

Ingrid Elise Godtland

## **Veisøkers opplevelse av karriereveiledningsrelasjonen**

En Q-metodologisk studie om hvordan veisøkere med innvandringsbakgrunn opplever karriereveiledningsrelasjonen og dens betydning for egen karriereutvikling

Masteroppgave i rådgivningsvitenskap

Trondheim, mai 2016

Veileder: Camilla Fikse

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet  
Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse  
Institutt for pedagogikk og livslang læring



## Om hjelpekunsten

*Hvis det i sannhet skal lykkes  
å føre et menneske hen til et bestemt sted,  
må man først og fremst passe på å finne ham der  
hvor han er,  
og begynne der.*

*Dette er hemmeligheten i all hjelpekunst.  
Enhver der ikke kan det,  
er selv i innbilning,  
når han mener å kunne hjelpe andre.*

*For i sannhet å kunne hjelpe en annen,  
må jeg forstå mer enn han,  
men dog vel først og fremst forstå  
det, han forstår.*

*Når jeg ikke gjør det,  
så hjelper min mer-forståelse han slett ikke.*

*Vil jeg likevel gjøre min mer-forståelse gjeldende,  
så er det fordi  
jeg er forfengelig eller stolt,  
så jeg i grunnen  
i stede for å gagne han,  
egentlig vil beundres av han.*

*Men all sann hjelpekunst  
begynner med en ydmykelse.  
Hjelperen må først ydmyke seg under den han vil  
hjelpe  
og derved forstå,*

*at det å hjelpe  
ikke er å beherske, men det å tjene -*

*at det å hjelpe ikke er å være den herskesykeste,  
men den tålmodigste -*

*at det å hjelpe  
er villighet til inntil videre  
å finne seg i å ha urett og ikke å forstå,  
det den andre forstår*

Av Søren Kierkegaard



## Sammendrag

Formålet med denne studien er å bidra til økt bevissthet og forståelse for hvordan veisøkere med innvandringsbakgrunn opplever relasjonen til karriereveilederen, samt relasjonens betydning for egen karriereutvikling. Dette kan være bevisstgjørende i forhold til karriereveilederes holdninger og kommunikasjon i møte med ulike veisøkere. Studiens problemstilling er: *”Hvilken opplevelse har veisøkere med innvandringsbakgrunn av karriereveiledningsrelasjonen og dens betydning for egen karriereutvikling?”*.

Forskningsmetoden valgt for denne studien er Q-metodologi. 22 deltakere, henholdsvis veisøkere med innvandringsbakgrunn fra ulike karriereinstanser i Norge, har gjennomført hver sin Q-sortering. Deltakerne har sortert 36 utsagn ut fra mest lik, til mest ulik sin opplevelse av karriereveiledningsrelasjonen. Utsagnene er utarbeidet med utgangspunkt i teori om relasjonsdimensjonene, sosial støtte og mestringskompetanse.

Gjennom korrelasjon og faktoranalysen av de 22 sorteringen, valgte jeg en tre faktorløsning som gir uttrykk for ulike subjektive opplevelser av karriereveiledningsrelasjonen. De tre faktorsynene har jeg på bakgrunn av min faktorfortolkning valgt å kalle: Faktor 1: ”En opplevelse av utvikling, gjensidighet, dialog og tillit”, Faktor 2: ”En opplevelse av å være selvstendig og trygg på seg selv” og Faktor 3: ”En opplevelse av å trenge anerkjennelse og råd”. I diskusjonsdelen drøfter jeg hovedtendenser fra de tre faktorsynene opp i mot relevant rådgivningsteori for å søke svar på oppgavens problemstilling. Funnene i studien viser at det vil være ulike opplevelser av karriereveiledningsrelasjonen og ulike syn på karriereutvikling. Noen veisøkere vil kunne oppleve seg selv som avhengig av at noen bryr seg og gir råd. Andre kan ha en mer selvstendig og uavhengig opplevelse av seg selv, og ønske for det meste bare fakta og ren informasjon. For andre kan det være opplevelsen av å være i en gjensidig dialog som trer tydeligst frem. På bakgrunn av dette kan det argumenteres for at det som bestemmer relasjonskvaliteten er de individuelle behovene til veisøkerne. Karriereveileder må derfor hver gang en møter en ny veisøker bli kjent med denne unike personen og finne den utviklingsdimensjonen som passer best for veisøker *der* hvor han eller hun er akkurat nå, og begynne der.



## **Abstract**

The purpose of this study is to gain understanding of and raise awareness about how clients with immigrant backgrounds is experiencing the relationship to the career counsellor, and the significance of the relation to their own career development. This may raise awareness relative to career counsellors attitudes and communication in the encounter with various clients. The research question of the study is: *"What experience has clients with immigrant backgrounds of the career counseling relationship and its significance for own career development?"*.

Research method selected for this study is Q methodology. 22 participants, respectively clients with immigrant background from different career agencies in Norway, have completed their own Q-sorting. Participants have sorted 36 statements from the most similar, to the most unequal to their experience of the career counseling relationship. The statements have been prepared on the basis of theory of relational dimensions, social support and coping skills.

Correlation and factor analysis of the 22 sorts pointed to three factors that expresses differing subjective experiences of the career counseling relationship. Based on my factor interpretation I choosed to call the three factor: Factor 1: "An experience of development, reciprocity, dialogue and trust", Factor 2: "An experience of being independent and self-confident" and Factor 3: "An experience of penetrating recognition and advice". In my discussion, I look at different main tendencies of the three factor visions up against relevant counseling theory to seek answers to the research question. The findings of the study shows that there will be differing experiences of the career counseling relationship and different views on career development. Some clients may see themselves as dependent on that someone cares and gives advice. Others may have a more autonomous and independent sense of self, and would mostly wants facts and pure information. For others it may be the experience of being in a mutual dialogue that is most prominent. On this basis it can be argued that what determines the relationship quality is the individual needs of the clients. Career counsellors should therefore whenever one encounters a new client, become familiar with this unique person and find the development dimension that best suites the client *where* he or she is right now, and begin there.





## Forord

Denne masteroppgaven representerer mitt siste akademiske produkt for nå og er resultatet av en fem år gammel reise ved Institutt for pedagogikk og livslang læring, ved NTNU i Trondheim. Etter å ha prøvd ulike studieretninger og hatt flere år i arbeidslivet som restaurantmedarbeider, fikk jeg som student i rådgivning for første gang kjenne på at jeg hadde kommet til noe som ga meg inspirasjon og mening. Tiden på bachelor- og masterstudiet har gitt meg mange utfordringer, lærdommer og erfaringer. Jeg har lært mye om meg selv og mine tanke- og handlingsmønstre. Jeg har fått kjenne på hva det vil si å måtte gå inn i og stå i det kjente og det ukjente. Som et viktig ledd i denne prosessen har jeg kjent på en trygghet og en aksept fra både undervisere og medstudenter. Ved reisens slutt ser jeg med stolthet tilbake til de fem innholdsrike og engasjerende årene som rådgivningsstudent. Jeg står nå klar for å ta fatt på en ny reise. Reisen vil ta meg inn i arbeidslivet på nytt, men denne gangen vil jeg ha med meg en helt ny bagasje.

Jeg vil takke min veileder Camilla Fikse for konstruktive og nyttige innspill. Din støtte og positive innstilling har vært til stor hjelp for meg. Takk til VOX for masterstipendstøtte, og takk til Marte Thomsen for informasjon og hjelp til å komme i kontakt med karrieresentre. Takk til alle karriereveiledere som har hjulpet meg å komme i kontakt med aktuelle informanter. En stor takk til de 22 informantene som har vært med på å gjøre denne studien mulig. Ved å dele av deres opplevelse som veisøkere har jeg fått ny innsikt og forståelse av temaet.

Til mine medstudenter og undervisere; takk for berikende samtaler, støtte og for at jeg har fått lære i relasjon til dere. En særlig takk til Tuva, som ved min side har vært en viktig sparringspartner. Du har inspirert til undring og utforskning, og vært en viktig støtte både i forhold til tema og bruken av Q-metode. En spesiell takk til min kjære Nicky for tålmodighet og forståelse underveis i prosessen, og for korrekturlesing og gode innspill. Du er en stor støtte for meg på alle områder i livet.

*Ingrid Elise Godtland*

Trondheim, mai 2016



# Innholdsfortegnelse

|   |            |
|---|------------|
| <b>Sammendrag</b> .....                                       | <b>v</b>   |
| <b>Abstract</b> .....   | <b>vii</b> |
| <b>Forord</b> .....   | <b>ix</b>  |
| <b>Innholdsfortegnelse</b> .....                              | <b>xi</b>  |
| <b>1 Innledning</b> .....                                     | <b>1</b>   |
| <b>1.1 Bakgrunn for valg av tema</b> .....                    | <b>2</b>   |
| <b>1.2 Intensjon og problemstilling</b> .....                 | <b>3</b>   |
| <b>1.3 Begrepsavklaring</b> .....                             | <b>3</b>   |
| 1.3.1 Karriere, karriereveiledning og karriereutvikling ..... | 3          |
| 1.3.2 Veileder og veisøker .....                              | 4          |
| <b>1.4 Oppgavens oppbygning</b> .....                         | <b>5</b>   |
| <b>2 Teoretisk forankring</b> .....                           | <b>7</b>   |
| <b>2.1 Hjelperelasjonen</b> .....                             | <b>7</b>   |
| 2.1.1 Relasjonens rolle i karriereveiledning .....            | 8          |
| 2.1.2 Relasjonens egenskaper .....                            | 8          |
| <b>2.2 Den ekte relasjonen</b> .....                          | <b>9</b>   |
| 2.2.1 Rogers tre kjernebetingelser .....                      | 9          |
| <b>2.3 Arbeidsalliansen</b> .....                             | <b>10</b>  |
| <b>2.4 Sosial støtte</b> .....                                | <b>11</b>  |
| <b>2.5 Relasjonsdimensjonene</b> .....                        | <b>12</b>  |
| 2.5.1 Avhengighet .....                                       | 13         |
| 2.5.2 Uavhengighet.....                                       | 13         |
| 2.5.3 Gjensidighet .....                                      | 14         |
| 2.5.4 Dialog som fremmede for transformativ læring .....      | 14         |
| <b>2.6 Mestringskompetanse</b> .....                          | <b>14</b>  |
| 2.6.1 Karrierekompetanse .....                                | 16         |
| <b>3 Metode</b> .....   | <b>17</b>  |
| <b>3.1 Q-metodologi</b> .....                                 | <b>17</b>  |
| 3.1.1 Operant subjektivitet.....                              | 17         |
| 3.1.2 Abduksjon .....   | 18         |
| <b>3.2 Forskningsprosessen</b> .....                          | <b>18</b>  |
| 3.2.1 Kommunikasjonsunivers .....                             | 19         |

|            |   |           |
|------------|---|-----------|
| 3.2.2      | Q-utvalg og design.....   | 19        |
| 3.2.3      | Personutvalg (P-utvalg).....  | 21        |
| 3.2.4      | Q-sortering og instruksjonsbetingelser .....  | 21        |
| 3.2.5      | Faktoranalyse.....  | 23        |
| 3.2.6      | Faktorfortolkning.....  | 24        |
| <b>3.3</b> | <b>Studiens kvalitet.....</b>   | <b>25</b> |
| 3.3.1      | Reliabilitet.....   | 26        |
| 3.3.2      | Validitet.....  | 26        |
| <b>3.4</b> | <b>Etiske betraktninger .....</b>   | <b>27</b> |
| 3.4.1      | Forskerrollen.....  | 27        |
| <b>4</b>   | <b>Faktorfortolkning.....</b>   | <b>29</b> |
| <b>4.1</b> | <b>Faktor 1: "En opplevelse av utvikling, gjensidighet, dialog og tillit" .....</b> | <b>30</b> |
| 4.1.1      | Veisøker i utvikling.....   | 30        |
| 4.1.2      | Gjensidig forståelse og dialog.....   | 31        |
| 4.1.3      | En tillitsfull relasjon .....   | 32        |
| 4.1.4      | Å løse ting i samspill.....   | 33        |
| 4.1.5      | Karakteristiske utsagn .....  | 33        |
| 4.1.6      | Oppsummering av faktor 1.....   | 34        |
| <b>4.2</b> | <b>Faktor 2: "En opplevelse av å være selvstendig og trygg på seg selv" .....</b>   | <b>34</b> |
| 4.2.1      | Veisøker som selvstendig og uavhengig.....  | 34        |
| 4.2.2      | Veilederen som informasjonskanal .....  | 35        |
| 4.2.3      | Individ i fokus, relasjonen i bakgrunn.....   | 35        |
| 4.2.4      | Karakteristiske utsagn .....  | 36        |
| 4.2.5      | Oppsummering av faktor 2.....   | 36        |
| <b>4.3</b> | <b>Faktor 3: "En opplevelse av å trenge anerkjennelse og råd".....</b>              | <b>37</b> |
| 4.3.1      | Behov for anerkjennelse.....  | 37        |
| 4.3.2      | En trygg og tillitsfull atmosfære.....  | 38        |
| 4.3.3      | Behov for råd og informasjon.....   | 38        |
| 4.3.4      | En avhengig relasjon .....  | 39        |
| 4.3.5      | Karakteristiske utsagn .....  | 39        |
| 4.3.6      | Oppsummering av faktor 3.....   | 40        |
| <b>4.4</b> | <b>Felles opplevelse i de tre faktorene gjennom konsensusutsagn .....</b>           | <b>40</b> |
| <b>4.5</b> | <b>Oppsummering av faktorfortolkningen.....</b>                                     | <b>41</b> |
| <b>5</b>   | <b>Diskusjon.....</b>   | <b>43</b> |
| <b>5.1</b> | <b>Faktorsynene i lys av relasjonsdimensjonene .....</b>                            | <b>43</b> |

|            |  |            |
|------------|--|------------|
| 5.1.1      | Den relasjonelle asymmetrien .....                                 | 44         |
| 5.1.2      | En overskridelse av den relasjonelle asymmetrien.....              | 45         |
| 5.1.3      | Gjensidighet i en asymmetrisk relasjon.....                        | 45         |
| <b>5.2</b> | <b>Veiledning mellom støtte og utfordring .....</b>                | <b>47</b>  |
| 5.2.1      | Behovet for emosjonell støtte .....                                | 48         |
| 5.2.2      | Ulik opplevelse av innholdet i informativ støtte.....              | 49         |
| 5.2.3      | Betydningen av evaluerende støtte .....                            | 50         |
| <b>5.3</b> | <b>Relasjonens betydning for veisøkers karriereutvikling .....</b> | <b>51</b>  |
| 5.3.1      | Utvikling av mulighetsoppmerksomhet .....                          | 51         |
| 5.3.2      | Utvikling av selvvinnsikt.....                                     | 52         |
| <b>5.4</b> | <b>Praktiske implikasjoner for karriereveiledning .....</b>        | <b>54</b>  |
| <b>6</b>   | <b>Avslutning .....</b>  | <b>57</b>  |
| 6.1        | Kritikk og evaluering- kunne jeg gjort noe annerledes? .....       | 57         |
| 6.2        | Videre forskning.....  | 58         |
| <b>7</b>   | <b>Referanseliste .....</b>  | <b>I</b>   |
| <b>8</b>   | <b>Vedlegg.....</b>  | <b>VII</b> |
| 8.1        | Vedlegg 1: Forskningsdesign og Q-utvalg.....                       | VII        |
| 8.2        | Vedlegg 2: Godkjenning NSD .....                                   | XI         |
| 8.3        | Vedlegg 3: Informasjonsskriv.....                                  | XII        |
| 8.4        | Vedlegg 4: Samtykkeerklæring.....                                  | XIV        |
| 8.5        | Vedlegg 5: Instruksjon for sortering.....                          | XV         |
| 8.6        | Vedlegg 6: Utsagnenes plassering i hver faktor (crib sheet) .....  | XIX        |
| 8.7        | Vedlegg 7: Visuell konfigurasjon av faktorene .....                | XXI        |
| 8.8        | Vedlegg 8: Karakteristiske utsagn for hver faktor .....            | XXIII      |
| 8.9        | Vedlegg 9: Konsensusutsagn.....                                    | XXV        |

## **Liste over figurer**

|  |    |
|--|----|
| Figur 1 Sorteringsmatrisen .....                   | 23 |
| Figur 2 Faktorene i det relasjonelle landskap..... | 54 |

## **Liste over tabeller**

|   |    |
|---|----|
| Tabell 1 Forskningsdesign .....             | 20 |
| Tabell 2 Korrelasjon mellom faktorene ..... | 24 |
| Tabell 3 Reliabilitet.....                  | 26 |
| Tabell 4 Faktorladning .....                | 29 |

## 1 Innledning

Det norske samfunnet i det 21. århundre står overfor flere store utfordringer i årene som kommer: Mer presset økonomi, omstilling og endrede kompetansebehov, ny teknologi, demografiske endringer, samt en økning i andel innvandring og flyktningstrøm. I en fersk rapport om *Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn* (NOU 2016:7) viser utvalget til at tilgang til karriereveiledningstjenester av høy kvalitet vil være helt avgjørende i møte med disse utfordringene. Et kapittel i denne rapporten tar spesifikt for seg hvordan karriereveiledning kan være et effektivt tiltak for å nå integreringspolitikkenes mål om at personer med innvandringsbakgrunn skal få mulighet til å bidra med sine ressurser i arbeids- og samfunnsliv så raskt som mulig. Til nå har Norge hatt et stort forbedringspotensial på dette området, ved at kompetansen til disse personene ikke blir brukt til det fulle (OECD, 2012). Dette skyldes nok blant annet arbeidsmarkedets krav til høyere utdanning og gode norskkunnskaper, noe som gjør det krevende for en del å komme inn på arbeidsmarkedet (Hatlem, Havgar, & Størset, 2013). I tillegg viser undersøkelser gjort av MIPEx i 2013 at Norge er et av de landene i Europa som kommer dårligst ut når det gjelder tilgang til utdanning- og karriereveiledning for personer med innvandringsbakgrunn (Hatlem et al., 2013).

Tilgang til og kvaliteten på karriereveiledningstilbudet til personer med innvandringsbakgrunn har blitt satt på dagsordenen (NOU 2016:7). Kompetanseutvikling for karriereveiledere, samt tilpasninger for å sikre at tjenester treffer veisøkernes forutsetninger og behov blir dermed ansett som viktig. Mange forfattere har diskutert kravene til en kompetent veileder som arbeider med veisøkere med innvandringsbakgrunn (Ivey, Ivey, & D'Andrea, 2012; Zunker, 2011). En viktig årsak til dette kan skyldes at noen veisøkere ikke bruker, eller er misfornøyd med rådgivnings- og veiledningstjenester på bakgrunn av manglende hensyn til kulturforskjeller (Puukari & Launikari, 2005). Dette er årsaker som er knyttet til forholdet mellom veisøkeren og veilederen, og som omhandler ulike relasjonelle variabler. Det meste av litteraturen som fokuserer på relasjonen mellom veileder og veisøker har lite oppmerksomhet på veisøkere med innvandringsbakgrunn, og det er lite forskning knyttet spesifikt til utviklingen og opprettholdelsen av relasjonen til slike veisøkere (Choudhuri, 2003). Videre er det enda mindre litteratur og forskning som spesifikt har sett på veiledningsrelasjonen ut fra veisøkers perspektiv. Bachelor (1995) undersøkte i sin studie

hvordan veisøkere opplevde hjelperelasjonen, og fant tre relativt ulike syn på hva som utgjør og oppleves som en god relasjon. Disse ble merket *pleiende* (nurturant), *innsikt-orientert* (insight-oriented) og *samarbeidende* (collaborative). Funnene tilsier at ikke alle relasjonsvariabler er like relevante, og at veisøkere har ulike opplevelser av hva som er en god og effektiv relasjon.

## **1.1 Bakgrunn for valg av tema**

Proessen med å finne frem til tema for denne masteroppgaven startet våren 2015. Mitt ønske var å finne et tema å skrive om som både vekket min personlige interesse som rådgiver og som samtidig var samfunnsmessig aktuelt. Det var derfor med stort engasjement at jeg søkte på mastergradsstipendet fra VOX knyttet til temaet ”kommunikasjon i karriereveiledning for innvandrere”. Søknaden min ble godt mottatt av VOX (2015, 25. august), da temaet mitt ble ansett som svært aktuelt og interessant. Tildelingen av stipendet har vært en stor motivasjonsfaktor for mitt videre arbeid med denne oppgaven.

Opphavet for min personlige interesse på dette området er både knyttet til min faglige bakgrunn som bachelor- og masterstudent i rådgivning ved NTNU, og min yrkeserfaring som restaurantmedarbeider i flere år. Som student ved institutt for pedagogikk og livslang læring har jeg gjennom hele studieforløpet vært interessert og engasjert i hvordan en kan hjelpe og legge til rette for marginaliserte grupper i samfunnet. Som rådgivningsstudent, med en teoretisk forankring innenfor det eksistensialistisk-humanistiske perspektivet, har jeg fått trening i å møte den veisøkende der hvor han eller hun er, for så å kunne legge til rette for utvikling og vekst. Dette har vekket min interesse for relasjonens betydning i en hjelpekontekst. Min personlige interesse for temaet stammer også fra min yrkeserfaring i restaurantbransjen, hvor jeg har arbeidet sammen med mennesker fra mange forskjellige kulturer. Her har jeg fått erfare betydningen av kultur, ved at ulike syn og verdier gjør seg gjeldende i ulike situasjoner. I tillegg har jeg opplevd at noen av mine kollegaer har hatt høyere utdanning fra hjemlandet sitt, men har her i Norge måtte arbeide som oppvaskhjelp på grunn av manglende godkjenning av tidligere utdanning. Dette har vekket en rekke spørsmål i meg. Jeg har stilt meg spørsmål som; hvordan det er for mennesker som innvandrer til Norge å komme seg inn i arbeidslivet? Hva kan samfunnet gjøre for å legge til rette slik at disse menneskene får en god og meningsfull tilværelse i Norge? Hva kan jeg, og andre rådgivere og veiledere, gjøre og ta hensyn til i møte med veisøkere med innvandringsbakgrunn?



## 1.2 Intensjon og problemstilling

I denne oppgaven ønsker jeg å undersøke hvordan veisøkere med innvandringsbakgrunn opplever relasjonen til karriereveilederen og deres subjektive opplevelse av hva relasjonen har å si for egen karriereutvikling. Problemstillingen som oppgaven bygger på er som følgende:

*Hvilken opplevelse har veisøkere med innvandringsbakgrunn av karriereveiledningsrelasjonen og dens betydning for egen karriereutvikling?*

Flere teoretikere viser til forskning omkring rådgivning og psykoterapi de siste tiårene som viser en solid støtte til at relasjonen og kvaliteten på denne har langt større betydning for utfallet av hjelpen enn det man tidligere hadde trodd (Cooper, 2008; Knox & Cooper, 2015; Kvalsund, 2015). Dette tilsier at karriereveiledningsrelasjonen kan ha betydning for karriereveiledningstilbudet til veisøkere med innvandringsbakgrunn og deres karriereutvikling. I forlengelsen av dette er min antakelse at det nok vil være ulike relasjonelle variabler som har ulik relevans for veisøkerne. For noen veisøkere vil kanskje innsikt og informasjon om arbeidslivet være det viktigste, mens for andre vil det å bli møtt som et menneske og bli forstått være vell så viktig. Innsikt i og en dypere forståelse av hvordan veisøkere med innvandringsbakgrunn opplever karriereveiledningsrelasjonen kan være bevisstgjørende i forhold til karriereveilederes holdninger og kommunikasjon. Det kan gi karriereveiledere et grunnlag for å øke sitt handlingsberedskap i forhold til mange forskjellige veiledningsbehov. Dette vil være viktig for å kunne styrke karriereveiledningstilbudet til denne gruppen (VOX, 2015, 25. august).

## 1.3 Begrepsavklaring

For å klargjøre problemstillingen ytterligere, ser jeg det som nødvendig å redegjøre for hvordan nøkkelbegreper brukes og forstås i denne oppgaven. Karriereveiledningsrelasjon defineres i det påfølgende teorikapittelet, og vil ikke forklares her. Jeg vil imidlertid klargjøre at jeg bruker betegnelse "karriereveiledningsrelasjon", "relasjon" og "hjelperelasjon" om hverandre, uten å skille distinkt mellom disse. Videre vil jeg gjøre rede for hvilken betydning begrepene karriere, karriereveiledning, karriereutvikling, veileder og veisøker har i sammenheng med denne oppgaven.

### 1.3.1 Karriere, karriereveiledning og karriereutvikling

Ordet *karriere* kommer fra de latinske ordene *carrus* (vogn) og *cararia* (vei eller spor) (Gravås & Gaarder, 2011, s. 23). Opprinnelsen av ordet er på mange måter beskrivende for hvordan begrepet brukes i denne oppgaven, da den beskriver karriere som individets reise

langs livets vei. Begrepet er i denne oppgaven satt inn i en helhetstenkning som inkluderer individets liv, læring og arbeid (Hooley, 2013). På bakgrunn av en slik definisjon kan en si at alle mennesker har en karriere, selv om en ikke er i kontinuerlig jobb eller i fulltid.

*Karriereveiledning* kan forstås på bakgrunn av et mangfold av definisjoner. Gunnel Lindh peker på at det er hensiktsmessig å skille mellom et bredt og et smalt perspektiv i karriereveiledning, hvor det brede perspektivet omfatter alle karriereveiledningsaktiviteter, mens det smale kun omhandler selve karriereveiledningssamtalen (Gravås & Gaarder, 2011, s. 19). Det er det smale perspektivet som ligger til grunn for denne oppgaven og definerer som ”profesjonelle individuelle samtaler mellom en veileder og en veisøker om karriererelaterte spørsmål med den hensikt å bidra til å styrke veisøkers refleksjon, motivasjon og ferdigheter til å håndtere egen karriere” (Gravås & Gaarder, 2011, s. 16). Denne definisjonen er formulert på bakgrunn av en tankegang om at det er tre elementer som kjennetegner veiledningen: en relasjon, en hensikt og et saksforhold (Gravås & Gaarder, 2011).

*Karriereutvikling* er i denne oppgaven definert som en livslang og kontinuerlig utviklingsprosess, som omfatter det å styrke og utvikle sin refleksjon, motivasjon og ferdigheter for å utvikle egen karriere (Gravås & Gaarder, 2011). Med dette utgangspunktet vil begrepet karriereutvikling i denne oppgaven omhandle karriereveiledningens hensikt. Denne forståelsen av utviklingsbegrepet kan anses på linje med det Sidsel Tveiten (2013) vektlegger som veiledningens hensikt, nemlig veisøkers utvikling av *mestringskompetanse*. Begrepet mestringskompetanse vil mer utfyllende defineres i det påfølgende teorikapitlet.

### **1.3.2 Veileder og veisøker**

Begrepet (*karriere*)*veileder* er i denne oppgaven brukt synonymt med begrepet (*karriere*)*rådgiver*, om den profesjonelle parten som har i oppgave å hjelpe andre personer med egen karriere (Hooley, 2013). Da det er mulig å snakke om karriereutvikling som en form for intervensjon som kan gjøres med individer for å hjelpe dem til å utvikle egen karriere (Hooley, 2013), er det ulike ”typer” veiledere som går inn under betegnelsen ”karriereveileder” i denne oppgaven: Noen av veilederne som representeres i denne oppgaven har det å hjelpe folk med sin karriere som hovedfokus i sin jobb. For andre er det å hjelpe folk med sin karriere en viktig del av jobben, men kanskje ikke hovedfokuset. Begrepet *veisøker* er valgt brukt om den som mottar karriereveiledning og som i denne oppgaven representerer personer med innvandringsbakgrunn. Personer med innvandringsbakgrunn er definert som mennesker som er født i utlandet av to utenlands fødte foreldre og som på et tidspunkt har

innvandret til Norge (Arbeids- og inkluderingsdepartement, 2007). Jeg har valgt å bruke begrepet ”innvandrerbakgrunn” da dette tydeliggjør at det også finnes flere bakgrunnsvariabler hos en person, man er ikke bare ”innvandrer”.

#### **1.4 Oppgavens oppbygning**

Masteroppgaven er strukturert i 6 kapitler og underkapitler. I det første kapitlet, *innledning*, har jeg gjort rede for studiens grunnlag, intensjon og problemstilling, samt definisjon av viktige begreper. I kapittel 2, *teoretisk forankring*, redegjør jeg for den teoretiske forankring som studien bygger på og som ligger til grunn for studiens forskningsdesign. Studiens metodiske grunnlag presenteres i kapittel 3, *metode*. Her vil Q-metodologien og -metoden bli gjort rede for, og leseren vil bli ledet gjennom forskningsprosessen og de metodiske valgene jeg har gjort underveis i prosessen. Avslutningsvis i dette kapitlet vil jeg drøfte studiens kvalitet og dens etiske betraktninger, samt ser nærmere på min egen rolle som forsker. I kapittel 4, *faktorfortolking*, vil jeg legge frem resultatene fra dataanalysen og min tolking av de resulterende faktorene. Deretter vil jeg i kapittel 5, *diskusjon*, drøfte hovedtendenser fra disse faktorene opp i mot relevant teori for å søke svar på oppgavens problemstilling. Til slutt i kapittel 6, *avslutning*, oppsummerer jeg studien, ser på ting jeg kunne gjort annerledes og kommer med forslag til videre forskning som kan være interessant på området.



## 2 Teoretisk forankring

I dette kapitlet vil jeg gjøre rede for den teoretiske forankring som studien bygger på. Teorien som legges frem er både knyttet til studiens problemstilling og forskningsdesign. I studien er jeg ute etter å få innsikt i og større forståelse av hvordan veisøkere med innvandringsbakgrunn opplever relasjonen til veilederen, samt relasjonens betydning for egen karriereutvikling. For å legge til rette for en slik undersøkelse har jeg valgt å ta utgangspunkt i teori omkring hjelperelasjoner, den ekte relasjonen, arbeidsalliansen, sosial støtte, relasjonsdimensjonene og mestringskompetanse. Valget av disse temaene er både forankret i min teoretiske forankring som rådgiver innenfor det eksistensialistisk-humanistiske perspektivet, samt oppdagelser jeg har gjort gjennom utforskningen av kommunikasjonsuniverset. Oppbyggingen av studiens forskningsdesign bygger på mye av denne teorien. Forskningsdesignet består av tre hovedkategorier: relasjonsdimensjoner, mestringskompetanse og sosial støtte (se tabell 1, s 20). I det videre vil hver av de overnevnte temaene presenteres ytterligere og belyses fra ulike perspektiver.

### 2.1 Hjelperelasjonen

*Relasjon* kommer av det latinske navnet *relatio* som betegner at en gjenstand står i forbindelse med en annen. Relasjoner er ikke noe entydig begrep. Generelt kan hjelperelasjoner forstås som ”følelser og holdninger som deltakerne har til hverandre, og den måten dette uttrykkes på” (Gelso & Carter, 1985, s. 159). Tveiten (2013) viser til at relasjonen i veiledning handler om forholdet, kontakten eller forbindelsen mellom dem som deltar i veiledningen. Sexton, Whiston, Carter, og Kolden (1994) definerer veiledningsrelasjoner som ”de aspektene ved veilederen og veisøkeren, og deres samspill som bidrar til et hjelpende miljø, som igjen kan påvirke veisøkers endring og utvikling” (s. 8). Denne definisjonen innebærer at veisøker og veileder er forskjellige typer aktører i interaksjon, at det er en bestemt type miljø hvor relasjonen opprettes og at relasjonen er knyttet til både prosessen og resultatet (Choudhuri, 2003). Det er denne definisjonen som ligger til grunn for begrepet *karriereveiledningsrelasjon* i denne oppgaven.

Det er to måter å vektlegge en relasjon på når en skal beskrive den i enhver rådgivningssammenheng. Jacobs (1995) skiller mellom relasjonens *rolle* og *egenskapene* ved relasjonen. Relasjonens *rolle* kan refereres til relasjonens betydning som en helbredende faktor vis-a-vis andre helbredende faktorer, samt i hvilken grad den er i fokus i rådgivningen.

*Egenskapene* ved relasjonen refererer på den andre siden til rådgivers verdier, holdninger og væren, så vell som strukturen av rådgiver-klient relasjonen.

### **2.1.1 Relasjonens rolle i karriereveiledning**

Hvilken rolle og betydning relasjonen tilskrives innenfor karriereveiledning er avhengig av hvilket grunnsyn og tilnærming en ser ut i fra. McMahon og Patton (2006) skiller i boken "Career counselling: Constructivist approaches" mellom det logiske-positivistiske- og det konstruktivistiske verdenssynet på karriereveiledning. I tradisjonelle positivistiske tilnærminger blir gjerne veilederen ansett som en sentral person, som er en viktig leverandør av informasjon og med den anordning om å "løse" problemer. Fokuset i karriereveiledningsrelasjonen er rettet mot at veilederen skal som ekspert teste hva veisøkeren kan, og deretter fortelle og gi råd. I et slikt perspektiv blir veisøkeren en passiv respondent, da det er veilederen som vet best og er den som kan løse problemet. Innenfor konstruktivistiske tilnærminger har veilederen derimot en mye mindre direkte rolle. Her blir det lagt vekt på at veilederen skal legge til rette for en utforskende prosess, hvor veilederen og veisøkeren sammen kan konstruere mening som er viktig for veisøkerens liv. I et slikt perspektiv blir veisøkeren en mer aktiv deltaker og fokuset er rettet mot samarbeid og gjensidig engasjement. I stedet for å være eksperter i veiledningsrelasjonen, er veiledere som jobber ut i fra en konstruktivistisk tilnærming samarbeidspartnere som legger til rette for en effektiv relasjon. Ut i fra et slikt perspektiv blir dermed kvaliteten og opplevelsen av karriereveiledningsrelasjonen avgjørende for både selve prosessen, utfallet av veiledningen og dermed også veisøkerens karriereutvikling.

### **2.1.2 Relasjonens egenskaper**

Det finnes ulike måter å konkret beskrive innholdet og egenskapene i en hjelperelasjon på. Teoretiske konsepter som ofte går igjen er *overføring-* og *motoverføringskonfigurasjonen* (basert hovedsakelig på psykodynamiske teorier), *den ekte relasjonen* (basert på humanistiske teorier) og *arbeidsalliansen* (Gelso, 2014; Puukari & Launikari, 2005). Overføring- og motoverføring er nyttige konseptuelle verktøy for alle veiledere for å forstå dynamikken (spesielt følelsesmessige reaksjoner) som en møter i veiledningsrelasjonen (Puukari & Launikari, 2005). Overføring vil si veisøkers erfaring og persepsjon av veilederen, som er formet av veisøkers psykologiske struktur og fortid (Gelso, 2014). Motoverføring er derimot veileders interne og eksterne reaksjoner som er formet av veileders fortid og nåværende emosjonelle konflikter. Puukari og Launikari (2005) viser til at når veiledningsrelasjonen er kortsiktig, eller hvis veilederen ikke har den riktige treningen, bør en ikke dvele ved

overføring- og motoverføringskonfigurasjonen. I stedet bør en ha fokus på de to andre dimensjonene ved veiledningsrelasjonen; den ekte relasjonen og arbeidsalliansen.

## **2.2 Den ekte relasjonen**

Den ekte relasjonen kan defineres som ”relasjonen mellom veileder og veisøker preget av i hvilken grad de er ekte med hverandre, og oppfatter/oplever den andre på en måte som stemmer overens med den andre” (Gelso, 2014, s. 119). Ektheten ved relasjonen ble først adressert gjennom arbeidet til Carl Rogers (1957), skaper av personsentrert rådgivning, rundt fasiliterende vilkår som han postulerte som nødvendig og tilstrekkelig for positive utfall av hjelp. Humanistiske rådgivningsteorier konstruerer hjelperelasjonen som en relasjon som har sine røtter i veilederens autenticitet, kongruens og åpenhet (Choudhuri, 2003).

### **2.2.1 Rogers tre kjernebetingelser**

Rogers (1957) var opptatt av hvordan rådgivere kunne legge til rette for konstruktiv utvikling og vekst hos rådsøker. Han utarbeidet en hypotese om hvilke betingelser som er nødvendig og tilstrekkelig i en hjelperelasjon. Opprinnelig skisserte han seks betingelser, men i litteraturen henvises det ofte til de tre kjernebetingelsene som begrepsfestes som *empati*, *positiv aktelse* og *kongruens*. Disse kjernebetingelsene, også referert til som relasjonsferdigheter, overlapper på mange måter med det teoretiske konseptet omkring den ekte relasjonen.

*Empati* handler om evnen til innlevelse og medfølelse (Tveiten, 2013). Det at rådgiver opplever en nøyaktig empatisk forståelse av rådsøkers interne referanseramme og bestreber å kommunisere denne opplevelsen til rådsøkeren, er empatiens kjerne i følge Rogers (1957, s. 96). Dette innebærer at rådgiver fornemmer rådsøkerens private verden som om den skulle være sin egen, men uten å miste ”som om” kvaliteten. Når rådsøkerens verden blir klar for rådgiveren på denne måten, kan rådgiveren kommunisere sin forståelse til rådsøkeren. Empati kan på bakgrunn av dette forstås som en karakteristikk ved rådgiveren. I litteraturen omkring empati er det riktignok ulike oppfatninger omkring hva empati egentlig betyr. Empati har blitt begrepsfestet som både en atferd, en holdning, en personlighetsdimensjon og/eller en erfart følelse (Reynolds & Scott, 1999). Empati er dermed en kompleks konstruksjon, som antakelig best kan forstås som et multidimensjonalt system, sammenvevd av både kognitive, affektive og somatiske elementer (Cooper, 2008).

*Positiv aktelse*, også omtalt som ubetinget positiv aktelse, ikke-dømmende varme, bekreftelse og omsorg, handler om rådgiverens aksept av rådsøkerens erfaringer som en del av

rådsøkeren (Rogers, 1957). Med andre ord handler det om å akseptere og anerkjenne den andre slik han eller hun er. Frasen *ubetinget positiv aktelse* kan fremstå uheldig, da den kan oppfattes som absolutt. Dette fordi, helt og holdent vil nok ikke positiv aktelse kunne eksistere utenom i teorien, i følge Rogers (1957).

*Kongruens* handler om ”å være fritt og dypt seg selv i en relasjon, med ens erfaringer nøyaktig representert i bevisstheten” (Cooper, 2008, s. 110). I litteraturen brukes gjerne begrepene genuin, autentisk, åpen og ekte, som synonymer til kongruens. En kan dermed se at kongruens handler om at rådgiveren er sitt virkelige selv i møte med rådsøkeren og at det ikke er en fasade en presenterer, enten ubevisst eller bevisst.

### **2.3 Arbeidsalliansen**

Rogers tre kjernebetingelser blir gjerne ansett som fundamentale for dannelsen av arbeidsalliansen og kan dermed på mange områder overlappe hverandre. Arbeidsalliansen er en viktig relasjonell komponent i alle hjelperelasjoner, da den er nært knyttet til samarbeidet mellom veileder og veisøker (Knox & Cooper, 2015). Arbeidsalliansen defineres gjerne som ”kvaliteten og styrken av den samarbeidende relasjonen mellom rådsøker og rådgiver” (Horvath & Bedi, 2002, s. 41). Bordin (1979) foreslår at denne samarbeidende relasjonen igjen kan deles inn i tre aspekter knyttet til veileder og veisøker. Disse er *mål*, *oppgave* og *bånd*.

*Mål* er knyttet til formålet eller hensikten med den hjelpen som utføres. Sett ut i fra det smale perspektivet på karriereveiledning handler det i stor grad om hva det er meningen at samtalen skal resultere i. Veiledningssamtalene foregår på ulike arenaer i samfunnet og den enkelte konteksten gir ulike føringer for hva som er de overordnede målene for karriereveiledningen (Gravås & Gaarder, 2011). Målene er mer eller mindre uttalte rammer for samtalene og kan ofte sies å være definert av dem som tilbyr veiledningen. I definisjonen som ligger til grunn for denne oppgaven er det imidlertid den individuelle betydningen som er fremhevet som samtals hensikt. *Hensikten* med karriereveiledning er relatert til de ferdighetene, den innsikten og den motivasjonen som veisøkeren trenger i sin situasjon (Gravås & Gaarder, 2011). Knox og Cooper (2015) viser til at det å sette mål for hjelpeaktiviteter generelt bør være en oppgave som skjer i samarbeid mellom den som gir og den som mottar hjelpen. Ved å sammen finne ut hva veisøkeren trenger hjelp til og har behov for, vil veileder og veisøker



kunne få en felles forståelse for målet for en samtale. Dette er viktig for at en god allianse skal kunne etableres (Bachelor & Horvath, 1999).

*Oppgave* vil si den atferden og de prosessene som danner substansen for selve hjelpearbeidet (Cooper, 2008). Med andre ord er det knyttet til hvilke strategier som benyttes og selve saksforholdet. På bakgrunn av definisjonen som ligger til grunn for denne oppgaven er oppgaven eller saksforholdet i karriereveiledning definert som *karriererelaterte spørsmål* (Gravås & Gaarder, 2011). Svært mye kan falle inn under betegnelsen karriererelaterte spørsmål. Til dels kan det være konkrete spørsmål omkring arbeidslivets utvikling og hvordan en kvalifiserer seg til ulike yrker. Det kan også være mer komplekse spørsmål knyttet til utdanning- og jobbvalg i forhold til ulike livsfaser og livet mer generelt. Karriererelaterte spørsmål inkluderer derfor noen ganger også eksistensielle temaer (Gravås & Gaarder, 2011). På lik linje som med målet for karriereveiledningen, anbefales det at det skapes en felles enighet og forståelse mellom veilederen og veisøkeren omkring hvilke karriererelaterte spørsmål som skal stå i fokus (Knox & Cooper, 2015). Oppsummert kan en si at det som er i fokus i en veiledningssamtale vil variere avhengig av hvilken arena en befinner seg på og i hvilken fase av veiledningsprosessen en befinner seg i (Gravås & Gaarder, 2011).

*Båndet* i arbeidsalliansen er knyttet til den personlige tilknytningen mellom veileder og veisøker, og inkluderer både nivå av gjensidig tillit, aksept og selvtillit (Knox & Cooper, 2015). Båndet overlapper dermed på mange måter med den ekte relasjonen (Cooper, 2008). Knox og Cooper (2015) viser til at noe av det viktigste i denne sammenheng er kanskje det å skape en relasjon hvor veisøkeren er i stand til å stole på veilederen og at veisøkeren føler seg bemyndiggjort. Å skape et relasjonelt bånd involverer dermed det å bygge en varm og omsorgsfull relasjon. Det vil si en relasjon hvor rådsøkeren føler seg hørt, sett, forstått, akseptert og støttet. Videre vil jeg innta et relasjonsorientert perspektiv på sosial støtte, for å belyse ulike former for støtte i relasjoner.

## **2.4 Sosial støtte**

Da oppgavens hensikt er å undersøke hvordan veisøker opplever relasjonen og dens betydning for egen karriereutvikling, har jeg valgt å innta et relasjonsorientert perspektiv på sosial støtte. Når det gjelder begrepet *sosial støtte* er definisjonene riktignok mange. På en måte kan begrepet forstås som et aspekt ved våre sosiale relasjoner, som vektlegger de mellommenneskelige prosesser der den sosiale støtten utgår fra (House, Umberson, & Landis,

1988). Sosial støtte kan dermed anses som et implisitt element i all veiledning (Pearson, 1990). James House (1981) har i boken ”Work, stress and social support” utarbeidet en typologi hvor han definerer sosial støtte som fire former for støttende handlinger som kan utfoldes i sosiale relasjoner. Disse er *emosjonell*-, *informativ*-, *evaluerende*- og *instrumentell støtte*. De fire formene utgjør riktignok kun et minimum av mulige former for sosial støtte, som igjen kan klassifiseres i mer spesifikke handlinger eller fremtredener. Jeg har valgt å ta utgangspunkt i denne inndelingen, da jeg mener det vil kunne belyse hvordan veisøkeren opplever veilederens handlinger og betydningen disse har for egen karriereutvikling.

*Emosjonell støtte* innebærer å vise empati, omsorg, kjærlighet og tillit (House, 1981). Emosjonell støtte kan dermed på mange måter linkes til både den ekte relasjonen, Rogers tre kjernebetingelser og båndet i arbeidsalliansen. Det er gjerne denne formen for støtte som er viktigst for mange og som oftest blir vektlagt når det gjelder opplevelsen av å bli støttet (House, 1981). *Instrumentell støtte* handler i motsetning til emosjonell støtte om praktiske handlinger som er til direkte hjelp for en person. Dette kan for eksempel være hjelp i form av penger og/eller arbeidskraft. Denne formen for støtte er gjerne mindre universelt anerkjent og iøynefallende hos mange, men kan likevel være viktig i mange sammenhenger.

*Informativ støtte* handler om å gi hjelp til å definere, forstå og takle problematiske hendelser (Cohen & Wills, 1985). Dette går ut på å gi informasjon, råd, forslag og/eller direktiver, slik at personen kan håndtere personlige- og miljømessige utfordringer (House, 1981). Eksempler på dette kan være at veilederen informerer veisøkeren om jobbmuligheter i Norge, eller mer generelt viser veisøkeren hvordan han eller hun kan finne seg en jobb. På den måten er det ikke gitt at informasjonen i seg selv er hjelpsom, men den hjelper veisøkeren til å hjelpe seg selv. *Evaluerende støtte* er på linje med informativ støtte en overføring av informasjon. Det som skiller de to formene fra hverandre er det at informasjonen som formidles i evaluerende støtte er relevant for veisøkerens selvevaluering og utvikling (House, 1981). Eksempel på dette kan være at veilederen deler informasjon som er til hjelp for veisøkeren slik at han eller hun får mulighet til å utvikle sin kunnskap og lære mer om seg selv som person.

## **2.5 Relasjonsdimensjonene**

Et annet perspektiv som kan belyse både noen av komponentene innenfor alliansekonseptet og teorien om sosial støtte, er John Macmurray (1961/1999) person-i-relasjon perspektiv. Her legges personsystemet til grunn for å forstå ”personen”. Et ”jeg” identifiseres i møte med et

”du” som både likt og forskjellig (Kvalsund & Meyer, 2005). Tre hovedtyper av relasjoner utgjør persondimensjonens ”jeg og du”-møter. Disse er *avhengighets-, uavhengighets- og gjensidighetsrelasjoner* (Kvalsund, 1998; Macmurray, 1961/1999). Innenfor hver relasjonsdimensjon kan møtet være positivt eller negativt, avhengig av den gitte situasjonen. Dette medfører at det i et hvert møte finnes et behov for å fortsette utviklingen innenfor den aktuelle relasjonen, eller overskride til en annen type relasjonskvalitet.

### **2.5.1 Avhengighet**

Prototypiske avhengighetsrelasjoner er gjerne mor-barn-forhold og et lærer-elev-forhold (Kvalsund & Meyer, 2005). Slike relasjoner er asymmetriske ved at den ene parten er avhengig av en form for hjelp fra den andre. Hjelperrelasjoner er i begynnelsen også gjerne asymmetriske (Allgood & Kvalsund, 2004). Dette skyldes nok en forestilling om at det gjerne er ment at veileder skal ha kunnskap om noe som veisøkeren trenger. Avhengighetsrelasjoner er positive når hjelpen vurderes som nødvendig og den er ønsket (Kvalsund, 2005). Det betyr at jeg-et og du-et møtes i en gjensidig erkjennelse av at forholdet er asymmetrisk. Avhengighetsrelasjoner kan også fort bli negative ved at de opprettholdes utover det som er tiltrengt. Det betyr at asymmetriens gjensidighet brytes av den ene parten i relasjonen, ved at det en før trengte hjelp til nå ikke lengre er gyldig fordi en kan gjøre det selv. Hvis hjelper da ikke erkjenner at behovet for hjelp er opphørt, eller at den som mottar hjelpen fortsetter å utnytte den andres hjelp, blir det en negativ avhengighetsrelasjon. Det er den positive avhengigheten som kan overskride den negative avhengigheten og asymmetrien.

### **2.5.2 Uavhengighet**

Uavhengighet betyr i motsetning til avhengighet langt større symmetri i relasjonen. Når et individ ser seg som uavhengig i relasjon til den andre vil han eller hun handle på grunnlag av egne vilkår, intensjoner og følelser (Kvalsund & Meyer, 2005). Jeg-et er i en uavhengighetsrelasjon blitt selvstendig, ved å ha kommet til et nivå der løsrivelse kan skje og en behøver ikke å spørre du-et om hva det skal tenke og føle (Kvalsund, 2005). Uavhengighetsrelasjoner er positive når partene i relasjonen gjensidig anerkjenner uavhengigheten. Dette innebærer at partene kjenner seg bemidlet av hverandres selvstendighet, og gir hverandre rom og frihet for å utvikle uavhengigheten. På den måten bevilges begge aktører likeverdighet og symmetri (Kvalsund & Meyer, 2005). Denne symmetrien vil alltid stå i fare, da negativ uavhengighet oppstår når en av partene opplever seg mer uavhengig enn den andre og ikke lenger kan være i relasjonen. Resultatet kan da være at den ene parten trekker seg ut og bort fra den andre for å bevare sin uavhengighet. Negativ

uavhengighet gir dermed mindre muligheter for gjensidighetsrelasjoner enn positiv uavhengighet.

### **2.5.3 Gjensidighet**

Muligheten for gjensidighetsrelasjoner eksisterer som vist til i den positive uavhengigheten. En kan dermed si at gjensidighet er å være gjensidig avhengig av hverandre for å kunne utvikle uavhengighet og dermed selvstendighet (Kvalsund, 2005). I en slik relasjon vil begge partene anerkjenne at de både er avhengige, uavhengige og gjensidige, samt erkjenne de positive og negative sidene ved disse relasjonskvalitetene. Videre er gjensidighetsrelasjoner gjerne flyktige opplevelser, både gjennom ulike livsfaser og fra øyeblikk til øyeblikk. Dette skyldes gjerne at enhver ny relasjon eller situasjon alltid vil introdusere avhengigheten (Kvalsund & Meyer, 2005). Utviklingspotensialet i relasjoner ligger da i den gjensidige erkjennelsen av behovet for selvstendigjøring og uavhengighet. Det er dermed gjennom den gjensidige erkjennelsen og dialogen at muligheten for å nå den genuine gjensidighet ligger (Kvalsund & Allgood, 2008).

### **2.5.4 Dialog som fremmede for transformativ læring**

Kvalsund og Allgood (2008) viser gjennom person-i-relasjon perspektivet at en ekte genuin dialog er fremmede for transformativ læring. Dialog kan ofte forveksles med monolog, da såkalte "dialoger" ofte bare er separate monologer, hvor et individ er i samtale med et annet individ for å oppfylle noe han eller hun har behov for. Den andre blir et objekt ment for å dekke ens egne behov. En ekte genuin dialog kan i kontrast forstås som kommunikasjon mellom personer hvor begge parter er genuint interessert i hverandre, og hvor engasjementet anses å øke begges erfaringer (Kvalsund & Allgood, 2008). Da transformativ læring involverer det å "oppleve en dyp strukturell endring i grunnleggende premisser av tanker, følelser og handlinger, som endrer vår måte å være i verden" (O'Sullivan & Berry, 1999), viser Kvalsund og Allgood (2008) til at dialogen basert på gjensidighet synes å oppfylle de nødvendige kriteriene for slik læring.

## **2.6 Mestringskompetanse**

Tveiten (2013) viser til at veiledningens hensikt er å styrke mestringskompetansen til veisøkeren (som i denne oppgaven er forstått som veisøkerens mestring av egen karriere/karriereutvikling). Mestring handler om å få tilgang på ressurser, forstått som kunnskaper og ferdigheter, og å ha evnen til å bruke disse ressursene (Heggen, 2007). Dette forbindes gjerne med evnen til å utføre en handling. I tillegg må mestring inkludere de

følelser og forventninger en har til utførelsen av denne handlingen (Tveiten, 2013). Når veiledningen tilsikter å styrke mestringskompetansen må dermed alle disse aspektene inngå i veiledningen. Det vil si at både kunnskap, forståelse, innsikt, verdier, følelser, holdninger, handlinger og kroppsreaksjoner må fokuseres i veiledningen. I lys av en slik forståelse av mestring kan en si at det å styrke mestringskompetansen handler om å utvikle ”empowerment” hos veisøkeren. Det vil si en bemyndiggjøring av veisøkeren og en overføring av makt (Kvalsund, 2006), slik at han eller hun selv kan bli ekspert på sin karriere. Tveiten (2013) skiller mellom tre typer mestringskompetanse: *kognitiv*, *affektiv* og *handling*. Denne inndelingen gjenkjennes også i konfluent pedagogikk og gestaltteori, som fokuserer på tilsvarende tre dimensjoner ved menneskets prosesser (Kvalsund, 2005).

*Kognitiv kompetanse* baserer seg på teoretisk kunnskap og gir grunnlag for å vurdere utfordringer, problemer, behov, erfaringer, opplevelser og handlinger som fremkommer i veiledningen (Tveiten, 2013). Med andre ord handler det om tankeprosesser og refleksjon (Kvalsund, 2005). Å styrke veisøkerens *refleksjon* handler i karriereveiledning om å bidra til at veisøkeren får økt innsikt i sider ved seg selv, som er betydningsfulle i forhold til sin egen karriereutvikling. Dette kan konkret ta form gjennom arbeid med karriereplanlegging, kompetansekartlegging og utforskning av personlige egenskaper, styrker og svakheter (Gravås & Gaarder, 2011).

*Handlingskompetanse* innebærer det å ha en rekke ferdigheter som en kan anvende i ulike situasjoner og kontekster (Tveiten, 2013). Å styrke veisøkerens ferdigheter handler i karriereveiledning om å bidra til at veisøkeren blir i stand til å vurdere og ta gode valg i den aktuelle situasjonen her og nå, så vell som i fremtidige karriererelaterte situasjoner (Gravås & Gaarder, 2011). Kvalsund (2005) viser til at handlingskompetanse er betinget av tre komponenter som kan hindre utøvelse av handling. Disse er intensjon, motivasjon og kunnskap. Å styrke veisøkerens handlingskompetanse handler dermed om å bidra til at veisøkeren faktisk begynner å handle i forhold til sin egen karriere, ved å fokusere på veisøkeren ønsker, vilje og kunnskap (Gravås & Gaarder, 2011).

*Affektiv kompetanse* omfatter kunnskap som relateres til etikk, verdier, holdninger og følelser (Tveiten, 2013). Disse kunnskapene ligger til grunn for vurderinger, analyser og handlinger. Å styrke den affektive kompetanse handler i karriereveiledning om å hjelpe veisøkeren til å bli bevisst sine holdninger, verdier og følelser. Ved at disse områdene blir til gjenstand for

refleksjons i veiledningen, åpnes muligheten for bevisstgjøring. Dette kan representere et utgangspunkt for å ta gode karrierevalg.

### **2.6.1 Karrierekompetanse**

Et annet perspektiv som kan belyse veisøkeres karriereutvikling er fenomenet *Career management skills* (CMS), på norsk karrierekompetanse. De siste tiårene har dette perspektivet fått økt oppmerksomhet innenfor arbeid med karriereveiledning (Mordal, Buland, & Mathiesen, 2015). Dette skyldes en voksende interesse for utviklingen av nasjonale rammeverk for karriereutvikling (Haug, 2014). CMS kan teoretisk sett plasseres inn under samlebetegnelsen Career education (Sultana, 2012), på norsk karrierelæring. Innenfor CMS-perspektivet henvises det til fire kompetanser og ferdigheter en person trenger for å håndtere sin karriere. Disse er *valgkompetanse*, *mulighetsoppmerksomhet*, *håndtere overgangsfaser* og *selvinnsikt* (oversatt av Nasjonal enhet for karriereveiledning) (Haug, 2014). *Valgkompetanse* handler om evnen til å ta gode valg. Dette innebærer kunnskap om ulike måter valg kan tas på, bevissthet om måten en selv velger og hva som er mest hensiktsmessig i situasjonen. *Mulighetsoppmerksomhet* innebærer kjennskap til hvilke muligheter som finnes, kunnskap om hva disse innebærer og om hvordan en kan gripe disse mulighetene. Ferdigheter i å *håndtere overgangsfaser* handler om å mestre overganger, for eksempel fra utdanning til arbeidsliv, fra arbeidsledig til arbeidsaktiv eller fra arbeidsliv tilbake til utdanning. Til sist, *selvinnsikt* handler om å kunne identifisere sine interesser og behov, og kjenne sin kompetanse. Dette handler om å ha en god forståelse av hvem en er som person, hvilke styrker og svakheter en har, samt bevissthet om hvilke forventinger og krav en har til sitt eget arbeidsliv.

Jeg har nå gjort rede for den teoretiske forankringen som studien bygger på og som ligger til grunn for studiens problemstilling og forskningsdesign. Denne forankringen vil i det femte kapitlet brukes for å drøfte hovedtendensene fra dataanalysen av datamaterialet. Det neste kapitlet vil forklare og synliggjøre valg av forskningsmetode, Q-metodologiens fundament og tilhørende nøkkeltbegreper, samt stegene i forskningsprosessen og de valg jeg har tatt underveis i studien.

### **3 Metode**

Denne studien tar utgangspunkt i å undersøke hvordan veisøkere med innvandringsbakgrunn opplever karriererådgivningsrelasjonen og dens betydning for egen karriereutvikling. Dette er en problemformulering som utforsker subjektivitet. Det ble dermed hensiktsmessig å velge en Q-metodologisk tilnærming, da denne metoden gir et grunnlag for å systematisk studere enkeltindividets subjektivitet (Exel & Graaf, 2005). I dette kapitlet vil jeg presentere noe av Q-metodologiens fundament og tilhørende nøkkelbegreper. Deretter vil stegene i forskningsprosessen og de valg jeg har tatt underveis i studien forklares og synliggjøres. Til slutt i kapitlet vil jeg drøfte studiens kvalitet og dens etiske betraktninger, samt ser nærmere på min egen rolle som forsker.

#### **3.1 Q-metodologi**

Begrepet Q-metodologi representerer både en vitenskapsfilosofisk retning, så vell som en metode for datainnsamling (Thorsen & Allgood, 2010). Q-metodologi ble introdusert av William Stephenson i 1935 og bygger på Charles Spearman's R-metodisk faktoranalyse (Watts & Stenner, 2012). Stephenson var kritisk til den reduksjonistiske vitenskapen som objektiverer menneskets tanker, følelser og atferd, ved hjelp av måling og testing (Thorsen & Allgood, 2010). Han utviklet dermed Q-metodologi som et alternativ for å kunne undersøke og synliggjøre enkeltindividets subjektivitet. Q-metodologi inverterer den R-metodologiske tradisjonen og utforsker egenskaper ved individet, snarere enn å matche trekk på tvers av individer (Robbins & Krueger, 2000). På den måten kan Q-metodologi gi informasjon om ulike perspektiver til enkeltindivider, snarere enn generell informasjon om variansen i en populasjon. Sentralt begrep i Q-metodologi er dermed subjektivitet. Subjektivitet kan konkretiseres og gjøres operant gjennom Q-sortering, og kan bli forstått gjennom forskerens abduksjon logikk.

##### **3.1.1 Operant subjektivitet**

Subjektivitet er en persons indre erfaring som kommer til uttrykk og tar form gjennom ens forestillinger og samtaler (Wolf, 2010). Stephenson framholdt at en persons subjektivitet er atferd som kan komme til uttrykk gjennom en persons selvrefererende ståsted (McKeown & Thomas, 2013). Han mente at det er gjennom denne formen at subjektivitet kan vitenskapelig studeres av andre (Wolf, 2010). I en Q-sortering verdsetter og måler en person et antall utsagn på bakgrunn av instruksjonsbetingelsene (Wolf, 2010). Utsagnene vil fremkalle en respons hos den som sorterer og dette gir grunnlag for at personen kan uttrykke sitt synspunkt fra et

selvrefererende ståsted. På den måten gjøres subjektivitet operant gjennom Q-sorteringen. Ved å bruke begrepet operant subjektivitet, ønsket Stephenson å formidle at subjektivitet ikke er et mentalt konsept som sinn eller bevissthet, men en atferd eller aktivitet som best kan forstås i henhold til dens innvirkning på nærmiljøet (Watts & Stenner, 2012). Atferden som studeres i Q-metodologi er det subjektive motstykket til den objektive atferden som betegnes som læring i et behavioristisk perspektiv (Wolf, 2010). Det er ikke en test av noe, eller noe rett eller gal respons. Dermed er subjektivitet, forstått som operant, summen av den atferden som utgjør en persons nåværende synspunkt. Atferden som studeres forstås her som et uttrykk for en indre erfaring, som kan bli tilgjengelig for forskeren gjennom analyse og tolkning. Dette gir rom for nye oppdagelser og bringer begrepet abduksjon inn i Q-metodologien.

### **3.1.2 Abduksjon**

I en Q-metodologisk forskningsstudie har forskeren en abduktiv rolle ved at han eller hun søker å forstå og oppdage individets indre erfaring knyttet til en situasjon eller hendelse (Wolf, 2010). Abduksjonsprinsippet står dermed sentralt i Q-metodologi (Kvalsund, 1998; Thorsen & Allgood, 2010). En abduktiv tilnærming handler om å studere et fenomen i et forsøk på å skape forståelse og ny innsikt, på bakgrunn av observasjoner av fenomenet (Watts & Stenner, 2012). Abduksjon er dermed en logikk som kan tilby nye oppdagelser, fremfor beskrivelse og generalisering. I Q-metodologi handler abduksjonsprinsippet om å oppdage meningsmønstre som ligger i kommunikasjonsuniverset og som blir tilgjengelig gjennom Q-sorteringer og faktorfortolkningene (Allgood & Kvalsund, 2010).

## **3.2 Forskningsprosessen**

Forskningsprosessen i en Q-metodologisk studie følger en forholdsvis fast struktur (Thorsen & Allgood, 2010). Første steg i denne prosessen er knyttet til at forskeren identifiserer et interessefelt og velger seg et fenomen eller tema som er adekvat for bruk av Q-metoden (Wolf, 2010). Med utgangspunkt i det valgte tema, er neste steg i prosessen å identifisere kommunikasjonsuniverset rundt det valgte fenomenet eller temaet. Deretter starter i følge Stephenson arbeidet med å samle inn og utforme utsagn som skal representere det identifiserte kommunikasjonsuniverset og utgjøre det som kalles for Q-utvalget (Ellingsen, 2010, s. 110). Q-utvalget er en samling av heterogene utsagn som deltakerne skal sortere. I dette arbeidet kan forskeren velge å bruke et design for å bearbeide utsagnene til en mer håndterlig og balansert mengde i form av Q-utvalg (Thorsen & Allgood, 2010; Watts & Stenner, 2012). Dette innebærer å strukturere temaene som eksisterer i



kommunikasjonsuniverset etter teoretiske kategorier i en tabell. Deretter følger fasen hvor et informasjonsrikt utvalg av individer som skal delta i studien skal trekkes. Dette utvalget av personer kalles for personutvalget (P-utvalg) (Thorsen & Allgood, 2010). Videre i prosessen følger selve Q-sorteringen. I denne fasen blir personutvalget bedt om å sortere utsagnene med bakgrunn i instruksjonsbetingelsen, som er valgt av forskeren for å hjelpe informantene med å ”fokusere oppmerksomheten” i følge Stephenson (Wolf, 2010, s. 30). De ferdige Q-sorteringene representerer et helhetlig portrett for hver enkelt informant, i et øyeblikk av tid, av en hendelse (Watts & Stenner, 2005; Wolf, 2010). Det er disse portrettene som blir gjenstand for korrelasjon og Q-faktoranalyse. Videre vil jeg gå i dybden på de ulike stegene i forskningsprosessen og samtidig belyse min egen prosess.

### **3.2.1 Kommunikasjonsunivers**

Begrepet kommunikasjonsunivers (concourse) refererer i Q-metodologien til den flyten av kommunikasjon som omgir ethvert tema eller fenomen (S. R. Brown, 1993; Ellingsen, 2010). Kommunikasjonsuniverset representerer en observerbar sfære av selvrefererende uttalelser, holdninger, verdier, meninger og oppfatninger knyttet til et gitt tema, og som er uttrykk for subjektivitet (Thorsen & Allgood, 2010; Watts & Stenner, 2012). Informanter vil kunne tilskrive ulik mening og ha en variert grad av gjenkjennelse knyttet til de ulike utsagnene i et kommunikasjonsunivers (Wolf, 2010). Måten utsagnene treffer informantene er deres subjektivitet. Et uendelig antall utsagn fra kommunikasjonsuniverset kan bli formulert ut fra et selvrefererende ståsted, og på den måten egne seg for alle i den gitte kulturen. Kommunikasjonsuniverset kan identifiseres på en rekke ulike måter (S. R. Brown, 1993). Blant annet gjennom intervju, media, faglitteratur, hverdagsamtaler og så videre.

I denne studien ble kommunikasjonsuniverset identifisert gjennom både intervju med karriereveiledere, en tidligere undersøkelse om hvordan veisøkere med innvandringsbakgrunn opplevde et karriereveiledningstilbud, samt faglitteratur og tidligere forskning knyttet til temaet. Alt dette ble et viktig hjelpemiddel for å kunne forstå og lytte til måten fenomenet ble omtalt på, slik at utsagnene ble formulert på en måte som var nært det aktuelle feltet.

### **3.2.2 Q-utvalg og design**

Neste steg i forskningsprosessen er å konstruere Q-utvalget som skal representere det identifiserte kommunikasjonsuniverset til det gitte temaet (S. R. Brown, 1993; McKeown & Thomas, 2013). Q-utvalget er i Q-metodologien ensbetydende med utsagn, påstander, bilder, skulpturer og så videre, som er representativt for kommunikasjonsuniverset for det gitte

temaet eller fenomenet (Thorsen & Allgood, 2010). I Q-metodologien er det viktig at Q-utvalget er balansert og representativt (Watts & Stenner, 2012). Et godt balansert Q-utvalg er ikke verdiladet eller forutinntatt mot noen bestemt mening eller synspunkt. Et representativt Q-utvalg er dekkende slik at det fanger ulike uttalelser, holdninger, verdier, meninger og oppfatninger knyttet til det gitte temaet. For å sikre dette ved utformingen av Q-utvalget kan en benytte designet Fishers balanserte blokkdesign (S. R. Brown, 1993; Watts & Stenner, 2012). Et slikt design består av effekter, nivåer av disse, og cellekombinasjoner. Det er da forskeren som velger ut de ulike effektene og nivåene av disse, og lager utsagn som korresponderer til de ulike cellekombinasjonene av nivåene i designet. Designet kan utvikles på en strukturert måte etter teoretiske kategorier og/eller etter en mer flytende og naturalistisk tilnærming (McKeown & Thomas, 2013; Watts & Stenner, 2012). I Q-metodologilitteraturen er det flere som viser til tommelfingerregler for hvor mange utsagn Q-utvalget bør bestå av (Thorsen & Allgood, 2010; Watts & Stenner, 2012) Forslagene varierer mellom 30 og 80 utsagn, alt etter om det er barn eller voksne som skal sortere. I tillegg vil det finnes andre omstendigheter som vil være avgjørende for valg av antall utsagn (Watts & Stenner, 2012). Slike omstendigheter kan for eksempel gjelde voksne med lærevansker eller fremmedspråklige, og involverer da gjerne nødvendigheten av å gjøre sorteringen mindre krevende og utsagnene så enkle som mulig å forstå.

For å dekke kommunikasjonsuniverset mest mulig, har jeg i denne studien brukt Fisher balanserte blokkdesign for å strukturere Q-utvalget. Med utgangspunkt i teori relevant for kommunikasjonsuniverset (redegjort for i kapittel 2) kom jeg frem til 3 effekter og nivåer av disse for mitt forskningsdesign (se tabell 1).

**Tabell 1 Forskningsdesign**

| Effekt                        | Nivå           | Celler                     |
|-------------------------------|----------------|----------------------------|
| <b>Relasjonsdimensjonene:</b> | Avhengig (a)   | Uavhengig/Gjensidig (b)    |
| <b>Mestringskompetanse:</b>   | Handling (c)   | Affektiv (d) Kognitiv (e)  |
| <b>Sosial støtte:</b>         | Emosjonell (f) | Informativ/Evaluerende (g) |
| SUM                           |                | 12                         |

Mine effekter er "Relasjonsdimensjonene" med nivåene avhengig (a) og uavhengig/gjensidig (b); "Mestringskompetanse" hvor handling (c), affektiv (d) og kognitiv (e) utgjør nivåene; og "Sosial støtte" hvor nivåene er emosjonell (f) og informativ/evaluerende (g). Når en kombinerer et nivå fra hver effekt med hverandre blir de ulike celle kombinasjonene slik; acf, acg, adf, adg, aef, aeg, bcf, bcg, bdf, bdg, bef, beg (2 x 3 x 2= 12). Da personutvalget i denne studien består av personer med innvandringsbakgrunn som ikke behersker norsk fullt ut, har

jeg ansett det som nødvendig å begrense antallet utsagn i Q-utvalget til 36. Det ble da naturlig å ha tre utsagn for hver cellekombinasjon. I tillegg har jeg forsøkt å gjøre formuleringene og ordlyden i utsagnene så enkle som mulig, slik at det skulle bli enklere for deltakerne å forstå innholdet. Med mål om å sørge for at det endelige Q-utvalget var tilstrekkelig balansert, samt å sjekke ut at språket var forståelig, gjennomførte jeg tre pilotsorteringer. Med bakgrunn i tilbakemeldinger fra pilotsorteringene, samt refleksjoner med veileder, gjennomgikk jeg flere endringer i språk og ordvalg. Se vedlegg 1 for alle utsagn i Q-utvalget og deres celletilhørighet.

### **3.2.3 Personutvalg (P-utvalg)**

Personutvalget er de individene som deltar i studien, også betegnet som Q-sortererne. I tråd med Q-utvalget, er det også her viktig at personutvalget er representativt for den kulturen som kommunikasjonsuniverset er hentet fra (Thorsen & Allgood, 2010). Da Q-metoden ikke søker å generalisere til en stor populasjon av mennesker, er det ikke nødvendig å ha et stort personutvalg. På bakgrunn av studiens problemstilling ble det naturlig at personutvalget i denne studien var personer med innvandringsbakgrunn som tidligere har, eller nå går til karriereveiledning. Da Q-utvalget er utformet på norsk, representerer personutvalget personer med innvandringsbakgrunn i språkklassen A2 og B1 i norsk. For å komme i kontakt med aktuelle deltakere kontaktet jeg seks karrieresenter, en voksenopplæringsenhet og et kvalifiseringssenter for personer med innvandringsbakgrunn. Instansene er spredt over hele landet og deltakerne bor dermed på forskjellige steder i Norge. Rekrutteringen av deltakere var en tidkrevende prosess, da jeg først måtte få kontakt og godkjenning av instansen for så samtykke av deltakeren selv. Totalt 22 personer ga sitt samtykke til å delta i studien. De 22 deltakerne består av 9 kvinner og 13 menn i alderen 18 til 45 år, og kommer fra ulike land i verden. Som jeg tidligere har vært inne på har noen av disse deltakerne gått til veiledning hvor hovedfokuset har vært å få hjelp til sin karriere, mens andre har gått til veiledning hvor det å få hjelp til sin karriere har vært en viktig del av veiledningen, men kanskje ikke hovedfokuset.

### **3.2.4 Q-sortering og instruksjonsbetingelser**

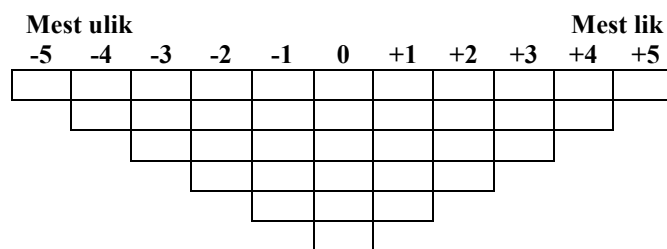
Begrepet Q-sortering brukes både som et verb og substantiv, da det både representerer selve handlingen med å sortere utsagnene og den ferdige konfigurasjonen som på en holistisk måte gir et bilde av personenes operante subjektivitet knyttet til det gitte tema (Thorsen & Allgood, 2010). Når personutvalget utfører Q-sorteringen, blir utsagnene sortert inn i en matrise hvor utsagnene graderes etter en bestemt instruks. Sorteringsmatrisen består gjerne av en tvungen

kvasinormal fordeling og strekker seg mellom to ytterkanter, for eksempel mest lik meg - til mest ulik meg (Kvalsund & Allgood, 2010; Watts & Stenner, 2005). Sorteringsmatrisen fungerer som et instrument for å kunne gjøre nyanserte og systematiske sammenligninger og vurderinger. Det er her en antakelse om at det er noen få utsagn som blir ekstremt viktige for de personene som sorterer og at brorparten av Q-utvalget havner i matrisens midtfelt. Statistisk sett har formen på sorteringsmatrisen lite å si for resultatene (Watts & Stenner, 2005). Forskeren utarbeider en instruksjonsbetingelse som deltakerne skal sortere ut i fra. I følge Wolf (2010, s. 30) så Stephenson instruksjonsbetingelsen som en veileder som hjelper deltakere til å fokusere oppmerksomheten i mot det gitte tema. Instruksjonsbetingelsen legger nemlig vekt på en betingelse - en situasjon, tema, fenomen eller hendelse, som Q-sortereren blir bedt om å være seg bevisst.

Deltakerne i denne studien ble bedt om å sortere under følgende instruksjonsbetingelse: *Ta utgangspunkt i samtaler du har hatt med din karriereveileder og sortere utsagnene ut fra din opplevelse av relasjonen til karriereveilederen, og hvordan du opplever relasjonen har hatt betydning for din karriereutvikling.* Siden deltakerne i studien var spredt over hele landet, fikk jeg ikke mulighet til å være til stede under alle sorteringene. Noen deltakere fikk derfor materialet tilsendt i posten. Jeg opplyste at de gjerne måtte ta kontakt hvis noe var uklart underveis i prosessen. Ved de sorteringene hvor jeg var til stede ga jeg også en muntlig instruks om hvordan sorteringen skulle foregå. Dette opplevde jeg som svært nyttig, da det ga meg muligheten til å gi oppklarende informasjon for de som hadde behov for det.

I tillegg til informasjonsskriv og en samtykkeerklæring med noen bakgrunnsopplysnings spørsmål (se vedlegg 3-4), fikk deltakerne tilsendt en instruksjon for sortering, en sorteringsmatrise og 36 utsagn. Intensjonen med bakgrunnsopplysnings spørsmålene var at svarene kunne være aktuelle å bruke ved tolkningen av resultatene. For å gjøre sorteringsprosessen enkel å forstå, fikk deltakerne en instruksjon med bilder som illustrerte sorteringsprosessen trinn for trinn (se vedlegg 5). Her ble deltakerne bedt om å starte med en grovsortering. Grovsorteringen bestod i å først fordele utsagnene inn i tre bunker; en med utsagn som var mest lik sin opplevelse, en med utsagn som var mest ulik sin opplevelse og en med de resterende utsagnene som fremsto som nøytrale eller som ikke ga noe særlig betydning. Deretter ble informantene bedt om å finsortere utsagnene inn i sorteringsmatrisen. Sorteringsmatrisen i studien benytter en tvungen kvasinormal fordeling og strekker seg mellom ytterkantene (-5/+5) (se figur 1). I tillegg til de ferdige utfylte skjemaene ble

informantene bedt om å notere en kort beskrivelse av sin opplevelse i Q-sorteringsprosessen. Bakgrunnen for notatet var å gi deltakerne en mulighet til å fortelle noe om prosessen, da dette kan bidra til tolkningen av resultatene senere (Thorsen & Allgood, 2010). De ferdige Q-sorteringene representerer informantenes subjektive opplevelse av karriereveiledningsrelasjonen og dens betydning for egen karriereutvikling.



Figur 1 Sorteringsmatrisen

### 3.2.5 Faktoranalyse

Q-metodologi benytter seg av korrelasjon og statistisk faktoranalyse for å gruppere liknende Q-sorteringer inn i bestemte faktorsyn (Watts & Stenner, 2005). Dette gjøres ved at data fra de ferdige Q-sorteringene plottes inn i et Q-metodologisk analyseprogram og blir gjenstand for analyse. I denne studien ble analyseprogrammet PQMethod brukt for korrelasjon og faktoranalyse, og dermed uttrekking av faktorer. Først i denne prosessen kalkuleres det en korrelasjonsmatrise mellom alle Q-sorteringene (Exel & Graaf, 2005). Dette resulterer i et bilde av eventuelle sammenfallende mønster av meninger mellom de individuelle Q-sorteringene. Deretter blir denne korrelasjonsmatrisen gjenstand for faktoranalyse, med et mål om å identifisere hvilke Q-sorteringer som kan grupperes. I denne fasen dannes det et sett av faktorer, men for å bevare så mye av variansen som mulig er det gjerne hensiktsmessig å foreta en faktorrotasjon. En faktorrotasjon gjør det mulig for forskeren å undersøke sfæren av meninger fra ulike vinkler, og dermed ankomme et endelig sett av faktorer. For å trekke ut faktorene for denne studien foretok jeg en statistisk varimax faktorrotasjon for henholdsvis fire og tre faktorer. En fire-faktorløsning ble vurdert da dette medførte at 18 sorteringer korrelerte signifikant med en av faktorene. Men ved å se nærmere på de fire faktorene la jeg merke til at den ene faktoren var kun definert av to sorteringer og at jeg i tillegg stilte spørsmålsteget til gyldigheten ved den ene sorteringen (Fuad). Grunnen til at jeg valgte å ikke anse Fuad's sin sortering som gyldig var knyttet til observasjonen jeg gjorde meg under sorteringen. Det virket som at Fuad ble litt "lei" underveis i prosessen og dermed fordelte utsagnene vilkårlig. For å bevare de andre faktorene valgte jeg derfor en tre-faktorløsning rotert på fire faktorer i stedet. Hver resulterende faktor er en gruppe av individuelle synspunkt

som er høyt korrelert med hverandre. Hver Q-sortering har igjen en bestemt faktorladning som sier noe om hvordan hvert individs Q-sortering lader på hvert faktorsyn (Thorsen & Allgood, 2010).

Tre-faktorløsningen medførte at 16 sorteringer korrelerte signifikant med et av faktorsynene. En sortering kan anses som signifikant og lade på en faktor når det er 36 utsagn og korrelasjonen er +/- 0,43 (McKeown & Thomas, 2013). I den forbindelse er det viktig å også sjekke om de lader høyt på noen av de andre faktorene. I mitt tilfelle var det tre sorteringer som ladet nokså høyt på to faktorer, men ble av dataprogrammet automatisk flagget som signifikant på den faktoren som de ladet høyest på. Dette gjaldt Hasan og Layla som hadde blitt automatisk flagget på faktor 3 og Jamal som ble flagget på faktor 1. Alle de tre sortererne ladet over 0.48 på både faktor 1 og 3. Dette resulterte i en høy korrelasjonen mellom faktor 1 og 3 på 0.7033. For å sikre klare og rene faktorsyn valgte jeg derfor å markere hvilke sorteringer som skulle definere faktorene manuelt. Dette resulterte i at jeg totalt sett fikk 13 sorteringer som ladet signifikant på en av de tre faktorsynene. Denne løsningen ga en noe lavere korrelasjon mellom faktor 1 og 3 på 0.6352, samt 0.2016 mellom faktor 1 og 2, og 0.1669 mellom faktor 2 og 3 (se tabell 2). Faktor 1 og 3 sto for henholdsvis 23 % av den forklarte variansen, mens faktor 2 sto for 9 %.

**Tabell 2 Korrelasjon mellom faktorene**

|                 | <b>Faktor 1</b> | <b>Faktor 2</b> | <b>Faktor 3</b> |
|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| <b>Faktor 1</b> | <b>1.0000</b>   | <b>0.2016</b>   | <b>0.6352</b>   |
| <b>Faktor 2</b> | <b>0.2016</b>   | <b>1.0000</b>   | <b>0.1669</b>   |
| <b>Faktor 3</b> | <b>0.6352</b>   | <b>0.1669</b>   | <b>1.0000</b>   |

### **3.2.6 Faktorfortolkning**

Neste fase i forskningsprosessen er å beskrive og tolke faktorsynene på en slik måte at den endelige fortolkningen fanger opp faktorenes synspunkt på en helhetlig måte (Watts & Stenner, 2012). Faktorene representerer et bilde som utgjør gjennomsnittsmønsteret av de Q-sorteringene som definerer faktoren (Kvalsund & Allgood, 2010). Faktorene er dermed ikke absolutte, men kan anses som et uttrykk som omtrentlig er det synet som holdes av dem som korrelerer med faktoren, og dermed med hverandre. Faktorene kan anses som et uttrykk for operant subjektivitet da de har sin opprinnelse fra individuelle sorteringer, men det er faktorskårene og faktormeningene som settes i fokus når forskeren skal fortolke hvilket syn som finnes i faktorene (Kvalsund & Allgood, 2010). Sentralt i fortolkningsarbeidet er dermed faktorskårene (Thorsen & Allgood, 2010). En faktorskår er den gjennomsnittlige skåren for utsagnene på en gitt faktor (Størksen & Thorsen, 2010). For å kunne fortolke en faktor

grundig, og gjenspeile metodologiens holisme, er det viktig at forskeren er i stand til å kunne gjøre rede for hele konfigurasjonen som er fanget i den aktuelle faktoren. Det er ikke da nok å fokusere bare på et par utsagn, for eksempel de som er rangert på  $-5/+5$ .

I denne studien ble tolkningen av faktorene gjennomført med utgangspunkt i faktorskårene, visuelle konfigurasjoner av de tre faktorene og karakteristiske utsagn. Dette har hjulpet meg til å identifisere viktige utsagn som fortjener spesiell oppmerksomhet i fortolkningsprosessen. De visuelle konfigurasjonene av faktorene inneholder faktorskårene i den samme sorteringsmatrisen som Q-sorteringene forelå i (se vedlegg 7). Hovedsakelig fokuserte jeg på de utsagnene som tilhører matrisens ytterpunkter ( $+/-5$ , 4, 3), da disse har høyest signifikans for faktoren (Kvalsund & Allgood, 2010). Synet som kom frem ble så sett opp mot utsagnene som lå på matrisens midtparti (0,  $+/-1$ ). Disse utsagnene har ikke blitt tillagt signifikant betydning eller verdi verken i positiv eller negativ retning, og danner dermed et bakteppe som kan bidra til å utvikle faktorsynet ytterligere (S. R. Brown, 1980). Karakteristiske utsagn (distinguishing statements), er utsagn som statistisk sett har ulik verdi på de ulike faktorene med et signifikansnivå på  $P < .05$  (se vedlegg 8). Disse kan gi innblikk i hva som skiller faktorene fra hverandre (S. R. Brown, 1980). Karakteristiske utsagn med et signifikansnivå på  $P < .01$ , er markert med asterisk (\*) i teksten. I utforskningen av faktorenes karakteristiske utsagn utviklet jeg et såkalt "crib sheet" (se vedlegg 6), som gav meg en oversikt over hvordan utsagnene var plassert i forhold til hverandre i hver av faktorene (Watts & Stenner, 2012). Til slutt gjennomførte jeg en kort postsamtale med deltakere med høy faktorkorrelasjon, noe som er anbefalt for å kvalitetssikre egne tolkninger (Thorsen & Allgood, 2010). En inngående beskrivelse og tolkning av de tre faktorene vil bli presentert i kapittel 4. I tillegg vil jeg her se nærmere på sammenfallende utsagn (consensus statements) mellom faktorene (se vedlegg 9).

### **3.3 Studiens kvalitet**

Begreper som kan si noe om forskningens kvalitet og troverdighet er reliabilitet og validitet (Silverman, 2013). Da Q-metoden søker å undersøke subjektive synspunkt kan ikke begrepene forstås på den tradisjonelle måten (S. R. Brown, 1980; Watts & Stenner, 2012), likevel er dette begreper som kan si noe om kvalitet i en Q-metodologisk studie. Da Q-metodologiske studier ønsker å utforske og forstå ulike synspunkt, er det ingen interesse i å statistisk generalisere funnene til en populasjon av mennesker (Kamal, Kocór, & Grodzińska-Jurczak, 2014). Verdien av en Q-studie ligger i erkjennelsen av nyanser av synspunkt som kan

være med å justere og avgrense, hvordan vi forstår og opererer omkring det gitt tema (Watts & Stenner, 2012).

### 3.3.1 Reliabilitet

Reliabilitet handler om forskningens pålitelighet og henger sammen med forskningens replisbarhet, altså om en annen forsker som anvender de samme metodene vil kunne komme frem til de samme resultatene (Thagaard, 2013). Å replisere en Q-studie vil si at de samme personene sorterer de samme utsagnene med den tilhørende instruksjonsbetingelsen. Det er da sannsynligheten for å få de samme faktorene som er av betydning (Watts & Stenner, 2012). En teknikk for å teste dette er test-retest-teknikken (Smith, 2001). S. R. Brown (1980) viser til at sannsynligheten for at en vil få de samme faktorene ved å replisere en Q-studie er 80%, da den gjennomsnittlige reliabilitetskoeffisienten er 0,80. I tillegg er studiens reliabilitet avhengig av hvor mange personer som lader på hver faktor. Desto flere personer som definerer en faktor, jo høyere vil påliteligheten være (S. R. Brown, 1980). Reliabiliteten for hver av faktorene i denne studien er illustrert i tabell 3 under:

**Tabell 3 Reliabilitet**

|  | <b>Faktor 1</b> | <b>Faktor 2</b> | <b>Faktor 3</b> |
|--|-----------------|-----------------|-----------------|
| <b>Antall definerende sorteringer:</b>           | <b>5</b>        | <b>3</b>        | <b>5</b>        |
| <b>Gjennomsnittlig reliabilitetskoeffisient:</b> | <b>0.800</b>    | <b>0.800</b>    | <b>0.800</b>    |
| <b>Kompositt reliabilitet:</b>                   | <b>0.952</b>    | <b>0.923</b>    | <b>0.952</b>    |
| <b>Standardfeil ved faktorskårene:</b>           | <b>0.218</b>    | <b>0.277</b>    | <b>0.218</b>    |

### 3.3.2 Validitet

Validitet handler om gyldigheten av de tolkningene som forskeren har kommet frem til (Thagaard, 2013). I Q-metoden kan validitetsbegrepet knyttes til spørsmålet om hvorvidt metoden leverer det den hevder å skulle levere (Watts & Stenner, 2012). Med andre ord, spørsmålet om hvorvidt forskeren har klart å måle subjektivitet på en tilfredsstillende og dekkende måte (Kvalsund, 1998). Dette fordrer at personutvalget har forstått hvordan de skal gjennomføre sorteringen og at de sorterer trofast ut i fra sitt eget synspunkt. I denne studien var språkforståelse en potensiell kilde til misforståelse. Jeg forsøkte derfor å gjøre ordlyden og språket i utsagnene så enkle som mulig. I tillegg forsøkte jeg å forebygge for misforståelser under sorteringsprosessen ved å inkludere illustrative bilder i instruksjonen. Det kunne nok vært hensiktsmessig at jeg som forsker også var til stedet under alle sorteringene (Watts & Stenner, 2012), men det var dessverre ikke praktisk gjennomførbart i denne studien da noen deltakere var spredt over et stort geografisk område. Dette kan være en mulig feilkilde og jeg var derfor tilgjengelig for spørsmål fra informantene både på telefon og e-



post. Videre var valg av antall faktorer et forsøk på å forebygge validiteten i studien. Da jeg var usikker på gyldigheten til sorteringen til Fuad, valgte jeg å ikke la den lade og utgjøre en egen faktor. Et annet spørsmål som er relevant for studiets validitet er forskerens rolle og posisjon i studien. Det er nemlig en rekke faser i forskningsprosessen hvor forskeren er aktiv på måter som kan invitere inn ens subjektivitet (Kampen & Tamás, 2014). Dette vil jeg drøfte mer utfyllende i avsnitt 3.4.1 *Forskerrollen*.

### **3.4 Etiske betraktninger**

Forskning er av stor betydning både for enkeltindividet, samfunnet og den globale utviklingen (Forskningsetiske-komiteene, 2014). Det er dermed av vesentlig betydning at forskning foregår på måter som er etiske forsvarlige. Den nasjonale forskningsetiske komite for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH, 2006) har utarbeidet en rekke forskningsetiske retningslinjer som skal være til hjelp for forskeren. Disse omfatter blant annet meldeplikt, informert samtykke og konfidensialitet. Da denne studien innebærer forskning på personer faller prosjektet inn under personopplysningsloven fra 2001 (Thagaard, 2013) og er dermed meldepliktig til Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD). Søknaden for min studie ble godkjent av NSD i januar 2016 (se vedlegg 2) og informanter ble ikke kontaktet før godkjenningen forelå. For å følge prinsippet om informert samtykke og konfidensialitet (Thagaard, 2013) sendte jeg alle informantene et informasjonsskriv hvor jeg informerte om studiens hensikt, metodens fremgangsmåte, konfidensialitet og anonymisering (se vedlegg 3). Jeg opplyste også at deltakelse var basert på frivillighet og at de til en hver tid i forskningsprosessen kunne trekke seg ut uten å oppgi noen årsak. Vedlagt var også en samtykkeerklæring (se vedlegg 4) som alle som ønsket å delta måtte underskrive og returnere. I oppgaven er hensynet til konfidensialitet bevart ved at informantene er anonymisert. Informantene har gjennom en koblingsnøkkel fått tildelt fiktive navn og kan ikke identifiseres gjennom andre opplysninger. Ved prosjektets avslutning vil alle data bli slettet.

#### **3.4.1 Forskerrollen**

I Q-metoden er ikke forskningsprosessen eller resultatene uavhengig av forskeren (Allgood & Kvalsund, 2010; Kampen & Tamás, 2014). Forskerens forforståelse og subjektivitet har en betydning for resultatene i studien. Slik sett er det ikke bare personutvalgets subjektivitet som blir synliggjort gjennom Q-sorteringen, også forskerens subjektivitet vil bli nedfelt i studien. Det å gi uttrykk for forskerens subjektivitet, har ofte blitt oppfattet som lite objektivt, ikke-generaliserbart og ikke-vitenskapelig (Hunt, 1987). Som et motargument til en slik oppfatning

argumenterer J. R. Brown (1996) med at subjektivitet er uunngåelig involvert i alle forskningsstudier. Forskere vil kunne oppleve et spekter av både følelser, forventinger og tanker som vil involveres i prosessen. Dette referer forfatteren til som menneskelige faktorer, som verken kan eller bør bli benektet. Ut i fra et slikt syn kan ikke jeg som forsker etterstrebe kvalitet ved å være så objektiv som mulig. Min subjektivitet vil være involvert og påvirke prosessen. Jeg ønsker derfor i dette avsnittet å reflektere over min rolle som forsker.

Min forforståelse og subjektivitet har vært avgjørende for de valgene jeg har tatt i denne studien, og har kommet til uttrykk gjennom både valg av tema og problemstilling, identifiseringen av kommunikasjonsuniverset, utformingen av forskningsdesignet, Q-utsagnene og instruksjonsbetingelsene, valg av personutvalget, så vell som ved tolkningen av faktorene. I tillegg er det jeg som forsker som rapporterer og fremstiller funnene i denne oppgaven. Min forforståelse er dannet av min livserfaring, min forståelse av meg selv og den kulturelle konteksten jeg er en del av (Dahl, 2013). Til sammen danner dette min forståelseshorisont som igjen er et uttrykk for min fortolkningsramme. Min kjennskap og erfaring knyttet til karriereveiledning har jeg ervervet meg gjennom masterstudiet i rådgivning. Gjennom studierelatert praksis fikk jeg et bilde av hvordan karriereveiledning kan fungere i praksis. Som rådgivningsstudent bærer jeg preg av det eksistensialistisk-humanistiske perspektivet og har et positivt menneskesyn med en tiltro til at vekst og utvikling er mulig, så lenge forholdene legges til rette for det. Mine briller kan nok anses som styrende i valg av både teorier og design, selv om valgene også kan begrunnes i sammenheng med den konteksten studien gjennomføres i. For å styrke studiens kvalitet og dermed synliggjøre min subjektivitet, har jeg forsøkt å gjøre hele forskningsprosessen så gjennomiktig som mulig. Gjennomiktighet i forskningen handler om at forskeren tydeliggjør grunnlaget for fortolkningene (Thagaard, 2013). Jeg har derfor forsøkt å gi en detaljert beskrivelse av min forskningsstrategi og analysemetoder, slik at du som leser selv kan vurdere forskningsprosessen trinn for trinn.

Min bevissthet rundt egen forforståelse mener jeg har bidratt til at jeg har møtt forskningen med åpenhet og nysgjerrighet. Ved analysen av datamaterialet har jeg forsøkt å ha et åpent sinn, og være både lydhør og kritisk til egne tolkninger. Jeg har vært bekymret for å ikke forstå deltakernes perspektiv ordentlig, derfor har jeg reflekter i samspill med både veileder og medstudenter for å ikke bli fanget i mitt eget subjektive mønster.

## 4 Faktorfortolkning

I dette kapitlet vil jeg legge frem resultatene fra dataanalysen og min tolking av de resulterende faktorene. Målet er å få grep om hvilken operant subjektivitet som ligger i hver faktor (McKeown & Thomas, 2013), og gi en fullverdig og holistisk representasjon av de ulike synspunktene (Watts & Stenner, 2012). Ved bruk av korrelasjon og faktoranalyse i dataprogrammet PQMethod avdekket jeg til slutt 3 faktorsyn. Tabell 4 viser faktorladningene blant Q-sortererne fordelt på de 3 faktorene. Faktorladningen forteller noe om hvor sterkt hver Q-sortering relaterer seg til faktorene (Størksen & Thorsen, 2010). Av de 22 sorteringene definerer fem av dem faktor 1, tre definerer faktor 2, og fem sortere definerer faktor 3, alle markert med X i tabellen. Ni av de 22 sorteringene lader ikke signifikant på noen av faktorsynene, disse er markert med kursiv i tabellen og representerer en såkalt mikset sortering. Tabellen viser at Karim, som lader høyest på faktor 1, er 78% lik eller enig med faktorsyn 1, mens Said og Manuel, som lader høyest på henholdsvis faktor 2 og 3, er 77% og 83% lik eller enig med det faktorsynet de lader på.

**Tabell 4 Faktorladning**

| <b>Informanter</b>        | <b>Faktor 1</b> | <b>Faktor 2</b> | <b>Faktor 3</b> |
|---------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| <i>1 Inga</i>             | <i>0.4843</i>   | <i>0.1736</i>   | <i>0.5157</i>   |
| 2 Angelica                | 0.1315          | 0.6559X         | 0.3137          |
| 3 Farid                   | 0.2540          | -0.1735         | 0.7987X         |
| <i>4 Fuad</i>             | <i>0.0943</i>   | <i>0.0915</i>   | <i>0.0716</i>   |
| 5 Manuel                  | 0.1259          | -0.0172         | <b>0.8314X</b>  |
| <i>6 Hasan</i>            | <i>0.4802</i>   | <i>0.0338</i>   | <i>0.5762</i>   |
| <i>7 Jamal</i>            | <i>0.6562</i>   | <i>0.1637</i>   | <i>0.4928</i>   |
| 8 Elena                   | 0.7155X         | -0.1836         | 0.2312          |
| 9 Karim                   | <b>0.7873X</b>  | 0.1113          | 0.1737          |
| 10 Rami                   | 0.6457X         | 0.1484          | 0.2273          |
| 11 Said                   | 0.3311          | <b>0.7788X</b>  | 0.0853          |
| 12 Andrea                 | 0.3982          | -0.0141         | 0.6538X         |
| 13 Abeba                  | 0.4279          | -0.6381X        | 0.2241          |
| <i>14 Sami</i>            | <i>0.2441</i>   | <i>0.0114</i>   | <i>0.4246</i>   |
| 15 Alicea                 | 0.5980X         | -0.0580         | 0.4316          |
| <i>16 Layla</i>           | <i>0.5268</i>   | <i>0.2580</i>   | <i>0.5948</i>   |
| <i>17 Zaki</i>            | <i>0.3561</i>   | <i>-0.2331</i>  | <i>0.5351</i>   |
| <i>18 Samir</i>           | <i>0.4989</i>   | <i>-0.0909</i>  | <i>0.3912</i>   |
| 19 Muna                   | 0.3870          | 0.2139          | 0.6346X         |
| 20 Fawzi                  | 0.6544X         | 0.0728          | 0.2528          |
| <i>21 Tawfiq</i>          | <i>0.5518</i>   | <i>0.1497</i>   | <i>0.5091</i>   |
| 22 Amal                   | 0.2246          | 0.2711          | 0.6168X         |
| <b>Forklart varians %</b> | <b>23</b>       | <b>9</b>        | <b>23</b>       |

I forbindelse med signering av samtykkeerklæringen ble de 22 deltakerne bedt om å besvare noen spørsmål med hensyn til nasjonalitet, kjønn, alder og hvilken type karriereveiledning de hadde deltatt i (se vedlegg 4). Disse var det jeg som forsker som hadde utarbeidet, da jeg

tenkte de kunne være interessante og til hjelp i forbindelse med tolkningen av faktorene. Ved gjennomgang av datamaterialet viste deg seg imidlertid at dette ikke var tilfellet. Det var lite mønster med hensyn til disse bakgrunnsvariablene og hvilket faktorsyn deltakerne ladet på. Dermed vil ikke dette bli videre vektlagt i oppgaven.

Videre i kapitlet presenterer jeg hver faktor, slik jeg har fortolket dem. I dette arbeidet har jeg tatt utgangspunkt i faktorskårene, visuelle konfigurasjoner av de tre faktorene og karakteristiske utsagn. I de visuelle konfigurasjonene fokuserer jeg på utsagnene som tilhører matrisens ytterpunkter (+/-5, 4, 3), da disse viser hva som fremstår tydeligst i faktorsynets opplevelse av karriereveiledningsrelasjonen. I tillegg vil jeg presentere enkelte utsagn som tilhører matrisens laveste verdier (0), da disse utgjør et bakteppe for forståelsen av hva som er fremtredende i faktorsynets opplevelse (S. R. Brown, 1980). Se vedlegg 7 for en fremstilling av de visuelle konfigurasjonene av de tre faktorene. Karakteristiske utsagn, som vil si utsagn med en plassering som skiller seg statistisk fra de andre faktorene, markeres der disse hentes inn og er markert med asterisk (\*) i teksten når signifikansnivået er på  $P < .01$ . Jeg har gjennomført postsamtaler med deltakere som har høy faktorladning. Relevante deler fra disse intervjuene er tatt inn i den følgende fortolkningen og diskusjonen i kapittel 5. Avslutningsvis i kapitlet ser jeg på fellestrekk mellom faktorsynene og oppsummerer funnene.

#### **4.1 Faktor 1: "En opplevelse av utvikling, gjensidighet, dialog og tillit"**

Det er fem personer som definerer faktor 1, disse er Elena (0.7155), Karim (0.7873), Rami (0.6457), Alicea (0.5980) og Fawzi (0.6544), hvor tallet i parentes indikerer grad av korrelasjon med faktorsynet. Karim er den personen som lader høyest på faktoren og som er 78% lik eller enig med faktorsynet. Da jeg ikke fikk kontakt med Karim etter sorteringene, gjorde jeg et postintervju med Elena.

##### **4.1.1 Veisøker i utvikling**

Fremtredende i dette faktorsynets opplevelse av karriereveiledningsrelasjonen og dens betydning for egen karriereutvikling, er opplevelsen av at samtalene med veilederen har gitt veisøkeren et utbytte med tanke på egen karriereutvikling. Utsagn 8, som er plassert på det positivt ladde ytterpunktet +5, omtaler eksplisitt at samtalen med veilederen har hjulpet veisøkeren å lære mer om hva en kan jobbe med og hva slags yrker som kan passe for seg:

*8. Min erfaring er at samtalen med veilederen har hjulpet meg å finne ut hva jeg kan og hva slags jobb som passer for meg. (Karakteristisk utsagn\*). +5*

Dette utsagnet er for de personene som lader på faktoren, det som var mest lik sin opplevelse av karriereveiledningsrelasjonen. Jeg forstår utsagnet og dets plassering som et uttrykk for at faktorsynet har en opplevelse av å ha lært noe om seg selv med henhold til egenskaper og ferdigheter, samt ulike yrker i det norske arbeidslivet. Samtalen med veilederen oppleves dermed å ha gitt et utbytte med tanke på egen utvikling og læring. Plasseringen til utsagn 10 på det negativt ladde ytterpunktet av faktormønsteret -5, er med på å forsterke faktorsynets opplevelse knyttet til dette:

*10. Min erfaring er at veilederen ikke egentlig har gitt meg den informasjonen jeg trenger. Det er da vanskeligere for meg å tenke over hvordan jeg skal få jobb. (Karakteristisk utsagn\*). -5*

Plasseringen til dette utsagnet viser en sterk opplevelse av å ha fått nødvendig informasjon for å kunne reflektere rundt egen jobbsøkningsprosess. Dette kan bekreftes av Elena, som i postintervjuet uttrykker en opplevelse av å ha fått fullverdig og god informasjon.

#### **4.1.2 Gjensidig forståelse og dialog**

Faktorsynet fremstiller en opplevelse av en gjensidig forståelse og dialog mellom seg og veilederen. Dette underbygges av følgende utsagn og deres plassering:

*22. Jeg har en opplevelse av at jeg og veilederen forstår og respekter hverandre. Dette motiverer meg til å finne min vei ut i jobb. (Karakteristisk utsagn). +4*

*12. Min erfaring er at jeg og veilederen sammen kommer på gode løsninger. Det motiverer meg til å finne en jobb som passer for meg. +3*

*11. Jeg opplever at veilederen forstår situasjonen min og hører på mine tidligere erfaringer. Det er da enklere for meg å si hva jeg faktisk kan. +3*

*9. Min erfaring er at veilederen ikke egentlig forstår meg og min kultur. Jeg tror ikke at veilederen bryr seg så mye om meg som menneske. -4*

*31. Min erfaring er at veilederen ikke egentlig forstår situasjonen min. Det gjør det vanskeligere for meg å vite hva jeg skal gjøre videre. (Karakteristisk utsagn). -4*

Plasseringen til disse utsagnene fremmer hos meg en oppfatning om at faktorsynet opplever å bli forstått og respektert av veilederen. Det kan virke som at veilederen viser en genuin forståelse for veisøkerens situasjon og kultur (9, 31). Videre kommer det frem at denne forståelsen og respekten oppleves som gjensidig (12, 22). Ved at det er en felles forståelse og respekt mellom veisøkeren og veilederen, skapes det et rom for at de sammen kan finne frem til gode løsninger. Dette virker motiverende og skaper engasjement for veisøkeren, noe som igjen kan forstås som et uttrykk for det å handle knyttet til egen karriere (Gravås & Gaarder, 2011). Gjensidigheten som farger faktorsynet forstår jeg som en indikasjon på at det er en dialog dem i mellom. Veisøkeren opplever at veilederen viser forståelse og lytter aktivt (11).

Dette gjør det enklere for faktorsynet å selv delta aktivt i samtalen. I postintervjuet uttrykker Elena en opplevelse av at kommunikasjonen mellom seg og veilederen var effektiv. Hun legger vekt på at begge deltok, snakket, og lyttet til det den andre sa. Dette er med på å bekrefte faktorsynet slik jeg har fortolket det så langt; en opplevelse av en gjensidig dialog.

Relasjonens betydning for egen karriereutvikling opplever jeg kommer frem her, både gjennom utsagn 8 (+5) og 10 (-5), samt sett i sammenheng med de andre utsagnene på +/- 3 og 4. Plasseringen av disse utsagnene har jeg tolket som et tegn på at faktorsynet har en opplevelse av å ha fått styrket sine tankeprosesser og refleksjonsevne gjennom gjensidig dialog og forståelse, noe som tilsier økt og ny innsikt i sider ved seg selv (Gravås & Gaarder, 2011). I tillegg har dette motivert veisøkeren til å handle knyttet til egen karriere (22, 12, 31).

#### **4.1.3 En tillitsfull relasjon**

Bildet som faktoren maler, fremstiller også en opplevelse av en tillitsfull relasjon mellom veisøkeren og veilederen. Dette forstår jeg som et resultat, eller en forlengelse av dialogen og den gjensidige forståelsen. Den tillitsfulle relasjonen som kommer til uttrykk i faktorsynet, avbildes gjennom flere utsagn og deres plasseringer:

*24. Min erfaring er at det er en god stemning mellom meg og veilederen. +4*

*13. Min erfaring er at jeg og veilederen stoler på hverandre. +3*

*35. Jeg opplever sjeldent at det er en god stemning mellom meg og veilederen. Det gjør det vanskeligere for meg å snakke om meg selv og hva som er viktig for meg. -3*

*5. Min erfaring er at jeg og veilederen ikke egentlig er ekte og ærlige med hverandre. Det gjør meg mindre motivert til å delta i samtalen med veilederen. -3*

Her kommer det eksplisitt frem at faktorsynet opplever en tillitsfull relasjon, ved at erfaringen tilsier at veisøkeren og veilederen stoler på hverandre (13). Det kommer også frem at faktorsynet har en opplevelse av at det er en god stemning i mellom seg og veilederen (24, 35). En god stemning forstår jeg som en indikasjon på at det er en varm, vennskapelig og imøtekommende atmosfære. Dette er aspekter som i følge Knox og Cooper (2015) er med på å skape tillit i relasjoner. Videre fremhever faktorsynet en opplevelse av at veisøkeren og veilederen er ekte og ærlige med hverandre (13, 5). Dette kan i stor grad knyttes til tillit, da tillit handler om å utlevere seg selv og å våge å legge sin sårbarhet i den andres hender (Tveiten, 2013). Det kan dermed virke som at tillit oppleves som betydningsfullt for at faktorsynet skal delta aktivt i samtalen med veilederen (5).

#### 4.1.4 Å løse ting i samspill

Ses utsagn som er rangert nøytralt i sammenheng med de som er rangert på matrisens ytterpunkter, gir dette et mer helhetlig bilde av faktoren. Utsagn plassert på 0-området og dermed tillagt lav psykologisk signifikans, omhandler blant annet behovet for råd og hjelp til å bli klar over hvilken kunnskap og informasjon en trenger. Dette fremtrer som mindre signifikant for faktorsynet og underbygges av følgende utsagn:

*6. Jeg opplever ikke at jeg trenger råd og informasjon fra veilederen for å bli en del av arbeidslivet i Norge. (Karakteristisk utsagn\*) 0*

*28. Min erfaring er at veilederen snakker mye og gir meg viktig informasjon om arbeidslivet i Norge. 0*

Dette bakteppet fremstiller en opplevelse av at det ikke er konkrete råd og forslag som er direkte signifikant for faktorsynets opplevelse av karriereveiledningsrelasjonen (6). Informasjon i form av forslag og råd oppleves som mindre signifikant for faktoren. Det er i stedet mer betydningsfullt å være i en gjensidig dialog og løse ting i samspill. Det at begge parter deltar aktivt i samtalen blir dermed mer signifikant (28).

#### 4.1.5 Karakteristiske utsagn

De karakteristiske utsagnene gir en indikasjon på hva som i størst grad skiller faktor 1 fra de andre faktorene (se vedlegg 8 for alle karakteristiske utsagnene for faktor 1). Utsagn 8 (5+) skiller faktorsynet i stor grad fra de andre faktorene, ved at faktor 1 har en mye større opplevelse av at samtalen med veilederen har gitt et utbytte med tanke på utvikling og læring. I tillegg kan følgende utsagn tydeliggjøre hva som kan anses som karakteristisk for faktoren:

*21. Min erfaring er at når en av oss snakker, hører den andre på det som bli fortalt. Dette hjelper meg å lære mer om meg selv og hvem jeg er. +2, 0, 0*

*14. Jeg vet selv hva som er best for meg. Jeg trenger ikke forslag og råd fra veilederen. -2, +4, -5*

Utsagn 21 er plassert signifikant høyere i faktor 1, enn i de andre faktorene. Utsagnet bygger opp under faktorens vektlegging av både den gjensidige dialogen og læring. Dette tyder på at faktor 1 har en mye større opplevelse av gjensidighet i relasjonen. Utsagn 14, som er plassert på -2, er også plassert signifikant forskjellig fra de to andre faktorene. Plasseringen av dette utsagnet fremmer hos meg en oppfatning om at faktoren til en viss grad trenger forslag og råd fra veilederen, men at det meste som er i fokus løses i samspill. På bakgrunn av dette kan en se at de utsagnene som skiller faktor 1 fra de andre faktorene, bekrefter faktorsynet slik det ovenfor er fortolket.

#### 4.1.6 Oppsummering av faktor 1

Faktor 1 kan oppsummeres gjennom en vektlegging av å ha fått et utbytte med tanke på egen utvikling og læring. Faktoren opplever å ha fått nødvendig informasjon for å kunne reflektere rundt egen jobbsøkningsprosess, samt lært mer om sider ved seg selv og hva en kan jobbe med i fremtiden. Faktorsynet uttrykker en gjensidighetsorientering, med fokus på dialog og forståelse. Dette legger til rette for en tillitsfull relasjon og motiverer faktorsynet til å handle i forhold til egen karriere. I forlengelse av dette oppleves behovet for direkte råd som mindre signifikant, da det meste kan løses i samspill.

#### 4.2 Faktor 2: "En opplevelse av å være selvstendig og trygg på seg selv"

Faktor 2 defineres av 3 personer; Angelica (0.6559), Said (0.7788) og Abeba (-0.6381). Abeba lader signifikant minus på faktoren, noe som tilsier at sorteringen hennes er speilvendt av selve faktorsynet og at hun dermed har en motsatt opplevelse. Said er den personen som lader høyest på faktoren og som er 77% lik eller enig med faktorsynet. Jeg gjennomførte derfor postintervjuet med han.

##### 4.2.1 Veisøker som selvstendig og uavhengig

Deltakerne som definerer faktor 2 indikerer en opplevelse av selvstendighet og uavhengighet. Dette støttes av utsagnene som er plassert på den positive siden av faktormønsteret:

*7. For meg er det viktig at jeg selv snakker i møtene med veilederen. Da opplever jeg at vi sammen kan finne ut hva jeg har behov for. (Karakteristisk utsagn\*) +5*

*14. Jeg vet selv hva som er best for meg. Jeg trenger ikke forslag og råd fra veilederen. (Karakteristisk utsagn\*) +4*

*29. Jeg opplever at veilederen er interessert og gjerne vil hjelpe meg, men jeg trenger ikke slik hjelp og støtte for å få meg jobb. (Karakteristisk utsagn\*) +4*

Faktorsynet gir uttrykk for at det er svært viktig å selv være aktiv i samtalen med veilederen (7). Ved å selv være deltakende og ytre, opplever faktorsynet at de sammen kan finne ut av ting. Dette kan forstås som et tegn på gjensidighet, men ønsket og/eller behovet for å selv være aktiv forstår jeg her som et uttrykk for uavhengighet og selvstendighet. Faktorsynet uttrykker nemlig en sterk tro på at en selv vet hva som er best for seg (14). Det oppleves dermed som mindre nødvendig å få støtte og hjelp fra veilederen (29). Selv om faktorsynet ikke uttrykker et særlig stort behov for dette, har veisøkerne som definerer faktoren en opplevelse av at veilederen er interessert og gjerne vil hjelpe. På bakgrunn av dette forstår jeg



faktorsynet som et uttrykk for uavhengighet. Utsagn plassert på den negative siden av faktormønsteret er med på støtte opp under faktorsynet slik jeg har fortolket det så langt:

*23. Når veilederen ikke informerer meg om hvilke muligheter jeg har, er det vanskeligere for meg å tenke over hva jeg kan gjøre i fremtiden. (Karakteristisk utsagn\*) -5*

*15. Jeg opplever at veilederen har hjulpet meg å bli mer trygg på egen kompetanse og hva jeg er god til. (Karakteristisk utsagn\*) -4*

*4. Min erfaring er at veilederen har hjulpet meg å bli mer klar over hvilken kunnskap og informasjon jeg har behov for. (Karakteristisk utsagn\*) -3*

Faktorsynet opplever ikke å være avhengig av informasjon for å kunne tenke over hva en kan gjøre i fremtiden (23). Fremtiden oppleves ikke som avhengig av veilederen. Videre fremheves det en liten erfaring knyttet til det å bli mer trygg på egen kompetanse og kunnskap som et resultat av veiledningen (15, 4). Dette forstår jeg igjen som et uttrykk for selvstendighet. Veisøkeren erfarer seg selv som trygg på seg selv og er i stand til å tenke over hva en kan gjøre i fremtiden (14).

#### **4.2.2 Veilederen som informasjonskanal**

Til tross for uavhengigheten, kommer det frem at faktorsynet betrakter informasjon om hvordan en kan bli en del av arbeidslivet i Norge som signifikant:

*6. Jeg opplever ikke at jeg trenger råd og informasjon fra veilederen for å bli en del av arbeidslivet i Norge. -4*

Ved å se på nyansene i ordformuleringen i utsagnene velger jeg å forstå dette som et uttrykk for at ren informasjon og fakta om det norske arbeidslivet er betydningsfullt for faktorsynet (6), mens *støtte* og *hjelp* gjennom relasjonen oppleves som mindre viktig (29). I så måte blir veilederen oppfattet som en ren informasjonskanal og døråpner. Said bekrefter i postsamtalen at det er viktig for ham å være aktiv i samtalen med veilederen. Han var enig i at han er den som selv vet hva som er best for seg, men han vektla også at veilederen vet mer enn ham når det kommer til det norske arbeidslivet. Derfor oppleves informasjon som nødvendig noen ganger for å kunne finne sin vei og nå sine mål.

#### **4.2.3 Individ i fokus, relasjonen i bakgrunn**

I 0-området for faktor 2 finnes de utsagnene som har liten psykologisk signifikans, som er mer eller mindre nøytrale og som ikke erfarer som betydningsfulle for faktorsynet. Knyttet til det at en veileder er ekte, kongruent, viser forståelse og lytter til veisøkeren, er dette noe faktorsynet legger lite vekt på, ser som lite betydningsfullt eller ikke kjenner seg igjen i. Dette kommer frem av følgende utsagn og deres plassering:

*5. Min erfaring er at jeg og veilederen ikke egentlig er ekte og ærlige med hverandre. Det gjør meg mindre motivert til å delta i samtalen med veilederen. (Karakteristisk utsagn\*) 0*

*11. Jeg opplever at veilederen forstår situasjonen min og hører på mine tidligere erfaringer. Det er da enklere for meg å si hva jeg faktisk kan. (Karakteristisk utsagn\*) 0*

*17. Min erfaring er at veilederen ikke egentlig hører på det jeg sier. Det gjør det vanskeligere for meg å avgjøre hvilke behov jeg har for videre opplæring. (Karakteristisk utsagn\*) 0*

Ved å ta helhetsbildet i betraktning synes faktoren å danne et bilde hvor det selvstendige individet og fakta står i fokus, mens relasjonen havner mer i bakgrunnen. Hjelp og støtte i form av emosjonelle variabler synes ikke å være ønsket, spurt etter eller interessant for karriereutvikling i dette faktorsynet. Det samme gjelder i en viss grad for direkte råd og forslag. Dette begrunnes i at utsagn som fokuserer på selvstendighet og uavhengighet er plassert på matrisens ytterpunkter.

#### **4.2.4 Karakteristiske utsagn**

Av de utsagnene som er karakteristiske for dette faktorsynet og som allerede er blitt vist til, mener jeg det er spesielt verdt å merke seg utsagn 7, 14 og 29, (se vedlegg 8 for alle karakteristiske utsagn for faktor 2). Gjennom utsagn 7 (+5) og utsagn 14 (+4) gir faktorsynet uttrykk for en selvstendig og uavhengig tankegang. Utsagn 29 (+4) viser til at faktorsynet opplever at veilederen er interessert og gjerne vil hjelpe, men dette oppleves ikke som nødvendig for dette faktorsynet. Alt dette skiller faktorsynet fra de to andre faktorene. I tillegg til overnevnte utsagn vil jeg trekke frem følgende utsagn:

*35. Jeg opplever sjeldent at det er en god stemning mellom meg og veilederen. Det gjør det vanskeligere for meg å snakke om meg selv og hva som er viktig for meg. (Karakteristisk utsagn\*)*

*(-3,0,-3)*

Utsagn 35 er plassert på 0-området i faktor 2, dette er signifikant høyere enn i de andre faktorene. Utsagnet viser til at det er lite betydningsfullt for faktorsynet at det er en god stemning mellom seg og veilederen. Dette støtter opp under faktorfortolkningen jeg har gjort så langt og er noe som skiller faktoren fra de andre.

#### **4.2.5 Oppsummering av faktor 2**

Oppsummert kan en si at faktorsynet har en opplevelse av seg selv som en aktiv, selvstendig og trygg aktør, med en stor tro på at en selv vet hva som passer for seg. Det selvstendige individet kommer i fokus i dette synet, mens relasjonelle variabler som forståelse, lytting og ekthet blir mindre vektlagt eller oppfattes som lite betydningsfullt. Selv om faktorsynet ikke opplever å trenge hjelp eller støtte i form av relasjonelle variabler, oppleves ren fakta og

informasjon som nyttig for å kunne nå sine mål. På det viset blir veilederen en informasjonskanal for veisøkeren. Abeba som lader signifikant minus på faktoren, vil ha en motsatt karakteristikk av den faktorfortolkningen jeg har presentert her. Det vil si en langt mer avhengig tilnærming og et mye større behov for støtte og hjelp. Da det kun er en informant som er bipolar har jeg valgt å ikke gå mer inn på det her, og vil heller ikke diskutere det faktorsynet som er bipolarart.

### **4.3 Faktor 3: ”En opplevelse av å trenge anerkjennelse og råd”**

Faktor 3 defineres av 5 personer; Farid (0.7987), Manuel (0.8314), Andrea (0.6538), Muna (0.6346) og Amal (0.6168). Det er Manuel som lader høyest på faktoren og er 83% lik eller enig med faktorsynet. Da jeg ikke fikk kontakt med verken Manuel eller Farid, gjorde jeg et postintervju med Andrea.

#### **4.3.1 Behov for anerkjennelse**

Flere av utsagnenes plassering gir et bilde av et faktorsyn som opplever det som svært viktig å bli anerkjent av veilederen:

*18. Jeg opplever at veilederen har respekt for meg som menneske og min kultur. Dette er viktig for meg for å finne ut hvilke muligheter jeg har for jobb +5.*

*11. Jeg opplever at veilederen forstår situasjonen min og hører på mine tidligere erfaringer. Det er da enklere for meg å si hva jeg faktisk kan. +4*

*9. Min erfaring er at veilederen ikke egentlig forstår meg og min kultur. Jeg tror ikke at veilederen bryr seg så mye om meg som menneske. -4*

Det å bli respektert for den man er og sin kultur, oppleves som viktig for å kunne finne ut hvilke muligheter en har i det norske arbeidslivet (18). I postintervjuet med Andrea forteller hun at det var et tøft steg for henne å flytte til et helt annet land; Norge. Det å få forståelse og respekt fra andre har derfor vært veldig viktig for henne. Videre avbildes det som viktig for faktorsynet at ens tidligere erfaringer blir lyttet til (11). Dette gjør det enklere for veisøkeren å sette ord på hvilke ferdigheter en besitter. Dette forstår jeg som et tegn på at faktorsynet opplever å besitte erfaring eller kunnskap, som det er viktig at blir anerkjent. Andrea bekrefter at det er svært viktig for henne å kunne bruke sin tidligere kompetanse. Målet hennes er å lære seg norsk godt nok, slik at hun kan begynne å jobbe med det yrket hun allerede har utdanning i. Hun legger til at det var en stor innsats for henne å ta utdanning, derfor vil det være ”*som en oppfylt drøm*” å kunne bruke den utdanningen videre.

Alle de tre overfor nevnte utsagnene viser at faktorsynet opplever å bli møtt på en anerkjennende måte av veilederen. Dette i form av det å bli forstått og respektert som menneske, samt anerkjent for sine tidligere erfaringer. Betydningen og opplevelsen av anerkjennelse kan ytterligere forsterkes av følgende utsagn:

*2. Når veilederen viser forståelse for min kompetanse og kultur, opplever jeg at det er enklere for meg å tenke over hvilke behov jeg har for videre opplæring. (Karakteristisk utsagn\*) +4*

*1. Når veilederen hører på det jeg sier, føler jeg meg forstått. Det opplever jeg gjør det enklere for meg å ta gode valg for fremtiden. +3*

Faktorsynet opplever å bli forstått og anerkjent når veilederen lytter aktivt til det han eller hun sier (2). Veilederens anerkjennelse gjør det enklere for faktorsynet å tenke over hvilke behov en har for videre opplæring, samt det å ta gode valg for fremtiden (2,1).

### **4.3.2 En trygg og tillitsfull atmosfære**

I tillegg til anerkjennelsens rolle i faktorsynets opplevelse av karriereveiledningsrelasjonen, fremheves det en opplevelse av vennlighet, ærlighet og en god stemning. Dette underbygges av følgende utsagn og deres plassering:

*3. Min erfaring er at veilederen er hyggelig og vennlig. Jeg føler da at veilederen bryr seg om meg som menneske. Det er viktig for meg. +3*

*5. Min erfaring er at jeg og veilederen ikke egentlig er ekte og ærlige med hverandre. Det gjør meg mindre motivert til å delta i samtalen med veilederen. -3*

*35. Jeg opplever sjeldent at det er en god stemning mellom meg og veilederen. Det gjør det vanskeligere for meg å snakke om meg selv og hva som er viktig for meg. -3*

Faktorsynet uttrykker her en opplevelse av å bli møtt der hvor han eller hun er, av en hyggelig og vennlig veileder (3). Ved at veilederen er ekte og viser at han eller hun faktisk bryr seg, skapes det en god stemning i relasjonen (5, 35). Dette oppleves som viktig for faktorsynet, både for å delta i samtalen og for å snakke om seg selv. Dette forstår jeg som et tegn på at det er en trygg og tillitsfull atmosfære i mellom faktorsynet og veilederen. Andrea bekrefter dette i postintervjuet og legger til at veilederen er som "frisk luft" som skaper håp.

### **4.3.3 Behov for råd og informasjon**

Utsagn plassert på den negative siden av faktormønsteret tilsier at faktorsynet også opplever et behov for råd, forslag og informasjon fra veilederen:

*14. Jeg vet selv hva som er best for meg. Jeg trenger ikke forslag og råd fra veilederen. (Karakteristisk utsagn)\* -5*

*6. Jeg opplever ikke at jeg trenger råd og informasjon fra veilederen for å bli en del av arbeidslivet i Norge. -3*

Faktorsynet uttrykker et behov for forslag og råd fra veilederen (14). Dette beror på at faktorsynet beskriver en usikkerhet omkring hva som er best for seg selv. Informasjon om hvordan en kan bli en del av arbeidslivet i Norge anses derfor som betydningsfullt for faktorsynet (6). Behovet for informasjon forstår jeg i forlengelsen av tolkningen over som et uttrykk for informasjon om hvordan en kan bruke den kompetansen og erfaringen en allerede besitter. I forlengelsen av dette kan faktorsynet fremstå som mulighetsorientert. Informasjon oppleves som viktig, da det kan gi åpenbaringer i forhold til hvilke muligheter en faktisk har. Plasseringen til følgende utsagn er med på å underbygge en slik tolkning:

*23. Når veilederen ikke informerer meg om hvilke muligheter jeg har, er det vanskeligere for meg å tenke over hva jeg kan gjøre i fremtiden. (Karakteristisk utsagn)\* +3*

Informasjon oppleves som viktig for å få oversikt over mulighetene en har i fremtiden. Andrea bekrefter dette i postintervjuet, og legger til at *”uten hjelp fra veilederen blir jeg helt låst. Veilederen er personen som kan gi meg tips på en riktig måte. Det betyr dermed mye for meg å finne en autorisert person som kan gi meg råd i forhold til min karriere”*.

#### **4.3.4 En avhengig relasjon**

Ses utsagn som er rangert nøytralt i sammenheng med de som er rangert på matrisens ytterpunkter, trer et mer helhetlig bilde av faktoren frem. Utsagn som er plassert i 0-området i denne faktoren handler om felles forståelse og respekt i relasjonen, samt det å ha en gjensidig dialog og lytte til hverandre. Dette er utsagn som også omhandler anerkjennelse, men som i større grad illustrerer en gjensidighetsrelasjon, og som tydeligvis er mindre gjenkjennbart, eller lite betydningsfullt i dette synet. Mot dette bakteppet fremstår faktorsynet som mer preget av en avhengig relasjon i møte med karriereveileder. Dette underbygges av at følgende utsagn er plassert på matrisens 0-område og dermed har lav psykologisk signifikans for faktoren:

*21. Min erfaring er at når en av oss snakker, hører den andre på det som bli fortalt. Dette hjelper meg å lære mer om meg selv og hvem jeg er. 0*

*22. Jeg har en opplevelse av at jeg og veilederen forstår og respekter hverandre. Dette motiverer meg til å finne min vei ut i jobb. 0*

*30. Jeg har fått en bedre forståelse for hva jeg kan jobbe med i fremtiden, etter at jeg og veilederen har snakket sammen om ulike yrker i Norge. 0*

#### **4.3.5 Karakteristiske utsagn**

Av de utsagnene som er karakteristiske for dette faktorsynet er det spesielt verdt å merke seg utsagn 2 (+4) og 14 (-5) (se vedlegg 8 for alle karakteristiske utsagn for faktor 3). Det som i

stor grad skiller faktor 3 fra de andre faktorene er behovet for både anerkjennelse, informasjon og råd. Dette gir et inntrykk av et faktorsyn som er mye mer avhengig i relasjonen til veilederen. I tillegg vil jeg fremheve følgende utsagn som er karakteristiske for faktoren:

*25. Jeg opplever at spørsmål fra veilederen har hjulpet meg til å lære mer om meg selv og mine egenskaper. (Karakteristisk utsagn\*) -1*

*8. Min erfaring er at samtalen med veilederen har hjulpet meg å finne ut hva jeg kan og hva slags jobb som passer for meg. (Karakteristisk utsagn) 0*

Utsagnene omhandler opplevelsen av hvorvidt veilederen har hjulpet faktorsynet til å lære mer om seg selv, sine egenskaper og hva en faktisk kan. Begge disse utsagnene synes nøytrale i dette synet og er kanskje ikke gjenkjennelig for faktoren. Det at disse utsagnene ikke har noen psykologisk signifikans i faktoren forstår jeg som et uttrykk for at det ikke oppleves som gjenkjennelig i karriereveiledning å skulle lære mer om seg selv og hva en er god til.

#### **4.3.6 Oppsummering av faktor 3**

Faktor 3 tegner et bilde av en karriereveiledningsrelasjon hvor veisøkeren opplever et sterkt behov for anerkjennelse. Faktorsynet opplever det som viktig å bli forstått og respektert som menneske, samt anerkjent for sin kultur og tidligere erfaringer. Dette skaper en trygg og tillitsfull atmosfære i relasjonen. For å finne ut hvilke muligheter en har i det norske arbeidslivet, har faktorsynet også et behov for støtte i form av informasjon og råd fra veilederen. Behovet for anerkjennelse og råd er med på å skille faktor 3 fra faktor 1.

#### **4.4 Felles opplevelse i de tre faktorene gjennom konsensusutsagn**

Avslutningsvis i fortolkningen ser jeg det som hensiktsmessig å se nærmere på konsensusutsagnene som kom frem i faktoranalysen. Konsensusutsagn er utsagn som ikke har blitt plassert signifikant forskjellig mellom de tre faktorene, og som dermed kan bidra til likheter mellom faktorene fra hverandre (Kamal et al., 2014). I den forbindelse er det viktig å poengtere at; selv om utsagn er plassert likt, kan enkelte utsagn tolkes ulikt sett i sammenheng med de andre utsagns plassering. 9 av studiens 36 utsagn har en sammenfallende plassering på tvers av faktorene (se vedlegg 9). Felles for faktorsynene synes blant annet å være knyttet til opplevelsen av veilederens omtanke. Utsagn 9 fremmer et syn om menneskeverdet og viser en konsensus mellom faktorsynene på den negative siden av faktormønsteret:

*9. Min erfaring er at veilederen ikke egentlig forstår meg og min kultur. Jeg tror ikke at veilederen bryr seg så mye om meg som menneske. (-4, -3, -4)*

Dette tyder på at det er en fellesnevner hos alle faktorsynene at de har en opplevelse av at veilederen bryr seg og viser forståelse, både for veisøkeren som person og den kulturen en bringer med seg. Faktor 1 og 3 som har høyest korrelasjon, ser ut til å ha en større vektlegging av dette for egen karriereutvikling i henhold til faktor 2. Opplevelsen knyttet til menneskeverdet kan ytterligere underbygges av følgende konsensusutsagn mellom faktorene:

*3. Min erfaring er at veilederen er hyggelig og vennlig. Jeg føler da at veilederen bryr seg om meg som menneske. Det er viktig for meg. \* (1, 2, 3)*

I nyansene kan en se at det er viktigere for faktor 3 at veilederen bryr seg, enn for henholdsvis faktor 2 og faktor 1. Dette er med på å bekrefte faktorsynene slik jeg har fortolket de.

#### **4.5 Oppsummering av faktorfortolkningen**

Fortolkningene av de tre faktorene representerer nyanser i opplevelsen av karriereveiledningsrelasjonen og dens betydning for egen karriereutvikling blant veisøkere med innvandringsbakgrunn. Det er viktig å påpeke at det ikke er deltakerne selv som har blitt fortolket, men den gjennomsnittlige Q-sorteringen av hvert faktorsyn. Faktorene har både likhetstrekk og nyanser som skiller de fra hverandre. Som et fellestrekk fremtrer en opplevelse av at veilederen bryr seg og er til stede i relasjonen. Videre er det ulike aspekter som gjør hvert faktorsyn unikt og forskjellig fra de andre. Faktor 1 er den faktoren som i størst grad har en opplevelse av å ha fått et utbytte i forhold til egen karriereutvikling. Faktorsynet har fått nødvendig informasjon gjennom gjensidig dialog, og har blitt motivert til å handle i forhold til egen karriere. Faktor 2 fremtrer med en sterk opplevelse av å være trygg på seg selv og selvstendig. Faktorsynet har en tro på at en selv vet best hva som passer for seg, men anser også informasjon fra veilederen som en døråpner for veien videre. Faktor 3 har visse fellestrekk med det som kommer til uttrykk i faktor 1, men skiller seg ved å ha et mye større behov for anerkjennelse og at noen bryr seg. I tillegg har faktor 3 et ønske om få støtte i form av informasjon og råd for å finne sin vei videre. Ut fra dette kan en se faktor 1 i et relasjonelt mer gjensidig perspektiv, faktor 2 i et relasjonelt mer uavhengig perspektiv, mens faktor 3 i et relasjonelt mer avhengig perspektiv.

I neste kapittel, *diskusjon*, vil jeg drøfte utvalgte tema som har kommet frem i fortolkingsprosessen. Dette vil jeg gjøre i lys av den teoretiske forankringen som ble presentert i kapittel 2, samt noe ny teori der hvor det vil være relevant. Dette i tråd med abduksjonsprinsippet i Q-metoden (Kvalsund, 1998).





## 5 Diskusjon

Denne studien har tatt utgangspunkt i veisøkers opplevelse av karriereveiledningsrelasjonen. Formålet har vært å undersøke hvordan veisøkere med innvandringsbakgrunn opplever relasjonen til karriereveilederen, samt relasjonens betydning for egen karriereutvikling. Analyse av tjueto veisøkeres Q-sorteringer resulterte i tre ulike syn eller perspektiver som belyser dette, noe som i Q-metodologi beskrives som ulike faktorsyn. Faktorsynene gir uttrykk for ulike subjektive nyanser i opplevelsen av karriereveiledningsrelasjonen. På bakgrunn av faktorfortolkningen har jeg valgt å kalle Faktor 1: ”En opplevelse av utvikling, gjensidighet, dialog og tillit”, Faktor 2: ”En opplevelse av å være selvstendig og trygg på seg selv” og Faktor 3: ”En opplevelse av å trenge anerkjennelse og råd”.

I dette kapitlet vil jeg diskutere hovedtendenser fra de tre faktorsynene opp i mot relevant teori for å søke svar på oppgavens problemstilling. Diskusjonen vil bli knyttet til den teoretiske forankringen i kapittel 2 og drøftes på tvers av faktorene. På bakgrunn av abduksjonens sentrale rolle i Q-metoden (Kvalsund, 1998), vil ny og utfyllende teori hentes inn der hvor det anses som interessant. Disse referansene er funnet i ettertid og skrevet rett inn i diskusjonen. Ikke alle teori fra kapittel 2 er like relevant å trekke inn i diskusjonen, men har vært nyttig som et bakteppe for å oppnå en mer helhetlig forståelse av oppgavens tema, samt designen som var utgangspunkt for studien. Da problemstillingen i studien er todelt, vil jeg først se nærmere på faktorsynenes opplevelse av relasjonen til karriereveilederen. Deretter vil jeg diskutere faktorsynenes opplevelse av relasjonens betydning for karriereutvikling. Avslutningsvis i kapitlet foreslår jeg praktiske implikasjoner for karriereveiledning av veisøkere med innvandringsbakgrunn.

### 5.1 Faktorsynene i lys av relasjonsdimensjonene

Ut i fra et person-i-relasjon perspektiv kan det relasjonelle sies å utgjøre selve grunnfundamentet i veiledningsarbeidet. Det er ikke et ”jeg” uten et ”du”, da en kun er en person i møte med andre mennesker (Macmurray, 1961/1999). Deltakerne i denne studien opplever å være i relasjon til andre gjennom sitt arbeid med karriereveilederen. I henhold til de tre relasjonsdimensjonene avhengighet, uavhengighet og gjensidighet (Kvalsund, 1998) skiller de tre faktorsynene seg en god del fra hverandre. I den følgende delen vil jeg gå nærmere inn på dette, ved å diskutere hvilke relasjonskvaliteter som kommer til uttrykk i de tre faktorene.

### 5.1.1 Den relasjonelle asymmetrien

Enhver hjelperelasjon er strukturelt sett i utgangspunktet asymmetrisk i begynnelsen (Allgood & Kvalsund, 2004). I tråd med det logiske-positivistiske verdenssynet på karriereveiledning (McMahon & Patton, 2006) vil veilederen i kraft av sin kunnskap, og bruk av ulike ferdigheter og verktøy få en naturlig maktposisjon i relasjonen. I en slik fremstilling blir veilederen et subjekt som har "svaret" til veisøkerens problem og som vet best hva som bør gjøres. Dette kan gjøre veisøkeren til en passiv respondent og et objekt. Karriereveiledningsrelasjonen kan ut i fra dette sees på som en avhengighetsrelasjon med tanke på hjelpeoppgavene (Kvalsund & Allgood, 2009).

I faktorsyn 3 kommer opplevelsen av avhengighet tydelig til syne. Synet uttrykker et sterkt behov for anerkjennelse, både når det gjelder det å bli forstått og respektert som menneske, samt anerkjent for sine tidligere erfaringer. Behovet for anerkjennelse forstår jeg som et behov for trygghet. Kvalsund og Meyer (2005) viser til at personer med et stort behov for trygghet gjerne søker asymmetriske relasjoner, og med andre ord avhengighet. Videre, gjennom sortering av utsagn som omhandler råd, forslag, og informasjon gir faktoren også et uttrykk for avhengighet. Veisøkerne som definerer faktor 3 har en opplevelse av å ikke selv vite hvilke muligheter en har i det norske arbeidslivet. Slik blir "jeg-et" avhengig av "den andre" (Macmurray, 1961/1999), noe som for dette faktorsynet vil si avhengig av både emosjonell- og informativ støtte fra veilederen. Kvalsund (2005) viser til at et kjennetegn ved avhengighetsrelasjoner er at veisøkeren etterspør svar og ekspertise med henhold til løsninger på sine problemer og utfordringer. I Norge er utdanningssystemet komplekst og arbeidsmarkedet kan oppleves uoversiktlig. Mange med innvandringsbakgrunn vil nok dermed ha behov for og nytte av informasjon, avklaring og hjelp til å finne ut av sine utdannings- og jobbmuligheter i Norge (NOU 2016:7). Faktorsynet forstått som avhengig er dynamisk og ikke endelig, og vil heller ikke være lik i hvert eneste møte. Avhengighetsrelasjonen vil være positiv så lenge hjelpen vurderes som nødvendig og den er ønsket (Kvalsund, 2005). Det betyr at veilederen og veisøkeren har en gjensidig erkjennelse av at forholdet er asymmetrisk, ved at veilederen besitter informasjon og hjelp som veisøkeren har et behov for. Når veisøkeren har fått dekt dette behovet er det viktig at veilederen erkjenner at behovet for denne typen hjelp er opphørt. Hvis ikke vil avhengighetsrelasjonen bli negativ og muligheten for en overskridelse til uavhengighet og gjensidighet bli vanskeligere.

### 5.1.2 En overskridelse av den relasjonelle asymmetrien

Avhengigheten i faktor 3 skiller faktorsynet fra de andre, ved at både faktor 1 og faktor 2 gjenspeiler i mye større grad en overskridelse av den relasjonelle asymmetrien. Veisøkerne som definerer faktor 2 uttrykker en trygghet på seg selv gjennom en selvstendig tenkemåte. I følge Kvalsund og Meyer (2005) er opplevelse av selvstendighet i stor grad med å definere uavhengighet i relasjon til andre. Uavhengighet betyr en overskridelse av den relasjonelle asymmetrien og dermed en langt større symmetri. Et selvstendig og uavhengig menneske handler ut i fra egne intensjoner, tanker, følelser og verdier. ”Jeg-et” behøver ikke å spørre et ”du” om hva det skal tenke og føle (Kvalsund, 2005). Rolleopplevelsen som uttrykkes i faktor 2 har en sterk vektlegging av å selv være aktiv i samtalen med veilederen. I tillegg uttrykkes en opplevelse av å selv vite hva som er best for seg selv. Dette vil ikke tilsi at veisøkerne som definerer faktoren ikke anser informasjon om sine utdanning- og jobbmuligheter i Norge som nyttig. Faktoren gir et uttrykk for at informasjon er viktig, men i stedet for å tolke det som et tegn på avhengighet, forstår jeg det for faktor 2 som et uttrykk for en mulighetsorientering. På bakgrunn av dette kan det virke som at faktorsynet ikke prøver å fraskrive seg ansvaret eller etterspørre veilederens ekspertise (Kvalsund, 2005). Svarene og mulige løsninger oppleves å ligge hos veisøkeren selv. Helhetsbildet av faktoren synes dermed å danne en fremtoning hvor det selvstendige og uavhengige individet står i fokus og relasjonen mer i bakgrunnen. At relasjonen kommer mer i bakgrunnen tilsier at det er mer naturlig å utelukke gjensidighet som paradigme for faktorsynet. Uavhengighetsrelasjonen vil være positiv så lenge veisøkeren og veilederen føler at det er en berikelse at begge er selvstendige og at de gir hverandre rom for å utvikle uavhengigheten (Kvalsund & Meyer, 2005). Men, hvis for eksempel en av partene begynner å oppleve seg selv som mer uavhengig enn den andre, kan dette true symmetrien og uavhengigheten kan bli negativ. Dette kan føre til at den ene parten trekker seg ut og bort for å bevare sin uavhengighet.

### 5.1.3 Gjensidighet i en asymmetrisk relasjon

Allgood og Kvalsund (2004) viser til at det er veisøkeren som et *subjekt*, med frihet til å velge og ta ansvar for sitt eget liv, som til slutt vil være avgjørende for egen utvikling. Med utgangspunkt i at karriereveiledningsrelasjonen kan anses som en avhengighetsrelasjon med tanke på hjelpeoppgavene, er det interessant å stille seg spørsmål omkring mulighetene for gjensidighet i den asymmetriske relasjonen? Allgood og Kvalsund (2003) viser til at gjensidighet ikke lar seg realiseres i den grad at begge parter deltar aktivt i selve hjelpens innhold. I karriereveiledning, hvor innholdet er *karriererelaterte spørsmål* (Gravås &

Gaarder, 2011), vil veilederen være en som vet og som kan noe om hjelpen som veisøker ikke har kunnskap om. Dette kan være alt fra hvordan jobbsøkningsprosessen utarter seg, til mer komplekse temaer som utdannings- og/eller jobbvalg i forhold til livsfase. Mulighetene for gjensidighet i den asymmetriske relasjonen ligger derimot i den gjensidige kommunikasjonen mellom veileder og veisøker (Kvalsund & Allgood, 2009). Karriereveiledning handler om noe mer enn bare det faktum at veileder har kunnskap om noe som veisøkeren trenger. Det handler også om de psykologiske interaktive prosessene som skapes i møtet mellom veileder og veisøker (Allgood & Kvalsund, 2004).

Faktorsyn 1 gir i størst grad uttrykk for en opplevelse av gjensidig forståelse og respekt i relasjonen. I en gjensidighetsrelasjon har begge parter sin egen uavhengighet og selvstendighet, og begge kan ta ansvar for seg selv og sine utfordringer (Kvalsund, 2005). Veisøkerne som definerer faktor 1 legger vekt på at gode løsninger best kan oppnås gjennom en gjensidig dialog. Tveiten (2013) viser til at dialogen i veiledning preges av både gjensidighet og respekt. Gjensidig kommunikasjon, forstått som en genuin gjensidig dialog, kjennetegnes av likeverdighet og balanse (Spurkeland, 2009). Dette innebærer å være på samme menneskelige respektnivå og se hverandre som likeverdige. Dialogen som kommer til uttrykk i faktorsyn 1 kan anses som et sikkerhetsnett som baner vei for en genuin hjelpeaktivitet. Dette tilsier at det har her skjedd en maktoverføring fra veileder til veisøker, en overføring som fører til at asymmetrien i relasjonen avløses av symmetri (Kvalsund & Allgood, 2009). Veisøkeren er blitt ”empowered” og en ekspert på seg selv i møte med sin karriere, og det kan virke som at de gjensidig anerkjenner hver sin ekspertise.

Gjensidighet kjennetegnes også ved at en blir enige om hvilke relasjonskvaliteter som er mest hensiktsmessig for hjelpeforholdet (Kvalsund & Allgood, 2009). I alle positive relasjoner er gjensidighet tilstedeværende. Så lenge avhengigheten eller uavhengigheten er gjensidig anerkjent som nødvendig for relasjonen fra begge parter, kan både faktor 2 og faktor 3 forstås som et gjensidighetsprosjekt. Avhengigheten som kommer til uttrykk i faktorsyn 3 er positivt så lenge den anerkjennes som et gjensidig behov, eller at avhengigheten er den utviklingsdimensjonen som passer best for det utviklingsnivået som veisøkeren befinner seg på (Kvalsund & Meyer, 2005). Det samme vil gjelde for uavhengigheten uttrykt hos faktorsyn 2. Jeg opplever at synet i faktor 3 uttrykker en positiv holdning til det å få både emosjonell- og informativ støtte fra veilederen. Det kan dermed virke som at det er en gjensidig erkjennelse av at forholdet er asymmetrisk. Dette kan sees på som gjensidighet, men vil

likevel ikke tilsi at selve hjelpeforholdet er gjensidig. Veilederen har en kunnskap som faktorsynet foreløpig er avhengig av å lære. Først når veilederen har overført kunnskapen og veisøkeren selv har lært å bli ekspert, kan hjelpeforholdet bli gjensidig (Kvalsund & Allgood, 2009). De tre faktorene synes å være influert av de tre relasjonsdimensjonene avhengighet, uavhengighet og gjensidighet på hver sin måte. Videre vil jeg diskutere betydningen og opplevelsen av veilederens støtte i form av emosjonell-, evaluerende- og informativ støtte.

## **5.2 Veiledning mellom støtte og utfordring**

Som karriereveileder vil en møte forskjellige typer mennesker med ulike behov, og avhengig av den enkeltes sak og situasjon vil det være ulike forutsetninger og ønsker å ta stilling til. Hvis de karriererelaterte spørsmålene som er i fokus i veiledningen er velkjent og lite utfordrende, kan dette føre til at veisøkeren blir frustrert eller uengasjert og/eller opplever det som lite meningsfullt. På den andre siden, hvis innholdet som er i fokus blir for komplisert kan veisøkeren bli frustrert og miste motivasjonen fordi han eller hun opplever å mislykkes. Dette kan skape utrygghet for veisøkeren. Veilederens oppgave blir dermed å skape en balanse mellom støtte og utfordring for veisøkeren. For å legge til rette for utvikling og vekst for veisøkeren må veiledningsrelasjoner derfor preges av både velvilje, støtte og empati, så vell som utfordringer (Tveiten, 2013). I utøvelsen av veiledningsrollen handler dette om å finne en balanse som er passende for den enkeltes behov. Med det mener jeg evnen til å stille de gode spørsmålene, som igjen gir de tilpassede utfordringene slik at veisøkeren kan utvikle seg og lære. Kvalsund (2006) viser til to grunnleggende typer ferdigheter i hjelpekontekster som kan bidra til dette; *oppmerksomhetsferdigheter* og *påvirkningsferdigheter*.

*Oppmerksomhetsferdigheter* handler om å gi oppmerksomhet til veisøkeren for å skape en grunnleggende forståelse og vise at en vil den andre vell, mens *påvirkningsferdigheter* dreier seg om å påvirke slik at makten kan overføres til veisøkeren for at han eller hun skal kunne hjelpe seg selv. Ved å være klar over forskjellig bruk av ferdighetene i de ulike fasene av karriereveiledningen vil veisøkeren kunne få muligheten til å bevege seg i sin *flytzone*. Psykologen Mihaly Csikszentmihalyi har utviklet en flytsonemodell som kan sees i sammenheng med støtte og utfordring. I modellen bruker han begrepene *ferdigheter* og *utfordring*, og hevder at mennesket fungerer best når det er en balanse mellom de ferdigheter en innehar og de utfordringer en møter på (Csikszentmihalyi, 2005). Når den rette balansen er tilstede vil mennesket kunne oppleve det som betegnes som ”flow”, på norsk flyt. Forskning viser at flyt opplevelsen har en stor motiverende kraft (Csikszentmihalyi, Nakamura, &

Abuhamdeh, 2014). De tre faktorene viser seg å ha ulik opplevelse og vektlegge ulike former når det kommer til det å bli støttet av veilederen. I de kommende avsnittene vil jeg derfor diskutere faktorene i lys av ulike former for sosial støtte.

### **5.2.1 Behovet for emosjonell støtte**

Som tidligere nevnt, fellestrekk for alle faktorsynene er at de i en eller annen grad har en opplevelse av at veilederen viser forståelse og bryr seg om vedkommende som menneske. Forståelse handler om å ta del i og leve seg inn i innholdet i den historien som veisøkeren forteller (Jensen & Ulleberg, 2012). Dette kan knyttes til empatiens egenskaper som i stor grad handler om evnen til innlevelse eller medfølelse (Tveiten, 2013). Å vise empati er i følge House (1981) en form for emosjonell støtte. Emosjonell støtte er igjen den formen for støtte som oppleves som viktigst for mange. Selv om det er en viss konsensus blant faktorsynene knyttet til veilederens utøvelse av empati, blir den emosjonelle støtten vektlagt i svært ulik grad. Det som skiller faktorsynene i forhold til dette er hvorvidt de opplever den emosjonelle støtten som et nødvendig behov.

Både faktor 1 og faktor 3 har en sterk opplevelse av at veilederen viser forståelses, respekt og omsorg. Dette oppleves som betydningsfullt for begge faktorsynene og er med på å skape tillit i relasjonen. Dette er komponenter som sier noe om den personlige tilknyttingen mellom veisøker og veileder, og kan forstås som et uttrykk for det relasjonelle båndet i arbeidsalliansen (Knox & Cooper, 2015). For faktorsyn 1 oppleves respekten og forståelsen som gjensidig i relasjonen, mens for faktorsyn 3 er dette mindre gjenkjennbart, eller lite meningsfullt. På bakgrunn av dette fremstår faktor 3 som mer avhengig i forhold til den emosjonelle støtten, enn det faktor 1 gjør. Det kan derfor virke som at faktorsyn 3 har et mye større behov for emosjonell støtte. Som Andrea (tilhørende faktor 3) delte i postintervjuet er hennes opplevelse av å bli respektert og forstått helt essensiell. Andrea uttrykker at; *respekten og forståelse som kommer fra veilederen er som 'en frisk luft'. Det er viktig å få følelsen av at noen er i det samme team som deg.* Her kommer det frem at veilederens anerkjennelse er av vital betydning og at følelsen av å bli emosjonelt støttet er avgjørende.

Faktorsyn 2 skiller seg betydelig fra de to andre faktorene når det kommer til signifikansen av emosjonell støtte. Det at veilederen er kongruent, viser forståelse og lytter til veisøkeren er noe faktor 2 legger lite vekt på og/eller opplever som lite betydningsfylt. Dette handler ikke nødvendigvis om at veilederne som har vært i relasjon til faktorsyn 2 ikke har utøvd disse relasjonsferdighetene. Som tidligere nevnt gir faktorsynet et uttrykk for at veilederen viser

forståelse og bryr seg. Derfor velger jeg i stedet å tolke dette som et uttrykk for at emosjonell støtte ikke blir vektlagt som like betydningsfullt for dette faktorsynet.

Funnet i faktorsyn 2 viser at selv om emosjonell støtte ofte er den formen for støtte som oppleves som viktigst for mange (House, 1981), er det ikke gitt at det er betydningsfullt og et reelt behov for alle veisøkere. Et slikt funn viser til en variert opplevelse og ulike behov knyttet til Rogers tre kjernebetingelser (Rogers, 1957), så vell som den ekte relasjonen og båndet i arbeidsalliansen. Selv om forskning og teori viser til at empati, positiv aktelse og kongruens er essensielle vekstfremmende faktorer (Bachelor & Horvath, 1999; Norcross, 2010), er det ikke gitt at det oppleves som betydningsfulle faktorer for alle veisøkere. Dette er i tråd med funnene til Cooper (2010) som viser til at selv om mange av de oppfatninger omkring hva som er hensiktsmessig for å legge til rette for utvikling og vekst gjelder for mange veisøkere, viser forskningsresultater at det er usannsynlig at det er gjeldende for alle. Dette tyder på at visse relasjonskvaliteter ikke synes å være like nødvendig (selv om de kan være tilstrekkelig) for at utvikling skal skje. Et interessant spørsmål i den forbindelse er; hvilken karriereutvikling har egentlig veisøkerne som definerer faktor 2 hatt? Selv om funnene i denne studien ikke gir et direkte svar på dette, vil jeg i kapittel 5.3 gå nærmere inn på tematikken ved å se på relasjonens betydningen for egen karriereutvikling. Oppsummert kan en si at opplevelsen av og behovet for emosjonell støtte viser seg å være forskjellig blant de tre faktorsynene.

### **5.2.2 Ulik opplevelse av innholdet i informativ støtte**

Informativ støtte er en form for sosial støtte som benyttes i mange veiledningsintervensjoner og kanskje særlig i forbindelse med karriereveiledning hvor formålet ofte er livsplanlegging og beslutningssituasjoner (Pearson, 1990). Til tross for at faktor 2 og faktor 3 har nokså ulike opplevelser knyttet til den emosjonelle støtten, er deres opplevelse omkring informativ støtte mer lik. Her er det i stedet faktor 1 som skiller seg ut, ved at råd og forslag oppleves som mindre signifikant for faktorsynet. Informativ støtte oppleves som et viktig aspekt av karriereveiledningen, både for faktor 2 og faktor 3. Likevel er det ulikheter mellom faktorene når det kommer til opplevelsen av innholdet i den informative støtten.

Faktorsyn 3 opplever et sterkt behov for informasjon, råd og forslag fra veilederen. Dette gjør veisøkeren avhengig av veilederens ekspertise og kunnskap. Selv om faktor 2 i stor grad uttrykker en uavhengighet i relasjonen til veilederen, oppleves informasjon omkring utdanning- og jobbmuligheter som ønskelig for faktorsynet. Veisøkerne i faktor 2 kan dermed

betraktes som mottakere av en mer løsningsorientert tilnærming til veiledning, som hovedsakelig baserer seg på informativ støtte i form av fakta og ren informasjon. Said (tilhørende faktor 2) uttaler i postintervjuet at han foretrekker å kjenne alle sine muligheter før han selv tar en beslutning. Informasjon omkring karriere og/eller utdanningsmuligheter oppleves derfor som signifikant. Dette i form av ekstern informasjon fra veilederen (Allgood & Kvalsund, 2000). Ved at veilederen gir ekstern informasjon tilknyttet utdannings- og jobbmuligheter til veisøkeren, kan veilederen oppfattes som en autoritet som skal løse problemstillingen til veisøkeren (McMahon & Patton, 2006). Til tross for dette synes ikke avhengighet å være en tydelig del av faktorsyn 2. Dette kommer derimot i større grad til uttrykk hos faktor 3, hvor veisøkeren i mye større grad er avhengig av både informasjon, råd og forslag. Den informative støtten som kommer til uttrykk i faktor 2 kan anses som hjelp som bidrar til at veisøkeren kan hjelpe seg selv, mens i faktor 3 er det i mye større grad en direkte hjelp i form av forslag og råd. Gravås og Gaarder (2011) viser til at det å gi råd og formidle informasjon har en rimelig plass i veiledning, men det kan føre til monolog og en negativ avhengighet hvis ikke veilederen er bevisst sin rolle.

### **5.2.3 Betydningen av evaluerende støtte**

Evaluerende støtte kan forstås som informasjon som er relevant for veisøkerens selvevaluering og utvikling (House, 1981). Dette er den formen for støtte som i minst grad kommer til uttrykk blant faktorsynene. Verken faktor 2 eller faktor 3 ser ut til å ha noen signifikant opplevelse knyttet dette. Veisøkerne som definerer faktor 1 uttrykker derimot en opplevelse av å ha lært noe om sine egenskaper og hvilke yrker som kan passe for seg. Dette tyder på at disse veisøkerne opplever å ha utviklet kunnskap og lært mer om seg selv som person. Dette som et resultat av evaluerende støtte fra veilederen. Ut i fra CMS-perspektivet kan dette knyttes til karrierekompetansen selvinnsikt. Dette vil jeg gå nærmere inn på i avsnitt 5.3.2. Oppsummert ser evaluerende støtte ut til å være mye mer betydningsfullt for veisøkerne som definerer faktor 1, enn for de andre faktorsynene. Følgende utsagn er med på å tydeliggjøre dette:

*21. Min erfaring er at når en av oss snakker, hører den andre på det som bli fortalt. Dette hjelper meg å lære mer om meg selv og hvem jeg er. (2, 0, 0)*

I denne delen har det kommet frem at bruken av sosial støtte kan bli ansett som et viktig element for mange veisøkere i karriereveiledningen. Selv om veiledningsintervensjoner ikke er begrepsfestet først og fremst fra et sosialt støtte perspektiv, kan det anses som et implisitt element i veiledningen. I tillegg kan det bevisst brukes som et perspektiv for å forstå



veisøkerne og dermed utvikle passende veiledningsintervensjoner (Pearson, 1990). De ulike behovene og opplevelsen knyttet til sosial støtte, er med på å tydeliggjøre viktigheten av å møte veisøkeren *der* hvor han eller hun er (Allgood & Kvalsund, 2004). Jeg har til nå drøftet hvordan faktorsynene opplever karriereveiledningsrelasjon. I de neste avsnittet vil jeg se nærmere på hvordan faktorsynene opplever relasjonens betydning for egen karriereutvikling.

### **5.3 Relasjonens betydning for veisøkers karriereutvikling**

Å forstå individers karriereutvikling innebærer å ta stilling til hva det egentlig er man skal vite, eller være god til, for å selv bli i stand til å tilrettelegge for sin karriere (Høydal & Poulsen, 2012). Gravås og Gaarder (2011) viser til at hensikten med karriereveiledning er å styrke veisøkerens refleksjon, motivasjon og ferdigheter til å håndtere egen karriere. En slik formulering peker på at en person har behov for flere typer innsikt og kompetanse i forbindelse med sin karriereutvikling. CMS perspektivet referer til fire kompetanseområder en person trenger for en slik håndtering. Som nevnt i avsnitt 2.6.1 er disse; valgkompetanse, mulighetskompetanse, håndtere overgangsfaser og selvinnsikt. På bakgrunn av dette forstår jeg karriereutvikling i lys av utvikling av egen mestringskompetanse (Tveiten, 2013) og karrierekompetanse.

Innenfor det konstruktivistiske verdenssynet på karriereveiledning anses kvaliteten og opplevelsen av karriereveiledningsrelasjonen som avgjørende for veisøkers karriereutvikling (McMahon & Patton, 2006). Spørsmål jeg synes er interessant i den forbindelse er; hvilken betydning opplever faktorsynene at karriereveiledningsrelasjonen har for egen karriereutvikling? – og hva legger de tre faktorsynene i begrepet karriereutvikling? I de følgende avsnittene ønsker jeg å gå nærmere inn på disse spørsmålene ved å diskutere faktorsynene opp i mot kompetanseområdene mulighetsorientering og selvinnsikt.

#### **5.3.1 Utvikling av mulighetsoppmerksomhet**

Mulighetsoppmerksomhet knyttet til karriere omhandler kjennskap til sine muligheter og kunnskap om hva disse kan innebære og brukes til (Haug, 2014). Økt kjennskap til sine muligheter kommer til uttrykk i alle de tre faktorsynene, men det er nokså ulike relasjonskvaliteter som kan anses som betydningsfulle for denne utviklingen.

Veisøkerne som definerer faktor 1 gir uttrykk for å ha fått et klarere bilde av seg selv og hvilke yrker som kan passe for seg gjennom en gjensidig dialog med veilederen. Det å finne ut hva en kan og hvilke yrker som kan passe, forstår jeg som et uttrykk for at faktorsynet har

blitt mer oppmerksom på sine karrieremuligheter. Det kan virke som at dialogen har hjulpet veisøkeren til å vurdere sin nåværende situasjon, og at dialogen oppleves å ha en betydning for utviklingen av egen mulighetsoppmerksomhet. Hos veisøkerne som definerer faktor 2 er derimot dialogen mindre fremtredende. Faktorsyn 2 uttrykker en opplevelse av at det er enklere å tenke over hva en kan gjøre i fremtiden, når veilederen informerer om hvilke muligheter han eller hun har i det norske arbeidslivet. Dette indikerer at informativ støtte gjør det enklere for veisøkeren å orientere seg blant sine utdannings- og jobbmuligheter. Det kan dermed virke som at informativ støtte, i form av fakta og ren informasjon, oppleves å ha en betydning for veisøkerens mulighetsoppmerksomhet/karriereutvikling. Faktorsyn 3 gir uttrykk for at anerkjennelse oppleves som betydningsfullt for å kunne tenke over og finne ut hvilke muligheter en har i fremtiden. Dette forstår jeg som et uttrykk for at veilederens støtte, i form av empati og positiv aktelse, oppleves å ha betydning for egen karriereutvikling. Det kommer dermed frem at det er ulike relasjonskvaliteter som oppleves som betydningsfulle for utvikling av egen mulighetsoppmerksomhet/karriereutvikling.

Alle de tre faktorene synes å ha fått styrket sin mulighetsoppmerksomhet på bakgrunn av ulike relasjonskvaliteter. Med andre ord oppleves relasjonen å hatt en betydning for egen karriereutvikling i alle tre faktorsynene, men på ulike vis. Forskjellene mellom faktorsynene viser at; hva som er mest betydningsfullt og hensiktsmessig vil være avhengig av den enkelte veisøkers behov og hans eller hennes opplevelse av relasjonen. For noen veisøkere vil det å få ren informasjon være hensiktsmessig for å styrke sin mulighetsoppmerksomhet knyttet til karriere, mens for andre vil det å bli respektert og forstått være en vel så viktig relasjonell faktor. For andre igjen vil det å være en del av en genuin dialog være det som har størst betydning for utvikling av mulighetsoppmerksomhet knyttet til egen karriere.

### **5.3.2 Utvikling av selvinnsikt**

Selvinnsikt er en type ferdighet som handler om å kunne identifisere sine interesser og behov, og å ha kjennskap til sin kompetanse (Haug, 2014). Opplevelsen knyttet til det å lære og få ny innsikt i sider ved seg selv, er noe som ikke oppleves som signifikant for mer enn et av faktorsynene. For faktorsyn 2 og faktorsyn 3 er dette lite gjenkjennbart eller mindre betydningsfullt, mens for veisøkerne som definerer faktor 1 fremstår dette som mer betydningsfull. Hos faktorsyn 1 uttrykkes en opplevelse av å ha fått styrket sine tankeprosesser og refleksjonsevne, noe som tilsier økt og ny innsikt i sider ved seg selv. Dette kan tilsa at gjensidig dialog og evaluerende støtte er betydningsfullt for at læring skal finne sted i karriereveiledning. Et slikt funn kan tyde på at relasjonen mellom veisøker og veileder

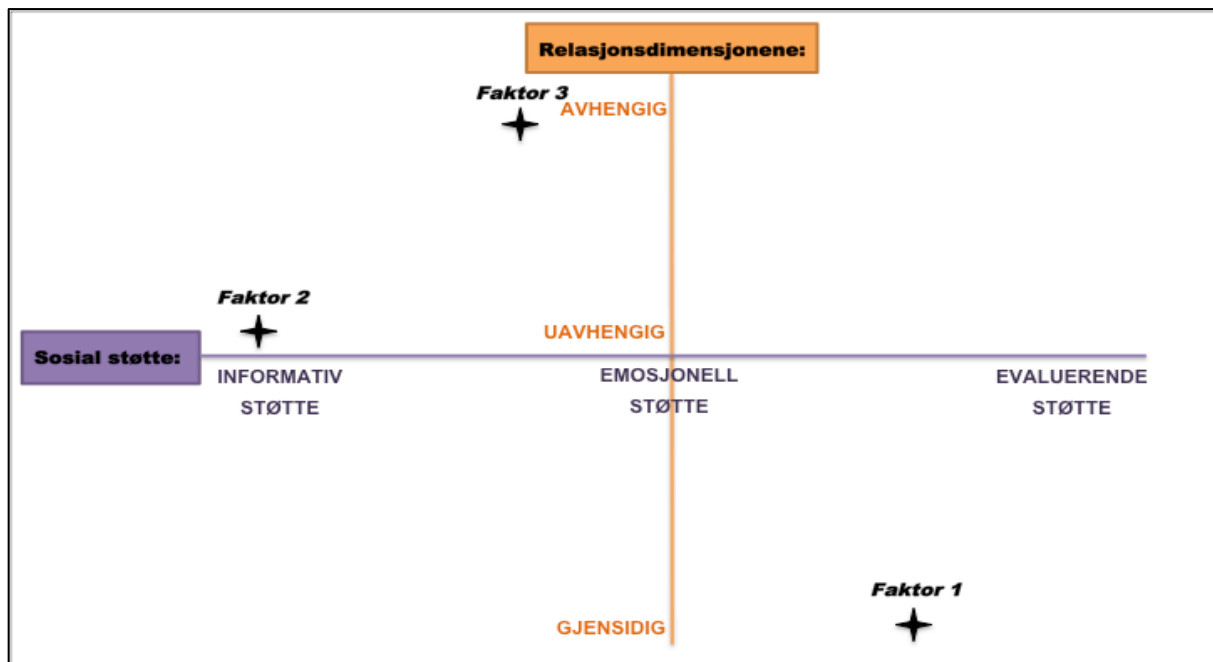
har stor betydning for veisøkers karriereutvikling med tanke på karrierelæring. Dette er i stor grad i tråd med forskningsresultatene til Meijers, Kuijpers, og Gundy (2013). De fant at karriereveiledning basert på dialog i større grad bidrar til karriereidentitet, motivasjon for læring og/eller en erfaring av at karrierevalgene som blir gjort er gode. Slike funn viser at dialogen spiller en viktig rolle for veisøkernes karriereutvikling. En forklaring på dialogens viktige rolle i utviklingen av karrierekompetanse kan tilbys av de konstruktivistiske læringsteoriene som viser til at mening konstrueres når mennesker engasjerer seg i en dialog med seg selv og andre (Meijers et al., 2013). Savickas teori om karrierekonstruksjon er den mest utviklede konstruktivistiske tilnærmingen med hensyn til karrierelæring. Savickas hevder at mennesket generer læring gjennom karrieresamtaler (Savickas, 2013). Dette kan underbygges av Tveiten (2013) som viser til at dialogen kan i sin helhet, eller i kombinasjon med andre metoder legge til rette for utvikling og læring. Et overordnede mål i den forbindelse bør være at det er veisøkeren selv som skal oppdage og/eller finne sin vei. Dialogen kan også anses som fremmende for transformativ læring (Kvalsund & Allgood, 2008).

Jeg ser det som relevant i denne sammenheng å stille spørsmål ved det at både faktorsyn 2 og faktorsyn 3 opplever det å lære om seg selv som lite gjenkjennbart eller mindre betydningsfullt? Opplevelsen som kommer til uttrykk i disse faktorsynene tilsier riktig nok ikke at dette er noe de savner. Kanskje er det heller snakk om at disse faktorsynene ikke er så bevisst på det? – og kanskje er de fornøyde slik som det er? Det kan dermed virke som at faktorsynene har ulik forståelse av begrepet karriereutvikling og/ eller har møtt veiledere som har hatt ulikt syn og vektlegging av det. Dermed kan det virke som at karrierelæringsdelen ikke er en like stor del av deres forståelse av egen karriereutvikling, mens for faktor 1 er dette kanskje tilfellet i større grad. Jeg antar at mange karriereveiledere til en viss grad jobber med karrierelæring som en del av karriereveiledningen, men kanskje er det behov for et større fokus på karrierelæring i karriereveiledningstilbudet for veisøkere med innvandringsbakgrunn? I rapporten om karriereveiledning i Norge anbefales det nettopp et økt fokus på dette (NOU 2016:7). Basert på funnene i faktor 1 kan det virke som at det å utvikle en balansert og gjensidig dialog kan legge til rette for karrierelæring. For å oppnå dette kan det være hensiktsmessig å møte personen der hvor han eller hun er, og slik sett utvikle de som er avhengige til å bli mer uavhengige og selvstendige, for så å kunne oppnå mer gjensidighet.

## 5.4 Praktiske implikasjoner for karriereveiledning

Avslutningsvis i denne diskusjonen ønsker jeg å løfte frem det jeg ser denne studien har bidratt til å belyse, og hvilke praktiske implikasjoner dette kan ha for karriereveiledere i fremtiden? Q-metodens mål er som tidligere vist til å synliggjøre ulike synspunkt omkring et gitt tema. Erkjennelsen av nyanser av synspunkt kan være med på å justere og avgrense, hvordan vi forstår og opererer omkring det gitt tema (Watts & Stenner, 2012). Mine funn bidrar først og fremst til å minne om mangfoldet av relasjoner og subjektive opplevelser av disse. Flere av de relasjonelle momentene som er trukket frem i denne studien kan anses som relevant for all hjelpevirksomhet, selv om ikke all hjelpevirksomhet har samme fokus.

En av intensjonene mine bak denne oppgaven var å få økt kunnskap om hvordan veisøkere med innvandringsbakgrunn kan møtes på best mulig måte. Det viser seg at veisøkere vil ha ulike behov. Hvordan disse behovene møtes er blant annet basert på veilederens bevissthet omkring egne holdninger og kommunikasjon, og hva den enkelte veisøker vektlegger som viktig i relasjonen. For å gi et bedre bilde på hvordan de tre faktorsynene kan plasseres i det relasjonelle landskapet, har jeg på bakgrunn av fortolkningen og diskusjonen utarbeidet en figur som illustrerer hvordan veisøkere med innvandringsbakgrunn kan oppleve karriereveiledningsrelasjonen (se figur 2).



**Figur 2** Faktorene i det relasjonelle landskap

Figuren er designet på bakgrunn av teori om relasjonsdimensjonene og sosial støtte. Den horisontale akselen illustrerer sosial støtte i form av informativ-, emosjonell- og evaluerende støtte, mens den vertikale akselen illustrerer relasjonsdimensjonene avhengig, uavhengig og gjensidig. Aksene er i utgangspunktet uavhengige og skal ikke leses i sammenheng.

Figur 2 viser at faktor 1 opplever en gjensidig relasjon hvor både evaluerende- og emosjonell støtte står i fokus, faktor 2 har en mer uavhengig opplevelse hvor informativ støtte er det mest sentrale, mens faktor 3 har en mye større avhengig opplevelse hvor det i stor grad er den emosjonelle støtten, etterfulgt av informativ støtte som oppleves som sentral. I forlengelse av disse funnene kan en stille seg spørsmålene; er det mest hensiktsmessig å bygge en gjensidighetsrelasjon? - eller er en avhengighet- eller uavhengighetsrelasjon mer å foretrekke? På bakgrunn av funnene i denne studien kan det argumenteres for at det som bestemmer relasjonskvaliteten er de individuelle behovene til veisøkerne. Det vil være ulike relasjonskvaliteter som vil være betydningsfulle for de som kommer til karriereveiledning. Som karriereveileder må en derfor hver gang en møter en ny veisøker bli kjent med denne unike personen og finne den utviklingsdimensjonen som passer best for veisøker *der* hvor han eller hun er akkurat nå. Spurkeland (2011) kaller dette for *relasjonens dialogkode*, mens Kvalsund (2006) kaller det for en *praktisk relasjonell tilnærming*. Utviklingspotensialet vil da ligge i den gjensidige forståelsen av behovet for selvstendiggjøring og uavhengighet, som igjen vil gi mulighet for å nå den genuine gjensidighet (Kvalsund & Meyer, 2005). I tillegg viser funnene at det å utvikle en balansert og gjensidig dialog kan lege til rette for karrierelæring og karriereutvikling. Kanskje er det behov for et større fokus på dette i karriereveiledningstilbudet for veisøkere med innvandringsbakgrunn?

Med utgangspunkt i analysen, tolkningen og den teoretiske forankringen har jeg i denne diskusjonen tatt opp tema som jeg anså som viktige for å belyse oppgavens problemstilling. Faktorsynenes opplevelse av karriereveiledningsrelasjonen har blitt drøftet i lys av relasjonsdimensjonene avhengig, uavhengig og gjensidig. I dette arbeidet har jeg sett på den relasjonelle asymmetrien og mulighetene for overskridelse. Videre har jeg sett på karriereveiledningens balanse mellom støtte og utfordring. Faktorsynenes opplevelse av emosjonell-, informativ- og evaluerende støtte har herunder blitt diskutert. Deretter har jeg sett nærmere på relasjonens betydning for veisøkernes karriereutvikling. Jeg har da fokusert på karriereferdighetene mulighetsorientering og selvinnsikt. Avslutningsvis i kapitlet har jeg sett på betydningen funnene kan ha for karriereveiledning av veisøkere med innvandringsbakgrunn i fremtiden. I neste kapittel, *avslutning*, vil jeg oppsummere studien og se nærmere på hva jeg kunne gjort annerledes. I tillegg vil jeg se på videre forskning som kan være interessant på området.



## 6 Avslutning

Avslutningsvis vil jeg i dette kapitlet oppsummere studien og innta et kritisk blikk for å se nærmere på hva jeg kunne ha gjort annerledes. I tillegg vil jeg diskutere videre forskning som kan være interessant på området.

Denne studien bygger på forskningsspørsmålet: *Hvilken opplevelse har veisøkere med innvandringsbakgrunn av karriereveiledningsrelasjonen og dens betydning for egen karriereutvikling?* Studien søker å belyse hvilken opplevelse forskningsdeltakerne har, og som videre kan være bevisstgjørende i forhold til karriereveilederes holdninger og kommunikasjon i møte med ulike veisøkere. En kan se på relasjonen og kommunikasjonen mellom karriereveiledere og veisøkere fra mange ulike perspektiver, og ulike tradisjoner og fagbegrep kan hjelpe oss å sette fokus på kvaliteter ved disse møtene. I denne studien har jeg sett på karriereveiledningsrelasjonen ut i fra veisøkers perspektiv, med utgangspunkt i teori knyttet til relasjonsdimensjonene, sosial støtte og mestringskompetanse. Analysen av datamaterialet har resultert i tre ulike faktorsyn som gir uttrykk for ulike subjektive nyanser i opplevelsen av karriereveiledningsrelasjonen. Faktor 1 har jeg valgt å kalle: ”En opplevelse av utvikling, gjensidighet, dialog og tillit”, Faktor 2: ”En opplevelse av å være selvstendig og trygg på seg selv” og Faktor 3: ”En opplevelse av å trenge anerkjennelse og råd”. Funnene i studien viser at det vil være ulike opplevelser av karriereveiledningsrelasjonen, og ulikt syn på karriereutvikling. Det kan dermed argumenteres for at det som bestemmer relasjonskvaliteten er de individuelle behovene til veisøkerne. Dette fører til at hver veisøker vil kreve sin tilnærming. Som karriereveileder må en derfor hver gang en møter en ny veisøker, bli kjent med denne unike personen og finne den utviklingsdimensjonen som passer best for veisøker *der* hvor han eller hun er, og begynne *der*. Ved å begynne *der*, vil en gjennom gjensidig forståelse og kommunikasjon, samt et tilpasset og balansert bruk av oppmerksomhets- og påvirkningsferdigheter, kunne legge til rette for utvikling og læring for veisøkeren.

### 6.1 Kritikk og evaluering– kunne jeg gjort noe annerledes?

I retrospekt ser jeg det er flere ting jeg kunne ha gjort annerledes til fordel for studien. En av de største potensielle feilkildene i Q-metode, er at kommunikasjonsuniverset ikke dekkes tilstrekkelig (Watts & Stenner, 2012). Nå i ettertid ser jeg at jeg kunne ha viet mer tid til å avdekke kommunikasjonsuniverset og utforme det tilhørende designet. Blant annet la jeg merke til at begrepet ”veileder” ikke var gjenkjennelig for alle deltakerne i utvalget. Siden de aller fleste utsagnene inneholdt dette begrepet kunne det med fordel vært mer nært

kommunikasjonsuniverset. Videre var generelt det norske språket i Q-utvalget en utfordring for mange av deltakerne. Det viste seg at selv om deltakerne var på nivå A2/B1 i norsk, var det vanskelig og tidkrevende for mange å forstå innholdet i utsagnene. Ved at jeg var tilstede under de fleste av sorteringene kunne jeg være behjelpelig med å oversette ord som deltakerne ikke forsto. I tillegg var det flere av deltakerne som satt i samme rom og sorterte, dermed kunne de også hjelpe hverandre med å oversette. Som en konsekvens av denne utfordringen har jeg stilt meg spørsmålet; har deltakerne forstått utsagnene og tillagt de sin subjektive opplevelse? Jeg vil hevde at svaret er ja, da jeg gjennom postintervju og tilbakemeldinger har fått informasjon som har kunnet bekrefte mine tolkninger av faktorsynene. Likevel ser jeg i retrospekt at jeg med fordel kunne ha utformet Q-utvalget på engelsk. Alle som deltok i studien behersket nemlig engelsk bedre enn norsk.

## **6.2 Videre forskning**

Gjennom studien har jeg på flere måter bekreftet teori relatert til hva som vektlegges som betydningsfullt i en hjelperelasjon for å kunne legge til rette for utvikling og vekst. Både underveis og nå i etterkant av arbeidet har jeg fått flere ideer for videre forskning på området. Blant annet hadde det vært interessant å se den samme problemstillingen fra både veilederens og veisøkerens perspektiv samtidig. Dette kunne gitt et mye bredere bilde av relasjonen og tydeliggjort mulige likheter og forskjeller i forhold til opplevelsen av møtet. I en tid hvor tidlig satsing på karriereveiledning for nyankomne står sterkt i samfunnsdebatten omkring inkludering av personer med innvandringsbakgrunn (NOU 2016:7), hadde det også vært interessant å avgrenset p-utvalget til å omhandle personer som nettopp har kommet til Norge. I tillegg ser jeg det som interessant å ha inkludert flere bakgrunnsopplysninger hos deltakerne. De opplysningene som jeg samlet i denne studien (kjønn, alder, nasjonalitet og type veiledning) ga ikke noe utslag i forhold til betraktningen av faktorene. I ettertid stiller jeg derfor spørsmål ved om det også kunne vært interessant å inkludere informasjon om tidligere utdanning og/eller arbeidserfaring. Kanskje kunne dette gitt et rikere bilde av flere av faktorene. Karriereveiledning for veisøkere med innvandringsbakgrunn er generelt et interessant og ikke minst et dagsaktuelt tema, hvor det vil være mange mulige innfallsvinkler for videreutvikling av forskningsområdet og praksis.



## 7 Referanseliste

- Allgood, E., & Kvalsund, R. (2000). Career counselling experiences in Norway: A q-methodological study. *Operant subjectivity*, 23(2), 74-91.
- Allgood, E., & Kvalsund, R. (2003). *Personhood, professionalism and the helping relation: Dialogues and reflections*. Trondheim: Tapir akademisk forlag.
- Allgood, E., & Kvalsund, R. (2004). *Learning and discovery for professional educators: Guides, counselors, teachers : An interactive experiential approach to practice and research*. Trondheim: Tapir Academic Press.
- Allgood, E., & Kvalsund, R. (2010). Q-metodologi, rådgivningsfeltet, delt subjektivitet og personer i relasjoner. I A. A. Thorsen & E. Allgood (Red.), *Q-metodologi : En velegnet måte å utforske subjektivitet* (s. 47-82). Trondheim: Tapir akademisk.
- Arbeids- og inkluderingsdepartement. (2007). *Et inkluderende språk*. Hentet fra [https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/aid/publikasjoner/veiledninger\\_og\\_brosjyrer/2007/veileder\\_inkluderende\\_sprak\\_2007.pdf](https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/aid/publikasjoner/veiledninger_og_brosjyrer/2007/veileder_inkluderende_sprak_2007.pdf)
- Bachelor, A. (1995). Clients perception of the therapeutic alliance - a qualitative analysis. *J. Couns. Psychol.*, 42(3), 323-337.
- Bachelor, A., & Horvath, A. (1999). The therapeutic relationship. I M. L. Hubble, B. L. Duncan & S. D. Miller (Red.), *The heart & soul of change : What works in therapy* (s. 133-178). Washington, DC: American Psychological Association.
- Bordin, E. S. (1979). The generalizability of the psychoanalytic concept of the working alliance. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 16(3), 252-260.
- Brown, J. R. (1996). *The i in science : Training to utilize subjectivity in research*. Oslo: Scandinavian University Press.
- Brown, S. R. (1980). *Political subjectivity; applications for q-methodology in political science*. New Haven: Yale University Press.
- Brown, S. R. (1993). A primer on q methodology. *Operant subjectivity*, 16(3/4), 91-138.
- Choudhuri, D. (2003). Multicultural clients in counseling: A review of the literature. Hentet fra <http://search.proquest.com/docview/62230838?accountid=12870>
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological bulletin*, 98(2), 310-357.
- Cooper, M. (2008). *Essential research findings in counselling and psychotherapy*. London: SAGE.

- Cooper, M. (2010). The challenge of counselling and psychotherapy research. *Counselling and Psychotherapy Research*, 10(3), 183-191.
- Csikszentmihalyi, M. (2005). *Flow : Optimaloplevelsens psykologi (oversatt av Bente Bjerre)*. København: Dansk Psykologisk Forlag (Orginalutgaven utgitt i 1989).
- Csikszentmihalyi, M., Nakamura, J., & Abuhamdeh, S. (2014). Flow. I M. Csikszentmihalyi (Red.), *Flow and the foundations of positive psychology: The collected works of mihaly csikszentmihalyi* (s. 227-238). Dordrecht: Springer.
- Dahl, Ø. (2013). *Møter mellom mennesker: Innføring i interkulturell kommunikasjon* (2 utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Ellingsen, I. T. (2010). Erfaringer fra ungdommers deltakelse i Q-studie: Utarbeidelse av utsagn og gjennomføring av Q-sortering med ungdom under barnevernets omsorg. I A. A. Thorsen & E. Allgood (Red.), *Q-metodologi : En velegnet måte å utforske subjektivitet* (s. 105-122). Trondheim: Tapir akademisk.
- Exel, J. V., & Graaf, G. d. (2005). Q methodology: A sneak preview. Hentet fra <http://www.qmethodology.net/PDF/Q-methodology>
- Forskningsetiske-komiteene. (2014). Generelle forskningsetiske retningslinjer. Hentet fra <https://www.etikkom.no/forskningsetiske-retningslinjer/Generelle-forskningsetiske-retningslinjer/>
- Gelso, C. (2014). A tripartite model of the therapeutic relationship: Theory, research, and practice. *Psychotherapy Research*, 24(2), 117-131.
- Gelso, C., & Carter, J. (1985). The relationship in counseling and psychotherapy components, consequences, and theoretical antecedents. *The Counseling Psychologist*, 13(2), 155-243.
- Gravås, T. F., & Gaarder, I. E. (2011). *Karriereveiledning*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Hatlem, C. F., Havgar, H., & Størset, H. (2013). Karriereveiledning for innvandrere. Erfaring fra bærum kommunale voksenopplæring. Hentet fra [http://www.vox.no/contentassets/4da9651d943649dd8c15712ee79dc178/karriereveiledning\\_for\\_innvandrere.pdf](http://www.vox.no/contentassets/4da9651d943649dd8c15712ee79dc178/karriereveiledning_for_innvandrere.pdf)
- Haug, E., H. (2014). CMS - et felles perspektiv for karriereveiledning i norge? (vox rapport). Hentet fra <http://www.vox.no/contentassets/66c4ba89d9e14c68b4fc113d24c8a905/cms---et-felles-perspektiv-for-karriereveiledning-i-norge.web.pdf>
- Heggen, K. (2007). Rammer for meistring. I T. J. Ekeland & K. Heggen (Red.), *Meistring og myndiggjering. Reform eller retorikk*. Oslo: Gyldendal akademisk.

- Hooley, T. (2013). Career development in Canada. Hentet fra <http://derby.openrepository.com/derby/bitstream/10545/305530/8/Career+development+in+Canada.pdf>
- Horvath, A. O., & Bedi, R. P. (2002). The alliance. I J. C. Norcross (Red.), *Psychotherapy relationship that work: Therapist contributions and responsiveness to patients* (s. 37-69). New York: Oxford University Press.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- House, J. S., Umberson, D., & Landis, K. R. (1988). Structures and processes of social support. *Annual Review of Sociology*, 14, 293-318.
- Hunt, D. E. (1987). *Beginning with ourselves: In practice, theory, and human affairs*. Cambridge, Mass: Brookline Books.
- Højdal, L., & Poulsen, L. (2012). *Karrierevalg : Teorier om valg og valgprocesser* (2 utg.). København: Schultz.
- Ivey, A. E., Ivey, M. B., & D'Andrea, M. J. (2012). *Theories of counseling and psychotherapy: A multicultural perspective* (7 utg.). Los Angeles: SAGE.
- Jacobs, L. (1995). Dialogue in gestalt theory and therapy. I R. Hycner & L. Jacobs (Red.), *The healing relationship in gestalt therapy: A dialogic/self psychology approach* (s. 51-84). Highland, N.Y: Gestalt Journal Press.
- Jensen, P., & Ulleberg, I. (2012). *Mellem ordene: Kommunikation i profesjonell praksis*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Kamal, S., Kocór, M., & Grodzińska-Jurczak, M. (2014). Quantifying human subjectivity using Q method: When quality meets quantity. *Qualitative Sociology Review*, 10(3), 60-79.
- Kampen, J., & Tamás, P. (2014). Overly ambitious: Contributions and current status of Q methodology. *International Journal of Methodology*, 48(6), 3109-3126.
- Knox, R., & Cooper, M. (2015). *The therapeutic relationship in counselling and psychotherapy*. London: SAGE.
- Kvalsund, R. (1998). *A theory of the person: A discourse on personal reality and explication of personal knowledge through q-methodology - with implications for counseling and education*. NTNU, Trondheim.
- Kvalsund, R. (2005). *Coaching : Metode, prosess, relasjon*. Tønsberg: Synergy Publishing.
- Kvalsund, R. (2006). *Oppmerksomhet og påvirkning i hjelperelasjoner: Viktige ferdigheter for coacher, rådgivere, veiledere og terapeuter*. Trondheim: Tapir akademisk forlag.

- Kvalsund, R. (2015). Vekst -og utviklingsperspektiver i lys av hjelperelasjonen i rådgivning. I R. Kvalsund & C. Fikse (Red.), *Rådgivningsvitenskap: Helhetlige rådgivningsprosesser; relasjonsdynamikk, vekst, utvikling og mangfold* (s. 23-54). Bergen: Fagbokforlaget.
- Kvalsund, R., & Allgood, E. (2008). Person-in-relation. Dialogue as transformative learning in counseling. I G. Grazina (Red.), *Santykis ir pokytis. Tarpasmeniniu rysių gelmines prielaidosirpsichoterapija* (s. 86-106). Vilnius: Universiteto Leidykla.
- Kvalsund, R., & Allgood, E. (2009). Subjektivitet rundt hjelpeforholdet - en Q-metodologisk studie av erfaringer med hjelpeforholdet. I R. Kvalsund & K. Ragnheiður (Red.), *Mentoring og coaching i et læringsperspektiv* (s. 109-139). Trondheim: Tapir akademisk forlag.
- Kvalsund, R., & Allgood, E. (2010). Kommunikasjon som subjektivitet i en skoleorganisasjon. I A. A. Thorsen & E. Allgood (Red.), *Q-metodologi : En velegnet måte å utforske subjektivitet* (s. 47-82). Trondheim: Tapir akademisk forlag.
- Kvalsund, R., & Meyer, K. I. S. (2005). *Gruppeveiledning, læring og ressursutvikling*. Trondheim: Tapir akademisk forlag.
- Macmurray, J. (1961/1999). *Persons in relation*. New York: Humanity Books.
- McKeown, B., & Thomas, D. (2013). *Q methodology* (2nd ed. utg. Vol. 07-66). Los Angeles, Calif: Sage.
- McMahon, M., & Patton, W. (2006). *Career counselling : Constructivist approaches*. London: Routledge.
- Meijers, F., Kuijpers, M., & Gundy, C. (2013). The relationship between career competencies, career identity, motivation and quality of choice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 13(1), 47-66.
- Mordal, S., Buland, T., & Mathiesen, I., H. (2015). Rådgiverrollen - mellom tidstyv og grunnleggend ferdighet (SINTEF A26556). Hentet fra [https://www.utdanningsforbundet.no/upload/Endelig\\_rapport\\_r%C3%A5dgiverrollen\\_UDF.pdf](https://www.utdanningsforbundet.no/upload/Endelig_rapport_r%C3%A5dgiverrollen_UDF.pdf)
- NESH. (2006). Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, jus og teologi. Hentet fra <https://www.etikkom.no/forskningsetiske-retningslinjer/Samfunnsvitenskap-jus-og-humaniora/>

- Norcross, J. C. (2010). The therapeutic relationship. I B. L. Duncan, S. D. Miller, B. E. Wampold & M. A. Hubble (Red.), *The heart and soul of change: Delivering what works in therapy (2nd ed.)* (s. 113-141). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- NOU 2016:7 (2016). *Norge i omstilling - karriereveiledning for individ og samfunn*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/05a79a5ed91e40e1a80e6f8028b21e3e/no/pdfs/nou201620160007000dddpdfs.pdf>
- O'Sullivan, E., & Berry, T. (1999). *Transformative learning : Educational vision for the 21st century*. London: Zed Books.
- OECD. (2012). Jobs for immigrants (vol.3) - labour market integration in austria, norway and switzerland. Hentet fra <http://www.oecd.org/austria/jobsforimmigrantsvol3labourmarketintegrationinaustrianorwayandswitzerland.htm>
- Pearson, R. E. (1990). *Counseling and social support: Perspectives and practice*. Newbury Park, California: Sage.
- Puukari, S., & Launikari, M. (2005). Multicultural counselling - starting points and perspectives. I M. Launikari & S. Puukari (Red.), *Multicultural guidance and counseling - theoretical foundations and best practices in europe*. Finland, Jyväskylä: Centre for International Mobility CIMO and Institute for Educational Research.
- Reynolds, W. J., & Scott, B. (1999). Empathy: A crucial component of the helping relationship. *Journal of psychiatric and mental health nursing*, 6(5), 363-370.
- Robbins, P., & Krueger, R. (2000). Beyond bias? The promise and limits of Q method in human geography. *The Professional Geographer*, 52(4), 636-648.
- Rogers, C. (1957). The necessary and sufficient conditions of therapeutic personality change. *Journal of Consulting Psychology*, 21(2), 95-103.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. I S. D. Brown & R. W. Lent (Red.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (s. 147-183). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Sexton, T., Whiston, S., Carter, J., & Kolden, G. (1994). The status of the counseling relationship: An empirical review, theoretical implications, and research directions. *Counseling Psychologist*, 22(1), 6-78.
- Silverman, D. (2013). *Doing qualitative research* (4th ed. utg.). Los Angeles, Calif: Sage.

- Smith, N. W. (2001). *Current systems in psychology: History, theory, research, and applications*. Australia: Wadsworth/Thomson Learning.
- Spurkeland, J. (2009). *Relasjonsledelse* (3 utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Spurkeland, J. (2011). *Prestasjonshjelp: Hvordan gjøre andre gode?* Oslo: Universitetsforlaget.
- Størksen, I., & Thorsen, A. A. (2010). Små barns deltakelse i en Q-stuide med visuelle kort. I A. A. Thorsen & E. Allgood (Red.), *Q-metodologi : En velegnet måte å utforske subjektivitet* (s. 83-104). Trondheim: Tapir akademisk forlag.
- Sultana, R. G. (2012). Learning career management skills in europe: A critical review. *Journal of Education and Work*, 25(2), 225-248.
- Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitativ metode* (4. utg. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Thorsen, A. A., & Allgood, E. (2010). Introduksjon til q-boken og begrepsavklaring. I A. A. Thorsen & E. Allgood (Red.), *Q-metodologi: En velegnet måte å utforske subjektivitet* (s. 15-22). Trondheim: Tapir akademisk.
- Tveiten, S. (2013). *Veiledning: Mer enn ord* (4 utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- VOX. (2015, 25. august). Masteroppgave om karriereveiledning for innvandrere. Hentet fra <http://www.vox.no/nyheter/masteroppgave-om-karriereveiledning-for-innvandrere/>
- Watts, S., & Stenner, P. (2005). Doing q methodology: Theory, method and interpretation. *Qualitative Research in Psychology*, 2(1), 67-91.
- Watts, S., & Stenner, P. (2012). *Doing Q methodological research: Theory, method and interpretation*. California: Sage.
- Wolf, A. (2010). Subjektivitet i q-metodologi. I A. A. Thorsen & E. Allgood (Red.), *Q-metodologi : En velegnet måte å utforske subjektivitet* (s. 23-46). Trondheim: Tapir akademisk.
- Zunker, V. G. (2011). *Career counseling: A holistic approach* (8 utg.). Brooks/Cole.

## 8 Vedlegg

### 8.1 Vedlegg 1: Forskningsdesign og Q-utvalg

| Effekt:               | Nivå:         |                           | Celler      |   |
|-----------------------|---------------|---------------------------|-------------|---|
| Relasjonsdimensjonene | a) Avhengig   | b) Uavhengig/Gjensidig    | 2           |   |
| Kompetanse            | c) Handling   | d) Affektiv               | e) Kognitiv | 3 |
| Bånd/ støtte          | f) Emosjonell | g) Informativ/evaluerende | 2           |   |
| <b>Totalt</b>         |               |                           | <b>12</b>   |   |

#### ACF - avhengig, handling, emosjonell

1. Når veilederen hører på det jeg sier, føler jeg meg forstått. Det opplever jeg gjør det enklere for meg å ta gode valg for fremtiden.
18. Jeg opplever at veilederen har respekt for meg som menneske og min kultur. Dette er viktig for meg for å finne ut hvilke muligheter jeg har for jobb.
31. Min erfaring er at veilederen ikke egentlig forstår situasjonen min. Det gjør det vanskeligere for meg å vite hva jeg skal gjøre videre.

#### ACG - avhengig, handling, informativ/evaluerende

33. Når veilederen gir meg informasjon om arbeidslivet i Norge, blir jeg mer motivert til å finne ut hvilke muligheter jeg har for jobb.
36. Min erfaring er at veilederen kommer med forslag og råd på hva jeg kan gjøre. Det trenger jeg for å finne jobbløsninger som passer for meg.
32. Jeg opplever ikke at forslag og råd fra veilederen er til hjelp for min vei ut i arbeidslivet.

#### ADF - avhengig, affektiv, emosjonell

3. Min erfaring er at veilederen er hyggelig og vennlig. Jeg føler da at veilederen bryr seg om meg som menneske. Det er viktig for meg.
15. Jeg opplever at veilederen har hjulpet meg å bli mer trygg på egen kompetanse og hva jeg er god til.
9. Min erfaring er at veilederen ikke egentlig forstår meg og min kultur. Jeg tror ikke at veilederen bryr seg så mye om meg som menneske.

### **ADG - avhengig, affektiv, informativ/evaluerende**

20. Min erfaring er at veilederen snakker mye. Da liker jeg ikke å snakke om meg selv og hva som er viktig for meg.

25. Jeg opplever at spørsmål fra veilederen har hjulpet meg til å lære mer om meg selv og mine egenskaper.

28. Min erfaring er at veilederen snakker mye og gir meg viktig informasjon om arbeidslivet i Norge.

### **AEF - avhengig, kognitiv, emosjonell**

2. Når veilederen viser forståelse for min kompetanse og kultur, opplever jeg at det er enklere for meg å tenke over hvilke behov jeg har for videre opplæring.

11. Jeg opplever at veilederen forstår situasjonen min og hører på mine tidligere erfaringer. Det er da enklere for meg å si hva jeg faktisk kan.

17. Min erfaring er at veilederen ikke egentlig hører på det jeg sier. Det gjør det vanskeligere for meg å avgjøre hvilke behov jeg har for videre opplæring.

### **AEG - avhengig, kognitiv, informativ/evaluerende**

23. Når veilederen ikke informerer meg om hvilke muligheter jeg har, er det vanskeligere for meg å tenke over hva jeg kan gjøre i fremtiden.

4. Min erfaring er at veilederen har hjulpet meg å bli mer klar over hvilken kunnskap og informasjon jeg har behov for.

10. Min erfaring er at veilederen ikke egentlig har gitt meg den informasjonen jeg trenger. Det er da vanskeligere for meg å tenke over hvordan jeg skal få jobb.

### **BCF - uavhengig/gjensidig, handling, emosjonell**

13. Min erfaring er at jeg og veilederen stoler på hverandre.

22. Jeg har en opplevelse av at jeg og veilederen forstår og respekter hverandre. Dette motiverer meg til å finne min vei ut i jobb.

5. Min erfaring er at jeg og veilederen ikke egentlig er ekte og ærlige med hverandre. Det gjør meg mindre motivert til å delta i samtalen med veilederen.



### **BCG - uavhengig/gjensidig, handling, informativ/evaluerende**

12. Min erfaring er at jeg og veilederen sammen kommer på gode løsninger. Det motiverer meg til å finne en jobb som passer for meg.
6. Jeg opplever ikke at jeg trenger råd og informasjon fra veilederen for å bli en del av arbeidslivet i Norge.
14. Jeg vet selv hva som er best for meg. Jeg trenger ikke forslag og råd fra veilederen.

### **BDF - uavhengig/gjensidig, affektiv, emosjonell**

24. Min erfaring er at det er en god stemning mellom meg og veilederen.
21. Min erfaring er at når en av oss snakker, hører den andre på det som bli fortalt. Dette hjelper meg å lære mer om meg selv og hvem jeg er.
35. Jeg opplever sjeldent at det er en god stemning mellom meg og veilederen. Det gjør det vanskeligere for meg å snakke om meg selv og hva som er viktig for meg.

### **BDG - uavhengig/gjensidig, affektiv, informativ/evaluerende**

7. For meg er det viktig at jeg selv snakker i møtene med veilederen. Da opplever jeg at vi sammen kan finne ut hva jeg har behov for.
19. Jeg opplever ikke at jeg trenger hjelp fra veilederen for å "*kjenne meg selv*". Jeg er klar over hva jeg kan og hva som er viktig for meg.
8. Min erfaring er at samtalen med veilederen har hjulpet meg å finne ut hva jeg kan og hva slags jobb som passer for meg.

### **BEF - uavhengig/gjensidig, kognitiv, emosjonell**

26. Min erfaring er at veilederen er en god person å snakke med. Hvis det er noe jeg ikke forstår, hjelper veilederen meg med dette.
29. Jeg opplever at veilederen er interessert og gjerne vil hjelpe meg, men jeg trenger ikke slik hjelp og støtte for å få meg jobb.
34. Jeg er klar over at veilederen ikke kan hjelpe meg med alt, og at jeg selv må gjøre noe for å få meg jobb.

**BEG - uavhengig/gjensidig, kognitiv, informativ/evaluerende støtte**

27. I samtalen med veilederen opplever jeg at vi sammen tenker over hva jeg har behov for og hvilken opplæring jeg trenger.

30. Jeg har fått en bedre forståelse for hva jeg kan jobbe med i fremtiden, etter at jeg og veilederen har snakket sammen om ulike yrker i Norge.

16. Min erfaring er at jeg ikke alltid forstår hvorfor jeg og veilederen har en samtale.

## 8.2 Vedlegg 2: Godkjenning NSD

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS  
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



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

Camilla Fikse  
Institutt for voksnes læring og rådgivningsvitenskap NTNU  
  
7491 TRONDHEIM

Vår dato: 22.01.2016

Vår ref: 46286 / 3 / ASF

Deres dato:

Deres ref:

### TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 22.12.2015. Meldingen gjelder prosjektet:

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| <i>46286</i>                | <i>Karriereveiledning for innvandrere</i>     |
| <i>Behandlingsansvarlig</i> | <i>NTNU, ved institusjonens øverste leder</i> |
| <i>Daglig ansvarlig</i>     | <i>Camilla Fikse</i>                          |
| <i>Student</i>              | <i>Ingrid Elise Godtland</i>                  |

Personvernombudet har vurdert prosjektet, og finner at behandlingen av personopplysninger vil være regulert av § 7-27 i personopplysningsforskriften. Personvernombudet tilrår at prosjektet gjennomføres.

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

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

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

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 10.08.2016, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Vigdis Namtvedt Kvalheim

Amalie Statland Fantoft

Kontaktperson: Amalie Statland Fantoft tlf: 55 58 36 41

Vedlegg: Prosjektvurdering

*Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.*

*Avdelingskontorer / District Offices:*

*OSLO:* NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. [nsd@uia.no](mailto:nsd@uia.no)  
*TRONDHEIM:* NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. [kyrre.svarva@svt.ntnu.no](mailto:kyrre.svarva@svt.ntnu.no)  
*TROMSØ:* NSD, SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. [nsdmaa@sv.uit.no](mailto:nsdmaa@sv.uit.no)

## 8.3 Vedlegg 3: Informasjonsskriv

### Informasjonsskriv og forespørsel om deltakelse i masterstudiet

Jeg er masterstudent i rådgivning ved NTNU i Trondheim og skal denne våren gjennomføre et forskningsstudie som skal utgjøre min masteroppgave. Tema for studiet er ”*karriereveiledning for veisøkere med innvandringsbakgrunn*”. Dette er et felt det er stort behov for mer kunnskap om, for å kunne styrke karriereveiledningstilbudet på dette området. Formålet med studien min er å få større innsikt i og forståelse av hvordan veisøkere med innvandringsbakgrunn opplever relasjonen til karriereveilederen, samt relasjonens betydning for egen karriereutvikling. I studien vil jeg anvende forskningsmetoden som kalles for Q-metodologi for å undersøke det ovennevnte tema. Dette fordi Q-metoden egner seg godt til å utforske subjektiv opplevelse av et fenomen og gjør det mulig å inkludere flere informanter enn ved en kvalitativ masterstudie.

#### **Hva deltakelse innebærer for deg**

Som deltaker i studien vil du bli bedt om å ta stilling til 36 skriftlige utsagn og sortere disse etter hva du opplever er mest lik og mest ulik din opplevelse. Utsagnene vil være knyttet til temaet for oppgaven. Det vil ikke finnes noen rette eller gale svar for hvordan du sorterer, da jeg ønsker **din** opplevelse av karriererådgivningsrelasjonen. Selve sorteringen vil ta mellom 30- 60 minutter å gjennomføre og vil foregå i februar/mars 2016. Du vil da enten få tilsendt materiellet via brevpost, eller jeg kan oppsøke deg personlig når sorteringen skal gjennomføres. Det er det ferdige sorteringskjemaet jeg ønsker tilsendt tilbake fra deg, samt noen ord om hvordan det var å sortere utsagnene. I tillegg ønsker jeg informasjon om nasjonalitet, kjønn, alder og hvilken type karriereveiledning du har deltatt på (gruppeveiledning og/eller individuell samtale). Denne informasjonen kan vise seg å være nyttig ved tolkningen av resultatene.

I etterkant av sorteringene vil det også være aktuelt for meg å ta en uformell samtale med enkelte deltakere. Dette for å få utfyllende informasjon rundt det som kommer fram fra sorteringene. Dersom dette blir aktuelt for deg vil jeg ta kontakt på e-post eller telefon. Samtalen vil bli tatt opp på bånd, men vil ikke bli transkribert.

## **Konfidensialitet og personvern**

Det er helt frivillig å delta i undersøkelsen og du kan trekke deg underveis uten å oppgi en spesiell grunn. All informasjon om forskningsdeltakerne og datamateriell vil bli behandlet konfidensielt. Det vil si at du som person vil bli anonymisert i oppgaven, og ingen av opplysningene vil kunne spores tilbake til den enkelte forskningsdeltaker. Datamateriale vil ikke kunne kobles sammen uten en koblingsnøkkel. Det vil kun være jeg og min veileder som vil ha tilgang til dette, og begge vil være underlagt taushetsplikt. Forskningsstudie er meldt til Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD), som er et personvernombud for forskning.

Hvis du er interessert i å delta i studien, ønsker jeg tilbakemelding fra deg på e-post så snart som mulig. Jeg ønsker da at du skriver under på den vedlagte samtykkeerklæringen og legger denne ved e-posten som et vedlegg/bilde (eventuelt kan denne sendes senere sammen med det ferdige sorteringsskjemaet). Hvis du takker ja til å delta vil du få tilsendt videre instruks for deltakelsen. Hvis du har noen spørsmål angående forskningsstudie, må du gjerne kontakte meg eller min veileder.

Med hilsen

Ingrid Elise Godtland

Tlf: [REDACTED]

E-post: [REDACTED]

Veileder:

Camilla Fikse

Tlf: [REDACTED]

E-post: [REDACTED]

## 8.4 Vedlegg 4: Samtykkeerklæring

### Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt skriftlig informasjon om studien ”*karriereveiledning for veisøkere med innvandringsbakgrunn*”, og ønsker å delta som forskningsdeltaker.

**Signatur:**..... **Dato:**.....

**Hvilken nasjonalitet er du opprinnelig fra:**.....

#### **Kjønn:**

Mann  Kvinne

#### **Alder:**

18-25  26-35  36-45  46-55  Over 56

#### **Hvilken type karriereveiledning har du deltatt i:**

Gruppeveiledning  Individuell veiledning  Begge

## 8.5 Vedlegg 5: Instruksjon for sortering

### Instruksjon for hvordan sortere

*-Vennligst les dette nøye før du begynner!*

Vedlagt finner du 36 utsagn/uttalelser/lapper som omhandler din opplevelse av relasjonen til karriereveilederen, og hvilken betydning relasjonen har for din karriereutvikling.

*Når du sorterer utsagnene/uttalelsene skal du ta utgangspunkt i samtaler du har hatt med din karriereveileder og sortere utsagnene ut fra din opplevelse av relasjonen til karriereveilederen, og hvordan du opplever relasjonen har betydning for din karriereutvikling.*

**Relasjon:** betyr her forholdet mellom deg og veilederen din – hva du tenker, mener og føler om deres forhold.

**Karriereutvikling:** betyr her din utvikling for å lære om din egen kompetanse, hva du ønsker å jobbe med og hvordan du kan komme ut i jobb.

For å gjennomføre sorteringen er det viktig at du følger trinnene som er beskrevet under. **Det som er viktig er hvordan du faktisk opplevde samtalen(e), det er ikke interessant hvordan du skulle ønske at ting var.** Prøv å være ærlig når du sorterer. Det er ingen gale eller rette svar, det er **din opplevelse som er viktig.** Hvis noe er vanskelig for deg å forstå kan du ringe meg på 99510298. Ikke være beskjeden med å ta kontakt.

#### **Trinnene for gjennomføring:**

- 1) *Les alle utsagnene (lappene) så du får en oversikt over hele innholdet.*
- 2) *Nå kan du dele utsagnene inn i ca 3 like store bunker på følgende måte:*

**Bunke A) de utsagnene som du føler er mest lik din opplevelse.**

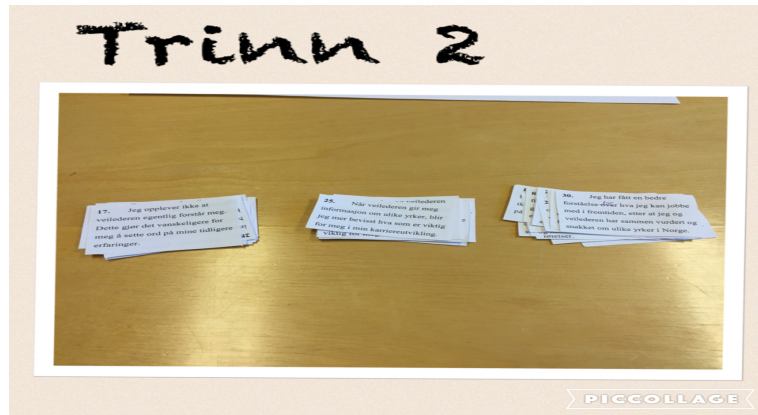
*(Legg disse i en bunke til høyre, da de skal sorteres til høyre på skjemaet)*

**Bunke B) de utsagnene som du føler er mest ulik din opplevelse.**

*(Legg disse i en bunke til venstre, da de skal sorteres til venstre på skjemaet)*

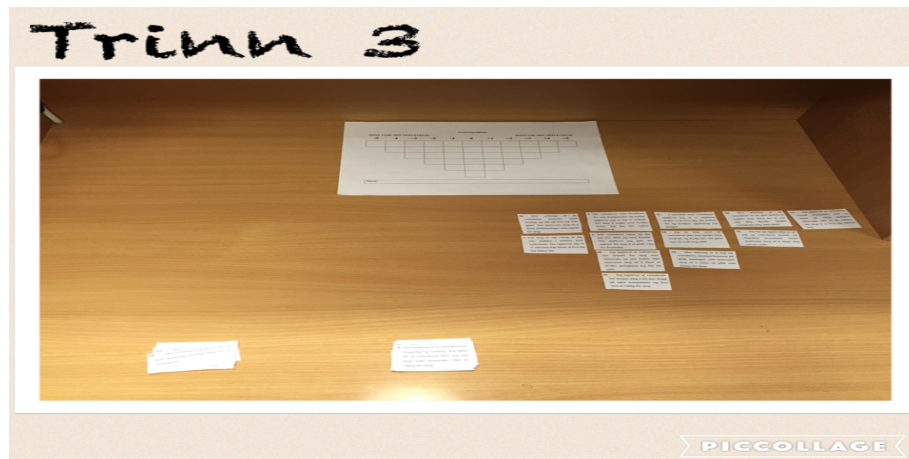
**Bunke C) de utsagnene som ikke gir så mye mening for deg eller er uklare.**

*(Legg disse i en bunke i midten av de to andre)*



- 3) Nå skal du gjøre en mer nøye sortering, hvor du skal sortere utsagnene etter det vedlagte sorteringskjemaet. Skjemaet består av en skala fra -5 til +5. Bruk gjerne litt tid slik at utsagnene plasseres best ut i fra hvordan du opplever relasjonen til veilederen din.

Les gjennom alle utsagnene du la i **bunke A** (mest lik din opplevelse), og velg 1 utsagn som er mest lik din opplevelse. Legg dette utsagnet i ruten under +5 raden, lengst til høyre på skjemaet. Deretter velger du 2 utsagn som er svært lik din opplevelse og legg disse i rutene under +4 raden (til venstre for utsagnet som var mest lik deg). Videre skal du plassere resten av de utsagnene som du la i bunke A. Du kan da plassere 3 utsagn under +3 raden, 4 utsagn under +2 osv. Det har ikke noe å si hvilken rekkefølge du legger utsagnene i hver rad. Når du er ferdig med å plassere lappene fra bunke A, skal det se ca slik ut:



- 4) Nå kan du gjøre det samme med **bunke B** (mest ulik din opplevelse), og plasser 1 utsagn som er mest ulik din opplevelse i ruten under -5 raden (lengst til venstre på skjemaet). Videre skal du plassere resten av de utsagnene som du la i bunke B på samme måte som du gjorde med bunke A. Når du er ferdig med å plassere lappene fra bunke B, skal det se ca slik ut:







## 8.6 Vedlegg 6: Utsagnenes plassering i hver faktor (crib sheet)

| Nr. | Utsagn  | F1 | F2 | F3 |
|-----|---|----|----|----|
| 1   | Når veilederen hører på det jeg sier, føler jeg meg forstått. Det opplever jeg gjør det enklere for meg å ta gode valg for fremtiden.                         | -1 | 3  | 3  |
| 2   | Når veilederen viser forståelse for min kompetanse og kultur, opplever jeg at det er enklere for meg å tenke over hvilke behov jeg har for videre opplæring.  | -1 | 1  | 4  |
| 3   | Min erfaring er at veilederen er hyggelig og vennlig. Jeg føler da at veilederen bryr seg om meg som menneske. Det er viktig for meg.                         | 1  | 2  | 3  |
| 4   | Min erfaring er at veilederen har hjulpet meg å bli mer klar over hvilken kunnskap og informasjon jeg har behov for.  | 0  | -3 | -1 |
| 5   | Min erfaring er at jeg og veilederen ikke egentlig er ekte og ærlige med hverandre. Det gjør meg mindre motivert til å delta i samtalen med veilederen.       | -3 | 0  | -3 |
| 6   | Jeg opplever ikke at jeg trenger råd og informasjon fra veilederen for å bli en del av arbeidslivet i Norge.  | 0  | -4 | -3 |
| 7   | For meg er det viktig at jeg selv snakker i møtene med veilederen. Da opplever jeg at vi sammen kan finne ut hva jeg har behov for.                           | 1  | 5  | 1  |
| 8   | Min erfaring er at samtalen med veilederen har hjulpet meg å finne ut hva jeg kan og hva slags jobb som passer for meg.                                       | 5  | -1 | 0  |
| 9   | Min erfaring er at veilederen ikke egentlig forstår meg og min kultur. Jeg tror ikke at veilederen bryr seg så mye om meg som menneske.                       | -4 | -3 | -4 |
| 10  | Min erfaring er at veilederen ikke egentlig har gitt meg den informasjonen jeg trenger. Det er da vanskeligere for meg å tenke over hvordan jeg skal få jobb. | -5 | 1  | -1 |
| 11  | Jeg opplever at veilederen forstår situasjonen min og hører på mine tidligere erfaringer. Det er da enklere for meg å si hva jeg faktisk kan.                 | 3  | 0  | 4  |
| 12  | Min erfaring er at jeg og veilederen sammen kommer på gode løsninger. Det motiverer meg til å finne en jobb som passer for meg.                               | 3  | 0  | 1  |
| 13  | Min erfaring er at jeg og veilederen stoler på hverandre.   | 3  | 2  | 1  |
| 14  | Jeg vet selv hva som er best for meg. Jeg trenger ikke forslag og råd fra veilederen.   | -2 | 4  | -5 |
| 15  | Jeg opplever at veilederen har hjulpet meg å bli mer trygg på egen kompetanse og hva jeg er god til.  | 0  | -4 | 0  |
| 16  | Min erfaring er at jeg ikke alltid forstår hvorfor jeg og veilederen har en samtale.  | -2 | -1 | -2 |
| 17  | Min erfaring er at veilederen ikke egentlig hører på det jeg sier. Det gjør det vanskeligere for meg å avgjøre hvilke behov jeg har for videre opplæring.     | -2 | 0  | -2 |
| 18  | Jeg opplever at veilederen har respekt for meg som menneske og min kultur. Dette er viktig for meg for å finne ut hvilke muligheter jeg har for jobb.         | 0  | 3  | 5  |
| 19  | Jeg opplever ikke at jeg trenger hjelp fra veilederen for å "kjenne meg selv". Jeg er klar over hva jeg kan og hva som er viktig for meg.                     | -1 | -1 | -2 |
| 20  | Min erfaring er at veilederen snakker mye. Da liker jeg ikke å snakke om meg selv og hva som er viktig for meg.   | -3 | -2 | -4 |
| 21  | Min erfaring er at når en av oss snakker, hører den andre på det som bli fortalt. Dette hjelper meg å lære mer om meg selv og hvem jeg er.                    | 2  | 0  | 0  |
| 22  | Jeg har en opplevelse av at jeg og veilederen forstår og respekter hverandre. Dette motiverer meg til å finne min vei ut i jobb.                              | 4  | 1  | 0  |
| 23  | Når veilederen ikke informerer meg om hvilke muligheter jeg har, er det vanskeligere for meg å tenke over hva jeg kan gjøre i fremtiden.                      | -1 | -5 | 3  |
| 24  | Min erfaring er at det er en god stemning mellom meg og veilederen.   | 4  | 2  | 0  |
| 25  | Jeg opplever at spørsmål fra veilederen har hjulpet meg til å lære mer om meg selv og mine egenskaper.  | 1  | 1  | -1 |
| 26  | Min erfaring er at veilederen er en god person å snakke med. Hvis det er noe jeg ikke forstår, hjelper veilederen meg med dette.                              | 2  | 2  | 1  |
| 27  | I samtalen med veilederen opplever jeg at vi sammen tenker over hva jeg har behov for og hvilken opplæring jeg trenger.                                       | 2  | 1  | 2  |
| 28  | Min erfaring er at veilederen snakker mye og gir meg viktig informasjon om arbeidslivet i Norge.  | 0  | -2 | 2  |

|    |   |    |    |    |
|----|---|----|----|----|
| 29 | <i>Jeg opplever at veilederen er interessert og gjerne vil hjelpe meg, men jeg trenger ikke slik hjelp og støtte for å få meg jobb.</i>                               | -1 | 4  | -1 |
| 30 | <i>Jeg har fått en bedre forståelse for hva jeg kan jobbe med i fremtiden, etter at jeg og veilederen har snakket sammen om ulike yrker i Norge.</i>                  | 0  | -1 | 0  |
| 31 | <i>Min erfaring er at veilederen ikke egentlig forstår situasjonen min. Det gjør det vanskeligere for meg å vite hva jeg skal gjøre videre.</i>                       | -4 | -2 | -1 |
| 32 | <i>Jeg opplever ikke at forslag og råd fra veilederen er til hjelp for min vei ut i arbeidslivet.</i>   | -2 | -2 | -2 |
| 33 | <i>Når veilederen gir meg informasjon om arbeidslivet i Norge, blir jeg mer motivert til å finne ut hvilke muligheter jeg har for jobb.</i>                           | 1  | -3 | 2  |
| 34 | <i>Jeg er klar over at veilederen ikke kan hjelpe meg med alt, og at jeg selv må gjøre noe for å få meg jobb.</i>   | 1  | 3  | 2  |
| 35 | <i>Jeg opplever sjeldent at det er en god stemning mellom meg og veilederen. Det gjør det vanskeligere for meg å snakke om meg selv og hva som er viktig for meg.</i> | -3 | 0  | -3 |
| 36 | <i>Min erfaring er at veilederen kommer med forslag og råd på hva jeg kan gjøre. Det trenger jeg for å finne jobbløsninger som passer for meg.</i>                    | 2  | -1 | 1  |

## 8.7 Vedlegg 7: Visuell konfigurasjon av faktorene

### Faktor 1

Mest ulik min opplevelse

Mest lik min opplevelse

| -5         | -4        | -3        | -2         | -1         | 0         | +1        | +2        | +3        | +4        | +5        |
|------------|-----------|-----------|------------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <b>10*</b> | <b>9</b>  | <b>5</b>  | <b>14*</b> | <b>1*</b>  | <b>4</b>  | <b>3</b>  | <b>21</b> | <b>11</b> | <b>22</b> | <b>8*</b> |
|            | <b>31</b> | <b>20</b> | <b>16</b>  | <b>2*</b>  | <b>6*</b> | <b>7</b>  | <b>26</b> | <b>12</b> | <b>24</b> |           |
|            |           | <b>35</b> | <b>17</b>  | <b>19</b>  | <b>15</b> | <b>25</b> | <b>27</b> | <b>13</b> |           |           |
|            |           |           | <b>32</b>  | <b>23*</b> | <b>18</b> | <b>33</b> | <b>36</b> |           |           |           |
|            |           |           |            | <b>29</b>  | <b>28</b> | <b>34</b> |           |           |           |           |
|            |           |           |            |            | <b>30</b> |           |           |           |           |           |

### Faktor 2

Mest ulik min opplevelse

Mest lik min opplevelse

| -5         | -4         | -3         | -2        | -1         | 0          | +1        | +2        | +3        | +4         | +5        |
|------------|------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|
| <b>23*</b> | <b>6</b>   | <b>4*</b>  | <b>20</b> | <b>8</b>   | <b>5*</b>  | <b>2*</b> | <b>3</b>  | <b>1</b>  | <b>14*</b> | <b>7*</b> |
|            | <b>15*</b> | <b>9</b>   | <b>28</b> | <b>16</b>  | <b>11*</b> | <b>10</b> | <b>13</b> | <b>18</b> | <b>29*</b> |           |
|            |            | <b>33*</b> | <b>31</b> | <b>19</b>  | <b>12*</b> | <b>22</b> | <b>24</b> | <b>34</b> |            |           |
|            |            |            | <b>32</b> | <b>30</b>  | <b>17*</b> | <b>25</b> | <b>26</b> |           |            |           |
|            |            |            |           | <b>36*</b> | <b>21</b>  | <b>27</b> |           |           |            |           |
|            |            |            |           |            | <b>35*</b> |           |           |           |            |           |

### Faktor 3

Mest ulik min opplevelse

Mest lik min opplevelse

| -5         | -4        | -3        | -2        | -1         | 0         | +1        | +2        | +3         | +4        | +5        |
|------------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|
| <b>14*</b> | <b>9</b>  | <b>5</b>  | <b>16</b> | <b>4</b>   | <b>8</b>  | <b>7</b>  | <b>27</b> | <b>1</b>   | <b>2*</b> | <b>18</b> |
|            | <b>20</b> | <b>6</b>  | <b>17</b> | <b>10</b>  | <b>15</b> | <b>12</b> | <b>28</b> | <b>3</b>   | <b>11</b> |           |
|            |           | <b>35</b> | <b>19</b> | <b>25*</b> | <b>21</b> | <b>13</b> | <b>33</b> | <b>23*</b> |           |           |
|            |           |           | <b>32</b> | <b>29</b>  | <b>22</b> | <b>26</b> | <b>34</b> |            |           |           |
|            |           |           |           | <b>31</b>  | <b>24</b> | <b>36</b> |           |            |           |           |
|            |           |           |           |            | <b>30</b> |           |           |            |           |           |

## 8.8 Vedlegg 8: Karakteristiske utsagn for hver faktor

### Faktor 1

| Nr. | Utsagn   |    |
|-----|--|----|
| 1*  | <i>Når veilederen hører på det jeg sier, føler jeg meg forstått. Det opplever jeg gjør det enklere for meg å ta gode valg for fremtiden.</i>                         | -1 |
| 2*  | <i>Når veilederen viser forståelse for min kompetanse og kultur, opplever jeg at det er enklere for meg å tenke over hvilke behov jeg har for videre opplæring.</i>  | -1 |
| 6*  | <i>Jeg opplever ikke at jeg trenger råd og informasjon fra veilederen for å bli en del av arbeidslivet i Norge.</i>  | 0  |
| 8*  | <i>Min erfaring er at samtalen med veilederen har hjulpet meg å finne ut hva jeg kan og hva slags jobb som passer for meg.</i>                                       | 5  |
| 10* | <i>Min erfaring er at veilederen ikke egentlig har gitt meg den informasjonen jeg trenger. Det er da vanskeligere for meg å tenke over hvordan jeg skal få jobb.</i> | -5 |
| 14* | <i>Jeg vet selv hva som er best for meg. Jeg trenger ikke forslag og råd fra veilederen.</i>   | -2 |
| 21  | <i>Min erfaring er at når en av oss snakker, hører den andre på det som bli fortalt. Dette hjelper meg å lære mer om meg selv og hvem jeg er.</i>                    | 2  |
| 22  | <i>Jeg har en opplevelse av at jeg og veilederen forstår og respekter hverandre. Dette motiverer meg til å finne min vei ut i jobb.</i>                              | 4  |
| 23* | <i>Når veilederen ikke informerer meg om hvilke muligheter jeg har, er det vanskeligere for meg å tenke over hva jeg kan gjøre i fremtiden.</i>                      | -1 |
| 31  | <i>Min erfaring er at veilederen ikke egentlig forstår situasjonen min. Det gjør det vanskeligere for meg å vite hva jeg skal gjøre videre.</i>                      | -4 |

### Faktor 2

| Nr. | Utsagn  |    |
|-----|---|----|
| 2*  | <i>Når veilederen viser forståelse for min kompetanse og kultur, opplever jeg at det er enklere for meg å tenke over hvilke behov jeg har for videre opplæring.</i> | 1  |
| 4*  | <i>Min erfaring er at veilederen har hjulpet meg å bli mer klar over hvilken kunnskap og informasjon jeg har behov for.</i>   | -3 |
| 5*  | <i>Min erfaring er at jeg og veilederen ikke egentlig er ekte og ærlige med hverandre. Det gjør meg mindre motivert til å delta i samtalen med veilederen.</i>      | 0  |
| 7*  | <i>For meg er det viktig at jeg selv snakker i møtene med veilederen. Da opplever jeg at vi sammen kan finne ut hva jeg har behov for.</i>                          | 5  |
| 8   | <i>Min erfaring er at samtalen med veilederen har hjulpet meg å finne ut hva jeg kan og hva slags jobb som passer for meg.</i>                                      | -1 |
| 11* | <i>Jeg opplever at veilederen forstår situasjonen min og hører på mine tidligere erfaringer. Det er da enklere for meg å si hva jeg faktisk kan.</i>                | 0  |
| 12* | <i>Min erfaring er at jeg og veilederen sammen kommer på gode løsninger. Det motiverer meg til å finne en jobb som passer for meg.</i>                              | 0  |
| 14* | <i>Jeg vet selv hva som er best for meg. Jeg trenger ikke forslag og råd fra veilederen.</i>  | 4  |
| 15* | <i>Jeg opplever at veilederen har hjulpet meg å bli mer trygg på egen kompetanse og hva jeg er god til.</i>   | -4 |
| 17* | <i>Min erfaring er at veilederen ikke egentlig hører på det jeg sier. Det gjør det vanskeligere for meg å avgjøre hvilke behov jeg har for videre opplæring.</i>    | 0  |
| 23* | <i>Når veilederen ikke informerer meg om hvilke muligheter jeg har, er det vanskeligere for meg å tenke over hva jeg kan gjøre i fremtiden.</i>                     | -5 |
| 28  | <i>Min erfaring er at veilederen snakker mye og gir meg viktig informasjon om arbeidslivet i Norge.</i>   | -2 |
| 29* | <i>Jeg opplever at veilederen er interessert og gjerne vil hjelpe meg, men jeg trenger ikke slik hjelp og støtte for å få meg jobb.</i>                             | 4  |

|     |   |    |
|-----|---|----|
| 30  | <i>Jeg har fått en bedre forståelse for hva jeg kan jobbe med i fremtiden, etter at jeg og veilederen har snakket sammen om ulike yrker i Norge.</i>                  | -1 |
| 33* | <i>Når veilederen gir meg informasjon om arbeidslivet i Norge, blir jeg mer motivert til å finne ut hvilke muligheter jeg har for jobb.</i>                           | -3 |
| 35* | <i>Jeg opplever sjeldent at det er en god stemning mellom meg og veilederen. Det gjør det vanskeligere for meg å snakke om meg selv og hva som er viktig for meg.</i> | 0  |
| 36* | <i>Min erfaring er at veilederen kommer med forslag og råd på hva jeg kan gjøre. Det trenger jeg for å finne jobbløsninger som passer for meg.</i>                    | -1 |

### Faktor 3

| Nr. | Utsagn  |    |
|-----|---|----|
| 2*  | <i>Når veilederen viser forståelse for min kompetanse og kultur, opplever jeg at det er enklere for meg å tenke over hvilke behov jeg har for videre opplæring.</i> | 4  |
| 8   | <i>Min erfaring er at samtalen med veilederen har hjulpet meg å finne ut hva jeg kan og hva slags jobb som passer for meg.</i>                                      | 0  |
| 14  | <i>Jeg vet selv hva som er best for meg. Jeg trenger ikke forslag og råd fra veilederen.</i>  | -5 |
| 23  | <i>Når veilederen ikke informerer meg om hvilke muligheter jeg har, er det vanskeligere for meg å tenke over hva jeg kan gjøre i fremtiden.</i>                     | 3  |
| 25  | <i>Jeg opplever at spørsmål fra veilederen har hjulpet meg til å lære mer om meg selv og mine egenskaper.</i>   | -1 |



## 8.9 Vedlegg 9: Konsensusutsagn

| Nr. | Utsagn   | F1 | F2 | F3 |
|-----|--|----|----|----|
| 3*  | <i>Min erfaring er at veilederen er hyggelig og vennlig. Jeg føler da at veilederen bryr seg om meg som menneske. Det er viktig for meg.</i>     | 1  | 2  | 3  |
| 9   | <i>Min erfaring er at veilederen ikke egentlig forstår meg og min kultur. Jeg tror ikke at veilederen bryr seg så mye om meg som menneske.</i>   | -4 | -3 | -4 |
| 13  | <i>Min erfaring er at jeg og veilederen stoler på hverandre.</i>   | 3  | 2  | 1  |
| 16* | <i>Min erfaring er at jeg ikke alltid forstår hvorfor jeg og veilederen har en samtale.</i>  | -2 | -1 | -2 |
| 19* | <i>Jeg opplever ikke at jeg trenger hjelp fra veilederen for å "kjenne meg selv". Jeg er klar over hva jeg kan og hva som er viktig for meg.</i> | -1 | -1 | -2 |
| 26* | <i>Min erfaring er at veilederen er en god person å snakke med. Hvis det er noe jeg ikke forstår, hjelper veilederen meg med dette.</i>          | 2  | 2  | 1  |
| 27* | <i>I samtalen med veilederen opplever jeg at vi sammen tenker over hva jeg har behov for og hvilken opplæring jeg trenger.</i>                   | 2  | 1  | 2  |
| 32* | <i>Jeg opplever ikke at forslag og råd fra veilederen er til hjelp for min vei ut i arbeidslivet.</i>  | -2 | -2 | -2 |
| 34* | <i>Jeg er klar over at veilederen ikke kan hjelpe meg med alt, og at jeg selv må gjøre noe for å få meg jobb.</i>                                | 1  | 3  | 2  |