

Sindre Sletten Øyen

Karriereveiledning - Spennet mellom individ og samfunn

En kvalitativ undersøkelse av hvordan karriereveiledere opplever å veilede etter Nasjonalt kvalitetsrammeverk i lys av samfunnets behov og individets autonomi

Masteroppgave i Rådgivningsvitenskap
Veileder: Hannah Owens Svennungsen
Juni 2023

Sindre Sletten Øyen

Karriereveiledning - Spennet mellom individ og samfunn

En kvalitativ undersøkelse av hvordan karriereveiledere opplever å veilede etter Nasjonalt kvalitetsrammeverk i lys av samfunnets behov og individets autonomi

Masteroppgave i Rådgivningsvitenskap
Veileder: Hannah Owens Svernungsen
Juni 2023

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



NTNU

Kunnskap for en bedre verden

Forord

Denne masteroppgaven markerer slutten på fem år hos NTNU. Det har vært noen svært lærerike år som jeg vet jeg kommer til å få bruk for i løpet av min karriere. Mye kunnskap og gode erfaringer jeg kommer til å se tilbake på. Det har vært en glede å møte så mange engasjerte forelesere og medstudenter. Jeg vil gi en ekstra oppmerksomhet til medstudentene i rådgivningsvitenskap, deres engasjement, raushet og åpenhet har bidratt til at de to siste årene er noe jeg kommer til å ta med meg resten av livet.

Jeg vil først å fremst rette en stor takk til mine seks informanter som tok seg tid til å stille opp på intervju. Det settes utrolig stor pris på.

Jeg vil rette en stor takk til Hannah. Du har hjulpet meg til å komme videre når jeg har stått fast, fått meg til å reflektere over mine valg og bidratt med en hjelpende hånd da jeg hadde behov for det.

Jeg vil videre rette en stor takk til min familie. Dere har stått ved min side gjennom hele utdanningsløpet, motivert, heiet og har hatt troen på meg. Tusen takk for støtten dere har gitt meg gjennom årene.

Sist, men ikke minst vil jeg rette en stor takk til min samboer som har vært støttende, motiverende og fulgt meg hele veien til målstreken. Begge hadde som mål om å levere en avsluttende oppgave som markerte våre utdanningsløp, og det ser ut til at begge har klart det. Du har vært en helt sentral nøkkelspiller hos meg, spesielt den siste tiden. Tusen takk for det.

Det er litt merkelig at dette kanskje er det siste jeg kommer til å gjøre i sammenheng med skole og utdanning. Selv om denne oppgaven kanskje markerer slutten på utdanningen, håper jeg den bidrar til å åpne flere dører i de årene som kommer.

Sindre S. Øyen

Trondheim, juni 2023

Sammendrag

Formålet med denne masteroppgaven har vært å avdekke ny kunnskap om hvordan karriereveiledere opplever å veilede etter implementeringen av Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning i lys av individuelle- og samfunnsmessige behov.

I 2016 ble det gjort en norsk offentlig utredning for karriereveiledning (NOU 2016:7) kalt «Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn» der det ble foreslått å utvikle et nasjonalt, tverrsektorielt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning. Kunnskapsdepartementet ga i 2016 Kompetanse Norge i oppdrag å utarbeide et rammeverk. Det overordnede målet for rammeverket er å sikre karriereveiledningstjenester av høy kvalitet på tvers av sektorer i Norge. Kvalitetsrammeverket skal være et viktig verktøy for å oppnå høyere grad av kvalitets i karriereveiledningstjenesten. I hvilken grad har denne implementeringen endret deres tilnærming i møte med veisøker sett i lys av individuell autonomi og samfunnets behov. Masteroppgaven skal undersøke karriereveiledernes opplevelse av dette spenningsforholdet med utgangspunkt etter implementeringen av kvalitetsrammeverket.

Det ble brukt kvalitativ metode for å besvare problemstillingen; *Hvordan opplever karriereveiledere å veilede etter implementeringen av kvalitetsrammeverket i lys av samfunnets behov og individets autonomi?* Med utgangspunkt for en fenomenologisk tilnærming ble det gjennomført seks intervjuer med seks karriereveiledere. I analyseprosessen av det empiriske datagrunnlaget ble det benyttet tematisk analyse. Analysen resulterte i tre tematiske kategorier, som ble grunnlaget for masteroppgavens funn. Disse tre kategoriene omhandler karriereveiledernes opplevelse av å veilede etter implementeringen av kvalitetsrammeverket i lys av spennet mellom samfunnets behov og individets autonomi; (1) Tolkning av kvalitetsrammeverket, (2) Implementeringsfasens ettervirkning og (3) Spennet mellom individ og samfunn.

Det overordnet funnet tilknyttet karriereveiledernes opplevelse av spennet mellom individ og samfunn etter implementeringen av kvalitetsrammeverket blir presentert gjennom en stegvis prosess. For det første handler det om hvordan karriereveilederne tolker kvalitetsrammeverket, videre til hvordan implementeringsfasen har hatt innvirkning på karriereveiledernes tilnærming i møte med veisøker, og hvordan dette kan ses i lys av individuelle- og samfunnsmessige behov. Karriereveiledernes opplevelse av kvalitetsrammeverket tolkes på som et nyttig verktøy som gir tydelige rammer for hvilke retningslinjer som er førende i karrierfeltet. I møte med veisøker legger karriereveilederne til rette for humanistisk tilnærming med utgangspunkt i veisøkerens autonomi. Det forekommer ikke noen tydelig form for endring i karriereveiledernes veiledingspraksis før, kontra etter implementeringen av kvalitetsrammeverket. Både deltakernes opplevelser av deres posisjon i dette spennet, samt kvalitetsrammeverkets retningslinjer peker i retning utviklingsrettet diskurs med individets autonomi som grunnlag i møte med veisøker. Det blir tydeliggjort også at det er behov for økende aktualisering og drøfting rundt spennet mellom samfunnet og individet mellom karriereveiledere, og kvalitetsrammeverket kunne bidratt til en større rolle enn det som gis uttrykk for.

Abstract

The purpose of this master's thesis has been to uncover new knowledge about how career counselors experience guidance after the implementation of the National Quality Framework for Career Guidance considering individual and societal needs.

In 2016, a Norwegian public report on career guidance (NOU 2016:7) titled "Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn" (Norway in transition – career guidance for individuals and society) proposed the development of a national, cross-sectoral quality framework for career guidance. The Ministry of Education and Research commissioned Kompetanse Norge to develop this framework in 2016. The overarching goal of the framework is to ensure high-quality career guidance services across sectors in Norway. The quality framework is intended to be an important tool for achieving a higher degree of quality in career guidance services. To what extent has this implementation changed their approach in dealing with career seekers considering individual autonomy and societal needs? This master's thesis aims to examine career counselors' experience of this balance, based on the implementation of the quality framework.

A qualitative approach was used to address the research question: *How do career counselors experience guidance after the implementation of the quality framework considering societal needs and individual autonomy?* Using a phenomenological approach, six interviews were conducted with six career counselors. Thematic analysis was employed in the analysis process of the empirical data. The analysis resulted in three thematic categories, which formed the basis for the findings of the master's thesis. These three categories concern career counselors' experience of guiding after the implementation of the quality framework considering the balance between societal needs and individual autonomy: (1) Interpretation of the quality framework, (2) Aftermath of the implementation phase, and (3) The balance between the individual and society.

The overarching findings regarding career counselors' experience balancing between the individual and society following the implementation of the quality framework are presented through a step-by-step process. Firstly, it relates to how career counselors interpret the quality framework, then to how the implementation has influenced their approach with clients, and how this can be seen in light of individual and societal needs. Career counselors' experience of the quality framework is interpreted as a useful tool that provides clear guidelines for the principles guiding the career field. When interacting with clients, career counselors facilitate a humanistic approach based on the autonomy of the client. There is no clear form of change in career counselors' guidance practices before versus after the implementation of the quality framework. Both the participants' experiences of their position and the guidelines of the quality framework point towards a development-oriented discourse with the individual's autonomy as the foundation when interacting with clients. It is also emphasized that there is a need for increased attention and discussion regarding the balance between society and the individual among career counselors, and that the quality framework could contribute to a more significant role than currently expressed.

Innhold

1.0 Innledning	1
1.1 Bakgrunn for tema	1
1.2 Problemstilling	2
1.3 Forskningens avgrensning	2
1.4 Begrepsavklaring.....	3
1.4.1 Karriere	3
1.4.2 Karriereveiledning	4
1.4.3 Nasjonalt Kvalitetsrammeverk for karriereveiledning.....	5
1.4.4 Veisøker.....	5
1.4.5 Opplevelse	5
1.5 Tekstens oppbygning	6
2.0 Teoretisk forankring	7
2.1 Tidligere forskning.....	7
2.1.1 Nordisk forskning innenfor karriereveiledning	7
2.1.2 Tidligere forskning om spennet mellom individ og samfunn	7
2.2 Karriereveilednings utvikling og diskurser.....	9
2.2.1 Karriereveiledningens utvikling	9
2.2.2 Tre ledende diskurser.....	11
2.3 Etikk og karriereveiledning	12
2.3.1 Humanistisk menneskesyn	12
2.3.2 Instrumentalistisk tenkning	13
2.4 Spennet mellom individets autonomi og samfunnsmessige behov.....	14
2.5 Nasjonalt kvalitetsrammeverk.....	15
2.5.1 Etikk.....	15
3.0 Metodologi	17
3.1 Kvalitativ metode	17
3.1.1 Epistemologi.....	17
3.1.2 Ontologi.....	17
3.2 Vitenskapsteori	18
3.2.1 Fenomenologi	18
3.2.2 Hermeneutikk.....	19
3.2.3 Induktiv tilnærming.....	19
3.3 Datainnsamling	20
3.3.1 Kvalitativt intervju	20
3.3.2 Intervjuguide og struktur	20

3.3.3	Forskningens utvalg og rekruttering	21
3.3.4	Intervjuguide og planlegging av intervjuundersøkelsen	21
3.3.5	Gjennomføringen av intervjuene	21
3.3.6	Transkribering	22
3.4	Tematisk analyse.....	22
3.5	Forskningens kvalitet	24
3.5.1	Bruk av validitet og reliabilitet	24
3.5.2	Validitet	25
3.5.3	Reliabilitet	25
3.5.4	Refleksivitet.....	26
3.6	Etiske betraktninger	26
3.6.1	Informert samtykke.....	27
3.6.2	Konfidensialitet og anonymitet	27
3.6.4	Lydopptak	27
3.6.5	Digitalt intervju	27
4.0	Presentasjon av funn.....	29
4.1	Kategori 1: Tolkningen av kvalitetsrammeverket	30
4.1.1	Kvalitetsrammeverket som verktøy.....	30
4.1.2	Tydelighet	30
4.1.3	Tolkning av etikk	32
4.2	Kategori 2: Implementeringsfasens ettervirkning	33
4.2.1	Innvirkningen av implementeringsfasen	33
4.2.2	Liten grad av endring i veiledningen	34
4.3	Kategori 3: Spennet mellom individ og samfunn.....	36
4.3.1	Opplevelsen av nøytralitet	36
4.3.2	Individets autonomi versus samfunnsansvar: Karriereveileders dilemma	37
4.3.3	Økt bevissthet rundt spennet.....	38
5.0	Drøfting	40
5.1	Kategori 1: Tolkningen av kvalitetsrammeverket	40
5.1.1	Nytteverdi eller instrumentalistisk mistak?	40
5.1.2	Etikken som grunnlag for karriereveiledernes praksis.....	42
5.2	Kategori 2: Implementeringsfasens ettervirkning	43
5.2.1	Kvalitetsrammeverkets påvirkning på karriereveiledernes praksis	44
5.3	Kategori 3: Spennet mellom individ og samfunn.....	45
5.3.1	Hvor er fokuset på samfunnsbehovene?	45
5.3.2	Behov for økt bevissthet rundt spennet	46
6.0	Avslutning	48

6.1	Studiens bidrag	48
6.2	Studiens begrensninger.....	49
6.3	Videre forskning	49
6.4	Avsluttende ord.....	49
	Referanser	50
	Vedlegg	54

1.0 Innledning

I et sitat fra Aristoteles for omtrent 2500 år siden heter det; "When the needs of the world and your skills intersect, therein lies your vocation". Sitatet gir en indikasjon på hvordan samfunnet var i Aristoteles tid. Arbeid skulle være meningsfullt for den enkelte, men samtidig bidra til nytte til samfunnet i fellesskap. I starten av 1900-tallet ble Frank Parson, også kjent som karriereveiledernes far introdusert, med mye av de samme likhetstrekkene som Aristoteles refererer til. Parsons (1909) modell tok utgangspunkt i å forene de enkeltes talenter og ferdigheter for å fylle arbeidsbehovet. Utviklingen fra den gang til i dag har gitt større rom for individets egeninteresse og utvikling basert på subjektiv autonomi. Som grunnlag for denne utviklingen ville jeg skrive en masteravhandling rundt et spenn, spennet mellom samfunn og individ, med utgangspunkt i karriereveiledernes egne opplevelser rundt spennet etter en ny implementering av et kvalitetsrammeverk.

Anbefalingene fra NOU 2016:7 «Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn» foreslo å utvikle et nasjonalt, tverrsektorielt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning. Som en oppfølging av disse anbefalingene, ga Kunnskapsdepartementet i 2016 Kompetanse Norge oppdrag å utarbeide et rammeverk. Det tverrsektorielle kvalitetsrammeverket anses som en sentral mekanisme i et integrert system for livslang karriereveiledning. Det overordnede målet for rammeverket er å sikre karriereveiledningstjenester av høy kvalitet på tvers av sektorer i Norge (Bakke et al., 2020). Kvaliteten og profesjonaliteten innen karriereveiledning er avgjørende for å oppnå ønsket effekt, både for individet og samfunnet. Det overordnede målet er å tilby karriereveiledningstjenester av høy kvalitet innen alle sektorer.

Med utgangspunkt i såpass betydningsfull endring i karriereveiledningstjenesten tenkte jeg det ville vært interessant å undersøke hvilken betydning implementeringen har eller har hatt på karriereveiledernes opplevelser rundt spenningsforholdet mellom individ og samfunn, og om karriereveiledernes tilnærming i praksisfeltet har endret seg. Kvalitetsrammeverket er inndelt i flere hoveddeler, der den ene omhandler etikk i karriereveiledning. På grunn av avgrensning og relevans har jeg valgt å ta utgangspunkt i den etiske delen i kvalitetsrammeverket. En av årsakene til dette er for å avgrense oppgaven, men også fordi jeg mener etikk både kan belyses eksplisitt, men også implisitt i sammenheng med spenningsforholdet mellom individ og samfunn.

1.1 Bakgrunn for tema

Gjennom mine to år på rådgivningsvitenskap har jeg tilegnet meg mye kunnskap om teorier, veiledningsteknikker og ulike praktiske øvelser som har bidratt til å gi meg en bagasje av kompetanse som et godt fundament jeg kommer til å ta med meg videre i arbeidslivet. Jeg valgte karriereveiledningsfeltet, for det første at det var et felt som virket givende og aktuelt, men også fordi gjennom de to årene har det gitt meg en helt ny forståelse rundt hvor omfattende karrierefeltet er. Dette var den overordnede grunnen til at jeg ville fortsette å fordype meg i denne tematikken.

Da det kom til valg av hvilke tema innenfor karrierefeltet jeg ville fordype meg, var det et ganske lett valg. Årsaken til at jeg ville undersøke spennet mellom samfunn og individ var at jeg gjennom disse to årene har tilegnet meg mye kunnskap om veiledningsfeltet, men så si alt av teori og pensum har omhandlet individperspektivet. Jeg har følt på et manglende nyansert perspektiv fra samfunnets ståsted. Det å undersøke samspillet

mellom individ og samfunn i karriereveiledningsfeltet tenkte jeg ville vært interessant, men også relevant. Jeg ville også ta utgangspunkt i det nye kvalitetsrammeverket som grunnlag for å undersøke hvordan karriereveiledere opplever spennet etter implementeringen av kvalitetsrammeverket.

1.2 Problemstilling

Da jeg tok utgangspunkt i formuleringen av problemstilling, var det hensiktsmessig å inkludere kvalitetsrammeverket og spennet mellom individ og samfunn. Problemstillingen ble formulert slikt:

«Hvordan opplever karriereveiledere å veilede etter implementeringen av kvalitetsrammeverket i lys av samfunnets behov og individets autonomi?»

I problemstillingen blir det stilt spørsmål rundt hvordan karriereveiledere opplever Nasjonalt kvalitetsrammeverket for karriereveiledning i lys av spennet mellom individ og samfunn. Formålet med avhandlingen blir å etablere ny kunnskap om hvordan karriereveiledere opplever å veilede etter implementeringen av kvalitetsrammeverket og hvordan deres opplevelse kan ses i lys av spennet mellom individ og samfunn.

1.3 Forskningens avgrensning

Det å avgrense en forskning har flere hensiktsmessige årsaker. For det første kan det å innsnevre forskningens fokus gi mulighet til å gå i dybden i et spesifikt tema. For det andre vil det å avgrense være med på å vise til hvilke eksplisitte og implisitte valg jeg som forsker har tatt før, under og etter forskningsprosessen. Det er også essensielt at min forskning er relevant innenfor rådgivningsvitenskap. Kvalsund & Fikse (2015, s. 9) definerer rådgivningsvitenskap som «et flerfoldig, og til delt tverrfaglig og pluralistisk teorifelt, med et tilhørende mangfoldig handlings- kompetanse- og praksisfelt».

Karriereveiledning tilhører en kategori under denne retningen. Det å undersøke spennet mellom individ og samfunn innenfor karriereveiledning er noe som har interessert meg siden jeg begynte å lese om det, og den konflikten eller samhandlingen mellom disse to fenomenene virket svært interessant å undersøke på et dypere nivå. Samtidig ville jeg knytte denne tematikken opp imot noe som jeg også syntes var en interessant og betydningsfull for karriereveiledningsfeltet, altså kvalitetsrammeverket. For å avgrense oppgaven har jeg valgt å ta utgangspunkt i den etiske delen av kvalitetsrammeverket. Dette fordi jeg mener det er den mest relevante delen i min forskning, men også for å avgrense oppgaven for å ha mulighet til å gå mer i dybden i en av delene.

En slik forskning kunne hatt flere innganger. En mulig tilnærming ville vært å undersøke denne tematikken opp imot veisøkernes opplevelse av karriereveiledning som helhet, og sett dette opp imot kvalitetsrammeverkets føringer. Likevel falt valget på å ha kvalitativt intervju av karriereveiledere og deres fenomenologiske opplevelser knyttet til dette temaet.

1.4 Begrepsavklaring

I denne delen vil avhandlingen vise til og forklare hvordan jeg velger å bruke noen av de relevante begrepene som vil bli gjennomgående sentral i løpet av teksten. Enkelte begrep kan forstås på ulike måter, så derfor ønsker jeg å avklare disse for å skape en klarhet og en tydelighet rundt disse begrepene.

1.4.1 Karriere

Konseptet karriere har ikke en klar eller altomfattende definisjon og kan forstås med utgangspunkt i forskjellige synspunkt (Haug et al., 2020, s. 2). Begrepet karriere er og har vært i diskursiv forskyvning, og har formet seg avhengig av kunnskap som har vært ledende i den gitte historiske kontekst, og hvordan kunnskapen har utviklet seg gjennom tid (Kjærgård, 2018, s. 28).

En forståelse rundt begrepet karriere ble allerede presentert på starten av 1900-tallet da Frank Parsons trekk- og faktorteori var ledende innenfor karrierefeltet der karriere ble et synonym på et yrke eller arbeid (Bengtsson, 2011, s. 618). Det ble symbolisert som et lineært spor der man fulgte formålet, å finne et livslangt yrke (Sultana, 2012, s. 51). Senere ble begrepet anvendt til å definere fremgang i veisøkerens profesjonelle liv. På 1960-tallet ble karrierebegrepet tilknyttet opp imot å planlegge for eget liv, og dermed ble karrierekonseptet utviklet til å bli sett på som en livslang karriereutviklingsprosess (Bengtsson, 2011, s. 618). I nyere tid har den diskursive forståelsen av begrepet forskjøvet seg over til å bli definert som en livslang prosess som er i kontinuerlig endring. Watts (2005, s. 68) har definert konseptet karriere som:

«The lifelong process of managing learning and work in order to live and work with purpose and create a quality life».

Som grunnlag for en slik tilnærming viser det til at karriere ikke er noe som er forutbestemt, men som gjennom en rekke valg av veisøker blir konstruert. Dette bygger også opp under Sultana (2012, s. 51) viser til at de fleste diskusjoner rundt karrierebegrepet bygger på som et livslangt «narrativ» hvor veisøker kontinuerlig konstruerer, og rekonstruerer sitt eget livsløp avhengig av hvilke omstendigheter og muligheter man kommer over.

Selv om den bredere betegnelsen har blitt ledende innenfor karrierefeltet i nyere tid, er det fortsatt slik at hverdagspråket assosierer karrierebegrepet med de tidlige definisjonene rundt fremgang i sitt yrkesliv. Karriere i den forstand har altså blitt forbundet med å «klatre i stigen», det vil si å jobbe seg oppover i hierarkiet (Landrø, 2015, s. 101). Å gjøre karriere har dermed blitt symbolisert som å avansere raskt, det å ha suksess i arbeidslivet og som igjen fører til sosial status. I dagens kontekst har karrierebegrepet et bredere perspektiv der man ser på veisøkerens arbeidsroller og andre livsroller i et livsløpsperspektiv, balansen mellom ubetalt og betalt, samt deltakelse i læring, arbeidstrening og utdanning (ELGPN, 2014). I NOU 2016:7 (s. 25 & 26) viser de til at Norge jobber eksplisitt i for å skape en bevisstgjøring rundt karrierebegrepet for å skape en bredere forståelse ved å etablere en grunnleggende karrierekomptanse hos veisøkere gjennom karrierelæring.

1.4.2 Karriereveiledning

Nå som karrierebegrepet har blitt anvendt, vil det også være aktuelt å se på begrepet karriereveiledning og kort om hva det handler om. Ordet veiledning eller rådgivning kan ses på som et relasjonelt møte mellom to eller flere parter (Kvalsund & Fikse, 2015, s. 27). Formålet med karriereveiledning er at individer er i stand til å bedre håndtere endringer og overganger, og bevisstheten rundt å ta meningsfulle valg knyttet opp imot læring, utdanning og arbeid gjennom livet (Bakke et al., 2020, s. 12). Karriereveiledning gir muligheten til å utforske enkeltes ønsker, muligheter og situasjoner, og støtte opp imot handling, valg og samfunnsdeltakelse. Denne forståelsen kan også videre utdypes til mer konkretiserte definisjoner, og som vist i redegjørelsen av karrierebegrepet, er karriere et begrep som har flere legitime definisjoner. Dette blir også påpekt i NOU 2016:7 «Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn» at det også kommer frem at det ikke finnes en felles definisjon i Norge, og derfor har NOU 2016:7 tatt utgangspunkt definisjonen OECD (2004, s. 10) redegjør for;

«Karriereveiledning viser til 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. Tjenestene kan finnes i skoler, på universiteter og høyskoler, i opplæringsinstitusjoner og i arbeidsmarkedstjenester, på arbeidsplassen, i frivillig eller i privat sektor. Aktivitetene kan foregå på individuell basis eller i grupper, og i samme rom eller over avstand (inkludert telefon og nettbaserte tjenester). Disse kan inkludere informasjon (i trykket form, på nett eller annet), tester, veiledningssamtaler, karriereutviklingskurs og -programmer (for å hjelpe personer til å utvikle selvbevissthet, bevissthet om muligheter og karrierehåndteringsferdigheter), smakebitkurs (for å sammenligne alternativer før valg), jobbsøkerkurs og hjelp i overgangsfaser».

Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning (2020) har i sitt rammeverk drøftet bruken av definisjonen OECD viser til ovenfor, og har konkludert med at definisjonen ikke var egnet seg til deres tilnærming på grunn deres brede definisjon. En annen årsak var at ikke alle OECDs beskriver ikke oppleves like sentrale. Kvalitetsrammeverket har derimot utformet sin egen definisjon av karriereveiledning som lyder som følger;

«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 utforsking 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).

Videre legger Bakke et al. (2020, s. 11) vekt på at denne definisjonen ikke skal være en erstatning for de andre definisjonene for karriereveiledning, og flere av definisjonene er hensiktsmessig på hver sin måte, men kvalitetsrammeverket har valgt å legge til grunn for andre premisser som kompetansestandarder for karriereveiledning, etiske retningslinjer og beskrivelse av karrierekompetanse i forbindelse med kvalitetsutvikling i karriereveiledning.

Som grunnlag for min masteroppgave vil det være sentralt å være konsekvent med hvordan jeg benytter begrepet karriereveiledning, og på grunn av min avgrensning der jeg skal fordype meg inn i kvalitetsrammeverket, vil det være hensiktsmessig å bygge min definisjon av karriereveiledning rettet mot hvordan kvalitetsrammeverket redegjør begrepet.

1.4.3 Nasjonalt Kvalitetsrammeverk for karriereveiledning

NOU 2016:7 *Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn* anbefalte i sin rapport at det burde bli utviklet et nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning. Det overordnede målet er at dette kvalitetsrammeverket skal bidra til karriereveiledningstjenester av høy kvalitet i alle sektorer i Norge (Bakke et al., 2020, s. 7). Kunnskapsdepartementet ga oppdraget til Kompetanse Norge å utvikle et kvalitetsrammeverk som innebar definerte leveranser; 1) Kompetansestandarder 2) Karrierekompetanse 3) Etikk 4) Kvalitetssikring. I kvalitetsrammeverket til Bakke et al. (2020) blir tre av fire områder presentert; kompetansestandarder, karrierekompetanse og etikk.

I denne masteravhandlingen vil min avgrensning knyttes opp imot den etiske delen av kvalitetsrammeverket. Begrunnelsen for dette er at denne delen er mest hensiktsmessig å fordype i min masteroppgave. Dette fordi jeg mener denne delen kan både eksplisitt, men også implisitt knyttes opp imot spenningen mellom individuelle- og samfunnsmessige behov.

Den videre redegjørelsen av den etiske delen av kvalitetsrammeverket vil komme senere i avhandlingen. Det er også verdt å nevne at i denne avhandlingen vil «Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning» bli referert som «kvalitetsrammeverket» eller «rammeverket» løpende i teksten.

1.4.4 Veisøker

Begrepet veisøker vil bli brukt gjennomgående i oppgaven, og derfor vil det være hensiktsmessig at disse begrepene avklares. «Veisøker» kan sies å være en fellesbetegnelse for enkeltpersoner eller det kan være en gruppe personer i møte med karriereveileder (Bakke et al., 2020, s. 36). Det finnes også alternative begreper som «klient» og «rådsøker». Sett i lys av hvordan Kvalsund & Fikse (2015, s. 27) bygger under rådsøkerbegrepet viser de til at veisøkere er personer som erkjenner at de har et behov for hjelp ut ifra egen erfaring og kunnskap. Sett i forbindelse med karriereveiledning vil veisøkere også være personer som ikke trenger å oppsøke karriereveiledning selv, men som likevel får det. Eksempler på dette kan være at elever kan ha obligatorisk karriereveiledning på skolen. Bruken av begrepet veisøker ble naturlig og hensiktsmessig da det også benyttes i store deler av faglitteraturen innenfor karriereveiledning.

1.4.5 Opplevelse

I min problemstilling blir ordet «opplevelse» brukt som grunnlag for mitt empiriske grunnlag. Hvordan karriereveiledere opplever å veilede sett i lys av individuelle- og samfunnsmessige behov. Siden opplevelsen hos karriereveiledere skal brukes, er essensen i dette at man sikter til personens subjektive erfaring, der det utelukkes samtlige objektive fakta. Karriereveiledernes opplevelser vil derfor konkluderes med å være «sanne» og «riktige» svar for å besvare problemstillingen (Johannessen et al., 2017, s. 172). For at det empiriske datamateriale skal kunne brukes, forutsetter det at karriereveilederne faktisk har subjektive opplevelser som er tilknyttet problemstillingen.

1.5 Tekstens oppbygning

Masteravhandlingen er delt inn i seks kapitler, der det forekommer flere underkapitler, som hver for seg utgjør sin rolle som igjen bidrar til å oppnå oppgavens formål:

Kapittel 1 viser til en innledning til avhandlingen. I denne delen vil temaet aktualiseres ved å gi et innblikk i min egen subjektive oppfatning av temaet, valg og bakgrunn for tema. Problemstillingen vil bli aktualisert og avgrenset på en fornuftig måte, og begrepsavklaringer vil bli redegjort for. Til slutt vil kapitlet gi en oversikt over tekstens struktur og oppbygning.

Kapittel 2 omhandler det teoretiske grunnlag til oppgaven der det vil bli redegjort for tidligere forskning, relevant teori til tematikken og fordypning i kvalitetsrammeverket.

Kapittel 3 viser til oppgavens metodologi der det vil bli reflektert over metodologiske valg som er blitt tatt gjennomgående i teksten, og begrunnelser for hvilket metodologisk ståsted oppgaven har valgt. Her vil det også bli redegjort for hvordan analyseprosessen har gått, studiens kvalitet og hvilke etiske betraktninger som må synliggjøres.

Kapittel 4 presenterer funnene fra forskningsarbeidet.

Kapittel 5 omhandler tekstens drøftingsdel der aktuelle spørsmål stiller overfor de empiriske funnene og sette dette i lys mot relevant teori.

Kapittel 6 vil være avslutningen for teksten der det til slutt viser til noen avsluttende kommentering. I denne delen vil også studiens begrensninger vil bli belyst, samt forslag til videre forskning.

2.0 Teoretisk forankring

I dette kapitlet vil jeg presentere teoretiske perspektiver som kan bidra til å belyse det overordnede forskningsspørsmålet: «*Hvordan opplever karriereveiledere å veilede etter implementeringen av det nye kvalitetsrammeverket i lys av spenningsforholdet mellom samfunnets behov og individets autonomi?*» Jeg vil benytte Mark Savickas' paradigmeskifter og Ronald Sultanas tre diskurser som overordnede teoretiske rammeverk for å se hvordan karriereveiledningsfeltet har utviklet seg i lys av spenningen mellom individ og samfunn, og hvordan denne utviklingen har påvirket praksis i dag. I tillegg vil jeg presentere etiske perspektiver innenfor karriereveiledning, som jeg mener er relevant for å forstå karriereveiledernes opplevelser av å veilede klienter i lys av spenningen mellom individ og samfunn. Disse teoretiske perspektivene vil bidra til en dypere forståelse av forskningsspørsmålet og gi et mer helhetlig bilde av feltet. Grunnlaget for valg dette teoretiske grunnlaget har vært en prosess. Min forforståelse kan ha hatt en implisitt innvirkning på valg av teori, da jeg hadde en grunnleggende tanke om hvilke teoretiske forankringer som kunne vært relevant. Samtidig har jeg gjennom det empiriske grunnlaget bekreftet noen av disse, men empirien har også bidratt til å tilføye andre teoretiske perspektiver.

2.1 Tidligere forskning

I hvilke områder har vi allerede kunnskap, og hvor trenger vi mer? For å svare på disse spørsmålene, vil jeg henviser til tidligere forskning. Det vil bli redegjort for relevant forskning som kan hjelpe meg med å belyse temaet og problemstillingen min.

2.1.1 Nordisk forskning innenfor karriereveiledning

Hvilke deler av karriereveiledningsfeltet er det blitt forsket på i større grad enn andre? Det ble gjort en studie som tar for seg studier gjort på karrierefeltet i nordiske land. Haug et al. (2018) publiserte en artikkel kalt "Nordic research on educational and vocational guidance: a systematic literature review of thematic features between 2003 and 2016". Denne artikkelen utforsker temaene som ble dekket av nordisk forskning på utdannings- og yrkesveiledning i perioden 2003-2016. Forfatterne utførte en systematisk litteraturgjennomgang av mer enn 400 artikler fra Danmark, Finland, Island, Norge og Sverige. Studien viser at de mest vanlige temaene i nordisk forskning på utdannings- og yrkesveiledning var kvalitetsvurdering, rådgiverrollen, samarbeid mellom rådgivere og lærere, karrierelæring og tilpasning av veiledning til elever med spesielle behov. Forskerne påpeker også en tendens mot en mer systemisk tilnærming til utdannings- og yrkesveiledning i nordisk forskning i denne perioden. Haug et al. (2018) konkluderer med at nordisk forskning på utdannings- og yrkesveiledning har bidratt til en bred forståelse av faget og at det fortsatt er viktig å styrke forskningen og kunnskapsutviklingen på området, spesielt med tanke på hvordan utdannings- og yrkesveiledning kan bidra til å redusere sosiale ulikheter og fremme inkludering og likestilling.

2.1.2 Tidligere forskning om spennet mellom individ og samfunn

Det finnes en del forskning som aktualiserer problemstillingen spennet mellom individ og samfunn. Som grunnlag for tidligere forskning innenfor fagfeltet, har jeg valgt å se på to ulike doktorgradsavhandlinger.

I doktorgradshandlingen hos Roger Kjærgård argumenteres det for at karriereveiledning kan betraktes både som et politisk verktøy og en individuell tjeneste. I avhandlingen foreligger det et forsøk på å regulere forholdet mellom samfunnets behov og individets frihet til å velge utdanning og arbeid. Kjærgård (2012) tar inspirasjon fra Michel Foucaults teorier om diskurs og makt. Foucaults begreper og analytiske verktøy brukes for å vise hvordan karriereveiledning uttrykkes som en reguleringsmekanisme mellom samfunnets behov og individets valgmuligheter. Som grunnlag for metodisk tilnærming brukte han genealogi som et analytisk rammeverk for å prøve å synliggjøre de heterogene og historiske sporene av karriereveiledning, og hvordan den har utviklet seg over tid. Avhandlingen tar for seg den historiske utviklingen av karriereveiledning og identifiserer viktige perioder og endringer i tilnærminger og styringsstrategier. Kjærgård (2012) diskuterer også samtidige trender, inkludert karriereveiledning i kunnskapsøkonomien og under en neoliberal styringsmodell. Dette innebærer at individet blir oppfordret til å ta ansvar for sin egen karriere og utvikle kompetanse og evner for karrierehåndtering. Kjærgård (2012) argumenterer at myndighetenes perspektiv i karriereveiledning, ikke bare sikter på å ivareta nasjonale økonomiske interesser og sosiale behov, men tar også hensyn til individers frihet, evne, interesser og behov i utdanning og arbeid. Denne doble funksjonen med å balansere samfunnets behov med individets interesser kan fremstå som et gjensidig avhengig forhold, mens det kan også oppstå potensielle spenninger mellom dem. Som grunnlag for min masteroppgave vil denne doktoravhandlingen være relevant som grunnlag for hvordan spennet mellom samfunnet og individ ses på i samhandling, men også potensielt i konflikt med hverandre.

I en annen doktorgradsavhandling skrevet av Erik H. Haug (2016) ble det undersøkt karriereveiledning i norske skoler. Erik Haugs avhandling har som tema kvaliteten på karriereveiledning i norske skoler og undersøker spenningen mellom samfunnets behov og elevenes autonomi. Avhandlingen baserer seg på en kvalitativ studie av karriereveiledningstjenester i tre videregående skoler i Norge, hvor Haug har intervjuet elever, rådgivere og andre relevante aktører.

Et sentralt funn fra denne studien var at en dominerende, grunnleggende forståelsesform er knyttet til verdien av elevenes autonomi. Som et resultat av dette, bærer de personlig ansvar for resultatene av sine beslutninger. I tillegg argumenterer studien for at det er en tendens til å legge betydelig vekt på rasjonelle, metodiske og analytiske forståelsesformer med hensyn til (1) hva slags kunnskap som bør innhentes og (2) hvordan studentene kan ta «positive» faglige beslutninger. En vesentlig diskusjon som følge av dette involverer de ulike typene forhold mellom samfunnets behov og individuell autonomi. Studien undersøker også hvilke implikasjoner dette har for kvalitetsoppfatningen i gjennomføring, organisering og evaluering av yrkesveiledning. Haug (2016) argumenterer for at det er en tendens til å fokusere på eleven som en aktiv aktør med evne til å påvirke og ta ansvar for sin egen karriere. Dette perspektivet kan forstås at utvikling og læring er en individuell prosess. Det drøftes også hvordan ulike former for individorientering kan påvirke karriereveiledningen, og hvordan veiledere kan hjelpe elevene til å utvikle sin autonomi.

Haug (2016) konkluderer med at det er behov for en mer helhetlig tilnærming til karriereveiledning i norske skoler, som i større grad tar hensyn til både samfunnets behov og elevenes autonomi. Han foreslår også at karriereveiledning bør være en mer integrert del av undervisningen, og at det bør være større fokus på å utvikle elevenes bevissthet om egne interesser, verdier og muligheter. Studien er høyst relevant for min

forskning da den tar for seg aktuelle problemstillinger innenfor karriereveiledning og spennet mellom individ og samfunn. Selv om studien tar utgangspunkt i karriereveiledning i skolen, tenker jeg disse funnene kan være overførbare i en potensiell diskusjon av mine funn fra karriereveiledningsfeltet på et mer fylkeskommunalt og nasjonalt nivå.

2.2 Karriereveilednings utvikling og diskurser

I denne delen av oppgaven vil jeg videre redegjøre hvilke historiske vendepunkter som har vært i karriereveiledning, altså sentrale paradigmeskifter. Videre vil jeg redegjøre for et aktuelt teoretisk perspektiv rundt hvilke ledende diskursive praksiser som karriereveiledning bygger på den dag i dag. Begrunnelsen for valg at dette er for å bruke historien og knytte den opp imot hvilke praksiser som er i dag, og hvordan kvalitetsrammeverket oppleves sett i lys av dette og på bakgrunn av individuelle- og samfunnsmessige behov.

2.2.1 Karriereveiledningens utvikling

Det å ha en grunnleggende bevissthet om karriereveiledningens utvikling, og hvordan karrierefeltet har blitt formet til hvordan den er i dagens praksis, ser jeg på som aktuelt å belyse. Det vil derfor være relevant å redegjøre for historiske vendepunkt, også kalt paradigmeskifter innenfor karrierefeltet. Teoretiske tilnærminger innenfor karriereveiledning har utviklet seg siden Frank Parsons (1909) teoretiske perspektiver av karrierefeltet på 1900-tallet. Mark Savickas (2015) tre paradigmer som har vært sentrale og ledende teoretiske tilnærminger innenfor karrierefeltet. Utviklingen fra Frank Parsons tilnærming til karriereveiledning og utviklingen frem til i dag har vært betydningsfull for hvordan den diskursive praksisen er i dag. Forståelsen av denne teoretiske utviklingen har fått en økende oppmerksomhet da det viser til viktigheten av å begrunnelser og antagelser som ligger til grunn for ulike praksisformer (Haug, 2016, s. 20).

Mark Savickas (2015, s. 128) omtaler de tre paradigmene som «guiding», «developing» og «designing». I Erik Haugs (2016) doktorgradsavhandling som også tar for seg disse paradigmeskiftene oversetter disse til «logisk positivistisk paradigme», utviklings- og læringsparadigme» og «konstruktivistisk paradigme». Videre vil avhandlingen presentere de tre paradigmene på bakgrunn av Savickas forståelse og inndeling for å belyse de ulike teoretiske tilnærmingene.

Guiding / Logisk-positivistisk paradigme

«Guiding» eller logisk-positivistisk var ledende i etableringsfasen av karrierefeltet med Frank Parsons trekk- og faktorteori var en legitim praksis. I dette paradigme ble karriereveiledningens formål å matche veisøkerens interesser og egenskaper opp imot konkrete spesifikke yrkesvalg (Patton & McMahon, 2014, s. 27 & 28). Gjennom å tilegne seg innsikt og kunnskap om egne egenskaper og kompetanser, og kunnskap om arbeidslivets behov, skapte man ifølge Parson (1909) et grunnlag for en refleksjonsprosess mellom disse faktorene, som igjen kunne bidra til et godt yrkesvalg. På bakgrunn av denne tilnærmingen ble det etablert en forutsigbarhet, både for veisøkeren, men også for samfunnets behov ved at det ble skapt en stabilitet og effektivitet. Grunnlaget for en slik tenkning var å ta utgangspunkt i at veisøker ble et objekt for å oppnå større samfunnsmessige behov. Dette kan også ses i sammenheng med det å ha en instrumentalistisk tilnærming til karriereveiledning ved at veisøker blir

et middel for å oppnå større samfunns mål (Lingås, 2018, s. 55). Det logisk-positivistiske perspektivet var dominerende i første halvdel av 1900-tallet, og modernisering av Parsons tilnærming utviklet av John Holland er fortsatt perspektivet fortsatt betydningsfullt som en grunnlagskilde til karrierefeltet (Savickas, 2015, s. 131).

Developing / Utviklings- og læringsparadigme

«Developing» eller utviklings- og læringsparadigme ble en reaksjon på bakgrunn av det forrige tidligere paradigme og hadde sitt utspring med økt fokus på utviklings- og læringsteorier. Her ble tilnærmingen endret til å ha økt fokus individets utvikling og læring fremfor å den objektive tilnærmingen som var ledende tidligere (Patton & McMahon, 2014, s. 71). Ifølge Haug (2016, s. 22) ble logisk-positivistiske paradigme utfordret av utviklings- og læringsparadigme gjennom en gradvis prosess selv om de hadde to vidt forskjellige tilnærminger og ulikheter, og derfor kan dette beskrives som et paradigmeskifte. En stor endring som skjedde fra «guiding-paradigme» og over til «developing» var hvordan synet på veisøker endret seg fra å gå fra et objekt over til subjekt der karriereveiledningens oppgave var å etablere en utviklingsrettet karriere hos hver enkelt veisøker (Savickas, 2018, s. 10). Ideen fra å gå fra en konkurranseorientert og økonomisk tilnærming gjennom global kapitalisme, var dette paradigme starten på et nytt syn gjennom en mer humanistisk tilnærming (Bergmo-Prvulovic, 2014, s. 378). Et annen ledende syn som ble etablert i dette paradigme var å se på karrierevalg som en livslang utviklings- og læringsprosess. Det ble etablert en hypotese om menneskelig motivasjon der mennesket av natur vil utvikle seg i den mest kreative, positive konstruktive og pro-sosiale måten som er mulig i den gitte livssituasjon man lever i (Haug, 2016, s. 24). Formålet med denne reaksjonen var å skape en mer humanistisk tilnærming til veisøker der oppdraget for karriereveiledere var veiledning og opplæring som bidrag til karriereutvikling av hvert enkelt individ (Haug, 2016, s. 23).

Designing / Konstruktivistiske paradigme

«Designing» eller det konstruktivistiske paradigme hentet sin inspirasjon fra «developing-paradigme» om økt fokus på subjektivitet og utvikling. For å se på motsetninger fra de to ulike paradigmene, retter «designing-paradigme» et enda større fokus på veisøkerens autonomi gjennom konstruksjon av egen virkelighet (Savickas, 2018, s. 10). «Designing» ble en reaksjon på en ny moderne tid med større uforutsigbarhet og en fremtid i kontinuerlig endring. På bakgrunn av en endring der det ble et bredere fokus på at individer selv skal stå til ansvar for sin egen karriere og videre gjøre seg selv «ansettbar» (Bergmo-Prvulovic, 2014, s. 382). Gjennom etablering av en slik overordnet kompetanse kan dette bidra til en større bevisstgjøring og handlekraft hos veisøker gjennom konstruksjon av egen fremtidige karriere.

For å oppsummere de tre paradigmene vil alle uttrykke forskjellige tilnærminger sett i lys spennet mellom individuell autonomi og samfunnsmessige behov. Det kan argumenteres for at utviklingen har gått i retning et større fokus på individuelt behov og individuell konstruksjon av karriere. Videre viser også de ulike paradigmene hvordan forståelsen av mennesket, læring og av samfunnet, har videre utviklet seg som en gradvis prosess i samhandling med hvordan samfunnet har utviklet seg fra 1900-tallet og frem til i dag. Det vil videre redegjøres for hvilke diskurser som er ledende i karriereveiledningens praksisfelt.

2.2.2 Tre ledende diskurser

Karrierefeltet vil være i kontinuerlig endring og de ledende diskursive praksisene vil være avhengig av samfunnets betingelser. De transformasjonene i samfunnet vil dermed ha en eksplisitt påvirkning på hvert enkelt individs karriere, og denne problematikken ligger i kjernen i karriereveiledningspraksiser (Bergmo-Prvulovic, 2014, s. 376 & 377). I dette avsnittet vil avhandlingen redegjøre for Ronalds Sultanas (2018) fremstilling av tre ledende diskurser innenfor karriereveiledning kalt; *teknokratisk tilnærming* (*samfunnsøkonomisk effektivitet*), *utviklingsrettet* (*humanetisk*) og *sosialrekonstruksjonistisk* (*frigjørende*).

Teknokratisk diskurs

Teknokratisk tilnærming som også blir kalt samfunnsøkonomisk effektivitet bygger sitt verdigrunnlag på kapitalistisk tenkning om tilbud og etterspørsel av kompetanse, som igjen vil være med på å styrke økonomisk gevinst (Sultana, 2018, s. 39). Karriereveilederens oppgave vil da være å hjelpe den enkelte veisøker til å finne sine individuelle kompetanser for å etablere seg en identitetsprofil som igjen skal matche med antatte samfunnsmessige behov. Diskursen vil dermed omhandle en instrumentalistisk tilnærming der de praksisen innenfor teknokratisk tilnærming vil ha en innvirkning på veisøkerens valg og hvordan hvert enkeltindivid blir redusert til å et middel for å oppnå større samfunnsmessige mål. Med andre ord vil en slik diskursiv tilnærming danne grunnlag for at karriereveiledere veileder ut ifra samfunnsmessige behov fremfor å rette fokus mot individets autonomi.

Utviklingsrettet diskurs

Utviklingsrettet eller humanetisk tilnærming er den andre ledende diskursen som bygger på hvordan man som karriereveileder går mer bort fra de samfunnsmessige behovene over til å rette større grad av fokus mot veisøkerens personlige utvikling og vekst (Sultana, 2018, s. 40). Denne praksisen kan ses i motsetning til den teknokratiske praksisen der man veileder ut ifra samfunnsøkonomisk gevinst over til en mer humanetisk tilnærming, og retter et større fokus mot å etablere en større bevissthet hos veisøker om sin egen utvikling av evner, egenskaper og ambisjoner. Utviklingsrettet tilnærming setter veisøkerens individuelle valgfrihet og autonomi fremfor samfunnets behov og kan ses i sammenheng med en rekke utviklingsteorier. Denne diskursen innehar grunnleggende verdier som individuell valgfrihet og autonomi og kan argumenteres for at det bygger i større grad av individuelle behov fremfor samfunnsmessige antatte behov.

Sosialrekonstruksjonistisk diskurs

Den tredje diskursen som blir kalt sosialrekonstruksjonistisk eller frigjørende viser Sultana (2018, s. 40) til at man som karriereveileder har som overordnet mål om å skape en bevisstgjøring hos veisøker gjennom å fremheve et samfunns- og fellesskapsperspektiv der samfunnet er med på å begrense muligheten for personlig vekst og utvikling. Med andre ord vil hensikten i denne diskursen være å skape et kritisk perspektiv hos veisøker om samfunnsstrukturen og hvordan kapitalen og makten ligger hos få hender. En slik diskurs til karriereveiledning vil dermed være med på å utfordre denne ubalansen som ligger gjemt i samfunnsstrukturene. Dette kan ses i sammenheng med Sultanas (2014) begrep om sosial rettferdighet innenfor karriereveiledning, som handler om hvordan karriereveiledere kan gjennom sitt arbeid bidra til å redusere den sosiale urettferdigheten ved å legge til rette for at alle skal få samme tilgang til

økonomisk uavhengighet. Med andre ord vil dette innebære at karriereveiledere legger til rette for at alle skal ha samme kunnskap om tilgang til goder, tilhørighet, mening og trygghet.

Disse tre diskursene er ikke gjensidig utelukkende. Hvis man ser på den historiske utviklingen av de ulike diskursene finner man at alle tre diskursene gjør seg gjeldene parallelt. Det kan likevel forstås at selv om alle de tre trådene løper gjennom de ulike diskursene, er det alltid stort sett én av den som er mer ledende på bestemte tidspunkt (Sultana, 2018, s. 41). Sett historisk kom de ulike diskursene som en motreaksjon fra den daværende ledende diskursen og har overtatt praksisen gjennom legitimitet. I denne delen har det blitt redegjort for ulike ledende praksiser, og hvordan disse påvirker relasjonen mellom veileder og individ. I neste avsnitt vil jeg redegjøre for ulike etiske perspektiver som jeg mener er relevant innenfor denne tematikken.

2.3 Etikk og karriereveiledning

I denne delen av avhandlingen vil jeg redegjøre for to ulike etiske perspektiver innenfor veiledning, med to ulike syn på veileder- og veisøkerrollen. Denne avhandlingen vil ta utgangspunkt i to ulike menneskesyn, der begge er med på å bidra til sunn debatt mellom spennet mellom individ og samfunn. De to ulike perspektivene jeg har valgt å ta utgangspunkt i er; *humanistiske menneskesyn* og anvendelsen av *instrumentalistisk tenkning til karriereveiledning*.

2.3.1 Humanistisk menneskesyn

Humanistisk menneskesyn er en sentral tilnærming innenfor veiledningsrelasjoner og baserer seg på prinsipper og verdier innenfor humanistisk psykologi. En slik tilnærming vektlegger individets subjektive opplevelser, selvrealisering og potensial for å oppnå personlig vekst og utvikling (Hiatt, 2022, s. 211). I en veiledningsrelasjon som baserer seg på humanistisk tilnærming vil veileder være primært opptatt av å etablere en trygg og empatisk atmosfære. Veilederen ser på veisøker som et autonomt individ som innehar en egenverdi og som støtter opp for deres selvutforskning. Carl Rogers er en av de ledende innenfor humanistisk menneskesyn i en veiledningsrelasjon. Han var en kjent humanistisk psykolog og regner som en av grunnleggerne av personsentrert terapi. Rogers (1961) hevdet at en hjelperelasjon må være preget av empati, aksept og kongruens (genuinitet) for å være effektiv. Disse tre begreper er alle sentrale aspekter i hans teoretiske forankring og danner grunnlaget for hans forståelse rundt en effektiv hjelperelasjon. Det vil videre bli aktualisert hver av de begrepene og hvordan han forsto disse i en hjelperelasjon

Empati

Empati i denne sammenhengen refereres til veiledernes evne til å forstå og oppleve veisøkerens indre verden fra deres individperspektiv (Rogers, 1961, s. 34). Dette innebærer det å kunne forstå og lytte til veisøkerens tanker, følelser, opplevelser og perspektiver uten å dømme eller kritisere. Videre innebærer empati det å kunne formidle denne forståelsen til veisøkeren, slik at klienten føler seg forstått, sett og akseptert. Rogers (1961) mente at empati er en nødvendig faktor i å bygge en hjelperelasjon preget av tillit og samarbeid.

Aksept

Aksept refereres til veilederens holdning av en ubetinget positiv aksept og det å verdsette veisøkeren som en unik person, uavhengig av individets atferd, valg eller verdier (Rogers, 1961, s. 34). Med dette betyr det å anerkjenne og respektere veisøkerens følelser, livserfaringer, verdisyn uten å forsøke å endre dem eller dømme dem. Aksept handler også om å kunne gi klienten rom for å utforske og uttrykke seg selv fritt, uten frykt for fordømmelse eller avvisning. Rogers (1961) mente at aksept er en grunnleggende forutsetning for å skape et trygt og støttende miljø i en hjelperelasjon der klienten har mulighet til å utforske, lære og vokse.

Genuinitet (kongruens)

Genuinitet eller kongruens, også sett i sammenheng med autentisitet eller ekthet, refereres til veilederens evne til å være genuin, ekte og ærlig i en hjelperelasjon (Rogers, 1961, s. 33). Det betyr at man er åpen om egne følelser, tanker og reaksjoner. Det handler også om å være villig til å dele disse med klienten på en ansvarlig måte. Genuinitet innebærer også å være ha en bevissthet rundt dette å kunne uttrykke sine egne begrensninger og usikkerheter, samtidig at man er i stand til å erkjenne sine egne feil og ta ansvar for dem. Rogers (1961) mente at genuinitet er helt avgjørende for å etablere et autentisk forhold mellom veileder og veisøker. Dette for å skape et klima av åpenhet og ærlighet hvor klienten kan føle seg trygg og oppmuntret til å utforske og uttrykke seg selv.

Empati, aksept og genuinitet er tre av Rogers tilnærminger som han anser som sentrale elementer som til sammen bidrar til hans personsentrerte tilnærming. Rogers viser til en grunnleggende humanistisk tilnærming i en hjelperelasjon der han legger vekt på betydningen for å etablere et godt og trygt miljø mellom veileder og veisøker. Humanistisk menneskesyn vil bli brukt flittig videre i oppgaven, og vil da basere seg på disse verdigrunnlagene som er blitt redegjort for ovenfor. I neste avsnitt vil jeg videre belyse en annen vinkling innenfor etikken, kalt instrumentalisme.

2.3.2 Instrumentalistisk tenkning

Instrumentalistisk tenkning tar utgangspunkt i begrepet instrumentalisme som er en aktuell tematikk knyttet opp imot hvordan man ser på enkeltindividet. Dette begrepet kan defineres som «å redusere mennesket til et middel for andre formål, og særlig formål utenfor mennesket selv» (Lingås, 2018, s. 55). Som grunnlag for en slik tilnærming kommer man ikke utenom at dette også vil være relevant innenfor karriereveiledning.

Den norske filosofen Hans Skjervheim skrev et essay kalt «*Det instrumentalistiske mistaket*» der han knytter begrepet om instrumentalisme over til pedagogikk og det didaktiske arbeidet og viser til hvordan man reduserer elever til redskaper ved bruk av oppskrifter og teknikker for læring av formålsrelatert kunnskap er ferdigheter. Ifølge Skjervheim (1992) vil læringsformer bli et mistak ved at man overfører en metodisk didaktikk fra en læring av dannelsorientert forståelse, mestring og selverkjennelse. For å se dette i sammenheng med karriereveiledning vil det være relevant å skille mellom to aspekter. På den ene siden vil veiledning handle om noe instrumentelt, ved å implementere og utvikle «verktøykasser» eller redskaper som er nyttig og formålsorientert. På denne måten vil da veisøker bli et middel for målene, men målene vil da forhåpentligvis ligge innenfor veisøkernes egne verdier og interesser. På den andre siden handler karriereveiledning om noe eksistensielt, som kan knyttes opp imot et

danningsaspekt (Lingås, 2018, s. 56). Hvor ligger karriereveiledningens plass mellom det å skape nytte og selverkjennelse? Med en slik instrumentell tenkning er det to tett beslektede mistak som vil være aktuell å presisere. Det ene mistaket omhandler det å gjøre veisøkeren til middel for å oppnå større formål utenfor mennesket selv. Det andre mistaket vil da handle om å bruke karriereveiledning til å fremme bestemte politiske mål der hele samfunnsgrupper reduseres til brikker i et spill for å oppnå bestemte økonomiske mål, der det enten handler om økt profitt eller om statlige produksjonsmål (Lingås, 2018, s. 58). Som grunnlag for disse etiske tilnærmingene, vil jeg videre presentere tematikken spennet mellom individets autonomi og samfunnets behov, og hvilke etiske dilemmaer som ligger til grunn.

2.4 Spennet mellom individets autonomi og samfunnsmessige behov

Karriereveiledning kan både betraktes å inneha samfunnsmessige behov da staten har en interesse i karriereveiledningens funksjoner, der det rettes fokus mot at befolkningen skal ta bedre karrierevalg som er i samhandling med samfunnets behov. Samtidig skal karriereveiledning dekke et individuelt behov fordi fokuset skal også rettes mot den enkeltes karrierevei gjennom livet (NOU 2016: 7, s. 22). På bakgrunn av dette kan det oppstå et spenn og implikasjoner mellom individ og samfunn innenfor karriereveiledning. Det å hjelpe individer med å oppnå deres karrieremål og øke deres livskvalitet, men samtidig bidra til å løse samfunnsmessige utfordringer som arbeidsledighet og kompetansemangler i arbeidslivet. Det er derfor helt essensielt at karriereveiledning tar hensyn til både individuelle og samfunnsmessige hensyn, og at den er tilgjengelig og relevant for alle.

I artikkelen «Karriererettleiing mellom individ og samfunn – ei etisk utfordring?» stiller Tore Muren og Lars Gunnar Lingås (2018) spørsmål rundt hvilken rolle karriereveiledning kommer til å ha i et fremtidig arbeidsliv. Her aktualiseres det tematikken om individets reelle frihet i en slik sammenheng, og videre påpeker faren for at arbeidsmarkedets interesser om å få arbeidstakeren til å imøtekomme nye krav, vil vinne fram på bekostning av individets frihet (Muren & Lingås, 2018). En slik tilnærming til karriereveiledning er med på å illustrere hvordan denne spenningen har betydning for karrierfeltet i Norge. Spørsmålet er om karriereveiledning vil være et verktøy for samfunnet og arbeidslivets behov fremfor å rette fokus mot individuell tilrettelegging for veisøker. Roger Kjærgård tar også opp denne tematikken og viser til at «Individets frihet og samfunnets behov synes å inngå i et gjensidig avhengighets- og spenningsforhold, der spørsmål om påvirkning og styring er sentralt» (Kjærgård, 2012, s. 8). Ronald Sultana viser også til en lignende forståelse gjennom det han formidler karriereveiledning som «both as a service to the individual and as a public policy tool, and across the education as well as the labour market sectors» (Sultana, 2004, s. 14). Som presentert i de sitatene viser dette forholdet mellom individ og samfunn, og hvordan dette er et sentralt aspekt innenfor karriereveiledning. Det viser også til betydningen av at karriereveiledere har en innsikt og bevissthet rundt disse utfordringene som ligger i spenningsforholdet. Avhandlingen har frem til nå redegjort for ulike teoretiske forankringer som jeg ser på som relevant i min forskning. I neste del vil jeg redegjøre for kvalitetsrammeverkets føring og retningslinjer, der etikken i kvalitetsrammeverket vil bli belyst.

2.5 Nasjonalt kvalitetsrammeverk

I 2020 ble det offentliggjort et Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning. Dette rammeverket er et felles nasjonalt og tverrsektorielt verktøy for å utvikle kvalitet i karriereveiledningsfeltet. Kvalitetsrammeverket kom som et resultat av NOU 2016:7 som mente at utbedring av et kvalitetsrammeverk kunne bidra til å øke kvaliteten i karriereveiledningen. Rammeverket består av tre områder: (1) Kompetansestandarder, (2) Karrierekompetanse, (3) Etikk og inneholder beskrivelser av praksis, verktøy og andre ressurser som kan være med på å bidra til å forbedre kvaliteten på karriereveiledningstjenestene. På grunn av min avgrensning og problemstilling vil det være relevant å fordype meg inn i en av disse, den etiske delen. Dette fordi denne delen belyser hvilke posisjon individet og samfunnet har i karriereveiledning, og hvilke ulike etiske perspektiver kvalitetsrammeverket er med på å fremheve.

2.5.1 Etikk

Karriereveiledning som demokratisk fundament

Etikk er en av de fire delene Nasjonalt kvalitetsrammeverket for karriereveiledning er delt inn i. Her viser rammeverket at man som karriereveileder skal inneha grunnleggende verdier i sin rolle. Verdierne «bør være i samsvar med verdier som har oppslutning i et demokratisk samfunn, men samtidig gi grunnlag for at karriereveiledere fremmer og forsvare de verdiene når disse trues eller står på spill i samfunnet» (Bakke et al., 2020, s. 81). Med andre ord viser dette til at man som karriereveileder må ha en demokratisk tankegang som fundament for videre veiledning av veisøkere. Med dette som grunnlag vil det si av veisøkere skal ha en autonomi til selvbestemmelse og frie valg over sin egen karrierevei. Karriereveiledning har ingen universell tilnærming som har en ledende praksis, dermed er Norge nødt til å forme karriereveiledningen for å skape rette et søkelys mot disse grunnleggende verdiene.

Humanistisk menneskesyn

Etikken som kvalitetsrammeverket belyser, bygger også på et humanistisk menneskesyn på karriereveiledning. Mer eksplisitt viser de til at «mennesket settes i sentrum og opphøyes i et mål i seg selv, og ikke som et middel for å oppnå formål utenfor seg selv» (Bakke et al., 2020, s. 81). Dette kan ses på som en motsetning det Lingås (2018, s. 55) begrep om instrumentalistisk tenkning der rammeverket viser til at man ikke skal overgå menneskets autonomi og det humanistiske menneskesyn. Med andre ord viser rammeverket til at det å redusere menneske til et middel for å oppnå større samfunnsmessige mål er etisk galt. Samtidig som rammeverket viser til fokuset om humanistisk menneskesyn, viser de også til at dette skal skje innenfor gitte samfunnsmessige rammer (Bakke et al., 2020, s. 82).

Likeverd og sosial rettferdighet

Kvalitetsrammeverket ser på likeverd som en viktig verdi i karriereveiledning, og det er både en forutsetning og et mål for god praksis. Likeverdskravet er ment å motvirke diskriminering eller forskjellsbehandling uten saklig grunn. Imidlertid kan det være utfordrende å balansere prioriteringer i praksis, for eksempel å avgjøre hvor mye ressurser som skal tildeles ulike personer eller grupper (Bakke et al., 2020, s. 82).

I arbeidet med etiske retningslinjer er også målet om å bidra til sosial rettferdighet viktig. Sosial rettferdighet som et mål for karriereveiledning må omsettes i praktiske handlinger og tiltak, der resultatene kan oppfattes som rettferdige eller urettferdige (Bakke et al, 2020, s. 82). Rettferdighet kan forstås som lik behandling uavhengig av sosial posisjon. Innenfor karriereveiledningsfeltet har det vært sterke stemmer som har tatt til orde for arbeidet med sosial rettferdighet, som for eksempel Sultana, som argumenterer for at karriereveiledning bør ha tilnærminger som er "kritiske, kampvillige og frigjørende i formål og omfang" (Sultana, 2018, s. 50; i Bakke et al., 2020, s. 82).

De etiske retningslinjenes verdigrunnlag

Kvalitetsrammeverket har formulert et verdigrunnlag som legger til rette for hvilke etiske retningslinjer som forekommer i karriereveiledning. Dette verdigrunnlaget er formulert som;

«Karriereveiledning legger et humanistisk menneskesyn til grunn. Veisøker møtes med respekt for sitt egenverd og sin autonomi. Profesjonelle aktører innehar etisk bevissthet og dømmekraft, og handler i tråd med etiske retningslinjer for karriereveiledning.

Karriereveiledning skal fremme likeverd og sosial rettferdighet. Karriereveiledning kjennetegnes av en åpen, nysgjerrig og undrende holdning til veisøker og veisøkers livssituasjon, slik veisøker oppfatter den». (Bakke et al., 2020, s. 83).

De etiske retningslinjenes fremstilling i kvalitetsrammeverket viser til hvilke formål og anvendelse de skal ha innenfor karriereveiledningsfeltet. På grunn av oppgavens begrensning har jeg valgt å ikke redegjøre for hver enkelt retningslinje, men har heller valgt å se på hvilke grunnlag og hensikter retningslinjene skal ha for praksisfeltet.

For det første har de etiske retningslinjene som mål om å implementere en felles forståelse av grunnleggende verdier i yrkesutøvelsen, og videre legitimere karriereveiledningsfaget. Det skal også bidra til en forventningsavklaring og klargjøre hva veisøkere, veisøkerens omgivelser og samarbeidspartene kan forvente av karriereveiledning (Bakke et al., 2020 s. 84). For det andre handler det om at de retningslinjene skal gjelde for alle som er involvert i karriereveiledning, uavhengig av stillingstittel eller rolle. De etiske retningslinjene skal også være utformet slik at det oppleves som overordnende nok til å fungere på tvers av sektorene, men samtidig være konkrete nok til at de er anvendbare, meningsfulle og forståelig for karriereveiledere (Bakke et al., 2020, s. 84). Med andre ord betyr dette at de etiske retningslinjene skal være så klar og forståelse som mulig. Det overordnede målet vil være å redusere distansen mellom de etiske retningslinjene og dens enkeltes praksis.

3.0 Metodologi

Jeg har valgt å betegne dette kapitlet som «metodologi» ettersom det har som hensikt å gi en grundig beskrivelse av de kontinuerlige valgene jeg tar i forskningsprosessen, samt anvendelsen av vitenskapsteorier og deres relevans i min forskning. Dette kapitlet vil videre omhandle hvilke valg og avgrensninger som er tatt før og i løpet av forskningsprosessen, og ved innhenting av empirisk data, analyse og tolkning. Avslutningsvis vil det også forekomme en bevisstgjøring rundt forskningens kvalitet og hvilke etiske betraktninger jeg måtte ta hensyn til som grunnlag for avhandlingens problemstilling: *Hvordan opplever karriereveiledere å veilede etter implementeringen av kvalitetsrammeverket sett i lys av spenningsforhold mellom samfunnets behov og individets autonomi?*

3.1 Kvalitativ metode

Begrunnelsen for valg av vitenskapelig metode for oppgaven ble tatt på bakgrunn av at det jeg ville undersøke, var opplevelser tilknyttet et fenomen. Jeg valgte å ha kvalitativ metode som grunnlag for min empiri. Dette fordi hensikten med kvalitativ metode er å fange opp individets opplevelser og deres livsverden ved å forsøke å skape en forståelse om et fenomen (Dalland, 2020, s. 54). Sett i lys av min problemstilling ville jeg gjennom kvalitativ metode forsøke å forstå karriereveiledernes opplevelse av hvordan de opplever å veilede etter implementeringen av kvalitetsrammeverket sett i lys av individuelle- og samfunnsmessige behov.

3.1.1 Epistemologi

«Epistemologi» eller erkjennelsesteori innenfor den filosofiske tilnærmingen handler om hva kunnskap er og hvordan kunnskapen kan oppnås (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 69). I dette ligger det i grunn en antagelse om kriterier for å skille det vi vet fra det vi tror. Innenfor kvalitativ forskning vil epistemologien fortelle oss at forholdet mellom forskeren og forskningsdeltakerne er et subjektivt samarbeidsforhold, i motsetning til et objektivt forhold (Lincoln & Guba, 1988, s. 20). I denne forskningen vil man dermed kunne argumentere for å tenke at kunnskap er de subjektive opplevelsene og meningene hos karriereveilederne, og det som oppstår i samspillet mellom deres subjektive opplevelser dem imellom. Samtidig kan man ved hjelp av kvalitativ metode innenfor dette temaet bidra til at kunnskapen som blir generert gjennom subjektive og situasjonsavhengige perspektiver, utfordre de tradisjonelle anvendte perspektivene tilknyttet karriereveiledning, kvalitetsrammeverket og individuelle- og samfunnsmessige behov.

3.1.2 Ontologi

«Ontologi» bygger på det filosofiske studiet om hvilke forestillinger man har om hvordan virkeligheten er, og hvordan vi kontekstualiserer verden rundt oss og hvordan vi forstår den (Sohlberg & Sohlberg, 2019, s. 54). Innenfor kvalitativ forskning vil ontologi rette søkelys mot forskerens forståelse av hva som eksisterer og hvilke karakter virkeligheten har, og hvordan denne forståelse påvirker forskningsprosessen (Creswell, 1998 i Postholm, 2010, s. 33 & 34). Dermed vil virkeligheten innenfor kvalitativ forskning bli skapt, endret og utviklet gjennom mine erfaringer, perspektiver og kunnskap jeg som forsker innehar. I min kvalitativ forskning vil det være viktig å erkjenne at min virkelighetsoppfatning kan påvirke forskningen. Virkeligheten er ikke et konkret og objektivt element, men et konsept som er formet gjennom det dynamiske samspillet

mellom meg som forsker og andre deltakere som er med å bidra i forskningen. Mine personlige erfaringer og fordommer kan dermed påvirke hvordan jeg forstår virkeligheten i forbindelse med tematikken. Derfor er det viktig at jeg som forsker reflekterer hvordan dette kan påvirke forskningsprosessen. Gjennom å reflektere over ontologiske spørsmål og min egen rolle som forsker, kan dette være med på å bidra til å kaste lys over dynamikken hvordan ulike subjektive erfaringer opplever spennet mellom individ og samfunn i karriereveiledning, og bidra til en dypere forståelse av hvordan disse faktorene kan ses i sammenheng.

3.2 Vitenskapsteori

Vitenskapsteori er et område innenfor filosofien der vitenskapen utforsker grunnleggende spørsmål om hvordan vitenskapelig kunnskap blir skapt, valideres og videreutviklet (Sohlberg & Sohlberg, 2019, s. 29 & 30). Med andre ord omhandler dette studiet av vitenskapen. Dette involverer refleksjoner rundt metoder, prinsipper og konsepter som ligger til grunn for vitenskapelig forskning, og søker å forstå hvordan vitenskapen fungerer i sammenheng med menneskelig aktivitet. Ved å reflektere over disse grunnleggende aspektene ved vitenskapen, bidrar vitenskapsteori til en dypere forståelse av vitenskapens natur og dens rolle i samfunnet. Vitenskapsteoretiske perspektiver kan variere, avhengig av ulike filosofiske, historiske og kulturelle kontekster, og kan bidra til en dypere forståelse av hvordan vitenskap fungerer (Sohlberg & Sohlberg, 2019, s. 29-31, 35). Forskerens vitenskapsteoretiske tilnærming er med på å legge føringer for forskningen. I min forskning hentet jeg min inspirasjon fra fenomenologien og hermeneutikken (Dalland, 2020, s. 48). Fenomenologi og hermeneutikk er betegnelser som kan brukes hver for seg, men kan også brukes sammen. Hvordan disse vitenskapelige ståstedene blir aktualisert i denne masteroppgaven, vil jeg i løpet av de neste avsnittene redegjøre for. Det vil også bli diskutert argumentasjon for en induktiv forskning som utgangspunkt for min fremgangsmåte.

3.2.1 Fenomenologi

Fenomenologi er en vitenskapelig og filosofisk tilnærming som fokuserer på å forstå menneskelig erfaring og de subjektive opplevelse hos hvert enkelt individ (Johannessen et al., 2016, s. 171). I forskning kan fenomenologi bli brukt som metode for å studere fenomener som oppleves av individer, og for å utforske betydningen og essensen av disse fenomenene fra deltakernes perspektiver (Sohlberg & Sohlberg, 2019, s. 70 & 71). Med andre ord handler det om å rette fokuset mot individets subjektive livsverden (Dalland, 2020, s. 69). Ved å innhente den subjektive livsverdenen vil forskeren ha en åpen og nysgjerrig tilnærming på deltakernes subjektive opplevelser og forståelser, og vil bruke kvalitative metoder som intervjuer, observasjon eller tekstanalyse for å samle inn data. I denne avhandlingen har jeg valgt å bruke kvalitativt intervju for innhenting av deltakernes opplevelse av fenomenet. Fenomenologi kan dermed være med på å bidra til å få innsikt i den menneskelige opplevelsen av virkeligheten, som igjen er med på å bidra til en dypere forståelse av de subjektive dimensjonene av temaet eller fenomenet som studeres. Derfor ble fenomenologisk tilnærming valget jeg tok som grunnlag for innhenting av empiri fordi avhandlingens hensikt var å undersøke deltakernes opplevelse, mer eksplisitt opplevelsen rundt det å veilede etter kvalitetsrammeverket sett i lys av individuelle- og samfunnsmessige behov.

3.2.2 Hermeneutikk

Hermeneutikk er en forskningstilnærming som baserer seg på tolkning og forståelse. Innenfor vitenskapelig og filosofisk tilnærming forsøker man å forstå meningen bak tekster, symbolske uttrykk og sosiale fenomener (Sohlberg & Sohlberg, 2019, s. 309). I forskning kan hermeneutikk anvendes som metode for å tolke og forstå komplekse sammenhenger. Forståelse er sentralt innenfor hermeneutikken, og det å ha en bevissthet rundt at mennesker har ulike livserfaringer som har skapt deres virkelighet, vil føre til at verden bli forstått fra forskjellige synspunkt og perspektiver (Sohlberg & Sohlberg, 2019, s. 87). Hermeneutisk forskning vil innebære en reflekterende tilnærming, der forskeren er oppmerksom på sine egne tolkninger og forforståelser, samt de ulike tolkningsmulighetene som kan eksistere. Selv om avhandlingen skal basere seg på en fenomenologisk tilnærming, kommer man ikke utenom problemstillinger knyttet opp mot tolkning og forståelse fra mitt synspunkt. På grunn av at en ren fenomenologisk studie med ren induktiv tilnærming vil være vanskelig å gjøre på en refleksiv og transparens måte (Tjora, 2018, s. 197), vil det være hensiktsmessig å argumentere for min rolle, og hvilke tolkninger og forståelser jeg gjør av de empiriske funnene. Dette vil argumenteres for løpende i avhandlingen. Hermeneutikk og fenomenologi er begreper som brukes hver for seg, men det kan brukes i sammen. Siden fenomenologi handler om læren om fenomenet, vil det som kommer frem fra deltakernes ståsted oppfattes av forskerens sanser, som igjen gir grunnlag for å rette fokus mot tolkningsforståelsen og hvordan jeg tolker deltakerens virkelighetsoppfatning (Dalland, 2020, s. 48)

3.2.3 Induktiv tilnærming

Induktiv tilnærming er en metode innenfor forskning der de grunnleggende prinsippene handler om at man drar generelle konklusjoner basert på spesifikke observasjoner eller data. Dette kan betraktes som det motsatte av en deduktiv tilnærming der man tester ut eksisterende hypoteser eller teorier ved å samle inn data for å se om de stemmer overens med eksisterende teori eller hypotese (Johannessen et al., 2016, s. 47).

Noen av fordelene med induktiv tilnærming er at det kan bidra til å generere nye ideer eller teorier, oppdage uventede sammenhenger eller funn som kanskje ikke har blitt vurdert tidligere (Azungah, 2018, s. 391). Grunnleggende tilnærming til induktiv forskning er at forskeren tillater seg å være åpen og fleksibel til forskningen. Induktiv tilnærming kan også bidra til å generere rik og dyptgående forståelse av fenomener, og å utvikle teorier som er nært forankret i empiriske data. Deduktiv tilnærming har også en del fordeler ved seg, blant annet at det er mer strukturert og systematisk, og at det er et klart forhold mellom teori og data. Det kan være med på å bidra til å teste hypoteser og teori på en mer objektiv måte (Azungah, 2018, s. 391). Det finnes også i midlertidig ulemper med begge tilnærmingene. Induktiv tilnærming kan ha sin svakhet ved at manglende forhåndsbestemte hypoteser eller teorier som styrer forskningen, som kan føre til en risiko for økt subjektivitet i tolkningen av dataene fra forskeren. På en annen side har den deduktive tilnærmingen også ha begrensninger i den grad at det kan være en større risiko for å overse sentrale funn som ikke er forankret i eksisterende teorier (Azungah, 2018, s. 393 & 394).

Som grunnlag for de argumentasjonene falt valget på at min forskning skulle basere seg på en så induktiv tilnærming som mulig. Som nevnt tidligere vil det å ha en fullstendig induktiv tilnærming være tilnærmet umulig på grunn av forskerens forforståelse (Tjora, 2018, s. 197), men utgangspunktet for forskningen ble til lagt grunnlag for en induktiv tilnærming med bevissthet rundt min egen forforståelse rundt tematikken. Et valg som

har gjort meg mer bevisst på min forforståelse er kontinuerlig refleksjon over mitt ståsted som forsker om dette temaet. Et eksempel på dette var før jeg begynte å samle inn data, reflekterte jeg over min hvilke bakgrunn, erfaringer og verdier jeg innehar, og om de fordommene kunne ha en påvirkning før jeg tolket og analyserte datamateriene. Det å kontinuerlig sjekke inn ved å reflektere over slike problemstillinger, bidro til at jeg i forskerrollen etablerte en økt bevissthet løpende i prosessen.

3.3 Datainnsamling

Datainnsamling bygger på metoden som brukes til å samle inn datamateriale, og for å samle inn mest mulig relevante og pålitelige data, vil metoden variere avhengig av forskningens problemstilling (Johannessen, 2016, s. 29). I løpet av denne delen av kapitlet vil jeg redegjøre for mine vurderinger som er blitt gjort i løpet av denne prosessen, der jeg blant annet vil redegjøre for bruken av intervjuguide, utvalg og rekruttering, samt hele prosessen med innsamlingen av datamateriale.

3.3.1 Kvalitativt intervju

Da det kom til valg av kvalitativ tilnærming jeg ville bruke for å innhente mine forskningsdata, var det aktuelt å reflektere over «hva er det jeg skal undersøke?». Jeg skulle ta å undersøke deltakernes subjektive opplevelse knyttet opp imot et fenomen, altså en fenomenologisk tilnærming. Ved bruk av kvalitativt intervju ville jeg nettopp kunne legge grunnlag for å skape dette, et miljø der det legges til rette for å utforske deltakernes opplevelse og deres livsverden tilknyttet temaet (Dalland, 2020, s. 68 & 69). Med dette utgangspunktet ville jeg ha en tilnærming til metoden at informanten hadde mulighet til å reflektere over egne erfaringer og meninger tilknyttet til det aktuelle temaet (Tjora, 2018, s. 113).

3.3.2 Intervjuguide og struktur

Det finnes ulike former for intervjustrukturer. Eksempler på disse er semistrukturert, strukturert eller ustrukturert, avhengig av graden av fleksibilitet og styring som er ønskelig i forskningen (Dalland, 2020, s. 83). På grunn av at jeg ville ta utgangspunkt i deltakernes opplevelse og deres livsverden, sto valget å gjennomføre *semistrukturert eller ustrukturert*. Valget falt til slutt på semistrukturert intervjuguide. Jeg lagde en overordnet intervjuguide, men hadde en åpen tilnærming for at spørsmål, temaer og rekkefølger kunne variere avhengig av samtalen (Johannessen, 2016, s. 148). Under (vedlegg 3) finner man intervjuguiden jeg brukte i løpet av intervjuprosessen. En grundig og gjennomtenkt struktur av intervjuguiden kan være med på å bidra til å sikre sentrale data og som representative for formålet med studien. En godt strukturert intervjuguide kan også bidra til å sikre at alle nødvendige emner blir dekket, og at intervjuene gjennomføres på en systematisk og konsistent måte (Dalland, 2020, s. 83). Argumentasjonen for å velge en semistrukturert intervjuguiden var at det bidro til en fleksibilitet og tilpasning til hvordan jeg la opp intervjuene. Dette ville igjen være med på å bidra til å utforske temaer og perspektiver som deltakerne belyste (Ryen, 2017, s. 99 & 100). Samtidig som at det var fleksibelt, ville jeg også føle på en viss kontroll fra min side ved å ha semistrukturert da jeg var sikker at alle relevante temaer var blitt dekt. Dermed ble kombinasjonen av fleksibilitet og struktur sentral i valg rundt hvilken type intervjuguide jeg skulle bruke.

3.3.3 Forskningens utvalg og rekruttering

Innenfor kvalitativ metode er det vanlig å henvende seg til personer eller grupper som man på forhånd tenker seg kan bidra med undersøkelsen, noe som i dette tilfelle er å delta i et intervju. Dette kalles «strategisk utvalg» (Dalland, 2020, s. 59 & 60; Tjora, 2018, s. 130). Forskeren velger personer som de tenker kan ha grunnlag til å fortelle om det fenomenet som forskeren vil vite om. På grunn av problemstillingen, ble det strategiske utvalget basert på at informantene måtte ha kjennskap til fagfeltet, samt ha kjennskap til kvalitetsrammeverket. Dette ble grunnlaget for utvalg av informanter. Min forskning hadde som formål å vite noe om karriereveilederes opplevelse å veilede etter implementeringen av kvalitetsrammeverket sett i lys av individuelle- og samfunnsmessige behov. Derfor var det relevant å rekruttere hovedsakelig personer som hadde stillingstittel som karriereveiledere, eller som hadde deler av sin stilling som karriereveileder. Utvalget ble til slutt seks informanter der alle jobbet store deler av sin jobb som karriereveiledere. Antall informanter kan variere, men det må bør helst ikke være for lite, for det kan være med på å gå glipp av sentrale funn hvis datamateriale blir for spinkelt. Samtidig handler det ikke om å ha for stort utvalg da det handler om å gå i dybden hos hver enkelt informant og deres opplevelser og perspektiver. Tjora (2018, s. 143) viser til et begrep som kalles *metning* som bygger på at man avslutter innhenting av datamateriale når man opplever en metning. Det vil med andre ord si at det ikke synes å komme frem til nye momenter eller perspektiver i tilknyttet temaet etter hvert intervju.

I rekrutteringsperioden hadde jeg ulike fremgangsmåter for å henvende meg til potensielle informanter. I første omgang kontaktet jeg ledelsen på ulike fylkeskarrieresentre i Norge. Jeg tok også kontakt med enkeltveiledere gjennom deres offentlige kontaktinformasjon. Rekrutteringsprosessen førte til at jeg fikk et utvalg bestående av seks informanter som alle jobbet med karriereveiledning hele eller deler av sin jobb. Alle representanter jobbet innenfor fylkessentre i forskjellige fylker i Norge.

3.3.4 Intervjuguide og planlegging av intervjuundersøkelsen

Som en del av forberedelsene til kvalitativt intervju, er det flere faktorer som man bør ta hensyn til. For det første var det aktuelt å planlegge en intervjuguide som skulle lede meg gjennom intervjuet (Dalland, 2020, s. 83). Selv om jeg valgte en semistrukturert intervjuguide, ville den likevel gi meg god nytte ved å hjelpe meg å dekke alle temaene jeg ville komme inn på. På grunn av at jeg skulle ha en fenomenologisk tilnærming, måtte jeg formulere åpne spørsmål som var med på å bidra til utforskning av temaet. En annen faktor som var aktuelt var å ha en bevisstgjøring rundt var at begge parter (meg og informantene) hadde en forforståelse av hva som skulle skje, og at det kunne være med på å påvirke samtalen og potensielle datagrunnlag (Dalland, 2020, s. 84).

3.3.5 Gjennomføringen av intervjuene

Gjennomføringen av intervjuene skjedde mellom et tidsspenn på to uker der jeg hadde ett møte med hver av de seks informantene. På grunn av at jeg tok kontakt med karriereveiledere over hele Norge, var geografisk beliggenhet en utfordring til å ha fysisk intervju. Samtidig var det enighet mellom meg og informantene om at det ville være mest hensiktsmessig å gjennomføre digitalt. Dette resulterte i at jeg møtte informantene på Microsoft Teams for gjennomføring av intervjuene. I begynnelsen av møtene presenterte jeg meg selv, og prosjektet. Det ble videre redegjort for betydningen for deltakelse, anonymitet, rettigheter, og fikk deres muntlige samtykke å ha lydopptak. Det

ble også redegjort for at jeg skulle ta utgangspunkt i deltakernes opplevelse tilknyttet temaet og at det ikke er noen form for fasitsvar. Videre fulgte jeg intervjuguiden, men samtidig stilte en del oppfølgingsspørsmål tilknyttet aktuelle temaer som ble tatt opp av deltakerne. Da spørsmålene var stilt, ble det avslutningsvis spurt om det var noe mer informantene hadde lyst å legge til.

3.3.6 Transkribering

Når man gjennomfører kvalitativt intervju som metode, anbefales det å bruke lydopptak og gjøre en fullstendig transkribering av datamateriale (Tjora, 2018, s. 173). Siden det var noen dager imellom hvert intervju, fikk jeg transkribert fortløpende mellom intervjuene. Transkripsjonene kom på bakgrunn av lydopptaket jeg brukte under intervjuene. Selv om transkripsjon var et valgt jeg på forhånd visste jeg skulle gjøre, ble jeg veldig positivt overrasket over hvilken nytte dette hadde ved å ha en så grundig fordykning i råmateriale. Det tok mye tid å gjøre det, men i ettertid tenker jeg det har bidratt til å gi den mest rikelige dataen jeg kunne ha fått til på den tiden. Identifiserbare data ble erstattet med fiktive navn eller ved å luke det vekk fordi alle deltakerne har krav om anonymitet (Dalland, 2020, s. 82).

3.4 Tematisk analyse

Tematisk analyse (TA) er en metode innenfor kvalitativ forskning som brukes til å analysere og identifisere mønstre eller temaer i datainnsamlingen (Silverman, 2020, s. 228). Målet med en tematisk analyse er å avdekke meningsfulle temaer og mønstre i de empiriske datamaterialene, og utvikle en dybdeforståelse av det fenomenet som skulle undersøkes. Dette innebærer en systematisk tilnærming for å organisere og tolke dataene med fokus på å identifisere sentrale temaer eller kategorier som dukker opp gjentatte ganger i det empiriske grunnlaget. Det var flere årsaker til at jeg valgte å benytte meg av tematisk analyse. For det første hjalp det meg som forsker å skape en struktur og systematikk over de råmaterialene. En slik tilnærming bidro også til en dybdeforståelse der jeg som forsker oppnådde en rik og detaljerende innsikt i datamaterialene. En annen positiv årsak til at jeg valgte å benytte meg av TA var graden av fleksibilitet det ga meg (Braun & Clarke, 2006, s. 78). Det var med på å gi fleksibilitet til å tilpasse meg ulike forskningsspørsmål og kontekster løpende i forskningsprosessen.

En vanlig måte å starte tematisk analyse på er å gjøre seg kjent med dataene, noe som i dette tilfellet handlet om å lese gjennom intervjuer. Deretter ble dataene kodet. Dette vil si at de ble merket med koder som representerer forskjellige temaer eller kategorier. Det som kjennetegner en god kode, er at den skal klare å stå på sine egne bein (Tjora, 2018, s. 201). Med andre ord da jeg senere skulle finne relevante temaer, ville jeg kunne lese ut ifra kodene om hva sitatene handlet om. Kodene kan gjøres manuelt ved å merke teksten med farger eller notater, men jeg valgte å bruke programvare for kvalitativ analyse kalt NVIVO. Etter kodingen ble kodene organisert i temaer og kategorier som igjen ga en strukturert oversikt over de viktigste funnene i datamaterialet. Disse temaene eller kategoriene ble deretter analysert, tolket og beskrevet i detalj for å avdekke de mest sentrale funnene i datamaterialet.

Denne tilnærmingen bidro til en strukturert og systematisk analyse av dataene, samtidig som den ga rom for å oppdage nye og uventede temaer eller innsikter som igjen bidro til en dypere forståelse av forskningstemaet. Derfor valgte jeg å ta utgangspunkt i en slik fremgangsmåte fordi min hensikt med forskningen var ta utgangspunkt i deltakernes

opplevelse av et fenomen. Dette ga igjen grunnlag for at forskningen skulle ha en induktiv tilnærming.

I dette delen av avhandlingen vil jeg stegvis illustrere hvordan jeg gjorde min tematiske analyse basert på Braun & Clarke (2006) sin fremgangsmåte. Her deles analysen i seks ulike faser der alle har sitt formål for å oppnå en godt gjennomført analysearbeid

Steg 1: Gjør deg kjent med dine data

Essensen i den første fasen er at det er viktig å bli kjent med dataene man har samlet inn. Med dette innebærer det å dykke ned i dataene og bli kjent med innholdet på en detaljert og grundig måte ved å lese gjennom flere ganger for å aktivt klare å identifisere mulige mønstre og meninger (Braun & Clarke 2006, s. 87 & 88). En god måte å bli kjent med dataene på denne måten er transkribering av verbale data som i dette tilfelle er intervju, noe som jeg brukte mye tid på i analyseprosessen. Dette opplevde jeg som en tidkrevende fase, men ut ifra de timene som jeg la ned, fikk jeg mye igjen for det senere i analyseprosessen.

Steg 2: Generere koder

I det neste steget handler det om å generere tekst om til koder, altså de transkripsjonene som er blitt gjort, skal komprimeres til koder. Koder skal være mer spesifikke enn temaer og kan være med på å identifisere interessante trekk i dataene (Braun & Clarke 2006, s. 88). Det er også viktig at forskeren er åpen for at ulike temaer og mønstre kan oppstå, selv motstridende mønstre. Dette for å få en så grundig analyseprosess som mulig uten noen form forutbestemmelser. Kodingen kan både bli gjort i dataprogram som NVIVO, eller manuelt ved å skrive notater, bruke markeringer etc. Det er viktig å kode alt av relevant datautdrag, men det er også viktig å beholde konteksten i kodene. Som Tjora (2018, s. 201) viser til, så skal kodene ha evnen til å stå på sine egne bein uten at man trenger å gå tilbake til råmateriale. I mitt tilfelle ble NVIVO benyttet da jeg følte det hjalp meg å strukturere koding, samt brukervennligheten den ga i en prosess som opplevdes litt kaotisk.

Steg 3: Se etter temaer

I det tredje steg omhandler det å se etter temaer ved å sortere og organisere de ulike kodene representerer. I denne fasen handler det dermed om å analysere kodene på et bredere nivå, og vurdere hvordan de ulike kodene kan kombineres for å danne overordnede temaer (Braun & Clarke, 2006, s. 89). Det var i dette stadiet jeg begynte å få et forhold til kodene, der jeg kunne identifisere hvilke temaer og undertemaer som kunne være relevant som potensielle funn. Da jeg satte de ulike kodene sammen i tema i NVIVO, fikk jeg oversikt over hvilke koder som var relevant for det eksplisitte temaet. Selv om jeg brukte disse temaene inn til neste steg, var jeg obs på å ikke forkaste resten, og var åpen for at det kunne vært relevant å gå tilbake til tidligere koder.

Steg 4: Gjennomgang av temaene

Neste steg innebærer en gjennomgang av de ulike temaene jeg hadde laget i forrige steg. Med dette innebærer det at man må vurdere om de ulike temaene er relevant, sammenhengende og skaper meningsfullt mønster basert på datamateriale. Hvis disse temaene ikke passer, må de revideres ved å opprette nye temaer eller forkaste de som ikke er relevant (Braun & Clarke, 2006, s. 91). Mot slutten av denne fasen bør forskeren ha en klar forståelse rundt valgene som er blitt gjort rundt valg av tema og hvorfor de passer i forskningen. Basert på min erfaring rundt dette steget ble det etter

gjennomgangen av temaene, kastet to temaer, men beholdt de resterende, som ble grunnlaget for avhandlingens empiriske grunnlag. Prosessen rundt dette steget var krevende. Dette fordi jeg ville være så objektiv som mulig i valg av temaer med minst mulig påvirkning av min forforståelse og hvilket perspektiv jeg ville avhandlingen skulle ha. Etter å ha sett tilbake på det, tenker jeg at de temaene som senere blir redegjort, har en konsensus med den opplevelsen jeg hadde da jeg intervjuet deltakerne.

Steg 5: Definere og navngi temaer

I det femte steget handler prosessen om å definere og navngi temaer i analysen. Dette innebærer å identifisere kjernen i hva hvert tema handler om. Dette kan være et vanskelig steg da det handler om å ikke ha temaer som er for generelle og komplekse (Braun & Clarke, 2006, s. 92). På en annen side så kan det være til hjelp å dele hovedtemaene inn i undertemaer. Dette steget brukte jeg en god del tid på å formulere og konkretisere i lys av problemstilling. Det å få til korte, formidrende, men konkrete navn på temaene var noe som tok lang tid.

Steg 6: Produsere rapporteringen

I det siste steget baserer seg på produksjon av rapporten. Braun & Clarke (2006, s. 93) beskriver at når man har ferdigutviklet et sett med fullstendig utarbeidede temaer, vil denne fasen komme, og rapporteringen av funnene bli presentert på en hensiktsmessige og fornuftig måte. Essensen for å skrive gode funnkapitler er at forskeren demonstrerer med sitater og utdrag som fanger kjernen av poenget i de ulike temaene. Prosessen med presentasjon av funnkapitlet var tidkrevende og utfordrende, både fordi det er dette som skal presenteres i avhandlingen, men også at jeg ville at valgene jeg gjorde gjennom hele analyseprosessen ville speile seg i måten jeg fremstilte funnkapitlet på en positiv måte.

3.5 Forskningens kvalitet

Kvalitetsbegrepet innenfor forskning kan betegnes som kompleks, og hvordan man skal anvende kvalitetsbegrepet har skapt en faglig debatt. Samtidig er det en bred konsensus at god forskning skal inneha høy kvalitet. På bakgrunn av min kvalitative tilnærming, vil det bli lagt vekt på god kvalitet i kvalitativ forskning. Jeg har i denne avhandlingen valgt å argumentere for bruken av validitet og reliabilitet i denne forskningen. Det vil også forekomme bevisstheten rundt kvalitetsbegrepet refleksivitet i delen av avhandlingen.

3.5.1 Bruk av validitet og reliabilitet

Når det kommer til hvilke terminologier man skal bruke i studiens kvalitet, kan det argumenteres for at det er typiske kvalitative begreper og kvantitative begreper. I en metodeoppgave jeg skrev i et tidligere semester argumenterte jeg om hvorvidt kvantitative begrep som *validitet* og *reliabilitet* er begreper som har en god legitimitet innenfor kvalitativ forskning og om de tilfredsstillende graden av kvalitet i kvalitativ forskning i lys av Tracys (2010) åtte kvalitetsindikatorer. I den oppgaven argumenterte jeg for at kvalitative og kvantitative kvalitetsbegreper kan begge anvendes i begge forskningstilnærmingene, men det vil være avgjørende at forskeren selv er bevisst på hvordan man velger å anvende dem, samt at de valgene som blir gjort er hensiktsmessig i den spesifikke forskningen. Jeg har valgt å bruke benytte disse begrepene i min forskning.

3.5.2 Validitet

Validitet handler om i hvilken grad resultatene forskningen er gyldige (Collingridge & Gantt, 2019, s. 440). I kvalitativ forskning vil det fokuseres på hvorvidt forskningens troverdighet reflekteres i studien, og om de praksisene som er blitt gjort er synlig for leserne (Altheide & Johnson, 2011, s. 582). Med andre ord vil altså dette omhandle forskerens nøyaktighet av funnene ved å benytte fremgangsmåten av eksplisitte prosedyrer (Rose & Johnson, 2020, s. 435 & 436). Det kan argumenteres for ulike tilnærminger av validitet i kvalitativ forskning, men jeg har valgt å ta utgangspunkt i LeCompte & Goetz (1982) sin fremstilling av intern validitet og ekstern validitet.

Intern validitet

Intern validitet handler om i hvilken grad analysen og resultatene er gyldige for det utvalget eller fenomenet som utforskes. Med andre ord vil forskerens oppgave være å vurdere og prøve å motstride potensielle trusler (LeCompte & Goetz, 1982, s. 32). For å ta utgangspunkt i min forskning som har en fenomenologisk tilnærming bygger det på å undersøke erfaringsfenomener, og at jeg som forsker sørger for å legge til rette for en frittflytende samtale om aktuelle hendelser med deltakerne for å fremkalle deres erfaringsmessige livsverden (Collingridge & Gantt, 2019, s. 441).

Ekstern validitet

Ekstern validitet eller anvendbarhet sikter til i hvilken grad studiens funn og årsakssammenhenger kan knyttes opp imot andre kontekster, altså muligheten for generalisering (LeCompte & Goetz, 1982, s. 32). Spørsmålet om hvorvidt generalisering innenfor kvalitativt resultat kan gjøres på samme måte som kvantitative studier. Collingridge & Gantt (2019, s. 441) argumenterer for å benytte begrepet *analytisk generalisering* som mer relevant innenfor kvalitativ forskning fordi det omhandler å ta en begrunnet vurdering hvorvidt funnene i studien kan brukes som en guide og overføres til andre kontekster. Mitt formål var å gå i dybden og prøve å etablere en forståelse av på et fenomen. Det kan videre argumenteres for at forskningen kan inneha en høyere grad av ekstern validitet om jeg bruker begrepet *analytisk generalisering* fordi det kan generaliseres i den grad at det kan overføres i andre kontekster. Dette er grunnlaget for bruken av denne terminologien. Mine funn innehar en analytisk generalisering til karriereveiledere, og spesielt de som jobber eksplisitt med kvalitetsrammeverket. Dette fordi utvalget representerer karriereveiledere fra forskjellige geografiske områder i landet, som gir grunnlag for ulike forståelser og tolkninger. En mulig svakhet med å argumentere mot at studien ikke innehar høy grad av analytisk generalisering er at det ikke er et mangfoldig representativt utvalg. Dette fordi utvalget er basert på karriereveiledere som jobber i ulike karrieresentre i fylkeskommunen. Det kan også være en mulig svakhet at det er bare kvinner som representerer utvalget og ikke et mer likestilt kjønnsperspektiv om temaet.

3.5.3 Reliabilitet

Reliabilitet innenfor kvalitativ forskning bygger på forskningens soliditet, eller mer konkret knyttet opp imot de ulike metodene som er blitt brukt i studien (LeCompte & Goetz, 1982, s. 35). Kirk & Miller (1986, s. 20) ser på reliabilitet som i hvilken grad de funnene som er blitt gjort er uavhengige av tilfeldige omstendigheter ved prosessen. Konsekvent er et sentralt begrep innenfor reliabilitet og stiller spørsmål rundt hvor konsekvent forskeren har vært i forskningsprosessen, om at den har vært stabil over tid

(Rose & Johnson, 2020, s. 435). Ved å gi en kontinuerlig begrunnelse rundt valg av metoder og tilnærming, samt bidra til å gi en klarhet rundt de ulike analyseprosessene, vil det være med på å bidra til høy grad av reliabilitet. Hvordan vil dette foregå i praksis? Moisander & Valtonen (2006) beskriver i sin artikkel to kriterier som kan bidra til høyere grad av reliabilitet i kvalitativ forskning. Det første omhandler at forskningsprosessen gjenspeiler transparenss gjennom å beskrive hvilke metoder og forskningsstrategier som er blitt brukt på en detaljert og tilstrekkelig måte. Det andre omhandler at det legges oppmerksomhet til «teoretisk transparenss» ved å være bevisst på teoretiske holdninger tolkningen foregår fra, og belyse hvordan dette kan være med på å gi spesielle tolkninger og eventuelt ekskludere andre ved å ta i bruk det spesifikke teoretiske perspektivet (Silverman, 2020, s. 89 & 90).

Ved å ha etablert en bevissthet rundt disse begrepene før jeg begynte å skrive masteroppgaven, har disse vært gode indikasjoner gjennomgående i prosessen der jeg har vært bevisst på hvilke valg jeg har gjort løpende. Dette tenker jeg har bidratt til å øke kvaliteten i min forskning da jeg hadde en grunnleggende tanke og bevisstgjøring rundt kvalitet i kvalitativ forskning før jeg begynte med masteroppgaven.

3.5.4 Refleksivitet

Refleksivitet innenfor kvalitativ forskning refererer til forskerens bevissthet og kontinuerlig reflekterer over sin rolle, forforståelse og hvilken innflytelse man kan ha i hele forskningsprosessen (Tjora, 2018, s. 251). Med andre ord innebærer dette å ha en kritisk refleksjon over hvordan forskerens egne erfaringer, antakelser og posisjoner kan være med på å påvirke forskningsdesign, analyse, datainnsamling og tolkning av potensielle funn. Refleksivitet er en viktig del av kvalitativ forskning og er med på å bidra til høyere grad av kvalitet fordi forskeren er en aktiv deltaker i forskningsprosessen og har en uunngåelig rolle i den sosiale konteksten der forskningen utføres. Gjennom refleksivitet kan man dermed bidra til å identifisere mulige partiske eller innflytelsesrike valg gjort gjennom forskningsprosessen og hvilke innvirkninger dette kan ha for funnene. For å bidra til økt refleksivitet i min forskning har jeg gjort noen valg løpende i forskningsprosessen. For det første var jeg konsekvent før jeg begynte å skrive avhandlingen at jeg ville inneha en grunnleggende bevissthet rundt min forforståelse, min posisjon og mine antagelser, og at disse ikke skulle hindre potensielle overraskende funn. Et annet valg jeg har gjort, spesielt i analyseprosessen var at jeg aktivt stilte spørsmål rundt mine egne tolkninger, og at jeg kunne med god grunn rettferdiggjøre mine valg gjennomgående i analyseprosessen. Dette tenker jeg i ettertid har bidratt til en transparent tilnærming til temaet og problemstillingen.

3.6 Etske betraktninger

Ved gjennomføring av forskning, som i dette tilfelle er kvalitativ forskning, vil det være viktig å ta hensyn til potensielle etiske betraktninger for å sikre at forskningen er gjennomført på en etisk forsvarlig måte. Ved begrepet *etske betraktninger* betegner Tjora (2018, s. 46) at det bør ligge en slags etisk sans implisitt i all forskning. Her vil aspekter som tillit, respekt, konfidensialitet og gjensidighet prege kontakten mellom forskeren og deltakerne. På bakgrunn at dette vil det være aktuelt å redegjøre for noen av de viktigste etiske betraktninger som vil være relevant i min forskning.

3.6.1 Informert samtykke

Det som må sørges for i en forskning der empirien skal basere seg på subjektive deltakere, er at deltakerne gir informert samtykke til å delta i forskningen (Silverman, 2020, s. 157). Det innebærer at jeg som forsker fremstiller en forståelig forklaring på hva som er formålet med forskningen, hva deltakerne kan forvente, og hvilke risikoer og fordeler som er involvert. Dette ble gjort ved at jeg formulerte et informasjonsskriv (vedlegg 2) der jeg informerte deltakerne som jeg beskrev tidligere. Samtidig informerte jeg i informasjonsskrivet at deltakerne hadde muligheten til å stille spørsmål og eventuelt trekke seg fra studien når som helst uten noe grunn for årsak og uten negative konsekvenser. Samtykke fra deltakerne fikk jeg ved å lage et samtykkeskriv (vedlegg 2) som jeg la ved informasjonsskrivet, der jeg eksplisitt viste til hva deltakelsen ville innebære (Silverman, 2020, s. 160).

3.6.2 Konfidensialitet og anonymitet

Alle deltakere i som er med i et forskningsprosjekt har krav om anonymitet (Dalland, 2020, s. 82), og spesielt når det er følsomme og sensitive temaer som tas opp (Tjora, 2018, s. 177). Selv om ikke mitt tema kan betegnes som sensitivt, vil det likevel være relevant å anonymisere da det kan oppstå etiske problemstillinger likevel. For å anonymisere deltakerne i avhandlingen ble det lagt fiktive navn hos hver enkelt deltaker; Vilde, Christine, Emma, Rikke, Mari og Stine. For å beskytte deltakernes personvern og sikre deres konfidensialitet og anonymitet, ble lydopptak og personvernsopplysninger slettet fortløpende i forskningsprosessen. Dette ble også tydeliggjort og informert til deltakerne hvordan deres data ville bli behandlet og beskyttet.

3.6.4 Lydopptak

Innenfor kvalitativ forskning vil det hovedsakelig bli brukt en eller annen form for lydopptak. Tjora (2018, s. 166) viser til at ved å benytte seg av lydopptak, kan intervjueren konsentrere seg mer om deltakerne og få god kommunikasjon for å skape en flyt i samtalen. Det vil være viktig at alle deltakerne blir spurt og at de oppgir samtykke ved bruk av lydopptak (Tjora, 2018, s. 166 & 167), da lydopptak vil være offentlige informasjon og opptak at sekvenser de uttaler seg om (Silverman, 2020, s. 352). Dette ble gjort før hvert intervju begynte og alle godtok uten noe form for problemer.

3.6.5 Digitalt intervju

Etttersom jeg tok kontakt med karriereveiledere over hele landet, var jeg avhengig av å bruke digitale verktøy for å gjennomføre intervjuene. Selv om digitale hjelpemidler er et godt verktøy for å gjennomføre intervju uavhengig av geografisk beliggenhet, vil det også kunne forekomme etiske betraktninger som bør bevisstgjøres. Ved bruk av digitale verktøy, vil det være enda en faktor som bør tas hensyn til innenfor etisk bevissthet. Med dette mener jeg at noen av de etiske betraktningene som er blitt nevnt ovenfor som; *konfidensialitet, anonymitet og lydopptak* vil få enda en faktor å forholde seg til med digitalt intervju. Maldonado-Castellanos & Barrios (2023) tydeliggjør denne problemstillingen og viser til at det vil være helt sentralt ha en etablert en gjensidig tillit mellom informant og intervjueren. En av årsakene til dette vil omhandle at i de fysiske rommene det digitale intervjuet foregår, er isolert og at det ikke er andre mennesker i rommet (Maldonado-Castellanos & Barrios, 2023, s. 3). Videre er det viktig å ivareta

personvernet og konfidensialiteten til deltakerne. Som forsker bør det sørges for å bruke sikre digitale plattformer og metoder for å samle inn, lagre og håndtere intervjudataene. Måten dette ble gjort ble nevnt tidligere.

Det kan videre oppsummeres med at det er alltid etiske betraktninger, og her belyser jeg de jeg tenker var mest relevant i min forskning. Dette viser uavhengig av hvilke forskning man foretar seg, må etiske hensyn tas på slik at den er etisk forsvarlig og opprettholder verdigheten og integriteten hos deltakerne.

4.0 Presentasjon av funn

I dette kapitlet vil jeg presentere mine funn fra den tematiske analysen av intervjuene. Funnene er blitt gjort på bakgrunn av mitt arbeid med intervjuene, transkripsjon og analysen av som tidligere ble redegjort for. Basert på funnene som blir presentert vil dette være med på å danne et grunnlag for å besvare problemstillingen; «*Hvordan opplever karriereveiledere å veilede etter implementeringen av kvalitetsrammeverket i lys av spenningsforholdet mellom samfunnets behov og individets autonomi?*». Gjennomgående i dette kapitlet vil jeg presentere de mest relevante funnene for å besvare problemstillingen. I løpet av de neste avsnittene vil jeg kategorisere funnene i tre kategorier der hver av disse har underkategorier. Selv om jeg etter hvert i analyseprosessen fant ut at dette var en omfattende problemstilling, har jeg klart å dele dette inn i kategorier på en fornuftig måte. Disse kategoriene har fått navnet:

Kategori 1: Tolkningen av kvalitetsrammeverket

Kategori 2: Før og etter kvalitetsrammeverket

Kategori 3: Spennet mellom individ og samfunn

De tre kategoriene sammen med underkategoriene utgjør til sammen de mest relevante elementene fra den kvalitative analysen. De ulike kategoriene vil bli presentert hver for seg, men de er også i aller høyeste grad sammensatt, noe som vil bli bevist senere i avhandlingen. Årsaken til at jeg har valgt disse kategoriene er fordi de til sammen vil være med på å trekke frem empirien som skal besvare problemstillingen.

Her er en kort beskrivelse av informantene:

Vilde er utdannet barnevernspedagog og har tatt fag innenfor spesialpedagogikk. Hun har jobbet med å lede gruppeprosesser, arbeids- og inkluderingsbedrift og karriereveileder. Hun har vært i karriereveiledningsstilling i fire år.

Christine har jobber som karriereveileder siden 2020 og har hatt en varierende bakgrunn. Hun har tatt en utdanning innenfor barnevern og har jobber innenfor læreryrket, NAV-systemet før hun fikk jobb som karriereveileder på sin nåværende arbeidsplass.

Emma en rekke utdanninger og jobberfaringer fra ulike jobbsektorer og har jobbet mye innenfor område personlig utvikling. Emma har jobbet i sin nåværende stilling i tre år, men har også jobbet som tiltaksarrangør innenfor NAV før denne stillingen.

Rikke har jobbet innenfor veiledningsfeltet i 15 år. I sin nåværende stilling har hun jobbet snart i ti år. Før dette hadde hun i ni år en stilling innenfor en arbeids- og inkluderingsbedrift.

Mari har en master i rådgivning og har jobbet i 6-7 år innenfor karriereveiledningsfeltet på fylkesbasis.

Stine er utdannet lærer og har videreutdanning innenfor spesialpedagogikk. Har jobbet innenfor dette fagfeltet siden 2006 og har tatt karriereveiledningsfag i tillegg.

4.1 Kategori 1: Tolkningen av kvalitetsrammeverket

Den første kategorien omhandler hvordan karriereveileder tolker og forstår kvalitetsrammeverket, der de enkeltes oppfatning vil bli forsøkt å bli belyst og tolket. Gjennom analyseprosessen ble jeg oppmerksom på en del varierende tolkninger tilknyttet kvalitetsrammeverket, og det er det jeg skal gjennom de neste avsnittene belyse. De tre underkategoriene jeg har valgt i den første kategorien er; (1) *kvalitetsrammeverket som verktøy*, (2) *tydelighet* og (3) *tolkning av etikk*.

4.1.1 Kvalitetsrammeverket som verktøy

Gjennom analyseprosessen erfarte jeg at noen av karriereveilederne beskrev kvalitetsrammeverket som et kompass som bidro til en tydelig struktur og retningslinjer for hvordan de skulle drive sin virksomhet i praksis. Det ble også sett på som en luksus å ha et kvalitetsrammeverk som bidro med på å gi klare og tydelige rammer innenfor fagfeltet. Emma belyser dette:

«Jeg erfarer det som en luksus at vi har kvalitetsrammeverk fordi det gir en så tydelig struktur på hvordan vi kan drive karrieresentret. Vi behøver ikke å finne opp kruttet på nytt, og det er veldig klare føringer egentlig. Det er tydelige rammer som er veldig brukbare. Vi har jobbet en del intern med rammeverket, og jeg er personlige interessert i den jobben». (Emma)

«Det har vært en viktig kompass i valg som vi tok intern, hva vi skulle bruke tid på». (Emma)

Det ble nevnt at kvalitetsrammeverket ble brukt som et kompass, ikke bare for sin egen praksis, men også for hvilke retningslinjer virksomheten i sin helhet for å tilrettelegge for den mest kvalitetssikre karriereveiledningen.

Samtidig uttrykker en annen informant (Christine) det samme som Emma og ser på kvalitetsrammeverket som et kompass for hver enkelt karriereveileder, og bruke dette som en bevisstgjøring om hva som indikerer god karriereveiledning. Hun videre formidler at de bolkene som kvalitetsrammeverket representerer er fin og forståelig som kan tolkes i den grad at den en håndterlig å jobbe med i praksis.

«Jeg synes det (kvalitetsrammeverket) er veldig oversiktlig, informativt og fint. På en måte et kompass da hvis jeg kan si det på den måten. (...). Altså det disse bolkene som kvalitetsrammeverket representerer, synes det er kjempefint. Det er litt som abc». (Christine)

Dette viser at karriereveilederne opplever kvalitetsrammeverket som et nyttig verktøy som er med på å gi retning og struktur i sin praksis, og som videre kan bidra til å sikre kvalitet i karriereveiledningstjenesten. Det å bruke verktøyet som et kompass og som et verktøy for sin egen praksis, kan være en indikasjon på at kvalitetsrammeverkets innhold og retningslinjer er legitime og hensiktsmessige for de som jobber med dette i praksis.

4.1.2 Tydelighet

I løpet av analysen har jeg identifisert hvordan informantene oppfattet tydelighet og at dette var sentralt, men samtidig ulike synspunkter knyttet til tydeligheten i kvalitetsrammeverket.

Informanten Emma, uttrykte at kvalitetsrammeverket bidro til å gi tydelige retningslinjer for faget, og at det var et felles grunnlag for grensesettingen i karriereveiledning. Emma mente også at kompetansestandardene i kvalitetsrammeverket gjenspeilet godt hvilke

områder som var relevante for karriereveiledere, og at det var viktig å ha kunnskap om disse områdene.

«Det har bidratt med å gi en tydelig retningslinje om faget. Dette er spillrommet som vi har, det er der vi er aktive. Det er der vi bidrar og setter grenser. Det er egentlig karrierelæring i kontekst, det er de fem elementene som står der, det snakker vi om med våre veisøkere». (Emma)

«Jeg tror at det med kvalitetsrammeverket, at det gir seg en viktig ramme for arbeidet vårt. Jeg tror at det har kommet frem allerede. Jeg synes kompetansesstandarder, de gjenspeiler så godt. Hvilke områder er relevant for oss som karriereveiledere? Det er det vi må ha kunnskap om. (...)». (Emma)

Dermed kan det tolkes ut ifra disse sitatene at det den tydeligheten Emma uttrykker er utelukkende positiv og hensiktsmessig i den grad det gjenspeiler, konkretiserer kunnskap og implementerer bestemte rammer for hva som kjennetegner god kvalitet i karriereveiledning.

Informanten Stine, uttrykte at hun følte at hun hadde jobbet på samme måten som kvalitetsrammeverket fremstiller lenge før kvalitetsrammeverket ble etablert, og at rammeverket ble sett på som en systematisering av det som allerede ble praktisert. Samtidig mente hun også at de som har utbedret kvalitetsrammeverket har gjort en grundig jobb med å samle alle trådene og satt dette i et system. Videre formidlet hun også at dette bidro til en mer lik kvalitet på veiledningen over hele Norge på grunn av kvalitetsrammeverket.

«Så jeg føler at jeg har jobbet med dette lenge før det kvalitetsrammeverket. Kvalitetsrammeverket føler jeg var en ting ble satt i system av det vi allerede gjorde, hvis du skjønner meg. (...) tjenesten er litt mer like over hele linjen i Norge». (Stine)

«Så jeg synes det kvalitetsrammeverket er veldig grundig arbeid, som de har samlet trådene i alt det vi har vært på med, og satt i system, for å si det sånn». (Stine)

På den andre siden uttrykte Rikke en litt annen oppfatning, der hun mente at fokuset i kvalitetsrammeverket kunne bli for akademisk. Hun mente at det var viktig å praktisere yrket og ha erfaring og riktig tilnærming i tillegg til det akademiske, og at kvalitetsrammeverket burde hatt en mer praktisk tilnærming enn den fremstilles i dag. Måten kvalitetsrammeverket fremstilles kunne bli oppfattet for akademisk, og poengterte at praktisk erfaring og tilnærming var like viktig, om ikke mer.

«(...) fokuset er etter mitt syn veldig akademisk tilnærming. (Rikke)

«Jeg er litt opptatt av at HKdir har litt for mye akademisk tilnærming. Det er min personlige mening. Jeg skjønner at de skal ha akademisk tilnærming. (...). Du kan ut og utføre yrket, men det er ikke sikkert at du har den erfaringen eller den rette tilnærmingmåten som gjør at du praktisk får det gjort. Du vet at det du øver på blir du god på. Det er vel så viktig at man må praktisere. Ikke bare det akademiske da» (Rikke)

Disse sitatene reflekterer ulike perspektiver på tydeligheten i kvalitetsrammeverket, der noen informanter ser på det som en positiv retningslinje som systematiserer arbeidet, mens andre ser bekymringer knyttet til at det kan tolkes for akademisk som ikke tilstrekkelig tar hensyn til praktisk erfaring og tilnærming. Dette viser at det er forskjellige oppfatninger blant informantene om kvalitetsrammeverkets rolle og innhold i karriereveiledning. Disse funnene kan dermed være med på å bidra til en dypere forståelse av hvordan karriereveiledere tolker og bruker kvalitetsrammeverket i sin

praksis, og hvordan det kan ha implikasjoner for videre utvikling og implementering av kvalitetsrammeverket.

4.1.3 Tolkning av etikk

Hvordan karriereveiledere tolker etikk innenfor karriereveiledning vil være en subjektiv vurdering fra hver enkelt karriereveileder. Det vil derfor være en subjektiv tolkning i hvordan karriereveilederne forstår de etiske retningslinjene. På bakgrunn av noen sitater fra Christine, Rikke og Vilde vil jeg videre tolke hvordan de oppfatter etikk og karriereveiledning.

Da jeg spurte Christine om hvordan hun oppfattet begrepet etikk i karriereveiledning beskrev hun:

«At jeg tåler å møte mange typer mennesker. (...). Det har jo litt med både etikk og gjøre og litt med at alle skal få en lik sjans. Det er ikke noen sånn sånne skiller. Det er mennesket som kommer inn». (Christine)

«(...) Jeg tenker ikke at jeg har noe opphøyd status i rommet. Jeg prøver hele tiden å tenke likevekt. Jeg tror kanskje det det viktigste. Det her er likevekt i rommet». (Christine)

Her kommer det fram at Christine verdsett lik behandling av alle mennesker noe som kan trekke en likhet med et humanistisk menneskesyn. Hun vektla også likevekt og det å unngå å ha en opphøyd status i rommet, noe som kan tolkes i retning som fremmer respekt og likeverd.

Da jeg spurte Rikke om det samme brukte hun ordet verdier som grunnlag for god etikk. Hun påpekte også viktigheten av å være en fasilitator til veisøkerens utvikling, og ikke baserte relasjonen på en maktubalanse mellom veisøker og veileder. Hun betegnet dette som et etisk løfte og en suksessfaktor i karriereveiledningen. Hun la også vekt på verdier og det å ha et humanistisk menneskesyn.

«For meg er etikk mye om verdier. Det er jeg veldig opptatt av. Det her med et humanistisk menneskesyn. Måten vi møte folk, det er helt avgjørende.» (Rikke)

«Det handler jo en del om måten vi tar imot folk hvert når de kommer inn døra. (...) Vi er en fasilitator mer enn vi er eksperter og rådgivere. Jeg tenker at alle de tingene er inn i dette etiske løftet. Det er vel det som er en slags suksessfaktor. Vi får en tillit av de mellom oss». (Rikke)

Da jeg spurte Vilde om hvordan kvalitetsrammeverket kunne bidra til kvalitetssikring i etikken svarte hun med at rammeverket kunne være med på å øke den etiske bevisstheten ved å gi mulighet for selvrefleksjon og selvevaluering, der man selv kunne vurdere hva man trengte mer kunnskap om og hva man allerede hadde god kontroll på. Dette kan ses på som en etisk tilnærming til å kontinuerlig forbedre og utvikle sin egen praksis.

«Ja jeg synes det er en kjempefin bevisstgjøring å gå igjennom dem. Også en sånn veldig god, det å selvevaluere seg til å gå innom der. Gå å se på hva som står der og ut ifra seg selv. Og det å evaluere seg selv på hva trenger jeg mer kunnskap om hva kjenner at jeg har god kontroll på. Så jeg tenker at det er et veldig fint verktøy for selvvurdering, rett og slett, men også det å ta det opp i kollegaveiledning». (Vilde)

I kategori en har jeg presentert funn med utgangspunkt i «Tolkning av kvalitetsrammeverket» med utgangspunkt i tre underkategorier. Oppsummert viser funnene at karriereveiledere generelt sett tolker og forstår kvalitetsrammeverket som et

nyttig verktøy som gir retning og struktur i deres praksis. Det blir blant annet beskrevet som et godt kompass som hjelper dem med å ta valg og velge retning, både for deres individuelle veiledning, men også som karriereveiledningstjeneste som virksomhet. Kvalitetsrammeverket ble også oppfattet som tydelig og informativt, og det blir sett på som en luksus å ha et slikt rammeverk som gir klare rammer og føringer for praksisfeltet. Imidlertid er det også ulike synspunkter knyttet til tydeligheten i kvalitetsrammeverket. Noen informanter opplever at kompetansesstandardene i rammeverket reflekterer godt hvilke områder som er relevante for karriereveiledning, mens andre mener at det kan oppfattes som akademisk, og ikke i like stor grad praktisk tilnærming til faget. Det ble også tydeliggjort forståelsen av etikken i karriereveiledning, der det ble gitt uttrykk for et fokus på humanistisk menneskesyn i møte med veisøker.

4.2 Kategori 2: Implementeringsfasens ettervirkning

I denne kategorien ville min analyseprosess adressere hvordan implementeringen av kvalitetsrammeverket har bidratt til karriereveilederens måte å veilede og jobbe på. Det ble avdekket ulike aspekter tilknyttet implementeringen og bruken kvalitetsrammeverket hadde i praksis. Denne kategorien har blitt adressert med to underkategorier; (1) Innvirkning av implementeringsfasen og (2) Liten grad av endring i veiledningen

4.2.1 Innvirkningen av implementeringsfasen

Grunnlag for denne underkategorien kom til uttrykk da jeg la merke til en sammenheng mellom hvordan implementeringsfasen hadde en innvirkning på hvordan karriereveilederne brukte kvalitetsrammeverket i praksis. Da jeg spurte informanten Mari om hvordan hun opplevde implementeringsfasen på arbeidsplassen, ga hun først uttrykk for at hun trodde implementeringsfasen på arbeidsplassen var bra, og at i begynnelsen var kollegaene hennes nysgjerrige og ønsket å komme i gang med å bruke og forstå rammeverket. I midlertidig opplevde hun at interessen og prioriteringen rundt kvalitetsrammeverket dabbet av over tid, og det ble ikke lenger en naturlig del av samtalen i de faste møtene. Dette tolket hun som at implementeringsfasen av kvalitetsrammeverket ikke hadde vært optimal, og at det ikke hadde blitt en integrert del av deres daglige rutiner og praksis.

«(...) Vi på min arbeidsplass satt oss ned og var nysgjerrige og ønsket å komme i gang med å bruke og forstå. Så implementeringsfasen, eller den oppstartsfasen, var egentlig veldig fin. Men så dør det på en måte. En prioriterer ikke å bruke tid på det lenger. Det er ikke lenger en naturlig del av samtalen i de faste møtene. Som tilsa at implementeringen var jo ikke god. Vi fikk ikke det inn i hverdagsrutinen vår». (Mari)

Da jeg fulgte opp med hvordan dette hadde en innvirkning på hvordan de benyttet kvalitetsrammeverket i praksis, ble det eneste som ble formidlet at de hadde brukt noen få verktøy fra kvalitetsrammeverket, men at dette fokuset bare var innenfor en liten periode. Hun påpekte også at implementeringsfasen innebar en liten kontinuitet i en begrenset periode, men at dette dabbet av etter hvert.

«Det eneste vi har benyttet sånn rent praktisk, er etikkortene som vi har brukt både i en workshop, og som vi har brukt i en periode gjennom avdelingsmøtene også for å holde oss litt skjerpet og holde det fokuset i en periode». (Mari)

Det kan dermed tolkes at virksomhetens implementeringsfase av kvalitetsrammeverket har en effekt på hvordan de på arbeidsplassen jobbet med dette i praksis, både i

kollegamøter, men også som et individuelt verktøy. Samtidig formidlet Mari at man er likevel avhengig å selv ha et bevisst forhold til kvalitetsrammeverket og sette seg inn i det.

«Det er veldig avhengig av den enkelte at jeg som karriereveileder selv er bevisst og har et forhold til at det finnes et kvalitetsrammeverk». (Mari)

Dette kan videre tolkes ved at man selv står til ansvar for å bevisst ha et forhold til kvalitetsrammeverket og etablere en kontinuitet å bruke dette til et verktøy og hjelpemiddel til å utøve en kvalitetssikret karriereveiledning.

Mari hadde en nokså negativ erfaring med implementeringsfasen. Dette hevdet hun har hatt en innvirkning på at hennes praksis bærer lite preg av kvalitetsrammeverket. En annen deltaker (Stine) hadde en litt annen opplevelse rundt implementeringsfasen, og hvordan de som virksomhet har jobbet med kvalitetsrammeverket. Hun uttrykte at de jobbet mer kontinuerlig med implementeringen. Hun ga uttrykk for at deres arbeidsplass var en av de første som begynte med implementeringsfasen og oppfattet dette som en langvarig prosess som krevde en innsats fra de ved å finne ut av hvordan det skulle gjennomføres i praksis.

«(...) når den kom den her NOU-en, og man begynte i 2015-16 å ta for seg at man skulle få laget det her kvalitetsrammeverket, så synes vi at det bare var veldig bra. (...). Jeg jobbet som sagt i (en plass i Norge), (...) og vi var blant de første i landet som startet med det her, sammen med (et annet fylke). Og det betyr at vi brukte veldig langt på å finne ut, ja, hva skal dette være for noe, hvordan skal vi gjøre det, gjør vi det likt. Så vi prøvde (...) få på plass litt fellesnevner for hva dette skal være». (Stine)

Hennes opplevelse av hvordan de i praksis jobbet var at det ble en mer kontinuitet og målrettet tilnærming. Dette ble belyst ved at de jobbet med å ta for seg ulike temaer innenfor kvalitetsrammeverket, vurdere hvordan de lå an og hva de trengte å jobbe mer med. Dette ble brukt som aktuelle problemstillinger og tema på avdelingsmøtene på arbeidsplassen.

«(...) Vi er inne i temaene, og har det litt som tema, (...) for vi har det jo jobbet masse med etikk i perioder. Og så er det litt det å ta for oss litt tema for tema, og sørge for at vi tar litt tempen på hvordan ligger vi an, og hva er det vi trenger å jobbe mer med. Så det synes jeg kanskje er en fin del av kvalitetsrammeverket, da». (Stine)

Dette kan tolkes som at den implementeringsfasen bar preg av stor innsats fra hver enkelt og en optimistisk tilnærming til kvalitetsrammeverket og dens nytte i deres praksis. Det kan dermed sammenlignes at disse to karriereveilederne hadde en vidt forskjellig tilnærming til hvordan deres virksomhet jobber med implementeringen av kvalitetsrammeverket.

4.2.2 Liten grad av endring i veiledningen

I løpet av den forrige underkategorien ble det presentert to vidt forskjellige opplevelser tilknyttet implementeringsfasen. Videre i løpet dette avsnittet vil jeg bygge videre på de to erfaringene for å se i hvilken grad kvalitetsrammeverket har endret deres tilnærming å veilede på. Da jeg skulle undersøke om karriereveilederne opplevde en endring i deres veiledningspraksis, var det overraskende lite endringer de opplyste om, både Mari og Stine nevnt ovenfor hadde begge lik opplevelse av at det er liten grad av endring i veiledningene etter kvalitetsrammeverket.

«Nei, vet du, jeg tror jeg ville ha sagt at det er en liten forskjell i hvordan jeg driver». (Mari)

«Eh, personlig så, for meg personlig så merker jeg nok ikke noe forskjell, selve veiledningen».
(Stine)

Det kan dermed oppfattes at det ikke har forekommet noen form for endring som har skjedd i deres tilnærming å veilede på etter kvalitetsrammeverket. Som nevnt tidligere opplevde Mari en dårlig opplevelse knyttet til implementeringsfasen, og hvor lite kontinuitet arbeidsplassen benyttet kvalitetsrammeverket. Dette har også reflektert i at hennes tilnærming å veilede på ikke har endret seg etter kvalitetsrammeverket. Det som var interessant var selv om Stine opplevde at sin virksomhet jobbet målrettet med verktøyet, ga hun samtidig uttrykk for at det ikke var noe forskjell i selve veiledningen hun praktiserte i samhandling med veisøker. Da jeg fulgte opp med å spørre hva hun trodde årsaken til dette, uttrykte hun:

«Kvalitetsrammeverket føler jeg var en ting ble satt i system av det jeg allerede gjorde, hvis du skjønner meg». (Stine)

Det kan tolkes som at Stine opplevde at kvalitetsrammeverket som verdifullt i den grad at det ble konkretisert og redegjort hensiktsmessig i et system, men at det ikke hadde endret noen form for praksis til hvordan hun gikk fram i veiledningstimene. Det kan videre tenkes at de som har jobbet innenfor dette feltet i en lengre periode med mye erfaring i en hjelperelasjon ikke revolusjonerer deres praksistilnærming etter implementeringen av kvalitetsrammeverket. Selv om enkelte karriereveiledere har jobbet innenfor fagfeltet i en lang periode, vil det alltså komme nye som ikke har de samme erfaringene. Mari referer til hvordan hun henviser til de nye kollegaene som ikke innehar den samme erfaringen fra fagfeltet:

«Den store forskjellen er at jeg har er at jeg har et kvalitetsrammeverk å referere til når jeg har blant annet fått nye kolleger som driver dette her. Og som kommer til meg til opplæring. Og da sender jeg de fort videre til, «dere må sette dere inn i kvalitetsrammeverket, dere må forholde dere til disse tingene her»». (Mari)

Selv om Mari ikke opplevde en god nok implementeringsfase som videre har speilet mangelen av kvalitetsrammeverket i praksis, spurte jeg om hvilken effekt hun trodde det kunne hatt hvis implementeringsfasen var bedre:

«Jeg tror jeg kunne ha skapt en kollegagruppe som gjorde ting mer likt. Og det er jo med på å øke kvaliteten i tjenesten som jeg ser det. (...). Men det vil jo sikre at alle blir tilbudt sånn tilnærmet like det samme. Og så tenker jeg også at det vil ha vært med på at vi som kollegagruppe kjenner oss mer i varetatt. Og at profesjonen vår blir ansett som noe som er mer av betydning da. At den er villig til å sette tid til at vi skal kjenne oss trygge på at vi er til på en god måte. (...). Så det ville i hvert fall gitt meg en større yrkesstolthet». (Mari)

Mari uttrykte at hun trodde det ville skapt en mer kollegagruppe som utførte veiledningen mer likt, og derav mer kvalitet i veiledningen. Det å sikre at deres tilbud utførte en kvalitet som speiles i det som forventes fra de politiske føringene som kvalitetsrammeverket beskriver. Det at man blir mer trygg på egen praksis og at den blir utført på god måte, som igjen ville gitt henne en større yrkesstolthet. Hypotetisk sett hevdet Mari at med god kontinuitet ved bruken av kvalitetsrammeverket, og den verdien den innehar, kunne vært med å bidra med gitt veiledning av større kvalitet, som igjen kan tolkes som at veiledningen hadde endret seg i større grad enn det den har gjort til nå.

For å oppsummere kategori to viser funnene de kategorien at implementeringsfasen innvirkning etter kvalitetsrammeverket og hvordan karriereveiledere brukte det i praksis. Mens Mari opplevde at interessen og prioriteringen rundt kvalitetsrammeverket dabbet

av over tid og det ikke ble en naturlig del av deres daglige rutiner og praksis, ga Stine uttrykk for at implementeringsfasen hadde en langvarig prosess som krevde innsats i fra virksomheten for å inkorporere kvalitetsrammeverket i sin praksis. Det ble tydelig belyst at Stine ikke har endret sin tilnærming i møte med veisøker på etter implementeringen av kvalitetsrammeverket. Dette fordi kvalitetsrammeverkets praktiske retningslinjer var noe som allerede var praktisert i hennes tilnærming i møte med veisøker. Selv om Mari opplevde en begrenset implementeringsfase, påpekte hun at man selv har ansvar for å ha et forhold til kvalitetsrammeverket. Disse funnene peker på betydningen av en grundig og kontinuerlig implementeringsprosess for å sikre at kvalitetsrammeverket blir integrert i praksis og brukt som et nyttig verktøy i karriereveiledningen.

4.3 Kategori 3: Spennet mellom individ og samfunn

I kategori 3 vil jeg aktualisere relevante funn som omhandler hvordan informantene opplevde spennet mellom individuelle- og samfunnsmessige behov. Gjennom de ulike aspektene rundt denne kategorien ble det spisset til tre underkategorier som dekker aktuelle deler til temaet; (1) Opplevelsen av nøytralitet, (2) Individets autonomi versus samfunnsansvar: En karriereveileders dilemma og (3) Økt bevissthet rundt spennet.

4.3.1 Opplevelsen av nøytralitet

Gjennomgående i analyseprosessen bet jeg meg merke at det var tre av seks informanter som eksplisitt uttrykte sin nøytrale rolle med å være en karriereveileder. Og flere uttrykte sin takknemlighet ved å føle på en slik rolle.

«Jeg tror at magien mange ganger er det at vi er helt nøytrale. Vi har ingen agenda. Med at vi skal rekruttere dem til det ene eller det andre. Så jeg tror at det er litt av det som gjør at vi lykkes å få ting til» (Vilde).

«Vi har ikke noen agendaer. Vi er en sparringspartner og det er viktig for oss» (Rikke).

«I så stor grad da, vi blir jo en nøytral part, og vi har taushetsplikt. Så det er også trygt på den måten at vi ikke deler informasjonen videre til andre» (Stine).

Da det kom til hvordan jeg tolket nøytralitet i denne sammenhengen, ble det klart at oppfatningen av terminologien jeg hadde på forhånd, ikke sto i samsvar med deres betydning av det. Ordet nøytralitet tolket jeg på forhånd at de sto midt mellom individuelle- og samfunnsmessige behov, og at de ikke opplevde å bli dratt mot en spesifikk polaritet. Jeg fikk videre avklart at nøytraliteten i møte med veisøker handlet om at karriereveilederne ikke veiledet ut ifra samfunnets agendaer, men fokus rettet mot enkelte veisøker. Med andre ord tolket jeg nøytralitet i spennet mellom individ og samfunn, og ikke nøytralitet overfor veisøker. Derav ble min tolkning av forståelsen rundt begrepet endret til informantens oppfattelse av begrepet nøytralitet.

Vilde uttrykte at hun trodde suksessen de oppnår som karriereveiledere kommer av at de er helt nøytrale og ikke har noen agenda for å rekruttere folk til en bestemt retning. Rikke påpekte også dette. Viktigheten av at å være en nøytral sparringspartner og kan videre oppleves som betryggende for veisøkere som oppsøker karriereveiledere. At de ikke har noen form for agenda de vil oppnå fra samfunnsnyttighetens side. Informanten Stine uttrykte også sin nøytralitet i sin rolle som karriereveileder. Det disse sitatene kan tolkes som er at deres rolle oppleves som nøytrale og at det er viktig for å inneha en nøytralitet i deres rolle. Det kan videre tolkes som at nøytralitetsbegrepet dras i større grad mot å møte veisøker som autonomt individ med fokus på deres individuelle behov fremfor samfunnsmessige behov.

Dette ble også bekreftet da jeg spurte Vilde videre om hva hun tenker om samfunnsnyttene i en slik rolle. Hun uttrykte hun at de følger med på samfunnets behov og deres interesser, men likevel tillegger seg en nøytral rolle og ønsker at folk skal ta valg basert på deres egne interesser og verdier.

«Det er klart vi følger veldig godt med på hvilke behov vi har i samfunnet, og det er jo også noe som får en god mediedekning, spesielt innimellom sånn at klart det. Det følger vi godt med på og så igjen, så er jo vi nøytral. Det her med at vi har ingen agenda til de som kommer til oss. Vi ønsker at dem skal ta gode valg ut ifra sak selv da og sin interesse og sine verdier» (Vilde).

Dermed kan det tolkes som at hun følger med på samfunnets behov i arbeidsmarkedet, både lokalt, men også nasjonalt, men det er individet som har makten i spennet, og deres individuelle autonomi står i fremste rekke i en karriereveiledning. Samtidig opplevde hun at det er noen veisøkere som er opptatt av trygghet ved valg av utdanning og jobb.

«Så kommer det jo noen som er opptatt av å velge og bakgrunn av trygghet. Og da har vi jo si noe. Vi har jo mye kunnskap om hva hvor er det det trengs folk, så det å kunne si noe rundt det. Det kan vi absolutt gjøre. Og vi snakker jo gjerne om samfunnsnyttene i hva som samfunnsnyttige yrker og hvordan tenke etter det» (Vilde).

Her viser hun at de kunne gi råd om samfunnsnyttige yrker og muligheter om veisøkeren hadde behov for kunnskap om arbeidsmarkedet, men det er alltid basert på individets valg og ønsker.

4.3.2 Individets autonomi versus samfunnsansvar: Karriereveileders dilemma

Under intervjuene da det ble spurt spennet mellom individ og samfunn var det ganske overvekt på individuell autonomi og deres interesser. Informanten Stine påpekte at deres hovedfokus som karriereveiledere er å hjelpe enkeltpersoner med å ta valg basert på deres egne interesser, verdier og behov. Det uttrykkes ikke bare fra hennes ståsted, men det blir benyttet ordet «vi» da hun formidlet det.

«Vi har en veldig, veldig tydelig fokus på at valget skal være basert på deres interesser, deres verdier, deres behov og deres situasjon. Og ikke hva vi eller noen andre mener er best for dem. Og det tror jeg er et av de viktigste prinsippene» (Stine).

Det samme kunne oppfattes fra Christines side. Selv om hun anerkjente at man har en fot i hver leir var fokuset rettet mot at det alltid skal basere seg på individets autonomi og deres interesser.

«Altså ja, absolutt. Altså på en måte der så har vi jo en fot i hver leir. Vi skal jo kjempe for å ivareta det individuelle, men igjen så er det jo dette med realitetsorientering. (...). Det er alltid på individnivå. Hva ønsker du? hva kan du? Hva vil du kan ønske det?» (Christine)

Det kan dermed tolkes slik fra Stine og Christine at deres oppdrag fra veisøker står mye sterkere enn fra samfunnsnyttens side. Og tydeligheten av at det er et kollektiv som står for den individuelle tilnærmingen kom til uttrykk da en av informantene beskriver denne tematikken i «vi perspektiv».

4.3.3 Økt bevissthet rundt spennet

Da jeg spurte Mari om samfunnsoppdraget i en slik rolle, ble det uttrykt en litt annen oppfatning til tematikken og hun ser viktigheten av å ivareta nødvendige jobber for fremtiden og hva storsamfunnet forventer.

«Samfunnsoppdraget kan jeg se på med veldig mange ulikheter måter det, men for eksempel så har jeg tenkt litt på det at vi sitter jo med kunnskap om arbeidsmarkedet og hvor det trengs folk. Hvor vil en være sikra arbeid framover. Og fra storsamfunn er det forventet en eller annen måte klare å dekke opp disse stillingene» (Mari).

Ut ifra dette sitatet kan det virke som at Mari kjenner mer på det samfunnsansvaret enn de andre deltakerne, og den kunnskapen som hun sitter på om arbeidsmarkedet, men samtidig ivareta individets autonomi. Det kan tolkes som at det har blitt inkorporert at man som karriereveileder skal ivareta individets autonomi og det er veisøkerens interesse som er i fokus. Hun uttrykker viktigheten av å være bevisst på dette spenningsforholdet. Den makten individet har fått i spennet har kanskje blitt for implementert i praksisen. Hun forteller også at:

«Vi står midt i kryssilden mellom ulike innsyn, og vi ser ut fra ulike instanser rundt oss om hva som blir viktig framover». (Mari)

Det å være bevisst på denne kryssilden mellom ulike instanser er det nok ikke alle som tenker særlig over, men ut ifra det Mari formidlet, har hun etablert seg en bevissthet rundt denne tematikken. Da jeg fulgte opp med å stille Mari spørsmål rundt om det er flere av hennes kolleger som deler hennes samme erfaringer knyttet til tematikken, ble det formidlet:

«Jeg tenker at dette er et typisk eksempel på ting som sjelden blir delt. Dette er jo mye tanker som jeg sitter med alene. Det er ikke veldig mye rom for at dette er ting som blir drøftet i felleskap eller kollega-veiledning. Det er i så fall ytterst sjeldent». (Mari)

Hun viste til at det aldri eller ytterst sjeldent at slike problemstillinger blir et drøftingstema blant kollegaene, selv om det er tanker som hun sitter inne med. Hun fulgte videre opp med:

«Jeg tror det er kjempeviktig å få snakket ut og ha muligheten til å luften tankene sine og kanskje litt frustrasjoner til å stå i en spagat da» (Mari).

Det kan tolkes at det som uttryktes fra Mari sitt perspektiv på denne tematikken er at det er helt relevante temaer som er aktuelle i slike jobber som karriereveileder. Det kan dermed argumentere for at en mer åpenhet og drøfting rundt spennet enn det som belyses i denne sammenhengen kan ha en innvirkning på karriereveiledernes bevissthet om at de befinner seg i et spenn, og som har strukket seg langt for å ivareta individuelle behov. Da jeg fulgte opp med å stille Mari spørsmål om kvalitetsrammeverket hadde hatt en innvirkning på hennes bevissthet rundt spennet svarte hun:

«Ja, jeg tenker jeg er mye mer bevisst enn om det her no. Om det har med kvalitetsrammeverket eller ei, det vet jeg ikke. Kanskje fordi med årene så er jeg også begynt å se mønster». (Mari)

Hun kunne verken bekrefte eller avkrefte om kvalitetsrammeverket har endret hennes perspektiv på spennet, eller om det hadde med at større erfaring bidro til større bevissthet rundt tematikken.

For å oppsummere kategori tre som omhandlet «Spennet mellom individ og samfunn» viser funnene i kapitlet at informantene opplevde seg selv som nøytrale karriereveiledere uten noen skjulte agendaer, og at de vektla individuelle valg og interesser i sin veiledning. Det var bred konsensus i å ivareta individets autonomi og ønsker i spennet mellom individuelle og samfunnsmessige behov, selv om det var en informant som ga uttrykk for viktigheten av en økt bevissthet rundt tematikken og ivareta samfunnsbehovene. Dette kan ha betydning for hvordan informantene utfører sin rolle som karriereveiledere og hvordan de håndterer utfordringene knyttet til dette spennet.

5.0 Drøfting

I dette kapitlet vil jeg drøfte problemstillingen opp imot det teoretiske rammeverket og de empiriske funnene som tidligere har blitt presentert. Drøftingen vil ta utgangspunkt i problemformuleringen; *Hvordan opplever karriereveiledere å veilede etter implementeringen av kvalitetsrammeverket i lys av spenningsforholdet mellom individ og samfunn?* Som grunnlag for drøfting har jeg valgt å dele dette kapitlet inn tre deler, som til sammen utgjør forskningens besvarelse på problemstillingen.

Hvordan karriereveiledere opplever hvordan det er å veilede etter kvalitetsrammeverket sett i lys av spennet mellom individ og samfunn kan ses på som en prosessorientert fremstilling. For det første vil prosessen omhandle (1) hvordan karriereveilederne tolker og deres forståelse av kvalitetsrammeverket, (2) implementeringsfasens virkning på deres praksisfelt, og (3) hvordan de opplever spenningsforholdet mellom individ og samfunn (etter implementeringen av kvalitetsrammeverket). Studien har til nå belyst deltakernes tolkning av kvalitetsrammeverket i tre deler. Hvordan kvalitetsrammeverket tolkes som (1) et verktøy, (2) tydelig og (3) opplevelsen tilknyttet de etiske retningslinjer i fagfeltet. Det ble også pekt på implementeringsfasens ettervirkning. Det ble aktualisert i hvilken grad implementeringsfasen har hatt innvirkning på hvordan deltakerne har brukt kvalitetsrammeverket i sin praksis. Til slutt ble det også rettet søkelys mot hvordan deltakerne stiller seg til spennet mellom individ og samfunn, og hvordan de opplevde sin rolle som karriereveileder i et slikt spenningsfelt.

5.1 Kategori 1: Tolkningen av kvalitetsrammeverket

I kategorien som omhandler hvordan karriereveiledere tolker kvalitetsrammeverket, kom det til uttrykk ulike synspunkt, men samtidig ble det adressert en konsensus mellom deltakerne om nytteverdien kvalitetsrammeverket innehar. Det vil videre bli drøftet deltakernes opplevelser av etikk og hvordan dette kan ses i lys av kvalitetsrammeverkets etiske retningslinjer.

5.1.1 Nytteverdi eller instrumentalistisk mistak?

Nasjonalt kvalitetsrammeverk ble utformet og offentliggjort i 2020 som et resultat fra NOU 2016:7 som foreslo å implementere et kvalitetsrammeverk for sikre en høy grad av kvalitet i karriereveiledning i Norge. Formålet med kvalitetsrammeverket er også å etablere en felles standard for praksis og kompetanse i feltet. Kvalitetsrammeverket er med på å gi en beskrivelse av hva som kjennetegner god praksis i karriereveiledning, og definerer kriterier for kompetanse for karriereveiledere på ulike nivåer (Bakke et al., 2020). Med det som utgangspunkt kan dette være med på å bidra til å øke individuell bevissthet om egne ressurser og muligheter, og dermed bidra til å redusere ulikheter i samfunnet.

Det vil være relevant å ta med seg kvalitetsrammverkets formål videre i de neste avsnittene. I løpet av de neste avsnittene vil jeg drøfte karriereveilederne opplevelse av kvalitetsrammeverket i sin helhet og drøfte potensielle fallgruver som kan forekomme ved å implementere et kvalitetsrammeverket i lys av deltakernes tolkninger.

To av informantene beskrev kvalitetsrammeverket som et godt kompass for hvordan de skulle drive sin praksis, ikke bare sin egen praksis, men også hvilke retningslinjer virksomheten i sin helhet kunne tilrettelegge for mest kvalitetssikret karriereveiledning.

Det ble også uttrykt at kvalitetsrammeverket bidro til tydelig struktur som var legitime og hensiktsmessige.

Det vil være aktuelt å drøfte dette opp imot instrumentalistisk tenkning. Her vil det være relevant å drøfte i hvilken grad kvalitetsrammeverket og instrumentalistisk tenkning kan ses i lys av hverandre. Som nevnt tidligere tar instrumentalistisk tenkning utgangspunkt i begrepet instrumentalisme. Lingås (2018, s. 56) aktualiserer to ulike aspekter som kan ses i lys av dette begrepet, der det ene aspektet som omhandler å benytte noe instrumentelt med å implementere og utvikle «verktøykasser» eller redskaper som er nyttig og formålsoverrett. I lys av kvalitetsrammeverket kan argumenteres for at rammeverket kan tolkes som et instrument som benyttes i karriereveiledernes veiledningspraksiser. Med andre ord vil dette bety at kvalitetsrammeverket kan brukes som et middel for å oppnå høyere samfunnsmessige formål, altså øke kvaliteten i karriereveiledningsfeltet. Karriereveiledere opplever kvalitetsrammeverket som et nyttig verktøy som gir tydelige retninger og bidrar til struktur i karriereveiledernes praksis. Det ble beskrevet som et kompass som er med på å hjelpe de med å ta valg og velge hvilke føringer man skal foreta seg i karriereveiledningen, og som gir klare rammer og føringer som er brukbare i praksis. Dette kan indikere at karriereveilederne tolkning av kvalitetsrammeverket er at de ser på det som et verktøy til å oppnå bestemte mål i sin karriereveiledningstjeneste, og at de benytter det som et verktøy for å guide og veilede sine klienter på en kvalitetssikret måte. Hva er det som er galt med at man bruker kvalitetsrammeverket som et middel for å oppnå høyere grad av kvalitet i deres praksis? Dette forklarer Lingås (2018) at det kan forekomme to mistak, inspirert av Hans Skjervheim.

Lingås (2018) bruker Hans Skjervheim sin terminologi om det «Det instrumentalistiske mistaket». Det blir belyst potensielt to aspekter av et mistak innenfor instrumentalistisk tenkning. I det første mistaket henviser Skjervheim (1992) til at mistaket finner sted innenfor instrumentalisme om man reduserer mennesket til redskaper ved bruk av oppskrifter og teknikker for læring av formålsrelatert kunnskap eller ferdigheter. Lingås (2018) argumenterer for at det kan forekomme et mistak ved at man overfører en metodisk tilnærming til karriereveiledning fra et danningorientert forståelse, mestring og selverkjennelse. For å knytte dette opp imot implementeringen av kvalitetsrammeverket i karriereveiledning, kan det argumenteres for at deltakernes tolkning av kvalitetsrammeverket er at det er et verktøy. Mistaket vil da forekomme om det ikke bare blir et hjelpemiddel for deres praksis, men også fungerer som konkrete retningslinjer som bidrar til at man behandler veisøkere som et middel for målene kvalitetsrammeverket innehar eksplisitt eller implisitt. Det kan jo drøftes i hvilken grad en slik tilnærming er skadelig for veisøker, så lenge praksisen forekommer innenfor veisøkernes egne verdier og interesser. Samtidig er det verdt å nevne at det ble belyst i funnene at ikke alle deltakerne var like fornøyde med tanke på hvordan kvalitetsrammeverket ble formidlet med tanke på tydeligheten. Med andre ord at det ikke alltid oppleves like tydelig det som beskrives i kvalitetsrammeverket. Dette kan indikere at det ikke nødvendigvis alltid en konsensus blant karriereveilederne om hvordan kvalitetsrammeverket skal tolkes og anvendes i praksis. Dette kan være et tegn på at instrumentell tenkning ikke er den eneste tilnærmingen til kvalitetsrammeverket, men at det også er rom for andre tolkninger og perspektiver.

Lingås (2018) belyser også et annet mistaket som kan forekomme tilknyttet instrumentalistisk tenkning. I dette mistaket vil karriereveiledningsfeltet brukes til å fremme politiske mål der samfunnsgrupper reduseres til brikker i et spill for å oppnå

bestemte økonomiske mål, enten økt profitt eller andre statlige produksjonsmål (Lingås, 2018, s. 58). Det overordnede formålet med kvalitetsrammeverket er å bidra til å øke den nasjonale kvaliteten i karrierefeltets praksis, og etablere grunnleggende føringer for hvordan karriereveiledere kan utøve sitt praksisfelt. Det å øke kvaliteten i en sektor ved hjelp av et kvalitetsrammeverk, kan bety implisitt at det benyttes politiske føringer for å oppnå økonomiske mål og bidra til at veisøkere tar bedre karrierevalg. Sett i lys av Sultanas (2018) diskurser vil den teknokratiske diskursen eksplisitt eller implisitt ha en betydning i denne sammenhengen. Teknokratiske diskursive praksis bygger på samfunnsøkonomisk effektivitet for å styrke økonomisk gevinst. Teknokratiske diskurs vil videre bidra til å hjelpe veisøkeren til å ta karrierevalg basert på å matche identitetsprofil opp imot antatte samfunnsmessige behov (Sultana, 2018, s. 39). I praksis vil det dermed forekomme et instrumentalistisk mistak om den teknokratiske diskursive praksisen blir ledende innenfor karriereveiledningsfeltet, der enkeltindividet blir redusert for å oppnå samfunnsmessige behov. Det kan implisitt tolkes at kvalitetsrammeverket har dette som formål. Om det er det som karriereveilederne opplever i praksis etter implementeringen vil bli drøftet senere i denne avhandlingen.

Sammenfattende kan det konkluderes med at funnene indikerer at karriereveiledere har ulike tolkninger og perspektiver på kvalitetsrammeverket, og at det kan være både instrumentelle og reflekterende tilnærminger til hvordan det blir brukt i praksis. Om man ser på nytteverdien kvalitetsrammeverket har, ser man en klar indikasjon på at flere av deltakerne drar nytte av kvalitetsverktøyet. Samtidig viser det også at en mulig fare med et slikt verktøy er at den instrumentalistiske tilnærmingen til faget kan trække over et skille der veisøkers autonomi reduseres til et middel for å oppnå større samfunnsmessige mål. Med andre ord ta karrierevalg som er i konsensus med samfunnsmessige behov, men på bekostning av individets autonomi. Dette kan regnes som etiske dilemmaer som karriereveiledere gjennom politiske føringer kan kjenne på, så det etiske opp imot denne tematikken vil være helt sentralt å drøfte. Det vil avhandlingen se nærmere på i neste avsnitt.

5.1.2 Etikken som grunnlag for karriereveiledernes praksis

Etikk har blitt et sentralt fundament i denne masteroppgaven. Dette fordi jeg mener etikk kan knyttes både direkte, men også indirekte opp imot hvordan karriereveilederne opplever spennet mellom individ og samfunn. Etikk har fått en større plass i karriereveiledningsfeltet, om dekker en av tre hoveddelene i kvalitetsrammeverket. På grunn av økt aktualisering rundt etikk i form av konkrete norske etiske retningslinjer, var det interessant å se hvordan noen av deltakerne (Christine og Rikke) oppfattet etikk innenfor karriereveiledning, og i hvilken grad dette kan ses i sammenheng med kvalitetsrammeverkets etiske retningslinjer.

Christine la vekt på å behandle alle mennesker likt og å unngå en opphøyd status i rommet. Rikke vektla verdier og humanistisk menneskesyn som, og understreker også at karriereveilederens oppgave er å være veisøkerens fasilitator for veisøkerens utvikling, uten maktubalanse mellom hjelperelasjonen.

Begge informantenes syn på etikk understreker et humanistisk menneskesyn i møte med veisøker. Sett i lys av Sultanas (2018) tre ledende diskursene, kan dette ses i sammenheng med den utviklingsrettede diskursive praksisen, og kan tolkes som å være ledende i møte med veisøker. Med andre ord vil utgangspunktet for tilnærmingen begrunnes som å legge til rette for et større fokus på veisøkerens personlige vekst og

utvikling fremfor å legge fokus på den teknokratiske diskursen med økonomisk gevinst og profitt (Sultana, 2018, s. 40). Utviklingsrettet diskurs legger til grunn for å etablere en autonomi og valgfrihet hos veisøker der det kan argumenteres for at de praksisene har økende fokus på individuelle fremfor samfunnsmessige behov.

En slik diskursiv praksis som belyses i denne sammenhengen er også i tråd med Mark Savickas (2012) argumentasjon for det potensielle nåværende paradigme «designing» som karrierefeltet befinner oss i dagens praksis. I korte trekk omhandler det å inneha et økt fokus på veisøkerens autonomi gjennom å konstruere av egen virkelighet gjennom bevisstgjøring rundt sin egen fremtidige karriere. Som Rikke formidlet så er deres jobb i en slik posisjon å være en fasilitator for den enkeltes veisøkers utvikling. «Designing» legger til rette for å ivareta subjektets autonomi gjennom kunnskap og bevisstgjøring rundt veisøkers individuelle karriere. Ved å ha et slikt utgangspunkt, kan man gjennom å drøfte karriereveiledernes opplevelse av etikk opp imot hvilke etiske betingelser kvalitetsrammeverket vektlegger. Bakke et al. (2020, s. 82) viser til at de også legger vekt på et humanistisk menneskesyn, mer eksplisitt viser til at «mennesket skal settes i sentrum, og ikke som et middel for å oppnå formål utenfor seg selv». Med andre ord vil dette bety implisitt at instrumentalistisk tilnærming i karriereveiledning vil være etisk galt i møte med veisøker, og mer eksplisitt betyr dette at man ikke skal legge til rette for at veisøkere skal ta valg basert på samfunnsmessige formål.

«Karriereveiledning legger et humanistisk menneskesyn til grunn. Veisøker møtes med respekt for sitt egenverd og sin autonomi. Profesjonelle aktører innehar etisk bevissthet og dømmekraft, og handler i tråd med etiske retningslinjer for karriereveiledning. Karriereveiledning skal fremme likeverd og sosial rettferdighet. Karriereveiledning kjennetegnes av en åpen, nysgjerrig og undrende holdning til veisøker og veisøkers livssituasjon, slik veisøker oppfatter den» (Bakke et al., 2020, s. 83).

På bakgrunn av dette vises det å være stor konsensus mellom deltakernes oppfattelse om hvilke etiske betingelser som det legges vekt på i møte med veisøker i lys av kvalitetsrammeverket. Det kan dermed argumenteres for at den diskursive praksisen som eksplisitt henvises til i kvalitetsrammeverket er i tråd med deltakernes oppfattelse av humanistiske menneskesyn. Det kan videre konkluderes med at kvalitetsrammeverkets mål om å implementere en felles forståelse av grunnleggende verdier, har blitt legitimert i veiledningspraksisen (Bakke et al., 2020, s. 84). Om dette er verdier som har blitt implementert etter kvalitetsrammeverket, eller om dette har vært verdier som har vært ledende i karrierepraksisen før kvalitetsrammeverket, kan foreløpig ikke konkluderes. Men det vil videre drøftes i hvilken grad kvalitetsrammeverket har endret karriereveiledernes tilnærming til deres praksis, som kan gi en videre pekepinn på om dette kan besvares på en mer helhetlig måte.

5.2 Kategori 2: Implementeringsfasens ettervirkning

Det ble tidligere presentert hvordan to av informantene (Stine og Mari) opplevde implementeringsfasen, og hvordan den har hatt en innvirkning på deres praksis. Årsaken til at jeg valgte å presentere begge sine opplevelser rundt implementeringen var for å drøfte to vidt forskjellige grunnlag for hvordan arbeidsplassen deres jobbet med kvalitetsrammeverket, og hvilken innvirkning dette har hatt på deres praksis.

5.2.1 Kvalitetsrammeverkets påvirkning på karriereveiledernes praksis

Funnene i kategori 2 viser hvordan implementeringsfasen av kvalitetsrammeverket hadde innvirkning på karriereveiledernes bruk av det i praksis. Mari opplevde at interessen og prioriteringen rundt rammeverket dabbet av over tid, og det ble ikke lenger en naturlig del av samtalen i møtene. Hun formidlet videre at dette mente hun var et resultat at en lite optimal implementeringsfase, og kvalitetsrammeverket ikke ble integrert i deres daglige rutiner og praksis. Stine opplevde en annen side av implementeringsfasen. Hun opplevde dette som en langvarig prosess som krevde innsats fra virksomheten for å inkorporere kvalitetsrammeverket i praksis, og som ble implementert og inkorporert i deres virksomhet på en legitim og hensiktsmessig måte.

Det ble tidligere aktualisert i hvor stor grad karriereveiledere i møte med veisøker legger vekt på humanistisk menneskesyn og utviklingsrettet diskurs. Det ble også argumentert i hvilken grad dette var i konsensus med kvalitetsrammeverkets føringer. Med dette som grunnlag, vil oppgaven i videre drøfte i hvilken grad praksisen har endret seg etter implementeringen, og deres erfaringer opp imot potensielt annet instrumentalistisk mistak.

Det ble tidligere drøftet potensielle instrumentalistisk mistak som kan forekomme ved implementering av kvalitetsrammeverk. Det ble redegjort for to mulige mistak, men bare en av disse har blitt drøftet opp imot de empiriske funnene. Det potensielle andre mistaket skal jeg drøfte i de neste avsnittene og vil videre invitere deltakernes opplevelse. Mistaket som kan forekomme ved en slik implementeringen var i hvilken grad karriereveiledernes praksis har endret seg etter implementeringen, og hvor stor plass den teknokratiske diskursive praksisen har fått. Med andre ord i hvilken grad legges det vekt på samfunnsøkonomisk gevinst der enkeltindividet blir redusert for å oppnå samfunnsmessige behov fremfor individuell autonomi. Implisitt kan det tolkes at det er det kvalitetsrammeverket har dette som formål. Om det er det som karriereveilederne opplever i praksis kan belyses i de empiriske funnene.

Det var en bred konsensus at deltakerne ga uttrykk for at de ikke opplevde betydelige endringer i sin veiledningspraksis etter implementeringen av kvalitetsrammeverket. Både Mari og Stine nevnte begge at veiledningen i seg selv ikke hadde endret seg mye. Mari knyttet dette til en dårlig implementeringsfase og manglende kontinuitet i bruken av rammeverket. Stine mente at kvalitetsrammeverket gjorde at ting ble satt i system, men at det påvirket ikke selve veiledningen i stor grad. Det som står i kvalitetsrammeverket, var allerede en praksis som var ledende. Resultatet av implementeringen var at retningslinjer og føringer ble mer synliggjort og konkretisert, men at det at disse allerede var legitime føringer som ble praktisert før kvalitetsrammeverket. Det kan dermed argumenteres for at kvalitetsrammeverket ikke har bidratt i særlig stor grad å endre karriereveiledernes tilnærming i veiledningen, noe som bygger på konsensusen mellom karriereveiledere og kvalitetsrammeverket om at det humanistiske menneskesynet og den utviklingsrettet diskursen er fundamentet i møte med veisøker. Siden det ikke belyses en merkbar endring i veiledningspraksisen etter implementeringen av kvalitetsrammeverket, men at de diskursive praksisene ble satt i system på noe karriereveiledernes allerede praktiserte, kan det konkluderes med at hypotesen rundt det potensielle instrumentalistiske mistaket om at den teknokratiske diskursen har fått en større plass i karriereveilederens praksis enn før kvalitetsrammeverket forkastes, eller i det minste stille seg kritisk til. Selv om praksisen ikke bærer stort preg av teknokratisk diskurs, kan det fortsatt stilles spørsmål rundt i hvilken grad kvalitetsrammeverket bærer preg av et teknokratisk formål med implementering av et kvalitetsrammeverket. Selv om

det kan argumenteres for det, behøver ikke dette å ha betydning for individets autonomi og selvbestemmelse.

Samlet sett viser disse diskursive praksisene at implementeringsfasen spiller en viktig rolle i hvordan karriereveiledere bruker kvalitetsrammeverket i praksis. En grundig og kontinuerlig implementeringsprosess er avgjørende for å sikre at rammeverket blir integrert og brukt som et nyttig verktøy i veiledningen. Samtidig viser funnene at selv om implementeringen kan påvirke praksisen, opplever deltakerne lite eller ingen endringer i selve veiledningsmetodene til erfarne karriereveiledere. Foreløpig har spennet mellom individ og samfunn blitt diskutert implisitt i lys av deltakernes opplevelser rundt kvalitetsrammeverket. I løpet av de neste avsnittene vil det drøftes mer eksplisitt, i hvilken grad karriereveiledere opplever spennet mellom individ og samfunn i sin rolle.

5.3 Kategori 3: Spennet mellom individ og samfunn

I denne masteroppgaven ville jeg undersøke et spenn som jeg på forhånd tenkte ville være et betent tema. Et spenn karriereveiledere kjente dette på kroppen i sin rolle som karriereveileder. Jeg må innrømme at jeg ble overrasket over hvor ensidig funnene mine var, og at fokuset stort sett var rettet mot den individuelle autonomien og valgfrihet. De fleste deltakerne anerkjente at det samfunnet har behov, men tydeligheten av det individorienterte tok store deler av fokuset bort fra det.

5.3.1 Hvor er fokuset på samfunnsbehovene?

Det ble tidligere redegjort for ulike paradigmenes karriereveiledningen har hatt fra starten av 1900-tallet og frem til i dag. I begynnelsen på 1900-tallet med Frank Parsons ledende innenfor karrierefeltet bar praksisen preg av at det måtte tas hensyn til samfunnsmessige betingelser. Guiding-paradigmes formål med karrierevalg var gjøre seg selv til middel for å oppnå større samfunnsformål og økonomisk utvikling (Savickas, 2018). Utvikling fra «guiding», og over til «developing» og «designing» har bidratt til å styrke menneskets autonomi og lagt til rette for personlig vekst og utvikling gjennom konstruksjon av sin egen karriere. Det kan være aktuelt å ta et steg tilbake for å se hvor vi befinner oss i dag. Som avhandlingen har vist til, legges betingelsene for de diskursive praksisene til rette for individets autonomi, og hvordan veisøker skal konstruere sin egen karrierevei basert på karrierekompetanse som forberedelse i å møte et samfunn i kontinuerlig endring. Det kan dermed være relevant å stille seg spørsmålet om det individuelle behovet har fått for mye makt? Bør individuell autonomi og samfunnets betingelser likestilles mer enn det som gis uttrykk for i dagens praksis?

Det kommer til uttrykk både i de empiriske funnene, men også retningslinjene innenfor kvalitetsrammeverket at autonomien hos veisøker legges til grunn i veiledningen, og at de diskursive praksisene bærer preg av en utviklingsrettet diskurs. Det kan argumenteres for at en humanetisk tilnærming i møte med veisøker legger til rette for at veisøker skal føle seg ivaretatt, forstått og respektert. Det å rette fokus mot subjektet og deres behov og autonomi, og en karriereveileder som fasilitator for refleksjon over egen karrierevei og karrierevalg, kan bidra til at karriereveilederne både ønsker, men også føler at de rollen de har er givende.

Gjennom å bidra til økt kvalitet ved implementering av et kvalitetsrammeverk som også bygger under et humanistisk menneskesyn og autonome valg, kan det argumenteres for at biproduktet i en slik tilnærming er med på å tilføye samfunnsnyttighet i deres

individuelle karrierevalg. Med andre ord kan det se ut som at det eksplisitt belyses en utviklingsrettet diskurs i kvalitetsrammeverket, men at den teknokratiske diskursen kan tolkes implisitt i kvalitetsrammeverket ved å tilføre økt kvalitet i karriereveiledningen, som igjen fører til å oppnå økt profitt og politiske formål som biprodukt gjennom gode karrierevalg. Det kan stilles spørsmål rundt om samfunnsnyttige valg blir et biprodukt av god kvalitet i veiledningen eller om det trengs en økt bevissthet rundt spennet mellom individ og samfunn, både hos karriereveiledere, men også veisøkere. Om dette er den riktige tilnærmingen å forholde seg til spennet på vil foreløpig bli ubesvart siden dette er en såpass fersk implementering av et kvalitetsrammeverk. Det kan videre drøftes hvordan enkelte av deltakerne opplever at spennet mellom individ og samfunn trengs å aktualiseres mer enn det det blir i dag. Det å etablere en grunnleggende bevissthet rundt spennet var noe Mari var opptatt av. Neste avsnitt vil drøfte mulige virkninger dette kan ha for karriereveiledere, men også veisøkere.

5.3.2 Behov for økt bevissthet rundt spennet

Det å ha inkorporert praksiser basert på utviklingsrettet diskurs, kan bidra til å være en fasilitator for veisøkerens personlige vekst og utvikling, og ta valg basert på egne verdier og interesser. På en annen side vil det å ha en økt bevissthet rundt at karriereveiledere befinner seg i et spenn, bidra til at åpne en sunn debatt rundt tematikken. På den ene siden av spennet handler det om at samfunnet skal klare å fungere i årene som kommer, men på den andre siden handler det om å ivareta veisøkeren som et individ med egne valg og interesser. Det kom til uttrykk i de empiriske funnene at anerkjennelsen av spenningsforholdet var til stede hos de fleste informantene, men den manglende debatten og samtalene mellom veiledningskollegaer om spennet kan argumenteres for å økes. Det å sitte med kunnskap om arbeidsmarkedet og hvor det trengs folk, men samtidig ivareta individets autonomi. Dette var noe Mari formidlet i sin opplevelse av spennet. Hun uttrykte sin bekymring knyttet til at spennet mellom samfunnet og individet ytterst sjeldent ble diskutert blant hennes kollegaer, og at hun savnet noen å dele sine tanker og erfaringer rundt dette teamet. Dette kan gi en indikasjon på at det er behov for en mer åpenhet og drøfting rundt spenningsforholdet blant karriereveiledere.

En økt bevissthet rundt samfunnets behov kan ha stor betydning for hvordan karriereveiledere utfører sin rolle og håndterer utfordringene knyttet til spennet mellom individ og samfunn. Det kan bidra til å sikre at veiledningen ikke kun fokuserer på individuelle ønsker og behov, men også tar hensyn til samfunnets behov og arbeidsmarkedets krav. Dette kan være spesielt viktig i en tid hvor arbeidsmarkedet og samfunnets behov stadig endrer seg, og hvor det kan være utfordrende å finne en balanse mellom individuelle ønsker og samfunnsmessig nytte. I Erik H. Haugs (2016) doktorgradsavhandling aktualiseres mye av den samme tematikken. Haug (2016) argumenterer for at det er behov for et mer helhetlig system innenfor karriereveiledningsfeltet, som i større grad tar både hensyn til individuell autonomi, men også samfunnets behov. Han argumenterer også for at det bør bli integrert en større bevissthet rundt dette, spesielt fra elevenes (veisøkernes) perspektiv. Større bevissthet rundt deres egne verdier, interesser og muligheter. For å få inkorporert en slik bevissthet til veisøker, må karriereveiledere selv også inneha kompetanse og bevissthet rundt spennet. En økt bevissthet rundt spennet kan også bidra til å sikre at karriereveiledere er mer åpne for å drøfte problemstillinger og utfordringer i fellesskap. Ringvirkningene av dette er at det kan være med på å øke kvaliteten og legitimiteten hos karriereveileder og sikre en større forståelse fra ulike perspektiver og behov. Dette å sikre at veiledningen er

mer relevant for arbeidsmarkedet og samfunnet, samtidig som det bidrar til å gi veisøkerne en større forståelse rundt sin plass i samfunnet. Det handler ikke om å påvirke veisøkere til å ta samfunnsnyttige valg, men heller at de får inkorporert en grunnleggende bevissthet slik at de selv kan reflektere og konstruere sin egen karrierevei basert på nyanserte perspektiver. Når man ser på hvilke erfaringer noen av deltakerne sitter på tilknyttet spennet, kan det virke som dette er et tema som trengs å belyses. På grunn av økende fokus på et samfunn i kontinuerlig endring, vil det være aktuelt å implementere en grunnleggende bevisstgjøring hos veisøkerne om spennet mellom individ og samfunn.

I hvilken grad belyses dette spennet i kvalitetsrammeverket? Det korte svaret på det er i svært liten grad eller ingen grad. Det manglende grad av fokus rundt denne tematikken i kvalitetsrammeverket har nok ikke bidratt i noen grad til å øke bevisstheten rundt tematikken. Tematikken belyses ikke i kvalitetsrammeverket annet enn det som er blitt drøftet tidligere om instrumentalistisk tenkning. Det fremstilles ingenting om karriereveiledernes rolle i et samfunnsperspektiv, bare det individorienterte perspektivet. Det kan rettes kritiske blikk til dette at når det først har kommet et kvalitetsrammeverk, at tematikken ikke belyses i noen som helst grad. Med et større fokus på dette i kvalitetsrammeverket, kunne dette vært med på å bidra til samtaler rundt potensielle problemstillinger karriereveiledere står overfor i en slik rolle.

I oppsummeringen av kategori tre blir det tydelig at informantene opplever at de ikke har skjulte agendaer, og at de vektlegger individuelle valg og interesser i sin veiledning. Samtidig blir det også påpekt at det trengs en økt bevissthet om samfunnets behov og viktigheten av å ivareta dem. Disse funnene indikerer at det er en balanse mellom individets autonomi og samfunnsansvar i karriereveiledningen, men at det kan være rom for å reflektere og drøfte dette spennet innad i karriereveiledningsfeltet i større grad. Dette for å kontinuerlig være oppdatert og aktuell å inneha en slik bevissthet hos karriereveiledere, vil også danne grunnlag for å inkorporere en grunnleggende bevissthet og kunnskap hos veisøker. Det ble også drøftet i hvilken grad kvalitetsrammeverket belyser disse problemstillingene. Det manglende fokus fra kvalitetsrammeverket har nok ikke bidratt positivt til å etablere en bevissthet rundt spennet mellom individ og samfunn, men det er fortsatt ikke for sent å implementere dette mer på en hensiktsmessig og fornuftig måte.

6.0 Avslutning

Hensikten med denne masteroppgaven har vært å avdekke ny kunnskap om hvordan karriereveiledere opplever å veilede etter Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning i lys av samfunnsmessige- og individuelle behov. Formuleringen avhandlingen har tatt utgangspunkt i:

«Hvordan opplever karriereveiledere å veilede etter implementeringen av kvalitetsrammeverket i lys av samfunnets behov og individets autonomi?»

I dette kapitlet vil jeg gi en overordnet konklusjon for å prøve å avdekke alle trådene og gi et helhetlig blikk på oppgaven. Jeg vil i de neste avsnittene peke på studiens bidrag og begrensninger, og til slutt en anbefaling til videre forskning.

6.1 Studiens bidrag

Studien er med på å gi kunnskap om hvordan karriereveiledere opplever å veilede etter implementeringen av kvalitetsrammeverket, og hvordan implementeringen kan ses i lys av individuelle- og samfunnsmessige behov. Neste avsnitt vil besvare problemstillingen og være masteroppgavens konklusjon.

Karriereveiledernes opplevelse av kvalitetsrammeverket tolkes på som et nyttig verktøy som gir tydelige rammer for hvilke retningslinjer som er førende i karrierefeltet. Det bidrar til å gi en nytteverdi hos den enkelte veileder, men også nytteverdi hos virksomheten i sin helhet. Det ble drøftet potensielle instrumentalistiske mistak som kan forekomme ved en slik implementering. Gjennom opplevelser og tolkninger viser kvalitetsrammeverket etiske deler at det er konsensus mellom de etiske retningslinjene i kvalitetsrammeverket og deres oppfattelse av etikken i deres rolle som karriereveileder. I møte med veisøker legger karriereveilederne til rette for humanistisk tilnærming med utgangspunkt i veisøkerens autonomi. Det forekommer ikke noen tydelig form for endring i deres veiledingspraksis før, kontra etter implementeringen av kvalitetsrammeverket. To tydelige funn ble gjort som grunnlag for denne konklusjonen. En av deltakerne hadde ikke god nok implementeringen av kvalitetsrammeverket som videre har bidratt til at bruken av kvalitetsrammeverket har vært mangelfull. En annen deltaker påpekte at kvalitetsrammeverket ikke har bidratt til endring i hennes praksis selv om god implementering. Dette fordi kvalitetsrammeverkets føringer var i konsensus med hennes praksis før implementeringen. Oppgaven har prøvd å tydeliggjøre hvilke diskurser som er ledende og hvordan disse har innvirkning på spennet mellom samfunnsmessige- og individuelle behov. Både deltakernes opplevelser av deres posisjon i dette spennet, samt kvalitetsrammeverkets retningslinjer peker i retning utviklingsrettet diskurs med individets autonomi som grunnlag i møte med veisøker. Samtidig har det blitt argumentert for kvalitetsrammeverkets implisitte formål kan ses i lys av den teknokratiske diskurs ved å implementere politiske føringer og at samfunnsøkonomisk gevinst kan bli et biprodukt gjennom økt kvalitet i karriereveiledningsfeltet. Det tydeliggjøres også at det trengs en økende aktualisering og bevisstgjøring rundt spennet mellom samfunnet og individet, og kvalitetsrammeverket kunne bidratt til en større rolle enn det som gis uttrykk for per nå. Økt bevissthet rundt denne tematikken for karriereveiledere kan igjen være med på å bidra til å øke kvaliteten i karriereveiledningen, og være med på å overføre relevante perspektiver rundt spennet hos veisøker.

6.2 Studiens begrensninger

Min forskning har noen begrensninger, og disse vil bli redegjort for i dette avsnittet. For det første vil min for forståelse rundt tematikken uansett ha en innvirkning på mine valg jeg har gjort løpende gjennom forskningsprosessen selv om jeg har prøvd å være bevisst og reflektert kontinuerlig rundt valg jeg har foretatt meg.

En annen potensiell begrensning er forskningens utvalg som baserer seg på seks informanter som alle jobber innenfor samme virksomhet, altså karrieresentre selv om de bodde på forskjellige geografiske områder. Det kan også stilles spørsmål rundt kjønnsutvalget da alle deltakerne som deltok var kvinner. Det kan argumenteres for at et mer representativt utvalg kunne bidratt til å gi forskningen enda flere perspektiver og interessante funn.

En tredje potensiell begrensning tilknyttet forskningen er graden av generaliserbarhet. En induktiv tilnærming i kvalitativ forskning handler om å trekke konklusjoner basert på spesifikke observasjoner eller data, og deretter generalisere funnene til bredere teorier eller konsepter. På grunn av det forskningens utvalg og tilnærming kan det argumenteres for at graden til generaliserbarhet er begrenset. Et valg som kunne bidratt for å øke generaliserbarheten kunne vært å kombinere kvalitativ med kvantitativ tilnærming i forskningen, men på grunn av begrenset tid og ressurser ville det vært for omfattende.

6.3 Videre forskning

Som grunnlag for min forskning har det åpnet opp flere dører videre forskning. Her vil jeg belyse potensielle andre forskningsområder som kan belyses.

Det ble i denne studien aktualisert forskjellige opplevelser tilknyttet implementeringen av kvalitetsrammeverket, og at enkelte deltakere hadde en dårlig implementeringsfase som hadde ringvirkninger på manglede grad av å benytte seg av kvalitetsrammeverket. Videre forskning om tiltak for å styrke implementeringen av kvalitetsrammeverket kan bidra til å forbedre effektiviteten og kvaliteten av karriereveiledningstjenester.

En annen potensiell forskning er å undersøke hvordan karriereveiledere og veisøkere kan inkorporere en større grad av bevissthet rundt spennet mellom individ og samfunn enn det belyses i denne forskningen, og hvilke tiltak som kan iverksettes for å aktualisere temaet på en legitim og hensiktsmessig måte. Det kan også forskes på hvordan implementere temaet spennet mellom individ og samfunn i kvalitetsrammeverket på en mer konkret og hensiktsmessig måte.

6.4 Avsluttende ord

Som Aristoteles sitt sitat «When the needs of the world and your skills intersect, therein lies your vocation». Det å balansere individets autonomi og samfunnsnyttige betingelser har prøvd å bli drøftet. Det er ingen tvil om at dette er en avansert og omfattende problemstilling som jeg ikke klarer å besvare i en masteroppgave. Det var heller ikke formålet med masteroppgaven. Målet med denne forskningen har vært å bidra til nye perspektiver innenfor karrierefeltet. Det å bidra til nye perspektiver vil være aktuelt i et felt som er i stadig diskursiv endring som resultat av et samfunn i kontinuerlig utvikling.

Referanser

- Altheide, D. L. & Johnson, J. M. (2011). Reflections on interpretive adequacy in qualitative research. I N. K. Denzin, & Y. S. Lincoln (Red.), *The SAGE handbook of qualitative research* (s. 581-594). Thousand Oaks, CA: SAGE.
https://www.researchgate.net/profile/David-Altheide-2/publication/232589193_Criteria_for_assessing_interpretive_validity_in_qualitative_research/links/58acbbef4585155ae77ad8e4/Criteria-for-assessing-interpretive-validity-in-qualitative-research.pdf
- Azungah, T. (2018). "Qualitative research: deductive and inductive approaches to data analysis", *Qualitative Research Journal*, (18)4, 383-400.
<https://doi.org/10.1108/QRJ-D-18-00035>
- 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
- Bengtsson, A. (2011). European Policy of Career Guidance: The Interrelationship between Career Self-Management and Production of Human Capital in the Knowledge Economy. *Policy Futures in Education*, 9(5), 616–627.
<https://doi.org/10.2304/pfie.2011.9.5.616>
- Bergmo-Prvulovic, I. (2014). Is career guidance for the individual or for the market? Implications of EU policy for career guidance. *International Journal of Lifelong Education*, 33(3), 376-392.
<https://doi.org/10.1080/02601370.2014.891886>
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.
<https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Collingridge, D. S. & Gantt, E. E. (2019). The Quality of Qualitative Research. *American Journal of Medical Quality*, 34(5), 439–445.
<https://doi.org/10.1177/1062860619873187>
- Dalland, O. (2020). *Metode og oppgaveskriving* (7. utg.). Gyldendal.
- ELGPN (2014). *The Evidence base on Lifelong Guidance. A guide to Key Findings for Effective Policy and Practice*. ELGPN Tools No. 3. Jyväskylä: ELGPN.
- Haug, E. H. (2016). *Kvalitet i norske skolars karriereveiledning: I spennet mellom storsamfunnets behov og elevenes autonomi* [Doktorgradsavhandling, Høgskolen i Innlandet].
<http://hdl.handle.net/11250/2444554>

- 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.
- Hiatt, K. (2022). Compassion-supported development: A humanistic approach to counseling supervision. *Journal of Humanistic Counseling*, 61(3), 211–223. <https://doi.org/10.1002/johc.12181>
- Johannessen, A., Tufte, P. A. & Christoffersen, L. (5. utg.). Abstrakt forlag.
- Kirk, J., & Miller, M. (1986). Reliability and Validity in Qualitative Research. I *Reliability and Validity in Qualitative Research* (1. utg.). SAGE Publications Inc. <https://doi.org/10.4135/9781412985659>
- Kjærgård, R. (2012). *Karriereveiledningens genealogi. Den suverene stats regulering av det frie utdannings- og yrkesvalg*. [Doktorgradsavhandling. Aarhus Universitet. Aarhus]. <https://docplayer.me/3537761-Karriereveiledningens-genealogi.html>
- Kjærgård, R. (2018). Karriereveiledning i spenningsfeltet mellom samfunnsmessige- og individuelle behov. I R. Kjærgård & P. Plant (Red.), *Karriereveiledning for individer og samfunn* (1. utg., s. 18-37). Gyldendal Akademisk.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2021). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.). Gyldendal akademisk.
- Kvalsund, R. & Fikse, C. (2015). *Rådgivningsvitenskap: helhetlige rådgivningsprosesser; relasjonsdynamikk, vekst, utvikling og mangfold*. Fagbokforlaget
- Landrø, K. (2015). Hvordan kan karriereutvikling settes på agendaen og bidra til identitetsskaping og gode karrierevalg? I R. Kvalsund & C. Fiske (Red.), *Rådgivningsvitenskap: Helhetlige rådgivningsprosesser; relasjonsdynamikk, vekst, utvikling og mangfold* (1.utg., s. 97-117). Fagbokforlaget.
- LeCompte, & Goetz, J. P. (1982). Problems of Reliability and Validity in Ethnographic Research. *Review of Educational Research*, 52(1), 31–60. DOI:10.2307/1170272
- Lincoln, Y. S. & Guba, E. G. (1988) *Criteria for Assessing Naturalistic Inquiries as Reports*. <https://eric.ed.gov/?id=ED297007>
- Lingås, L. G. (2018). Veisøkeren som mål eller middel for andre mål? Et kritisk blikk på karriereveiledningens instrumentalistiske forutsetninger. I R. Kjærgård & P. Plant (Red.), *Karriereveiledning for individer og samfunn* (1. utg., s. 53-62). Gyldendal Akademisk.

- Maldonado-Castellanos, I., & Barrios, L. M. (2023). Ethical Issues when Using Digital Platforms to Perform Interviews in Qualitative Health Research. *International Journal of Qualitative Methods*, 22.
<https://doi.org/10.1177/16094069231165949>
- Moisander, J. & Valtonen, A. (2006). Evaluating cultural research. I *Qualitative marketing research* (s. 21-41). SAGE Publications Ltd.
<https://dx.doi.org/10.4135/9781849209632.n2>
- Muren, T., & Lingås, L. G. (2018). Karriererettleiing mellom individ og samfunn - ei etisk utfordring?
<http://veilederforum.no/content/karriererettleiing-mellom-individ-og-samfunn-%E2%80%93-ei-etisk-utfordring-0>
- NOU 2016:7 (2016). *Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn*. Kunnskapsdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/05a79a5ed91e40e1a80e6f8028b21e3e/no/pdfs/nou201620160007000dddpdfs.pdf>
- OECD (2004). *Career Guidance: A Handbook for Policy Makers*. Paris: OECD.
<https://www.oecd.org/education/innovation-education/34060761.pdf>
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Houghton, Mifflin and Company.
- Patton, W. & McMahon, M. (2014). *Career Development and systems theory. Connecting theory and practice*, (3.utg.). Rotterdam: Sense Publishers.
- Postholm, M. (2010). *Kvalitativ metode: En innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasusstudier* (2. utg.). Universitetsforlaget.
- Rogers, C. R. (1961) *A therapist's view of psychotherapy: On becoming a person*. Constable.
- Rose, J. & Johnson, C. W. (2020). Contextualizing reliability and validity in qualitative research: toward more rigorous and trustworthy qualitative social science in leisure research. *Journal of Leisure Research*, 51(4), 432-451.
<https://doi.org/10.1080/00222216.2020.1722042>
- Ryen, A. (2017). *Det Kvalitative Intervjuet: Fra vitenskapsteori til feltarbeid* (5.utg.). Fagbokforlaget.
- Savickas, M. L. (2012). Life Design. A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13-19.
<https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>
- Savickas, M. L. (2015). Career Counseling Paradigms: Guiding, Developing, and Designing. In P. Hartung, M. Savickas, & W. Walsh (Red.), *The APA Handbook of Career Interventions* (s. 129-143). APA Press.
<https://doi.org/10.1037/14438-008>
- Savickas, M. L. (2018). *Career Counseling* (2.utg.). American Psychological Association.
- Silverman, D. (2020). *Interpreting qualitative data* (6. utg.). SAGE.

- Skjervheim, H. (1992). *Filosofi og dømmekraft*. Universitetsforlag.
- Sohlberg, P. & Sohlberg, B-M. (2019). *Kunskapens former: Vetenskapsteori, forskningsmetod och forskningsetik* (4.utg.). Liber.
- Sultana, R. G. (2004). *Guidance policies in the knowledge society: trends, challenges and responses across Europe: a Cedefop synthesis report*. Publications Office.
https://www.cedefop.europa.eu/files/5152_en.pdf
- Sultana, R. G. (2012). Career guidance from a lifelong learning perspective: Issues for Europe and beyond. *International Journal of Continuing Education and Lifelong Learning*, 4(2), 51–63.
<https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=4180dd03-61ec-4716-842b-fa2dc19c7d9d%40redis>
- Sultana, R. G. (2014). Pessimism of the intellect, optimism of the will? Troubling the relationship between career guidance and social justice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 14(1), 5-19.
<https://doi.org/10.1007/s10775-013-9262-y>
- Sultana, R. (2018). Prekaritet, innsparinger og samfunnskontrakt i en flytende verden: karriereveiledning i balansen mellom borger og stat. I R. Kjærgård & P. Plant (Red.), *Karriereveiledning for individer og samfunn* (1. utg., s. 38-49). Gyldendal Akademisk.
- Tjora, A. (2018). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (3. utg.). Gyldendal.
- Tracy, S. J. (2010) Qualitative quality: eight “big-tent” criteria for excellent qualitative research. *Qualitative Inquiry* 16(10), 837-851.
 DOI: 10.1177/1077800410383121
- 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 1: Godkjent meldeskjema for behandling av personopplysninger

Vurdering av behandling av personopplysninger

Referansenummer
333432

Vurderingstype
Automatisk 

Dato
11.01.2023

Prosjekttittel

Karriereveiledning - Spennet mellom individ og samfunn

Behandlingsansvarlig institusjon

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

Prosjektansvarlig

Hannah Owens Svennungsen

Student

Sindre Sletten Øyen

Prosjektperiode

13.01.2023 - 01.06.2023

Kategorier personopplysninger

Alminnelige

Lovlig grunnlag

Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 01.06.2023.

[Meldeskjema](#) 

Grunnlag for automatisk vurdering

Meldeskjemaet har fått en automatisk vurdering. Det vil si at vurderingen er foretatt maskinelt, basert på informasjonen som er fylt inn i meldeskjemaet. Kun behandling av personopplysninger med lav personvernulempe og risiko får automatisk vurdering. Sentrale kriterier er:

- De registrerte er over 15 år
- Behandlingen omfatter ikke særlige kategorier personopplysninger;
 - Rasemessig eller etnisk opprinnelse
 - Politisk, religiøs eller filosofisk overbevisning
 - Fagforeningsmedlemskap
 - Genetiske data
 - Biometriske data for å entydig identifisere et individ
 - Helseopplysninger
 - Seksuelle forhold eller seksuell orientering
- Behandlingen omfatter ikke opplysninger om straffedommer og lovovertridelser
- Personopplysningene skal ikke behandles utenfor EU/EØS-området, og ingen som befinner seg utenfor EU/EØS skal ha tilgang til personopplysningene
- De registrerte mottar informasjon på forhånd om behandlingen av personopplysningene.

Informasjon til de registrerte (utvalgene) om behandlingen må inneholde

- Den behandlingsansvarliges identitet og kontaktopplysninger
- Kontaktopplysninger til personvernombudet (hvis relevant)
- Formålet med behandlingen av personopplysningene
- Det vitenskapelige formålet (formålet med studien)
- Det lovlige grunnlaget for behandlingen av personopplysningene
- Hvilke personopplysninger som vil bli behandlet, og hvordan de samles inn, eller hvor de hentes fra
- Hvem som vil få tilgang til personopplysningene (kategorier mottakere)

- Hvor lenge personopplysningene vil bli behandlet
- Retten til å trekke samtykket tilbake og øvrige rettigheter

Vi anbefaler å bruke vår [mal til informasjonsskriv](#).

Informasjonssikkerhet

Du må behandle personopplysningene i tråd med retningslinjene for informasjonssikkerhet og lagringsguider ved behandlingsansvarlig institusjon. Institusjonen er ansvarlig for at vilkårene for personvernforordningen artikkel 5.1. d) riktighet, 5. 1. f) integritet og konfidensialitet, og 32 sikkerhet er oppfylt.

Vedlegg 2: Informasjonsskriv og samtykkeerklæring

Informasjon om forskningsprosjektet

«Spennet mellom individ og samfunn»

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke karriereveileders opplevelse av spennet mellom individ og samfunn. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for dette forskningsprosjektet og hva prosjektet innebærer for deg.

Formål

Formålet med dette prosjektet er jeg skal fordype meg i spenningsfeltet mellom individ og samfunn innenfor karriereveiledning. Gjennom dette prosjektet vil jeg ta utgangspunkt i karriereveiledernes fenomenologiske opplevelse av denne spenningen etter implementeringen av et nytt nasjonalt kvalitetsrammeverk i 2020.

Masteroppgaven skal svare på følgende problemstilling;

«Hvordan opplever karriereveiledere å veilede etter implementeringen av kvalitetsrammeverket sett i lys av spenningsforhold mellom samfunnets behov og individets autonomi?»

Datainnsamlingen vil bestå av 5-7 informanter.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

NTNU – Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, ved veileder Hannah Owens Svernungsen.

Hvorfor er du inkludert i studien?

Kriterier for å bli forespurt om å delta er: yrkesutøver der karriereveiledning utgjør hele eller deler av arbeidet og at deltakerne er kjent med kvalitetsrammeverket. Utvalgsmetoden er basert på kontakt med relevante institusjoner innenfor karriereveiledningsfeltet og diverse søk etter potensielle deltakere fra ulike arbeidsplasser.

Hva innebærer prosjektet for deg?

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 erfaringer, opplevelser og tanker rundt hvordan karriereveiledning oppleves sett i lys av individets- og samfunnsmessige behov etter implementeringen av kvalitetsrammeverket. Disse opplysningene registreres med lydopptak og transkriberes, og oppbevares på to ulike digitale enheter. Intervjuene gjennomføres både fysisk og digitalt, avhengig av informantens lokasjon.

Du kan protestere

Du kan når som helst protestere mot at du inkluderes i dette forskningsprosjektet, og du trenger ikke å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du velger å protestere.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Jeg vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Jeg behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det er kun ansvarlig student, Sindre Sletten Øyen, og veileder, Hannah Owens Svennungsen, som vil ha tilgang på opplysningene. Navn og data, lagret på atskilte enheter. Informantene vil ikke kunne gjenkjennes i publikasjon.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er 1. juni. Datamaterialet fra intervjuet vil da bli slettet.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg fordi forskningsprosjektet er vurdert å være i allmennhetens interesse, men du har anledning til å protestere dersom du ikke ønsker å bli inkludert i prosjektet.

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

Dine rettigheter

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

- å protestere
- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg
- å få rettet personopplysninger om deg
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

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

- NTNU ved Sindre Sletten Øyen (tlf. 41845776, epost sindrsoy@ntnu.no) eller Hannah Owens Svennungsen – (tlf. 45505294 eller epost hannah.svennungsen@ntnu.no)
- NSD- Norsk senter for forskningsdata AS (tlf: 55582117, personverntjenester@nsd.no)

Med vennlig hilsen

Hanna Owens Svennungsen
(veileder)

Sindre Sletten Øyen
(student)

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «Spennet mellom individ og samfunn», 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 å veilede etter implementeringen av kvalitetsrammeverket sett i lys av spenningsforhold mellom samfunnets behov og individets autonomi?*

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?
 - Hvilken bakgrunn har du?
- Kan du fortelle meg litt om hva dine arbeidsoppgaver er som karriereveileder?
 - Hvordan vil du beskrive din arbeidshverdag?
- Hvordan opplever du miljøet på arbeidsplassen?

Karriereveiledning

- Hvordan forstår du begrepet karriereveiledning?
- Hvordan organiseres og koordineres på karriereveiledning på karrieresenteret?
- Hva betyr karriereveiledning for deg?
- Hva er god kvalitet i karriereveiledning for deg?
- Hva finner du mest givende?
- Hva finner du mest utfordrende?
- Hvordan jobber du for å skape en god relasjon med veisøker?

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

Implementeringen av rammeverket

- Hvordan opplever du generelle nye endringer i karriereveiledning?
 - Hvordan opplever du dette i praksis på din arbeidsplass?
 - Hvordan merker du endringene på hvordan du jobber?
- Er du kjent med kvalitetsrammeverket?
 - Hvilke erfaringer har du med kvalitetsrammeverket?
- Merker du noe forskjell på hvordan det er å veilede i dag sett i motsetning til før kvalitetsrammeverket?
 - På hvilken måte?

Kvalitetsrammeverket består av fire deler, der den ene delen omhandler etikken i karriereveiledning som jeg har valgt å forske nærmere på...

- Hva tenker du når jeg sier etikk?
- Hva tenker du når jeg sier etikk innenfor karriereveiledning?
- Har du benyttet deg av kvalitetsrammeverkets verktøy og modeller, for eksempel innenfor etikken? Kan du utdype på hvilken måte?
- Opplever du en økt etisk bevissthet etter rammeverket?
 - Hvordan/på hvilken måte?
- Hvordan opplever du de etiske retningslinjene etter rammeverket?
 - Er det forståelig? Hvordan forstår du det?
 - Opplevs det som hensiktsmessig? På hvilken måte?
- Er det noe du har reagert på eller har bitt deg merke i som står i kvalitetsrammeverket?
 - Utdyp (?)

Spennet mellom samfunn og individ

Karriereveiledning kan både betraktes å ha samfunnsmessige behov da staten har en interesse i karriereveiledningens funksjoner, og retter fokus på at befolkningen skal ta bedre karrierevalg som står i tråd med samfunnets behov, samtidig som at det skal dekke et individuelt behov fordi karriereveiledning retter fokus mot den enkeltes karrierevei gjennom livet...

- Hvilke tanker har du om samfunnsansvaret i en slik jobb?
- Hvordan opplever du dette spennet?
 - Hvordan opplevs det i praksis på din arbeidsplass?
- Hvis vi sammenligner før rammeverket og etter, har du merket noen form for endring hvis vi skal ta utgangspunkt i spenningsforholdet?
 - På hvilken måte?
- Hvilket syn har du på det spennet nå etter rammeverket?
 - Har det endret seg? Hvorfor tror du det har (ikke) gjort det?

Avsluttende spørsmål:

- Er det noe du har tenkt på som du har lyst å legge til?

Hvordan opplevde du å bli intervjuet av dette temaet?

