

Eli Jonsen Kjelgård

"Vi møter personen og hjelper dem å møte samfunnet"

En kvalitativ studie om karriereveiledere i møte
med individet og samfunnet

Masteroppgave i Rådgivningsvitenskap

Veileder: Kristin Landrø

Juni 2023



NTNU

Kunnskap for en bedre verden

Eli Jonsen Kjelgård

"Vi møter personen og hjelper dem å møte samfunnet"

En kvalitativ studie om karriereveiledere i møte med individet og samfunnet

Masteroppgave i Rådgivningsvitenskap
Veileder: Kristin Landrø
Juni 2023

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



Kunnskap for en bedre verden

SAMMENDRAG

I denne masteroppgaven rettes det et søkelys på karriereveiledere, og hvordan det er å bevege seg i et landskap med behov og forventninger fra både individet og samfunnet. Her har oppgavens formål vært å få et innblikk i hvordan karriereveileder på feltet opplever dette.

Som samfunn er vi i endring, dette medfører at det stilles krav og forventninger til individer og deres karriere, noe som gjør karriereveiledning aktuelt (NOU 2016: 7; Kompetanse Norge). Et samfunn i endring har påvirket karriere- og veiledningsfeltet gjennom tidene, fra industrisamfunn til kunnskapssamfunn. Her har ulike påvirkningsfaktorer vært gjeldene for oppgaven, hvor diskursive forskyvninger beskriver hvordan feltet påvirkes av ulike prioriteringer, hvor alt fra økonomiske til individuelle interesser påvirker karriereveiledning og deres rolle (Sultana, 2018).

I oppgaven ble en kvalitativ metode anvendt for å besvare problemstillingen «*Hvordan opplever karriereveiledere å møte ulike behov og forventninger i møte med individ og samfunn?*». Med et fenomenologisk hermeneutisk utgangspunkt ble det gjort et kvalitativt intervju, som ble gjennomført på fem karriereveiledere for å samle inn data. Disse dataene ble analysert ut ifra en fenomenologisk hermeneutisk analysemetode, som resulterte i tre kategorier: «kartlegging og match mellom kandidat og bedrift», «et tannhjul med flere deler» og «opplevelsen av møtet mellom individ og samfunn».

Overordnet så viser denne oppgaven at karriereveiledningsfeltet påvirkes av ulike faktorer. Noe som krever en viss oppmerksomhet, i et landskap preget av endringer i både samfunn, arbeidsliv og faktorer utenfor vår kontroll slik som klima. Her gjelder det å være bevisste i sin rolle som karriereveileder, da de har et jobb med innflytelse.

ABSTRACT

In this master's thesis, a spotlight is directed to the career counsellors, and what it is like to move in a landscape with needs and expectations from both the individual and society. The purpose of the thesis has been to gain insight into how career counsellors experience this.

As a society, we are changing, which means that demands and expectations are placed on individuals and their careers, which makes career guidance relevant (NOU 2016: 7; Competence Norway). A changing society has influenced the field of career and guidance throughout different periods of time, from industrial societies to knowledge societies. Various influential factors have been relevant to the thesis, where discursive shifts describe how the field is affected by different priorities, where everything from economic to individual interests affects career guidance and their role (Sultana, 2018).

In the thesis, a qualitative method was used to answer the question *"How do career counsellors experience meeting different needs and expectations in their encounters with individuals and society?"*. Using a phenomenological hermeneutic approach, a qualitative interview was used on five career counsellors in order to collect data. These data were analyzed by using a phenomenological hermeneutic analysis method, which resulted in three categories: "assessment and matching between candidate and company", "a wheel with several parts" and "the experience of the meeting between individual and society".

Overall, this thesis shows that the career guidance field is influenced by various factors. Something that requires a certain amount of attention, in a landscape characterized by changes in society, working life and factors beyond our control such as the climate. Here it is important to be aware in one's role as career counsellor because their work is influential.

FORORD

Det har vært to lærerike år på dette masterstudiet hvor jeg har lært utrolig masse, både om feltet, men også meg selv. Det har også bidratt til å berike mitt interessefelt for individ og samfunn, noe jeg er veldig takknemlig for. Med det er det rart å tenke på at «masterreisen» snart er ved veis ende, hvor jeg skal levere denne oppgaven. Her ønsker jeg å rette en takk til flere som bidro til at dette var mulig:

Jeg ønsker å rette en takk til mine fem informanter som sa ja til å delta i denne studien, som bidro med sitt engasjement, kunnskap og erfaring på feltet. Dette har uten tvil vært svært berikende for min oppgave, men også lærerikt og inspirerende for meg som student.

Videre vil jeg takke familie, venner, studievenner og samboer for moralsk støtte og gode innspill. Ikke minst til de som tok seg tid til å korrekturlese oppgaven, det setter jeg umåtelig stor pris på! Jeg vil også rette en takk til mitt firbeinte familiemedlem som har fått meg ut døra, slik at jeg har fått luftet noe og senket skuldrene imellom skriveprosessen.

Til slutt vil jeg rette en stor takk til min veileder Kristin Landrø! Takk for gode veiledningssamtaler med gode og nyttige innspill gjennom hele skriveprosessen, og for motiverende ord underveis, det har jeg satt stor pris på!

Eli Jonsen Kjelgård

Mai, 2023

INNHOLDSFORTEGNELSE

SAMMENDRAG	i
ABSTRACT	iii
FORORD	v
1. INNLEDNING	2
1.2 Begrepsavklaring	3
1.3 Tidligere forskning	4
1.3.1 Age of Talent	4
1.4.2 Karriereveiledning for individet eller markedet	4
1.3.3 NAV i spennet mellom samfunn og individ	4
1.3.4 En ny normal	5
1.4 Bakgrunn for valg av tema og problemstilling	5
1.5 Oppgavens struktur	6
2. TEORI	7
2.1 Utviklingen av karriere	7
2.1.1 Arbeidslinja og situasjonen i dag	7
2.2 Diskurser i karriereveiledning	7
2.2.1 Grønn karriereveiledning	9
2.3 Ords innvirkning i karriereveiledning	9
2.4 Karrierekompetanse og karrierelæring to teorier	10
3. METODE	12
3.1 Forskningsmetode	12
3.1.1 Epistemologi og ontologi	12
3.2 Vitenskapsteori	12
3.2.1 Fenomenologi og hermeneutikk	12
3.3 Datainnsamling	14
3.3.1 Utvalg	14
3.3.2 Intervju	14
3.3.3 Transkribering	15
3.3.4 Lindseth og Norbergs fenomenologiske hermeneutiske metode for analyse....	16
3.4 Studiens kvalitet	17
3.4.1 Pålitelighet	17
3.4.2 Gyldighet	17
3.4.3 Generaliserbarhet	18
3.4.4 Forskerrollen og refleksivitet	18
3.5 Etske betraktninger	19
3.5.1 Informert samtykke	19

3.5.2 Anonymisering og transparens	19
4. FUNN	21
4.1 Kartlegging og match mellom kandidat og bedrift.....	21
4.2 Et tannhjul med flere deler.....	22
4.2.1 Individet til nytte for noe	22
4.2.2 Kompetanse en barriere for å få kandidater i arbeid	23
4.2.3 Hvor mye ressurser skal man anvende på er menneske?.....	25
4.2.4 Klima eller bærekraft?	26
4.3 Opplevelsen av møtet mellom individ og samfunn	28
5. DRØFTING	30
5.1 Kompetanseutvikling	30
5.1.1 Kartlegging i lys av DOTS-modellen	30
5.1.2 Match og motstand.....	31
5.1.3 Mangel på felles forståelse	32
5.2 Karriereveileding i diskursiv forskyvning	33
5.3 Meningen bak ord og deres påvirkning.....	36
5.4 Mot en ny normal.....	37
6. AVSLUTNING.....	39
6.1 Oppsummering	39
6.2 Studiens begrensning og videre forskning	39
6.3 Avsluttende refleksjoner	40
REFERANSELISTE	42
VEDLEGG	46
Vedlegg 1: Sikt – godkjent meldeskjema for behandling av personopplysninger	47
Vedlegg 2: Informasjonsskriv/samtykkeskjema	50
Vedlegg 3: Intervjuguide	53

1. INNLEDNING

Vi lever i et samfunn hvor vi opplever et større økonomisk press, omstilling skjer, kompetansebehov endres, ny teknologi utvikles, befolkningsantallet er i stadig endring og det grønne skiftet er et faktum. Til sammen vil alle disse faktorene påvirke og tvinge frem endringer i arbeidsliv og samfunn. Hvilket innbyggerne må respondere på, hvor for eksempel helt nye jobber og arbeidsområdet utvikler seg. Med de endringene som skjer kreves det en omstillings- og tilpasningsevne fra både samfunn og enkeltmennesker. Her er det essensielt med tilgang til informasjon og karriereveiledningstjenester med høy kvalitet (NOU 2016: 7, s. 10; Kompetanse Norge, 2020, s. 50).

Utviklingen av karriereveiledningsfeltet gjenspeiles både i politikk og teori (NOU 2016: 7, s. 21). Hvor NOU 2016:7 (s. 22) referer til *EUs resolusjon om livslang læring*, som har utarbeidet to overordnede politiske mål i forbindelse med karriereveiledning. I det første målet omhandler det å skape et effektivt dynamisk samfunn, slik at samfunnets konkurransevne forbedres. Det andre målet handler om å motvirke utenforskap. Disse målene kan tolkes som motsetninger til hverandre, men formålet er at de skal utfylle hverandre i møte med det dynamiske og effektive samfunnet, hvor marginalisering, frafall fra utdanning og strukturell arbeidsløshet skjer (NOU 2016: 7, s. 22). I Norge knyttes karriereveiledningstjenester til den kompetansepoltiske innsatsen, som tar for seg utvikling, mobilisering og anvendelse av kompetanse i tråd med det norske samfunn og arbeidsliv. Hensikten med kompetansepoltikken er å skape overganger mellom ulike læringsarenaer, slik at det til enhver tid passer arbeidslivets behov. Her handler det om å øke befolkningens kapasitet til å håndtere overganger, gjennom å tilpasse seg endringene og tilegne seg læring gjennom hele livet for å sikre samfunnets samlede kompetanse (Kompetanse Norge, 2020, s. 47).

I det fremvoksende kunnskapssamfunnet vektlegges det i økende grad læring i et livslangt perspektiv, noe som tilknyttes karriereveiledning. Der teorier setter sitt preg på feltet, hvor karriereveiledning skal handle om at den enkelte skal utvikle karrierekompetanse og være ekspert i å håndtere oppgaver relatert til karriere (NOU 2016: 7, s. 21). For individet er utdanning og karriere en sentral del av livet og ens utvikling, dette har også innvirkning på livssituasjon og levekår (Kompetanse Norge, 2020, s. 50). Ifølge Kompetanse Norge (2020, s. 53-54) så kreves det av den enkelte å håndtere ulike former for dilemmaer og spenninger i løpet av livet. Å håndtere slike situasjoner er avgjørende, og er sentralt for å kunne utvikle det som kalles karrierekompetanse, et begrep som krever mer oppmerksomhet i dag enn det tidligere har gjort. For karriereveiledere handler dette om å ta utgangspunkt i læring, slik at individer som oppsøker slike tjenester skal kunne oppnå karrierelæring (Kompetanse Norge, 2020, s. 51).

Kjærgård & Plant (2018, s. 11) omtaler karriereveiledning som et politisk redskap og en individuell tjeneste, som kan være en gode for både samfunn og individ. Årsaken til økt politisk oppmerksomheten rundt karriereveiledning knytter Sultana (2018, s. 39) til økonomiske nedgangstider, derfor har karriereveiledning kommet på «moten» igjen. Lingås (2018, s. 68) og Sultana (2018, s. 46) hevder at karriereveiledere som jobber med kompetanseutvikling må være klare over tendenser i karriereveiledning, da de kan være et redskap for politikk, økonomi og styrking av konkurransevne ved at de bidrar til å sikre næringsnyttig kompetanse og kunnskap. Her påpeker (Haug, 2016) at man ikke kommer utenom et spenningsmoment, i møtet mellom individ og interesser.

I følge Kuhn (1996) har kultur og samfunn innvirkning på vitenskapens innhold, i enhver historisk tidsperiode er det ulike former for språk, normer og tankesett som gjør det mulig for visse type forståelser, disse kan også være lukkende for andre type forståelser. Dette omtales også som paradigme (Kuhn, 1996, s. 6; Skjølsvold, 2017, s. 13-15) og kan utfordres gjennom at det oppdages *anomalier*, som er ny vitenskap uforenelig med det eksisterende paradigmet. Det er også her et paradigmeskifte oppstår, hvor det er et nytt og et gammelt paradigme. Her skjer det en overgang på forskningsfeltet, der det rekonstrueres (Kuhn, 1996). I et samfunns- og politisk perspektiv så påpeker vitenskapssosiolog Dorothy Nelkin (1984) at vitenskap kan bli til våpen i politiske debatter, og på den måten kan det bidra til konflikter fremfor løsninger (Lidskog & Sundquist, 2013, s. 137). Ifølge Nelkin (1995 referert i Skjølsvold, 2017, s. 47) så finnes det noen karakteriske trekk som fremhever hvordan samfunnet og kulturen spiller en rolle når vitenskapen blir kontroversiell. Her identifiserer hun blant annet kontroverser som omhandler spenningsfeltet mellom politiske prioriteringer og undertrykkelse av individuelle rettigheter. Nelkin (1995 referert i Skjølsvold, 2017, s. 47-48) mener også at kontroverser alltid vil være til stede, da det er vanskelig å bli enig om spørsmål som er moralske og etiske.

1.2 Begrepsavklaring

Jeg vil i denne delen presentere noen sentrale begreper som har gjort seg gjeldene i senere i kapittel, som ikke trenger en lang redegjørelse. Her vil jeg forklare hva jeg legger i disse begrepene, for å unngå uklarthet.

Karriere og karriereveiledning: I denne oppgaven vil ikke karriere og karriereveiledning ha en fast betydning, da dette er begreper som endrer seg og får ulik betydning i tak med samfunnet og måten det endrer seg på, som presentert innledningsvis. Dette er også noe jeg vil komme nærmere inn på i tidligere forskning. Men for å gi et overordnet blick om hva karriereveiledning innebærer har jeg valgt å ta med denne definisjonen:

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

Kandidat: Kandidat er et ord informantene bruker om de som kommer til veiledning. Dette kan også omtales som rådsøker/veisøker, altså den som søker råd eller ber om hjelp fordi hun har ikke har kunnskap eller erfaring til å kunne løse problemet med situasjonen hun eller han står i (Kvalsund, 2015, s. 25).

Arbeid i inkludering: *Supported Employment* eller *arbeid i inkludering* innebærer jobbstøtte som er tilpasset personer med omfattende og sammensatte støttebehov slik at de skal kunne få og beholde en jobb (Arbeid og Inkludering, u.å). Dette er et begrep informantene bruker i sammenheng med sin arbeidsplass og måten de jobber på, og er derfor relevant å redegjøre for.

Varig tilrettelagt arbeid: Et tilbud for mennesker med som har uføretrygd, hvor man kan jobbe i en skjermet eller vanlig bedrift med oppgaver tilpasset etter behov (NAV, 2023). Dette er også i tilknytning til bedrift A, som påvirker arbeidet og kandidatene deres.

1.3 Tidligere forskning

På karriereveiledningsfeltet har det blitt gjennomført flere studier som omhandler både individet og samfunnet, og overveielser og spenninger knyttet til det. Jeg vil trekke ut noen relevante studier for oppgaven min her, som belyser ulike aspekter som påvirker karriereveiledning. Måten jeg gått frem på i søk etter relevant forskningslitteratur er ved å anvende søkemotorer som Google, Google Scholar, Oria og Idunn. Her søkte jeg etter ord i forbindelse med karriereveiledning, slik som individ, samfunn, spenningspunkt, omstilling, karriere, veiledning og kompetanse på både norsk og engelsk. Videre anvendte jeg også litteraturlister i tekstene jeg fant, samt i masteroppgaver for inspirasjon til kilder. Dette kalles også snøballmetoden (Wohlin, 2014, s. 1)

1.3.1 Age of Talent

Arthur (2013) beskriver en *Age of Talent* som en epoke, hvor mennesker er som varer, som har til hensikt å utfylle arbeidsmarkedets behov. Her har det oppstått kontroverser rundt hvem som har tilgang til meningsfylt arbeid, og hvordan ressurser har blitt gjort tilgjengelig for å støtte individers karriereutvikling. Arthur (2013, s. 48-51) mener karriereveiledere må være oppmerksomme i forhold til arbeidsmarkedets krav, likeså må de vurdere konsekvensene rundt deres rolle og praksis med tanke på sosial rettferdighet. Fremfor å fokusere på utvikling av mennesker blir ofte utdanning ansett som et sted drevet av sysselsetting og politiske agendaer. Som veiledere må man ta hensyn til arbeidsmarkedet, men også ta høyde for andre muligheter i møte med klienters behov (Arthur, 2013, s. 51). Studien fremstiller tidsalderen *Age of Talent* som en «krig», en metafor på hvem som omkommer eller blir gisler, men også hvem som får delta. I denne tidsalderen påpeker hun at man blir sammenlignet med andre, hvor økonomi og interesser har stor påvirkning. Hun mener vi må huske at klienter er mennesker ikke varer, og alle fortjener en sjanse i utdannings- og arbeidsmarked. Hvor hun videre påpeker at som karriereveiledere har man forankring i å fremme menneskers utvikling og potensiale (Arthur, 2013, s. 57-58).

1.4.2 Karriereveiledning for individet eller markedet

Bermo-Prvulovic (2014) utforsker forståelsen av karriere og hvordan det kan bidra til implikasjoner for karriereveiledningspraksiser, med tanke på betydningene som legges i begrepet og individers karriere gjennom EU-politikken. Hvor hun hevder EU vektlegger samfunnet, fremfor individet. Artikkelen viser at det er en mangel på klarhet rundt hva karriereveiledning og karriere egentlig betyr, hvor landskapet er preget av motstridende forståelser og interesser, både lokalt og nasjonalt. Årsaken til uklarheten mener hun forårsakes av endringer i samfunnet, fra den industrielle tidsalder hvor teorien på feltet har sitt opphav, til et kunnskapsbasert samfunn hvor nye arbeidsvilkår har oppstått på grunn av økonomisk globalisering. Dette vil kunne bidra til en endring i måten karriereveiledning gjøres på, dog forutsetter det at den en gang var en fellesforståelse. Noe det ikke tyder på da det ikke er en konsensus om begrepet mellom ulike disipliner. Med mangel på en felles forståelse mener (Bergmo-Prvulovic, 2014, s. 376-377) karrierestøttende systemer kan strekke seg utover egne områder og dermed gå på bekostning av karriereveiledningen. Dette mener Bermo-Prvulovic (2014, s. 389) at bidrar til en etisk spenning, som har økt i lys av at karriereveiledning blir et bredere felt innenfor flere områder.

1.3.3 NAV i spennet mellom samfunn og individ

I en studie gjort av Landrø et al. (2020, s. 151) undersøkte de hvordan veiledere i NAV bidrar til at ungdom utenfor utdanning og arbeidsliv kommer tilbake igjen i aktivitet eller arbeid. Resultatene viser at anerkjennelse av erfaring kan skape tro på mestring og

selvstendighet. Landrø et al. (2020, s. 151, 159) beskriver også at det eksisterer en mulig spenning i å bidra for den enkelte, samtidig som det er et samfunnsoppdrag fra NAV sin side om å forhindre utenforskap ved å bidra til deltakelse i arbeid eller aktivitet. Her påpeker de at raske løsninger kan føre til gjengangere av deltakere, om resultatene måles kortsiktig (Landrø et al, 2020, s. 159).

1.3.4 En ny normal

I en studie gjort av Jelena Badjanova et al. (2021, s. 140-150) så tar de for seg bærekraft i karriereveiledning under korona pandemien, og hvordan man kan skape nye veier mot den «nye normalen». Pandemien har hatt sin innvirkning på karriereveiledning, hvor «alt» stoppet opp og arbeidsplasser ble stengt, som førte til at karriereveiledere måtte tenke nytt (Badjanova, et al., 2021, s. 141-142). Badjanova (et al., 2021, s. 145-147) beskriver i lys av pandemien et behov om å utbedre unge menneskers håndtering av usikkerhet, da det påvirker karrieremuligheter både på kort og lang sikt. Deres fokusgruppe- og individuelle intervju forteller at karriereveileder forsøker å tilpasse seg en «ny normal», og skape meningsfulle samtaler om bekymringer og inspirere til handling, selv om den digitale overgangen kan oppleves som vanskelig for noen. Badjanova (et al., 2021, s. 141-142) viser til Savickas (2012) om hvordan kreativ karriereveiledning kan være en «ny normal», hvor man gjør om på sin narrative identitet for å skape nye veier.

1.4 Bakgrunn for valg av tema og problemstilling

Bakgrunnen for at jeg ønsker å undersøke hva som påvirker en karriereveileder i møte med både individ og samfunn bunner i min samfunnsfaglige interesse. Denne interessen har jeg hatt helt siden ungdomsskolen, hvor jeg har synes det har vært interessant å utforske hvordan ulike faktorer kan ha innvirkning på både selve samfunnet og individene. Denne interessen har jeg tatt med meg videre i mine studier, hvor nysgjerrigheten min har vokst til å omfavne mer som omstilling, bærekraft, sosialrettferdighet, karriereveiledning og hvordan vi mennesker påvirkes av det som skjer i samfunnet og verden i dag.

Tema for masteroppgaven utkrystalliserte seg tidlig første semester gjennom faget RAD3042 – Karriererådgivning. Her ble blant annet karriereveiledningens innvirkning trukket frem, både fra individ til samfunnsnivå. Her ble blant annet NOU 2016: 7 trukket frem, som tar for seg individ og samfunn i et omstillingsperspektiv blant annet. Gjennom masterløpet har interessen for påvirkningsfaktorer og perspektiver i karriereveiledning vokst. Hvor jeg videre har blitt oppmerksom på hvordan tilsynelatende motstridende faktorer slik som individ og samfunn kan skape spenningsmomenter for karriereveileder, men også individet som kommer til veiledning. Her ble jeg videre nysgjerrig på hvordan karriereveiledning kan være et middel i både individuelle og samfunnsmessige interesser. Noe som videre førte til oppgavens problemstilling.

Oppgavens problemstilling har som formål å åpne for hva som kan ha innvirkning karriereveilederes arbeid, hvor individ og samfunn er sentrale faktorer å trekkes inn for å få et innblikk i ulike behov og forventninger. I lys av tidligere forskning savner jeg karriereveilederes stemme om opplevelsen av å stå imellom ulike forventninger, og derfor lyder oppgavens problemstilling som følger:

Hvordan opplever karriereveiledere å møte ulike behov og forventninger i møte med individ og samfunn?

1.5 Oppgavens struktur

Oppgaven består av seks kapitler; innledning, teori, metode, funn, drøfting og avslutning. Hver av disse består av tilhørende underkategorier, som hver for seg tar for seg kapitlets tema på ulike måter. I kapittel 1 aktualiseres oppgavens tematikk, og bakgrunnen for valget av det. Problemstilling, avgrensning og begrepsavklaring blir også trukket frem her. I kapittel 2 vil oppgavens teoretiske bakteppe redegjøres for, hvor teori som omhandler karriere, karriereveiledning og faktorer med innvirkning vil presenteres. I kapittel 3 vil oppgavens metode presenteres, her vil kvalitativ metode og vitenskapelig tilnærming i forskningsarbeidet trekkes frem. Intervju og fremgangsmåte for datainnsamling vil også presenteres, i tillegg til valgt analysemetode. Samt studiens kvalitet og etiske betraktninger. I kapittel 4 vil funn presenteres, og tema i tilknytning til disse vil bli lagt frem, her er det også tilhørende underkategorier til noen av temaene. De ulike temaene vil belyses gjennom et utvalg av sitat fra analysearbeidet. I kapittel 5 vil oppgavens funn og teori drøftes, i lys av hvordan karriereveiledere opplever møtet mellom ulike forventinger og behov i møtet med individ og samfunn. I kapittel 6 vil oppgaven avsluttes, og trådene trekkes sammen. Her vil det også reflekteres over mulighet for videre forskning.

2. TEORI

I dette kapitlet vil jeg redegjøre teori, som vil bestå av teoretiske perspektiver og definisjoner. Utvalg av teori ble gjort i forkant og etterkant av analysen, da noe teori er basert på problemstillingen – som også er utviklet fra teori. Videre baserer det teoretiske utvalget seg på funnene gjort i analysen. Teorien er delt inn i fire hoveddeler: *2.1 Utviklingen av karriere*, som tar for seg karrierebegrepets utvikling, samt situasjonen i dag. *2.2 Diskurser i karriereveiledning* tar for seg tre diskurser i karriereveiledning, samt green guidance. *2.3 Ords innvirkning i karriereveiledning* tar for seg det Sultana (2020) omtaler som «four dirty word in career guidance», og hvordan det påvirkes synet på individer. *2.4 Karrierekompetanse og karrierelæring to teorier* tar for seg DOTS-modellen og *happenstance learning theory*, som tar for seg hvordan individer må tilpasse seg et samfunn i endring. Noen av hovedtemaene består også av tilhørende underkategorier.

2.1 Utviklingen av karriere

Karriere som begrep har hatt ulik betydning gjennom flere tidsperioder, og det er et begrep som kan tolkes smalt og bredt (Kjærgård, 2018, s. 27). Tradisjonelt sett har karrierebegrepet omhandlet fremgang i yrkeslivet, men i senere tid har det fått en større betydning (Bakke, 2018, s. 91). Forskjellen på dagens og datidens forståelse viser store kontraster, og en del av kritikken til datidens oppfatning av karriere innebar at det begrenset seg til profesjonelt arbeidsliv og utvikling (Patton & McMahon, 2014, s. 5). I dagens tolkning inkluderes individers arbeidsrolle og andre livsroller i et livsløpsperspektiv, både betalt og ubetalt arbeid, utdanning og arbeidstrening. Med et slikt syn på karriere kan man si at det ikke er noen aldersgrense, alle har en karriere. Dette medfører også at veiledning vil være relevant for alle livsfaser og aldre – slik som studenter og pensjonister. Faktorer som økonomi, teknologi, utvikling, organisatoriske forandringer og arbeidsstruktur har også ha en innvirkning på dette (NOU 2016:7, s. 25-26).

2.1.1 Arbeidslinja og situasjonen i dag

Velferdsmodellen vi har i Norge i dag styres av arbeidslinja, hvilket innebærer at det skal lønne seg å holde seg i arbeid. Her ansees arbeid å være noe som gir mening utover en selv, fordi man tar del i noe større, hvor man bidrar. På bakgrunn av at det skal være attraktivt å holde seg i arbeid, har det også oppstått kritikk for at alt ansvar havner på individet. Hvor skyld blir fordelt til de som ikke kan jobbe, hvor de mottar mindre ytelser, samt at de får et press på seg for å komme ut i arbeid igjen (Bakke, 2018, s. 103-104). Her trekker Ellingsen (2018, s. 144) frem at mange unge ikke får noe fotfeste i yrkeslivet. Hvor hun viser til tall fra 2014 som tilsa at 71 000 ungemennesker var utenfor arbeidslivet. Det trekkes også frem at det er et krav om kompetanse og utdanning og at det vil øke med tiden og utviklingen vi er inne i nå teknologisk. Kompetansen må heves for de som er lavt utdannet, om ikke vil arbeidsledigheten øke hevder Ellingsen (2018, s. 154-155).

2.2 Diskurser i karriereveiledning

Både vitenskap og diskurser utvikler seg historisk og kontekstuel, hvilket påvirker karriereveiledningspraksiser (Kjærgård, 2018, s. 25, 33; Savickas, 2012, s. 13-14). Med utgangspunkt i 1900-tallet og Frank Parsons, hvor hensikten var at karriereveiledning hadde betydning for samfunnets utvikling, og enkeltindividets plass i samfunnet. Samfunn og politisk satsning har hatt stor innvirkning på senere utvikling, og under industrialiseringen ble det vektlagt å finne «rett mann til rett plass». Under velferdsutbyggingen etter andre verdenskrig ble et mer utviklingsorientert perspektiv

vektlagt, som blant innebar forberedelse til yrkeslivet. Videre i det fremvoksende kunnskapssamfunnet vektlegges det livslange perspektivet, her er det individet som skal være ekspert i karriereveiledningen (NOU 2016: 7, s. 21-22; Patton & McMahon, 2014, s. 3; Savickas, 2012, s. 13-14).

Ifølge Kjærgård (2018, s. 33) kan endringer i karriereveiledningsfeltet omtales som diskursive forskyvninger, som skjer i takt med samfunnet utvikling. Innen karriereveiledning så eksisterer det tre diskurser ifølge Sultana (2018) – den samfunnsøkonomiske-, humanistiske- og frigjørende diskurs. Den mest dominerende diskursen er den *samfunnsøkonomiske diskursen*, hvor formålet er å etterstrebe god flyt mellom tilbud og etterspørsel av kompetanse, og på den måten styrke økonomien. Her er karriereveilederes oppgave å hjelpe veisøker med å kartlegge sin kompetanseprofil og tilpasse den til arbeidsmarkedets behov (Sultana, 2018, s. 39-41). Basert på en slik diskurs finner vi trekk- og faktorteori utviklet av Frank Parsons som nevnt tidligere, her har karriereveiledere betydning for samfunnets utvikling, og den enkeltes plass i samfunnet. Hvor man tar utgangspunkt i å finne «riktig mann til riktig jobb» (NOU: 2016: 7, s. 21; Patton & McMahon, 2014, s. 53; Sultana, 2018, s. 40-41). I NOU 2016: 7 (s. 10) påpekes det at ved å lære veisøkere å takle overganger i en ung alder, vil det kunne gagne samfunnet økonomisk, samtidig som de også mener det er til fordel for individet.

Et humanetisk menneskesyn bør prege karriereveiledning ifølge *Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning* (Kompetanse Norge, 2020, s. 81). Dette på grunn av at mennesket settes i sentrum og gjøres som et mål i seg selv, og ikke et middel for utenforliggende faktorer. Den *humanistiske diskursen* vektlegger individets vekst og selvrealisering, hvor man i denne diskursen tilrettelegger for at selvrealisering, utvikling av evner og ambisjoner skjer. Den humanetiske diskursen vil kunne påvirke lønnsarbeidet, da det er en motsetning til den samfunnsøkonomiske diskursen (Sultana, 2018, s. 40). Sentralt for denne diskursen er valgfrihet, hvor man setter et søkelys mot selvutforskning og selvkonstruksjon, som også blir omtalt som *Life Design*. Her er det også flere aktuelle teorier, jeg vil gå nærmere inn på en av dem i avsnitt.

Life Design omhandler ifølge Savickas (2019, s. 10) en endring forbundet med karriere i det 21. århundre, hvor det skjedde en forflytning fra organisasjon til mennesket. Dette på bakgrunn av den teknologiske utviklingen, hvor det kreves at mennesker tar ansvar for egen karriere. Dette skapte spørsmål om hvordan individer skal kunne forholde seg til en livstid med endringer knyttet til sin karriere, det var nettopp her *Life Design* kom på banen, for å svare på akkurat dette. I den humanistiske diskursen får karriereveiledning nye briller for å se hvordan usikre arbeidstakere med usikre ansettelsesformer kan designe egne liv. Det innebærer at individet kan bygge brooverganger fra selvforståelse til videre selvskaping, utforming av identitet og utforming av egen karriere (Savickas, 2019, s. 10; Norendal, 2018, s. 221).

Så har vi den tredje diskursen som omtales som den *frigjørende*, her er det samfunnet og felleskapet som står i fokus. Her stiller man spørsmål ved tingenes tilstand istedenfor å innrette seg etter dem. Denne diskursen er basert på sosiologiske prinsipper, hvor man er opptatt av å undersøke hvordan økonomi og arbeidsmarked kan bidra til å undergrave muligheter for vekst og personlig utvikling for hele grupper av en befolkning (Sultana, 2018, s. 40). Videre beskriver Sultana (2018, s. 41) at denne diskursen maner et behov om at karriereveiledere bevisstgjør individer og grupper om årsakene til problemene de kan oppleve. De tre diskursene som Sultana (2018) presenterer kan eksistere på samme

tid, selv om en av de kan være mer fremtredende enn de andre avhengig av den økonomiske situasjonen (Sultana, 2018, s. 41).

2.2.1 Grønn karriereveiledning

I forhold til karriereveiledningsfeltet og omstilling så hevder Peter Plant (2020, s. 1-6) at en grønn og bærekraftig fremtid burde få et større fokus, hvor han mener det vil kunne bidra til et bredere perspektiv for både de som tar karrierevalg og karriereutvikling. Plant (2020) mener vi står ovenfor et skjæringspunkt mellom økonomisk vekst og bærekraftige bekymringer. Han påpeker videre at økonomisk vekst har lenge vært løsningen, med en slik prioritering vil man kunne skape flere problemer. Noe som kan innebære feil bruk av naturressurser og undergraving av arbeideres rettigheter, som også er noen av de nåværende problemene vi har i dagens samfunn. Her hevder Plant (2020, s. 1-6) at veiledning kan være en del av løsningen, og vil være en avgjørende faktor da bærekraft ikke har noen grenser.

Med tanke på diskurser, kan man også si at det eksisterer en fjerde diskurs knyttet til den tiden vi er inne i nå med tanke på omstilling og bærekraftsmål, for klimakrisen er et faktum og noe vi som samfunn og individ må forholde oss til. Den omstillingen som skjer i Norge er ikke bare et resultat av teknologisk utvikling og utenforliggende krefter, det omhandler også de veivalgene vi tar. Omstilling medfører prioriteringer og avveininger i et landskap som er komplekst og uoversiktlig, der konsekvensene av de valgene vi tar kan oppleves flytende (Haarstad & Rusten, 2018, s. 11).

2.3 Ords innvirkning i karriereveiledning

Hvilke ord vi anvender kan ha innvirkning på karriereveiledningsfeltet i følge Sultana (2022). I den sammenheng omtaler han *four dirty word in career guidance*, som handler om begrepene: *Sårbarhet*, *aktivering*, *ansettbarhet* og *resiliens*. Disse ordene mener Sultana (2022) ut fra kritisk samfunnsteori, fanger oss i et «kraftfelt» hvor spesifikke betydninger skapes og gyldig gjøres i kampen mellom ulike maktressurser. De fire begrepene går inn i hverandre fra å være *sårbar*, til å måtte *aktiveres* for å kunne bli *arbeidsfør*, hvilket er en prosess som krever *resiliens*. Her mener Sultana (2022) at karriereveiledere må bli mer bevisste på hva ordene innebærer, og hva man velger å legge i dem.

Med *sårbarhet* mener Sultana (2022) forholdet mennesker har til «livets goder», slik som utdanning, helse og lønn. *Sårbarhet* er et eksempel på hvordan et problem kan være sosialt konstruert. Sultana (2022) mener at vi må være bevisste på forskjellen mellom «såret» og «sårbar». Her går det fra å være individets «feil» til at det er noe som forårsaker det. Sultana (2022) hevder at det er politiske, sosiale og økonomiske mangler som fører til problemer, ikke «svakheter» hos individet.

Meningen bak *aktivering* innebærer å bryte ned motstanden hos de som ikke aksepterer at arbeidsledigheten er deres «feil». Sultana (2022) hevder at den aktiverende staten gir innbyggerne rett til *aktivering* istedenfor ansettelse. I de fleste land innebærer aktiveringstiltak blant annet sysselsettingsrådgivning (Sultana, 2022). Ifølge Raffass (2017, s. 351) fører ikke slike aktiveringstiltak til vanlig betalte jobber. Det bidrar til lav kompetanse, lav lønn, ustabil jobbsituasjon, hvor de fleste vil ende opp som arbeidsledig. Her påpeker Sultana (2022) at aktiverings- og ansettelsesdiskurser ikke erkjenner at det som mangler ikke er ambisjon, men mangel på midler for å oppnå det på bakgrunn av hvordan økonomien er strukturert.

Et nøkkelord innen karriereveiledning kan sies å være *ansettbarhet*. I likhet med de andre begrepene så indikerer også *ansettbarhet* at individet er en entreprenør, og ved å mobilisere, jobbe med seg selv og endre seg, så vil de oppnå lykke – altså å bli mer arbeidsfør og på vei til å bli ansatt. Her mener Sultana (2022) at man kan se en ansvarsprosess hvor den nyliberale staten ikke har et ansvar for arbeidsledighet, som kuttes ned på velferdsutgifter og overgir ansvaret til individet og deres egenomsorg.

Resiliens eller motstandsdyktighet er en verdsatt kvalitet, og er et populært begrep i sosiale og politiske diskurser. Begrepet fikk også økt oppmerksomhet forbindelse med finanskrisen 2008 og covid-19 pandemien blant annet (Sultana, 2022). Sultana (2022) påpeker at karriereveiledere opererer med en forstilling om *resiliens*, slik som i offentlige arbeidsformidlinger hvor individer *aktiveres* for å kunne «sprette» tilbake igjen etter å ha mistet jobben. Samtidig kan *resiliens* også handle om å lære seg å håndtere motgang, slik som byer og institusjoner kan. Dette innebærer en mer kollektiv holdning, hvor man tilrettelegger ved hjelp av ressurser slik at det blir lettere å «sprette tilbake» (Sultana, 2022).

2.4 Karrierekompetanse og karrierelæring to teorier

Karrierekompetanse som nevnt innledningsvis – også kalt *Career Management Skills* – kan sees i sammenheng med DOTS-modellen utviklet av Law & Watts (1977). Haug (2018, s. 41) påpeker at det er viktig å ta høyde for at samfunnet har utviklet seg siden 1977, men har vist seg sentral i europeisk fagpolitikk og utformingen av karrierekompetanser i senere år. Modellen tar for seg både store og små omveltninger fra både utdanning, arbeid og andre former for arbeidsforhold (Haug, 2018, s. 50). DOTS-modellen består av fire begreper, disse vil jeg presentere på norsk. (D) står for *valgkompetanse*, (O) *mulighetsoppmerksomhet*, (T) *kompetanse til å håndtere overganger* og (S) *selvbevissthet* (Haug, 2018, s. 47).

Valgkompetanse handler om å forstå hvordan ulike beslutninger tas. Dette kan handle om ulike former for press, forventninger og signaler som finnes i en valgsituasjon. Som vil si at mennesker tar ulike valg og beslutninger på forskjellige måter. Det innebærer også at noen valg er bedre enn andre ut ifra en gitt kontekst (Law & Watts, 1977, s. 77). Her påpeker Haug (2018, s. 47) at det er viktig for en veileder å være bevisst på hvilken beslutningsstil veisøker har, slik at man kan tilrettelegge og tilpasse for læringsopplevelse for den enkelte.

Mulighetsoppmerksomhet handler ifølge Haug (2018, s. 48) sin tolkning om en balansert forståelse av ens muligheter og begrensinger. Law & Watts (1977, s. 77) omtaler det som hjelpen studenter får til å oppleve og oppnå en formening om den generelle strukturen i det arbeidslivet de skal inn i. Slik som mulighetene som er der, krav de kan møte, og belønninger og den tilfredstilelsen disse delene kan medføre. Haug (2018, s. 48) trekker paralleller til Donald Super og hans *Life span, life space approach* hvor man forstår karriere som livsplanlegging. Hvor Law og Watts (1977) implementerer det å ta høyde for andre livsroller, slik som familie, arbeid og fritid.

Kompetanse i å håndtere overganger innebærer å bevisstheten rundt de ferdighetene som trengs for å kunne håndtere overganger, i tillegg til hva det kan medføre. I korte trekk kan man si at det handler om å danne et realistisk bilde på fremtiden og karriereutviklingen, hvor man må tilegne seg de kunnskapene som trengs for å komme seg gjennom overganger på en god måte (Law & Watt, 1977, s. 77). Haug (2018, s. 50) påpeker at dette kompetanseområdet beskriver to av de viktigste prinsippene i deres

forforståelse av karriereutvikling, hvor karrierer blir beskrevet som et livslangt løp, hvor de også aksepterer at man vil møte overganger gjennom livsløpet.

Selvbevissthet er det siste kompetanseområdet som handler om å utvikle en forståelse av hvem man er som individ. Det handler om et spørsmål knyttet til hva slags personlighet man velger å ta med seg, for så å implementere den i en verden av muligheter som finnes for seg selv (Law & Watts, 1977, s. 77). Ifølge Haug (2018, s. 49) peker Law & Watts (1977) på potensielle styrker, slik som personlige kvaliteter og holdninger. Samtidig som det er viktig å ta høyde for ens styrker, er det også viktig å ta hensyn til ens svakheter, på den måten vil man vite hvilke kompetanser man burde satse på å utvikle (Haug, 2018, s. 49).

En annen teori som er relevant i sammenheng med samfunnets utvikling ifølge Haug (2018, s. 77) er Krumboltz (2009) *Happenstance Learning Theory*. Som i korte trekk handler om at menneskers atferd er et produkt av både planlagte og uplanlagte situasjoner som de kan befinne seg i. Læringsutbyttet omfavner ferdigheter, interesser, kunnskap, preferanser, tro, sensitivitet, følelser og fremtidige handlinger (Krumboltz, 2009, s. 135). Krumboltz (2009, 142) tar utgangspunkt i at samfunnet er mindre forutsigbart enn det det har vært tidligere, hvor han videre på peker at man må erkjenne at det er en usikkerhet i samfunnet. Her rettes det også kritikk mot karriereveiledningsteorier som opererer med at det er et mål. Her mener han at det er mer aktuelt å ta høyde for tilfeldighet og at raske jobbskifter vil skje, både om det er av veisøkers ønsker eller om det er påtvunget. Krumboltz (2009, 135) hevder at ved å ta usikkerhet i betraktning kan det bidra til å skape kompetanse i å håndtere det. Her mener han at karriereveiledere må rette blikket mot å hjelpe veisøkere utvikle nysgjerrighet, pågangsmot, optimisme, fleksibilitet og utholdenhet. Disse kan også ansees som karrierekompetanser. Krumboltz (2009, s. 141, 151) trekker også frem læring, som kan oppnås gjennom å være trygg i seg selv, og være åpen for at det finnes ukjent kunnskap knyttet til en valgsituasjon, altså karrierekompetanse. Man kan ha en intensjon om hvor man vil, men karriereverden tar stadig nye retninger, hvor man må være åpen for endring (Haug, 2018, s. 80; Mitchell et al., 1999).

3. METODE

I dette kapitlet vil jeg redegjøre for mine forskningsmetodiske valg, hvor jeg vil beskrive og begrunne de valgene jeg har tatt. Kapitlet består av fem deler hvor jeg vil ta for meg «3.1 Forskningsmetode», som vil ta for seg valg av kvalitativ metode, epistemologi og ontologi. «3.2 Vitenskapsteori», hvor et fenomenologisk-hermeneutisk ståsted vil bli gjort rede for. «3.3 Datainnsamling», vil blant annet beskrive utvalget, intervju som metode og analyseprosessen. «3.4 Studiens kvalitet» vil ulike kvalitetskriterier trekkes frem, samt forskerrollen og refleksivitet. Og til slutt «3.5 Ethiske betraktninger», hvor forskningsetiske vurderinger vil trekkes frem slik som samtykke og anonymitet.

3.1 Forskningsmetode

Hvilken forskningsmetode man velger kommer an på hva man ønsker å forske på, her vil problemstillingen være en avgjørende faktor (Silverman, 2014, s. 9). Hvor mitt forskningsspørsmål er formulert på følgende måte: «Hvordan opplever karriereveiledere å møte ulike behov og forventninger i møte med individ og samfunn?». Denne problemstillingen viser at erfaring og opplevelse er sentralt for mitt forskningsspørsmål. Forståelsen for dette komplementeres av karriereveiledernes tanker rundt møte med individuelle og samfunnsmessige faktorer i karriereveiledning, hvor hensikten er å få frem deres tanker og forståelser rundt tematikken for å kunne besvare mitt forskningsspørsmål. Her vil det være hensiktsmessig for meg å anvende en kvalitativ forskningsmetode, for ved å anvende en slik metode søker man å komme tettere på det fenomenet man ønsker å forske på. Her er man opptatt av å fange opp meninger og opplevelser, og på den måten oppnå en mer inngående forståelse av et fenomen (Anyan, 2013, s. 1; Silverman, 2014, s. 4; Tjora, 2018, s. 15).

3.1.1 Epistemologi og ontologi

Et formål med den kvalitative forskningen er å løfte frem deltakerperspektiver, som skjer igjennom det nære samarbeidsforholdet mellom forsker og forskningsdeltaker(e). Et slikt forhold og den tilhørende prosessen viser at kvalitativ forskning kommer fra et epistemologisk ståsted, hvor kunnskap og forståelse skapes ved sosial interaksjon (Postholm, 2004, s. 9). I en ontologisk forstand innebærer det å forstå hvordan verden virkelig er, og opplevelsen av den. Gjennom intervju søker man for eksempel sanne fortellinger om informantens levde erfaring (Lindseth & Norberg, 2004, s. 148, 152)

3.2 Vitenskapsteori

Vitenskapsteori omhandler hvilket syn på virkeligheten man velger å posisjonere seg inn i (Ringdal, 2018, s. 37). Jeg har valgt en fenomenologisk-hermeneutisk posisjon, hvor fenomenologi omhandler læren om et fenomen og hermeneutikk innebærer fortolkningen av dem (Husserl, 1970 referert i Chan et al., 2020, s. 1-2; van Manen, 2017, s. 1). Jeg vil også redegjøre for en abduktiv tilnærming.

3.2.1 Fenomenologi og hermeneutikk

Fenomenologiens opprinnelse stammer fra de to kjente filosofene Edmund Husserl og Martin Heidegger. Deres intensjon var ikke å utvikle en metodologi, men heller å studere filosofier (Miles et al., 2013, s. 410). Husserls (1962 referert i Tjora, 2018, s.27) filosofi og metode tar utgangspunkt i en bevissthet rundt hvordan fenomener utfolder seg for den enkelte, fra et førstepersonsperspektiv (Lindseth & Norberg, 2004, s. 146; Tjora, 2018, s. 27). Gilje (2006, s. 7) påpeker at fenomenologien retter sin oppmerksomhet mot selve saken, som fremhever muligheten for et før-vitenskapelig innpass til fenomenet. Fenomenologien retter seg også mot menneskers livsverden, noe som er en grunnleggende forutsetning for både forforståelse og mening (Gilje, 2006, s. 7; Miles et

al., 2013, s. 411). I lys av min studie innebærer dette at jeg har forsøkt å legge min forforståelse bak meg i møte med informanter og deres utsagn.

Hermeneutikken stammer fra det greske verbet *hermeneuien*, som betyr å tolke eller tyde. Selv om det opprinnelige ble det anvendt for å oversette og tolke bibelske tekster, så er hermeneutikken ansett som en teori om tolkning (Miles et al., 2013, s. 412). Hermeneutikk kan forstås som en fortolkningsprosess som bringer kunnskap og oppdagelse av fenomener gjennom språk (Ryen, 2017, s. 37). En kjent metode innen hermeneutikken er den hermeneutiske sirkelen, som Heidegger (1962 referert i Miles et al., 2013, s. 412) anvende for å tolke og tydeliggjøre hva erfaringer er i å «være i» verden, som han mente ville gjøre det mulig for oss å utvikle forståelser av våre hverdagsopplevelser. Ved ny innsikt knyttet til kunnskap, et fenomen eller en opplevelse, så vil våre allerede eksisterende forståelser og erfaringer bli utfordret til å skape mening og oppnå ny mening (Miles et al., 2013, s. 412). Heidegger (1962 referert i Miles et al., 2013, s. 412) påpekte at vår forforståelse noen ganger kan ligge skjult for oss, men vil alltid danne bakgrunnen for meningene vi har om ting. Det er ikke en sannhet, i hermeneutikken er det flere sannheter. Den hermeneutiske prosessen er i konstant forandring, da livet er en pågående syklus av handlinger som stadig konstruerer og rekonstruerer «livsverdener» (Miles et al., 2013, s. 412). I min studie innebærer det forforståelse av tema, som jeg har tilegnet meg gjennom lesing på tema, men også gjennom studiet og det vi har lært om tematikken der.

For å bevare blikket mot enkeltmennesket i sin naturlige kontekst, samtidig som jeg kan ta med meg mine egne opplevelser og erfaringer, så vil en kombinasjon av fenomenologi og hermeneutikk være passende for min kvalitative oppgave, i og med at jeg har utviklet et teoretisk bakteppe i forkant av intervjuene. Selv om fenomenologi og hermeneutikk hver for seg kan fremstå som to ulike tradisjoner, vil de også være mulig å anvende i kombinasjon med hverandre, også kalt *fenomenologisk-hermeneutisk forskningsmetode*. Denne metodologien og filosofien har ifølge Miles et al. (2013, s. 409) blitt anvendt mye av forskere for å forstå levd erfaring, og den hevder at enkeltindivider er like unike som deres livshistorier. Ved å kombinere disse vil man kunne undersøke levd erfaring gjennom å beskrive og få frem dens betydning gjennom tekst, som igjen vil kunne tolkes av forskeren som har med seg sine tankesett og forforståelser (van Manen, 1990, s. 38; Smythe et al, 2008, s. 1396).

Dette kan også argumentere for en induktiv tilnærming hvor man tar utgangspunkt i menneskers hverdagshandlinger i deres naturlige kontekst, selv om teori og teoretiske ståsted gir retningslinjer for forskningsarbeidet. Samt forskerens erfaringer og opplevelser. Med hovedfokus på deltakerne og erfaringer, opplevelser og teorier forsøker forskeren å skape mening i det datamaterialet som er blitt samlet inn. Det vil si at studien er «verdilatet», noe som gjør forskeren oppmerksom på at det aldri kan være «verdifri» (Postholm, 2004, s. 3, 12). I mitt arbeid har det vært viktig å ta utgangspunkt i deltakerne i studien, og la funnene definere hvilken teori som er relevant og ikke. Samtidig så har jeg også utarbeidet et teoretisk bakteppe, hvilket kan argumentere for en deduktiv tilnærming – hvor forskningen er teoridrevet (Tjora, 2018, s. 256). Selv om deltakerne i studien er hovedfokus, så har jeg også blitt påvirket av teori. På den måten kan man si at studien har en *abduktiv* tilnærming, som vil si at man starter i empiri, men lar seg påvirke av teori i forkant og etterkant (Tjora, 2018, s. 33).

3.3 Datainnsamling

Min datainnsamling består av fem intervjuer gjennomført i bedrift A. I dette del kapitlet vil jeg presentere utvalget mitt, transkripsjonsarbeidet, hvordan intervjuet ble gjennomført og hvordan jeg har valgt å analysere materialet fra intervjuene.

3.3.1 Utvalg

På bakgrunn av at jeg ønsket innblikk i hvordan karriereveiledere opplever møte med samfunn og individ i lys av ulike forventninger og behov, ønsket jeg å komme i kontakt med en veiledningsbedrift. Gjennom mitt nettverk fikk jeg kontakt med bedrift A. Her fikk jeg tilsendt e-post fra en kontaktperson om fem mulige informanter som ville stille til mitt intervju. Kriteriet jeg hadde for informantene til dette prosjektet var at de jobbet med karriereveiledning, og kan på den måten også kalles et *kriterieutvalg*. Her er formålet å studere noe som er knyttet til deltakerne, slik som erfaringer, opplevelser og problemer. Målet med et slikt utvalg er å optimalisere informantenes bidrag til å kunne svare på problemstillingen (Tjora, 2018, s. 40-41).

3.3.1.1 Beskrivelse av bedriften

Alle informantene kommer fra samme bedrift, som jeg har valgt å kalle bedrift A for å bevare informantenes anonymitet. Den avdelingen jeg besøkte jobbet med karriereveiledning, hvor hovedoppgaven og målet deres er å formidle mennesker ut i arbeid, her får de inn kandidater som av ulike årsaker har havnet utenfor arbeidslivet. Tilbudet deres varer i to år, hvor de bruker god tid til å bli kjent med og kartlegge de som kommer inn.

3.3.1.2 Beskrivelse av informantene

Mitt utvalg av informanter består av en gruppe på fem mennesker, en mann og fire kvinner. De har ulik bakgrunn både i utdanning og tidligere arbeidsliv. En av informantene er også nyutdannet og startet å jobbe hos dem i for noen måneder tilbake. De andre informantene har jobbet flere år som veiledere, og er i aldersgruppen femti-/sekstiårene. Med informantens ulike bakgrunn og noe variert alder kan være en styrke i datamaterialet, da det kan bidra med ulik kunnskap og innsikt på feltet. Informantene har fått tildelt fiktive navn; Ragnhild, Vivian, Ingrid, Solveig og Asbjørn. Dette jeg vil komme tilbake til senere i metodekapitlet. En svakhet kan være at majoriteten er kvinner, og at informantene kommer fra samme bedrift og derfor kan man gå glipp av et større mangfold i datamaterialet.

3.3.2 Intervju

For å kunne få svar på hvordan det er å være karriereveileder i møte med forventninger og behov knyttet til individ og samfunn, så vil et kvalitativt intervju kunne bidra til det. Innen kvalitativ forskning er intervju en vanlig og anerkjent metode å anvende. Intervju er fleksibel og kan gjennomføres på ulike måter, hvor man vil kunne få tilgang til store mengder data (Tjora, 2018, s. 113; Friberg, 2019, s. 123-124). Jeg valgte denne metoden på bakgrunn av jeg ønsket å få et innblikk i informantenes egne beskrivelser, meninger og forståelser rundt individ og samfunn. Ved å anvende et semistrukturert intervju så vil man kunne skape en fri samtale, der man sirkulere rundt noen utvalgte tema bestemt på forhånd. Poenget med å anvende en slik metode er for å få frem refleksjon, erfaringer og meninger hos informanten rundt valgte tematikk, altså en fenomenologisk metode (Tjora, 2018, s. 113).

Før jeg gikk i gang med selve intervjuene valgte jeg å gjennomføre et pilotintervju med en medstudent, for å teste ut intervjuguiden (vedlegg 3) min og om det var noe jeg måtte endre på, men også meg selv i rollen som forsker og intervjuer. Blant de fleste

forskere er det en enighet om at intervjuguide er noe man burde bruke i møte med informanten. Det er ikke noen fasit for hvordan guiden skal struktureres, men det handle om hvilken studie man har bestemt seg for å gjennomføre, og hva man trenger av «instrumenter» for de ulike stadiene i en undersøkelse. I forhold til forhåndstrukturering så avhenger det av hvilket fokus man har, forskningsspørsmål og kriterier til utvalget (Ryen, 2017, s. 97). Under selve gjennomføringen av intervjuene ble intervjuguiden brukt (vedlegg 3), men den ble ikke fulgt til punkt og prikke og måtte tilpasses etter hver informant. Jeg brukte intervjuguiden som en tematisk ramme, fremfor en liste jeg skulle følge slavisk, årsaken til det var for å skape en fri samtale. Underveis gjorde jeg også noen små endringer i måten jeg forklarte temaene vi skulle snakke om underveis, da jeg merket at jeg i de to første intervjuene kunne forklart bedre, da de spurte meg om jeg kunne forklare ting på nytt. Her kan det rettes kritikk til egen intervjurunde, et punkt jeg vil komme tilbake til. Selve intervjuene kan man på mange måter beskrive som en salgs samtale, selv om jeg hadde punkter med spørsmål jeg ønsket å stille. Bakgrunnen for intervjuguiden var for at jeg skulle ha noe å støtte meg til, og for å holde intervjuet til det jeg faktisk ønsket å utforske. Samtidig så sikret det en viss likhet i generering av data.

3.3.3 Transkribering

Lydopptak blir ofte brukt for å dokumentere det som blir sagt, for å senere anvende det i analysearbeidet. Dette er også den mest brukte måten å ta opp intervjuer på (Crabtree & DiCicco-Bloom, 2006, s. 318; Tjora, 2018, s. 166). Her påpeker Crabtree & DiCicco-Bloom (2006, s. 318) at det er viktig å ta hensyn til faktorer som kan påvirke lydopptakets kvalitet slik som batteritid, bakgrunnsstøy og plassering av opptaker blant annet. Hvor de videre påpeker at det er viktig å øve i forkant av intervjuene, slik at man blir kjent med verktøyet. Jeg gjennomførte flere tester i forkant av intervjuene. Under selve intervjuene valgte jeg i tillegg til lydopptakeren å anvende UiOs taleopptaker APP i tilfelle noe skulle gå galt med den fysiske lydopptakeren underveis i intervjuet, med tanke på lyd kvalitet eller om noe skulle gå galt med lagringen.

Jeg valgte å transkribere alle intervjuene etter jeg hadde gjennomført dem. Jeg hadde flere intervju fordelt på to dager (ikke sammenhengende), fremfor å transkribere så fort som mulig valgte jeg å gjøre det i etterkant på bakgrunn av at jeg ville ha god tid og ikke føle på tidspress og stress under arbeidet med transkriberingen. Dog kan det være problematisk å skulle fange opp ordene som faktisk blir sagt å gjøre det om til tekst på bakgrunn av setningsstruktur. Her kan det oppstå misforståelser i forhold til ord og uttrykk, som for eksempel «sleng», dialekt eller språk (Crabtree & DiCicco-Bloom, 2006, s. 318; Davidson, 2009, s. 38). Crabtree & DiCicco-Bloom (2006, s. 318) påpeker at det ofte er problem fordi informanter snakker i «run-on sentences», som igjen tvinger transkribereren til å bedømme hva som faktisk blir sagt. Det handler i tillegg om hvor man velger å sette punktum og komma, noe som også kan påvirke betydningen av det som blir sagt (Crabtree & DiCicco-Bloom, 2006, s. 318). I mitt transkriberingsarbeid måtte jeg ta avgjørelser underveis som jeg lyttet og transkriberte med tanke på hva som ble sagt. Ofte var det hvordan de bygget opp setninger som gjorde at jeg måtte ta noen valg om hvordan jeg skulle skrive det, det kunne også være knyttet til eventuelle ordfeil de hadde. Jeg tok også et valg om å transkribere på bokmål fordi det var forskjellige dialekter. Her hadde også en av informantene et annet morsmål, og dermed var det ikke norsk som ble transkribert. Dermed ble også valget om å skrive på bokmål enkelt. Jeg synes også det ville være mest ryddig og forståelig, samtidig som at man kan miste verdiene fra det som blir sagt på dialekt og eget morsmål. Jeg valgte også å gå over

lydopptak og transkriberingen på nytt for å være sikker på at jeg gjenga det informantene sa så korrekt som mulig.

3.3.4 Lindseth og Norbergs fenomenologiske hermeneutiske metode for analyse

Jeg har valgt å ta utgangspunkt i Lindseth & Norbergs (2004, s. 145-153) analysemetode. For å få frem informantenes erfaringer, for så å kunne tolke dem igjen så er denne metoden passende. Denne metoden er forankret i fenomenologi og hermeneutikk og på den måten vil den egne seg til å studere menneskers erfaringer, slik som karriereveileder og hvordan de opplever å møte ulike behov og forventinger i møte individ og samfunn. For å kunne tolke menneskers utsagn mener Lindseth & Norberg (2004, s. 149) at det er nødvendig å skrive det ned. Her mener de intervju er en god metode, hvor man vil kunne fange opp meninger bak deres erfaringer gjennom å anvende en slik metode. Grunnlaget for analysearbeidet er teksten som dannes av lydopptak og transkribering. Analysen deler Lindseth og Norberg (2004) inn i tre steg: *Naiv lesning, strukturert analyse og helhetlig forståelse*.

Naiv lesning innebærer å gå gjennom datamaterialet (transkribert tekst) for å danne en helhetlig forståelse, her mener Lindseth & Norberg (2004, s. 149) at det er viktig å være åpen for hva teksten forteller. Under den naive lesningen forsøker man å skifte fra en naturlig til en fenomenologisk holdning, altså gi avkall på antakelser og være åpen (Lindseth & Norberg, 2004, s. 146, 149). I forhold til min oppgave innebærer det gjennomlesing av transkripsjon, og utarbeiding notater underveis i forhold til hva teksten fortalte, og ulike utsagn fra informantene. Her fokuserte jeg på hva som var hovedtrekk i tekstmaterialet og hva som var relevant for min problemstilling. Dette anses av Lindseth & Norberg (2004, s. 149) som den første betraktningen og derfor må de valideres og ugyldiggjøres i neste steg: *strukturell analyse*.

Neste steg omtales av Lindseth & Norberg (2004, s. 149) som *strukturert analyse*. Her påpeker de at det er flere måter å gjøre dette på, hvor jeg har valgt å anvende det de kaller en *strukturert tematisk analyse*. Her beskriver de tema som en rød tråd gjennom tekstmaterialet, hvor den tematiske analysen innebærer å hente frem den sentrale meningen bak de erfaringene som informantene beskriver. Her er formålet å dele teksten inn i meningsbærende enheter, som skal kondenseres, størrelsen kan variere fra en setning til en større del av teksten. Disse skal formidle hver sine meninger. Så skal de sorteres, hvor man skiller like og ulike i forskjellige tema, hovedtema og undertema. Som i sin tur igjen skal reflekteres i lys av den *naive forståelsen*. Om disse ikke samsvarer må den strukturelle analysen gjentas til de gjør det (Lindseth & Norberg, 2004, s. 149-150). Prosessen mellom samsvaret av *naiv forståelse* og den *strukturelle analysen*, så var der jeg møtte utfordringer. Her måtte det prøving og feiling til før jeg til slutt kunne komme frem til mine endelige hovedtema og undertema. Til sammen gjennomførte jeg tre forsøk på koding, ett forsøk ble gjort for hånd, et på kodingsprogrammet NVIVIO og til slutt i Word ved bruk av en tabell. De to første forsøkene resulterte i en mengde koder, noe som gjorde at det opplevdes uoversiktlig, hvor jeg ikke så noen sammenheng med den naive forståelse. Men ved å anvende en tabell fikk jeg sammenfattet og revidert de tidligere forsøkene, med et nytt blikk. Her ble det også sammenheng mellom *naiv forståelse* og *strukturelle analysen*. Her endte jeg opp med tre følgende hovedkategorier: «kartlegging og match mellom kandidat og bedrift», «et tannhjul med flere deler» og «opplevelsen av møtet mellom individ og samfunn».

Deretter skulle tema, hovedtema og undertema sammenfattes og sees i lys av problemstilling og teoretisk kontekst. Steget som Lindseth og Norberg (2004, s. 150-

151.) omtaler som *helhetlig forståelse*. Dette omtales også som den «ikke-metodiske» delen av analysen, her er det ingen regler, men heller kreativitet og forforståelse viktig for den helhetlige tolkningen. (Lindseth & Norberg, 2004, s. 151). For meg og min oppgave innebar det å se sammenhengen mellom min forforståelse og det tekstmaterialet utarbeidet fra intervju. Her åpnet også intervjumaterialet opp for mer relevant litteratur enn hva jeg i utgangspunktet hadde sett for meg, noe som også medførte flere muligheter og en større forståelse.

3.4 Studiens kvalitet

Spørsmål om kvalitet i kvalitativ forskning kan ikke løses ved hjelp av en enkelt konstant metode, men bedømmes gjennom ulike kriterier slik som *pålitelighet, gyldighet, generaliserbarhet og refleksivitet*. Ved å anvende slike kriterier vil man kunne sikre at studien blir vellykket (Chowdhury, 2015, s. 143; Tjora, 2018, s. 231). Ved å gjøre rede for disse kriteriene vil jeg også redegjøre for studiens *transparens*, hvor man presenterer detaljer knyttet til studien for leseren (Tjora, 2018, s. 266). Jeg vil ta for meg disse kvalitetskriteriene i de kommende avsnittene.

3.4.1 Pålitelighet

Pålitelighet handler om hvor oppmerksom man er i forhold til om det er en klar sammenheng mellom empiri, analyse og resultater i en studie. Samt at dette ikke styrt av personlige, politiske og eventuelt andre faktorer som kan ha innvirkning på resultatene (Tjora, 2018, s. 235, 264). Selv om man som forsker ikke skal la seg styre av eget engasjement, så er det ikke til å unngå at man vil ha ett eller annet engasjement i det temaet som forskes på. Ideelt sett ifølge den positivistiske tradisjonen skal man forholde seg nøytral eller objektiv, og forskerens engasjement vil da anses som støy i prosjektet ved at det kan påvirke studiens resultater. Derimot så vil man i den fortolkende tradisjonen som kvalitativ forskning baserer seg på og ha forståelse for at man ikke kan være fullstendig objektiv eller nøytral. Her kan man ha en faglig forforståelse, men være åpen for at den kan endre underveis. Det å redegjøre for eget engasjement bidrar til å forklare hvordan det vil kunne påvirke forskningsarbeidet (Tjora, 2018, s. 235). Mitt forskningsprosjekt er basert på mine interesser fra fag jeg har hatt på Rådgivningsvitenskap, samt tidligere studier og egne personlige interesser. Til sammen har dette hatt innvirkning på utformingen av min masteroppgave, og dermed tar det også utgangspunkt i den fortolkende tradisjonen. Dette er noe jeg har vært bevisst på underveis i prosessen, hvor jeg har forsøkt å være åpen for nye forståelser i løpet av forskningsarbeidet.

3.4.2 Gyldighet

Gyldighet innebærer om det er en logisk sammenheng mellom måten studien er utformet og de funnene som er blitt gjort, samt de spørsmålene man forsøker å finne svarene på (Tjora, 2018, s. 231-232). For å utforske forskningsspørsmålet blitt ble det blant annet naturlig å velge intervju som metode, noe jeg også var inne på i 3.3.2. Gyldighet omtales også som *validitet*, her kan man skille mellom *intern validitet*, hvilket innebærer i hvilken grad studien er gyldig i lys av det utvalget og det fenomenet som undersøkes. Og *ekstern validitet*, som handler om i hvilken grad resultatene kan overføres til andre type kontekster (Ryen, 2017, s. 178-179). Den *interne validiteten* i min studie styrkes med tanke på den Lindseth & Norbergs (2004) tematiske analyse, hvor går nøye gjennom transkripsjon, som til slutt skal kunne henge sammen med problemstilling og teori – altså helhetlig forståelse. Her ble det også gjennomført tre forsøk slik at det ble en helhet. Dette bidrar til å sikre at studien er gyldig i forbindelse utvalget og fenomenet som utforskes. Den *eksterne validiteten* knyttes til generaliserbarhet, som Nadim (2015, s.

136) omtaler som problematisk med tanke at man ikke kan trekke slutninger basert på vurderinger gjort i den *interne validiteten*. Generaliserbarhet vil jeg komme nærmere inn på i 3.4.3.

3.4.3 Generaliserbarhet

Generaliserbarhet i kvalitative studier er en gjenstand for debatt, i forhold til hvordan en det kan gi innsikt og være gyldige utover det som faktisk er studert (Nadim, 2015, s. 129). Generaliserbarhet kan defineres som forskningens relevans utover de enhetene som er utforsket (Tjora, 2018, s. 231). Generaliserbarhet i kvalitativ forskning baserer seg på induktive og sannhetsdrevne resonneringer, hvilket innebærer at man generaliserer fra et utvalg til en populasjon. En del av kritikken mot generaliserbarhet i kvalitativ forskning omhandler sannsynlighetsutvalget (enheter med like stor sannsynlighet for å bli valgt), og hvordan funne ikke kan generaliseres på bakgrunn av at utvalget ofte baserer seg på caser – og er dermed ikke tilfeldig (Nadim, 2015, s. 131). I sammenheng med min oppgave så baserer mitt utvalg seg på fem informanter fra bedrift A, og på den måten kan det være kritikkverdige med tanke på sannsynlighetsutvalget.

På den andre siden finnes det også argumenter for at kvalitative studier er generaliserbare. Her plasserer mange forskere seg i det som omtales som en *moderat posisjon*, som innebærer å produsere generaliseringer om kjennetegn ved prosesser. Dette er en form for *analytisk generalisering*, hvor teoretisk signifikans og forholdet mellom disse er essensielt. Relasjoner man finner i ens studie kan man finne i den store populasjonen, ikke på bakgrunn av at casen er representativ i seg selv, men fordi man har teoretisk tyngde bak ens argument (Nadim, 2015, s. 133; Mitchell, 2006, s. 34). I forhold til min studie innebærer det at teori er utarbeidet både før og i etterkant intervju/analyse. På den måten kan jeg tilpasse teori til det funnene viser, samt problemstillingen jeg søker å finne svar på. Dette bygger også under det informantene forteller og kan måte den måten generalisere ut ifra analytisk generalisering og en moderat posisjon.

3.4.4 Forskerrollen og refleksivitet

Ifølge Bergsland (2021, s. 45) så er refleksivitet et grunnprinsipp i kvalitativ forskning, hvor begrepet knyttes til forskerens vilje og evne til å undersøke eget forskningsarbeid. Og hvordan personlige interesser, preferanser, teorier og kunnskap har bidratt til å forme forskningen (Bergsland, 2021, s. 45; Tjora, 2018, s. 251, 264). Her kan man skille mellom *personlig* – og *epistemologisk refleksivitet*, hvor førstnevnte omhandler hvordan man som forsker reflekterer rundt verdier, politisk ståsted, erfaringer og mål innvirkning på forskningen. En forsker vil alltid ha fordommer og forkunnskap om området de forsker på, refleksiviteten handler ikke om å fjerne disse, men å være ærlig om hva det innebærer. Den *epistemologiske refleksiviteten* handler om forskerens syn på hva vitenskap og kunnskap er (Bergsland, 2021, s. 45-46).

I refleksjon av egne interesser, så kan det rettes et kritisk blikk mot intervjuguiden (vedlegg 3). Jeg har valgt å anvende ordet «skjæringspunkt» i intervjuguiden for å undersøke forholdet mellom individ og samfunn. Dette er knyttet til min forforståelse og interesse på temaet, og dermed kan det være en svakhet i studien. Dette på bakgrunn av at jeg som forsker har vært låst til egne begreper i min utforming av intervjuguide. Samtidig så endret synet mitt seg på begrepet etter første intervju, hvor jeg deretter jeg valgte å stille spørsmålet mer åpent. Noe som kan vise til en *personlig refleksivitet* (Bergsland, 2021, s. 45-46). Dette kan også sees i sammenheng med teori som ble utformet i forkant og etterkant av intervju, som kan ha bidratt til å påvirke

forskerprosessen og min tolkning av datamaterialet. Dette er noe jeg har forsøkt å være bevisst, og kan dermed tale for den *epistemologiske refleksiviteten* (Bergsland, 2021, s. 46).

3.5 Etske betraktninger

Store deler av etikken i forhold til intervju omhandler hvordan man presenterer sine data, slik som anonymisering. Det handler også om hvordan selve intervjuene gjennomføres (Ryen, 2017, s. 206; Tjora, 2018, s. 175). «All forskning hviler på tilliten mellom forsker og «den som forskes på»» (Tjora, 2018, s. 178). Til tross for at det finnes regelverk som setter standarden for etikken i forskning, og institusjoner som forvalter disse lovverkene, så er det en forventning til forskeren om å ivareta informanter og eventuelle andre (Tjora, 2018, s. 178). Min studie er godkjent av SIKT tidligere NSD, med referanse nummer 665186 (vedlegg 1). Jeg vil videre presentere mine etiske overveielser her.

3.5.1 Informert samtykke

Som forsker har man et ansvar overfor de personene som inngår eller deltar i forskningen. Her skal man ta hensyn til deres menneskeverd og vise hensyn til deres personlige integritet, sikkerhet og velferd. Og derfor er «fritt informert samtykke» et sentralt krav når man skal forske på mennesker (NESH, 2021, s. 8, 18). «Fritt» innebærer at samtykke skal være frivillig, hvor samtykket ikke skal være preget av press eller tvang. Og «informert» handler om at den som forskes på er informert om det som faktisk forskes på (NESH, 2021, s. 18-19). Måtene dette ble løst på var en mulig bedrift og kontaktperson fikk e-post om de ønsket å delta. De som ønsket å delta fikk tilsendt informasjonsskriv og samtykkeskjema på mail (vedlegg 2), i tillegg ble også utskrivelse av disse tatt med til hvert intervju for de å skrive under på. Her kunne de stille spørsmål til det som sto, samt at jeg fikk samlet inn underskriftene. Silverman (2014, s. 151) påpeker også at det er viktig at informasjonen er lett å forstå, og ikke «forurene» med for spesifikke beskrivelser av forskningsspørsmålet. I utformingen av det «informerte samtykket» var det viktig å beskrive prosjektet enkelt og forståelig, og ikke for faglig og komplisert.

3.5.2 Anonymisering og transparens

Som ansvarlig for et forskningsprosjekt må man sikre anonymitet, hvis det er avtalt eller at andre hensyn tilsier at det skal være det (NESH, 2021, s. 22). I mitt masterprosjekt var informantene lovet anonymitet i det «informerte samtykket». Hvilket innebærer at informantene ikke skal kunne gjenkjennes. En relevant variant av anonymisering her er *Pseudonymisering*, hvor man anonymiserer studiens deltakere ved å anvende pseudonymer. Her har jeg valgt å gi informantene mine fiktive navn, samt at jeg har valgt å anonymisere bedriften jeg var hos (NESH, 2021, s. 23; Tjora, 2018, s. 255, 254). I forbindelse med at en del av anonymiseringen innebar også å anonymisere selve bedriften, så gjaldt det også samarbeidspartnere som de nevnte i intervjuene. Her kan man også trekke inn valget om å transkribere på bokmål og ikke dialekt, et viktig grep for å bevare anonymitet i forhold til geografisk område. Informantene ble også forsikret om at sitater de selv ikke ønsket skulle bli med, ble kuttet ut. Her varslet informantene i fra selv om hva de ikke ønsket å bli sitert på, og dermed ble det utelatt i transkripsjon.

4. FUNN

I dette kapitlet vil jeg redegjøre for studiens forskningsfunn, som bunner i arbeid med intervju, transkripsjon og koding/analyse som ble presentert i kapittel tre.

Analysearbeidet resulterte i tre hovedtema som til sammen vil utgjøre svaret på oppgavens problemstilling: «Hvordan opplever karriereveiledere å møte ulike behov og forventninger i møte med individ og samfunn?». Temaene henger i alle høyeste grad sammen selv om de presenteres hver for seg. Funnene består av tre hovedkategorier med tilhørende underkategorier.

Hovedtemaet «4.1 Kartlegging og match mellom kandidat og bedrift» tar for seg måten bedrift A jobber, samt hvordan de jobber med å kartlegge kandidatene. Det andre hovedtemaet tar for seg «4.2 Et tannhjul med flere deler» bestående av flere underkategorier som berører flere nivå, fra individ til samfunn og hvordan disse har en innvirkning i deres arbeidshverdag. Det siste hovedtemaet tar for seg «4.3 Opplevelsen av møtet mellom individ og samfunn», som handler om hvordan informantene opplever møtet mellom ulike påvirkningsfaktorer i arbeidet deres, slik som samfunnets- og individets behov.

Informantene, har som nevnt i kapittel tre fått tildelt fiktive navn. Disse vil anvendes for å vise hvem som gir hvilke utsagn. Informantene vil bli vist til slik: (fiktivt navn) med sitat som følger informanten. Jeg vil benytte meg av (...) som vil si at jeg avslutter et sitat eller for å skille mellom to sitat fra samme informant. Det viser også til at noe blir sagt før/etter. ... viser til tenking eller nøling hos informanten. Bedrift med bokstav viser til anonymisert bedrift; bedrift A.

4.1 Kartlegging og match mellom kandidat og bedrift

I dette hovedtemaet vil jeg presentere funn knyttet til hvordan informantene jobber med kartlegging av både kandidater og bedrifter, dette knyttet til kandidatens kompetanse og bedriftens behov. Her trekkes det frem at kartleggingsverktøy finner energilekkasjer slik som hull i CV. Kartleggingen legges ikke frem som en fasit for kandidatene, men de fleste kan kjenne seg igjen i det kartleggingen sier. Hvor det videre trekkes frem at det er viktig å bruke god tid i kartleggingsarbeidet for å finne riktig plass.

(Solveig) «(...) vi bruker karriereverktøy (...) om interesseprofil, preferanseprofil, hva man trives best med, hvilket miljø man vil være i, hva som motiverer deg. Her kan man se hvor det er energilekkasje, det er ofte et gap. Vi sier ikke sånn er du, men de alle fleste kjenner seg igjen, og de fleste har energilekkasjer. De har dårlig økonomi, hull i CV, mangler kanskje kompetanseheving, lite tro på seg selv, det er mye som henger sammen».

(Solveig) «(...) Vi bruker god tid på å kartlegge før vi prøver å finne en praksisplass, det er ofte det vi starter med. Tenk deg om du har sittet hjemme i fem år, så skal du i jobb 100 prosent, det fungerer ikke».

Informantene beskriver også at de må være kreative, når de drar ut for å kartlegge bedrifter. Dette for å kunne finne aktuelle arbeidsplasser til kandidatene. Her handler det blant annet om å finne arbeidsoppgaver på en arbeidsplass slik at de mer sårbare i samfunnet kan ta del i arbeidslivet. Her forteller Asbjørn at både jobb og individ skal matche. Når de kartlegger bedrifter tar de også det med tilbake til bedrift A for å dele det i felleskap, slik at andre kollegaer vet om muligheter for sine kandidater.

(Solveig) (...) «Vi er ganske flinke på å finne nye arbeidsoppgaver i bedrifter som sier de ikke har noe, de som sier de har det travelt. Trenger de noen til å koke kaffe noen timer om dagen, tømme søppel, gå med posten? Der er vi gode på å skape en (...) ny arbeidsplass på arbeidsplassen. Vi er ganske kreative for å si det sånn. Har de behov for noe sånt? Det er ofte de svakeste som skal være noen timer. Firma rundt om krig får en vekker på «dette trenger vi kanskje».

(Asbjørn) «(...) vi kartlegger bedriften på lik linje med deltakeren/kandidaten. For vi vil og prøve å markedsføre ut at vi tar en full kartlegging av våre kandidater, og da må vi også gjøre det samme med bedriften for å se om det matcher. Så om vi kommer tilbake og presenterer en kandidat, så skal vi være rimelig sikre på at kandidaten passer inn».

(Asbjørn) «(...) spørre om å få komme og kartlegge. Prøv å få et inntrykk av hvor skoen trykker, ta det med tilbake og del det her, er det noe vi kan bidra med å dekke på en eller annen måte».

4.2 Et tannhjul med flere deler

Den neste hovedkategorien tar for seg hvordan informantene påvirkes av ytre faktorer, dette innebærer ulike aspekter fra individ til systemnivå og hvordan informantene lar seg påvirke av dette i sin arbeidshverdag. For en av informantene handler det om å se helheten av et bilde, noe hun også omtaler som et sosioøkonomisk hjul, bestående av flere deler som er avhengig av hverandre.

(Vivian) «Jeg synes det er utrolig viktig det at man ser hele bildet, det tror jeg kanskje mange gjør, men ikke sikkert alle veiledere gjør det altså, det tror jeg kanskje ikke. (...). For meg er det helt sånn, plukker du en ... går du inn i et sånn sosialøkonomisk hjul, og plukker du ut en del av det hjulet, så ramler jo hele greia sammen. Det er jo noe med å se hele den helheten, dette er et sånn tannhjul som skal gå sammen».

4.2.1 Individet til nytte for noe

Et tydelig tema som kommer frem i analysen er individet og fokuset knyttet til det. I dag beskriver informantene at de tar utgangspunkt i individet, hva de vil og ønsker utenom å tenke på hva som forventes utenfra. Dette er en endring som har skjedd hos både NAV og bedrift A. Samtidig så trekkes det også frem at det ikke alltid har vært slik, hvor det tidligere handlet om å bare finne en arbeidsplass, hvor de nå ta utgangspunkt i de kandidaten ønsker.

(Ragnhild) «Tidligere var det sånn «her finnes det en arbeidsplass, skal vi prøve om du kan jobbe her?», mens nå handler det mer om hva kan du, hva vil du og så leter vi etter en arbeidsplass. Å finner vi ikke akkurat «den» arbeidsplassen, så får vi finne noe som ligner. Vi starter alltid med det de har lyst til».

(Ragnhild) «(...) vi møter personen og hjelper dem og møte samfunnet. Vi blir med dem og går sammen med dem for å komme i gang igjen».

(Ingrid) «(...) vi er veldig flinke til å ta individene basert på egne behov, og ikke det som forventes fra utsiden. Det synes jeg er viktig at man tar hensyn til».

Selv om individet viser seg som et viktig aspekt for mange av informantene, så viser også en informant å være mer opptatt av arbeidsmarkedet. Han viser et engasjement rundt de behovene og mulighetene som kan være der.

(Asbjørn) «Det er en av de tingene jeg liker best ved jobben, det som er mest beslektet med det jeg har gjort tidligere i forhold til salg og jobbe ut i felten og sånt, det er jo da å snakke med bedrifter, og det kan være å dra ute til en bedrift, og ta kontakt først da kanskje, dra på besøk, kartlegge. Kartlegge bedriften uten å nevne selve kandidaten».

Til tross for at Ragnhild påpeker en endring, så indikerer Vivian at det er forskjeller mellom bedrift A og NAV i forhold til individ perspektivet. Hun påpeker at for NAV handler det mer om å få kandidater ut i jobb så fort som mulig, noe som krasjer med deres bedrift da de har bedre tid og ønsker å ta mer hensyn til individet. Ingrid påpeker også at med en slik tankegang, vil det samme problemet oppstå på nytt. Kandidatene vil komme tilbake og man har sammen problemet igjen.

(Vivian) «(...) NAV pusher ut, men vi som jobber i tiltakene som også NAV betaler, vi jobber jo på en helt annen måte (...) De veileder ikke en gang, de kjører ikke karriereveiledningsverktøy A, ingenting, de bare kjører en samtale og ja».

(Ingrid) «Man skal jo holde seg i arbeid, det er jo det som er poenget, man kan jo kaste alle ut i arbeid på dagen om man vil, men kanskje slutter de etter en uke, og da har man samme problem på nytt».

I sammenheng med å få kandidatene ut i arbeidslivet, så nevnes også stikkord som nettverk og identitet, og hvor viktig disse faktorene er for å møte andre mennesker. En av informantene viser til et eksempel knyttet til pensjonister, og hvordan de kan oppleve å miste identiteten sin når de ikke lenger er i arbeid.

(Vivian) «Du skal kjenne på behovet, at du er til nytte for noe (...). Hva er det som gjør deg lykkelig. En av de tingene er jo det å ha et nettverk, å være sammen med andre mennesker er det viktigste av alt. Å jobben er helt sentral i forhold til det. Vi ser jo pensjonister som slutter, de går jo rett ned for telling, de mister jo alt, identiteten din er jo ofte jobb».

Individet blir også satt i sammenheng med samfunn og økonomi. Her trekkes individer som ikke jobber fram, og hvordan de kan være en økonomisk belastning for samfunnet. Her påpeker en av informantene at det å hjelpe kandidatene vil bidra til at de får det bedre, samtidig som det hjelper samfunnet.

(Vivian) «(...) det å ha ett menneske som ikke jobber, det er ganske dyrt altså for samfunnet. (...) Det er bare fordi at de ikke yter i forhold til arbeid, så kommer alt det andre i tillegg, de utgiftene det blir fordi de må til lege, psykolog og inn i NAV og hele greia ikke sant, det er dyrt. (...)».

(Vivian) «Man slipper kostnadene både i forhold til personen selv som mest sannsynligvis ikke går til psykologen sin hver dag. Du skjønner hva jeg mener. Man kan unngå den type ting, tar tak i livet».

4.2.2 Kompetanse en barriere for å få kandidater i arbeid

Informantene beskriver at arbeidshverdagen deres også handler om å forholde seg til arbeidsmarkedet og NAV. Her beskriver informantene at det kan oppleves som vanskelig å formidle kandidater ut i arbeid, hvor to av informantene beskriver det som utfordrende å nå ut til arbeidsmarkedet. Her beskriver de en konkurranse mellom lignende bedrifter som Bedrift A. For å nå ut til bedrifter blir nettverk trukket frem som et viktig

hjelpemiddel. Samtidig så trekkes det også frem at det mange som har dårlig erfaring noe de opplever som en utfordring.

(Asbjørn) «Det er ikke til å legge skjul på, når vi har spurt tidligere at bedrifter er lei av å få telefoner fra oss, for NAV ringer rundt og spør (...) og flere andre aktører (...). Jeg har ringt bedrifter og de sier «vet du, du er den åttende personen som har ringt meg denne uken her, om akkurat det samme». Og da skjønner man at de begynner å bli lei (...)».

(Vivian) (...) «Det blir vanskelig for oss når vi kommer ut, nettverk blir kjempeviktig, det å kjenne folk å kunne ringe å si «hallo du hør her».
(...) Veldig mange har dårlig erfaring. Og de som har god erfaring, de har stort sett ansatt, og da skal de i alle fall ikke ha noen flere. Det er jo bra, men det kan være vanskelig».

En av informantene uttrykker også at det ikke alltid er like stas å jobbe i *arbeid i inkludering*. Dette på grunn av at bedrifter ofte ikke har en god erfaring, særlig med tanke på NAV og den dårlige erfaringen de har med de fra før. Dette ødelegger igjen for andre bedrifter som for eksempel de som jobber under NAV som bedrift A.

(Vivian) «(...) det er ikke like kult å si «hei jeg jobber med arbeid i inkludering» liksom (...)».

Den opplevde motstanden, som informantene beskriver handler også kravet om kompetanse. Det var et gjentagende tema blant alle informantene. Hvor informantene uttrykte at det var unødvendig høye krav i dag når det kommer til det, det er også her det er en utfordring knyttet til kandidatene da de ofte ikke har så høy kompetanse i utgangspunktet når de kommer til dem. Det gjør det vanskelig å inkludere dem i samfunnet. Samtidig så handler også dette kompetansemomentet om å finne verdien i den kompetansen kandidatene allerede har, og finne ut hvor det kan være bruk for det. Samt å finne andre arbeidsoppgaver på arbeidsplassen som nevnt tidligere.

(Asbjørn) «Det blir rett og slett mer og mer mangel på folk. Det er noen bransjer som peker seg ut (...) Ta for eksempel sånn som IT da, i fjor på denne tiden drev jeg og søkte etter praksis i en IT-bedrift i byen, (...) ringte og ringte, og fått nei. Helt håpløst, vi skjønnte egentlig ikke hvorfor, siden vi hadde hørt rykter om at de trenger folk. (...) Da kommer vi tilbake til det utfordrende å komme inn i enkelt bransjer. Det viser seg at de kandidatene som vi presenterer, de har så lav kompetanse, slik at bedriftene de har ikke tid og anledning til å lære dem opp. Så vi må heve kompetansen, før vi spør. Bedriftene har for lite folk allerede, det var en bedrift som sa «vet du hva, om du har kommet med 20 kandidater med riktig kompetanse, så kunne jeg ansatt de «sånn» *knipser med fingrene»*.

(Asbjørn) «(...) de er fortsatt der at de vil ha 100% og som er ferdig utdannede folk. Etter hvert vil det sannsynligvis bli sånn at to 50%ere kan også fylle en 100% stilling. Kanskje de må begynne å tenke slik, søke etter andre kilder for å dekke behovene sine. Blant annet kompetanse heving, og dette med jobb design som har blitt snakket en del om. Det er på tvers av alle bransjer (...)».

(Asbjørn) «(...) «ja, men jeg har vært sykepleier hele mitt liv, jeg kan jo ikke noe annet», da stopper det opp der da, og der greier ikke se forbi det. Men det har jo masse overføringsverdi, den erfaringen (...)».

4.2.3 Hvor mye ressurser skal man anvende på er menneske?

Dette undertema tar for seg karriereveiledning på et samfunns og system nivå, som et undertema informantene også reflekterer rundt i forhold til arbeidet sitt. Her trekker de frem hvordan det er å forholde seg til det som skjer i det større bildet, slik som en av informantene beskriver:

(Solveig) «Det er viktig for oss å følge med på hva som skjer i nærmiljøet der man bor, og hva som skjer i verden. Hvor er vi, hva trenger samfunnet både av hjelpende hender, utdanning og i det hele tatt. Få et bilde. Der må vi være påskrudde.»

Denne underkategorien omfavner flere ting, slik som økonomi, NAV og andre ytre faktorer slik som krig. Med andre ord så omfavner det mye. NAV er et sentralt tema i alle intervjuene når det kommer til samfunnspektivet. Hvor det er en tydelig påvirkningsfaktor i deres arbeid slik som oppgavene de skal gjennomføre, samt at det påvirker de som skal veiledes.

(Ragnhild) «(...) Samfunnsoppdraget kommer jo fra NAV – vi får en bestilling fra NAV på hva vi skal gjøre – og samfunnsoppdraget ligger til grunn der (...)».

NAV som oppdragsgiver for bedrift A, er også de som finansierer virksomheten deres. Her trekker en informant frem frustrasjon rundt hvor mye penger NAV bruker på karriereveiledere, når de egentlig ikke vet hvor godt resultatet fra veiledningen er. Her mener Vivian at selv om det handler om mennesket, så må man ha med seg en økonomisk tankegang.

(Vivian) «(...) vi har jo egentlig NAV og støtte oss til en sånn økonomisk finansiering av den jobben vi gjør. Det er ingen andre som vil betale den jobben vi gjør, det er jo NAV og det offentlige. (...) altså NAV bruker jo veldig mye penger på oss karriereveiledere. På sånne tiltak, det koster sykt mye penger. (...) Det brukes masse ressurser på å få ut et menneske, som vi egentlig ikke vet hvor ender opp, det vet ikke NAV heller. Så det er veldig dårlig samfunnsøkonomisk».

(Vivian) «(...) kanskje 1/10 eller 20 eller 30 – aner ikke, kommer seg ut i jobb og blir der. Så det er jo et samfunnsregnskap, og jeg tror jo på et eller annet tidspunkt at (...) noen sette seg ned å gjør noen regnestykker. Også må vi faktisk bli litt mer bevisst på det at det her også handler om økonomi. Selvsagt handler det om mennesket først og fremst, men jeg tror motivasjonen både fra næringsliv og oss ville vært enda bedre hvis vi også har den økonomiske tanken med oss».

Samfunnsøkonomisk påpeker Ragnhild at å hjelpe noen ut i liten prosent, vil gagne samfunnet økonomisk. Solveig påpeker også at individer kan bidra til samfunnet uansett arbeidsevne. I tillegg til at de kan betale skatt, noe hun mener flere burde se.

(Ragnhild) «(...) Å hjelpe noen ut i 20/30 prosent sparer samfunnet for millioner til slutt. Kommer de ut i full jobb blir det jo enda mer (...)».

(Solveig) «(...) Altså de kan bidra til samfunnet Norge med å betale skatt. De yter noen ting, uansett arbeidsevne, blir mer verdighet for dem. Om flere hadde sett det samme, hadde det vært vinn-vinn-situasjon Det har alt for mange som gjerne skulle ha bidratt med ett eller annet, men som ikke har noe å gå til (...)».

En av informantene trekker også frem at det er viktig å ikke bare tenke økonomisk, hvor hun videre trekker frem at det vil være positivt for samfunnet å inkludere mennesker, og anvende de ressursene som de sitter på som kan bidra til å utfylle samfunnets behov.

(Ingrid) «Vi tjener samfunnet med å jevne ut litt, det er veldig mange som er arbeidsledig, og det fører til at man føler på ensomhet, man blir deprimert, man føler ikke at man får bidratt. Det er mye som kommer med å være arbeidsledig. Om man ikke bare skal tenke nummer og tall, jeg vil si at samfunnet gagnar fra å dra med alle på lasset. Finne de ressursene mennesker sitter med der, og bruke de til å fylle der samfunnet har behovet – det er jo perfekt!».

Det er også her det en av informantene uttrykker et dilemma, at man ikke får alle med på bakgrunn av kravet om å formilde kandidater ut i femti prosent. Her mener de av NAV kan endre på reglene sine, slik at de kan åpne for å jobbe med prosent under femti, sånn at flere kan jobbe.

(Ragnhild) «Det som kan være et dilemma iblant, er regler i samfunnet. NAV har sine regler og vi kan jo se at de kan være litt firkantet noen ganger. For eksempel om noen har en lav arbeidsevne (...) men som gjerne skulle ønske å jobbe med det dem kan, men som er ufør. Her finnes det «varig tilrettelagt arbeid», da må man jobbe i 50 prosent, noe vi synes er feil. Om de kunne fått 20/30 prosent skulle det gjort så mye for individet å kjenne at de tilhører samfunnet. (...). Men så er det det kravet om 50 prosent i varig tilrettelagt, og da blir man litt frustrert på samfunnet på en måte, som ikke kan møte individenes behov».

En av informantene påpeker at det er viktig at NAV er strenge i den jobben de gjør, samtidig som at det også kan være nødvendig for dem å gå over hva som fungerer og ikke i NAV. Det trekkes også frem at det er nødvendig å støtte næringslivet når man skal sende kandidater ut i arbeid, da de krever noe og medfører et ansvar.

(Vivian) «(...) jeg synes NAV er flinkt til å holde tømmene (...) det synes jeg. Men tror de kunne gått igjennom sitt eget system noen ganger, og sett på tiltak som fungerer og ikke, og hvordan man kan gjøre endringer der og ikke minst støtte til næringslivet. Det er alfa omega at næringslivet får støtte når vi setter ut folk (...). Du må passe på et menneske, og det er et stort ansvar, du ønsker ikke at vedkommende skal gå helt i grunne når de først har kommet seg ut».

Her trekker en annen informant frem at NAV også har noen over seg som styrer, som er med å påvirke karriereveiledningspraksisen. Og hvordan samfunnet ikke er der for individene, gjennom nedskjærginer blant annet.

(Solveig) «(...) Jeg føler vi er «lost» på enkelte ting, på hender og føtter, og det kommer fra de som sitter og styrer. NAV for også tredd nedover hodet fra høyere hold. Det er jo ikke NAV som gjør det, det er jo de vi har stemt på som gjør det (...)»

(Solveig) «(...) Samfunnet er ikke der, slik som det er nå. Det er krig, innstramninger, nedskjæringer og det skjæres ned på psykisk helse (...) Hva skal vi spare på?»

4.2.4 Klima eller bærekraft?

Det siste undertemaet tar for seg klima og bærekraft, her var informantene spredt i forhold til hvor mye de kunne relatere til klima. For noen av informantene så var klima

noe de kunne relatere til, mens bærekraft og omstilling var noe de andre kunne relatere seg mer til. Det kunne de også knytte til jobben sin.

(Ragnhild) «Bærekraft ja, men klima kjennes litt langt borte. Jeg tenker mer bærekraft og tankegangen om at man det er bærekraftig å hjelpe folk ut i arbeid, som i forhold til det samfunnsøkonomiske som litt bærekraftig. Man kan ikke ta for gitt at folk ordner det selv, men at de skal få hjelp».

(Solveig) «Om det er bærekraftig? JA, definitivt! (...) Det er et kjempebehov, slik som rydding i byens gater om sommeren, hva tror du det har å si at de har noe å gå til? Man kunne dratt med mange flere som ikke har inntektsevne, men som har arbeidsevne – som har lyst».

Som Ragnhild og Solveig beskriver, er det bærekraftig å få mennesker ut i arbeid. Vivian påpeker også at det er bærekraftig å få mennesker ut i arbeid, og at det også gagnar samfunnet økonomisk som nevnt tidligere. Asbjørn og Vivian kunne relatere til klima som et tema i seg selv, men også bærekraft og omstilling. De to er ansvarlige for undervisningen som kandidatene går igjennom i løpet av perioden de er hos dem, og ett av temaene de tar opp der innebærer blant annet klima. Her tar de opp hvilke jobber som er aktuelle og «ikke så aktuelle» fremover, de tar ikke valg for noen, men forteller hvor mulighetene er. Vivian nevner også at de snakker om merkevarebygging, og hvilke bedrifter kandidatene vil identifisere seg med. Det trekkes også frem at klima har innvirkning i næringslivet.

(Asbjørn) «(...) hva som skjer ute i verden og hvordan det påvirker. Det påvirker næringslivet ikke sant».

(Vivian) «(...) hvilken bedrift vil du identifiserer deg med når du går ut i jobb. Vil du vært stolt av å jobbe på billig møbelbutikk? Hvor man kaster og forbruker varer i bøtter og spann, om du synes det er greit, så er det greit. Men om du ikke synes det, så er det lov å si «det miljøsvineriet der vil jeg ikke være med på». Det skal man tenke gjennom før man går ut i jobb, såne ting tar jeg opp».

Fremtiden er også er aspekt som blir tatt opp i sammenheng med klima og bærekraft. Her blir blant annet det teknologiske skiftet trukket frem som en del av denne utviklingen. Hvor Ingrid for eksempel uttrykker en bekymring til den teknologiske utviklingen.

(Ingrid) «(...) det er krig, været, det er mye som påvirker, men for arbeidet og oss, så føler jeg kanskje at den utviklingen med teknologi er det skumleste med mindre arbeidsplasser».

Hun uttrykker også en annen bekymring, som omhandler flykninger og hvordan de skal kunne få seg jobb i Norge, med tanke på de kravene som vi har. Hvor hun også trekker frem at vi blir påvirket av det som skjer rundt oss. Her tenker hun også på hvilken vei utviklingen vil ta i fremtiden.

(Ingrid) «(...) Og flykninger fra krig og naturkatastrofer er det veldig vanskelig for de å få jobb i Norge, selv om det er det land som er trygt så har vi krav for å kunne jobbe i for eksempel i en kantine, det krever utdanning. Det er forskjellig utfordringer da. Norge er trygt, men det er mye farer rundt omkrig med tanke på været og klima. Om man ser 50-60 år frem i tid, hvordan vei utviklingen har tatt da. Så det er egentlig det jeg har tenkt mest».

En annen informant trekker frem en gruppe kandidater som de jobber med, som hun omtaler som «gamere». Her trekker hun videre trekker frem at dette er mennesker som ofte har et rykte for å sitte hjemme og «game». Dette mener hun er mennesker som kan være aktuelle i klima og teknologiske jobber.

(Vivian) «Vi har mange gamere som er her, gamerne våre er ganske intelligente mennesker. Nå jobber vi hardt for å få de ut, de er også ettertraktet i næringslivet. Man tenker jo at de sitter i stua eller kjellerstua å gamer. Nå har vi et samarbeid med en bedrift hvor vi gjør veldig mye spennende med det i forhold til å få gamerne ut. Her tror jeg at det finnes mange spennende mennesker som kan jobbe med miljø og teknologi, det tror jeg er fremtiden. Den teknologiske siden er helt avgjørende».

4.3 Opplevelsen av møtet mellom individ og samfunn

Det siste hovedtemaet tar for seg informantenes opplevelse rundt å møte ulike forventinger, som i all hovedsak handler om møtet mellom individets og samfunnets behov. Gjennom analysen ble det tydelig at karriereveilederne hadde ulike måter å forstå møtet mellom disse, hvor det også trekkes frem som et dagsaktuelt tema. For en av informantene er det en opplevelse av å møte ulikt tempo mellom individ og samfunn, hvor det rekkes frem at man trenger god tid for å vite hvor behovet ligger for kandidatene. Vivian påpeker at det nyttig å få mennesker ut i arbeid for dem selv, men også for samfunnet og økonomien. Dette opplever hun også som vanskelig, med tanke på hvor kjapt man kan sette kandidater ut i arbeid igjen. Relatert til dette påpeker Solveig at de jobber med mennesker, og ikke tall.

(Asbjørn) «Det er et interessant tema. Hele tiden opp til debatt (...)».

(Ingrid) «Man har en forventning fra begge sider, samfunnet vil helst at vi skal komme oss ut i arbeid med en gang, vi skal alltid ha folk i arbeid. Tempoet er litt annet i den forventingen der. Men hos et individ der er det veldig individuelt, det er noen som trenger lang tid og noen som er veldig på alerten og gjerne vil komme ut i arbeid i morgen liksom. Det er forskjellig, og man må bruke god tid for å finne ut hvor behovet ligger».

(Vivian) «Jeg ser jo at nytten er å få folk ut i jobb, for dem selv – egen pleie. Vi vet jo hvordan det ikke er å være i jobb, det er veldig lite tilfredsstillende. Hvor viktig det er for enkelt individet, men også for samfunnet – kostnadsbesparende. Jo flere vi klarer å få ut, vi har jo sett et regnestykke på det som er hårreisende, også fra å være ufør til å være arbeidsfør, så er det ganske mye penger samfunnet sparer. Det er vanskelig noen ganger, vi kan ikke bare kaste dem ut i hva som helst».

(Solveig) «(...) Vi jobber ikke med tall, vi jobber med mennesker».

Ragnhild ser på arbeidet sitt som et samspill mellom individet og samfunnet. Skjæringspunkt er et ord hun ikke ville ha brukt om møte mellom individ og samfunn, hun foreslår samspill som et alternativ. Hun mener faktorene kan knyttes sammen, og ikke sees som motsetninger til hverandre.

(Ragnhild) «Jeg vil forslå samspill istedenfor skjæringspunkt. Jeg synes det går sammen, man kan jobbe med begge deler liksom. Det synes jeg er det store i samfunnsoppdraget. Å hjelpe folk til å se det og se at det går an, selv om man har utfordringer. (...) Og at individet får det mye bedre – det motiverer meg. Jeg ser

også det som et samfunnsoppdrag, så jeg ser ikke på de som motsetning, jeg ser de som noe som går hånd i hånd».

5. DRØFTING

Ifølge Kjærgård & Plant (2018, s. 11) så er karriereveiledning både et politisk redskap og en individuell tjeneste, som kan være en gode for både individet og samfunnet. I denne delen ønsker jeg å drøfte hvordan karriereveileder opplever å møte ulike behov og forventninger i møte med nettopp individ og samfunn. Her vil jeg trekke inn funn og teori som presentert tidligere, for å belyse dette. Ut ifra min forståelse av datamateriale og teori har jeg valgt å dele inn drøftingskapitlet inn i fire hoveddeler som vil ta for seg: «5.1 Kompetanseutvikling», «5.2 Karriereveiledning i diskursiv forskyving», «5.3. Meningen bak og deres påvirkning» og «5.4 Mot en ny normal». Mange av funnene har en sammenheng, og jeg har derfor valgt å drøfte de i sammenheng med hverandre fremfor å trekke de frem hver for seg, og på den måten oppnå et helhetlig bilde av det jeg ønsker å forske på.

5.1 Kompetanseutvikling

I dagens samfunn påpeker NOU 2016:7 (s. 10) og Kompetanse Norge (2020, s. 50) at vi lever under et økonomisk press, befolkningsantallet er i endring, omstilling skjer, kompetansebehovene forandrer seg, teknologien utvikler seg og det grønne skiftet er et faktum. I sum vil alle disse faktorene ha innvirkning på både arbeidsliv og samfunn, som individene i samfunnet må reagere på. Dette fordrer også en omstillings- og tilpasningsevne fra både individet og samfunnet. Her er det sentralt med tilgang til informasjon og karriereveiledningstjenester av god kvalitet (NOU 2016:7, s. 10; Kompetanse Norge, 2020, s. 50). I den forbindelse er karriere et viktig element, og de valgene man tar i karrieren vil ha innvirkning på både levekår og livssituasjon (Kompetanse Norge, 2020, s. 50). Her trekkes det blant annet frem i datamaterialet at kandidatene som kommer til bedrift A er mennesker som har «energilekkasjer», hvilket innebærer hull i CV-en og dårlig økonomi blant annet. Dette er faktorer som har innvirkning på kandidatens kompetanse og dermed karriere. I forbindelse med karriere trekker Kompetanse Norge (2020, s. 51, 53-54) frem at i løpet av et menneskes livsløp så ligger det en forventning om at man skal kunne beherske situasjoner hvor dilemma og spenninger oppstår. Ved å kunne takle slike situasjoner vil man kunne tilegne seg det som omtales som karrierekompetanse, et begrep som har fått mye oppmerksomhet i dagens samfunn, også i karriereveiledning. I forbindelse med kompetanse så trekker informantene frem at en del av jobben deres handler om å kartlegge, slik at de skal få et innblikk i behov for heving av kompetanse, men også overføringsverdien i den kompetansen de allerede har.

5.1.1 Kartlegging i lys av DOTS-modellen

I lys av kandidatens kompetanse, så er det relevant å trekke inn DOTS-modellen utviklet av Law & Watts (1977). Denne modellen kan man se i sammenheng med karrierekompetanse, selv om modellen ble utviklet i 1977 så viser den fortsatt å ha relevans i dag i forbindelse med europeisk fagpolitikk og utformingen av karrierekompetanser. DOTS-modellen viser seg som relevant da den tar for seg både store og små overganger i ulike situasjoner knyttet til et individs karriere (Haug, 2018, s. 50). Det første steget i modellen handler om *valgkompetanse*, som innebærer valgene man tar. Og hvilken innvirkning andre faktorer kan ha slik som stress og forventninger (Law & Watts, 1977, s. 77). I lys av funn så viser det seg at kandidatene kan være mennesker med lav selvtillit og manglende kompetanse, dette kan være faktorer som har bidratt til å ha innvirkning i deres *valgkompetanse*. Her trekker informantene frem at de jobber forberedende i forhold til arbeidslivet, hvor de for eksempel starter med praksis fremfor å sette de ut i hundre prosent arbeid med en gang. Dette kan man tolke som at

bedrift A legger opp til å styrke denne kompetansen, samt selvtilliten. Det er også noe de bidrar med gjennom undervisningstilbudet, hvor de viser til hva de kan forvente i sammenheng med arbeidsmarkedet.

Dette kan også sees i forbindelse med den neste karrierekompetansen, nemlig *mulighetsoppmerksomhet* hvor det handler om innblikk i muligheter og begrensninger (Haug, 2018, s. 50). Her trekker Law & Watts (1977, s. 77) frem at det handler om å hjelpe for eksempel kandidater i dette tilfellet, til å få innblikk i det arbeidslivet de skal inn i. Ifølge Haug (2018, s. 48) kan dette også sees i sammenheng med livplanlegging, hvor man tar høyde for andre livsroller. For å trekke frem poenget med undervisningstilbudet igjen, så påpekes det i funn at bedrift A i undervisningen de har bevisstgjør kandidatene på mulighetene som ligger der ute i arbeidsmarkedet. Her blir også begrensninger i arbeidsmarkedet trukket frem, som kan handle om yrker med fremtid eller behov og motsatt. En av informantene tydeliggjør at valget er kandidatenes, men de gjør de oppmerkssomme på hvor mulighetene ligger. Her trekkes også frem hvilke bedrifter man ønsker å identifisere seg med. Dette kan tale for at de styrker både valgkompetanse, samt at de gir et innblikk i muligheter og begrensninger som finnes i arbeidsmarkedet.

Dette kan også sees i sammenheng med den tredje valgkompetansen. *Kompetanse i å håndtere overganger* handler om å være klar over hva som kreves for å møte overganger, samt hva de kan føre til. Dette innebærer å danne et realistisk bilde på fremtiden og karriereutviklingen, og hvordan man må tilpasse seg etter det, slik at man kan takle overgangene på en god måte (Law & Watts, 1977, s. 77). Her mener Haug (2018, s. 50) denne karrierekompetansen viser til to viktige prinsipper; livslang karriere og møte med overganger. Her kan man trekke frem som nevnt i første avsnitt, at bedrift A hjelper kandidater med å se kompetanse de allerede har, og at den kan være overførbar til andre relevante yrker og på den måten skape overganger mellom ulike karrierer. Dette henger også sammen med *selvbevissthet* som er det siste karrierekompetanseområdet Law & Watts (1997, s. 77) trekker frem. Her handler det om å bli kjent med selv som person og hvordan man tar den med seg videre inn i verden med muligheter. Her mener Haug (2018, s. 49) at Law & Watts (1977) viser til styrker og ens kvaliteter, men også svakheter, dette kan vi en pekepinn på hvilke kompetanser man kan satse på. Som trukket frem tidligere så kartlegger bedrift A kandidatene som kommer inn, her ser de både på interesser, motivasjon og «energilekkasjer». Dette kan bidra til å øke kandidatenes selvbevissthet.

5.1.2 Match og motstand

I sammenheng med kartlegging, så er det ikke bare individene som kartlegges, det er også potensielle bedrifter for kandidatene. Her trekkes det frem at det skal være en «match» mellom kandidat og bedrift, på en side kan det være positivt da man vet at begge «passer» sammen. På en annen side kan «match» tanken stå i veien for at man kan utvikle seg i en bedrift. For gjennom å takle usikkerhet og overganger så kan det bidra til utvikling karrierelæring og karrierekompetanse (Haug, 2018, s. 50; Kompetanse Norge, 2020, s. 50; Krumboltz, 2009, s. 135). Dette er også noe de ser i sammenheng med arbeidsevnen. Her forteller en av informantene at de går aktivt inn for finne mindre arbeidsoppgaver for de med lav arbeidsevne, slik at de kan inkluderes i samfunnet. Dette kan også sees i sammenheng med Landrø et al. (2020, s. 151) studie, hvor de trekker frem at annerkjennelse, kan føre til mestring og tro på seg selv. Dette handler også om annerkjennelse av tidligere erfaring som trukket frem tidligere. Selv om bedrift A går aktivt inn for å inkludere, så fordrer det at arbeidsmarkedet er villig til å ta imot

kandidater fra for eksempel bedrift A. Her trekkes det frem at det kan være problematisk å skulle nå ut til arbeidsmarkedet. Hvor de opplever en motstand i forhold til at bedrifter har dårlig erfaring med *arbeid i inkludering*.

En fare ved dette kan være at individer ikke blir inkludert, noe som ikke er et ukjent fenomen i dagens arbeidsliv (Ellingsen, 2018). Selv om det er en forventning om at unge mennesker skal kunne takle overganger i en ung alder (NOU 2016: 7, s. 10). Så trekker Ellingsen (2018, s. 144) frem at mange unge sliter med å få fotfeste i dagens arbeidsliv. Her viser tall fra 2014 at 71 000 unge sto utenfor arbeidslivet. I den sammenheng vil kompetanse og utdanningskravene stige i fremtiden, særlig med tanke på den teknologiske utviklingen, om ikke kompetansen heves vil det føre til større arbeidsledighet (Ellingen, 2018, s. 154-155). Med tanke på den teknologiske utviklingen så viser funn fra analysen som omhandler klima og bærekraft, at det er både muligheter og bekymringer. På en side trekkes det frem at teknologisk utvikling vil skape muligheter for de Vivian omtaler som «gamere». Disse omtaler hun som kompetente mennesker med teknologisk teft med overføringsverdi, som kan jobbe med både miljø og teknologi. På en annen side uttrykker Ingrid en bekymring til mindre arbeidsplasser som følge av den teknologiske utviklingen. I forbindelse med både kompetansekrav og bekymringer knyttet til arbeidsledighet. En nyanse til dette kan være hvor viktig det er å forberede individer på et ustabil arbeidsmarked, slik Krumboltz (2009, s. 135, 142) beskriver i lys av *Happenstance Learning Theory* og et mer ustabil samfunn. Her kan man rette blikket mot hvordan velferdssamfunnet er utformet i dag.

5.1.3 Mangel på felles forståelse

For i tilknytning til kompetanse og arbeidsmarked kan man trekke paralleller til dagens velferdsmodell, som preges av arbeidslinja. Med arbeidslinja innebærer det for den enkelte å holde seg i arbeid, slik at man kan bidra til å gi mening til noe større. Imidlertid har det oppstått kritikk på dette området, her hevdes det at skylden overføres på individet, hvor mindre ytelser utdeles og dermed påføres individet et press til å komme ut i arbeid igjen (Bakke, 2018, s. 103-104). I den sammenheng trekkes det også frem at det er forskjeller i måten bedrift A og NAV veileder på. Her trekker en tidligere studie gjort av Bergmo-Prvulovic (2014, s. 376-377) frem at det er en mangel på felles forståelse i tilknytning til både hva karriere og karriereveiledning innebærer, hvor det er motstridende perspektiver både lokalt og nasjonalt. I likhet med Bergmo-Prvulovic (2014) så kan funn i analysen tyde på at det ikke er en felles forståelse mellom NAV og bedrift A. Ifølge informantene bruker bedrift A lengere tid på sine kandidater gjennom kartlegging for eksempel. Hvor de videre påpeker at NAV jobber mer hurtig, noe de mener kan skape et gjentakende problem, hvor kandidater vil komme tilbake igjen og igjen. Dette er sammenfallende med Landrø et al. (2020) sin studie knyttet til NAVs bidrag til å få ungdom som skal tilbake til arbeidslivet igjen. Her beskriver de at spenninger kan oppstå mellom det å bidra for den enkelte og det å bidra til samfunnsoppdraget NAV har, for å forhindre utenforskap gjennom deltakelse i arbeid. Her trekker Landrø et al. (2020, s. 159) frem at raske løsninger kan føre til gjengangere slik som bedrift A trekker frem. Her mener Landrø et al. (2020, s. 159) årsaken kan handle om at resultatene måles kortsiktig. Noe som er sammenfallende med det bedrift A beskriver som forskjeller i behandlingstiden mellom de og NAV. Her påpeker en av informantene at hele poenget er å holde seg i arbeid, men om kandidater blir satt for kjapt ut i arbeid igjen vil de kunne komme tilbake igjen.

Ulike måter å veilede på kan synes gjennom kompetansepolitikken, hvor karriereveiledningstjenester er et resultat av denne politikken. Her handler det om å

knytte utvikling, mobilisering og bruk av kompetanse med samfunn og arbeidsliv. Hensikten bak kompetansepolitikken er å skape overganger mellom forskjellige læringsarenaer, for å sikre samfunnets kompetanse. Her er det essensielt med en befolkning som har kompetanse til å håndtere overganger, møte endringer og ta til seg læring hele livet, dette skal igjen være tilpasset arbeidsmarkedets behov til enhver tid (Kompetanse Norge, 2020, s. 47). I lys av kompetansepolitikken kan man se en spenning mellom individ og arbeidsmarkedet behov, som også tydeliggjør forskjellen mellom NAV og bedrift A. På en side skal man tilpasse seg individet, men på en annen side handler det om arbeidsmarked og kompetanse. Møtet mellom ulike forventninger ønsker jeg derfor å komme nærmere inn på i neste delkapittel 5.2.

5.2 Karriereveiledning i diskursiv forskyvning

Som vi har sett påvirkes karriereveiledning både av individuelle og samfunnsmessige faktorer, hvor Kjærgård & Plant (2018, s. 11) påpeker at det kan være en gode for både samfunn og individ. I den forstand kan det også forstås som et redskap for ulike interesser, hvor utviklingen av karriereveiledning kan gjenspeiles i både politikk og teori (NOU 2016: 7, s. 21). Dette trekkes også frem i funn, hvor en av informantene påpeker at det er en forventning fra begge sider, hvor tempoet er ulikt, slik som i NAV og bedrift A. Her påpeker også informantene en sammenheng mellom NAV og samfunnet, noe som kan forklare et hurtigere tempo, med tanke på behovet for kompetanse. Med de ulike forventningen de opplever kan man se på hvordan både vitenskap og diskurser endrer seg i lys av historie og kontekst og hvordan det påvirker karriereveiledning (Kjærgård, 2018, s. 25, 33). I en historisk kontekst har karriereveiledning utviklet seg fra noe som har betydning for samfunnsutviklingen, hvor fokuset har utviklet seg fra «rett person til riktig plass». Til å handle om utvikling og læring, og senere et livslangt perspektiv hvor individet er i fokus (NOU 2016: 7, s. 21-22; Patton & McMahon, 2014, s. 3). Med dette kan man se sammenheng med funn og utviklingen til bedrift A, hvor de tidligere gikk ut ifra å finn en arbeidsplass og plasser kandidatene der. Til å videre inkludere hva kandidaten faktisk ønsker og vil. En slik endring kan sees i lys av diskurser.

På en side har karriereveiledere en forventning fra samfunnet, hvor kompetanse skal tilpasses etter samfunnets behov (Kompetanse Norge, 2020, s. 47). Her kan man trekke paralleller til den samfunnsøkonomiske diskursen hvor formålet er å styrke økonomien gjennom å skape flyt mellom tilbud og etterspørsel av kompetanse. Her kan karriereveileders oppgave knyttes til det å tilpasse individet til arbeidsmarkedet, hvor arbeidsmarkedet kommer først og individet må innrette seg etter dets behov (Sultana, 2018, s. 30-41). I forbindelse med denne diskursen påpeker en av informantene at man må være bevisst at det handler om økonomi også, selv om individet står i sentrum hos dem. Hun påpeker videre at ved forstå økonomien i arbeidet, så vil det kunne skape motivasjon for både de og næringslivet. Det handler om å hjelpe næringslivet da det kan være utfordringer knyttet til deres kandidater, noe hun mener det er for dårlige tiltak på i dag. Her påpekes det at de trenger mer støtte, som kan tyde på at de er mer villige til å ta imot kandidater da.

Selv om den samfunnsøkonomiske diskursen skal bidra til økonomisk vekst, så trekker informantene frem at det ikke nødvendigvis er så økonomisk med en slik tankegang hvor mennesker skal tilpasses arbeidsmarkedet. Her trekkes det frem av informanter at det er et krav om å jobbe femti prosent i tiltaket *varig tilrettelagt arbeid*. Her mener de videre at det kunne vært en fordel om prosent kravet var lavere, slik at flere mennesker kan inkluderes, videre påpeker de at samfunnet kan tjene på det økonomisk i lengden. Dette hevder også informantene at kan føre til økt arbeidsevne på sikt. I den sammenheng kan

den frigjørende diskursen trekkes inn da det setter spørsmålstegn ved hvordan ting er. Her trekkes det blant annet frem hvordan arbeidsmarked og økonomi står i veien for individets vekst og utvikling, både hos enkelt individ og en gruppe mennesker (Sultana, 2018, s. 40). Kravet om femti prosent beskrives i funn som en firkantet regel fra NAV og samfunnets side, her viser funn at det kan oppleves som frustrerende da samfunnet ikke kan møte individet ut ifra deres behov. Ut ifra dette kan det være interessant å drøfte hvordan den samfunnsøkonomiske diskursen står sterkt i dag. Og hvordan kravet om arbeidsprosent kan ødelegg for individer som kan jobbe, men ikke til det kravet som er i dag i lys av *varig tilrettelagt arbeid*. Her kan man si at kravet står i veien for individets vekt og utvikling, men om samfunnet ser verdien i å få disse ut i arbeid vil det også gange dem til slutt.

Informantenes meninger knyttet til kravet om femti prosent og den frigjørende og samfunnsøkonomiske diskursen kan sees i sammenheng med Arthurs (2013) studie som omtaler epoken *Age of Talent*, hvor individer blir ansett en vare som skal utfylle arbeidsmarkedets behov. I den sammenheng har det oppstått kontroverser med tanke på hvem som har tilgang til meningsfylt arbeid, og hvor disponible ressurser er for individers karriereutvikling. Arthur (2013, s. 51) påpeker at som karriereveiledere må man både forholde seg til klienters behov og arbeidsmarkedet. Her trekker hun videre frem at utdanning blir ansett som et middel for sysselsetting og politiske agendaer fremfor menneskers utvikling. Her kreves en oppmerksomhet fra karriereveiledere i tilknytning til krav arbeidsmarkedet stiller, og konsekvens av deres rolle og praksis i lys av sosialrettferdighet. I tilknytning til funn trekkes det frem at det er viktig å få kandidater ut i jobb for deres egen del, å ikke være i arbeid viser funn at kan være veldig lite tilfredsstillende. Som trukket frem i forrige avsnitt ganger det samfunnsøkonomien i tillegg. I den forbindelse viser funn til et dilemma knyttet til det å ikke kunne kaste kandidater ut i hva som helst, dette kan også sees som en kontrovers mellom ulike behov. Arthur (2013, s. 57-58) trekker videre frem at *Age of Talent* kan fremstilles som en «krig», altså en metafor for hvem som dør, blir tatt til gissel eller som får delta. I en slik tidsalder mener hun at mennesker sammenlignes, hvor økonomi og interesser har stor innvirkning. Som karriereveiledere må man være klar over at klienter er ikke er varer, men mennesker som fortjener en sjanse til karriere, hvor hun videre påpeker at som karriereveiledere har man forankring i å fremme potensial og utvikling hos mennesker.

For på den andre siden har vi individets behov og ønsker. Her kan den humanistiske diskursen trekkes frem. Her står individet i sentrum, hvor vekst og selvrealisering er fokuset. Her er ikke formålet at individet skal ta utgangspunkt i behov fra arbeidsmarked og samfunn, noe som kan medføre innvirkninger på lønnsarbeidet ifølge Sultana (2018, s. 40). Dette er en diskurs Kompetanse Norge (s. 81) trekker frem som relevant, og som de mener bør prege karriereveiledning i dag, hvor individet får stå i sentrum og ikke er et middel for utenforliggende faktorer. I lys av funn trekker informantene frem at individet er i fokus, hvor de hjelper individet med og møte samfunnet, ved at de er med dem gjennom prosessen hele veien. I denne diskursen er det flere relevante teorier, hvor sentrale elementer omhandler utforskning og konstruksjon av selvet (Sultana, 2018, s. 40). Dette vil jeg komme nærmere inn på i neste avsnitt.

Med kandidatene som kommer til bedrift A og karriereveilederes oppgave knyttes til de, kan man se sammenhenger til hvorfor livslang læring har fått en økt oppmerksomhet i det fremvoksende kunnskapssamfunnet vi har i dag. Da dette er mennesker som har falt utenfor, og som kanskje sliter med å finne veien tilbake. Teorien på feltet fremhever at

den enkelte skal kunne håndtere karriere relaterte oppgaver (NOU 2016: 7, s. 21), slik som DOTS-modellen (Law & Watts, 1977) nevnt tidligere, og *Happenstance Learning Theory* (Krumboltz, 2009). Begge modellene legger til rette for karrierekompetanser i møte med et samfunn som er uforutsigbart, hvor Krumboltz (2009, 142) påpeker at usikkerhet må tas mer høyde for i karriereveiledning, ved å hjelpe veisøkere/kandidater i å møte usikkerhet vil det kunne skape en kompetanse i å håndtere det. Dette oppnås gjennom å tilegne seg læring, som ferdigheter og kunnskap i uforutsette situasjoner, som igjen bidrar til karriere kompetanse (Krumboltz, 2009, s. 135, 141, 151; Mitchell et al., 1999). Gjennom slike teorier kan man se sammenhenger til hvorfor karriereveiledning har fått en større oppmerksomhet, for gjennom å hjelpe individer takle overganger eller andre utfordringer, så vil det være lettere for de å holde seg i arbeidsmarkedet. Denne oppmerksomheten trekker Sultana (2018, s. 39) til økonomiske nedgangstider, noe som også har bidratt til økt behov for karriereveiledning. Dette kan videre sees som en nyanse til NAVs hurtige behandlingstid. Ved å jobbe hurtigere kan man møte samfunnets krav i lys av økonomi og arbeidskraft

Her kan man si at det er to diskurser som er gjeldene samtidig, i lys av teori på feltet og ulike prioriteringer mellom NAV og bedrift A. I et teoretisk landskap kan *trekk og faktor* vise til NAV sine prioriteringer, hvor karriereveiledere har innvirkning i samfunnets utvikling, hvor formålet er å plassere individer ut ifra arbeidsmarkedets behov. (NOU: 2016: 7, s. 21, Patton & McMahon, 2014, s. 53; Sultana, 2018, s. 40-41). Likeså kan det handle om «match» tenkningen til bedrift A, som trukket frem tidligere. I sammenheng med bedrift A kan man trekke paralleller til *Life Design* og den humanetiske diskursen. Savickas (2019, s. 10) beskriver *Life Design* som en del av karriereutviklingen i det 21. århundret. Dette fordret spørsmål om hvordan individer skal kunne forholde seg til et liv hvor endringer vil skje i. I et landskap av usikre ansettelsesformer og arbeidstakere rettes det fokus mot hvordan individer kan designe egne liv. Hvor de kan bygge overganger fra selvforståelse, selvskaping, identitet og karriere (Savickas, 2019, s. 10; Norendal, 2018, s. 221). Som for øvrig kan knyttes til blant annet *Happenstance Learning Theory* (Krumboltz, 2009) nevnt tidligere. Man kan si at det er en utvikling fra samfunnsøkonomi, til en mer humanistisk diskurs. Dette henger også sammen med den historiske utviklingen nevnt tidligere. Tidligere var det vanlig at «samfunnet» tok valg for individet og hvor de skulle jobbe, mens i dag får individer utallige mulighet å velge i, samt at de overøses med ulike krav, kompetanser, i tillegg til at de må ha en evne til å omstille seg og ha en god moral (Kjærgård, 2018, s. 27). Her kan man si at det er et paradoks, med tanke på at individet får større plass, da det på en side gir de en større frihet, men på en annen side gir dem et større ansvar og flere faktorer å forholde seg til enn tidligere. På en annen side har det også blitt trukket frem fra funn, at kandidater opplever begrensninger i antall prosent de kan jobbe.

Møtet mellom ulike diskurser kan også forstås som et paradigmeskifte (Savickas, 2012, s. 13-14). Her oppstår nye forståelser og vitenskap – også kalt *anomalier*, dette utfører det gamle paradigmet (Kuhn, 1996, s. 6; Skjølvold, 2017, s. 13-15) hvilket medfører at feltet går igjennom en overgang og rekonstrueres. Dette kan blant annet påvirkes av samfunnets utvikling (Bermo-Prvulovic, 2014, s. 376-377). Her mener Nelkin (1984) at vitenskap være et våpen i politiske debatter, som kan føre til konflikt fremfor løsning (Lidskog & Sundquist, 2013, s. 137). Noe som viser hvordan vitenskapen kan være kontroversiell, da det kan knyttes til spenninger i forbindelse med politiske prioriteringer og undertrykkelse av individers rettigheter blant annet. Disse kontroversene vil alltid være til stede, da spørsmål om moral og etikk kan være et vanskelig tema og bli enig om (Nelkin, 1995 referert i Skjølvold, 2017, s. 47-48). Her viser også datamaterialet at

samfunnets prioriteringer går på bekostning av individet, som påvirker karriereveiledere i jobben de gjør, de får ikke hjulpet så mye som de skulle ønsket som føler av regler og krav. På den måten man si alt feltet også er kontroversielt. Noe Bermo-Prvulovic (2014) mener kommer som følger av mangel på felles forståelse, trukket frem tidligere.

Selv om diskursene kan forstås som motsetninger, kan de også sette i sammenheng med hverandre, slik som EUs resolusjon om livslang læring forsøker gjennom to politiske mål: Et effektivt og dynamisk samfunn som bidrar til økt konkurranseevne og motvirkning av utenforskap (NOU 2016: 7, s. 22). Her påpeker en informant at fremfor å se individ og samfunn i spenning med hverandre, kan man heller se de som et samspill. De kan utfylle hverandre, selv om det også er elementer som kan gå på bekostning av hverandre, slik som NAVs regler trukket frem tidligere. I et karrierelanskap med ulike forventninger, så trekkes det også frem i den frigjørende diskursen at individer må bevisstgjøres av karriereveiledere på årsaken bak de problemene de kan oppleve. På samme tid må karriereveileder være bevisste i sin jobb. Her påpeker Lingås (2018, s. 68) og Sultana (2018, s. 46) i likhet med Arthur (2013) nevnt tidligere, at man må være klare over hvilke tendenser som rører seg, da karriereveiledere kan være et redskap for økt konkurranseevne, politikk og økonomi gjennom at de er bidragsyter i å sikre kunnskap og kompetanse. Her kommer man ikke utenom et spenningsmoment i møte med ulike interesser ifølge Haug (2016).

5.3 Meningen bak ord og deres påvirkning

Ut ifra ulike diskurser og teorier er det forskjellige måter å forstå individet på, som igjen har innvirkning på karriereveilederes oppdrag. Her viser funn at kandidatene omtales på ulikt vis, som jeg vil komme nærmere inn på i de kommende avsnittene. Hvilket språk og uttrykk vi anvender i sammenheng med karriereveiledning har innvirkning ifølge Sultana (2022). Her trekker han frem fire ord som han mener man skal være forsiktig med i karriereveiledning: *sårbarhet*, *aktivering*, *ansettbarhet* og *resiliens*. Sultana (2022) retter et kritisk blikk mot hvordan betydningene av disse ordene kan fange oss i et «kraftfelt», hvor betydningene rundt de skapes og gyldig gjøres gjennom i kampen mellom ulike matressurer. De fire begrepene går inn i hverandre, hvor man går fra å være *sårbar*, til å *aktiveres* for å være *arbeidsfør*, som igjen er en prosess som krever *resiliens*. Disse ordene krever en bevissthet ifølge Sultana (2022).

Ansettbarhet er et nøkkelord innen karriereveiledning, et begrep som i likhet med de andre antyder at individet er entreprenøren i eget livet gjennom å mobilisere og jobbe med seg selv vil de bli mer ansettbare og dermed bli ansatt (Sultana, 2022). Her retter han et kritisk blikk til den nyliberale staten som ikke tar ansvar for arbeidsledighet, som kutter ned på velferdsutgifter og gir ansvaret videre til individet. I tilknytning til funn trekkes det frem at samfunnet ikke er til stede, hvor krig, innstramninger og nedskjæringer trekkes inn som påvirkende faktorer. Her neves blant annet kutt i psykisk helse, hvor det videre rettes et spørsmål knyttet til hva samfunnet har å spare på, med tanke på at det er individet disse faktorene går utover. Dette kan også sees i lys av *sårbarhet*, hvor politiske, økonomiske og sosiale mangler har skylden og «sårer» individet fremfor at det er individet i seg selv som er «sårbar» (Sultana, 2022). Videre i forbindelse med *sårbarhet* omtales noen kandidater som «de svakeste» i samfunnet, som kan bidra til å gjør de mer «sårbar» enn det de faktisk er.

Et annet ord er *aktivering*, som Sultana (2022) hevder at handler om å bryte ned en motstand hos de som ikke slår seg til ro med at arbeidsledigheten er deres «feil». Hvor han videre påpeker at samfunnet gir individer rett til aktivering fremfor ansettelse, i de

fleste land innebærer det sysselsettingsrådgivning (Sultana, 2022), som i dette tilfellet gjelder NAV og bedrift A, som er en del av *arbeid i inkludering*. I følge Raffass (2017, s. 351) så fører ikke slike tiltak en vanlig betalt jobb, men heller lav kompetanse og lønn, samt en ustabil jobbsituasjon der de flest igjen vil ende opp som arbeidsledig. Her trekker Sultana (2022) frem at det er mangler middel for å oppnå ansettelse på bakgrunn av hvordan økonomien er strukturert. Her mener flere informanter det er problematisk at det ikke er mulig å tilrettelegge for å jobbe i lavere prosent enn femti, som også drøftet tidligere. I den sammenheng ble også utfordring i forbindelse med arbeidsmarkedet trukket frem, hvor de møter en motstand. Dette kan videre vise til hvorfor neste begrep aktuelt.

En verdsatt kvalitet som er populær i politiske og sosiale diskurser er *resilisens* – eller motstandsdyktighet – som har fått en større oppmerksomhet rettet mot seg, særlig i kjølvannet av finanskrisen 2008, men også covid-19 pandemien (Sultana, 2022). Her trekker Sultana (2022) videre frem karriereveiledere jobber ut ifra en forestilling om *resiliens*, hvor offentlige arbeidsformidlinger *aktiverer* individer til å reise seg igjen etter å ha mistet jobben. *Resiliens* handler om å møte motgang og håndtere det, hvor ressurser gjøres tilgjengelig slik at det blir lettere komme tilbake igjen, slik som velferdsordninger. Dog trekkes det frem at selv om bedrifter slik som bedrift A er der for å hjelpe individet ut igjen i arbeidslivet, så opplever informantene og kandidatene en motstand. Dette kan handle om dårlig erfaringer knyttet til NAV og kandidater der, men også konkurranse mellom slike bedrifter. En av informantene sitter igjen med en følelse av at det ikke er så «kult» å fortelle at man jobber med *arbeid i inkludering*, da det er negative holdninger til det der ute. Sultana (2022) trekker videre frem at når man møter problematikk på individnivå, må man løfte frem solidaritet og tilgjengeliggjøre ressurser. Hvor finn har vist en oppfatning av at samfunnet ikke er her nå på bakgrunn av krig og økonomiske prioriteringer. Det trekkes også frem blant andre informanter at det er utenforliggende faktorer som skaper utfordringer, slik som krigen, men også naturkatastrofer som følger av klimasituasjonen i dag.

Dette kan også knyttes til karriere begrepet, som kan bidra med å forklare hvorfor ord har fått den betydningen de har, og hvordan det påvirker kandidater slik som i bedrift A. «Karriere» er begrep som har hatt ulik betydning gjennom ulike tidsperioder, fra å handle om fremgang til å omfavne mer (Kjærgård 2018, s. 27; Bakke, 2018, s. 91). Her påpeker Patton & McMahon (2014, s. 5) at det er store kontraster mellom nå- og datidens forståelse. I dagens tolkning er det flere roller som inkluderes i et livslangt perspektiv. Dette viser til at karriere ikke har noen aldersgrense, alle har en karriere. Noe som gjør veiledning relevant i flere livsfaser, alt fra studenter til pensjonister. Dette underbygger funn i forbindelse med pensjonister, og hvordan de kan oppleve å miste noe viktig når de går av med pensjon. Karriere er altså noe som har betydning, for alle aldre. Det trekkes videre frem at karriere påvirkes av det som skjer i samfunnet, hvilket kan handle om teknologi, økonomi og endring i arbeidsstruktur (NOU 2016: 7, s. 25-26). På den måten kan det vise til hvordan man forstår og tolker mennesker i lys av karriere og hvordan ord som *resiliens* har betydning, med tanke på at karriere knyttes til det som skjer i samfunnet, men også at man har en karriere hele livet.

5.4 Mot en ny normal

Når utenforliggende faktorer påvirker karriereveiledning, noe funn viser i lys av arbeidsmarked og krig for eksempel. Så kan dette fordre et behov om å tenke nytt. Her trekker Badjanova et al. (2021, s. 140-150) studie frem hvordan man kan skape nye veier mot en «ny normal». Her trekkes pandemien frem, og hvordan det bidro til at

karriereveileder måtte tenke nytt da samfunnet stengte ned. I lys av pandemien fremprovoserte det også et behov om håndtering av usikkerhet, i forbindelse med at endringer kan påvirke karrieren på kort og lang sikt. Funn fra Badjanova et al. (2021, s. 141-142) sin studie viste karriereveiledere som forsøker å tilpasse seg en «ny normal», ved å skape meningsfulle samtaler, hvor bekymringer kan uttrykkes, samtidig som de inspirerer til handling. I sammenheng med å skape veier mot en ny normal, så påpeker en av informantene at det er viktig å være «påskrudd», slik at man får et bilde av hva som skjer i verden, og hva som trengs i samfunnet. Dette kan videre sees i sammenheng med at samfunnet er i endring og at stilles krav til å tilpasse seg det, som er et gjennomgående tema i denne drøftingen.

Dette kan dessuten sees i sammenheng med bærekraftige karrierevalg, som funn viser til. Her trekkes det frem en bevisstgjøring i undervisning rundt hvilke bedrifter man identifiserer seg med, som nevnt tidligere. Om man vil jobbe med noe som for eksempel er bra eller ikke for klima. Dette er et perspektiv Plant (2020, s. 1-6) mener karriereveiledere må ta høyde for. Ved å ta bærekraft i betraktning i karriereveiledning vil man kunne bidra til bredere perspektiv for individer i karrierevalg og karriereutvikling. Plant (2020) hevder vi står i et skjæringspunkt mellom økonomisk vekst og bekymringer knyttet til bærekraft. Den økonomiske tankegangen har lenge vært en løsning hevder han, men med slike prioriteringer vil kunne skape flere problemer, dette underbygges også i funn. Plant (2020, s. 1-6) påpeker videre at det skjer nå form av undergraving av arbeidets rettigheter og utnyttning av naturressurser. Her påpeker Plant (2020, s. 1-6) at veiledning kan være en avgjørende bidragsyter mot et bærekraftig samfunn. Bærekraft og omstilling er et faktum, som individer må vi ta høyde for. Som trukket frem tidligere viser funn bekymring knyttet til teknologiens utvikling. Dog er den teknologiske utviklingen en del av det Haarstad & Rusten (2018, s. 11) frem som en del av omstillingsprosessen i Norge i dag. Samt andre utenforliggende krefter som igjen viser til hvor viktigheten av veivalgene som tas. Et landskap preget av omstilling er både komplekst og uoversiktlig, hvor valgene vi tar kan oppleves flytende (Haarstad & Rusten, 2018, s. 11). Et grønt perspektiv på karriereveiledning kan man tolke som en fjerde diskurs, dette skildres i funn som en faktor som har innvirkning på karriereveiledning. Både i form av naturkatastrofer og flyktningestrømmene som kommer som følger av det, likeledes fremtiden og dens påvirkning på næringslivet. Samtidig kan det handle om kravet til kompetanse som trukket frem tidligere, at utviklingen kan kreve ny kompetanse og kunnskap hos individer.

Med endringer som skjer i verden og nye behov som kommer frem på dagsordenen, kan man se karriereveiledere som et slags mellomledd eller et middel for å møte ulike behov. Dette viser også hvor komplekst det kan være å manøvrere seg i et slik landskap som både karriereveileder og individ. Gjennom teksten har vi sett hvordan individ og samfunn påvirker karriereveiledning på ulike måter, her har funn og teori vist at det både kan forstås som motsetninger, på samme måte som at det kan være forenelige med hverandre.

6. AVSLUTNING

I denne studien har følgende problemstilling blitt belyst: «Hvordan opplever karriereveiledere å møte ulike behov og forventninger i møte med individ og samfunn?». For å undersøke dette spørsmålet har jeg valgt en kvalitativ studie med intervju som metode, der deltakerne i studien jobbet som karriereveiledere. Med utgangspunkt i et fenomenologisk-hermeneutisk perspektiv og teori som tar for seg individ og samfunn i lys av karriere, karriereveiledning og ulike perspektiver/diskurser. Så var formålet mitt å få tak i hva karriereveiledere på feltet opplever i møte med individ og samfunn, og hvilke forventninger og behov som kommer med det. I dette avslutningskapitlet vil jeg oppsummere studien som helhet, hvor jeg videre vil rette et blikk mot dens begrensninger, videre forskning og avsluttende refleksjoner.

6.1 Oppsummering

Gjennom oppgaven har jeg undersøkt «Hvordan opplever karriereveiledere å møte ulike behov og forventninger i møte med individ og samfunn?», hvor intervju ble gjort av fem karriereveiledere. Ut ifra disse intervjuene og analysen av dem endte jeg opp med tre hovedtema i funn «kartlegging av kandidat og bedrift», «påvirkningsfaktorer i karriereveiledning» og «forholdet mellom ulike forventninger og behov». Disse funnene har jeg drøftet i lys av teori og tidligere forskning som omhandler karriere, diskurser og karriereteorier blant annet.

I drøftingen har vi sett hvordan kompetanseutvikling er en del av jobben til karriereveilederne, og hvor viktig det er med tilpasningsevne i møte et samfunn i endring. Her er kartlegging et essensielt verktøy som kan bidra til å utforske kompetansen hos kandidater, men også potensielle bedrifter for kandidatene. Imidlertid trekkes det frem en motstand fra arbeidsmarkedet som gjør det vanskelig å inkludere individer. Det trekkes videre frem at den teknologiske utviklingen kan medføre mangel på arbeidsplasser, samtidig som det også kan være et mulighetsrom for mennesker med interesse for «gaming». Her viser teori at man må forberede mennesker på et ustabil arbeidsmarked, samtidig som det kan være kritikkverdig da individet påføres mer ansvar.

Som karriereveiledere blir det belyst et møte mellom ulike behov og forventninger, hvor ulike diskurser kan beskrive møtet med disse og hvilke krav som stilles til en karriereveileder. Her trekkes det økonomiske faktorer inn, individet og hvordan disse kan ha innvirkning på hverandre. Som karriereveileder må man ta høyde for ulike faktorer, hvor informantene trekker frem at individet er i fokus, selv om det er andre faktorer som spiller inn. Karriere er også et element av betydning for både samfunn og individ, og hvilke ord vi velger å anvende i sammenheng. Disse påvirker hvordan vi ser på kandidater slik som i bedrift A, og hvilke forventninger og begrensninger det gir dem.

Videre ble det igjennom drøfting tydelig at det er mye å ta høyde for i et karriereveiledningslandskap, som vi er et samfunn i stadig endring, som også krever en bevissthet av karriereveileder som skal manøvrere seg i dette landskapet. Som funn viser krever det en oppmerksomhet på det som skjer i verden, her er klimakrise og pandemi eksempler på faktorer som har innvirkning og som vil påvirke deres praksis. Her må karriereveileder være våkne å bevisste i sin rolle.

6.2 Studiens begrensning og videre forskning

På bakgrunn av studiens begrensninger, så må den tolkes med forsiktighet. Denne studien tar utgangspunkt i fem individuelle intervjuer, hvor alle deltakerne er karriereveiledere fra samme bedrift. Dette i seg selv kan være en begrensning som gjør at

studien kan gå glipp av et større mangfold. Dersom man hadde valgt karriereveiledere fra ulike bedrifter, som kanskje har andre synsvinkler på tema kunne man fått flere synspunkter. Dette kan tale for at studien ikke er generaliserbar, selv om funnene kan forankres i teori og på den måten være en moderat posisjon i generalisering. Det kunne videre ha vært aktuelt med flere deltakere i studien, slik at datamaterialet hadde vært større, samtidig så setter masteroppgavens lengde og kvalitative metode begrensinger for dette og dermed ble antall informanter valgt deretter.

Videre kan det også trekkes frem at intervjuguiden ble utbedret etter hvert intervju, noe som kan ha medført begrensinger i funnene som ble gjort. Dette gjelder særlig valget om å bruke ordet «skjæringspunkt», som handler om min forståelse av tema. Det kan dermed ha påvirket informantens svar og på den måten ha skapt en begrensning. Her kunne jeg med fordel ha stilt et mer åpent spørsmål, og dermed fått andre svar og synsvinkler om jeg hadde unngått å begrense det til et «skjæringspunkt».

I løpet av arbeidet med oppgaven ble det tydelig at NAV var et sentralt tema, som informantene hadde meninger om. Her kunne det vært interessant å få NAV sitt perspektiv i møte med individ og samfunn, og hvordan de opplever forventninger og behov knyttet til sitt arbeid. Videre kunne også studien vært knyttet til kandidatene som søker karriereveiledning, og hvordan de opplever å møte de to perspektivene i lys av deres karriere, samt karriereveilederen og dens innvirkning. Det kan også trekkes til hvordan de kan oppleve utenforskap som følger av samfunnsstruktur.

6.3 Avsluttende refleksjoner

Det har vært interessant å utforske karriereveiledningsfeltet i møte med individ og samfunn. Her er jeg spent på hva fremtiden vil bringe på feltet, med tanke de ulike påvirkningsfaktorene som trukket frem i denne oppgaven. Her er jeg især spent på hva som vil skje i lys av det grønne skiftet som viser seg som aktuell i både karriereveiledning som sett i denne oppgaven, samt nyhetsbildet og i politikken blant annet.

Til slutt er det er også viktig for meg å påpeke at selv om oppgaven tidvis har trukket frem kritiske sider ved NAV, så er det ikke det selve kritikken handler om, det innebærer heller hvordan samfunnet og politikken legger opp til måten karriereveiledning struktureres på. Noe som også har vært interessant å utforske i denne oppgaven i lys av diskurser og hvilken innvirkning det har på feltet.

REFERANSELISTE

- Anyan, F. (2013). The Influence of Power Shifts in Data Collection and Analysis Stages: A Focus on Qualitative Research Interview. *The Qualitative Report*, 18(18), 1-9. Hentet fra <http://hdl.handle.net/11250/2624458>
- Arbeid & Inkludering. (u.å). *Supported Employment (SE)*. <https://www.arbeidoginkludering.no/kompetanse/supported-employmentse/supported-employment-se/>
- Arthur, N. (2013). Social justice and career guidance in the Age of Talent. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 14(1), 47-60. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10775-013-9255-x>
- Bakke, I. B. (2018). Norsk karrierekompetanse – karriereferdigheter med kulturellbagasje. I R. Kjærgård & P. Plant (Red.), *Karriereveiledning for individ og samfunn* (s. 88-104). Gyldendal
- Badjanova, J., Iliško, D. & Šapale, S. (2021). Sustainable Career Guidance During the Pandemic: Building Pathways into a «New Normal». *Discourse and Communication for Sustainable Education*, 12(1), 140-150. DOI: <http://dx.doi.org/10.2478/dcse-2021-0010>
- 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>
- Bergsland, M. D. (2021). Refleksivitet i empirisk kvalitativ forskning på symbolske maktrelasjoner. *Norsk pedagogisk tidsskrift*, 105(1), 42-54. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-2987-2021-01-05>
- Chan, N. N., Ahrumugam, P., Scheithauer, H., Schultze-Krumbholz, A. & Ooi, P. B. (2020). A hermeneutic phenomenological study of students' and school counsellors' "lived experiences" of cyberbullying and bullying. *Computers & Education*, 146(1), 1-11-<https://doi.org/10.1016/j.compedu.2019.103755>
- Chowdhury, I. A. (2015). Issue of Quality in a Qualitative Research: an Overview. *Innovative Issues and Approaches in Social Sciences*, 8(1), 142-162. <http://dx.doi.org/10.12959/issn.1855-0541.IIASS-2015-no1-art09>
- Crabtree, B. F. & DiCicco-Bloom, B. (2005). The qualitative research interview. *Medical Education*, 40(3), 314-321. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2929.2006.02418.x>
- Davidson, C. (2009). Transcription: Imperatives for Qualitative Research. *International Journal of Qualitative Methods*, 8(2), 35-52. <https://doi.org/10.1177/160940690900800206>
- Ellingsen, A. (2018). Karriereveiledning og arbeidsmarked. I R. Kjærgård & P. Plant (Red.), *Karriereveiledning for individ og samfunn* (s. 139-159). Gyldendal.
- Friberg, J. H. (2019). Tvilsomme informanter, troverdig forskning? *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 3(2), 119-136. <https://doi.org/10.18261/issn.2535-2512-2019-02-02>

- Gilje, N. (2006). Fenomenologi, konstruktivisme og kulturforskning. En vitenskapsteoretisk diskusjon. *Tidsskrift for Kulturforskning*, 5(1), 5-22. Hentet fra <https://ojs.novus.no/index.php/TFK/article/view/603>
- Haug, E. H. (2016). *Kvalitet i norske skolers karriereveiledning: I spennet mellom storsamfunnets behov og elevenes autonomi* [Doktorgradsavhandling, Høgskolen i Lillehammer]. <http://hdl.handle.net/11250/2444554>
- Haug, E. H. (2018). *Karrierekompetanser, karrierelæring og karriereundervisning: Hva, hvorfor, hvordan for hvem og hvor?* Fagbokforlaget.
- Haarstad, H. & Rusten, G. (2018). Grønn omstilling og norske veivalg: Introduksjon. I H. Haarstad & G. Rusten (Red.), *Grønn omstilling: Norske veivalg* (s. 9-25) Universitetsforlaget.
- Kjærgård, R. (2018). Karriereveiledning i spenningsfeltet mellom samfunnsmessige- og individuelle behov. I R. Kjærgård & P. Plant (Red.), *Karriereveiledning for individ og samfunn* (s. 18-33). Gyldendal.
- Kjærgård, R. & Plant, P. (2018). Innledning. I R. Kjærgård & P. Plant (Red.), *Karriereveiledning for individ og samfunn* (s. 11-16). Gyldendal.
- Kompetanse Norge. (2020). *Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning: Presentasjon av områdene kompetansestandarder, karrierekompetanse og etikk*. <https://www.kompetansenorge.no/kvalitet-i-karriere/fagrappport-nasjonalt-kvalitetsrammeverk-for-karriereveiledning/>
- Krumboltz, J. D. (2009). The Happenstance Learning Theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135-243. <https://doi.org/10.1177/1069072708328861>
- Kuhn, T. S. (1996). *The Structure of Scientific Revolutions* (3 utg.). University of Chicago Press.
- Kvalsund, R. (2015). Vekst- og utviklingsperspektiver i lys av hjelperelasjonen i rådgivning. I R. Kvalsund & C. Fikse (Red.), *Rådgivningsvitenskap: Helhetlige rådgivningsprosesser; relasjonsbygging, vekst, utvikling og mangfold* (s. 23-50). Fagbokforlaget.
- Landrø, K., Fikse C., Kvalsund, K. & Ness, O. (2020). *Jobbhuset NAV som døråpner til arbeidslivet*. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*, 17(2-3), 151-160. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-3010-2020-02-03-08>
- Law, B. & Watts, A. G. (1977). *Schools, careers and community*. Church Information Office.
- Lidskog, R. & Sundqvist, G. (2013). *Miljøsociologi*. Gyldendal akademisk.
- Lindseth, A. & Norberg, A. (2004). A phenomenological hermeneutical method for researching lived experience. *Scandinavian journal of caring sciences*, 18(2), 145-153. <https://doi.org/10.1111/j.1on471-6712.2004.00258.x>
- 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 individ og samfunn* (s. 53-62). Gyldendal.

- van Manen, M. (1990). *Researching lived experience: Human science for an action sensitive pedagogy*. State University of New York Press
- van Manen, M. (2017). Phenomenology and Meaning Attribution. *Indo-Pacific Journal of Phenomenology*, 17(1), 1-12. <https://doi.org/10.1080/20797222.2017.1368253>
- Miles M, Chapman Y, Francis K, Taylor B. (2013). Exploring Heideggerian hermeneutic phenomenology: a perfect fit for midwifery research. *Women Birth*, 26(4), 273-276. <https://doi.org/10.1016/j.wombi.2013.06.003>
- Mitchell, J. C. (2006) Case and Situation Analysis. I T. M. S Evens & D. Handelman (Red.), *The Manchester School: Practice and Ethnographic Praxis in Anthropology* (s. 23–42). Berghahn Books
- Mitchell, K. E., Levin, A. S. & Krumboltz, J. D. (1999). Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counselling & Development*, 77(2), 115-124. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/j.1556-6676.1999.tb02431.x>
- Nadim, M. (2015). Generalisering og bruken av analytiske kategorier i kvalitativ forskning. *Sosiologisk tidsskrift*, 23(3), 129-148. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-2928-2015-03-01>
- NAV. (2023, 19 mai). Kort om varig tilrettelagt arbeid [Varig tilrettelagt arbeid - nav.no](https://www.nav.no/Varig-tilrettelagt-arbeid)
- Nelkin, D. (Red.). (1984). *Controversy: Politics of Technical Decisions*. SAGE.
- NESH. (2021). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap og humaniora* (utg. 5). Hentet fra <https://www.forskningsetikk.no/retningslinjer/hum-sam/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-og-humaniora/>
- Norendal, K. M. (2018). Life design i Norge – en vei til meningsskaping for individet. I R. Kjærgård & P. Plant (Red.), *Karriereveiledning for individ og samfunn* (s. 206-224). Gyldendal
- NOU 2016: 7. (2016). *Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn*. Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-7/id2485246/>
- Patton, W. & McMahon, M. (2014). *Career Development and System Theory: Connecting Theory and Practise* (3. utg). Sense Publishers.
- Plant, P. (2020). Paradigms under Pressure: Green Guidance. *Nordic Journal of Transitions, Careers and Guidance*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/10.16993/njtcg.25>
- Postholm, M. B. (2004). Kvalitativ forskning på praksis: Fra opprinnelse til forskerfokus. *Norsk Pedagogisk Tidsskrift*, 88(1), 3-18. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-2987-2004-01-02>
- Raffass, T. (2017). Demanding activation. *Journal of Social Policy*, 46(2), 349–365. <https://doi.org/10.1017/S004727941600057X>
- Ringdal, K. (2018). *Enhet og mangfold: samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode* (4. utg). Fagbokforlaget
- Ryen, A. (2017). *Det kvalitative intervju: Fra vitenskap til feltarbeid*. 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. (2019). *Career Counseling* (2. utg). American Psychological Association.
- Silverman, D. (2014). *Interpreting Qualitative Data* (5. utg). Sage.
- Skjølsvold, T. M. (2017). *Vitenskap, teknologi og samfunn: En introduksjon til STS*. Cappelen Damm Akademisk.
- Sultana, R. G. (2018). Prekariatet, innsparinger og samfunnskontrakt i en flytende verden: Karriereveiledning i balansen mellom borger og stat. I R. Kjærgård & P. Plant (Red.), *Karriereveiledning for individ og samfunn* (s. 38-49). Gyldendal.
- Sultana, R. G. (2020). Four "dirty words" in career guidance, from common sense to good sense. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*.
<https://doi.org/10.1007/s10775-022-09550-2>
- Smythe, E. A., Ironside, P. M., Sims, S. L., Swenson, M. M. & Spence, D. G. (2008). Doing Heideggerian hermeneutic research: A discussion paper. *International Journal of Nursing Studies*, 45(9), 1389-1397.
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2007.09.005>
- Tjora, A. (2018). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (3. utg). Gyldendal Akademisk.
- Wohlin, C. (2014). Guidelines for snowballing in systematic literature studies and a replication in software engineering. *Association for Computing Machinery*, 38, 1-10. <https://doi.org/10.1145/2601248.2601268>

VEDLEGG

Vedlegg 1: Sikt – godkjent meldeskjema for behandling av personopplysninger

Vedlegg 2: Informasjonsskriv samtykkeskjema

Vedlegg 3: Intervjuguide

Vedlegg 1: Sikt – godkjent meldeskjema for behandling av personopplysninger

28.05.2023, 14:13

Meldeskjema for behandling av personopplysninger



[Meldeskjema](#) / [Karriereveiledning i skjæringspunktet mellom individ og samfunn](#) / Eksport

Meldeskjema

Referansenummer

665186

Hvilke personopplysninger skal du behandle?

- Navn (også ved signatur/samtykke)
- Fødselsdato
- Adresse eller telefonnummer
- E-postadresse, IP-adresse eller annen nettidentifikator
- Lydopptak av personer

Prosjektinformasjon

Prosjektittel

Karriereveiledning i skjæringspunktet mellom individ og samfunn

Prosjektbeskrivelse

Ønsker å undersøke hvordan faktorer som omstilling, individuelle og samfunnets behov påvirker karriereveiledningsfeltet, og hvordan karriereveiledere selv opplever møtet med både individuelle og samfunnsmessige behov.

Dersom personopplysningene skal behandles til andre formål enn behandlingen for dette prosjektet, beskriv hvilke

Mulig vitenskapelig artikkel etter master.

Begrunn hvorfor det er nødvendig å behandle personopplysningene

For å kunne beskrive utvalget i masteroppgaven.

Ekstern finansiering

Ikke utfyllt

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Eli Jonsen Kjelgård, elijk@stud.ntnu.no, tlf: 94780419

Behandlingsansvar

Behandlingsansvarlig institusjon

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

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Kristin Landrø, kristin.landro@ntnu.no, tlf: 95766146

Skal behandlingsansvaret deles med andre institusjoner (felles behandlingsansvarlige)?

Nei

Utvalg 1

Beskriv utvalget

Karriereveiledere/rådgivere i NAV, karrieresentre, vekstbedrifter o.l., karriererådgivere/studieveiledere i UH-sektoren

<https://meldeskjema.sikt.no/63b6d96d-eb8a-48b0-aeef-a0e514da024f/eksport>

1/3

Beskriv hvordan rekruttering eller trekking av utvalget skjer

Kontakte selv via eget nettverk, gjennom et møte med aktuelle deltagere eller lignende.

Alder

25 - 67

Personopplysninger for utvalg 1

- Navn (også ved signatur/samtykke)
- Fødselsdato
- Adresse eller telefonnummer
- E-postadresse, IP-adresse eller annen nettidentifikator
- Lydopptak av personer

Hvordan samler du inn data fra utvalg 1?

Personlig intervju

Vedlegg

[Intervjuguide til master.docx](#)

Grunnlag for å behandle alminnelige kategorier av personopplysninger

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

Informasjon for utvalg 1

Informerer du utvalget om behandlingen av personopplysningene?

Ja

Hvordan?

Skriftlig informasjon (papir eller elektronisk)

Informasjonsskriv

[Informasjonsskriv og samtykke sikt.docx](#)

Tredjepersoner

Skal du behandle personopplysninger om tredjepersoner?

Nei

Dokumentasjon

Hvordan dokumenteres samtykkene?

- Manuelt (papir)
- Elektronisk (e-post, e-skjema, digital signatur)

Hvordan kan samtykket trekkes tilbake?

Ved å kontakte masterstudent og/eller veileder.

Hvordan kan de registrerte få innsyn, rettet eller slettet personopplysninger om seg selv?

Ved å kontakte masterstudent og/eller veileder.

Totalt antall registrerte i prosjektet

1-99

Tillatelser

Skal du innhente følgende godkjenninger eller tillatelser for prosjektet?

Ikke utfyllt

Behandling

Hvor behandles personopplysningene?

- Maskinvare tilhørende behandlingsansvarlig institusjon

Hvem behandler/har tilgang til personopplysningene?

- Prosjektansvarlig
- Student (studentprosjekt)

Tilgjengeliggjøres personopplysningene utenfor EU/EØS til en tredjestat eller internasjonal organisasjon?

Nei

Sikkerhet

Oppbevares personopplysningene atskilt fra øvrige data (koblingsnøkkel)?

Ja

Hvilke tekniske og fysiske tiltak sikrer personopplysningene?

- Personopplysningene anonymiseres fortløpende
- Opplysningene krypteres under forsendelse
- Opplysningene krypteres under lagring

Varighet

Prosjektperiode

05.01.2023 - 05.01.2024

Hva skjer med dataene ved prosjektslutt?

Data anonymiseres (sletter/omskriver personopplysningene)

Hvilke anonymiseringstiltak vil bli foretatt?

- Koblingsnøkkelene slettes
- Personidentifiserbare opplysninger fjernes, omskrives eller grovkategoriseres
- Lyd- eller bildeopptak slettes

Vil de registrerte kunne identifiseres (direkte eller indirekte) i oppgave/avhandling/øvrige publikasjoner fra prosjektet?

Nei

Tilleggsopplysninger

Rutine for behandling av personopplysninger i masterprosjekter ved IPL

Andre vedlegg

[Rutine for behandling av personopplysninger i masterprosjekter ved IPL August\[840\].docx](#)

Vil du delta i forskningsprosjektet

«Karriereveiledning, for individet eller samfunnet?»

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke karriereveileders opplevelse av å ivare ta både individets og samfunnets interesser i karriereveiledning. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Bakgrunnen for dette prosjektet omhandler endringer som skjer i verden og hvordan det kan ha innvirkning på karriereveiledere og deres praksis, slik som økonomiske svingninger, klimakrisen og endringer som skjer i arbeidsmarkedet blant annet. Her har det oppstått kontroverser rundt hvem som har tilgang til meningsfylt arbeid og hvordan ressurser blir tilgjengeliggjort for å støtte karriereutvikling hos individer. Det er derfor viktig at karriereveileder er klar over sin rolle og praksis i møte med hensyn til samfunn og individers behov (Arthur, 2013; Plant, 2020). Forsknings spørsmål som søkes besvart gjennom denne masterstudien vil bli presentert under formål.

Formål

Formålet med dette masterprosjektet er å utforske hvordan karriereveiledere opplever å møte mennesker som står i valg, og utforske hvordan ytre faktorer fra både samfunn og individ påvirker deres praksis ved å anvende individuelt intervju som metode. Spørsmålene som stilles er: Hvordan påvirker ytre faktorer fra samfunn og individ karriereveiledere? Hvordan påvirkes arbeidet som karriereveileder av endringer som følger av omstilling og klimaendringer? Hvordan oppleves det for en karriereveileder å møte ulike fra individ og samfunn?

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Kristin Landrø (veileder) og Eli Jonsen Kjelgård (masterstudent) ved institutt for pedagogikk og livslang læring NTNU er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du får spørsmålet om å delta fordi du som karriereveileder/-rådgiver har erfaring med å veilede mennesker som står i valgsituasjoner. All deltakelse i forskningsprosjektet vil være anonym, slik at ingen ville kunne spore opplysningene tilbake til deg når resultatet fra undersøkelsen publiseres (se mer om databehandling og – oppbevaring lenger ned i teksten).

Hva innebærer det for deg å delta?

Dersom du vil delta i studien vil vi spørre deg om følgende: Å delta i et individuelt intervju i ca. 30-45 minutter. Intervjuet vil bli gjennomført fysisk. Det vil bli gjort et lydopptak av intervjuet som overføres til en sikker lagringsenhet (se punktet om personvern og datahåndtering under) og slettes fra opptakeren umiddelbart etter intervjuet.

Det er frivillig å delta

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

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Data med personopplysninger vil bare være tilgjengelig for student og veileder, med Kristin Landrø som hovedansvarlig. Navnet og kontaktopplysningene dine vil bli erstattet med en kode som lagres i en egen navneliste adskilt fra øvrige data. Ingen personopplysninger som knytter deg til denne studien vil bli publisert. All forskningsdata blir sikkert oppbevart i tråd med NTNU interne prosedyrer og systemer som igjen er basert på Sikts forskrifter.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes senest 05.01.24 (eller når oppgaven blir godkjent). Lydfiler og alt personidentifiserbart materiale vil bli slettet innen prosjektets sluttdato.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra *Institutt for pedagogikk og livslang læring NTNU* har Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandørs personverntjenester 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:

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- 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 om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Kristin Landrø, førstelektor ved Institutt for pedagogikk og livslang læring, NTNU, tlf: [REDACTED]
- Personvernombud ved NTNU: Thomas Helgesen, tlf: 93079038
- Eli Jonsen Kjelgård, masterstudent ved Institutt for pedagogikk og livslang læring, NTNU, tlf: [REDACTED]

Med vennlig hilsen

Kristin Landrø
(Forsker/veileder)

Eli Jonsen Kjelgård
(Masterstudent)

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «*Karriereveiledning for individ eller samfunn?*», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- Å delta i intervju
- At du i etterkant av intervjuet kan bli kontaktet for å utdype informasjonen, om nødvendig

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

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Intervjuguide

Eli Jonsen Kjølgaard

Hvordan karriereveileder opplever møte med skjæringspunktet mellom individ og samfunn?

Generell informasjon om informanten

1. Alder
2. Kjønn
3. Utdanning
4. Hvor lenge har informanten jobbet som rådgiver?
5. Hvorfor ønsket du å stille til dette intervjuet?

Hovedtema

1. Som karriereveileder har man både et samfunnsoppdrag og for individet, hva tenker du om det? Hvordan opplever du å ha en dobbel rolle?
 - a. Er det et dilemma?
 - b. Hvordan henger dette sammen? (Konflikt, sammenheng)
 - c. Min forståelse, eller tanke om et (skjæringspunkt), hva de tenker om det?
 - d. Hvordan man hjelper en person, for NAV eller for personen selv
 - e. Hva handler det om? (hvor langt ut går det, system, globalt)
 - f. Når opplever du dette? (Tema, situasjoner etc.)
 - g. Tenker du på klima som et tema i ditt arbeid?

Perspektiver som rådgiver

1. Hva tenker du om perspektiver som:
 - a. Klima og omstilling
 - b. Samfunn
 - c. Individ
2. Hvordan henger dette sammen?
3. Hva handler de om for deg?
4. Hvordan oppleves situasjonen vi er i dag i lys av perspektivene?

Tilleggsspørsmål

1. Hva blir viktig for deg som karriereveileder fremover?
2. Er det noe jeg burde spurt om, er det noe du ikke har fått sakt?
3. Hva blir viktig å tenke på i tiden fremover?

