over forskningsprosessen finner sted underveis. Dagboken har bidratt med å styrke kvaliteten i prosjektet gjennom å være et sted der jeg kunne notere kritiske refleksjoner i øyeblikket de oppstod. Disse kunne jeg se tilbake på ved senere tidspunkt, og bruke i for eksempel rapporteringsarbeidet.

### 3.6 Etske betraktninger

Videre vil etiske betraktninger i prosjektet synliggjøres. Begrepet betraktninger viser til at en slags etisk dimensjon ligger implisitt i all forskning, og aspekter som tillit, respekt, konfidensialitet og gjensidighet påvirker forskningen i møte med mennesker (Tjora, 2021, s. 53). Jeg velger å betegne etikk på en bred måte, i likhet med Kvale og Brinkmann (2021, s. 96) som henviser til «den menneskelige eksistens' bør-het – forestillingen om at menneskelivet innebærer moralske fordringer om å handle, tenke, føle og være på de måtene som kreves». Etikk handler om grunnlaget vi har for å gjøre vurderinger før vi handler, og er spesielt viktig når vi står ovenfor vanskelige avgjørelser. Når det kommer til forskningsetikk, er det essensielt å ivareta deltakere sitt personvern (Dalland, 2020, s. 168). Prosjektet måtte meldes inn til norsk senter for forskningsdata (NSD). NSD (2022) er ansvarlig for å hente inn, bearbeide, lagre og dele data om mennesker og samfunn på



en trygg og lovlig måte. Som student har jeg NSD som personvernsombudpersonvernombud, og er lovpålagt meldeplikt når jeg tar i bruk lydfiler (Dalland, 2020, s. 169). Prosjektet ble godkjent i forkant av forskningsarbeidet (vedlegg 1).

### 3.6.1 Rapportering

Det siste steget i gjennomføringen av intervjuundersøkelsen var *rapportering*. Rapporten representerer et innblikk i intervjupersonenes livsverden, gjennom mine fortolkninger som forsker og forfatter (Kvale og Brinkmann, 2021, s. 295), og er skrevet med en forståelse over de formelle kravene som stilles til en masteroppgave i rådgivningsvitenskap. Rapporteringen har forsøkt å balansere mellom det spennende og det vitenskapelige, da en intervjurapport både burde kunne presentere levende beskrivelser og spennende fortellinger, og samtidig forholde seg til vitenskapelige krav (Kvale og Brinkmann, 2021, s. 296). Rapportering kommer med en rekke moralske spørsmål, da den skaper en verdi gjennom språket (Kvale og Brinkmann, 2021, s. 299).

### 3.6.2 Informert samtykke

Informert samtykke betyr at forskningsdeltakerne informeres om undersøkelsens formål og hovedtrekk, samt hva det vil si å delta i prosjektet. Begrepet handler om deltakernes forståelse av frivillig deltakelse, og at de på et hvert tidspunkt i løpet av prosjektet velge å trekke seg fra undersøkelsen. I intervjuundersøkelsen ble i tillegg deltakerne informert om fortrolighet og hvem som får tilgang til intervjuet, datamaterialet, og analysen (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 104-105). I forskning med fenomenologisk tilnærming mener Moustakas (1994 i Postholm, 2010, s. 146) i tillegg at deltakere skal ha fullstendig informasjon om hensikten med forskningen og hva forskningsprosjektet krever av dem. Videre må det opplyses om hva temaet for oppgaven er, hvilken institusjon du studerer ved og veileders navn (Dalland, 2020, s. 82). Jeg valgte å få samtykke fra mine deltakere ved å lage et samtykkeskriv (vedlegg 2), med tidligere nevnt informasjon, samt ved å forklare eksplisitt hva deres deltakelse vil innebære i invitasjonen til deltakelse.

### 3.6.3 Lydopptak

Lydopptak er et mye brukt redskap i de fleste typer kvalitativt intervju. Ved å ta opp lyden, kunne jeg som forsker konsentrere meg om det som skjer i samtalen og rommet. Jeg forsikret meg samtidig å få med meg alt som ble sagt (Postholm, 2010, s. 82; Tjora, 2021, s. 180; Kvale & Brinkmann, 2021, s. 205). Det er viktig å huske at lydopptak er offentlig informasjon, da det ivaretar sekvenser av uttalelser (Silverman, 2020, s. 352). Derfor må deltakere alltid gi samtykke før man gjør et lydopptak av dem, i tillegg til at man gir informasjon om hvordan disse opptakene skal behandles (Tjora, 2021, s. 180). Dette ble, som tidligere beskrevet, gjort i forkant av hvert intervju.

### 3.6.4 Anonymitet

Alle intervjupersoner har krav på anonymitet (Dalland, 2020, s. 82). Intervjupersonene i denne oppgaven blir derfor omtalt ved fiktive navn: Ragnhild, Kristoffer, Caroline, Embla og Julie. Anonymisering er svært viktig når sensitive tema undersøkes, mener Tjora (2021, s. 190). Prosjektet mitt tar ikke for seg et særlig sensitivt tema, men mulige etiske problemer kan likevel oppstå. Derfor ble personvernsopplysninger og lydopptak anonymisert og slettet fortløpende i forskningsprosessen. Når opplysningene ikke lenger kunne identifisere enkeltpersoner, regnet jeg opplysningene som anonymisert (Dalland,

2020, s. 172). Taushetsplikt er også en del av kravet om anonymitet (Dalland, 2020, s. 82), noe jeg overholdt.

## 4 Presentasjon av funn

I dette kapitlet vil studiens forskningsfunn presenteres. Funnene har bakgrunn i arbeidet med intervju, transkripsjon, og analyse, som beskrevet i forrige kapittel. Funnene utgjør til sammen svar på oppgavens problemstilling: «*Hvordan opplever karriereveiledere Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning i lys av egen praksis?*», og vil belyses gjennom utvalgte transkriberte sitat fra intervjuene. Analyseprosessen tydeliggjorde at svaret på problemstillingen er sammensatt av flere faktorer, og resulterte i tre tematiske kategorier. Disse ble døpt:

Kategori 1: Tolkning

Kategori 2: Forutsetninger

Kategori 3: Praksisarbeid

Kategoriene har tilhørende underkategorier som peker på de mest sentrale elementene av hver kategori. Funnene vil bli presentert hver for seg, men er i høyeste grad sammenknyttet. Karriereveilederes opplevelse av kvalitetsrammeverket i lys av egen praksis kan overordnet forstås som en dynamisk prosess bestående av tre steg. Prosessen starter med karriereveilederes tolkning av kvalitetsrammeverket, i sin helhet, i form av dets fire deler, dets verktøy og ressurser, og spesifikke teorifaglige beskrivelser. Deretter står prosessen ovenfor et veiskille, der visse forutsetninger er avgjørende for implementeringen rammeverket, fra tolkning til praksis. Prosessen omfatter til slutt det arbeidet som skjer i praksis, basert på kvalitetsrammeverket. Kategoriene kan altså betraktes som en prosess som starter med karriereveilederes tolkning, og ender med det som skjer i praksis. Imellom disse to delene av prosessen er det noen forutsetninger som må være til stede for at prosessen ikke skal hindres eller stoppe opp. Den første delen av prosessen handler om tolkning, og vil presenteres til å begynne med.

### 4.1 Kategori 1: Tolkning

«Vår tolkning av rammeverket vil nok være annerledes enn for rådgivere i videregående, eller karriereveiledere på et karrieresenter» (Kristoffer).

Den første hovedkategorien handler om karriereveilederes tolkning, mer spesifikt hvordan de tolker kvalitetsrammeverket. En del av opplevelsen av kvalitetsrammeverket i lys av egen praksis kan sies å starte med hvordan de tolker rammeverket, og utgjør derfor en essensiell del av den overordnede prosessen. Gjennom både intervjuene og analysen ble det tydelig at karriereveiledere tolket kvalitetsrammeverket ulikt, noe som Kristoffer illustrerer i sitatet over. Noen har allerede gode erfaringer med rammeverket etter å ha benyttet seg av det i praksis. Andre føler seg overveldet av kvalitetsrammeverkets omfang og har utfordringer med å trekke noe verdi ut fra de generelle beskrivelsene. Når det er sagt finnes det likhetstrekk mellom intervjupersonenes tolkninger. Stort sett alle tolket kvalitetsrammeverket som nyttig, men samtidig omfattende og abstrakt. Det er viktig å påpeke at tolkning ikke er noe statisk som ikke kan endre seg, og at karriereveiledere ikke har én bestemt tolkning av rammeverket. Tolkning er dynamisk, og flere tolkninger er mulig samtidig. Intervjupersonenes tolkning av kvalitetsrammeverket kom frem gjennomgående i intervjuene, og spesielt i forbindelse med spørsmål om rammeverkets fire deler: Kompetansesstandarder, Karrierekompetanse, Etikk og Kvalitetssikring.

Tolkningene utgjør underkategoriene «nyttig», «omfattende» og «abstrakt», som heretter vil presenteres i nevnt rekkefølge.

#### 4.1.1 Nyttig

Kvalitetsrammeverket tolkes som nyttig for karriereveiledere. Nytteverdien er tilknyttet både hva rammeverket gir i form sitt innhold, men også som konsept. Nyansen kommer frem i hvordan noen omtaler rammeverket som en ressurs som aktivt kan brukes, mens andre referer til hva det representerer for dem. Tolkningen av rammeverket som nyttig henger sammen med deres generelle holdning til kvalitetsrammeverket. På spørsmål om deres holdning til rammeverket uttalte fire av fem karriereveiledere eksplisitt at de hadde en positiv holdning til rammeverket. Den siste personen hadde ikke en negativ holdning, men uttrykte en større skepsis til dets nytteverdi enn de andre. Kategorien er også preget av det faktum at kvalitetsrammeverket samler feltet gjennom å være felles for alle karriereveiledere i Norge. Til slutt er karriereveilederes mengde av erfaring en faktor for hvordan rammeverket tolkes som nyttig. Videre vil denne underkategorien betraktes og illustreres gjennom et utvalg sitater fra intervjupersonene. Det første fra Caroline:

«Det er veldig fint, kvalitetsrammeverket. Det er veldig godt å lene seg på det. Jeg opplever at man har på en måte ikke noe forening eller noe sted å se til når man er karriereveileder. Noen som jeg jobber sammen med er jo en del eldre, og praktiserer på sin måte. Jeg føler at vi kan peke på rammeverket, og da kritisere vår egen praksis med bakgrunn i det. Det er lettere å kritisere eller være konstruktiv for å få til bedre tjeneste da, ved å se på det og henvise til det, så det gjør jeg som veileder aktivt» (Caroline).

En kan oversette Carolines opplevelse om at rammeverket er godt å lene seg på til at hun tolker det som nyttig, i den forstand. Hun uttrykker også en generell positiv holdning til rammeverket, som kan forstås ved at hun finner nytteverdien i det. Rammeverket tolkes videre som nyttig ved at det bidrar til et felleskap blant karriereveiledere, som kan føre til en trygghet i praksis. Det kan også brukes som et eksempel for kvalitet i praksis man kan peke på i møte med kollegaer i ulike aldre og som praktiserer på ulike måter. Caroline har kanskje mindre erfaring som karriereveileder enn eldre kollegaer. Hun tolker rammeverket som nyttig fordi erfaringsforskjellene jevnes ut i møte med rammeverket. Ved å aktivt henvise til rammeverket kan Caroline bruke det som et verktøy for å lettere kritisere og være konstruktiv ovenfor sin egen tjeneste. Kristoffer løfter frem andre poenger om kvalitetsrammeverkets nytteverdi:

«Klart, skulle behovet være der for å utvide horisonten og kunnskapen, så har man selvfølgelig mulighet til det, men jeg mener hvert fall som grunnpunkt – alt fra de som starter med karriereveiledning fra første gang til karriereveiledere som har jobbet med dette i mange år, så er denne portalen anvendelig for alle» (Kristoffer).

Han mener kvalitetsrammeverkets nettsted Kvalitet i karriereveiledning (HK-dir., 2022a) er anvendelig for alle, både for nye og mer erfarne karriereveiledere. Anvendelighet tolkes her som nytte. Kristoffer snakker om innholdet og ressursene i rammeverket, og hvordan de er tilgjengelige dersom det er et behov for kompetanseheving innenfor kvalitetsarbeid. Ut ifra sitatet fra Kristoffer kan man påstå at karriereveiledere tolker rammeverket som nyttig basert på nettstedets anvendelighet for alle i praksisfeltet, og hva det kan bidra med i form av kunnskap og inspirasjon. I neste sitat av Julie, beskriver hun kvalitetsrammeverket som nyttig på følgende måte:

«Og så er det spennende at det er utarbeidet på en måte fra praksis, og at dette noe folk har brukt rundt omkring, eller bruker. Det er veldig fin bank å hente inspirasjon fra» (Julie).

Her illustreres rammeverkets nytte gjennom at det oppleves som å være en «bank», der man kan hente inspirasjon fra. Julie påpeker at det er spennende at rammeverket er

utarbeidet fra praksis, og at hun ikke er alene i bruken av det. Dette kan sammenliknes med Carolines opplevelse av at rammeverket fyller et behov for å ha noe å henvise seg til som karriereveileder. Det at rammeverket brukes rundt omkring i feltet kan føre til en fellesskapsfølelse og en trygghet i praksis. Derfor kan man anta at jo flere karriereveiledere som bruker kvalitetsrammeverket i praksis, jo større er sjansen for at det tolkes som nyttig for den enkelte. Neste sitat fra Embla illustrerer en nytteverdi som hittil ikke har blitt belyst:

«(...) mer som en bekreftelse på at du er på sporet, for å si det sånn. Uten at du plukker ut ... tror kanskje det» (Embla).

På spørsmål om hvordan Embla generelt opplever kvalitetsrammeverket, svarer hun ikke at rammeverket brukes som en bank for inspirasjon eller kunnskap, slik vi har sett tidligere. Embla benytter derimot rammeverket som en bekreftelse på at hun er på sporet, eller med andre ord undersøker om hun utøver kvalitet i sin nåværende praksis, ut ifra rammeverket. Selv om Embla har en annen opplevelse av rammeverket enn de andre karriereveilederne kan man påstå at hun i likhet med de andre finner en form for nytteverdi. Her er rammeverket nyttig ved at det tolkes som et kompass, mer enn en oppskrift for praksis. Videre har karriereveilederes erfaring vist seg å spille en rolle i karriereveilederes tolkning av rammeverket som nyttig. Embla har lang arbeidserfaring i rollen som karriereveileder, noe som påvirker hennes tolkning av rammeverket som nyttig. Dette viste seg også i intervjuet med Ragnhild, og illustreres i dette sitatet:

«De ulike menneskemøtene der man hele tiden blir utfordret på tankene sine. Det utvikler meg hele tiden. Også kan jo kanskje kvalitetsrammeverket være der som litt sånn kompass kanskje, at man kan se at man er innenfor på en måte» (Ragnhild).

Ragnhild forklarer hvilken rolle rammeverket spiller i egen utvikling. Det er ikke rammeverket som fører til utvikling, men menneskemøtene. Rammeverket spiller likevel en rolle som kompass for praksis, i likhet med hvordan Embla opplever det. Nytteverdien kan finner vi her som en del av et mer helhetlig bilde som handler om personlig og faglig utvikling i møte med ulike mennesker.

Som vi har sett tolker intervjupersonene som kvalitetsrammeverket som nyttig, men på ulike og ulike måter. For å oppsummere kan vi hevde at karriereveiledere tolker kvalitetsrammeverket som nyttig basert på at det for det første fører til en fellesskapsfølelse blant veiledere, og dermed gir en trygghet i praksis. For det andre har man noe konkret å henvise til, som gjør det lettere å reflektere over sin egen tjeneste og praksis. For det tredje er nettstedet anvendelig og lett tilgjengelig dersom man har behov for kompetanseheving innenfor kvalitetsarbeid. For det fjerde kan rammeverket være en kilde for inspirasjon og kunnskap, eller eventuelt fungere som et kompass for praksis.

#### 4.1.2 Omfattende

Det ble tydelig i intervjuene at kvalitetsrammeverket tolkes som omfattende av karriereveiledere. Omfattende i denne sammenhengen betyr rammeverkets størrelse eller omfang, og hvordan det oppleves som overveldende. Fagrapporten er 106 sider lang, og nettstedet har mye innhold i form av beskrivelser av rammeverkets fire deler og av teori og bakgrunn, og ressurser i form av kartleggingstester, verktøy, modeller, og artikler. Dette kan oppleves som mye sette seg inn i, noe vi kan tolke ut ifra følgende sitater fra Julie:

«Jeg synes det er et kjempefint verktøy. Det er jo veldig omfattende. Jeg tok og gikk inn på det i stad, fordi det var en stund siden jeg hadde vært inne på de nettsidene der, og der var

det sånn; «OK, det er fire deler, og dette var delene, OK», så blir jeg overveldet av at «oi, dette skal være på plass for å ha god kvalitet», på en måte. Dette er idealet» (Julie).

«Jeg synes det er litt sånn vanskelig ord; «kompetansesstandardene». Jo, det er jo et fint verktøy det, men man blir jo litt overveldet. Det kompetansesstandardkategoriene prøver jo å dekke hele feltet, karriereveiledning. Og det vil nok ikke passe inn ... vi vil nok ikke passe inn i alle disse boksene ut ifra vår målgruppe» (Julie).

Kvalitetsrammeverket er omfattende, mener Julie, til tross for at hun beskriver det som et kjempes fint verktøy. Det oppleves som at mye skal være på plass for å ha god kvalitet. I likhet med forrige underkategori spiller karriereveilederes holdning en sentral rolle i deres tolkning av rammeverket som overveldende. Den positive holdningen som illustreres i sitatet til Julie, kan for eksempel endres i negativ retning dersom tolkningen av rammeverket som omfattende vedvarer over lengere tid. Inntil videre har Julie en positiv holdning. I det andre sitatet, på spørsmål om hva hun tenker om Kompetansesstandarder, svarer Julie at selve begrepet «Kompetansesstandard» fremstår som overveldende, og dermed omfattende i overført betydning. Hun poengterer videre at Kompetansesstandardene er felles for hele feltet, og at de dermed ikke nødvendigvis passer for veiledningspraksisen i møte med sin målgruppe (veisøkere). Tolkning av rammeverket som omfattende ble også et tema i intervjuet med Caroline, her på spørsmål om kvalitetsrammeverket har endret måten hun jobber på:

«Foreløpig er det mer en nettside, som ligger der, og som vi har tatt et selvevalueringsverktøy med ... ekstremt mye påstander om oss selv; «jeg kan anvende ulike ferdigheter i møte med veisøker», og så er det mange områder og mye å svare på. Det er kanskje litt overveldende mye man skal sette seg inn i» (Caroline).

Rammeverket er foreløpig mer en nettside som har blitt tatt i bruk, snarere enn en integrert del av arbeidet Caroline gjør. Her kan man tolke at hun har et ønske eller planer om å sette seg inn i rammeverket i større grad, men at dette er en utfordring på bakgrunn av omfanget man «skal» sette seg inn i. Selve tolkningen av rammeverket som omfattende kan også være en hindring. Hun forteller at de har tatt i bruk selvevalueringsverktøyet «Min kompetanse». Caroline har, som flere andre i praksisfeltet, vært delaktig i utviklingen av verktøyet, ved å prøve og gi tilbakemeldinger. Til tross for dette opplever hun det som omfattende å svare på påstander om seg selv som handler om kompetanse. Videre opplever Caroline noe ved kvalitetsrammeverket som er uklart:

«(...) jeg tenker sånn «skulle jeg ha vært inne her og sittet og lest det her da, er det det som er greia?». Det er litt vanskelig å forstå hvordan man skal ... er det liksom meningen at jeg skal bruke fritiden min, eller hvilken tid på døgnet er det ment at jeg skal sitte her å lese greia her, eller er det bare ment for hvis man er ny og usikker? Jeg føler meg litt blank på det spørsmålet, men jeg skulle ønske at det var mer tematisert, og at vi nerdet litt sammen rundt det på jobb, og hjelp hverandre å holde standarden oppe da» (Caroline).

Caroline opplever at det er vanskelig å forstå når hun skal ha tid til å lese rammeverket, og lurer i det heletatt på om det er ment for karriereveiledere som ikke er ny og usikker. Hun har et ønske om at rammeverket ble mer tematisert og jobbet mer med på jobb, i felleskap. Tid kan sies å være en vesentlig faktor for hvordan man tolker kvalitetsrammeverket. Hvis man har dårlig tid i en travel hverdag kan rammeverket tolkes som omfattende.

Intervjupersonene har i denne underkategorien uttrykt opplevelser, der deres tolkning av kvalitetsrammeverket som omfattende ble synlig. For å oppsummere kan vi påstå at karriereveiledere tolker kvalitetsrammeverket som omfattende hovedsakelig basert på deres opplevelse av at mengden innhold som stort. Videre tolkes det som omfattende

gjennom begrepsbruk og hvor mye av feltet det dekker. Til slutt kan dårlig tid til å sette seg inn i rammeverket forårsake at det tolkes som omfattende.

### 4.1.3 Abstrakt

I den siste tolkningskategorien presenteres det hvordan karriereveiledere tolker kvalitetsrammeverket som abstrakt. Med abstrakt menes tenkt, eller uten direkte forbindelse til virkeligheten. At kvalitetsrammeverket er abstrakt er en tolkningssak, i likhet med de forrige underkategoriene. Rammeverket er tverrsektorielt og er tiltenkt at skal brukes av praktikere, ledere, eiere og fagfeltet for øvrig (Bakke et al., 2020, s. 6-7). Dette resulterer i beskrivelser som på den ene siden rommer alt og alle, men samtidig ikke er beskrivende for en spesifikk form for praksis. Dette kommer frem i følgende sitat fra intervjuet med Kristoffer:

«Fordi rammeverket er veldig generelt og er basert på all mulig slags karriereveiledning og da er det opp til oss å definere hva dette betyr innad i vår bransje» (Kristoffer).

Kristoffer mener rammeverket er veldig generelt. Her forutsettes det at generelt og abstrakt er synonymmer. Kristoffers løsning for å gjøre det mindre abstrakt er å se på hvordan rammeverket kan brukes i egen kontekst. Det er ikke nødvendigvis alle delene og ressursene som er aktuelle for Kristoffer sin arbeidspraksis. Denne tolkningen kan kobles til det faktum at rammeverket kan tas i bruk på valgfrie måter, og i det heletatt at rammeverket er valgfritt å bruke. Rammeverket er som Kristoffer sier, basert på all type karriereveiledning, da det skal inkludere og samle feltet «under samme tak». Derfor kan det nok oppleves som abstrakt. Ragnhild og Caroline gjengir denne opplevelsen i følgende sitater:

«(...) man kan jo bruke disse knappene etter der man er, man kan bruke de i direkte samtaler for eksempel, eller for å reflektere. Det er jo ganske ... det er jo ikke veldig konkret, på et vis» (Ragnhild).

«Karrierekompetanse, disse knappene, de har jeg sett på nå og da, men de er litt vanskelig å bruke i praksis. Det er veldig abstrakt synes jeg» (Caroline).

Ragnhild forteller om «Karriereknappene», som kan brukes både som et refleksjonsverktøy og i samtale med veisøkere. Selv om hun beskriver hvordan de kan brukes i både samtaler eller i refleksjonsarbeid, oppleves verktøyet som «ikke veldig konkret», eller abstrakt med andre ord. Bruksområdet fremstår altså som utydelig, og derfor abstrakt. Caroline har også sett på Karriereknappene, men opplever de også som et abstrakt arbeidsverktøy. Hun uttrykker hvordan de er vanskelig å bruke i praksis.

Karriereveilederne opplever altså kvalitetsrammeverket som abstrakt. Dette kan oppsummeres gjennom blant annet at rammeverket har generelle beskrivelser, og opplevelsen av å være ansvarlig for å definere rammeverket i egen kontekst. I tillegg er bruksområdet uklart, og bruk i praksis utfordrende på grunn av dette.

## 4.2 Kategori 2: Forutsetninger

«Jeg lever ikke veldig i kvalitetsrammeverket nei, for å si det sånn, det gjør jeg ikke» (Embla).

Neste hovedkategori handler om forutsetninger. Med forutsetninger menes det som må være til stede for at noe annet skal kunne skje. Veien fra tolkning til praksis kan betraktes som en prosess. For at denne prosessen skal realiseres må altså visse forutsetninger møtes. I likhet kan prosessen stoppe hvis forutsetningene ikke møtes. Utarbeidingen av kategorien kom i hovedsak som et resultat av analysearbeidet, da innholdet ikke

nødvendigvis var tema eller formulerte spørsmål i intervjusamtalene. Det gjør antageligvis kategorien verdifull, da den har fanget opp viktig tematikk mellom linjene i samtalene med intervjupersonene. Kvalitetsrammeverket må føles relevant for karriereveiledere, for at de implementerer det i praksis. Det ble tydelig at rammeverket er mer relevant for enkelte enn det er for andre. Den enkeltes engasjement for kvalitetsarbeid er også en kritisk forutsetning for om rammeverket implementeres. Noen uttrykker veldig sterkt engasjement og driver arbeidet med rammeverket fremover, mens andre som Embla, «lever ikke veldig i kvalitetsrammeverket» og er kanskje mer opptatt av andre ting. Et viktig poeng før vi går videre, er at forutsetningene kan «forbigås» gjennom at praksisarbeid med kvalitetsrammeverket forankres i ledelsen til karriereveiledningstjenester. Når det er sagt er måten kvalitetsrammeverket tilsynelatende jobbes med i dag svært avhengig av nevnte forutsetninger. Forutsetningene utgjør underkategoriene «følelse av relevans» og «engasjement for kvalitetsarbeid, som videre vil presenteres.

#### 4.2.1 Følelse av relevans

Karriereveiledere må føle at kvalitetsrammeverket er relevant for å bruke det i praksis. Relevans handler om de opplevde grunnene karriereveiledere har for å implementere kvalitetsrammeverket i praksis. Denne underkategorien betegner på mange måter en individuell opplevelse: Det som kan oppleves relevant for en karriereveileders praksis, kan oppleves irrelevant for en annen. Videre er relevans svært kontekstavhengig. Med kontekst menes blant annet karriereveiledernes arbeidsoppgaver og arbeidsplass og arbeids- og utdanningsbakgrunn. En annen sentral faktor for følelse av relevans som ikke blir belyst gjennom sitatene er veiledernes veisøkere. Avhengig av hvem veisøkerne er, er ulike deler av kvalitetsrammeverket relevant. Når intervjupersonene svarte på spørsmål, svarte de fra sitt eget perspektiv, fra sin kontekst. Videre vil dette vises til i et sitat fra Ragnhild:

«(...) så kom jo disse etiske retningslinjene, som kanskje var det som kom først. Det undret meg litt. For på \*navn på arbeidsplass\* er vi jo ansatt med forskjellig type bakgrunn egentlig. Vi som kom fra \*navn på utdanning\*, vi synes ikke egentlig at det var så mye hokusfokus. Det var nesten noe som satt i ryggraden. Nesten en blåkopi av retningslinjene som vi var oppflaska med i sin tid gjennom \*navn på utdanning\*, men det skjønte vi jo at ikke alle var oppflaska med, så noen synes jo dette her var helt halleluja» (Ragnhild).

Ragnhild beskriver hva hun tenkte da kvalitetsrammeverket først ble offentliggjort. De etiske retningslinjene i rammeverket var nært identiske med de retningslinjene hun allerede opererte med. Hun skjønte derimot at andre karriereveiledere ikke hadde det samme forholdet til etikk i praksis. Dette er et godt eksempel på hvordan relevans er en forutsetning for implementeringen av rammeverket. Det vil ikke være behov for å overføre kvalitetsrammeverket til praksis dersom karriereveiledere allerede praktiserer i tråd med det. I tilfellet der for eksempel etiske retningslinjer sårt trengs, vil det nok derimot oppleves som relevant. På spørsmål om Kompetansestandarder illustrerer Kristoffer også relevans:

«Den var jo en av de som var en utfordring til å begynne med, altså hva legger man i det. Når man går inn på hvert enkelt element så er det noe som oppleves relevant å jobbe videre med, og så har man andre ting som man kanskje ikke bruker så mye energi på» (Kristoffer).

Han opplever noen Kompetansestandarder som relevant, mens andre blir mindre prioritert, da de ikke oppleves som like relevant. Konteksten blir betydelig for hvilke deler av rammeverket som føles relevant. Kristoffers individuelle opplevelse av hva som er relevant har også stor betydning for hva som tas med videre til praksis, og hva som ikke «brukes energi på». Videre har Julie noen interessante innvendinger om relevans:



«Jeg tror heller ikke at ... selv om kvalitetsrammeverket er relativt nytt så tror jeg jo ikke at vi har dårlig kvalitet på det vi har gjort før. Dette er jo et rammeverk vi kan måle kvalitet i praksis på, opp mot det her da, og vite hvordan vi kan utvikle det videre» (Julie).

Selv om dette har blitt aktuelt i kvalitetsarbeidet, betyr ikke det at kvaliteten var dårlig fra før av, sier Julie. Hun mener videre at kvalitetsrammeverket kan brukes til å måle og utvikle kvalitet i praksis. Fra Julies perspektiv og kontekst er rammeverket relevant fordi det bidrar med noe tjenesten manglet, i form av måling og utvikling av kvalitet i praksis. Embla sier noe om relevans mellom linjene i dette sitatet:

«Jeg føler jo at jeg har lang erfaring, så det hjelper jo på også, at jeg er trygg i rollen. Jeg sitter ikke og tenker på teoriene heller, nei. Det er litt sånn mer intuitivt vil jeg si (...) Det er jo det perspektivet, med teoretisk praksis. Der har vi sikkert ulik tilnærming som rådgivere tenker jeg. Der det ene sikkert kan være like bra som det andre, men der jeg for min del kjenner at jeg lever i praksisen. Jeg har med meg det jeg har fått på innsiden gjennom teorien, men sitter ikke og nileser kvalitetsrammeverket for å si det sånn» (Embla).

Hun forteller om sin lange erfaring, og at hun jobber intuitivt og føler seg trygg i rollen som rådgiver. Hun erkjente at rådgivere har ulik tilnærming, og konkluderer med at hun ikke bruker mye tid på å sette seg inn i kvalitetsrammeverket. Embla opplever kvalitet i praksis gjennom å være intuitiv og stole egen erfaring. Karriereveilederes erfaring, som nevnt tidligere i sammenheng med tolkning, har også vist seg å spille en rolle i deres følelse av relevans. For eksempel, hvis de ikke føler kvalitetsrammeverket samsvarer med deres erfaringer med hva som er kvalitet, vil ikke implementering til praksis nødvendigvis skje. Erfaring kan derfor sies å være en hindring. Man kan derimot betrakte erfaring som en pådriver for følelsen av relevans dersom kvalitetsrammeverket samsvarer med den allerede etablerte erfaringen.

Basert på funnene kan det konkluderes med at karriereveilederes følelse av relevans er en vesentlig forutsetning for om kvalitetsrammeverket implementeres. Oppsummert handler relevans om hvilken grad praksisen som allerede utøves er i samsvar med kvalitetsrammeverket. Noen deler av rammeverket vil være mer relevante enn andre i enhver kontekst. Videre handler følelsen av relevans om hva kvalitetsrammeverket kan bidra med utover det som allerede gjøres, i form av for eksempel måling og utvikling av kvalitet i praksis. Til slutt preges følelsen av relevans av erfaring og tiltro til eksisterende praksis.

#### 4.2.2 Engasjement for kvalitetsarbeid

Å ha engasjement for kvalitetsarbeid har vist seg i intervjuene å være drivkraften bak arbeid med kvalitetsrammeverket, og utgjør derfor en vesentlig forutsetning for implementeringen av det i praksis. Engasjement i kategoriens kontekst handler om enkeltpersoners grad av interesse for kvalitetsrammeverket, samt hvordan dette kommer til uttrykk i praksis. Forutsetningen kan sies å ha rot i valgfrihet. Det er opp til hver enkelt karriereveileder å overføre kvalitetsrammeverket til praksis, i tillegg til å bestemme hvilket omfang de velger å integrere det i arbeidet sitt. Kvalitetsrammeverket er en faglig standard for praksis, og ikke pålagt for praksis. Dette, med mer, illustrerte Caroline i følgende sitat:

«Jeg føler at ... det er jo helt opp til meg om jeg ønsker å følge med på HK-dir og det de pusher ut. Jeg kan jo bare velge å ignorere hele rammeverket. Jeg som er ny, og forholdsvis ung da, er jo kanskje mer opptatt av det, for jeg vil jo bli flink og være i yrket lenge, mens folk som har vært der litt, hvilken motivasjon har de for å bry seg så hardt da? Jeg føler kanskje at jeg er mer engasjert enn mange andre da. Tilknytningen min til HK-dir. og arbeidet mitt med kvalitetsrammeverket er litt større. (Jeg) arbeider med å prøve å bygge opp det her og synliggjøre det, slik at det når ut hos veiledere, og at vi kan bruke det i praksis» (Caroline).

Som Caroline er inne på, er det opp til hver enkelt karriereveileder å velge å arbeide med rammeverket. Hun har en valgfrihet der hun kan ta valget om å ignorere rammeverket, men hun har selv aktivt gått inn for å bygge det opp og synliggjøre det på egen arbeidsplass, gjennom sitt engasjement. Caroline har et ønske og en motivasjon om å bli i yrket lenge og «bli flink» i jobben sin. Hun sammenlikner seg selv med andre karriereveiledere som har vært i jobben sin i lengere tid, og gjør et skille. Som Caroline sier, siden hun er ny som karriereveileder og relativt ung har hun en større tilknytning til kvalitetsrammeverket og HK-dir. Caroline bygger på dette i følgende sitat:

«Jeg har kanskje oppfattet andre ikke er så nerd som meg, og da er det heller ikke noe de gidder de å snakke om ... Folk er opptatte av hverdagen sin og sine gjøremål, så det er ikke det å ... det skal litt til å være på samme bølgelengde med en kollega. Det er på en måte ikke et fellesskap som du på en måte opplevde når du var på universitetet, og du kunne sitte å nerde om det temaet. Det er litt sånn, at det føles ut som at man må gå inn med fakkell og si; folkens, se her, det her er viktig».

«(...) du ser for deg at det skal være sånn og sånn, men i praksis så er det så annerledes og det koker ned til at det er bare mennesker som bare har et liv da, og kanskje andre interesser utenfor jobben (...) du skal liksom være litt over gjennomsnittet engasjert føler jeg for å være inni dette her, og prioritere det, og velge bort mye annet» (Caroline).

Hun forteller om en individualisme i arbeidet med å implementere kvalitetsrammeverket i praksis. Kollegaer deler ikke nødvendigvis Carolines engasjement. Hun forklarer også forskjellen mellom det man ser for seg når man startet i en slik jobb og hvordan det faktisk er i praksis. Praksis er preget av hverdagen og gjøremål. Caroline trekker engasjement ned til noe menneskelig. Noen har det, andre ikke. Det kan muligens være latent og opparbeides gjennom bevisstgjøring, men dette kan være utfordrende i hverdagen. Prioritering er også sterkt knyttet til engasjement. Det å ha et engasjement for kvalitetsarbeid er ikke nok for å overføre rammeverket til praksis. Det er snarere en prioritering man må ta. Noe må kanskje velges bort, eller gjøres annerledes. Caroline fortalte også i intervjuet at prioritering av kompetanseheving ville kanskje ha gått på bekostning av tre veiledningssamtaler hver uke, men gjengir hvor viktig hun synes arbeidet er. Julie gjengir problematikken rundt den enkeltes engasjement og foreslår en mulig løsning:

«Vi hadde en utskifting i staben ved årsskiftet nå, der to-tre ildsjeler forsvant. Jeg tror det er veldig personavhengig sant (...) det er noen som må føle litt sånn engasjement (...). I tillegg til den vanlige driften vi skal ha og alt som skjer, så kjenner jo jeg kanskje på at det er synd at det skal være personavhengig da, eller basert på en eller flere sine engasjement. At det kanskje heller burde være noe som ledelsen legger litt føringer på; «dette skal vi bruke på denne måten» (Julie).

«(...) det må være et engasjement. Hvis ikke lederen har engasjement på å bruke kvalitetsrammeverket aktivt så blir det litt opp til hver enkelt. Man må være veldig interessert i det da, og bruke litt tid på det, og be leder om å bruke tid på det. Man skal opprettholde drift og vi har mye å gjøre. Jeg savner på min arbeidsplass at det er litt mer systematisk fokus på kvalitetsutvikling, eller ja, bruke kvalitetsrammeverket litt sånn som et verktøy da. Og så vet ikke om jeg er den personen som skal det» (Julie).

I likhet med Caroline trekker Julie frem dette med at engasjement står og hviler på enkeltpersoner. Hun forteller at dette var merkbart når to-tre medarbeidere med engasjement sluttet i jobben. Engasjement er ikke noe som trenger å være individuelt. Det kan med fordel være noe som deles av et fellesskap. Man kan påstå at jo flere som deler engasjement for kvalitetsrammeverket på en arbeidsplass, jo større sjanse har det for å overføres i praksis. Julie er inne på viktigheten av engasjement i ledelse. Ledelse kan forankre arbeid med kvalitetsrammeverket i praksis gjennom sin rolle. Dette kan føre til et delt engasjement. Kristoffer er et godt eksempel på en leder som har satt arbeid med

kvalitetsrammeverket på agendaen på sin arbeidsplass. Her illustreres hans engasjement på spørsmål om hvordan karriereveiledere kan være med å påvirke endringer i feltet:

«Det har nok skapt eierforhold, og det er viktig. Det gjør jo at man verner om det og at man har lyst til å jobbe med det, fordi det føles som at man er en del av det. Det er ikke noe som har blitt tredd nedover hodene våre fra departementsnivå, men dette er noe man opplever å ha vært med å forme selv» (Kristoffer).

Kristoffer forteller om sin opplevelse av ved å ha vært en del av prosessen i utviklingen av kvalitetsrammeverket. Han opplever et eierskap til rammeverket og en tilhørighet gjennom å ha blitt inkludert i utviklingsprosessen. Eierskap og tilhørighet kan skape engasjement ved en personlig og felles tilknytning.

Som vi har sett er engasjement for kvalitetsarbeid en vesentlig forutsetning for implementeringen av rammeverket. For å oppsummere kan det hevdes at engasjement er en forutsetning basert på at arbeid med kvalitetsrammeverket avhenger av den enkelte. Karriereveiledere må være interessert i kvalitetsutvikling, ha nok tid til å både sette seg inn i rammeverket og implementere det. De må også muligens prioritere det over andre ting. Engasjement handler også om enkeltpersoners tilknytning til rammeverket, og muligens avhengig av alder og arbeidserfaring. Ledelse er også en nøkkel her, da denne individualismen kan løses ved at rammeverket forankres i ledelse.

### 4.3 Kategori 3: Praksisarbeid

«Kontinuitet, ikke tenk at; dette ikke er viktig, men hold det opp som en ting man tar opp jevnlig, det tror jeg er viktig» (Caroline).

Det siste hovedtemaet handler om det arbeidet som skjer i praksis, ifølge karriereveiledere. Hvordan karriereveiledere opplever kvalitetsrammeverket i lys av egen praksis er naturligvis forbundet med det arbeidet de gjør i praksis. Gjennom både intervjuene og analysen ble det tydelig at karriereveiledere arbeider med rammeverket på ulike måter. I undersøkelsen gikk noen temaer igjen i deres beskrivelser av eget arbeid. Først og fremst jobber karriereveiledere med å implementere rammeverket i praksis. De reflekterer også rundt egen praksis internt, og ser på dette som et tiltak for å vedlikeholde eller heve kvalitet i tjenestene sine. Til slutt jobber de systematisk med rammeverket. Dette kan være kontinuiteten i arbeidet med rammeverket, slik Caroline illustrerer i sitatet over. Hvordan kvalitetsrammeverket for uttrykk i møte med veisøkere belyses ikke her, men kan også sies å utgjøre en del av arbeidet i praksis rundt kvalitetsrammeverket. Praksisarbeid representeres her i underkategoriene «implementeringsarbeid» og «systematisk refleksjonsarbeid». Disse vil videre presenteres.

#### 4.3.1 Implementeringsarbeid

Karriereveiledere jobber for å implementere kvalitetsrammeverket i praksis. Implementering refererer her til fasen der noe teoretisk omsettes til den virkelige verden. Et gjennomgående tema i flere av intervjuene var at implementeringen av kvalitetsrammeverket måtte skje «naturlig» Kvalitetsrammeverket må altså være i samsvar med det veilederen tenker er naturlig og hvordan veiledningen allerede praktiseres. Underkategorien er stekt knyttet til karriereveilederes ansvarsområde. Implementering av rammeverket kan skje gjennom en forankring i ledelse, der ledelsen i en karriereveiledningstjeneste både tar valget om å implementere rammeverket, og eventuelt hva implementeringen innebærer. Noen av intervjupersonene er ledere i sine tjenester, og har derfor verdifull innsikt i hvordan integreringsarbeidet oppleves. Andre, uten ledelsesansvar eller forankring av kvalitetsrammeverket i sin ledelse tilbyr også et

verdifullt perspektiv. Tid og kapasitet til arbeid med kvalitetsrammeverket er også en sentral faktor for implementeringen av det. Det må sies at tid og kapasitet vil variere fra arbeidsplass til arbeidsplass, og fra person til person. Hvis karriereveiledere ikke opplever at de har tid eller kapasitet en ellers travel hverdag, kan dette være en hindring for implementering. Dette med valgfrihet ble også et fremtredende tema i denne kategorien. Det er opp til hver enkelt karriereveileder, hver enkelt tjeneste, eller hver enkelt ledelse å implementere rammeverket eller ikke, og i hvilken grad dette gjøres. Videre illustreres implementeringsarbeid, først i et sitat fra Embla:

«Det er teoretiske ting som du kan ta med deg inn og tenke på i samtalen, men at det må bli en naturlig, at det integreres naturlig i det, at det ikke blir sånn; det leste jeg i kvalitetsrammeverket» (Embla).

På spørsmål om kvalitetsrammeverket har endret hennes praksis, løfter Embla frem at integreringen av rammeverket må være naturlig for at det skal føles riktig, eller med andre ord at man ikke skal basere praksisen sin blindt på rammeverket. Det kan tolkes som om Embla ser på det som sitt eget ansvar å implementere kvalitetsrammeverket, og i hvilken grad implementeringen skal endre eller erstatte eksisterende praksis. Tanken om at kvalitetsrammeverket må implementeres naturlig kan kobles til det tidligere nevnte om at kvalitetsrammeverket må forstås i kontekst av egen praksis, arbeidsplass og arbeidsoppgaver. Dette illustreres i følgende sitater fra Kristoffer:

«Vi har jo sett at vi først må forstå dette rammeverket selv, før vi deler på en måte den kunnskapen med kollegaer. I begynnelsen med dette her jobbet vi mye med å prøve å forstå innholdet i det og hvordan dette her kunne trekkes ned til vårt arbeidsområde da» (Kristoffer).

«Jeg har jo starta der, og har sett på hva dette betyr for oss, og hvordan kan dette kan komme positivt ut for \*navn på arbeidsplass\*?» (Kristoffer).

Kristoffer implementerer rammeverket på en gradvis måte, først gjennom egen forståelse, for så å dele dette med kollegaer. Kristoffer er leder ved sin tjeneste, noe som gjør at han kan ta valg om hvordan kvalitetsrammeverket implementeres, og om dette i det heletatt gjøres. Han sier at også noe om at en del av dette med å forstå innholdet handlet om å kunne trekke det ned til eget arbeidsområde, eller kontekst med andre ord. Han har undersøkt hvordan kvalitetsrammeverket på best mulig måte i egen kontekst. I tillegg er Kristoffer opptatt av at arbeidsplassen kommer positivt ut av arbeidet med kvalitetsrammeverket. Dette er en faktor som kan være mer gjeldende for ledere av tjenester enn andre i praksisfeltet. Ragnhild nevner i følgende sitat hvordan implementering kommer gjennom erfaring og kontinuerlig arbeid med rammeverket:

«(...) de etiske retningslinjene (...) setter seg jo i ryggraden når man jobber, da er man innprentet med det på et vis. Så hvis man klarer å holde fanen høyt og jobbe med det her, og at dette her er ... De som jobber med karriereveiledning, får det implementert og at det setter seg i ryggraden så bidrar nok det til god kvalitet» (Ragnhild).

Hun snakker om hvordan etiske retningslinjer er noe som setter seg i ryggraden. Implementeringen som Ragnhild snakker om er en naturlig form for implementering, som kommer ved å jobbe som karriereveileder. Hun sier videre at det er viktig å holde fanen høyt og jobbe med det, for at det skal sette seg i ryggraden, og at dette resulterer til god kvalitet. Det fremkommer ikke tydelig hvem sitt ansvar implementeringen er ifølge Ragnhild, men det kan tolkes som om hun mener det er den enkelte som må opparbeide seg en etisk sans ved å jobbe over tid.

Basert på funnene er det tydelig at implementeringsarbeid er en vesentlig del av kvalitetsarbeidet i praksis. Oppsummert handler implementeringsarbeid om ulike måter

karriereveiledere transformerer teori til praksis. Det er essensielt at dette skjer på en naturlig måte, at kvalitetsrammeverket samsvarer med det karriereveiledere ønsker å ta med inn i praksis. Videre er implementeringsarbeid avhengig av hvilke ansvarsområder den enkelte har, i form av for eksempel måling og utvikling av kvalitet i praksis.

#### 4.3.2 Systematisk kvalitetsutviklingsarbeid

Systematisk kvalitetsutviklingsarbeid (forkortelse: SKUA) er en sentral del av karriereveilederes arbeid med kvalitetsrammeverket i praksis. Dette er arbeid som omhandler den interne planleggingen og kontinuiteten i arbeidet som gjøres i forbindelse med kvalitetsrammeverket. Kvalitetsutvikling innebærer blant annet interne prosesser der refleksjon og bevisstgjøring rundt rammeverket er sentralt. I likhet med forrige underkategori er SKUA en intern prosess som skjer på karriereveilederes arbeidsplass, mellom kollegaer. Karriereveiledere har ulik opplevelse av hvordan de systematisk arbeider med kvalitetsutvikling. Noen har gjort tiltak for å sette rammeverket på agendaen og for å skape en felles bevissthet, mens andre har satt opp interne prosesser basert på rammeverkets innhold. Underkategorien vil videre tolkes og illustreres basert på et utvalg sitater fra intervjupersonene. Det første sitatet er fra Kristoffer:

«(...) tidligere så var det nok vanskeligere å sette ting opp i systemer og det var mer sånn at vi gikk og hadde en følelse om ... vi hadde kollegaveiledning tidlig også, men jeg opplever nok med det nye rammeverket, at det ble mye lettere å sortere disse fokusområdene fordi det blant annet er veldig konkrete både spørsmål og metoder som beskrives i rammeverket, og det igjen gjør at det er mye enklere å sette i gang interne prosesser i en type kollegaveiledning for eksempel, og igjen så øker man da hverandres kunnskap og kompetanse i et system» (Kristoffer).

Kristoffer sammenlikner hvordan det systematiske arbeidet var før og etter kvalitetsrammeverket. Han opplever at rammeverket har bidratt til å sortere fokusområdene i utviklingen av praksis, gjennom konkrete spørsmål og metoder. Interne prosesser, som for eksempel kollegaveiledning med mål om å øke hverandres kunnskap og kompetanse, tar utgangspunkt i systemer dannet rundt rammeverket. I sitatet er Kristoffer inne på mye av det som underkategorien består av, både ved at rammeverket bidrar med å sette den interne kvalitetsutviklingen i system, og at dette bidrar til kunnskap og kompetanse. Her kan kunnskaps- og kompetanseheving ses på som kvalitetsutvikling. Videre belyser Caroline og Julie ulike måter de jobber med kvalitetsrammeverket:

«Vi har startet fagdager på jobb, det hadde vi ikke før. Hvor vi tar for oss en sånn Kompetansestandard per måned. Det er jo et løft, et stort løft for å samle – slik at vi folkene med forskjellig bakgrunn snakker samme språk. Det er på en måte det vi gjør av kvalitet» (Caroline)

«Vi har et sånt etikkhjørne en gang i måneden (...) der vi løfter fram etiske problemstillinger som vi møter på i veiledning (...) jeg tror det kan være med på å gjøre oss til bedre veiledere» (Julie).

Caroline har «fagdager» på sin arbeidsplass, der kvalitetsrammeverket, og mer spesifikt Kompetansestandardene, er et tema hver måned. På sin arbeidsplass har Julie «etikkhjørne» hver måned, der etiske problemstillinger løftes frem. Begge tiltakene kan beskrives som SKUA. For det første blir rammeverket tematisert kontinuerlig, her en gang i måneden hos både Caroline og Julie. For det andre er målet med disse tiltakene kvalitetsutvikling. Caroline opplever fagdage som et stort løft da det bidrar til et felles språk om hva som er kvalitet. Julie tror arbeidet med rammeverket kan gjøre de til bedre veiledere. De neste sitatene illustrerer hvordan Ragnhild jobber med rammeverket internt på sin arbeidsplass:

«Vi har vi brukt mest internt og reflektert rundt. Har ikke brukt de fysisk i samtaler, nei. Men har reflektert rundt slike spørsmål i samtaler» (Ragnhild).

«Helt konkret så har vi både tatt for oss en og en bit av det, og på en måte dypdykket, delt og undervist hverandre litt, eller hatt det i fagsamlinger, laget refleksjonsoppgaver slik at vi kan bli kjent med det, og vi har trykket oss gjennom det. Det er jo litt rotete innpå der, alt viser litt samme veien og sånn, men det er jo noe med å bruke det for å bli kjent med det» (Ragnhild).

I det første sitatet snakker Ragnhild om at rammeverket jobbes med internt og har blitt brukt til refleksjon over egen praksis. I møte med veisøkere har ikke rammeverket blitt benyttet direkte gjennom dets verktøy og ressurser, men mer indirekte gjennom refleksjon i samtaler. I det andre sitatet beskriver hun konkret SKUA. På Ragnhilds arbeidsplass har de systematisk gått til verks og tatt for seg en og en del av rammeverket. De har blant annet delt og undervist hverandre, og hatt fagsamlinger og laget refleksjonsoppgaver for å bli kjent med rammeverket. Hun opplever rammeverket (eller nettstedet) som rotete, men erkjenner at det er noe som må bruk for få kjennskap til det. En kan tolke Ragnhilds opplevelse av SKUA som noe som «må» gjøres for å bli bedre kjent med rammeverket. SKUA i seg selv er ikke noe kan skje uten de tidligere nevnte forutsetningene.

Intervjupersonene har i denne underkategorien uttrykt hvordan de jobber systematisk med kvalitetsutviklingsarbeid i lys av kvalitetsrammeverket. For å oppsummere kan vi påstå at SKUA får uttrykk på forskjellige måter for karriereveiledere. Sentralt for alle er at arbeidet bidrar med utviklingen av praksis, og dermed øker den interne kunnskapen og kompetansen. Ved SKUA tematiseres rammeverket kontinuerlig og skaper et felles språk om kvalitet. SKUA muliggjør også refleksjon over egen praksis, både innad og i møte med veisøkere. SKUA blir også ansett som noe som må gjøres for å få kjennskap til rammeverket.

## 5 Drøfting

Formålet med denne oppgaven er å få kunnskap om hvordan karriereveiledere opplever Nasjonalt kvalitetsrammeverket for karriereveiledning i praksis. Denne kunnskapen vil i dette kapitlet formidles gjennom drøfting. Med utgangspunkt i den teoretiske forankringen og funnene fra forskningsarbeidet dannes grunnlaget for drøfting. Summen av dette blir svaret på problemstillingen: «*Hvordan opplever karriereveiledere Nasjonalt kvalitetsrammeverket for karriereveiledning i lys av egen praksis?*». Drøftingen starter med å koble opplevelsen til karriereveiledere med gapet mellom politikk og praksis, og til dominerende forståelser av karriereveiledning. Videre stilles det spørsmål rundt verdien til kvalitetsrammeverket for karriereveiledere når rammeverket tolkes som det gjør. Deretter vil forutsetningene for å implementere rammeverket undersøkes både som en utfordring og som en mulighet. Til slutt blir realitetene i praksisfeltet avdekket i ved å sammenlikne de med rammeverkets intensjoner. Først vil jeg oppsummere forskningsfunnene.

Karriereveiledere opplever Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning i praksis som en prosess. Prosessen består av tolkning (karriereveilederes tolkning av kvalitetsrammeverket), forutsetninger (karriereveilederes forutsetninger for å implementere kvalitetsrammeverket) og praksisarbeid (karriereveilederes arbeidet i praksis med kvalitetsrammeverket). Studien har pekt på at karriereveiledere tolker kvalitetsrammeverket som nyttig, omfattende og abstrakt. Videre opplever karriereveiledere kvalitetsrammeverket gjennom noen forutsetninger i lys av implementeringen av kvalitetsrammeverket, fra tolkning til praksis. Disse forutsetningene er at karriereveiledere har engasjement for tematikken og føler at kvalitetsrammeverket er relevant å ta med inn i praksis. Til slutt opplever karriereveiledere kvalitetsrammeverket gjennom det arbeidet de gjør i praksis. Kvalitetsarbeidet omhandler implementeringsarbeid, samt systematisk kvalitetsutviklingsarbeid rundt kvalitetsrammeverket.

### 5.1 Opplevelsesprosessen

Et overordnet funn i denne studien er at karriereveilederes opplevelse av kvalitetsrammeverket kan betraktes som en prosess. Prosessen starter med tolkning av rammeverket og ender med arbeidet med rammeverket som faktisk skjer i praksis. For at prosessen skal gå fremover må visse forutsetninger møtes. Prosessen kan ses i lys av gapet mellom politikk og virkelighet (Goodman & Hansen, 2005). Det Goodman og Hansen (2005) kaller «politikk» kan sidestilles med funnene i denne studien om hvordan karriereveiledere tolker kvalitetsrammeverket, et «politisk» konstrukt som er ment å brukes i praksisfeltet. Videre kan «virkelighet» og funnene i studien om praksisarbeid sammenliknes. Virkelighet, i motsetning til politikk, betegner det arbeidet som faktisk skjer på arbeidsplassen. Funnene om praksisarbeid handler i likhet om det arbeidet med kvalitetsrammeverket som skjer i praksis. Til slutt kan «gapet» og forutsetningene for prosessen ses i lys av hverandre. Deltakerne fra symposiet «International Perspectives on Career Development» løftet frem en rekke mulige forklaringer på hvorfor eksisterer et gap, ofte dyptgående, mellom politikk og virkelighet. En utfordring er det faktum at karriereveiledning utøves av et stort utvalg fagfolk (Goodman & Hansen). Dette er også tilfelle i Norge, der karriereveiledning utøves i flere sektorer av fagpersoner med ulike

stillingstitler og arbeidsoppgaver knyttet til karriereveiledning. Kvalitetsrammeverket kan være en del av løsningen på utfordringen ved å samle et fragmentert felt under et felles rammeverk (Bakke et al., 2020). Et tegn på at rammeverket derimot ikke har lyktes med å løse denne utfordringen er at karriereveiledere tolker rammeverket som både abstrakt og omfattende. Ved å samle feltet blir rammeverket nødt til å formulere generelle beskrivelser, noe som resulterer at politikken blir virkelighetsfjern. I symposiet ble implementeringen av helhetlige systemer for karriereveiledning også kritisert, da implementering ofte forblir opp til karriereveiledere, og noe som kommer fra ledelse av tjenester (Goodman & Hansen, 2005). Funnene i denne studien peker på nøyaktig det samme; at implementeringen av kvalitetsrammeverket, et helhetlig system for karriereveiledning, ofte er et individuelt ansvar som ligger hos den enkelte karriereveileder, men som også kan forankres i ledelse. En siste utfordring som ble luftet på symposiet var at vestlige modeller for karriereveiledning ofte er lite effektive i møte med enkelte målgrupper i befolkningen (Goodman & Hansen, 2005). Kvalitetsrammeverket er på alle måter en vestlig modell for karriereveiledning, da det er utarbeidet og utviklet for karriereveiledning i norsk kontekst. Studien belyste ikke hvordan dette kan være en utfordring i møte med ulike målgrupper, men er potensielt noe som bidrar til gapet mellom politikk og virkelighet. Det denne studien har funnet ut, som ikke nevnes i Goodman og Hansen (2005) sin forskning, er at «gapet» også kan skyldes at forutsetninger for implementering av politikk ikke møtes. Studien viser nemlig til at karriereveilederes engasjement for kvalitetsutviklingsarbeid og følelse av relevans er vesentlige forutsetninger for at prosessen fra tolkning (politikk) til praksis (virkelighet) skal realiseres.

### 5.1.1 Opplevelse: En refleksjon av dominerende perspektiver på karriereveiledning?

Før vi dypper ned i funnene fra forskningsarbeidet vil et mer overordnet poeng belyses: Karriereveilederes opplevelse av kvalitetsrammeverket i lys av egen praksis kan sies å være en refleksjon av samtidens dominerende perspektiver på karriereveiledning. Som Haug (2017) konkluderte med i sin forskningsartikkel, er det verdifullt å ha et «tøyd»-blikk for å skape et realistisk bilde av fenomenet kvalitet i karriereveiledning, som kvalitetsrammeverket havner innenfor. Først og fremst er kvalitetsrammeverket et resultat av karriereveiledningens fremvekst og utvikling gjennom positivistiske, utviklings- og læringsorienterte, konstruktivistiske perspektiver, samt perspektiver om sosial rettferdighet. Rammeverket vektlegger imidlertid noen perspektiver mer enn andre. Positivistiske perspektiver, der testing og matching er sentralt, får ikke uttrykk i rammeverkets uttalte utbytte ovenfor veisøkere, men snarere for karriereveilederes egen utvikling. Rammeverket inneholder en rekke verktøy for karriereveiledere, blant annet for å kartlegge kompetanse eller reflektere over etisk praksis. En kan stille seg kritisk til trenden om å gå vekk fra positivistiske perspektiver i selve veiledningen, men likevel holde fast ved det i utviklingen av kvalitet i karriereveiledning. Hvorfor anses ikke positivistiske tilnærminger lenger som kvalitet utad, men fortsatt innad? Studien peker på at karriereveiledere har ulik opplevelse av verktøyene i rammeverket. Julie uttalte blant annet Kompetansestandardene er et fint verktøy, men at hun blir overveldet av dets omfang. For Julie passer ikke verktøyet helt med tanke på de veisøkerne som hun møter i sin praksis. Dette belyser de potensielle problemene ved verktøyene og testene i rammeverket. Utviklings- og læringsorienterte perspektiver vektlegges derimot i stor grad i rammeverket, spesielt i det som omhandler Karrierekompetanse (HK-dir., 2022c). Utvikling av karrierekompetanse gjennom karrierelæring er et uttalt mål med selve veiledningen (Bakke et al., 2020, s. 38. Veisøker er i sentrum, og veiledningen skal både ta



utgangspunkt den enkeltes kontekst, i form av hvor de er i livet og hvilken livssituasjon de er i. Det handler om å legge til rette for veisøkers læring og utvikling, og det i et helhetlig og livslangt perspektiv. Studien viser til at arbeidet med Karrierekompetanse er vanskelig å overføre til praksis. Karriereknappene, som er et verktøy innenfor Karrierekompetanse, oppleves som abstrakte, og det en del forvirring rundt hvordan de skal brukes i praksis. Man kan også se spor av konstruktivistiske perspektiver gjennom karriereveileders tiltenkte rolle som fasilitator for det selvstyrte individet. Veisøkere har også ansvaret for å ta egne karrierevalg. Sosialkonstruktivismen finner vi ved tanken om at alle veisøkere er forskjellige og har ulike behov i veiledningen. Læring som noe interpersonlig, i møtet mellom veisøker og veileder, løftes også frem i rammeverket. Perspektiver innenfor sosial rettferdighet og likestilling vektlegges i liten grad i rammeverket. Ifølge studien får dette også uttrykk i praksisfeltet, da sosial rettferdighet og likestilling ikke ble tematisert av karriereveiledere. Definisjonen av karriereveiledning som ligger til grunn for rammeverket (Bakke et al., 2020, s. 12) nevner verken sosial rettferdighet eller likestilling. Dette begrunnes faktisk i rammeverkets fagrapport på følgende måte:

«(...) avhengig av ståsted kan vektleggingen av hva som er hensikten med karriereveiledning, og hva slags krav man bør stille til den, variere. For eksempel kan en definisjon vektlegge hensikten med karriereveiledning på samfunnsnivå, som å bidra til sosial rettferdighet, eller den kan fokusere mer på individnivået» (Bakke et al., 2020, s. 11).

Sosial rettferdighet er altså bevisst ikke en del av definisjonen som er utarbeidet. Med det sagt kan derfor definisjonen av karriereveiledning sies å vektlegge individnivået mer enn samfunnsnivået. Spørsmålet er om sosial rettferdighet og likestilling er noe som kun er relevant for samfunn, og ikke for individet. Det kan argumenteres for at sosial rettferdighet og likestilling også kan være et mål i selve veiledningen, ved å bevisstgjøre individer hvordan deres problemer skyldes strukturelle forhold (Sultana, 2017, s. 10). Karriereveiledere kan potensielt spille en stor rolle i å forsvare veisøkere som har blitt vanskeligstilt av sosiale og politiske forhold (Arthur, 2008, s. 304).

Kvalitetsrammeverket kan videre ses i lys av diskurser om karriereveiledning og karriere (Sultana, 2017; 2019; Kjærgård, 2012; Plant, 2019). Først og fremst har karrierelivsformdiskursen tydelig satt preg på kvalitetsrammeverkets forståelse av konseptet karriere. Her er et utdrag fra fagrapporten som illustrerer hvordan karriere forstås som omdreiningspunktet for hele livet (Plant, 2019, s. 273-274): «For det enkelte menneske er utdanning, jobb og karriere en helt sentral del av hvordan livet er, oppleves og utfolder seg» (Bakke et al., 2020, s. 50). Verken lønnsarbeiderlivsformen eller den selvstendige livsformen ser ut til å være vektlagt. Videre, som en del av det politiske fokuset på kvalitet i karriereveiledning kan kvalitetsrammeverket betraktes som et produkt av den dominerende teknokratiske diskursen om karriereveiledning. Den grunnleggende tanken i et teknokratisk perspektiv er at heving av kvalitet i karriereveiledning vil gi samfunnsøkonomiske fordeler. Kvalitetsrammeverket kan betraktes som et rammeverk utarbeidet for å effektivisere sysselsettingen av befolkningen, gjennom at «[e]t nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning skal bidra til at befolkningen har tilgang til karriereveiledningstjenester av høy kvalitet» (Bakke et al., 2020, s. 6). Hvis vi ser dette i lys av kvalitetsrammeverkets fire deler, kan høy kvalitet bety karriereveilederes tilegnelse av forståelse for hva de må kunne, hva utbyttet av veiledningen skal være, hva som er god etisk praksis, og hva som er god kvalitet i det de gjør (Bakke et al., 2020; HK-dir., 2022b; 2022c; 2022d; 2022e). Den teknokratiske diskursen om karriereveiledning kan sies å stå i opposisjon til rammeverkets vektlegging av utviklings- og læringsperspektiver, der individer står i sentrum, og ikke samfunnsøkonomien. En kan konkludere med at selve kvalitetsrammeverket er et teknokratisk produkt, men at veiledningsfilosofien baserer seg

på noe nærmere enn en utviklingsrettet diskurs, som vektlegger tilrettelegging for individets personlige utvikling (Sultana, 2017; 2019), uten en samfunnsøkonomisk agenda. Dette er et tegn på at diskursene eksisterer parallelt med hverandre, og ikke er gjensidig utelukkende (Sultana, 2017, s. 10; 2019, s. 40-41). Samtidig kan den teknokratiske agendaen i rammeverket være skjult - det at veiledning skal basere seg på utvikling av karrierekompetanse, for eksempel, kan være noe som anses av beslutningstakere som det beste for samfunnsøkonomien. Utvikling av karrierekompetanse kan i alle fall anses som mer bærekraftig for samfunnsøkonomien enn andre mål i karriereveiledning. Tilsynelatende preger den sosialrekonstruksjonistiske diskursen kvalitetsrammeverket i liten grad. Rammeverket inneholder verken en særlig kritisk holdning til arbeidslivet, eller til noe om hvordan arbeidslivet undergraver ulike individers muligheter for vekst og personlig utvikling (Sultana 2019, s. 40). Vi kan likevel se spor av en sosialrekonstruksjonistisk diskurs. Bakt inn i rammeverkets definisjon av kvalitet, under det som handler om resultatkvalitet, finnes vi sosiale inkluderingsmål som handler om å skape like mulighet for alle i arbeid og utdanning (Bakke et al. 2020, s. 13). Videre er målgrupper og kontekst av de definerte Kompetansesstandardene. Her heter det at karriereveilederen skal «ha innsikt i konsekvenser av utenforskap og betydningen av inkludering og sosial rettferdighet for individ og samfunn» (Bakke et al., 2020, s. 40). Til slutt er sosial rettferdighet et tema i området for Etikk, gjennom krav til likeverd som en verdi i karriereveiledning (Bakke et al., 2020, s. 82-83). En kan konkludere med at den sosialrekonstruksjonistiske diskursen faktisk er gjennomgående i rammeverket, men er ikke særlig vektlagt. Det vil bli interessant å følge med på om den sosialrekonstruksjonistiske diskursen vil komme som en reaksjon på dagens dominerende teknokratiske diskurs, slik Sultana (2019, s. 41) antar, og hvordan dette eventuelt vil gjøre kvalitetsrammeverkets teknokratiske fokus utdatert i diskursive øyne.

## 5.2 Tolkning: Hva er verdien til kvalitetsrammeverket for karriereveiledere?

Studien peker på at karriereveiledere tolker kvalitetsrammeverket som nyttig, men på den andre siden også som omfattende og abstrakt. En kan stille spørsmål rundt hva verdien til kvalitetsrammeverket egentlig er, når det eksisterer et slik spenn i karriereveilederes tolkninger. Det uttalte målet med kvalitetsrammeverket er å «gi praktikere, eiere, ledere og fagfeltet forøvrig et nyttig verktøy for utvikling av kvalitet i karriereveiledning» (Bakke et al., 2020, s. 6). Et nøkkelord her er «nyttig». Et kritisk spørsmål blir: Er kvalitetsrammeverket et nyttig verktøy? For karriereveiledere, eller praktikere som det heter i sitatet, er svaret ifølge studien ja. Forskningsresultatene peker på at karriereveiledere tolker kvalitetsrammeverket som nyttig. Videre peker de på at denne nytteverdien omhandler det å ha noe konkret og felles å henvise til, trygghetsfølelsen det gir ved at andre i feltet bruker det, tilgjengeligheten ved behov for kompetanseheving, og funksjonen rammeverket har som en inspirasjon eller veiviser for praksis. Kvalitetsrammeverket er altså verdifullt ved at det oppleves som nyttig for karriereveiledere.

Til tross at kvalitetsrammeverket tolkes som nyttig kan det stilles spørsmål rundt verdien, da rammeverket også tolkes som omfattende, ifølge studien. Tolkningen av rammeverket som omfattende dreier seg hovedsakelig om rammeverkets opplevde store omfang. Kvalitetsrammeverket oppleves videre som lite treffende i sin begrepsbruk og generelle beskrivelser. Når vi snakker om kvalitetsrammeverkets omfang kan vi regne med fagrapporten (Bakke et al., 2020), som består av over hundre sider, og nettstedet (se

f.eks. HK-dir., 2022a) som presenterer en forenklet versjon av rammeverket digitalt, og inneholder ressurser og verktøy for å jobbe med karriereveiledning (Bakke et al., 2020, s. 6). Hvis intervjupersonene har lest fagrapporten er det ikke overraskende at de tolker den som omfattende, med tanke på dens omfang. Å lese rapporten i sin helhet er kanskje for de aller mest interesserte. Nettstedet gir dermed karriereveiledere et mer overkommelig alternativ. Kristoffer uttalte seg blant annet om at han synes nettstedet er anvendelig for alle, fra nye veiledere til de som har vært i jobben i mange år. For karriereveiledere som tolker kvalitetsrammeverket som omfattende kan nettstedet være et mer overkommelig alternativ. Rammeverket er nasjonalt felles og tverrsektorielt. I tillegg skal det kunne brukes av eiere, ledere og andre i fagfeltet (Bakke et al., 2020, s. 6). Begrepsbruken og språket som brukes i rammeverket kan sies å være basert på karriereveiledningsteori, i tillegg til å være et resultat av politisk interesse for karriereveiledning. Konsepter som for eksempel «karriere» har sterke røtter i teori om karriereveiledning, mens siktemål om «kvalitet» og «kompetanse» er politisk drevet. I fagrapporten heter det blant annet at «[k]arriereveilederes kompetanse har vært et oppmerksomhetsområde i Europa i lengre tid» (Bakke et al., 2020, s. 22). Her siktes det til et politisk oppmerksomhetsområde. I hvilken grad begrepene som brukes i rammeverket er vanskelige å forstå kan ha noe å gjøre med den enkeltes kjennskap til teorien og politikken, som har lagt grunnlaget for språket som brukes. Kanskje har rammeverket lagt seg på en for systematisk forståelsesramme med sine begrepsbruk og beskrivelser. En kan stille seg kritisk til hvor mye rammeverket forsøker å gape over. Det kan virke som om intensjonen har vært å fange opp alt karriereveiledning er, kan og burde være. Det faktum at rammeverket er felles for så mange aktører fører naturligvis til generelle beskrivelser.

Et annet funn var at karriereveiledere tolker kvalitetsrammeverket som abstrakt. Abstraktheten bidrar til forvirring rundt bruksområde og utfordringer i praksis. En løsning kan være å undersøke hvordan rammeverket passer inn og kan benyttes i egen kontekst. Hvordan rammeverket skal brukes blir utydelig, når beskrivelsene skal dekke et såpass bredt felt. Dette kommer også med utfordringer for karriereveiledere i praksis, da denne prosessen fra tolkning til praksis ikke beskrives, men ser ut til å må tenkes ut selv, basert på funnene. Her kan Kristoffers praksis være en potensiell løsning. Han undersøker hvordan rammeverket kan brukes i egen kontekst, og bruker mer tid på det som er relevant for sin sektor, arbeidsplass, arbeidsoppgaver og lignende, og mindre tid på det som ikke er like relevant. Denne måten å «tenke» kontekst på finner vi også i kvalitetsrammeverkets del om Karrierekompetanse, bare i sammenheng med veisøkers kontekst. Her fremheves det at læring alltid skjer i kontekst, og mellom flere parter (Bakke et al., 2020, s. 58-60; HK-dir., 2022c). Det er ikke utenkelig at rammeverket blir mindre abstrakt ved å legge de samme tankene til grunn, altså; læring i felleskap. Tolkningen av rammeverket som abstrakt kan også ha sammenheng med mangel på arbeid med kvalitetsrammeverket. Rammeverket er relativt nytt, og det kan antas at politiske føringer tar tid å integrere i praksis. Mer arbeid, med fokus på felles læring, med rammeverket fører nok til større forståelse for hvordan det kan brukes i en gitt kontekst.

Spørsmålet blir hva som veier tyngst av tolkningen av rammeverket som nyttig, eller som omfattende og abstrakt. Ut ifra det både det empiriske arbeidet og analysearbeidet kan det trekkes en konklusjon om at den opplevde nytteverdien veier tyngre enn de opplevde utfordringene med rammeverket. Karriereveiledere har stort sett en positiv holdning til kvalitetsrammeverket, og nesten alle i undersøkelsen uttrykte et ønske om mer kunnskap om rammeverket, og et ønske om å bruke det i praksis. For å motvirke at kvalitetsrammeverket fremstår som både omfattende og abstrakt kan det bli nødvendig

for hver enkelt karriereveileder eller hver enkelt tjeneste å undersøke hvordan rammeverket kan dras ned til sin egen kontekst eller arbeidspraksis.

### 5.2.1 Kvalitet er en tolknings sak

Karriereveilederes tolkning av kvalitetsrammeverket som nyttig, omfattende og abstrakt kan også sies å være påvirket av deres tolkning av kvalitet. Kvalitet er et tvetydig og subjektivt begrep (Hooley & Rice, 2018), som har blitt forsøkt definert på ulike måter (Buland et al., 2014; Drucker, 2015). Subjektiviteten ble tydelig i intervjuene, der karriereveiledere uttrykte ulike opplevelser av kvalitet i praksis. Noen hadde klare tanker om det, mens andre synes det var vanskelig å svare på hva som var kvalitet for dem. Et funn som hittil ikke har blitt belyst er hvordan veisøkere spiller en betydelig rolle i karriereveilederes tolkning av kvalitetsrammeverket. Hva som er nyttig, for eksempel, i rammeverket vil variere basert på hvilke veisøkere tjenesten bistår. En karriereveileder som veileder elever på videregående, vil ikke nødvendigvis synes at de samme delene av rammeverket er nyttige som en veileder på et karrieresenter som veileder personer over 19 år. Denne forståelsen av kvalitet kan sidestilles med det Drucker (2015) mente kvalitet handlet om, nemlig utbyttet av en tjeneste. I kontekst av karriereveiledning kan dette handle om det veisøker får ut av veiledningen. Hooley og Rice (2018) påpekte at denne definisjonen av kvalitet er svært lite vanlig i karriereveiledningspolitikk. I studien viser det seg derimot at karriereveiledere har en utbyttebasert forståelse av kvalitet i karriereveiledning.

## 5.3 Forutsetninger: Et svakt ledd eller en velsignelse?

Studien har vist at det finnes noen forutsetninger er som kritiske for implementeringen av kvalitetsrammeverket, fra tolkning til praksis. Forutsetningene består av karriereveilederes engasjement for kvalitetsutviklingsarbeid og følelse av at rammeverket er relevant for dem og deres praksis. Et interessant funn fra forskningsarbeidet er at forutsetningene virker å være individuelle. På den ene siden kan forutsetningene derfor ses på som et svakt ledd i kvalitetsrammeverkets uttalte mål om rammeverket skal brukes. På den andre siden kan rammeverkets iboende valgfrihet skape engasjement og muliggjøre lokal tilpasning, slik at det oppleves relevant. Videre vil det diskuteres hvorvidt forutsetningene er et svakt ledd med kvalitetsrammeverket eller faktisk viser seg å være en velsignelse.

### 5.3.1 Alene i et samlet felt?

Kvalitetsrammeverket «samler» karriereveiledningsfeltet i den forstand at rammeverket er nasjonalt og tverrsektorielt, samt at det er ment å være et verktøy for alle praktikere, eiere, ledere av tjenester, med fler (Bakke et al., 2020, s. 6). Basert på forskningsfunnene ser det imidlertid ut som mye står og hviler på den enkelte veileder når det kommer til implementeringen av kvalitetsrammeverket. Studien har vist at den enkelte karriereveilederes engasjement for kvalitetsutviklingsarbeid og følelse av relevans er vesentlige forutsetninger for at kvalitetsrammeverket implementeres i praksis. Bruk av kvalitetsrammeverket er et uttalt mål i fagrapporten: «Et konkret mål for kvalitetsrammeverket er at det skal bli brukt som verktøy for utvikling av kvalitet i karriereveiledning» (Bakke et al., 2020, s. 8). Når målet er at rammeverket skal brukes i praksis, er det et potensielt problem at forutsetningene er individuelle. Her snakker vi ikke om de tilfellene der forutsetningene er til stede, i form av at rammeverket både engasjerer og føles relevant for den enkelte, men om de gangene der forutsetningene ikke møtes.

Studien pekte på at engasjement var en vesentlig forutsetning for implementeringen av kvalitetsrammeverket. I likhet, i rammeverket beskrives kvalitet som noe som krever

engasjement fra karriereveiledere (Bakke et al., 2020, s. 6). Julie beskrev det blant annet som «synd» at arbeid med rammeverket er så personavhengig, eller basert på en eller flere sitt engasjement. Karriereveiledere er naturligvis forskjellige og har ulike interesser og personlige mål med arbeidet sitt. Caroline illustrerte dette fint når hun snakket om at engasjement for rammeverket koker ned til menneskers liv og interesser. Intervjupersonene varierte veldig i sin grad av engasjement for kvalitetsutviklingsarbeid. I den ene enden av skalaen har vi Kristoffer, som gjennom sin stilling som leder tolker, implementerer og «praktiserer» kvalitetsrammeverket. Han uttrykker en positiv holdning til rammeverket og ser verdien i hva det kan bidra med på sin arbeidsplass, i form av felles heving av kvalitet. På den andre enden av skalaen har vi Embla, som har en viss kjennskap til rammeverket, men som samtidig ikke har gjort et aktivt valg om å sette seg inn i eller implementere rammeverket i sin praksis. For henne er kvalitet i praksis mer basert på en samling av erfaring gjennom mange år. Slik kan vi se at arbeidserfaring er en faktor for engasjement. Alder kan i likhet ha betydning. Caroline gjør blant annet et skille mellom yngre veiledere og veiledere som har vært i jobben over lengere tid, ut ifra hennes opplevelse av å være mer engasjert enn andre. Engasjement henger også sammen med prioritering. Arbeid med rammeverket må prioriteres og settes av tid til, kanskje til fordel for annen praksis. Engasjement alene hjelper ikke med implementeringen av rammeverket, hvis man ikke har tid i en travel hverdag.

Videre viste studien at karriereveilederes følelse av hvorvidt rammeverket er relevant for dem og deres praksis er en vesentlig forutsetning for om det implementeres. Relevans dreier seg om hvor lik nåværende praksis er sammenliknet med praksisen som beskrives i kvalitetsrammeverket. I enhver kontekst vil ulike deler av rammeverket være relevante, og andre mindre relevante. Rammeverket må bidra med noe verdi utover det som allerede gjøres i praksis, mener karriereveiledere. Grad av arbeidserfaring er en betydelig faktor for hvor relevant rammeverket føles for den enkelte.

### 5.3.2 Valgfrihet og forskjeller i ledelse

Et interessant funn er at arbeid med kvalitetsrammeverket er valgfritt, noe som har vært en faktor for både karriereveilederes engasjement for kvalitetsutviklingsarbeid og følelse av relevans knyttet til kvalitetsrammeverket. Rammeverket er ikke lovpålagt å bruke, og kan snarere forstås som en anbefaling for praksis. Vi kan se dette i lys av Hooley og Rice (2018, s. 481) sine fire tilnærminger til kvalitetssikring: Regulatoriske, rådgivende, organiske og konkurransedyktige tilnærminger. Et interessant spørsmål blir hvilken tilnærming har kvalitetsrammeverket «brukt». Basert på funnet om at rammeverket er valgfritt å bruke, beskrives rammeverket best som en rådgivende tilnærming til kvalitetssikring: Kvalitet beskrives og vises til gjennom forskning. Dette danner et grunnlag for hva som anses som god praksis (Bakke et al., s. 12). I tillegg kan rammeverket anses å være organisk i sin tilnærming: Kvalitet defineres av ledelse og den enkelte veileder, og er avhengig av deres faglige verdier og ønske om å gjøre en god jobb. Rammeverket er ikke lovpålagt å bruke, som det kanskje ville ha vært hvis det hadde vært basert på en regulatorisk tilnærming. Kvalitetsrammeverket kan heller ikke anses som en konkurransedyktig tilnærming til kvalitetssikring, da kvalitet ikke er basert på veisøkeres tilbakemeldinger (Hooley og Rice, 2018, s. 481). Det faktum at rammeverket er et forslag til praksis, og ikke lovpålagt av myndighetene er et interessant poeng. Studien peker på at valgfrihet er en vesentlig faktor for forutsetningene for implementeringen av kvalitetsrammeverket.

Spørsmålet er om denne valgfriheten er en utfordring eller en mulighet. Den iboende valgfriheten i kvalitetsrammeverket kan ses i sammenheng med Haugs (2016)

undersøkelse, der han kom frem til at kvalitet kan omtales som en individrettet kompetanseutviklingsprosess, og at forståelsen til karriereveiledere av kvalitet er preget av individuell frihet innenfor satte politiske rammer. Haug (2016) konstaterer at det finnes en individualisme, men har tilsynelatende ikke noen innvendinger om hva vi skal tenke rundt det. Denne studien peker derimot på at valgfrihet både kan være en utfordring og en mulighet. Caroline betegnet valgfriheten som noe utfordrende, noe som gjør at det blir et skille mellom hennes og kollegaer sin praksis. Kristoffer hadde utfordringer i starten med arbeidet med kvalitetsrammeverket, men gjorde valgfriheten om til noe positivt ved å undersøke hvilke deler av rammeverket som var relevant for hans arbeidsplass og ikke. Valgfriheten gir eierskap, mente Kristoffer i intervjuet.

I forskningsarbeidet ble det tydelig at det eksisterer forskjeller hva angår kvalitetsrammeverkets forankring i ledelse i ulike tjenester. Noen tjenester har en ledelse som driver arbeidet med rammeverket fremover aktivt, mens i andre tjenester bli det opp til hver enkelt karriereveileder. Basert på det empiriske arbeidet virket det som om Kristoffer sin tjeneste hadde forankret rammeverket i sin ledelse, mens Caroline på den andre siden uttalte at hun føler at hun «må gå inn med fakkell, og si; folkens, se her, det her er viktig». Det studien peker på angående valgfrihet kan ses i lys av tidligere forskning om kvalitet i karriereveiledning i skolen. I Mordal et al. (2022) sin undersøkelse kom det blant annet frem at karriereveiledere ofte er ansvarlige for veiledningen og kvalitetsarbeidet som skjer i praksis, og at ledelse ikke har en aktiv rolle. Egen studie peker på det samme, bare i kontekst av karriereveiledningstjenester generelt og bare knyttet til skole. Det virker altså som om arbeid med kvalitetsrammeverket oftest blir opp til karriereveiledere, men med noen unntak.

## 5.4 Praksisarbeid: Hva er realitetene i praksis?

Studien har vist at karriereveiledere opplever kvalitetsrammeverket gjennom det arbeidet de gjør i praksis. Praksisarbeid omhandler både implementeringsarbeidet, samt det systematiske kvalitetsutviklingsarbeidet som gjøres rundt kvalitetsrammeverket. Når vi snakker om praksisarbeid menes det lokale og interne arbeidet i praksis mellom kollegaer som gjøres rundt kvalitetsrammeverket, og ikke arbeidet som gjøres i møte med veisøker. I fagrapporten står det: «Rammeverket er ikke et mål i seg selv. Selve prosessen med å utvikle og implementere kvalitetsrammeverket er minst like viktig for å nå målet om økt kvalitet i karriereveiledning» (Bakke et al., 2020, s. 8). Å hevde at arbeidet med å utvikle og implementere rammeverket i praksis er viktig, sier ikke noe om hvordan dette skal eller kan gjøres. Studien peker på at praksisfeltet er preget av en uklarhet om hvordan kvalitetsrammeverket skal brukes internt, og det virker tilfeldig hvilke deler av rammeverket som har blitt tatt med inn i praksisen i ulike tjenester. Spørsmålet er om intensjonen til kvalitetsrammeverket burde være klarere for å unngå usikkerhet og tilfeldighet i praksis. Realitetene i praksisarbeidet vil videre drøftes basert på forskningsfunn og teori.

Implementeringsarbeid handler om hvordan karriereveiledere jobber for å transformere kvalitetsrammeverket fra noe konseptuelt til noe konkret. Studien har vist at naturlig integrering av rammeverket er viktig for veiledere. Rammeverket må altså implementeres på måter som gir mening sett i sammenheng med nåværende praksis. Dette kan ses i sammenheng med alle de fire delene av kvalitetsrammeverket. Relevante spørsmål kan være: Hva har, og hva mangler karriereveiledere av kompetanse ifølge Kompetansesstandardene? Hva er det nåværende utbyttet av karriereveiledningen, og er det i tråd med Karrierekompetanse? Hvordan er den etiske praksisen i forhold til hvordan

rammeverket beskriver Etikk? Hvordan jobbes det rundt kvalitet, og hvordan beskriver rammeverket Kvalitetssikring? (Bakke et al., 2020; HK-dir., 2022a). Studien peker på at noen tjenester allerede gjør mye som rammeverket viser til. I intervjuet med Ragnhild snakket hun om at de etiske retningslinjene som kom med rammeverket var like de hun allerede opererte med. Et annet poeng er at karriereveiledere opplever de allerede utøver «kvalitet» i det de gjør, uavhengig av kvalitetsrammeverket. Julie uttalte blant annet dette, men erkjente samtidig verdien rammeverket har ved at det gir mulighet til å måle kvalitet i praksis og kunnskap om hvordan man kan utvikle praksis videre. Undersøkelsen viste også til at implementeringsarbeid og den enkeltes ansvarsområde henger sammen. Som tidligere nevnt har karriereveiledere forskjellige ansvarsområder og varierende arbeidsoppgaver. Hvordan rammeverket implementeres kan derfor variere avhengig av det nivå det forankres på. Et interessant funn angående implementeringsarbeid, sett i sammenheng med den enkeltes engasjement og følelse av relevans, er at implementering kan skje uavhengig av forutsetningene hvis det forankres i ledelse. Rammeverket sier ikke noe om hvor det skal forankres, bare at det skal kunne brukes av flere aktører i feltet – inkludert både karriereveiledere og ledere (Bakke et al., 2020, s. 6). Til slutt omhandlet et annet funn om implementeringsarbeid karriereveilederes ønske om å arbeide med rammeverket i større grad enn de gjør i dag, men at de støter på utfordringer ved å ha et individuelt ansvar for implementering. Karriereveiledere mener implementering burde derfor være en felles oppgave, og ikke noe de må stå alene om.

Praksisarbeidet innebærer også systematisk kvalitetsutviklingsarbeid (SKUA) knyttet til kvalitetsrammeverket. SKUA innebærer kontinuitet og systematisk arbeid med rammeverket. Undersøkelsen viste at karriereveiledere jobber med å vedlikeholde kunnskap og videreutvikling av eksisterende praksis, gjennom refleksjon og kollegasamarbeid. Sammenliknbart, heter det i fagrapporten at et kompetanseområde for en karriereveileder er å reflektere systematisk over egen praksis, både alene og sammen med andre (Bakke et al., 2020, s. 37). Karriereveiledere opplever, ifølge studien, at rammeverket bidrar med SKUA gjennom dets innhold, og dermed øker den interne kunnskapen og kompetansen. Studien peker også på at rammeverket tematiseres kontinuerlig internt i tjenester. Rammeverket bidrar videre med et felles språk om kvalitet, ifølge karriereveilederne i studien. Det motsatte funnet ble gjort i Mordal et al. (2022) sin undersøkelse. Sett i lys av Kompetansesstandard «Etikk» var et sentralt funn at det ikke har blitt utviklet et felles språk eller forståelse rundt etikk i karriereveiledning i skolen (Mordal et al., 2022). Et annet funn i forskningsarbeidet til Mordal et al. (2022) om Kompetansesstandard «Rammer og organisering» kan også ses i lys av studiens funn om SKUA. Her ble tid og ressurser løftet frem som betydelige faktorer for hvorvidt man har mulighet til å jobbe systematisk med kvalitet eller ikke (Mordal et al., 2022). Egen studie peker ikke på tid og ressurser som en faktor for SKUA, men det kan likevel hende at det spiller en rolle her. Til slutt, et poeng som ikke ble belyst i det empiriske arbeidet er hvordan kvalitetssikring er en form for SKUA. I rammeverket heter det blant annet at kvalitet ikke er noe som kommer av seg selv, men snarere er et resultat av kontinuerlig arbeid, og at kvalitetssikring omhandler de planlagte systematiske aktivitetene i praksis (Bakke et al., s. 6; HK-dir., 2022e).





## 6 Avslutning

Hensikten med denne masteroppgaven har vært avdekke ny kunnskap om hvordan Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning oppleves for karriereveiledere i praksis, og svare på problemstillingen med samme formulering:

*«Hvordan opplever karriereveiledere Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning i lys av egen praksis?».*

I dette kapittelet gjør jeg et forsøk på å samle alle trådene for å gi et helhetlig blikk på oppgaven. Jeg vil oppsummere og konkludere ved å peke på studiens kunnskapsbidrag og åpenbare begrensninger, før jeg til slutt gir anbefalinger til videre forskning.

### 6.1 Studiens kunnskapsbidrag

Først og fremst gir studien kunnskap om hvordan karriereveiledere opplever Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning i praksis. Det følgende blir svaret på problemstillingen og en konklusjon for oppgaven:

Overordnet kan karriereveilederes opplevelse av kvalitetsrammeverket i lys av egen praksis betraktes som en dynamisk prosess bestående av tolkning, forutsetninger og praksisarbeid. Studien gir innsikt i hvordan karriereveiledere tolker kvalitetsrammeverket. Karriereveiledere tolker kvalitetsrammeverket som nyttig, omfattende og abstrakt. Det eksisterer et spenn mellom tolkningene hos karriereveiledere, men nytteverdien veier tyngre enn utfordringene. Kvalitetsrammeverket har altså verdi for karriereveiledere. En nøkkel i møte med et omfattende og abstrakt rammeverk kan være å undersøke hvilke deler av rammeverket som er nyttige og hvilke deler som er mindre nyttige i gitt kontekst. Ved å gjøre dette suksessfullt kan potensielt rammeverkets opplevde verdi øke. Studien har avdekket noen forutsetninger som må være til stede for at kvalitetsrammeverket implementeres, og transformeres fra tolkning til praksis. Forutsetningene er individuelle og består av karriereveilederes engasjement for kvalitetsutviklingsarbeid og følelse av kvalitetsrammeverkets relevans ovenfor seg selv og egen praksis. Forutsetningene kan enten være et svakt ledd i kvalitetsrammeverkets mål om at rammeverket brukes, eller en velsignelse ved at karriereveiledere utvikler bærekraftige eierforhold til rammeverket. Studien bidrar med kunnskap om karriereveilederes praksisarbeid knyttet til kvalitetsrammeverket. Praksisarbeidet omfatter implementering av kvalitetsrammeverket og systematisk kvalitetsutviklingsarbeid. I motsetning til karriereveilederes tolkning av rammeverket, peker praksisarbeidet på realitetene i praksis. Det har vist seg at intensjonene til rammeverket oppleves som uklare, men at rammeverket likevel implementeres og jobbes med systematisk for å reflektere over egen praksis. Det finnes derimot store forskjeller i praksisarbeidet til ulike tjenester, som stammer fra denne iboende utydeligheten.

Studien bidrar med kunnskap om hvordan man kan tette gapet mellom politikk og praksis. Spenningen mellom politikk og praksis blir belyst gjennom kvalitetsrammeverket på den ene siden, og karriereveilederes opplevelse i praksis på den andre. Studien støtter opp under antakelsen om at det eksisterer et gap mellom politikk og virkelighet (Goodman og Hansen, 2005). «Politikk» kan sidestilles med tolkning av kvalitetsrammeverket. «Virkelighet» og praksisarbeid kan også ses i sammenheng. Til slutt gir studien innsikt i

hva «gapet» blant annet kan inneholde utover det som nevnes i artikkelen, i form av den enkeltes engasjement og følelse av relevans.

Det finnes tidligere forskning som har undersøkt praksisfeltet opp mot deler av kvalitetsrammeverket (Mordal et al., 2022), men det er tilsynelatende ingen som har undersøkt praksisfeltets som en helhet, når det kommer til kvalitetsrammeverket. Det er heller ingen som har undersøkt karriereveilederes opplevelse av rammeverket som en helhet.

Tidligere forskning om kvalitet i karriereveiledning har ofte valgt skolen som forskningsarena og sammensatte utvalg (Haug, 2016; Haug, 2017; Mordal et al., 2022). I min studie løftes blikket vekk fra skolens karriereveiledning og mot hele karriereveiledningsfeltet.

Studien bidrar med kunnskap om et forskningstema som for ikke mange år siden hadde få publikasjoner i Nordisk sammenheng (Haug et al., 2018). Jeg mistenker på den andre siden at forskning om «kritiske tilnærminger» har blitt et større tema siden 2016, spesielt i norsk sammenheng.

Til slutt bidrar studien ved å gi et oppdatert bilde av karriereveiledning i Norge, som har vært preget av mye endring de siste årene. Oppgaven bidrar med kunnskap om kvalitetsrammeverket, som er relativt nytt og lite forsket på. Det gis også innblikk samtidens dominerende perspektiver og diskurser om karriereveiledning og karriere og det dagsaktuelle politisk fokuset på kvalitet.

## 6.2 Studiens begrensninger

Studien har også begrensninger, som videre vil gjøres rede for. Min forforståelse har påvirket både forskningsprosessen og funnene. Selv ved å skrive arbeidsdagbok for å vedlikeholde refleksivitet gjennom hele forskningsprosessen, har det til tider vært vanskelig å konkretisere hvordan min forforståelse har påvirket arbeidet. Å gi transparente beskrivelser av forskningsprosessen har derfor vært en utfordring.

Utvalget i undersøkelsen består av et mangfold av karriereveiledere fra forskjellige arbeidsplasser med ulike stillingstitler, arbeidsoppgaver og ansvarsområder. Basert på dette kan det diskuteres hvorvidt karriereveilederens opplevelser kan sidestilles helt likt. Studien belyser ikke noe særlig hvor forskjellig praksisen til karriereveiledere på videregående (eller skole generelt) og karriereveiledere i andre tjenester er.

Praksisarbeid-kategorien kunne med fordel tatt for seg hvordan kvalitetsrammeverket kommer til uttrykk i selve veiledningen. Dette ble imidlertid ikke tematisert eller vektlagt i intervjuene. Som resultat hadde jeg lite datamateriale på akkurat det.

Oppgavens problemstilling og fokus endret seg underveis. Originalt handlet oppgaven om «karriereveilederes opplevelse av kvalitet i praksis, i lys av kvalitetsrammeverket». I analysearbeidet viste det seg at kvalitetsrammeverket med fordel burde være hovedfokuset for oppgaven. Dette førte til at en del store endringer måtte gjøres på kort tid.

I retrospekt ser jeg at kvalitetsrammeverket er et omfattende tema for en masteroppgave. Oppgaven blir derfor mer overordnet enn detaljfokusert. Jeg kunne med fordel tatt utgangspunkt i én av de fire delene av rammeverket, eller eventuelt et verktøy som for eksempel Karriereknappene.

### 6.3 Behovet for videre forskning

Studien har svart på oppgavens problemstilling, men flere spørsmål kan stilles om karriereveileders opplevelse av kvalitetsrammeverket og rundt tematikken generelt. Videre vil jeg peke på noen områder der jeg ser det som ønskelig eller nødvendig med ny kunnskap.

Kvalitetsrammeverket ble offentliggjort for bare et par år siden. Samtidig virker å ta tid å implementere rammeverket i praksis. Rammeverket blir dermed et høyaktuelt forskningstema i tiden fremover, ettersom det tas i bruk i større grad. Jeg ser et behov for mer kunnskap om karriereveileders opplevelse av rammeverket. Ved å undersøke praksisfeltet kan vi få innblikk i ellers usynlig kunnskap. I videreutviklingen av rammeverket blir det kritisk for beslutningstakere å ha en grunnleggende forståelse for hvordan karriereveiledere opplever rammeverket. I tillegg trenger vi flere studier som undersøker veisøkers perspektiv. Det hadde også vært interessant med tekstanalytiske undersøkelser av rammeverket for å få kunnskap om hva som skjuler seg mellom linjene i for eksempel fagrapporten.

### 6.4 Sluttord

Det blir spennende å følge med på kvalitetsrammeverket videre, og hvordan karriereveiledere opplever det i praksis. I oppgaveprosessen har jeg gjort ganske mange valg. Noen valg har vært lette, som valget av tematikk, mens andre har vært vanskelige. De vanskeligste valgene har vært å velge bort spennende nyanser og detaljer som jeg har oppdaget underveis. Mitt ønske er at denne oppgaven bidrar med noe – om det er i fagfeltet, forskningsfeltet eller bare hos en tilfeldig leser, så er jeg fornøyd.



# Referanser

- Arthur, N. (2008). Qualification standards for career practitioners. I J. A. Athanasou & R. van Esbroeck (Red.), *International Handbook of Career Guidance* (2. utg., s. 303-323). Springer.  
[https://doi.org/10.1007/978-1-4020-6230-8\\_15](https://doi.org/10.1007/978-1-4020-6230-8_15)
- Athanasou, J. A. & van Esbroeck, R. (2008). An international and social perspective on career guidance. I J. A. Athanasou & R. van Esbroeck (Red.), *International Handbook of Career Guidance* (2. utg., s. 695-709). Springer.  
[https://doi.org/10.1007/978-1-4020-6230-8\\_35](https://doi.org/10.1007/978-1-4020-6230-8_35)
- Bakke, G. E., Engh, L., Gaarder, I., Gravås, T. F., Haug, E. H., Holm-Nordhagen, A., Schulstok, T. & Thomsen, R. (2020). *Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning. Presentasjon av områdene kompetansestandarder, karrierekompetanse og etikk*. Kompetanse Norge.  
[https://www.kompetansenorge.no/globalassets/kvalitet-i-karriere/rapport\\_nasjonalt\\_kvalitetsrammeverk\\_for\\_karriereveiledning.pdf](https://www.kompetansenorge.no/globalassets/kvalitet-i-karriere/rapport_nasjonalt_kvalitetsrammeverk_for_karriereveiledning.pdf)
- Bassot, B. (2012). Upholding equality and social justice: A social constructivist perspective on emancipatory career guidance practice. *Australian Journal of Career Development*, 21(2), 3–13.  
<https://doi.org/10.1177/103841621202100202>
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.  
<https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Buland, T., Mathiesen, I. H., Mordal, S., Tønseth, C., Austnes-Underhaug, R., & Skoland, K. (2014). "Æ skjønne itj, æ våkne opp kvar dag å vil bli nå nytt æ": Skolens rådgivning i Møre og Romsdal, Sør-Trøndelag og Nord-Trøndelag. NTNU program for lærerutdanning.
- Dalland, O. (2020). *Metode og oppgaveskriving* (7. utg.). Gyldendal.
- Drucker, P. (2015). *Innovation and entrepreneurship*. Routledge.
- ELGPN (2012). Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit. ELGPN Tools No. 1. Jyväskylä: ELGPN.
- ELGPN (2015). Guidelines for Policies and Systems Development for Lifelong Guidance – A reference framework for the EU and for the Commission. ELGPN Tools No 6. Jyväskylä: ELGPN
- Goodman, & Hansen, S. (2005). Career development and guidance programs across cultures: The gap between policies and practices. *The Career Development Quarterly*, 54(1), 57–65.  
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2005.tb00141.x>

- Haug, E. H. (2016). Kvalitet i norske skolers karriereveiledning: I spennet mellom storsamfunnets behov og elevenes autonomi [Doktorgradsavhandling, Høgskolen i Innlandet].  
<http://hdl.handle.net/11250/2444554>
- Haug, E. H. (2017). «Det er fint å være hos rådgiver, hun skjønner oss skjønner du». En empirisk studie av tema som anses som kjennetegn på kvalitet i skolens karriereveiledning. *Nordisk tidsskrift i veiledningspedagogikk*, 2(1), 16-29.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.15845/ntvp.v2i1.1161>
- Haug, E. H. (2018). *Karrierekompetanser, karrierelæring og karriereundervisning : hva, hvorfor, hvordan, for hvem og hvor?* Fagbokforlaget.
- Haug, E. H., Plant, P., Valdimarsdóttir, S., Bergmo-Prvulovic, I., Vuorinen, R., Lovén, A. & Vilhjálmsdóttir, G. (2018). Nordic research on educational and vocational guidance: A systematic literature review of thematic features between 2003 and 2016. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 19(2), 185-202.  
<https://doi.org/10.1007/s10775-018-9375-4>
- Haug, E. H., Hooley, T., Kettunen, J., Thomsen, R. (2020). *Career and Career Guidance in the Nordic Countries* (9. utg.). Brill Sense.
- HK-dir. (2022a). Kvalitet i karriereveiledning. Hentet 8.mai 2022 fra <https://www.kompetansenorge.no/kvalitet-i-karriere/>
- HK-dir. (2022b). Kompetansestandardene. Hentet 10.mai 2022 fra <https://www.kompetansenorge.no/kvalitet-i-karriere/kompetansestandarder/>
- HK-dir. (2022c). Karrierekompetanse. Hentet 11.mai 2022 fra <https://www.kompetansenorge.no/kvalitet-i-karriere/karrierekompetanse/>
- HK-dir. (2022d). Etikk. Hentet 11.mai 2022 fra <https://www.kompetansenorge.no/kvalitet-i-karriere/etikk/>
- HK-dir. (2022e). Kvalitetssikring. Hentet 11.mai 2022 fra <https://www.kompetansenorge.no/kvalitet-i-karriere/kvalitetssikring/>
- Hooley, T. & Rice, S. (2018). Ensuring quality in career guidance: A critical review. *British Journal of Guidance & Counselling*, 47(4), 472-486.  
<https://doi.org/10.1080/03069885.2018.1480012>
- Hooley, T., Sultana, R. & Thomsen, R. (2018). The Neoliberal Challenge to Career Guidance: Mobilising Research, Policy and Practice Around Social Justice. I T. Hooley, R. Sultana & R. Thomsen (Red.), *Career Guidance for Social Justice - Contesting neoliberalism* (s. 1-27). Routledge.
- Johannessen, A., Tufte, P. A. & Christoffersen, L. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (4. utg.). Abstrakt.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2021). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.). Gyldendal akademisk.
- Kvalsund, R. (2005). *Coaching: metode, prosess, relasjon*. Synergy Publishing.

- Kvalsund, R. & Fikse, C. (2015). *Rådgivningsvitenskap: helhetlige rådgivningsprosesser; relasjonsdynamikk, vekst, utvikling og mangfold*. Fagbokforlaget
- Kjærgård, R. (2012). Karriereveiledningens genealogi: Den suverene stats regulering av det frie utdannings- og yrkesvalg [Doktorgradsavhandling, Aarhus universitet]. <https://docplayer.me/3537761-Karriereveiledningens-genealogi.html>
- Kjærgård, R. (2019). Arbeid, kall og karriereveiledning i det 21. århundre. I R. Kjærgård & P. Plant (Red.), *Karriereveiledning for individ og samfunn* (1. utg., s. 251-270). Gyldendal.
- Kjærgård, R. & Plant, P. (2019). Innledning. I R. Kjærgård & P. Plant (Red.), *Karriereveiledning for individ og samfunn* (1. utg., s. 11-16). Gyldendal.
- Kunnskapsdepartementet. (2017). Nasjonal kompetansepolitisk strategi. <https://www.regjeringen.no/contentassets/3c84148f2f394539a3eefdfa27f7524d/nasjonal-strategi-kompetanse-nett.pdf>
- Lowes, L., & Prowse, M. A. (2001). Standing outside the interview process? The illusion of objectivity in phenomenological data generation. *International Journal of Nursing Studies*, 38(4), 471-480. [https://doi.org/10.1016/S0020-7489\(00\)00080-8](https://doi.org/10.1016/S0020-7489(00)00080-8)
- McMahon, M. & Patton, W. (2006). *Career counselling: constructivist approaches* (1. utg.). Routledge.
- Mordal, S., Buland, T., & Mathiesen, H. I. (2020). Career guidance in norwegian primary education: Developing the power of dreams and the power of judgement. I E. H. Haug, T. Hooley, J. Kettunen & R. Thomsen (Red.), *Career and Career Guidance in the Nordic Countries* (9. utg., s. 237-250). Brill Sense.
- Mordal, S., Holm-Nordhagen, A., Mathiesen, I. H., Buland, T., & Thomsen, R. (2022). Kvalitet i karriereveiledning i skolen: En undersøkelse av kvalitet og kvalitetsutvikling i karriereveiledning i skolen. [https://hkdir.no/content/download/5277/file/Kvalitet\\_i\\_karriereveiledning\\_i\\_skolen.pdf](https://hkdir.no/content/download/5277/file/Kvalitet_i_karriereveiledning_i_skolen.pdf)
- NOU 2016:7. Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn. Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/contentassets/05a79a5ed91e40e1a80e6f8028b21e3e/no/pdfs/nou201620160007000dddpdfs.pdf>
- OECD (2004). *Career guidance and public policy: Bridging the gap*. [https://www.oecd-ilibrary.org/education/career-guidance-and-public-policy\\_9789264105669-en](https://www.oecd-ilibrary.org/education/career-guidance-and-public-policy_9789264105669-en) OECD 2015
- OECD (2014). *OECD skills strategy action report Norway*. [https://www.oecd.org/skills/nationalskillsstrategies/OECD\\_Skills\\_Strategy\\_Action\\_Report\\_Norway.pdf](https://www.oecd.org/skills/nationalskillsstrategies/OECD_Skills_Strategy_Action_Report_Norway.pdf)
- Postholm, M. (2010). *Kvalitativ metode: En innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasusstudier* (2. utg.). Universitetsforlaget.
- Plant, P. (2019). Etterord. I R. Kjærgård & P. Plant (Red.), *Karriereveiledning for individ og samfunn* (1. utg., 271-277). Gyldendal.

- Røyset, R., J. & Kleppestø, K. H. (2017). *Utdanningsvalg: karrierelæring og livsmestring* (1. utg). Fagbokforlaget.
- Silverman. (2020). *Interpreting qualitative data* (6. utg). SAGE.
- Sultana, R. G. (2017). Anchoring career guidance in the Mediterranean? I R. G. Sultana (Red.). *Career guidance and livelihood planning across the Mediterranean: Challenging transitions in South Europe and the MENA region* (1. utg. s. 3-18). Sense.
- Sultana, R. G. (2019). Prekaritet, innsparinger og samfunnskontrakt i en flytende verden: Karriereveiledning i balansen mellom borger og stat. I R. Kjærgård & P. Plant (Red.), *Karriereveiledning for individ og samfunn* (1. utg, 38-52). Gyldendal.
- Tjora, A. (2021). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (4. utg.). Gyldendal.
- Tufford, L. & Newman, P. (2012). Bracketing in qualitative research. *Qualitative Social Work: QSW: Research and Practice*, 11(1), 80–96.  
<https://doi.org/10.1177/1473325010368316>
- Van Manen, M. (2017) But is it phenomenology? *Qualitative Health Research* 27(6), 775-779. <https://doi.org/10.1177/1049732317699570>
- Watts, A. G. (2005). Career guidance policy: An international review. *The Career Development Quarterly*, 54(1), 66–76.  
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2005.tb00142.x>



# Vedlegg

Vedlegg 1: Godkjent meldeskjema for behandling av personopplysninger

Vedlegg 2: Informasjonsskriv og samtykkeerklæring

Vedlegg 3: Intervjuguide

Vedlegg 4: 15-punkts sjekklister av kriterier for god tematisk analyse

## Vedlegg 1: Godkjent meldeskjema for behandling av personopplysninger

17.02.2022, 19:57

Meldeskjema for behandling av personopplysninger



### Vurdering

**Referansenummer**

685609

**Prosjekttittel**

Kvalitet i karriereveiledning

**Behandlingsansvarlig institusjon**

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

**Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)**

Gunhild Marie Roald, [REDACTED]

**Type prosjekt**

Studentprosjekt, masterstudium

**Kontaktinformasjon, student**

Fredrik Saanum, [REDACTED]

**Prosjektperiode**

10.01.2022 - 31.05.2022

**Vurdering (2)****08.02.2022 - Vurdert**

Personverntjenester har vurdert endringen registrert 20.1.2022. Endringen innebærer registrering av ny prosjektansvarlig i prosjektet som meldeskjemaet også er blitt delt med.

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg den 8.2.2022. Behandlingen kan fortsette.

**OPPFØLGING AV PROSJEKTET**

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

Lykke til videre med prosjektet!

**20.01.2022 - Vurdert**

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg den 20.1.2022. Behandlingen kan starte.

#### DEL PROSJEKTET MED PROSJEKTANSVARLIG

Det er obligatorisk for studenter å dele meldeskjemaet med prosjektansvarlig (veileder). Det gjøres ved å trykke på "Del prosjekt" i meldeskjemaet. Om prosjektansvarlig ikke svarer på invitasjonen innen en uke må han/hun inviteres på nytt.

#### TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 31.5.2022.

#### 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 nye uforenlige 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).

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 oss 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:  
<https://www.nsd.no/personverntjenester/fylle-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-enderinger-i-meldeskjema> Du må vente på svar fra oss før endringen gjennomføres.

#### OPPFØLGING AV PROSJEKTET

Personverntjenester vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av

17.02.2022, 19:57

Meldeskjema for behandling av personopplysninger

personopplysningene er avsluttet.

Kontaktperson hos oss: Lisa Lie Bjordal  
Lykke til med prosjektet!

## Vedlegg 2: Informasjonsskriv og samtykkeerklæring

### INFORMASJONSSKRIV

## Vil du delta i forskningsprosjektet «Kvalitet i karriereveiledning?»

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke karriereveilederes opplevelse av kvalitet i praksis. Dette skrivet gir informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

#### **Formål**

Formålet med prosjektet er å beskrive hvordan kvalitet oppleves på praksisnivå, spesielt i forhold til den nylige opprettelsen av Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning. Masteroppgaven skal svare på følgende problemstilling:

*«Hvordan opplever karriereveiledere kvalitet i praksis etter opprettelsen av Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning?».*

Datainnsamlingen vil bestå av 4-7 intervjuer.

#### **Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?**

NTNU – Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, ved veileder Gunhild Marie Roald.

#### **Hvorfor får du spørsmål om å delta?**

Kriterier for å bli forespurt om å delta er: yrkesutøver der karriereveiledning utgjør hele eller en del av arbeidet. Det foretrekkes, men er ikke et krav, at deltakere er kjent med kvalitetsrammeverket.

Omtrent 10 personer får henvendelsen. Utvalgsmetoden er basert på egen kjennskap til karriereveiledningsfeltet og diverse søk etter potensielle deltakere fra ulike arbeidsplasser.

#### **Hva innebærer det for deg å delta?**

Hvis du velger å delta i prosjektet innebærer det å bli intervjuet ved én anledning. Det vil ta ca. 45-60 minutter. Intervjuet vil omhandle spørsmål om dine opplevelser, erfaringer og tanker rundt hvordan karriereveiledning er i praksis, med et fokus på kvalitetsbegrepet og kvalitetsrammeverket. Disse opplysningene registreres med lydopptak og transkriberes, og oppbevares på to ulike digitale enheter. Intervjuene gjennomføres både fysisk og digitalt, avhengig av informanters lokasjon.

#### **Det er frivillig å delta**

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger om deg vil da bli anonymisert. 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**

Jeg vil bare bruke opplysningene om deg til formålene jeg har fortalt om i dette skrivet. Jeg behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det er kun ansvarlig student, Fredrik Saanum, og veileder, Gunhild Marie Roald, som vil ha tilgang til opplysningene. Navnet og kontaktopplysningene dine vil erstattes med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data, lagret på atskilte enheter. Informantene vil ikke kunne gjenkjennes i publikasjonen.

#### **Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?**

Prosjektet skal etter planen avsluttes 1. juni. Datamaterialet fra intervjuet vil da bli slettet.

#### **Dine rettigheter**

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

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger, og
- å sende klage til personvernombudet eller 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 ved Fredrik Saanum [redacted] eller  
Gunhild Marie Roald [redacted]
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS ([personverntjenester@nsd.no](mailto:personverntjenester@nsd.no), tlf:  
55582117)

Med vennlig hilsen  
Gunhild Marie Roald  
(veileder)

Fredrik Saanum  
(student)

---

## Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «Kvalitet i karriereveiledning», 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: ca. 1. juni

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

## Vedlegg 3: Intervjuguide

### Intervjuguide

**Problemstilling:** *Hvordan opplever karriereveiledere kvalitet i praksis etter opprettelsen av Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning?*

*Før samtalen starter skal jeg presentere meg selv, prosjektet, hvordan jeg har valgt ut informanter, betydningen av deltakelse, og fortelle om anonymitet og rettigheter. Jeg vil også klargjøre at jeg er ute etter å forstå, ikke vurdere eller bedømme, og at intervjupersonen er ekspert, hvor lang tid samtalen forventer å vare, og bekrefte min tillatelse til å bruke lydopptak.*

#### Åpningsspørsmål:

- Hva er stillingstittelen din?
  - Hva er bakgrunnen din?
- Kan du fortelle meg litt om det du gjør som \*karriereveileder\*?
  - Hvilke arbeidsoppgaver har du?
  - Hvordan vil du beskrive arbeidshverdagen din?

*Karriereveiledning som tjeneste har de siste årene blitt diskutert mye og en rekke politiske føringer som f.eks. NOU 2016 og kvalitetsrammeverket har kommet ...*

#### Endringer i karriereveiledning

- Hvordan opplever du politiske føringer eller endringer i karriereveiledningsfeltet?
  - Hva skjer i praksis på din arbeidsplass?
  - Hvordan merker du endringene i hvordan du jobber?
- Hvis vi sammenlikner det som nevnes i politikk eller karriereveiledningsteori med hvordan det er i praksis, er det noe du har reagert eller tenkt på?
- Hva er det viktig å vite når man skal overføre noe teoretisk til praksis?

*En kan påstå at kvalitet har blitt et tydelig fokus i karriereveiledning ...*

#### Kvalitet i praksis

- Har du noen erfaringer med det politiske fokuset på kvalitet i karriereveiledning?
- Hva er kvalitet i karriereveiledning for deg?
- Hvem definerer hva kvalitet er?

#### Kvalitetsrammeverket:

- Er du kjent med Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning?
  - Hvilke erfaringer har du med kvalitetsrammeverket?
  - På hvilken måte vil du si at arbeidet ditt har blitt påvirket av opprettelsen av kvalitetsrammeverket?
  - Har benyttet deg av kvalitetsrammeverkets verktøy og modeller?

Kvalitetsrammeverket består av fire deler, som til sammen sies å skal bidra på hver sin måte å heve kvalitet i karriereveiledning ...

- Hva tenker du når jeg sier «kompetansestandarder»?

- Har du opplevd kompetanseutvikling som følge av opprettelsen av kvalitetsrammeverket?
  - Hvordan/på hvilken måte?
- Hva tenker du når jeg sier «karrierekompetanse»?
- Har du opplevd at utvikling av karrierekompetanse har blitt et mål når du veileder som følge av kvalitetsrammeverket?
  - Hvordan/på hvilken måte?
- Hva tenker du når jeg sier «etikk»?
- Opplever du økt etisk trygghet eller støtte etter opprettelsen av kvalitetsrammeverket?
  - Hvordan/på hvilken måte?
- Hva tenker du når jeg sier «kvalitetssikring»?
- Har ditt syn på kvalitetssikring i karriereveiledning endret seg etter opprettelsen av kvalitetsrammeverket?
  - Hvordan/på hvilken måte?

**Avsluttende spørsmål:**

- Er det noe du har tenkt på som du vil legge til?
- Hvordan opplevde du å bli intervjuet om dette temaet?



#### Vedlegg 4: 15-punkts sjekkliste av kriteria for god tematisk analyse

Process	No.	Criteria
Transcription	1	The data have been transcribed to an appropriate level of detail, and the transcripts have been checked against the tapes for 'accuracy'.
Coding	2	Each data item has been given equal attention in the coding process.
	3	Themes have not been generated from a few vivid examples (an anecdotal approach), but instead the coding process has been thorough, inclusive and comprehensive.
	4	All relevant extracts for all each theme have been collated.
	5	Themes have been checked against each other and back to the original data set.
	6	Themes are internally coherent, consistent, and distinctive.
Analysis	7	Data have been analysed – interpreted, made sense of – rather than just paraphrased or described.
	8	Analysis and data match each other – the extracts illustrate the analytic claims.
	9	Analysis tells a convincing and well-organized story about the data and topic.
Overall	10	A good balance between analytic narrative and illustrative extracts is provided.
	11	Enough time has been allocated to complete all phases of the analysis adequately, without rushing a phase or giving it a once-over-lightly.
Written report	12	The assumptions about, and specific approach to, thematic analysis are clearly explicated.
	13	There is a good fit between what you claim you do, and what you show you have done – ie, described method and reported analysis are consistent.
	14	The language and concepts used in the report are consistent with the epistemological position of the analysis.
	15	The researcher is positioned as <i>active</i> in the research process; themes do not just 'emerge'.

