Marianne Klund Kristiansen

Spiritualitet og karriere fra et veilederperspektiv

En Q-metodologisk studie av karriereveilederes opplevelse av å inkludere veisøkerens spirituelle dimensjon i karriereveiledning

Masteroppgave i Rådgivningsvitenskap

Veileder: Camilla Fikse

Trondheim, mai 2017

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap

Institutt for pedagogikk og livslang læring

NTNU

Kunnskap for en bedre verden

Sammendrag

Utgangspunkt for denne mastergradsoppgaven er den spirituelle dimensjonen i karriereveiledning. Hensikten med studien er å undersøke hvordan karriereveiledere opplever å inkludere veisøkeres spirituelle dimensjon, og hvilke temaer relatert til det spirituelle karriereveiledere legger mer og mindre vekt på i karrieresamtalen.

Forskningsmaterialet er innsamlet ved bruk av Q-metodologi. 18 karriereveiledere har gjennomført en såkalt Q-sortering av 40 utsagn som handler om deres syn på ulike temaer relatert til karriere og det spirituelle. Utsagnene tar for seg både veiledernes egne oppfatninger og hvordan de tolker veisøkernes perspektiv på temaene. Blant karriereveilederne er det noen som jobber ved et offentlig karrieresenter, noen er ansatt i en privat karriereveiledningsbedrift, mens andre jobber ved et universitet.

Ved hjelp av dataprogrammet PQMethod er datamaterialet analysert, og tre ulike faktorsyn har kommet fram. De tre faktorsynene er: Faktorsyn 1: «Følelsesorientert og oppmerksom på mening og verdier», faktorsyn 2: «Framtidsrettet, rasjonell og med hverdagen i fokus» og faktorsyn 3: «Energi, tilhørighet og helhet».

Faktorsynene er drøftet med utgangspunkt i mine fortolkninger av dem. Fokus i drøftingen er ulike oppfatninger av spiritualitets-begrepet og begreper relatert til det spirituelle, holdninger til det rasjonelle og det intuitive, samt karriereveilederens bevissthet og oppmerksomhet i møte med veisøkeren og den spirituelle dimensjonen.

Abstract

The focus of this masters thesis is the spiritual dimension in career counseling. The objective of the thesis is to study how career counselors experience including the clients´ spiritual dimension in the career conversation, and which themes related to spirituality the counselors see as more or less relevant in a career context.

The research material was obtained using a q-methodological approach. 18 career counselors carried out a so-called q-sort of 40 statements concerning their experience and view on different topics related to career and spirituality. The statements include both the counselors own opinions, and how they perceive the clients take on the subject. The career counselors participating in this study work either in a puclic career counseling center, in a private career counseling business or as a career counselor at a university.

The data was analysed using PQMethod software, and through a analysis process, three different factors, or views, were revealed. These three factors were: 1) ”Emotion oriented and focused on mening making and values”, 2) ”Future oriented, rational and concerned about the everyday life” and 3) ”Energy, belonging and seeing the whole person”.

The different factors are analysed, presented and discussed. The discussion is focused on different opinions of the concept spirituality and other terms related to it, views on the rational and intuitive regarding making choices, and the counselors´ awareness in the relation to the client, and his or her own values and beliefs regarding the spiritual dimension.

Forord

Det er med blandede følelser jeg nå ser at det nærmer seg slutten på masterstudiet i rådgivning. Mine 5 år som student har vært preget av frihet og gleden over å få lære og vokse, men også av stress og bekymring. Tanken på å tre inn i arbeidslivet som nyutdannet gjør meg både spent og ganske nervøs, samtidig som jeg gleder meg til å bruke det jeg har lært i praksis, og til å fortsette å lære.

Det blir trist å si farvel til den flotte rådgivningsklassen jeg har vært så heldig å være en del av. Aldri kunne jeg sett for meg hvor meningsfylt og givende dette studieprogrammet skulle bli, og hvor gode vennskap jeg skulle få gleden av å knytte. Så *takk* til mine flotte medstudenter og venner! Dere har vært en uunnværlig kilde til støtte, latter og gode samtaler om både stort og smått gjennom disse to årene, og kanskje spesielt i arbeidet med masteroppgaven. Jeg har et stort ønske om, og stor tro på at vi klarer å holde kontakten i årene framover!

Jeg vil til slutt rette en ekstra stor *takk* til mine to veiledere, Camilla Fikse og Kristin Landrø. Det var Kristins forelesning om den spirituelle dimensjonen som sådde frøet til det som nå har vokst til en ferdigstilt masteroppgave. Takk til dere begge for grundige tilbakemeldinger, fine samtaler, støtte og engasjement. Deres store kilde til kunnskap og innsikt har vært til enorm hjelp og inspirasjon i arbeidet med oppgaven.

Trondheim, mai 2017

Marianne Klund Kristiansen

Innholdsfortegnelse

SAMMENDRAG ..... **I**

ABSTRACT ..... **V**

FORORD ..... **VII**

INNHOLDSFORTEGNELSE ..... **IX**

1 INNLEDNING **1**

1.1 BAKGRUNN FOR VALG AV TEMA 1

1.2 PROBLEMSTILLING OG FORMÅL MED OPPGAVEN 2

1.3 AVGRENSNING 2

1.4 BEGREPSAVKLARINGER 2

1.4.1 Karriereveiledning og karriereveileder *2*

1.4.2 Veisøker *3*

1.4.3 Karrieresamtale *3*

1.4.4 Spiritualitet og spirituell dimensjon *3*

1.5 ET EKSISTENSIALISTISK-HUMANISTISK PERSPEKTIV 4

1.6 OPPBYGNING 4

2 TEORI **5**

2.1 KARRIERE OG KARRIEREVEILEDNING – EN BRED OG HELTHETLIG TILNÆRMING 5

2.1.1 Et bredt karrierebegrep *5*

2.1.2 En helhetlig tilnærming til karriereveiledning *6*

2.2 SPIRITUALITET I KARRIERESAMMENHENG 7

2.2.1 Menneskets spirituelle dimensjon *7*

2.2.2 Det spirituelle i karrieresamtalen *8*

2.2.3 Mening og verdier *9*

2.2.4 Kall *10*

2.2.5 Fellesskap og identitet *10*

2.2.6 Åpenhet og harmoni *10*

2.2.7 Balanse og energi *11*

2.3 RELASJONEN MELLOM VEILEDER OG VEISØKER 12

2.3.1 Tillitt i en asymmetrisk relasjon *12*

2.3.2 Oppmerksomhet og påvirkning *12*

2.3.2 Bevissthet og sensitivitet *13*

3 METODISK TILNÆRMING 15
3.1 Q-METODOLOGI 15
3.2 FORSKNINGSPROSESSEN 16
3.2.1 Valg av tema og kommunikasjonsunivers 16
3.2.2 Design og Q-utvalg 17
3.2.3 Personutvalg 18
3.2.4 Q- sortering og instruksjonsbetingelse 18
3.2.5 Faktoranalyse og faktorløsning 19
3.2.6 Faktorfortolkning 21
3.3 KVALITET VED STUDIEN 21
3.3.1 Validitet 22
3.3.2 Reliabilitet 22
3.3.3 Generaliserbarhet 23
3.3.4 Etiske betraktninger 23
3.4 FORSKERROLLEN 24
4 FAKTORPRESENTASJON 27
4.1 FAKTORSYN 1: «FØLELSESORIENTERT OG OPPMERKSOM PÅ MENING OG VERDIER» 29
4.1.1 Følelsesorientert 29
4.1.2 Fokus på det meningsfulle 30
4.1.3 Verdsetter verdier 31
4.1.5 Veisøkernes perspektiv i bakgrunnen 32
4.1.6 Oppsummering av faktorsyn 1 32
4.2 FAKTORSYN 2: «FRAMTIDSRETTET, RASJONELL OG MED HVERDAGEN I FOKUS» 33
4.2.1 Framtidsrettet og med fokus på mulighetene 33
4.2.2 Et rasjonelt blikk på balanse i hverdagen 33
4.2.3 Mening i bakgrunnen 35
4.2.4 Oppsummering av faktorsyn 2 35
4.3 FAKTORSYN 3: «ENERGI, TILHØRIGHET OG HELHET» 36
4.3.1 Energi 36
4.3.2 Tilhørighet 37
4.3.3 «Være i kontakt med hele deg» 38
4.3.4 Verdier i bakgrunnen 39
4.3.5 Oppsummering av faktorsyn 3 39
4.4 SAMMENFALLENDE UTSAGN MELLOM FAKTORSYNENE 40

5 DRØFTING 43
5.1 BEGREPSFORSTÅELSE OG MANGEL PÅ ET FELLES SPRÅK 43
5.1.1 Mangel på felles forståelse 43
5.1.2 Mening og kall 44
5.1.3 Tilhørighet og identitet 46
5.1.4 Balanse, verdier og energi 47
5.2 DET RASJONELLE OG INTUITIVE I KARRIEREVALG 47
5.2.1 Rasjonal og intuitiv beslutningsstil 48
5.2.2 Magefølelse og energi 48
5.3 BETYDNINGEN AV VEILEDERS OPPMERKSOMHET, VERDIBEVISSTHET OG KOMPETANSE 50
5.3.1 Oppmerksomhet og suspensjon 50
5.3.2 Verdibevissthet 51
5.3.3 Kompetent og komfortabel 52
5.4 OPPSUMMERING AV DRØFTING 53
6 AVSLUTNING 55
6.1 AVSLUTTENDE KOMMENTARER 55
6.2 PRAKTISKE IMPLIKASJONER 55
6.3 HVA JEG KUNNE GJORT ANNERLEDES 56
6.4 FORSLAG TIL VIDERE FORSKNING 56
7 REFERANSELISTE I
8 VEDLEGG VIII
8.1 VEDLEGG 1: UTSAGNENE OG FAKTORENES PLASSERING AV DEM («CRIB SHEET») VIII
8.2 VEDLEGG 2: FORESPØRSEL OM DELTAKELSE I FORSKNINGSPROSJEKTET XI
8.3 VEDLEGG 3: SORTERINGSINSTRUKS XIII
8.4 VEDLEGG 4: SORTERINGSMATRISE XVIII
8.5 VEDLEGG 5: Q-SORTERINGSMØNSTRE FOR DE 3 FAKTORSYNENE XIX
8.5.1 Faktorsyn 1 XIX
8.5.2 Faktorsyn 2 XX
8.5.3 Faktorsyn 3 XXI
8.6 VEDLEGG 6: SAMMENFALLENDE UTSAGN XXII
8.7 VEDLEGG 7: GODKJENNING FRA NSD NORSK SENTER FOR FORSKNINGSDATA AS XXIII
8.8 VEDLEGG 8: SAMTYKKEERKLÆRING XXV

TABELL 1 FISHERS BALANCED BLOCK DESIGN **17**

TABELL 2 UROTERTE FAKTORER **20**

TABELL 3 KORRELASJON MELLOM FAKTORSYNENE **20**

TABELL 4 FORKLART VARIANS **21**

TABELL 5 RELIABILITET **23**

TABELL 6 PERSONFORDELING **28**

1 Innledning

I første kapittel vil jeg fortelle hvorfor jeg ble interessert i temaet jeg har valgt og presentere problemstillingen og formålet med oppgaven. Jeg vil også redegjøre for oppgavens avgrensning og oppbygning, samt viktige begreper. Til slutt vil jeg kort beskrive det eksistensialistisk-humanistiske perspektivet, som preger oppgavens teoretiske ståsted.

1.1 Bakgrunn for valg av tema

Etter noen måneder på bachelorprogrammet i pedagogikk ved Universitet i Oslo, fortalte jeg faren min at jeg følte meg hjemme på studiet mitt. Det var en god følelse, for tidligere hadde jeg gått på et studie der jeg ikke trivdes. Men jeg klarte ikke helt å beskrive hva det egentlig ville si å føle seg hjemme. I andre semester på masterstudiet i Rådgivingsvitenskap, nærmere bestemt i en forelesning om den *spirituelle eller åndelige dimensjonen i karriereveiledning*, ble jeg oppmerksom på hva som gjør at jeg føler at rådgivning er det rette for meg. Dette er meningsfylt, interessant og utfordrende på en måte som passer meg, og her hører jeg til. Det var hit den forvirrende og til tider vanskelige veien skulle føre meg.

Det overrasket meg at spiritualitet og åndelighet skulle være et tema i rådgivningsstudiet. På en side tenkte jeg at det er veldig positivt at veiledere kan inkludere dette i samtaler om karriere. Samtidig kjente jeg at det ble litt svevende og uangripelig, og kanskje også litt privat. Jeg stilte meg spørsmålet om dette er noe mange veiledere bruker, om det bare er noen få spesielt interesserte, eller om det bare eksisterer i teorien som et ideal. Siden mye av litteraturen på området er skrevet av forfattere som ikke er norske eller skandinaviske, ble jeg nysgjerrig på hvordan veiledere her i landet forholder seg til tematikken. Holder de seg til det konkrete og rasjonelle, eller synes de det er hensiktsmessig å inkludere noe mer? Legger veilederne til rette for å inkludere det i samtalen, eller blir det kun et tema om veisøker selv tar initiativ? Og hvilke karriererelaterte temaer og spørsmål er det egentlig som henger sammen med den spirituelle dimensjonen?

1.2 Problemstilling og formål med oppgaven

Problemstillingen lyder som følger: «*Hvordan oppleves det for karriereveiledere å inkludere veisøkeres spirituelle dimensjon, og hvilke temaer relatert til det spirituelle legger veilederne mer og mindre vekt på i karrieresamtalen?*»

Intensjonen med oppgaven er å undersøke i hvilken grad og på hvilke måter veiledere legger til rette for å undersøke den spirituelle dimensjonen, og hvordan det oppleves for dem. Som nevnt har jeg i teorien funnet mye om det ideelle og hvilke behov en karriere kan oppfylle, men jeg ønsker å undersøke praksisfeltet og veiledernes opplevelser. Det spirituelle inkluderer mange ulike temaer, og jeg har gjennom forskningsdesignet prøvd å legge til rette for å få fram hvilke deler som oppleves som viktig og relevant i en karrieresamtale, og hvilke deler som havner i bakgrunnen.

1.3 Avgrensning

Jeg har valgt å undersøke karriereveiledernes perspektiv og subjektive opplevelser. Det inkluderer også deres oppfatning av veisøkernes behov og holdninger til temaer relatert til karriere og spirituelle. Hva veisøkerne de møter faktisk tenker, føler og har behov for, kan ikke denne studien si så mye om. Jeg har valgt å ha med veiledernes oppfatning av veisøkernes perspektiv fordi jeg ser det som unaturlig å ekskludere den ene partens betydning når jeg ønsket å undersøke karrieresamtalens innhold. I kapittel 6 (Avslutning) presenterer jeg noen utfordringer ved denne avgrensningen og reflekterer rundt en alternativ innfallsvinkel jeg kunne valgt.

1.4 Begrepsavklaringer

Her vil jeg gi en kort begrepsavklaring av begrepene brukt i problemstillingen, som er *karriereveileder*, *veisøker*, *karrieresamtale* og *spiritualitet* og *spirituell dimensjon*.

1.4.1 Karriereveiledning og karriereveileder

Det finnes ulike oppfatninger om hvordan *rådgivning* og *veiledning* skal defineres. Skagen (2004) diskuterer begrepene rådgivning og veiledning, og konkluderer med at veiledning er et samlebegrep der rådgivning går under dette, og at det dreier seg om to sider av samme sak

heller enn to ulike metoder. Kvalsund (2015) beskriver derimot veiledning som en form for rådgivning (s. 23). I arbeidet med denne studien har jeg valgt å bruke begrepene karriereveileder og karriereveiledning, veileder og veiledning. Jeg kunne brukt rådgiver i stedet for veileder. Hovedgrunnen til at jeg landet på veileder, er at det på de offentlige karrieresentrene og i den private bedriften jeg har rekruttert deltakere fra, er mest vanlig å ha tittelen karriereveileder, og omtale sin praksis som veiledning og veiledningssamtaler.

1.4.2 Veisøker

Av ulike betegnelser på den som mottar karriereveiledning, har jeg valgt å bruke *veisøker*. Andre alternativer ville vært klient, rådsøker eller arbeidssøker. Veisøker er dekkende både for studenter, de som er arbeidsledig og de som er i jobb men som likevel trenger veiledning fordi de for eksempel ønsker å skifte jobb. Jeg opplever at det ikke er så vanlig å bruke ordet klient i en karriereveiledningskontekst. Fordi jeg bruker begrepet veileder og ikke rådgiver, var det naturlig for meg å benytte veisøker i stedet for rådsøker.

1.4.3 Karrieresamtale

Karrieresamtale vil jeg beskrive som samtalen en karriereveileder og en veisøker har om veisøkerens karriere og alt som er relevant for denne. Karrierebegrepet diskuteres mer inngående i kapittel 2, men kort sagt har jeg valgt en bred tilnærming til begrepet, slik at det favner om flere deler av veisøkerens liv, inkludert det personlige.

1.4.4 Spiritualitet og spirituell dimensjon

Oppfatningen om at mennesket har en spirituell dimensjon er inspirert av det eksistensialistiske perspektivet (Ivey, D´Andrea & Ivey, 2012). Sammen med et helhetlig syn på karriere og en karriereveiledning som kan favne om flere av menneskets ulike dimensjoner, kan det bli naturlig å inkludere også det spirituelle. Spiritualitet kan sies å være relatert til opplevelsen av en kraft større enn en selv, følelsen av å være tilknyttet den og den ærefrykt og undring som oppstår i tanken på dette forholdet (Richmond, 1997). Mye av litteraturen jeg bygger teori og drøfting på i denne studien er skrevet på engelsk, der begrepet *spirituality* blir brukt. Ifølge Språkrådet (i.d.) vil det mest presise norske ordet for dette være *åndelighet*. Åndelighet er, ifølge Bokmålsordboka, det som betyr *sjelelig* eller *religiøs*, mens spiritualitet tradisjonelt blir brukt i betydningen *åndrik* og *åndfull*, som er motsetninger til *kjedsommelig*. Språkrådet

kommenterer at unge mennesker likevel har en tendens til å bruke begrepet spiritualitet, og at det norske språket påvirkes av engelske uttrykk. I mine samtaler med karriereveiledere og andre bekjente, har det vært delte meninger om det er spiritualitet eller åndelighet som er mest naturlig å bruke. Mitt inntrykk har vært at spiritualitet er det mest vanlige i dagligtalen. For meg er det også mest nærliggende å benytte spiritualitet, blant annet fordi litteraturen jeg har lest tilknyttet karriere og spiritualitet er på engelsk, og at det da er spiritualitet som ligner mest på *spirituality*.

1.5 Et eksistensialistisk-humanistisk perspektiv

Det eksistensialistiske perspektivet har innvirkning på oppgaven både når det gjelder teoretisk grunnlag og mitt eget ståsted. Litteraturen jeg baserer store deler av denne oppgaven på er, slik jeg ser det, påvirket av eksistensialisme og humanistisk psykologi. Ifølge Ivey et al. (2012) handler et eksistensialistisk-humanistisk verdenssyn om troen på at mennesker i stor grad har mulighet til å påvirke og bestemme over sitt eget liv. I eksistensialisme fokuseres det spesielt på at vi påvirker verden samtidig som verden påvirker oss, og det humanistiske vektlegger relasjonene mellom mennesker. I humanistisk psykologi regnes mennesket som et målbevisst og intensjonelt vesen som søker mening i det det opplever (Chen, 2001; Frankl, 2007; Savickas, 1997). Mine refleksjoner gjennom oppgaven kan bære preg av at jeg ser på mennesket på denne måten, som en aktør i eget liv som søker mening og som trenger, og ønsker nære relasjoner med andre mennesker.

1.6 Oppbygning

Oppgaven består av 6 kapitler. I kapittel 2 presenteres teori om karrierebegrepet, karriereveiledning, menneskets spirituelle dimensjon i en karrierekontekst, temaer knyttet til det spirituelle og karriere og veileders rolle og påvirkningsmulighet. Kapittel 3 omhandler Q-metodologi og hvordan jeg har gjennomført de ulike stegene i Q-metode, begrunnelse for mitt valg av denne metoden, samt en refleksjon rundt min rolle som forsker i dette prosjektet. I kapittel 4 presenterer jeg resultatet av analysen av datamaterialet og min fortolkning av dette. I 5. kapittel drøftes studiens funn opp mot relevant teori. I siste kapittel, kapittel 6, kommer en kort oppsummering, noen tanker rundt hva studien kan brukes til, ideer til videre forskning og refleksjoner rundt hva jeg kunne gjort annerledes i prosessen.

2 Teori

I dette kapitlet vil jeg presentere relevant teori med tanke på valgt problemstilling. Først vil jeg redegjøre for karrierebegrepet og karriereveiledning med fokus på en bred og helhetlig tilnærming. Deretter vil jeg belyse idéen om menneskets spirituelle dimensjon med utgangspunkt i et eksistensialistisk perspektiv, og sette en slik dimensjon i sammenheng med karriere og karriereveiledning. For å konkretisere hva spiritualitet kan handle om, vil jeg videre gå nærmere inn på temaer som kan relateres til menneskets spirituelle sider i en karrierekontekst. Til slutt vil jeg ta opp ulike måter å se på karriereveilederens rolle og påvirkningsmuligheter i karrieresamtalen.

2.1 Karriere og karriereveiledning – en bred og helthetlig tilnærming

En bred definisjon av karriere og en helhetlig tilnærming i karrierespørsmål som inkluderer både det profesjonelle og det personlige, danner utgangspunktet for min studie av karriereveilederes syn på den spirituelle dimensjonen i karriereveiledning. En helhetlig tilnærming kan gi rom for å inkludere spiritualitet i et karriereperspektiv, noe jeg vil se nærmere på i dette kapitlet.

2.1.1 Et bredt karrierebegrep

Hvordan selve karrierebegrepet defineres, kan si noe om hva en mener karriereveiledning burde være og ikke være, og er på den måten relevant når en skal diskutere det spirituelles plass i karrieresamtalen. Ifølge ordboka Merriam-Webster (Career, 2017) kan *career* (heretter oversatt til karriere) ha ulike betydninger, som «a field for or pursuit of consecutive progressive achievement especially in public, professional, or business life» eller «a profession for which one trains and which is undertaken as a permanent calling». Her handler da karriere om det profesjonelle livet, eller yrkeslivet. Karriere kan også bety *retning* (*course*) eller *passasje* (*passage*) (Career, 2017). Tidligere gav karrierebegrepet meg assosiasjoner til høye ambisjoner, lederposisjon, stresskoffert og å *klatre på karrierestigen*. Mange har en slik oppfatning av begrepet i hverdagsspråket, men det har skjedd en utvikling innen karriereveiledningsfeltet, og i dag bruker forskere og fagpersoner karrierebegrepet på en bredere måte, og mer som engelskspråklige miljøer bruker det engelske *career* (ELGPN, 2014).

Ifølge European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN, 2014) handler et moderne syn på karriere om personens ulike livsroller i et livsløpsperspektiv, balanse mellom betalt og ikke betalt arbeid, og deltakelse i læring, utdanning og arbeidstrening. Det kan se ut til at et moderne karrierebegrep inkluderer flere av livets aspekter enn det definisjonene fra Merriam-Webster uttrykker. Livroller og livsløp er begreper som er sentrale i Super (1990) sin *Life-span, life-space*- tilnærming til karriereutvikling, som også har en bred tilnærming til karrierebegrepet. Super (1990) var en av de første som skilte karriere fra yrke. Super definerer karriere slik: «the life course of a person encountering a series of developmental tasks and attempting to handle them in such a way as to become the person he or she wants to become» (Super, 1990, s. 225-226). Den siste delen av sitatet, om å bli den personen en ønsker å bli, fanget min oppmerksomhet. Det minner meg om det eksistensialistiske perspektivet som ser på mennesket som en aktør med mulighet til å påvirke eget liv i en ønskelig retning (May, 1958; Sartre, 1956).

2.1.2 En helhetlig tilnærming til karriereveiledning

En bred definisjon av karrierebegrepet samsvarer med idéen om en karriereveiledning som skal se personens yrkesliv i en kontekst som favner om mange aspekter av livet. Hvorvidt karriereveiledningen skal gi oppmerksomhet til forholdet mellom problemer knyttet til det personlige og det profesjonelle, har vært diskutert i karrierefeltet (Zunker, 2012). Noen forskere, som Crites (1981) har foreslått at det profesjonelle og personlige bør adresseres hver for seg. Krumboltz (1993) derimot, argumenterer for å integrere karriereveiledning og personlig veiledning, og hans hovedpoeng er at problemer i karrieren og på det personlige plan er bundet sammen og ikke kan skilles fra hverandre. Davidson og Gilbert (1993) ser karriereveiledning som et høyst personlig anliggende som inkluderer de ulike sidene ved personen og hans eller hennes forhold til livet og arbeidet. Dorn (2013) presenterer det som en misoppfatning at veisøkere kan håndtere negative omstendigheter relatert til karriere uten at dette påvirker den fysiske, emosjonelle eller spirituelle helsen. Konsekvensen av denne misoppfatningen er ifølge Dorn (2013), at personene streber etter å etablere to uavhengige identiteter, en som er knyttet til karriere og en som ikke er det. Ved å ha et slikt skille er det vanskeligere for veisøkeren å få det bedre, fordi han ikke ser helheten og dermed overser viktige sammenhenger og mulige løsninger. Richardson (1996) tar for seg det hun omtaler som falske skiller i karriereveiledning. Et av disse skillene er mellom det som har med karriere å gjøre og det som har med det personlige å gjøre. Ifølge Zunker (2012) handler et helhetlig syn på karriereveiledning om at veisøkeren blir møtt som en hel person, en tilnærming som flere og flere veiledere tar i bruk.

OECD (2004) omtaler karriereveiledning som tjenester og aktiviteter som skal hjelpe personer, uavhengig av alder og tidspunkt i livet, til å ta valg når det gjelder utdanning, opplæring og arbeid, og til å håndtere egen karriere. Det er også et mål at personene skal utvikle *self-awareness*, noe jeg vil oversette til *selvbevissthet* eller *selvinnsikt*. Det å inkludere flere ulike livstema inn i karrierekonteksten, kan bidra til økt selvbevissthet og selvforståelse hos veisøker (Landrø, 2015; Zunker, 2012). Med et slikt perspektiv kan karriereveilederen møte veisøker som en sammensatt og hel person. Kanskje kan en helhetlig tilnærming skape rom og åpenhet for å inkludere også personens spirituelle dimensjon i en samtale om karriere og karrierevalg?

2.2 Spiritualitet i karrieresammenheng

I denne delen ser jeg nærmere på hvordan spiritualitet kan være aktuelt i en karrierekontekst. Først vil jeg redegjøre for det eksistensialistiske perspektivet på menneskets ulike relasjoner med fokus på den spirituelle dimensjonen. Jeg vil også nevne transpersonlig psykologi og RESPECTFUL-modellen i tilknytning til det spirituelle, for å vise flere kontekster hvor det spirituelle er aktuelt. Videre vil jeg beskrive hvordan veisøkerens spirituelle dimensjon kan inkluderes i en karrieresamtale, og ut ifra karriereveiledningens mål se på hvordan denne dimensjonen kan være hensiktsmessig å bringe inn. Mot slutten av kapitlet vil jeg belyse noen temaer som knytter den spirituelle dimensjonen og karriere sammen, med den hensikt å vise hvordan det spirituelle kan komme til uttrykk i praksis.

2.2.1 Menneskets spirituelle dimensjon

Helhetlig tilnærming i et eksistensialistisk perspektiv vil også inkludere en spirituell dimensjon (Ivey et al., 2012). Innenfor dette perspektivet er en opptatt av menneskets ulike relasjoner og vår væren i verden, at vi og verden er en enhet (Ivey et al., 2012). Det handler om personens relasjon til seg selv, til andre mennesker og til verden som helhet. Ifølge Vontress (1995) er også personens forhold til spirituelle aspekter noe som har sin plass og bør utforskes i veiledning og terapi, fordi det kan bidra til mer følelse av tilhørighet og fellesskap, redusere følelsen av fremmedgjøring og dermed bedre den mentale helsen (Ivey et al., 2012, s 367).

I forbindelse med en helhetlig og multidimensjonal tilnærming til rådgivning og veiledning, viser Ivey et al. (2012, s. 93-94) til *RESPECTFUL- modellen*, der hver bokstav står for en faktor som kan påvirke menneskets utvikling. Faktorene er kjent for å påvirke veisøkeres

psykologiske utvikling og følelse av personlig velvære på mange sentrale måter. Den første bokstaven, R, står for *religion or spirituality*. Brukt i denne sammenheng, refererer religion og spiritualitet til en persons tro på en virkelighet som transenderer den fysiske naturen og gir individer en ekstraordinær mening i livet generelt og i menneskets eksistens spesielt (Ivey et al., 2012, s. 94).

Ifølge Whitmore (2014), er det en oppfatning innen transpersonlig psykologi at spirituelle behov er ekte og like nødvendige som de grunnleggende psykologiske behovene. Det transpersonlige i veiledning springer ut fra transpersonlig psykologi, hvor utforskning av bevissthet, kreativitet, verdier og mening står sentralt (Whitmore, 2014). Som navnet tilsier, går man her utenfor eller over det personlige eller individuelle på jakt etter mening.

2.2.2 Det spirituelle i karrieresamtalen

Ifølge Solberg (2010) får åndelige og religiøse spørsmål økende oppmerksomhet i karriereveiledningen i USA, mens det fortsatt er lite fokus på dette området i Skandinavia. Forfattere som har satt søkelys på det spirituelle i forbindelse med karriereveiledning er blant andre Bloch (2005), Bloch & Richmond (2016), Rayburn (1997) og Savickas (1997). Rayburn (1997) fokuserer her på det guddommelige, med en tro på at alle mennesker har et kall fra Gud om hva vi skal bruke livet til. Savickas (1997) fokuserer mer på fellesskapet mellom alle mennesker. Bloch (2005) ser det slik at alle mennesker hver dag gjennom sitt virke bidrar til å skape og forme universet, og på den måten er del av noe større enn seg selv.

Den spirituelle dimensjonen relateres til opplevelsen av en kraft større enn en selv, følelsen av å være tilknyttet den og ærefrykten og undringen som oppstår i tanken på dette forholdet (Richmond, 1997). Ut fra dette knyttes ofte teori om det spirituelle i karrieresammenheng til personens opplevelse av tilhørighet, samhold og viktigheten av å bidra i en større sammenheng og ikke bare ta hensyn til seg selv (Leider, 2015; Richmond, 1997; Savickas, 1997).

Savickas (1997) understreker at et fokus på menneskets spirituelle dimensjon ikke skal ta over for den tradisjonelle og rasjonelle karriereveiledningen, men at det er et verdifullt tillegg til det verdslige. Til grunn for denne argumentasjonen ligger en overbevisning om at mennesker har en sjel som ikke kan observeres eller måles. Her betraktes menneskets helhet som mer enn enkeltdelene. Veilederen må ut ifra et slikt perspektiv inkludere det spirituelle for å kunne møte hele mennesket. Ifølge Savickas (1997) streber mennesker etter å bli hele og jobben spiller en sentral rolle for de fleste i denne prosessen.

Resultatet av å undersøke flere relasjoner, både til seg selv, medmennesker, verden og det spirituelle, kan være en større frihet til å gjøre aktive valg, i stedet for å la seg drive med (Ivey et al., 2012). En av karriereveiledningens oppgaver er å gjøre personene i stand til å håndtere egen karriere, være selvbevisste, ha selvinnsikt og ta selvstendige valg (NOU 2016:7, 2016). Med et eksistensialistisk-humanistisk perspektiv kan en si at det å bli kjent også med sin spirituelle side vil gi nettopp økt selvinnsikt og valgkompetanse.

2.2.3 Mening og verdier

Hvordan karrieren kan fylle et behov for mening, utforskes hos flere teoretikere (Bloch, 2005; Chen, 2001; Leider, 1997; Savickas, 1997). Hva som gir mening kan variere stort fra person til person. Det kan også endre seg gjennom livet og livsfasene (Hollis, 2003; Super, 1990). I hvilken grad yrket og yrkeslivet er en viktig arena for meningsskaping, kan også endre seg. I noen perioder av livet er det kanskje andre deler av livet enn yrkeslivet som krever større fokus. Hva som kjennes meningsfylt og viktig for oss, kan knyttes til hvilke verdier vi har. Verdier og verdivalg er et tema som ofte kommer opp i litteratur om karrierespørsmål og særlig i tilknytning til det spirituelle (Richmond, 1997; Savickas, 1997). Verdier har lenge vært betraktet som essensielt i karrierepsykologien, og spiller en viktig rolle i personers karrierevalg (Chen, 2011). Verdipreferanser er inkludert i karriereverktøyet PROFRÅD (Solberg, 2010). Richmond (1997) beskriver verdier som en trakt som interesser, kunnskaper og ferdigheter må gjennom for at arbeidet skal være meningsfylt. Verdiene lærer oss hva vi verdsetter mest, hva vi prioriterer og hva som kan velges bort. Richmonds perspektiv kan sees i lys av det eksistensialistiske, der å velge og å velge bort, være aktør i eget liv, står sterkt (Ivey et al., 2012; May, 1958; Sartre, 1956). Ifølge Bloch og Richmond (2016) kan det å jobbe i et miljø som samsvarer godt med ens talent, interesser og verdier, føre til en følelse av harmoni. Verdier omtales i NOU 2016:7 (2016) om karriereveiledning på denne måten: «Refleksjon og bevisstgjøring rundt egne personlige egenskaper, interesser, talenter, verdier og holdninger bør begynne så tidlig som mulig i utdanningsløpet.» (s. 135), og slik: «Utdannings- og yrkesveiledningen skal hjelpe elevene til å bli bevisst egne verdier, interesser og forutsetninger, til selvinnsikt, kunnskap og evne til å foreta egne valg om utdanning og yrke, og til å vurdere konsekvenser av valgene og forebygge feilvalg.» (s. 136). Verdier nevnes altså flere ganger i sammenheng med karriereveiledningens mål.

2.2.4 Kall

For enkelte kan en karriereretning kjennes så dypt meningsfull at det oppleves som et *kall* (Hollis, 2003). Et kall kan oppleves i forbindelse med noe guddommelig (Rayburn, 1997) eller det kan komme fra innsiden, i oss selv (Leider, 1997). Her kan det være interessant å se på det engelske begrepet *vocation*, som en kan møte på i engelskspråklig litteratur om karriere. *Vocation* kan brukes i betydningen jobb og yrke, men skiller seg fra begreper som *work, job* og *occupation*, med at det ofte knyttes til tydelig dedikasjon og en sterk opplevelse av å passe til noe (Bloch & Richmond, 2016). *Vocation* kommer fra det latinske verbet *vocare*, som betyr å kalle, og har blitt brukt i meningen kall fra Gud (Rayburn, 1997). Som nevnt trenger ikke det å føle seg kallet nødvendigvis være noe religiøst. Å følge et kall betyr ifølge Leider (1997) at noe, for eksempel et mål, en lidenskap, en interesse, et problem eller en ide, blir så viktig for oss at det påvirker handlingene våre og gir livet en følelse av mening.

2.2.5 Fellesskap og identitet

I bøker og artikler om det spirituelle og karriere, kommer en stadig tilbake til det menneskelige fellesskapet og viktigheten av å gjøre noe som kommer andre til nytte (Leider, 2015; Richmond, 1997; Savickas, 1997). Det vektlegges at alle mennesker er en del av det store fellesskapet, og at arbeidslivet er en viktig arena for å bidra og samtidig gjøre seg selv hel (Savickas, 1997). Å binde seg til et fellesskap, noe større enn vår egen suksess, gir livet mening, hevder Leider (2015). For mange er yrkesrollen en stor del av ens identitet (Blustein & Noumair, 1996; Erikson, 1968). Ifølge Super (1953) er karrieren en sentral arena for å vise hvem vi er. Savickas (2002) har et konstruktivistisk syn på identitet og karriere, et syn som innebærer et skifte i fokus fra *Hvem er jeg*? og *Hva skal jeg bli?*, til *Hvem vil jeg være?* og *Hva er neste steg?*. Identitet er her noe som konstrueres og skapes, heller enn at den er gitt og uforanderlig. Ifølge Erikson (1992) er arbeidet noe som gir både personlig og sosial identitet. Den sosiale identitet kan sees i sammenheng med å tilhøre et fellesskap, og føle seg hjemme i denne gruppen. Bloch (2005) ser tilhørighet i en enda større sammenheng på den måten at alle mennesker er del av et univers og at gjennom dette er knyttet sammen.

2.2.6 Åpenhet og harmoni

Det å kjenne seg selv og sine viktigste verdier, kan være hjelpsomt i karrierespørsmål og -valg. Samtidig kan det være viktig å være åpen for forandring, både i seg selv og i omgivelsene (Bloch & Richmond, 2016). Bloch (1997) og Zunker (2012) omtaler vår tids samfunn og

arbeidsliv som preget av rask forandring, uforutsigbarhet og usikkerhet. Bloch (1997) ser muligheten til å finne et anker av meningsfullhet i et bevisst karrierevalg. Hun beskriver det å la seg flyte med av strømmen, og samtidig ta styringen, finne mening og seg selv. Når vi opplever harmoni i relasjonen til oss selv, til andre og til tingene man jobber med, blir arbeidet meningsfylt for oss, hevder Bloch (1997). Fokuset på de ulike relasjonene kan vi kjenne igjen i det eksistensialistiske perspektivet (Ivey et al., 2012). Bloch (1997) knytter harmoni opp mot *flow*-begrepet til Csikszentmihalyi, som handler om å være absorbert og engasjert. Hun understreker at flow ikke bare gjelder det man i vesten anser som høyt rangerte jobber. Det handler ikke om type jobb, men følelsen man får, det å føle seg i ett med arbeidet, ha en god relasjon til det en jobber med. Mening er, ifølge Bloch (1997) opplevelsen av en harmonisk forbindelse til det du gjør og dem du jobber sammen med, eller at du føler deg kallet til arbeidet.

2.2.7 Balanse og energi

Harmoni kan sees i sammenheng med balanse og energi. Balanse mellom de ulike delene i livet, for eksempel arbeid, familie og fritid, er en del av det spirituelle, ifølge Stoltz-Loike (1997). Vårt spirituelle liv manifesterer seg i hvordan vi bygger relasjoner, forholder oss til familie og venner, og strukturerer fritiden (Stoltz-Loike, 1997). Å føle at en har nok energi til å det en har lyst til å gjøre, viser en forbindelse mellom arbeidet og det spirituelle, ifølge Bloch og Richmond (2016). Jeg tenker at verdier og mening også kan sees i sammenheng og spille en rolle her, på den måten at vi bruker mest tid og krefter på det som er mest verdifullt for oss. Hvis vi ikke har klart for oss hva vi verdsetter mest, er det kanskje vanskeligere å prioritere og finne den rette balansen.

2.3 Relasjonen mellom veileder og veisøker

Her vil jeg se på relasjonen mellom veileder og veisøker med spesielt fokus på veileders rolle som en som kan påvirke eller lede. Dette ser jeg som relevant med tanke på den spirituelle dimensjonen av flere årsaker, for eksempel når det gjelder hvordan veileder forholder seg til egne verdier og holdninger rundt det spirituelle i en veiledningssituasjon, og om veileder ser det som en av sine oppgaver å presentere et slikt perspektiv for veisøkeren.

2.3.1 Tillitt i en asymmetrisk relasjon

Skagen (2004) påpeker at veiledning både er et saksforhold og en relasjon, og at relasjonen bør være preget av tillitt og kontakt. Forskning viser at en god relasjon til veilederen er den viktigste faktoren for at prosessen skal oppleves som hjelpsom for veisøker (Ivey et al., 2012). En karrieresamtale innebærer en interaksjon mellom veileder og veisøker, og det er grunn til å tro at relasjonen mellom partene har noe å si for opplevelsen og konsekvensene av samtalen. Ifølge Skagen (2004) består veiledning av konstant dialog, og veileder bør være undersøkende, utforskende og lyttende. Veiledning må alltid tilpasses det individet som mottar den, og veisøker bør møtes der han eller hun er (Ivey et al., 2012). Hvilke kvaliteter relasjonen preges av, vil også ha mye å si. Relasjoner kan beskrives som preget av avhengighet, uavhengighet eller gjensidighet (Kvalsund, 1998). En avhengighetsrelasjon vil være annerledes enn en gjensidighetsrelasjon. I det første tilfelle vil den ene parten være mer avhengig av den andre, mindre selvstendig og kanskje mer påvirkelig. Dette er noe en karriereveileder kan være oppmerksom på i møte med veisøker. Veiledning er et asymmetrisk forhold der veileder kan bruke sin kompetanse til å hjelpe veisøker. Det er og skal være en forskjell på den som gir og får veiledning, men veileder må ikke defineres som en bedreviter, understreker Skagen (2004).

2.3.2 Oppmerksomhet og påvirkning

En kan i hjelperelasjoner skille mellom oppmerksomhetsferdigheter og påvirkningsferdigheter (Kvalsund, 2006). Oppmerksomhetsferdigheter er med på å avdekke hva som er problemet og skape tillitt i relasjonen, mens påvirkningsferdigheter i større grad medfører endring. Hvor mye skal egentlig veileder påvirke veisøker? Hvor sterkt skal veileder styre og lede? Skagen (2004) nevner at balansen mellom styring og frihet er et tema som går igjen i litteraturen om veiledning. Kvalsund (2005) beskriver en praktisk relasjonell tilnærming, der en lar den spesifikke relasjonen og situasjonsbehovene bestemme tilnærmingsmåte og ferdighetsbruk. Det tenker jeg er en passende metode som kanskje kommer mer naturlig hos erfarne veiledere enn hos de

mindre erfarne. I tilknytning til påvirkning og en asymmetrisk relasjon, kan også maktbegrepet trekkes inn. Makt oppfattes ofte som et negativt begrep, men utøvelsen av det kan være både positiv og negativt motivert (Kvalsund, 2003). Ærlighet er en viktig faktor her, understreker Kvalsund (2003). Uærlig bruk av makt, for eksempel å holde tilbake informasjon, kan karakteriseres som manipulasjon. Uvitenhet om maktforholdet kan føre til for stor makt og misbruk av den (Kvalsund, 2005). Kunnskap og bevissthet er derfor avgjørende. Det å unngå bestemte temaer, for eksempel temaer knyttet til det spirituelle, kan også fungere som påvirkning (Ivey et al., 2012).

Carl Rogers, en kjent amerikansk psykolog innen den humanistisk-eksistensialistiske tradisjonen, endret gjennom sitt virke oppfatning av veileders rolle og påvirkning i relasjonen (Ivey et al., 2012). I Rogers´ siste fase så han det som ønskelig at veileder viser seg tydeligere som person og er mer involvert. Relasjonen mellom partene sees som sentral. I den første fasen understreket Rogers at veileder ikke skulle legge noen føringer på veisøker, og at innblanding fra veileder ville sinke veisøkers naturlige vekst. En innvendig mot dette perspektivet er at veileder aldri kan fjerne all form for påvirkning, men alltid vil lede samtalen og veisøker i en viss retning, bevisst eller ubevisst (Ivey et al., 2012). Slik sett kan en påstå at veileder uansett påvirker veisøker, selv uten bevisst bruk av påvirkningsferdigheter. Leenderts (2014) argumenterer for at hjelperen i hjelperelasjoner kan være verdibevisst heller enn verdinøytral, som tidligere var idealet innen terapi og veiledning. Idéen om verdinøytralitet kom fra et ønske om å skjerme veisøkeren fra veilederens verdier. Ifølge Leenderts (2014) vil det bringe tillitt til relasjonen hvis veileder kan være ærlig om sine verdier, og det vil ikke nødvendigvis påvirke den som søker hjelp, så sant veileder samtidig er bevisst og profesjonell i sin væremåte.

2.3.2 Bevissthet og sensitivitet

Karriereveiledningen skal bidra til å gjøre klientene i stand til å håndtere egen karriere, være selvbevisste, ha selvinnsikt og ta selvstendige valg (NOU 2016:7, 2016). Kan det tenkes at en inkludering av den spirituelle dimensjonen kan være et nyttig bidrag i veisøkernes læringsprosess? Det vil kanskje ikke være naturlig eller passende for alle å la det ta stor plass i samtalen, men et lite innspill fra veileder eller hjelp til å reflektere eller utforske kan kanskje være nok? Solberg (2010) nevner at åndelige og religiøse realiteter ikke bare kan gi livet mening og styrke, men også ha en negativ effekt. Kelly (1997) understreker at veileder trenger å skille mellom sunne eller modne og usunne eller umodne uttrykk for spiritualitet, og å se forskjell på spirituelt velvære og spirituelt stress eller ubehag. Selv-refleksjon er sentralt i det å håndtere

karrieren, men Lengelle, Luken og Meijers (2016) peker på negative former for slik refleksjon, som grubling. Grubling kan igjen føre til bekymring, angst og depresjon. Karrierevalg kan for mange oppleves store og kanskje også overveldende. Med valgfrihet følger et personlig ansvar for eget liv (Ivey et al., 2012; Savickas, 2002), et ansvar som kan oppleves tungt å bære, kanskje spesielt hvis en ikke innfrir egne eller andres forventinger. Spiritualitet kan potensielt skape og opprettholde veisøkerens ulike problemer, men med bevissthet og sensitivitet fra veilederens side kan inkludering av den spirituelle dimensjonen bidra positivt til veisøkers utvikling (Kelly, 1997).

3 Metodisk tilnærming

Mitt forskningsspørsmål handler om å undersøke hvordan karriereveiledere stiller seg til det å snakke med veisøkere om den spirituelle dimensjonen i karriere, og hvilke temaer innenfor det spirituelle de ser som relevante. Det finnes mye teori rundt betydningen av å ha en karriere som kjennes meningsfull, men jeg er nysgjerrig på hva karriereveiledere tenker om det spirituelle og hvordan det preger deres møter med veisøkere i praksis. Det er veiledernes subjektive tanker og erfaringer som vil være mitt fokus. For meg er det da viktig å velge en metode som kan gi veilederne frihet til å uttrykke sitt syn. Det ser jeg som en stor fordel siden jeg selv ikke har erfaring på feltet, annet enn som arbeidstaker og veisøker. Med manglende erfaring ville det med kvantitativ metode vært vanskelig å lage gode spørsmål, og jeg ville gått glipp av muligheten til å fange veiledernes subjektivitet. Samtidig gir metoden mulighet til å ha et større antall deltakere enn ved for eksempel observasjon eller intervju. På den måten har jeg mulighet til å fange opp flere ulike syn og erfaringer, samtidig som jeg går i dybden i det subjektive perspektivet.

3.1 Q-metodologi

Q-metodologi er både en vitenskapsfilosofisk retning og et begrepsmessig rammeverk, en forskningsteknikk for innhenting av data og en analysemetode som basis for vitenskapelig utforskning av subjektivitet (Brown & Good, 2010, s. 1149). Q-metode kan sies å bringe det kvalitative inn i kvantitativ forskning (McKeown & Thomas, 2013). Metoden ble utviklet av William Stephenson, som savnet en egnet metode å forske på menneskers tanker, følelser og atferd (Stephenson, 1953). Det er et grunnleggende prinsipp i Q-metodologi at subjektivitet er kommuniserbart og observerbart (Brown, 1980; Stephenson, 1953). I Q-metode kommuniseres subjektiviteten gjennom sortering og rangering av for eksempel setninger eller bilder, som deretter analyseres både statistisk og kvalitativt.

Synet på kunnskap innen Q-metodologi kan sees i lys av *sosial konstruksjonisme* (Watts & Stenner, 2012). Der fokuset i *konstruktivisme* ligger på personlige konstruksjoner av mening og kunnskap, er man i konstruksjonismen opptatt av de sosiale sidene som delte synspunkt, kunnskapsformer og diskurser innen grupper og kulturer (McHoul & Grace, 1995). I Q-metode måles kommunikasjon og delte synspunkter, og ikke sannhet, for det finnes mange sannheter. Det kan sies at Q-metode også er preget av fenomenologisk tenkning. I fenomenologi er oppfattelsen av et objekts virkelighet alltid avhengig av et subjekt (Postholm, 2010). Det som

studeres, altså fenomenet, er opplevelsen av et objekt, ikke selve objektet (Moustakas, 1994). Dette prinsippet er i tråd med Q-metodes hensikt om å studere subjektivitet.

Forskerens *abduktive* rolle er et kjennetegn på hva Stephenson la i utforskningen av subjektivitet innen Q-metodologi (Wolf, 2010, s. 34). Subjektivitet blir forstått gjennom forskerens abduksjon på bakgrunn av deltakernes Q-sorteringer, der det handler om å foreslå sannsynlige forklaringer på funn og skape nye innsikter. Kontekst er viktig, og observasjoner sees alltid i sammenheng, som tegn på andre ting, som hint eller ledetråder. Det fordrer at forskeren er åpen og utprøvende, og danner mulige hypoteser som kan testes videre (Watts & Stenner, 2012). Det er viktig å vurdere flere mulige hypoteser før en går for den eller de som virker mest sannsynlig (Magnani, 2011).

3.2 Forskningsprosessen

Her vil jeg beskrive de ulike stegene som en Q-metodologisk forskningsprosess krever. Det innebærer valg av tema, utforskning av kommunikasjonsunivers, utforming av design og Q-utvalg, personutvalg, innsamling av sorteringer, faktoranalyse og faktorfortolkning.

3.2.1 Valg av tema og kommunikasjonsunivers

Forskeren starter med å velge et tema som vekker interesse, og fortsetter med å undersøke kommunikasjonsuniverset tilknyttet det aktuelle temaet. Kommunikasjonsunivers, oversatt fra det engelske begrepet *concourse*, danner grunnlaget for en Q-metodologisk studie. Et kommunikasjonsunivers referer til all kommunikasjon som omhandler et gitt tema (Brown, 1993; Kvalsund, 1998; Stephenson, 1953). Teori om kommunikasjonsunivers handler om det Stephenson kaller *communicability*, som representerer et observerbart domene av selvrefererende utsagn og mening (Smith, 2001). For Stephenson handler ikke subjektivitet om noe skjult inne i mennesket, men om kommunikasjon og det å uttrykke ønsker, refleksjoner, håp, drømmer og minner overfor andre. Dermed blir subjektivitet observerbart. Ved å undersøke kommunikasjonsuniverset får forskeren innsikt i hva som uttrykkes om et tema. Universet kan undersøkes teoretisk eller naturalistisk ut ifra egne erfaringer, observasjon, uformelle samtaler eller intervju (Watts & Stenner, 2012). Ved å undersøke kommunikasjonsuniverset grundig kan forskeren unngå å la seg styre i stor grad av egen forforståelse og blindsoner. Jeg anser det likevel som urealistisk at ingen form for forforståelse

skal ha noen som helst innvirkning i prosessen. Jeg drøfter denne utfordringen mer inngående under avsnitt 3.4 Forskerrollen.

Min interesse for emnet *inkludering av spiritualitet i karriereveiledning* beskrev jeg i kapittel 1. Jeg undersøkte kommunikasjonsuniverset både i litteratur om spiritualitet tilknyttet karriere og gjennom samtaler med karriereveiledere. Teori om karriereveiledning generelt og den spirituelle dimensjonen i karriereveiledning spesielt, ga meg et utgangspunkt for å jobbe med forskningsdesignet. Jeg opplever mye av teorien som normativ og lite beskrivende av situasjonen slik den faktisk er, og jeg så det derfor som nødvendig å få en bedre forståelse av hvordan veiledere tenker og praktiserer. Dessuten fant jeg lite teori om spiritualitet i karriereveiledning i Norge og Skandinavia. Derfor oppsøkte jeg til sammen fem karriereveiledere og hadde uformelle samtaler med dem hver for seg. Jeg la merke til hvilke ord de selv brukte, og spurte dem også direkte om hva de tenkte om ulike begreper og temaer. Jeg så også litt på jobbannonser for stillingen som karriereveileder, for å se hva det uttrykkes at jobben går ut på. I tillegg har jeg snakket med venner og bekjente om temaet karriere og spiritualitet, for å se temaet også fra et veisøkerperspektiv.

3.2.2 Design og Q-utvalg

Etter å ha undersøkt kommunikasjonsuniverset, utarbeider forskeren et forskningsdesign som på best mulig måte reflekterer kommunikasjonsuniverset og som kan hjelpe forskeren med å balansere utsagnene. Jeg har brukt *Fishers balanserte blokkdesign*, et eksperimentelt forskningsdesign som bidrar til balanse og struktur i Q-utvalget (McKeown & Thomas, 1988; Wolf, 2010).

Tabell 1 Fishers balanced block design

Effekt	**Nivå**					
Initiativ-taker	a) Veileder	b) Veisøker				2
Spirituelt tema	c) Mening	d) Verdier	e) Fellesskap	f) Balanse	g) Åpenhet	5
						Sum: 10

Utsagnene er laget ved at et nivå fra hver effekt er kombinert med hverandre. Antall mulige kombinasjoner er 10 (ac, ad, ae, af, ag, bc, bd, be, bf og bg). Jeg valgte å ha 4 utsagn per kombinasjon. Dermed ble antall utsagn 40 (10x4). Et eksempel på en kombinasjon er utsagn 27 (ac): «*Jeg tror det å kjenne at jobben man gjør er meningsfull er viktig for både helse og motivasjon, og jeg prøver å inkludere denne dimensjonen i samtalene jeg har med veisøkere.*». Utsagnene er utarbeidet ut ifra både sitater fra veiledere jeg har snakket med og aktuell teori. De er nummerert i tilfeldig rekkefølge, slik at det ikke er et mønster som kan gjenkjennes av deltakerne. For en oversikt over alle utsagn, se vedlegg 8.1.

3.2.3 Personutvalg

Med bakgrunn i tema og forskningsspørsmål, består personutvalget i dette prosjektet hovedsakelig av karriereveiledere som jobber på offentlige karrieresentre eller private bedrifter som tilbyr karriereveiledning. Noen få jobber som studieveiledere ved et universitet eller som veileder på NAV.

Jeg har benyttet et såkalt strategisk utvalg (Thagaard, 2013), av den grunn at jeg ønsket å finne deltakere med erfaring og synspunkter i tilknytning til temaet. Det må likevel være en balanse mellom relevans og heterogenitet i utvalget. Deltakerne bør ha synpunkter om det aktuelle temaet, men det bør også være en viss variasjon blant dem (Watts & Stenner, 2012). Det er viktig at p-utvalget er representativt for kulturen der kommunikasjonsuniverset er hentet fra, slik at de kan gi stemme til ulike syn og subjektive perspektiver som kan tenkes å finnes der (Thorsen & Allgood, 2010). Det er her nødvendig å merke seg at det i Q-metodologi er Q-utvalget, altså utsagnene, og ikke p-utvalget, som utgjør populasjonen i studien (Watts & Stenner, 2012). Q-sortererne er teknisk sett variabler. Dermed er det ikke hensiktsmessig å plukke ut deltakere helt tilfeldig. Variablene bør være nøye gjennomtenkt.

3.2.4 Q- sortering og instruksjonsbetingelse

Når deltakerne skal gjennomføre en Q-sortering, får de i denne studien utdelt et sett med utsagn. Det kan også være bilder. I dette prosjektet er det 40 utsagn. Sortererne skal rangere utsagnene i et sorteringsskjema og på en skala ut ifra hvor enige eller uenige de er med setningenes innhold. I dette prosjektet går skalaen fra -5 til + 5. Rundt 0 på aksen kan de legge utsagn som de ikke mener noe spesielt om, eller som ikke virket viktige for deres syn. Det er plass til flest utsagn rundt 0 og færrest på ytterpunktene, slik at formen blir en omvendt gausskurve. Metoden

gir deltakeren mulighet til å plassere mange av utsagnene i bakgrunnen, og dermed tydeliggjøre hvilke få utsagn som betyr mest for deres syn og perspektiv. Brown (1980) anbefaler at det for et Q-utvalg på 40-60 utsagn sorteres etter en matrise med 11 trinn, altså fra -5 til +5. En smalere matrise kan velges hvis en antar at temaet er forholdsvis ukjent for deltakerne. Da må en være oppmerksom på at det kan oppleves mer begrensende for deltakerne siden de får færre valg for plassering.

Sortererne får en instruksjonsbetingelse som forklarer hvordan sorteringen skal gjennomføres og gir en fokusert retning. Sorteringsinstruksen for dette prosjektet ligger som vedlegg 8.3. Det var viktig for meg utforme en grundig men lettfattelig instruksjon med både tekst og bilder, siden jeg ved de fleste sorteringer ikke skulle være tilstede selv. Jeg understreket at jeg var tilgjengelig på telefon hvis deltakerne skulle ha noen spørsmål.

3.2.5 Faktoranalyse og faktorløsning

Når deltakerne har gjennomført sine Q-sorteringer, kan materialet analyseres. Sorteringene plottes inn i et analyseprogram, for eksempel *PQMethod* (Schmolck, 2002), som jeg har brukt i denne studien. Korrelasjon mellom de individuelle sorteringene indikerer at de kan ha sammenfallende syn. Ved å se på korrelasjonsmatrisen kan forskeren vurdere hvilken faktorløsning som er mest hensiktsmessig å gå videre med.

PQMethod (Schmolck, 2002) gir først en *urotert* faktorløsning, som så roteres for å få fram det antall faktorer som forskeren finner mest naturlig å jobbe med. Rotasjonen kan foretas objektivt (*varimax*) etter statistiske prinsipper eller teoretisk (*judgemental*) (Van Exel & de Graaf, 2005; Watts & Stenner, 2012). Lave korrelasjoner mellom faktorene er ønskelig, da det viser til klare og ulike oppfatninger (Kvalsund & Allgood, 2010). En korrelasjon høyere enn 0,5 vurderes som sterk, mens den er lav under 0,3. Det er hensiktsmessig at få eller ingen deltakere faller utenfor i faktorløsningen, men faktorer som forklares av kun en eller to sorteringer tas vanligvis ikke med, med mindre det er en god grunn til å gjøre dette (Brown, 1980).

For hvert utsagn i en faktor, beregnes det en *z-skåre*, og man får en konstruert sortering som representerer gjennomsnittet for Q-sorteringene som utgjør faktoren (Van Exel & de Graaf, 2005). Jo høyere korrelasjon mellom en Q-sortering og gjennomsnittsmønsteret, jo mindre avviker den individuelle sorteringen fra snittet som representerer faktoren. Noen sorteringer vil derfor ligne mer, og noen mindre, på faktorsynet de tilhører, selv om har en signifikant ladning (Thorsen & Allgood, 2010).

Jeg brukte en *Principal Components* analyse som ga 8 uroterte faktorer.

Tabell 2 Uroterte faktorer

Urotert faktor	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**
Eigenvalue	8,3175	1,9295	1,2800	1,1875	0,8410	0,7612	0,6040	0,5378
% forklart varians	46	11	7	7	5	4	3	3

Som det framkommer av tabell 2, har 4 uroterte faktorer en *eigenvalue* på over 1 i min studie. Det kan indikere at en faktorløsning med opp til 4 faktorer er mulig (Brown, 1980; Watts & Stenner, 2012). Jeg benyttet så *Varimax faktorrotasjon* for å bestemme det endelige antallet faktorer, ved å prøve både 2, 3 og 4-faktorløsning.

Jeg forkastet 2- og 4-faktorløsningen. I 4-faktorløsningen var det kun to deltakere som ladet på faktor 1 og to stykker som ladet på faktor 4. I 2-faktorløsningen ville jeg gått glipp av et potensielt viktig syn, og korrelasjonen mellom faktorene var ikke lavere enn i 3-faktorløsningen.

En 3-faktorløsning var det jeg bestemte meg for. Korrelasjonen mellom faktorsyn 1 og 2 er 0.6229. Mellom faktorsyn 1 og 3 er den 0.6144. Korrelasjonen mellom faktorsyn 2 og 3 er 0.4245. Kun én av de 18 deltakerne ble utelatt med denne faktorløsningen. Forklart varians blir med denne løsningen 64 %.

Tabell 3 Korrelasjon mellom faktorsynene

Faktorsyn	**1**	**2**	**3**
1	1.0000	0.6229	0.6144
2	0.6229	1.0000	0.4245
3	0.6144	0.4245	1.0000

Tabell 4 Forklart varians

Faktorsyn	**1**	**2**	**3**	**Totalt**
% forklart varians	22	25	17	64

3.2.6 Faktorfortolkning

Jeg startet faktorfortolkningen med å sortere utsagn etter gjennomsnittsmatrisene (se vedlegg 8.5), og lime utsagnene på et stort ark for å se helheten. Deretter så jeg på utsagnene plassert på ytterkantene og midten, på *distinguishing* utsagn for hvert faktorsyn og *consensus* utsagn, altså utsagn som var sammenfallende for alle tre faktorsyn. Jeg tok for meg ett og ett faktorsyn før jeg startet sammenligningen, for å la hvert syn tre fram for seg selv. Jeg hadde et post-intervju med den som skåret høyest i hvert faktorsyn, eller nest høyest dersom den med høyest skår hadde reservert seg mot å bli kontaktet. Post-intervjuene ga oppklarende og utfyllende innspill til tolkningen. Faktorene presenteres i kapittel 4 og drøftingen i kapittel 5.

Underveis i tolkningen forsøkte jeg å arbeide gestaltisk, ved å se helheten, forgrunn og bakgrunn. Utsagnene på ytterkantene har høyest *psykologisk signifikans* (Stephenson, 1953), mens utsagnene på midten, som utgjør bakgrunnen, er også med på å skape hele bildet. Arbeidet med designet, og mine antakelser på forhånd, la jeg til side så godt det var mulig. Dette var en del av å jobbe etter prinsippet om *abduksjon*, som handler om å være åpen, gjøre oppdagelser og ikke dedusere ut fra teori eller hypotese (Watts & Stenner, 2012).

3.3 Kvalitet ved studien

Når kvalitet diskuteres innen forskning, er ofte *validitet*, *reliabilitet* og *generaliserbarhet* sentrale begreper. Silverman (2011, s. 360-370) argumenterer for at forskningens kvalitet skal bedømmes på grunnlag av dens troverdighet, og han hevder at reliabilitet og validitet er sentrale begreper når det kommer til troverdighet. Jeg vil kort gå gjennom validitet, reliabilitet og generaliserbarhet, se det i sammenheng med mitt forskningsprosjekt, og til slutt komme med noen etiske betraktninger. Noe av litteraturen jeg henviser til her er rettet mot kvalitativ forskningsmetode. Det jeg bruker her anser jeg som relevant også for Q-metode, da metodene har mye til felles på enkelte områder.

3.3.1 Validitet

Med validitet menes gyldigheten til de tolkningene studien har ført til (Thagaard, 2013), og om man har målt det man ønsket å måle (Kvalsund, 1998). I Q-metode er spørsmålet åpent og deltakerne måles ikke etter gitte kriterier (Watts & Stenner, 2012). I sorteringen bestemmer deltakeren selv hva som er i forgrunnen og i bakgrunnen. Validiteten er dermed internt i sortereren (Kvalsund, 1998), og det sentrale er at sortereren har forstått sorteringsinstruksen og har tilgang på utsagn som kan representere sorterers syn på en god måte. Det er også avgjørende at sortereren er ærlig og sorterer utsagn ut ifra slik hun eller han faktisk opplever det, og ikke etter et ønske eller ideal, med mindre det er det sorteringsinstruksen faktisk ber om.

3.3.2 Reliabilitet

Reliabilitet handler om forskningens pålitelighet, som gjelder for eksempel redegjørelse for utvikling av data, relasjoner til deltakere og tydeliggjøring av hva som er innhentet informasjon og det som er egne vurderinger (Thagaard, 2013). I Q-metode er reliabiliteten høyere jo flere deltakere som lader på et faktorsyn. Jo flere som lader på en faktor jo mer sannsynlig er det at det aktuelle faktorsynet eksisterer (Kvalsund, 1998).

Erfaring viser at korrelasjonen mellom test-retest i en Q-studie er på 0,80 (Brown, 1980). Dette regnes som en høy og akseptabel korrelasjon. I henhold til denne erfaringen, vil det være 80 % sannsynlig å få samme resultat om jeg ber samme p-utvalg om å sortere utsagnene på nytt.

Tabell 5 viser PQMethods beregninger for reliabilitetskoeffisienten for de 3 faktorene i min studie. Reliabiliteten for de 3 faktorene er 0.960, 0.970 og 0.923.

Tabell 5 Reliabilitet

	Faktorsyn		
	1	**2**	**3**
Antall definerte variabler (Q-sorts)	6	8	3
Gjennomsnittlig reliabilitetskoeffisient	0.800	0.800	0.800
Kompositt-reliabilitet	0.960	0.970	0.923
Faktorskårenes standardfeil	0.200	0.174	0.277

3.3.3 Generaliserbarhet

Generaliserbarhet handler om overførbarhet (Thagaard, 2013). Spørsmålet en stiller seg er om resultatet gjelder hele populasjonen, og ikke bare utvalget studien har undersøkt (Thomas, 2010). I Q-metodologi er det subjektivitet som står i fokus, og personutvalget er, som tidligere beskrevet, et strategisk utvalg som er valgt ut med tanke på det aktuelle temaet (Thorsen & Allgood, 2010). Dermed ser jeg det ikke som hensiktsmessig å diskutere generaliserbarhet, men heller å vurdere om synene jeg har funnet er relevante og aktuelle.

3.3.4 Etiske betraktninger

Gjennomføringen av dette forskningsprosjektet innebærer lagring av personopplysninger, og det er derfor meldt inn og godkjent av NSD- Norsk senter for forskningsdata AS (se vedlegg 8.7). Deltakerne har fått informasjon om studien og har skrevet under samtykkeerklæring (se vedlegg 8.2 og 8.8).

Personopplysningene her gjelder navn, e-post-adresse, alder, arbeidssted og antall år i stillingen som karriereveileder. E-post-adresse ble registrert på grunn av mulighet for å avtale postintervju, men dette var frivillig å oppgi. Alder og antall år i stillingen ble oppgitt ved å krysse av innenfor riktig intervall, slik at jeg kun har omtrentlig informasjon og ikke nøyaktige sensitive opplysninger. Sorteringene ble markert med nummer. Numrene ble koblet med navnene, og koblingsnøkkelen med løpenummer og navneliste ble oppbevart på et sikkert sted atskilt fra resten av materialet. Dette gjorde jeg for å oppbevare personopplysningene på en forsvarlig måte, og for at det ikke skulle være mulig å identifisere deltakerne. I studiens

resultater er all informasjon som kan være personidentifiserende endret for å unngå gjenkjennelse. Dette er tiltak jeg gjorde for å følge prinsippet om konfidensialitet (Postholm, 2010).

Ifølge Thagaard (2013) ligger prinsippet om at forskeren må ha deltakerens informerte samtykke for innsamling av data til grunn for ethvert forskningsprosjekt. Dette innebærer at deltakerne til enhver tid har rett til å trekke seg fra studien, at samtykket er gitt uten ytre press og at de er orientert om hva deltakelsen innebærer (Thagaard, 2013). Det siste punktet kan bli utfordret i kvalitativ metode, og også i Q-metode. Noen ganger kan det å gi deltakerne for mye innsikt i studiens hensikt påvirke deres atferd, og det kan være nødvendig å endre noe av opplegget underveis (Postholm, 2010). Forskerens tolkning av dataene kan ikke forutsies. Av disse grunner må det informerte samtykket forhandles om underveis slik at deltakerne vet hva de har samtykket til (Thagaard, 2013).

3.4 Forskerrollen

I Q-metode ansees sortererne som subjekter som måler seg selv, ikke objekter som forskes på (Watts & Stenner, 2012). Q-utvalget får først mening når sortererne rangerer dem (Stephenson, 1953). Jeg vil likevel påstå at vi ikke kommer vekk fra at det er forskeren eller forskerne som har kommet opp med forskningsspørsmålet, utarbeidet design for studien, laget utsagn og tolket sorteringene som blir gjort av deltakerne (Allgood & Kvalsund, 2010). Jeg ser det derfor som viktig og nødvendig at jeg reflekterer nøye rundt min rolle som forsker i denne studien. Videre vil jeg her ta for meg relasjonen mellom forsker og sorterer, arbeidet med kommunikasjonsunivers, design og utsagn, evne til å ta andres perspektiv og mine personlige forventninger, forhåpninger og holdninger tilknyttet studiens tema.

Allgood og Kvalsund (2010, s. 42) ser det slik at forskeren og Q-sortereren møtes i Q-sorteringsprosessen. Sortereren møter en slags virtuell person under sorteringen. I en Q-metodologisk studie kan en se en dynamikk mellom forskerens og sortererens subjektivitet. Gjennom de ulike fasene av arbeidet med studien er det vekselsvis forskerens og deltakerens subjektivitet som er i forgrunnen. Hensikten er likevel å gi sortereren mulighet til å lage en modell av sitt syn, med det språket forskeren gir henne. Det fordrer at forskeren har undersøkt kommunikasjonsuniverset grundig og laget et design og utsagn som gir sortereren denne muligheten.

Ved bruk av Q-metode har forskeren behov for evnen å kunne sette seg inn i andres situasjon og se andres perspektiv på et tema. Ifølge Hunt (1987) er det bedre for forskningen om forskeren er fleksibel og lydhør, enn at han er urokkelig og holder seg til den første idéen. Dette ser jeg som svært relevant for Q-metode, der forskeren ikke på forhånd bestemmer seg for hva han leter etter, men gir deltakerne mulighet til å komme med sine syn. Det er naturlig å ha en ide på forhånd om hva som vil komme ut av studien, men forskeren skal som best han kan frigjøre seg fra dette når sorteringene og faktorsynene skal tolkes. Også i arbeidet med kommunikasjonsuniverset er det ønskelig å være åpen for de inntrykk og innspill som kommer, slik at flest mulige blindsoner blir avdekket. Åpenhet fra forskerens side gjør det mulig for sortererens subjektivitet å tre fram, men jeg undrer meg over i hvilken grad det er mulig for forskeren å betrakte de ferdige sorteringene med helt nye briller, uavhengig av idéene han hadde da design og utsagn ble laget. Q-utvalget er i prinsippet nøytralt og uten mening inntil sortereren tillegger det sin mening (Stephenson, 1953). Men er det mulig for en forsker helt og holdent å være upåvirket av sine antagelser? Her kan idéen om fenomenologisk reduksjon trekkes inn, som handler om å beskrive erfaringen av fenomenet, ikke slik det er blitt fortolket eller symbolisert i kulturen i sin mer generelle form, men slik det framstår nå for den som erfarer (Kvalsund, 2005, s. 46-47). Her handler det om å sette forkunnskaper, fordommer og forutsetninger til side for en stund, eller i *parantes*. Jeg tror det er viktig å reflektere åpent over hvordan teorier, forventninger og ønsker spiller inn i min tolkningsprosess.

Temaet spiritualitet bringer fram ulike tanker og følelser hos meg, og jeg vil si litt om det her for å være åpen om hvor jeg står. På den ene siden er spiritualitet noe jeg er nysgjerrig, åpen og positiv til. Samtidig vekker tematikken litt motstand og skepsis i meg, fordi det for meg er et uvant landskap å bevege seg i. Jeg regner meg ikke som religiøs, men har i de siste årene funnet glede og støtte i å gjøre mindfulness-meditasjon og reflektere rundt min tilhørighet og oppgave i verden. Jeg har i prosessen med denne studien måttet jobbe mye med begreps- og språkbruk, spesielt overfor deltakere. Hensikten har vært å finne en balanse mellom å være ærlig om hva prosjektet handler om, men samtidig legge det fram på en måte som ikke skaper unødig skepsis eller motvilje. For meg har det vært et mål å være åpen og aksepterende, men samtidig også vise en viss distanse til temaet, med den hensikt å kommunisere at jeg respekterer og ønsker å høre alles formeninger og holdninger. Jeg har hatt et håp om å kunne vise at spiritualitet kan være en naturlig del av mennesket, og at alle kan ha et forhold til det, om enn på veldig ulike måter, og at det kan komme mange veisøkere til nytte om veiledere inkluderer det i samtalen. Jeg har også villet vise at temaet spiritualitet rommer mange dagligdagse temaer, og at vi

kanskje tenker mer på det enn vi tror, fordi vi ikke kaller det spiritualitet. Jeg startet med prosjektet med nysgjerrighet, men også forventning. Jeg har mye erfaring som student og arbeidstaker, men ingen erfaring som karriereveileder. Det ga meg mulighet til å være åpen og nysgjerrig på veiledernes perspektiv.

4 Faktorpresentasjon

I denne studien har jeg valgt en faktorløsning med 3 faktorsyn. Begrunnelsen for dette ble gitt under kapittel 3.2.5. Seks personer definerer faktorsyn 1, åtte definerer faktorsyn 2 og faktorsyn 3 defineres av tre personer (se tabell 6 på neste side). Kryssene viser hvilket faktorsyn personens sortering korrelerer signifikant med. De aktuelle feltene er markert med en farge for å gjøre fordelingen tydeligere. Den som lader høyest på hvert faktorsyn er markert med fet skrifttype. En person, Eli, skårer ikke høyt på noen av faktorsynene, men middels på to av dem, og har såkalt *mikset syn*. Faktoranalyseprogrammet har derfor utelatt hennes sortering fra faktorløsningen. Det gjøres for å forhindre at korrelasjonen mellom faktorene øker (Kvalsund & Allgood, 2010).

Grunnet sorteringsmatrisens spisse form (se vedlegg 8.4), vil utsagn plassert på +/- 3 i denne studien ha større psykologisk signifikans (Stephenson, 1953) enn ved bruk av en mindre spiss matrise. Dermed vil jeg referere til utsagn plassert på -3 eller +3 som *veldig uenig* eller *veldig enig*.

Tabell 6 Personfordeling

	1	2	3
Mia	0.3786	0.5787X	-0.1747
Roy	0.7141X	0.4309	0.1846
Liv	0.3698	0.5832X	0.2082
Ove	0.2016	0.7840X	0.2041
Aud	0.4507	0.7314X	0.0781
Ina	0.1891	0.6950X	0.1007
Ada	0.2796	0.0632	0.7474X
Eli	0.4645	0.3920	0.5157
Fie	0.2493	**0.7946X**	0.1253
Tor	0.6929X	0.0061	0.2037
Lea	0.6141X	0.3172	0.5190
Oda	0.2487	0.1795	**0.7998X**
Pia	0.2291	0.1544	0.7897X
Gry	-0.2426	0.6185X	0.2798
Bea	**0.7587X**	0.1655	0.2637
Ida	0.7144X	0.3492	0.3284
Pål	0.1326	0.5986X	0.3847
Una	0.6781X	0.3193	0.3042
Forklart varians	**22**	**25**	**17**

4.1 Faktorsyn 1: «Følelsesorientert og oppmerksom på mening og verdier»

Under kapittel 4.1 vil jeg først se på faktorsyn 1 sin vektlegging av det følelsesmessige. Deretter belyser jeg hvordan det meningsfulle kommer til uttrykk, og på hvilken måte verdier ser ut til å være av betydning for faktorsynet. Til slutt beskriver jeg hvordan veisøkernes perspektiv kommer i bakgrunnen, før jeg gir en kort oppsummering av faktorsyn 1.

6 personer definerer faktorsyn 1. Jeg har hatt et post-intervju med personen jeg har kalt Bea, som lader høyest på dette faktorsynet. Gjennomsnittsmønsteret for faktorsyn 1 sin sortering er gjengitt i vedlegg 8.5.1.

4.1.1 Følelsesorientert

Faktor 1 setter utsagn med følelsesrelaterte verb og begreper i forgrunnen. I både utsagn 1 (+4) og 27 (+4) brukes verbet å kjenne, og i utsagn 1 omtales sterk følelse. Utsagn 4 (-3) og 33 (-5) handler om henholdsvis magefølelse og identitetsfølelse. Energi, som utsagn 29 (+5) og 8 (-3) handler om, kan også relateres til en følelse, eller kroppslig fornemmelse. For Bea handler intuisjon, som nevnes i utsagn 4 (-3), om en følelse innenifra, som kan komme som et resultat av erfaringer og opplevelser. Hun understreket at intuisjon for henne ikke er noe som kommer fra noe guddommelig.

29	Jeg liker å spørre veisøkerne om hva og hvem som gir dem energi, og stjeler energi. Det kan være bevisstgjørende og gi en pekepinn på hva de bør gjøre videre.	**+5**
1	Jeg spør ofte veisøkere om de kan gi meg eksempler på opplevelser der de har kjent en sterk følelse av mening, og så reflekterer vi rundt hvordan det kan påvirke videre valg med tanke på karriere.	**+4**
27	Jeg tror det å kjenne at jobben man gjør er meningsfull er viktig for både helse og motivasjon, og jeg prøver å inkludere denne dimensjonen i samtalene jeg har med veisøkere.	**+4**
4	Jeg synes ikke veisøkerne bør la seg styre av intuisjon og magefølelse.	**-3**
8	Jeg pleier ikke å snakke med veisøkeren om det å ha overskudd og energi. Det blir litt abstrakt.	**-3**
33	Jeg tror egentlig ikke karrieren og jobben er så sentral for veisøkernes identitetsfølelse.	**-5**

Utsagn 1 og 27 kan ha høy psykologisk signifikans på grunn av det med mening og det meningsfulle, som ble presentert under 4.2.1. Likevel velger jeg å trekke fram de samme

utsagnene under dette punktet om følelser, for å se om de kan ha betydning også på andre måter. Sett i sammenheng med utsagn 29, 4, 8 og 33, kan de forsterke hypotesen om at faktor 1 har en orientering mot det som har med følelser å gjøre.

4.1.2 Fokus på det meningsfulle

Hos faktorsyn 1 kommer mening tydelig fram som noe viktig. Både utsagn 1 (+4) og 27 (+4) inkluderer mening eller meningsfull. Utsagn 22 (+2) har jeg inkludert også, med tanke på at kall og at noe er meningsfylt, ofte kan henge sammen. Faktorsyn 1 uttrykker sterk uenighet med utsagn 10 (-4), som handler om å kjenne på frustrasjon i møte veisøkere som har en drøm. De er uenige i utsagn som er negative til veisøkernes forventninger og drømmer. En karrieredrøm vil også kunne relateres til mening på den måten at det ligger til grunn en sterk overbevisning om hva ens tid og liv skal vies til.

1	Jeg spør ofte veisøkere om de kan gi meg eksempler på opplevelser der de har kjent en sterk følelse av mening, og så reflekterer vi rundt hvordan det kan påvirke videre valg med tanke på karriere.	**+4**
27	Jeg tror det å kjenne at jobben man gjør er meningsfull er viktig for både helse og motivasjon, og jeg prøver å inkludere denne dimensjonen i samtalene jeg har med veisøkere.	**+4**
22	I veiledning har jeg møtt en del mennesker som føler at de passer så godt til noe at de nærmest føler det som et kall. For dem gir det stor drivkraft og motivasjon.	**+2**
19	Jeg synes mange har urealistiske forventninger og høye krav når de skal velge karriere. Den skal både passe dem perfekt og være meningsfull.	**-2**
10	Jeg må innrømme at det kan være frustrerende å møte veisøkere som er fast bestemt på å følge drømmen sin, hvis den dessverre ikke er realistisk.	**-4**

I tillegg til at det meningsfulle er tydelig framme i disse utsagnene, kan en også legge merke til at veilederne har fokus på å legge fram forslag og åpne opp for refleksjon.

8	Jeg pleier ikke å snakke med veisøkeren om det å ha overskudd og energi. Det blir litt abstrakt.	**-3**
35	Med mye usikkerhet og uforutsigbarhet i dagens arbeidsliv synes jeg det er vanskelig å være veileder, for vi kan ikke planlegge på samme måte som før.	**-4**
33	Jeg tror egentlig ikke karrieren og jobben er så sentral for veisøkernes identitetsfølelse.	**-5**

Utsagn 8 (-3), 35 (-4) og 33 (-5) er andre eksempler på utsagn som faktorsyn 1 uttrykker uenighet med. Dette er utsagn som ekskluderer enkelte temaer eller gir uttrykk for misnøye. Ut

ifra dette kan det virke som om veilederne har en åpen innstilling og fokus på å finne det som er meningsfylt for veisøkeren, heller enn å legge begrensninger.

4.1.3 Verdsetter verdier

Verdier og verdivalg er delvis framtredende hos faktorsyn 1. I alle de fire utsagnene nedenfor uttrykkes veilederens perspektiv, holdning eller initiativ med tanke på å inkludere verdier og verdivalg i samtalen. De er ganske enige i at verdivalg er en viktig faktor i karriereverktøyet de bruker, og at de ofte bruker en del tid på denne delen i samtalen (utsagn 12, +3). Faktorsyn 1 ser også ut til å være ganske enige i at det er viktig å hjelpe veisøkeren til å bli kjent med verdiene sine og at disse kan ha stor betydning i karrierespørsmål (utsagn 26, +3). Dette bekreftes av at utsagn som sier at det ikke brukes så mye tid på verdier (utsagn 31), og at personlige verdier ikke er avgjørende eller styrende i karrierebeslutninger (utsagn 20), er sortert som henholdsvis *ganske uenig* (-2) og *veldig uenig* (-3).

12	Verdivalg er en viktig faktor i karriereverktøyet jeg bruker, og vi bruker ofte en del tid på denne delen i samtalene.	**+3**
26	Jeg synes det er viktig å hjelpe veisøkeren til å bli kjent med verdiene sine, for jeg tror det kan ha stor betydning med tanke på karrierespørsmål.	**+3**
31	Verdier er en del av det testverktøyet vi bruker, men vi pleier sjelden å bruke så mye tid på dette punktet.	**-2**
20	Personlige verdier er viktige, men jeg ser ikke det som avgjørende eller styrende i karrierebeslutninger.	**-3**

Utsagn 31 (-2) sier noe om testverktøy. Noen av deltakerne har uttrykt at de ikke bruker testverktøy i sin praksis. Det kan være en av årsakene til at et slikt utsagn plasseres i bakgrunnen eller som uenig. For dem som bruker testverktøy, kan det å plassere utsagnet på -2 indikere at de er noe uenig i at de sjelden bruker mye tid på verdier, eller sjelden bruker tid på det i forbindelse med testresultatet.

Hvilke verdier mennesker har, og til og med hva en verdi er, kan variere fra person til person. Bea fortalte i post-intervjuet at hun bevisst ber veisøkerne utdype og forklare hva de mener med ulike ord de bruker, for å komme til bunns i hva som er viktig for dem.

4.1.5 Veisøkernes perspektiv i bakgrunnen

Faktorsyn 1 plasserer utsagn som handler om veisøkerens perspektiv, ønsker og behov i bakgrunnen.

24	Jeg møter en del veisøkere som ønsker å bytte jobb fordi de savner å føle seg som en del av et fellesskap.	**0**
36	Jeg opplever ikke at veisøkerne legger særlig vekt på samarbeid og det å ha felles mål i yrkeslivet.	**0**
38	Jeg møter ofte veisøkere som er ukomfortabel med og skeptisk til forandring og nye situasjoner i yrkeslivet sitt.	**0**
39	Mange veisøkere sier de trenger hjelp til å ta valg som fører til at de får mer energi og overskudd i hverdagen.	**0**

Det kan være flere årsaker til dette. En forklaring kan være at veilederne ikke ønsker å snakke på vegne av veisøkerne eller påstå at de vet hva veisøkerne tenker. Det kan også hende at veilederne opplever veisøkerne som så ulike at det er vanskelig å si noe generelt om alle eller peke på en tendens. At veilederne i en karrieresamtale er mest opptatt av hva de selv mener og ikke hva veisøker ønsker, ser jeg som lite sannsynlig.

4.1.6 Oppsummering av faktorsyn 1

Følelser, verdier og det meningsfulle er stikkord som er sentrale i min tolkning av faktorsyn 1. Veilederne med dette faktorsynet virker opptatt av å hjelpe veisøkerne med å finne en meningsfull karrierevei, og er positive i møte med personer som har en drøm eller et kall. Veisøkernes verdier sees på som ganske viktige i karrierespørsmål. Faktorsyn 1 liker ikke å legge begrensninger for hva som er viktig i en karrieresamtale, men er opptatt av å være åpen og gi rom for det veisøkeren mener er viktig. Det kan se ut til at faktorsyn 1 oppmuntrer til bruk av følelser og det å kjenne etter hva som er riktig for en selv. Med en åpen holdning og et ønske om å utforske hva som er meningsfylt for veisøker, kan det se ut til at faktorsyn 1 også skaper muligheter for å inkludere en spirituell dimensjon i samtalen.

4.2 Faktorsyn 2: «Framtidsrettet, rasjonell og med hverdagen i fokus»

8 personer definerer faktorsyn 2. Jeg har hatt et post-intervju med karriereveilederen jeg har kalt Ove, som lader nest høyest på denne faktoren. Personen som lader høyest hadde reservert seg mot å bli kontaktet i etterkant av sorteringen. Gjennomsnittsmønsteret for faktorsyn 2 sin sortering er gjengitt i vedlegg 8.5.2.

4.2.1 Framtidsrettet og med fokus på mulighetene

Faktorsyn 2 preges av en positiv innstilling. I tillegg er de i dette faktorsynet framtidsrettet og mulighetsorientert, slik plasseringen av utsagn 30 (+5) og 35 (-5) som *veldig enig* og *veldig uenig* kan tyde på. Faktor 3 er ikke enige i at det er vanskelig å være veileder i en tid preget av usikkerhet og uforutsigbarhet.

30	I veiledningssamtaler prøver jeg å formidle en åpen og positiv holdning til forandring og nye muligheter.	**+5**
38	Jeg møter ofte veisøkere som er ukomfortabel med og skeptisk til forandring og nye situasjoner i yrkeslivet sitt.	**0**
16	Mange jeg treffer i veiledning tenker at de ikke kan forandre seg eller utvikle nye ferdigheter og interesser.	**-3**
35	Med mye usikkerhet og uforutsigbarhet i dagens arbeidsliv synes jeg det er vanskelig å være veileder, for vi kan ikke planlegge på samme måte som før.	**-5**

De opplever også at veisøkerne de møter har en positiv holdning til egen utvikling (utsagn 16, -3). Utsagnet om veisøkernes opplevelse av forandring og nye situasjoner i yrkeslivet slitt, kommer derimot i bakgrunnen (utsagn 38, 0). Kanskje vitner det om at veisøkerne er mer positive til det de kan kontrollere selv, nemlig egen innstilling, mens forandringer i arbeidslivet er vanskeligere å forholde seg til. Eller så kan sorteringen gjenspeile karriereveiledernes eget perspektiv, nemlig et fokus på det som kan gjøres noe med. Det kan sees i sammenheng med *human agency*, eller et aktør-perspektiv (Ivey et al., 2012). Dermed settes det som er utenfor ens egen kontroll i bakgrunnen.

4.2.2 Et rasjonelt blikk på balanse i hverdagen

Utsagn som uttrykker noe konkret, rasjonelt og hverdagslig, som for eksempel 28 (+4), 5 (+4) og 34 (+3) kommer i forgrunnen hos faktorsyn 2. Utsagn 23 (+2) om rasjonelle og sikre valg,

havner midt i mellom forgrunn og bakgrunn. Det er likevel med på å skille faktor 2 fra de andre faktorsynene, der utsagnet har mindre betydning. Et utsagn om kall, nummer 22 (-4), er plassert som uenig. Å være kallet kan betraktes som en motsetning til noe rasjonelt. Ove bekreftet i samtalen at det for han oppfattes som et fremmed og utdatert begrep. Et annet utsagn (2) om kall er plassert i bakgrunnen. At utsagn 4 (0), 2 (0) og 39 (0) kommer helt i bakgrunnen, er med på å definere faktorsyn 2. Det er setninger om intuisjon, magefølelse, energi, overskudd og kall.

28	Mitt fokus dreier seg først og fremst om veisøkerens evner, interesser og trivsel i hverdagen.	**+4**
5	Mange av veisøkerne jeg møter er opptatt av å finne en god balanse mellom jobb, familie og fritid.	**+4**
34	Som veileder prøver jeg å hjelpe veisøkeren å finne en balanse i livet mellom for eksempel jobb, familie, venner og fritid.	**+3**
12	Verdivalg er en viktig faktor i karriereverktøyet jeg bruker, og vi bruker ofte en del tid på denne delen i samtalene.	**+3**
26	Jeg synes det er viktig å hjelpe veisøkeren til å bli kjent med verdiene sine, for jeg tror det kan ha stor betydning med tanke på karrierespørsmål.	**+3**
23	Jeg opplever at de fleste veisøkere ønsker å ta sikre og rasjonelle valg.	**+2**
4	Jeg synes ikke veisøkerne bør la seg styre av intuisjon og magefølelse.	**0**
2	Jeg har aldri møtt veisøkere som har uttrykt at de føler et «kall» til en spesiell karrierevei.	**0**
39	Mange veisøkere sier de trenger hjelp til å ta valg som fører til at de får mer energi og overskudd i hverdagen.	**0**
22	I veiledning har jeg møtt en del mennesker som føler at de passer så godt til noe at de nærmest føler det som et kall. For dem gir det stor drivkraft og motivasjon.	**-4**

Faktorsynet uttrykker ikke enighet med at veisøkere ikke skal la seg styre av intuisjon og magefølelse, men at det kommer i bakgrunnen kan være med på å understreke deres fokus på det rasjonelle.

Fokus på å trives i hverdagen og å organisere dagen på en god måte, kan gi inntrykk av at den spirituelle dimensjonen ikke får særlig betydning. Jeg kan se på begreper som jobb, familie, fritid, interesser, trivsel og evner som mer konkrete og verdslige enn energi, kall, magefølelse og intuisjon, som kommer i bakgrunnen hos faktorsyn 2. Men balanse er en del av forgrunnen. Det å finne en ønsket balanse mellom de ulike delene av livet er ifølge Bloch og Richmond (1998) en sentral forbindelse mellom karriere og spiritualitet. Det har med å finne ut hvordan

en vil fordele tiden sin, og dermed hva som er verdifullt og av betydning. Verdier er også sentralt for faktorsyn 2, som en kan se i plasseringen av utsagn 12 (+3) og 26 (+3) som veldig enig.

4.2.3 Mening i bakgrunnen

Utsagn som omhandler mening og det meningsfulle, har ikke spesielt høy psykologisk signifikans hos faktorsyn 2.

27	Jeg tror det å kjenne at jobben man gjør er meningsfull er viktig for både helse og motivasjon, og jeg prøver å inkludere denne dimensjonen i samtalene jeg har med veisøkere.	**+2**
9	De fleste veisøkere jeg møter er opptatt av at karrieren skal oppleves som meningsfull for dem.	**+1**
32	Jeg opplever at veisøkere hovedsakelig er opptatt av å trives og å dyrke egne interesser og evner. Om jobben er meningsfull kommer ikke i første rekke.	**-1**
1	Jeg spør ofte veisøkere om de kan gi meg eksempler på opplevelser der de har kjent en sterk følelse av mening, og så reflekterer vi rundt hvordan det kan påvirke videre valg med tanke på karriere.	**-2**

Faktorsyn 2 skiller seg mye fra faktor 1 i plasseringen av utsagn 1 (-2), og delvis når det gjelder utsagn 27 (+2). Kanskje kan utsagnet som trekker inn helse og motivasjon, utsagn 27, oppleves viktigere for faktorsynet enn utsagn 1, som har et mer følelsesrettet fokus (*sterk følelse*).

At det meningsfulle kommer i bakgrunnen, kan forsterke inntrykket om at det rasjonelle, konkrete og hverdagslige er sentralt. I post-intervjuet hadde Ove en tendens til å trekke samtalen om mening over på trivsel og motivasjon, som ikke er en motsetning til noe meningsfylt, men jeg tenker at det har en mer hverdagslig tone sammenlignet med å snakke om hva en tenker er meningen med livet sitt i en større sammenheng.

4.2.4 Oppsummering av faktorsyn 2

Faktorsyn 2 framstår som opptatt av å være framtidsrettet, rasjonell og målrettet. Av temaene som tas opp i utsagnene har faktorsynet en tendens til å legge vekt på det som handler om det konkrete og hverdagslige. Intuisjon og kall kommer i bakgrunnen til fordel for trivsel og god balanse mellom de ulike oppgavene i hverdagen. Det meningsfulle er ikke direkte uviktig, men oppleves heller ikke sentralt i karrieresamtalen. Faktorsyn 2 har fokuset rettet framover mot det

som kan gjøres noe med, med en positiv innstilling. At faktorsynet ser bort fra det intuitive, kall og delvis også det meningsfulle, kan tyde på at det spirituelle ikke gis rom i karrieresamtalen fra veileders side.

4.3 Faktorsyn 3: «Energi, tilhørighet og helhet»

Tre personer definerer faktorsyn 3. Gjennomsnittsmønsteret for faktorsyn 3 sin sortering er gjengitt i vedlegg 8.5.3. Jeg hadde et post-intervju med den jeg har kalt Pia, som er den som lader nest høyest på faktoren. I likhet med faktorsyn 2 hadde også den som lader høyest på faktorsyn 3 valgt å reservere seg mot samtale. I tolkningen av faktorsyn 3 vil post-intervjuet ha større innvirkning på resultatet enn hos de andre faktorene, av den grunn at det uten innspill fra Pia oppleves vanskelig for meg å tolke funnene. Det hun forteller bidrar til at faktoren kan beskrives på en fyldigere måte. Jeg må likevel ta forbehold om at noe av det hun forteller er hennes individuelle oppfatning og ikke nødvendigvis felles for det faktorsynet hun tilhører, selv om hennes sortering har høy korrelasjon med faktorsynet.

4.3.1 Energi

I faktorsyn 3 kommer energi-begrepet i forgrunnen, ved at utsagn 29 (+5), 39 (+3) og 8 (-5) har høy psykologisk signifikans. Utsagn 5 (+4), om balanse mellom jobb, familie og fritid, er plassert som veldig enig. Kanskje henger balanse og energi sammen for faktorsyn 3, på den måten at det å finne en balanse mellom de ulike delene av livet kan føre til mer energi og overskudd.

29	Jeg liker å spørre veisøkerne om hva og hvem som gir dem energi, og stjeler energi. Det kan være bevisstgjørende og gi en pekepinn på hva de bør gjøre videre.	**+5**
5	Mange av veisøkerne jeg møter er opptatt av å finne en god balanse mellom jobb, familie og fritid.	**+4**
39	Mange veisøkere sier de trenger hjelp til å ta valg som fører til at de får mer energi og overskudd i hverdagen.	**+3**
8	Jeg pleier ikke å snakke med veisøkeren om det å ha overskudd og energi. Det blir litt abstrakt.	**-5**

Veilederne selv ser på energi som en veiviser for veisøkeren når det gjelder karrierespørsmål (utsagn 29, +5), og de treffer mange veisøkere som uttrykker et ønske om hjelp til å få mer energi og overskudd (39, +3). Det bekreftes av at utsagn 8 (-5) er plassert som uenig i matrisen. Dette utsagnet er todelt. Det er en mulighet for at faktor 3 ser på energi og overskudd som noe ganske konkret. Men siden utsagnet er plassert såpass langt til venstre, ser jeg grunn til å tro at de er helt eller delvis uenig med begge setninger i utsagnet. Begreper som energi og overskudd kan knyttes til noe spirituelt, men det kan kanskje også oppleves som mer konkret, som i sammenheng med fysisk aktivitet. Det kan også tenkes å være en kombinasjon. Faktorsyn 3 har plassert utsagn 8 (-5) som uenig, og det kan dermed se ut til at de ikke er fremmed for det abstrakte. I post-intervjuet uttrykte Pia at hun er opptatt av helhet og inkludering av både det kognitive og kroppslige i møte med veisøkere. Det vil sees nærmere på under 4.3.3 nedenfor.

4.3.2 Tilhørighet

Plasseringen av utsagn 18 (+4) og 33 (-4) kan indikere at tilhørighet og identitet er viktig for faktor 3. Hos alle 3 faktorene er det stor uenighet med utsagn 33, men hos faktor 3 forsterkes dette med at utsagn 18 også har høy psykologisk signifikans.

18	Etter min erfaring er det å føle seg som en del av noe, en følelse av tilhørighet, viktig for å trives i jobben. Derfor snakker jeg ofte med veisøkerne om det.	**+4**
14	Jeg tror det er viktig for arbeidstakere å kjenne seg hjemme der de jobber og å trives sammen med kollegene sine.	**+2**
36	Jeg opplever ikke at veisøkerne legger særlig vekt på samarbeid og det å ha felles mål i yrkeslivet.	**-2**
33	Jeg tror egentlig ikke karrieren og jobben er så sentral for veisøkernes identitetsfølelse.	**-4**

Pia uttrykte at hun ser på det å oppleve tilhørighet og kjenne seg hjemme på arbeidsplassen eller studiestedet som alfa o mega. Utsagn 14 (+2) og 36 (-2) er i gråsonen mellom forgrunn og bakgrunn, men post-intervjuet kan forsterke oppfatningen om at tilhørighet og fellesskap er sentralt hos faktor 3. Pia fortalte meg at hun under sorteringen opplevde det som noe vanskelig å rangere, fordi hun var enig i mange av utsagnene. Det ble en slags forskyvning, der hun følte seg tvunget til å plassere utsagn hun var ganske enig i rundt nullområdet. Med tanke på at det kun er tre personer som definerer faktor 3 i denne studien, kan denne forskyvningen ha hatt

innvirkning på gjennomsnittssorteringen, og ført til at utsagn på +2 har høyere psykologisk signifikans enn antatt.

4.3.3 «Være i kontakt med hele deg»

Faktorsyn 3 skiller seg ut ved at de plasserer utsagn som uttrykker en rasjonell tilnærming, som utsagn 23 (-1) og 28 (-2), i bakgrunnen. Utsagn som ikke verdsetter intuisjon, magefølelse og kall, utsagn 4 (-3) og 2 (-4), er de ganske eller veldig uenig i. Det kan se ut som det intuitive plasseres i forgrunnen hos faktorsyn 3.

29	Jeg liker å spørre veisøkerne om hva og hvem som gir dem energi, og stjeler energi. Det kan være bevisstgjørende og gi en pekepinn på hva de bør gjøre videre.	**+5**
23	Jeg opplever at de fleste veisøkere ønsker å ta sikre og rasjonelle valg.	**-1**
28	Mitt fokus dreier seg først og fremst om veisøkerens evner, interesser og trivsel i hverdagen.	**-2**
4	Jeg synes ikke veisøkerne bør la seg styre av intuisjon og magefølelse.	**-3**
2	Jeg har aldri møtt veisøkere som har uttrykt at de føler et «kall» til en spesiell karrierevei.	**-4**

Å være kallet kan også oppfattes som en intuitiv opplevelse, en indre overbevisning om hva en skal bruke livet sitt til. Faktor 3 ser ut til å være mer åpen for en slik motivasjon, eller har flere erfaringer med veisøkere som snakker om dette. I post-intervjuet forklarte Pia at det ikke er så ofte at veisøkere forteller om at føler et kall, men at det skjer fra tid til annen, og at hun ikke er fremmed for slike tanker. Det bringer, etter hennes syn, med seg sterk motivasjon og ofte mye tålmodighet, med tanke på for eksempel å jobbe lenge for å komme inn på et studie.

Jeg hadde også behov for at Pia skulle utdype hva hun legger i intuisjon og magefølelse. Hun opplever at mageføelelsen ofte gis for lite verdi etter hennes mening, men at denne rommer *taus kunnskap*, og at det handler om å være i *kontakt med hele seg*. Hun presiserer at både det rasjonelle og det mer følelsesmessige har en plass i karrieresamtaler og valgsituasjoner. Det handler for henne om en balanse og helhetstenkning.

4.3.4 Verdier i bakgrunnen

Hos faktorsyn 3 er verdi-orienterte utsagn plassert i nullområdet, og kommer i bakgrunnen.

13	Det hender at veisøkerne uttrykker at de ikke trives i jobben sin fordi verdigrunnlaget deres skiller seg veldig fra verdiene som arbeidsplassen representerer.	**+1**
21	Jeg opplever at det er viktig for veisøkerne å leve i tråd med de viktigste verdiene sine, også i yrkeslivet, som jo er en stor del av livet.	**+1**
26	Jeg synes det er viktig å hjelpe veisøkeren til å bli kjent med verdiene sine, for jeg tror det kan ha stor betydning med tanke på karrierespørsmål.	**0**
31	Verdier er en del av det testverktøyet vi bruker, men vi pleier sjelden å bruke så mye tid på dette punktet.	**0**
11	De fleste veisøkere jeg møter er opptatt av andre ting enn verdier når de skal finne seg en jobb eller velge utdanning.	**-1**
12	Verdivalg er en viktig faktor i karriereverktøyet jeg bruker, og vi bruker ofte en del tid på denne delen i samtalene.	**-1**

Kanskje veiledere i faktorsyn 3 har andre måter å hjelpe veisøkeren med å finne ut hva som er viktig, enn å spørre etter verdier. Med tanke på temaene som er i forgrunnen, kan det tenkes at de spør etter hva som gir energi og overskudd, når veisøkerne føler seg hjemme, eller hva som intuitivt kjennes riktig å gjøre.

4.3.5 Oppsummering av faktorsyn 3

Energi, overskudd og tilhørighet er temaer som er framtredende for faktorsyn 3 når det gjelder å inkludere den spirituelle dimensjonen i karriereveiledning. Følelsen av energi, balanse og overskudd ser ut til å være en spesielt viktig veiviser i karrierespørsmål, og noe faktorsynet legger vekt på i samtalene. Faktorsyn 3 viser en helhetlig tilnærming når det gjelder karrierespørsmål, og inkluderer gjerne intuisjon og magefølelse. For faktorsyn 3 kan det virke ensidig kun å ta i bruk det kognitive og rasjonelle i forbindelse med karrierevalg. Balanse mellom det rasjonelle og intuitive, med den hensikt å inkludere hele seg i prosessen, virker som et ideal for dette faktorsynet. Med en slik helhetlig tilnærming kommuniserer faktorsynet en åpenhet for å kunne gi også det spirituelle plass i karrieresamtalen.

4.4 Sammenfallende utsagn mellom faktorsynene

13 av de 40 utsagnene er plassert sammenfallende hos alle tre faktorsyn. Her har jeg trukket fram noen som jeg vil kommentere. En fullstendig oversikt finnes i vedlegg 8.6.

Utsagn		Faktorsyn		
		1	2	3
3	Mange veisøkere jeg møter, ønsker en karriere der de føler at de er til nytte for andre.	**+1**	**+1**	**0**
11	De fleste veisøkere jeg møter er opptatt av andre ting enn verdier når de skal finne seg en jobb eller velge utdanning.	**-1**	**0**	**-1**
15	Jeg oppfatter det slik at veisøkerne er mest opptatt av at de selv trives i hverdagen, ikke om de bidrar i en større sammenheng.	**-1**	**-1**	**-1**
21	Jeg opplever at det er viktig for veisøkerne å leve i tråd med de viktigste verdiene sine, også i yrkeslivet, som jo er en stor del av livet.	**0**	**+1**	**+1**
33	Jeg tror egentlig ikke karrieren og jobben er så sentral for veisøkernes identitetsfølelse.	**-5**	**-4**	**-4**
37	Ønsker om å oppleve flyt, eller flow, er ikke noe som veisøkere ønsker å fokusere på i samtaler med meg.	**-1**	**-1**	**-1**
40	Jeg møter mange veisøkere som er opptatt av å holde seg oppdatert og som er åpen for å utvikle flere sider ved seg selv.	**+1**	**+1**	**+1**

Hos alle faktorsynene er utsagn 3, 11, 15, 21, 37 og 40 plassert på -1, 0 eller +1. Alle de nevnte utsagnene handler om hva veileder oppfatter at veisøker opplever. En grunn til at utsagnene ofte plasseres rundt midten, kan være at veilederne vil unngå å snakke på veisøkernes vegne, og at utsagn som omhandler deres eget standpunkt har høyere psykologisk signifikans. En annen årsak kan være at det er vanskelig for veilederne å si noe generelt om de som kommer til veiledning, fordi veisøkere er ulike mennesker med ulike tanker, ønsker og behov. Det kan også være at utsagnene er for vage eller generelle, slik at de ikke skiller seg ut.

Utsagn nummer 33, *«Jeg tror egentlig ikke karrieren og jobben er så sentral for veisøkernes identitetsfølelse.»*, har faktorsyn 1 plassert på -5, mens faktorsyn 2 og 3 har plassert det på -4. Hos alle faktorsynene uttrykkes tydelig uenighet med denne påstanden. Det kan tolkes slik at alle karriereveilederne i studien ser karrieren som viktig for en persons identitetskonstruksjon. Utsagnet er negativt ladet og kan ha vekket motstand hos sortererne mot en slik påstand.

Kanskje peker dette på et fellestrekk blant karriereveiledere som gruppe. Jobben deres handler om karrierespørsmål og å møte mennesker som på en eller annen måte trenger hjelp innenfor dette området. Med fokus på karriere på daglig basis er det kanskje naturlig at karriereveiledere opplever karriere som sentral for menneskers identitet? Hvis personer med en annen yrkesbakgrunn skulle vurdert det samme utsagnet, så er det ikke sikkert de ville vektlagt det like mye?

5 Drøfting

I dette kapitlet vil jeg drøfte mine funn ut fra studiens problemstilling. Først vil jeg legge fram noen utfordringer jeg har møtt knyttet til å forstå eller tolke faktorsynenes perspektiver på tematikk som mening, kall, tilhørighet, identitet, balanse, verdier og energi. Jeg drøfter både forskjeller og likheter mellom faktorsynene når det gjelder hvilke temaer relatert til det spirituelle de legger mer og mindre vekt på. Videre vil jeg diskutere veiledernes holdninger til det rasjonelle og intuitive i forbindelse med karriere og karrierevalg, da deres forhold til det intuitive kan sees i sammenheng med hvordan de opplever å møte det spirituelle i karrieresamtaler. Til slutt vil jeg drøfte betydningen av at veilederne opplever seg som kompetente og komfortable i møte med den spirituelle dimensjonen. Her vil jeg også trekke inn betydningen av verdibevissthet og suspensjon. I tråd med abduksjonsprinsippet (Watts & Stenner, 2012) vil jeg i drøftingen trekke inn ny teori der det er relevant som følge av studiens funn.

5.1 Begrepsforståelse og mangel på et felles språk

Et prinsipp i Q-metodologisk forskningsmetode er at sortererne skal få uttrykke sin subjektivitet gjennom sortering av utsagn (Brown, 1980; Stephenson, 1953). Det vil si at Q-utvalget, som består av utsagn, får den meningen sortererne tillegger det (Allgood & Kvalsund, 2010). Følgelig kan et og samme begrep i et utsagn ha ulik betydning hos de forskjellige sortererne og faktorsynene. Det kan derfor være en utfordring for forskeren å forstå hva begrepet betyr for hvert enkelt faktorsyn. Her vil det være viktig å være åpen, fleksibel og ta helheten av sorteringen i betraktning. Jeg vil her drøfte faktorsynenes perspektiver med tanke på den spirituelle dimensjonen i karriereveiledning, og diskutere likheter og forskjeller mellom deres oppfatning av tematikk knyttet til det spirituelle.

5.1.1 Mangel på felles forståelse

Etter å ha arbeidet med teori om karriere og spiritualitet har jeg personlig blitt overrasket over hvor bredt området favner. Selve ordet spirituelt eller åndelig opplevdes fremmed for mange deltakere jeg snakket med i forkant av og underveis i studien. Under samtaler jeg har hatt med karriereveiledere, har jeg opplevd at informanten har villet forsikre meg om at han eller hun ikke er *alternativ*, *svevende* eller *flagrende* før vi kan begynne å snakke om den spirituelle

dimensjonen og temaer relatert til denne. Temaene vi tok opp i samtalene, som for eksempel mening, verdier, identitet, åpenhet, energi, magefølelse og balanse opplevdes likevel velkjent og relevant for mange. Det kan virke som om veilederne ikke ser på slike temaer som relatert til noe spirituelt. Kanskje trenger vi ikke en klar definisjon av hva det spirituelle er eller innebærer, men kan la det være opp til hver enkelt? På en annen side ser jeg et behov for en felles forståelse og et felles språk for å kunne snakke om denne dimensjonen. Uten et slikt utgangspunkt tror jeg feltet forblir lite diskutert, utforsket og utnyttet. Når karriereveiledningens mål handler om blant annet å øke veisøkernes selvinnsikt og kjennskap til egne verdier (NOU 2016:7, 2016), tenker jeg at det spirituelle kan være aktuelt for mange veisøkere i deres utviklingsprosess.

Tematikk som mening, energi, balanse, verdier og tilhørighet kan etter mitt skjønn gi både verdslige og spirituelle assosiasjoner. I tillegg kan det spirituelle både handle om enten noe religiøst og guddommelig eller noe som kommer innenfra i en selv. I utforskningen av kommunikasjonsuniverset og i post-intervjuene kunne jeg merke gråsonene mellom det konkrete og det mer transpersonlige. En veileder uttrykte for eksempel under en sortering, at for henne er verdier det som er viktig for deg, og ikke noe stort og svevende. Jeg stiller meg da spørsmålet om verdier har en spirituell dimensjon, selv om personen kanskje selv ikke vil definere det slik? Hvem avgjør om noe er spirituelt? Kan det være at mange av oss har en snever definisjon av hva spiritualitet er, og at vi dermed snakker om det i hverdagen uten å være klar over det? Det kan virke som om veilederne er mer åpne for sammenhengen mellom karriere og spiritualitet, men uten at de er så bevisste på det. Basert på samtalene jeg har hatt i undersøkelsen av kommunikasjonsunivers og i post-intervju, snakkes det ikke eksplisitt om spiritualitet i veiledningssamtalene, med det begrepet. Åndelighet virker også fremmed for de fleste. Likevel viser denne studien at mange veiledere er åpne for temaer som i ulike teorier (Bloch, 2005; Bloch & Richmond, 2016; Chen, 2011, Hollis, 2003; Leider, 2015; Savickas, 1997) blir fremhevet som spirituelle. Balanse, åpenhet og identitet virker velkjent for mange, mens fokuset på mening, kall, verdier, energi og tilhørighet varierer. Flyt og fellesskap blir i liten grad lagt vekt på. Videre vil jeg drøfte ulike perspektiver som kommer fram i faktorsynene når det gjelder temaer knyttet til det spirituelle i karrieresammenheng.

5.1.2 Mening og kall

Fokuset på *mening* varierer noe mellom faktorsynene i denne studien. Hos faktorsyn 1 er det tydelig framtredende, mens mening er plassert mer i bakgrunnen hos faktorsyn 2. Det havner

også noe i bakgrunnen hos faktorsyn 3, men her er de ganske enige i at de fleste veisøkere er opptatt av at karrieren skal oppleves meningsfull.

Super var den første humanistiske psykologen innen karrierefeltet som pekte på behovet for å anerkjenne fenomenologien eller subjektiviteten i individers karrierepsykologi (Chen, 2011). Hva som er meningsfylt i forbindelse ens karriere, kan variere mye fra person til person (Chen, 2011; Savickas, 1997). Faktorsyn 1 er opptatt av å spørre veisøkerne om hva som er meningsfylt for dem, og å hjelpe dem til å reflektere rundt dette. På den måten ser det ut til at de anerkjenner veisøkernes subjektivitet og lar det være opp til dem å finne ut hva som gir mening. Her kan veisøkerne få mulighet til å trekke inn det spirituelle, hvis det er noe som oppleves meningsfylt for dem. Mitt inntrykk etter å ha snakket med karriereveiledere generelt, ikke bare fra et spesielt faktorsyn, er at de ofte er lite opptatt av å ha klare definisjoner av begreper eller å diskutere hva for som ligger i for eksempel mening. Det kan være en følge av at jobben deres går ut på å hjelpe andre til å bli kjent med seg selv. Når jeg i forbindelse med utforskningen av kommunikasjonsunivers eller i post-intervju har spurt veiledere om hva de tenker at mening betyr, så ender svaret ofte opp med å være noe slikt som *det kommer an på hva som er viktig for veisøker*. Mening, verdier, trivsel, motivasjon og energi blir ofte brukt om hverandre, noe som kan vise at veilederne er på jakt etter det som veisøkere kan relatere seg til og kjenne seg igjen i, og mindre opptatt av presise definisjoner og klare skiller mellom begreper.

Som nevnt skiller faktorsynene seg fra hverandre når det gjelder oppfatningen av begrepet *kall*. Veilederne fra faktorsyn 2 legger ikke vekt på dette selv, og opplever heller ikke at veisøkerne er opptatt av det. Ove bekreftet dette i post-intervjuet, og mente idéen om å være kallet virker lite relevant, og forbinder det med prester og sykepleieres holdning til arbeidet sitt før i tiden. Faktorsyn 1 forholder seg åpen til tanken om kall, og har møtt noen veisøkere som har et kall som motivasjon i sin karriere, men det er faktorsyn 3 som virker aller mest kjent med begrepet. Pia kunne bekrefte dette i post-intervjuet. Hun opplever det å kjenne seg kallet som et tegn på sterk indre motivasjon, og selv om det ikke skjer så ofte, så hender det hun møter veisøkere som uttrykker en slik følelse. Som nevnt i teorikapitlet, kan kall betraktes som et kall fra oven, noe guddommelig (Rayburn, 1997), eller en overbevisning som kommer innenfra i en selv (Leider, 2015). Med tanke på referansen til prester og noe gammeldags, kan det virke som om faktorsyn 2 forbinder kall med noe religiøst. Pia, fra faktorsyn 3, pekte på en indre motivasjon, og nevnte ikke noe om religion i forbindelse med kall i post-intervjuet. Her kan en se hvordan ulike oppfatninger av og assosiasjoner til et begrep fra veileders side kan påvirke karrieresamtalens innhold. Veilederen kan på en side være utforskende og åpne opp for

refleksjon eller avskrive et tema som uaktuelt og irrelevant. Med innsikt i flere perspektiver på kall-begrepet, kunne veiledere fra faktorsyn 2 kanskje møte flere veisøkere med åpenhet og forståelse? Kanskje vil de også da legge merke til og erfare at flere veisøkere er opptatt av kall som kilde til mening og retning? Her kan veiledernes oppmerksomhetsfelt være av betydning for samtalen. Det kan være vanskelig å legge merke til det en ikke selv er opptatt av. Det diskuteres nærmere under 5.3.1.

5.1.3 Tilhørighet og identitet

Faktorfortolkningen viser at faktorsyn 1 og 3 er ganske opptatt av tilhørighet og å kjenne seg hjemme når det gjelder karriere, mens faktorsyn 2 har en nøytral holdning til dette. Alle faktorsynene er derimot enige i at karrieren er sentral for identitetsfølelsen. Resultatet kan tyde på at faktorsyn 2 ikke ser identitet i sammenheng med tilhørighet på samme måte som faktorsyn 1 og 3.

Erikson (1992) bruker begrepet psykososial identitet, som rommer både det som kommer innenfra i et psykologisk perspektiv og et utenfra, sosialt perspektiv. Identitet handler her om en prosess som er lokalisert i individets innerste, men samtidig i sentrum av dets gruppes kultur. Altså er det for Erikson (1992) et samspill mellom det psykologiske og sosiale. Det kan se ut til at noen veiledere legger mer vekt på den psykologiske delen av identitetsforståelsen, og mindre på det sosiale som handler om fellesskap og tilhørighet. Kanskje det kan være nyttig for veisøkeren om veilederen også er oppmerksom på den sosiale delen av identitetskonstruksjonen? Å binde seg til et fellesskap, noe større enn vår egen suksess, gir livet mening, hevder Leider (2015).

Whitmore (2014) reflekterer rundt at vi tidligere aksepterte oss selv for den vi var, og identifiserte oss med grupper som slekt, klasse og nasjon. I dag er sosiale institusjoner og nasjonale grenser i større grad brutt ned, og mulighet for reising og kommunikasjon er større. Det gjør at vi ikke lenger har sikre og stabile måter å skape identitet på. Individet må skape sin identitet på egenhånd, og mange opplever en form for eksistensiell angst (Whitmore, 2014). Her bringes identitet inn som et aspekt i forbindelse med spiritualitet. Som tidligere nevnt er det blant veilederne i denne studien bred enighet om at karriere og identitet henger sammen. Kanskje kan en bevisstgjøring blant karriereveiledere om hvordan den spirituelle dimensjonen kan bidra positivt i veisøkers identitetskonstruksjon, være en motivasjon til i større grad å bringe spirituelle temaer i samtalene? Whitmore peker også på en slags ensomhet i prosessen med å

skape vår identitet, i og med at det er en individuell oppgave. Kanskje kan det å ha større fokus på fellesskap og tilhørighet i forbindelse med karriere, være et bidrag som motvirker ensomhet?

5.1.4 Balanse, verdier og energi

Blant alle faktorsyn legges det noe vekt på utsagn som handler om balanse. Faktorsyn 3 er veldig enig i at mange som kommer til veiledning er opptatt av å finne en god balanse mellom jobb, familie og fritid. Faktorsyn 1 er litt enig i at de prøver å hjelpe veisøkere å finne en balanse i livet. Hos faktorsyn 2 er balanse mest framtredende, og de er veldig enig i begge utsagn om balanse. Verdier kan være en veiviser når det gjelder karrierevei og hva en velger å prioritere i livet, og kan på den måten knyttes opp mot balanse (Bloch & Richmond, 2016). Hva en bruker tid, krefter og penger på, kan vitne om hva en verdsetter (Aadland, 1998).

Både faktorsyn 1 og 2 ser ut til å vektlegge verdier, mens det kommer i bakgrunnen hos faktorsyn 3. Energi derimot, er viktig for faktorsyn 3. Kanskje kan balanse også henge sammen med energi, på den måten at en god fordeling av roller og oppgaver i livet handler om å ha nok energi til å gjøre det en har lyst til. Faktorsyn 1 og 3 spør veisøkere om hva som gir og stjeler energi, og mener det kan gi nyttig informasjon. Faktorsyn 2 vektlegger energi i liten grad, men kanskje kommer et slikt hensyn mer til uttrykk i utsagn om balanse mellom jobb, familie og fritid? Når jeg tolker faktorsyn 2 sin sortering i helhet, kan det se ut til at energi oppleves som et abstrakt og spirituelt begrep. Kanskje appellerer en mer konkret framstilling, der en tar tak i de ulike rollene og fordeling av tid, mer til faktorsyn 2 enn utsagnet om det å gi eller stjele energi. Jeg vil bringe inn energi som tema igjen i diskusjonen om intuisjon og magefølelse, i 5.2.

5.2 Det rasjonelle og intuitive i karrierevalg

Blant utsagnene som deltakerne i denne studien har sortert, finnes det setninger som uttrykker preferanser for det rasjonelle og kognitive, mens andre setninger har fokus på det mer intuitive eller følelsespregede. I drøftingen her vil jeg se på sammenhengen mellom åpenhet for det intuitive og åpenhet for den spirituelle dimensjonen, og knytte det til hvordan karriereveilederne opplever å inkludere det spirituelle i karrieresamtalen. Ut ifra min tolkning av funnene i denne studien, kan det se ut til at faktorsyn 2 har mest fokus på det rasjonelle, mens faktorsyn 1 og 3 er mer åpne eller opptatt av balanse mellom det rasjonelle og intuitive. Spesielt faktorsyn 3

viser vilje til å ta i bruk det intuitive. Det ble også bekreftet i post-intervjuet med Pia, som uttrykte at å inkludere det intuitive handler om å inkludere hele seg i prosessen. Bea fra faktorsyn 1 forklarte i post-intervjuet at for henne er intuisjon en reaksjon på følelser, som en konsekvens av tidligere erfaringer, og noe som kan tas i betraktning i karrierevalg. Distinksjonen mellom det rasjonelle og det intuitive kan sees i sammenheng med ulike beslutningsstiler. Det gjør at jeg ser det som relevant å trekke inn teori om beslutningsstiler, hentet fra karriereverktøyet PROFRÅD (Solberg, 2010).

5.2.1 Rasjonal og intuitiv beslutningsstil

PROFRÅD består av flere ulike tester, blant annet en test om beslutningsstil, hvor det skilles mellom rasjonal, intuitiv og avhengig stil. Personer med avhengig stil vender seg i stor grad til autoritetsfigurer for råd. Jeg vil her rette fokus mot de to andre beslutningsstilene, da de er mest relevante for tematikken. Høy skår på rasjonal beslutningsstil viser at personen er fornuftsorientert, søker relevant informasjon, vurderer for og i mot og jobber systematisk med framtidsplaner. Stor grad av intuitiv stil vitner om tendens til å stole på magefølelsen, og bruk av kreativitet og fantasi. Her gis det også rom for famling og usikkerhet og å oppdage nye alternativer (Solberg, 2010). Kan det tenkes at karriereveiledere tilhørende faktorsyn 2 uttrykker, bevisst eller ubevisst, en viss skepsis til det intuitive i karrieresamtaler, for eksempel i valg av ord eller hvordan de omtaler for eksempel magefølelse? Jeg vil videre diskutere hvilke konsekvenser det kan ha for samtalen og for veisøkerens videre prosess at det intuitive ikke får komme fram.

5.2.2 Magefølelse og energi

I PROFRÅD settes magefølelse i sammenheng med det intuitive. Det ble også gjort i denne studien, ved at intuisjon og magefølelse ble plassert i samme setning som deltakerne skulle sortere. Magefølelse og intuisjon var et tema i NRK-podkasten KRAFT (NRK, 2016), hvor Per Alf Brodal, professor i medisin ved Universitetet i Oslo, blir intervjuet om temaet. Han argumenterer for at det kan være lurt å lytte til magefølelsen når store beslutninger i livet skal tas, for eksempel i valg av partner eller karriere. Begrunnelsen er at det i komplekse valgsituasjoner er så mange faktorer å ta hensyn til, at vi aldri vil kunne få god nok oversikt til å analysere hele bildet og ta en fullstendig rasjonell beslutning. Da kan det i stedet være bedre å kjenne etter, for da utnytter vi den ubevisste tekningen som foregår i oss hele tiden uten at vi

er klar over det. Magefølelsen er ikke ufeilbarlig, men den kan fortelle mye om hva som er viktig for oss, mener Brodal (NRK, 2016).

Kanskje kan magefølelse og intuisjon også sees i sammenheng med hva som gir og tar energi. Faktorsyn 1 og 3 ser det å kjenne etter hva som gir og tar energi, som en viktig indikator på om en er på rett vei. Hos faktorsyn 2 havner det mer i bakgrunnen. Her har veilederen mulighet til å bidra til veisøkerens bevisstgjøringsprosess ved å stille spørsmål og gjøre veisøkeren oppmerksom på hva magefølelsen kan fortelle, og hva som gir og tar energi. Kanskje har dette ligget i veisøkerens underbevissthet, eller vært en form for *taus kunnskap*, som i en karrieresamtale kan komme fram i bevisstheten og dermed utforskes nærmere? Pia fra faktorsyn 3 nevnte taus kunnskap i post-intervjuet i forbindelse med å ta i bruk magefølelsen. Betegnelsen taus kunnskap handler om sanseinntrykk, oppfatninger og vurderinger som ikke uttrykkes, men som likevel påvirker hva mennesker gjør (Polanyi, 2000). Hvis veilederen ikke er bevisst potensialet som ligger i å reflektere rundt det mer intuitive og bevisste, og ikke bringer det inn eller tar tak i det når det kommer opp i samtalen, tenker jeg at veisøkeren kan gå glipp av muligheter til økt selvbevissthet og selvinnsikt, som trekkes frem som sentrale mål for karriereveiledningen (NOU 2016:7, 2016).

I forbindelse med å ta i bruk intuisjon og magefølelse, vil jeg trekke fram Gelatt (2003) og tanken om positiv usikkerhet. Fra tidligere å ha sett på karrierevalg som en rasjonell beslutning som kan analyseres nøye og tas med stor grad av sikkerhet, ser Gelatt (2003) det nå som hensiktsmessig å akseptere usikkerheten og se på den som positiv. Det handler om å være fleksibel og åpen for ny kunnskap og nye mål. Vi har ikke tilgang på absolutt all informasjon vi måtte trenge, og for mye informasjon kan faktisk skape mer usikkerhet. Det kan være hensiktsmessig å bruke både fakta og intuisjon når vi skal ta valg, hevder Gelatt (2003). En slik innstilling til karriere og arbeidsliv kan være nyttig i med tanke på dagens situasjon. I NOU 2016:7 (2016) rapporteres det om at mange hundre tusen arbeidstakere innen de neste ti til tretti år vil måtte tilegne seg ny kompetanse, endre arbeidsoppgaver og arbeidsform eller skifte jobb. God karriereveiledning kan bidra til at mennesker i omstillingsfaser er mer omstillingsdyktige. Her vil jeg trekke fram at veilederne i faktorsyn 2 er veldig opptatt av å formidle en åpen og positiv holdning til forandring og nye muligheter. På denne måten er de med på å fremme positiv usikkerhet, selv om de i stor grad vektlegger det rasjonelle.

5.3 Betydningen av veileders oppmerksomhet, verdibevissthet og kompetanse

Funnene i denne studien viser at karriereveilederne fra alle tre faktorsyn ønsker å inkludere flere ulike temaer og sider av veisøkeren i karrieresamtalen. Det som varierer mellom faktorsynene er hvilke temaer de legger vekt på, og hvordan de forholder seg til det ikke-rasjonelle og intuitive. Dermed kan karriereveiledere ha ulike opplevelser av å skulle inkludere veisøkers spirituelle dimensjon i karrieresamtalen. Kanskje kan denne variasjonen komme av ulik grad av opplevd kompetanse, og ulikheter i hva de er komfortable med å ta opp? Hvor veileders oppmerksomhet rettes, og hvordan veilederne preges av egne verdier og holdninger, kan også tenkes å påvirke relasjonen til veisøker og innholdet i samtalen.

5.3.1 Oppmerksomhet og suspensjon

Mitt inntrykk etter arbeidet med studien, er at karriereveiledere generelt er bevisste på å være oppmerksom på veisøkers ønsker og behov. Selv om de er opptatt av ulike sider, har de alltid veisøkerens beste i fokus. Men kan det tenkes at oppmerksomheten deres er større på noen områder enn på andre, og at kan være er en skjevhet i hvilke behov de legger merke til og ikke? For eksempel kan det tenkes at en veileder fra faktorsyn 3, som ikke er spesielt orientert mot verdier, ikke legger merke til at veisøkeren sliter med en verdikonflikt i forholdet til arbeidsplassen, men heller tror det handler om at hun mangler energi og overskudd fordi hun ikke har funnet en god balanse mellom jobb, familie og fritid. Faktorsyn 2, som har det intuitive, mening og det meningsfulle i bakgrunnen, kan kanskje overse den umotiverte veisøkerens lengsel etter å kjenne at han gjør noe meningsfylt, fordi fokuset rettes mot om veisøkeren har en jobb som passer med hans evner og interesser? Det er ikke sikkert veisøker alltid uttrykker behovene sine eksplisitt og tydelig, eller helt vet hva han eller hun trenger.

Rønning og Landrø (2015) har sett på studieveiledningstilbudet til NTNU-studenter. Jeg ønsker å trekke fram noen av deres funn som kan belyse denne diskusjonen. Rønning og Landrø fant at studentene ønsker at veilederne skal spørre hvordan det går med dem og se dem i en større kontekst, ikke bare se det avgrensede problemet. Studieveilederne har tre ansvarsområder, henholdsvis det studietekniske området, det helsemessige og personlige, og det som har direkte med karriere å gjøre (Rønning & Landrø, 2015). Noen ganger presenterer studentene først et problem relatert til det studietekniske når de egentlig har et større behov for å ta opp noe personlig. Hva slags hjelp studenten får, viser seg her å være personavhengig, og det er stor variasjon blant studieveilederne når det gjelder hvor kompetente de føler seg og hvor komfortable de føler seg med å møte ulike problemstillinger. De fant også at studieveiledere

som har stillinger der veiledningsandelen er stor, er mer komfortable med flere temaer, også det personlige og helsemessige. Ifølge Kvalsund (2005) er det viktig for veiledere ikke å være for raske i sin dom over hva det dreier seg om for veisøkeren. Saken kan presenteres på en uklar måte, slik som Rønning og Landrø (2015) beskrev studenter som først presenterer noe studierelatert når de kommer til veiledning, men at det er noe personlig de egentlig ønsker hjelp med. Det å være oppmerksom på å beskrive noe nøye og objektivt før en fortolker og skaper mening, kalles suspensjon (Kvalsund, 2005). I karrieresamtalen kan det for veileder handle om å legge til rette for å oppdage, både for veisøker og seg selv. Ved å sette av god tid til fokus på oppmerksomhetsferdigheter (Kvalsund, 2006) i begynnelsen av samtalen, kan veilederen legge til rette for å oppnå en god forståelse av hva som er problemet, eller saken, og skape tillitt i relasjonen til veisøker.

5.3.2 Verdibevissthet

Hvordan veiledere forholder seg til egne holdninger og verdier i møte med veisøkere, kan være med og påvirke hvor komfortable de føler seg i møte med spiritualitet som tema i karrieresamtalen. Funnene i denne studien viser at karriereveilederne har egne oppfatninger om temaene presentert i utsagnene, og derfor kan det være interessant å trekke inn diskusjonen om makt og påvirkning (Kvalsund, 2003; 2005), som ble presentert i teorikapitlet. For eksempel er faktorsyn 1 veldig enig i at det er viktig for både helse og motivasjon å kjenne at jobben man gjør er meningsfull, og at de prøver å inkludere denne dimensjonen i samtalene de har med veisøkere. Faktorsyn 2 legger ganske mye vekt på det er viktig å hjelpe veisøkeren til å bli kjent med verdiene sine, og at de tror det kan ha stor betydning med tanke på karrierespørsmål. Faktorsyn 3 har egen erfaring med at det å føle seg som en del av noe, en følelse av tilhørighet, er viktig for å trives i jobben, og at de derfor ofte snakker med veisøkerne om dette.

Jeg tenker at det er positivt med engasjerte karriereveiledere som også har egne meninger og klare verdier. Spørsmålet er hvordan de forholder seg til dem i møte med veisøkere. Det handler kanskje om en balansegang mellom å åpne opp, vise vei og legge til rette, men samtidig ikke legge for sterke føringer basert på egne preferanser? I teorikapitlet nevnte jeg Leenderts´ (2014) kritiske syn på *verdinøytralitet* i hjelperelasjoner, og at hun heller ser *verdibevissthet* som hensiktsmessig fra veileders side. Jeg kan se for meg at veiledere som er trygge på egne verdier og bevisste i måten de forholder seg til dem på i møtet med veisøker, kan være komfortable med å bringe inn temaer relatert til det spirituelle. Whitmore (2014) trekker fram sammenhengen mellom vestlig kultur og holdninger til det spirituelle. Ifølge henne er det i

vestlig kultur en tendens til å være flaue over sitt spirituelle liv, og mange kjenner motstand mot å akseptere verdier som er ikke-rasjonelle og spirituelle, til tross for at det finnes lange tradisjoner for dette i mange kulturer. En slik skepsis og motstand fra veileders side vil kanskje være et hinder for en åpen samtale om tematikken, og det er synd i de tilfeller veisøkeren kan dra nytte av å reflektere rundt spirituelle spørsmål i sin utviklingsprosess.

Kanskje er det ikke alltid veilederen er klar over egne holdninger og verdier og hvordan de påvirker samtalen? Veiledere fra faktorsyn 2 er muligens ikke bevisst på sitt fokus på det rasjonelle og konkrete, og hvordan det kan gå på bekostning av veisøkerens mulighet til å utforske det intuitive. Aadland (1998) skiller mellom skjulte og åpne verdier. Noen verdier er synlige og lette å sette ord på, mens andre er mer skjult og kanskje også ubevisste. Noen ganger kan det bli en interessekonflikt mellom ulike verdier, og alle verdier er ikke nødvendigvis like positive. Ifølge Aadland (1998) er det viktig å få de skjulte verdiene fram i lyset, slik at en kan få et bevisst forhold til dem. Leenderts (2014) sier at verdibevisst profesjonalitet forutsetter personlig utvikling hos hjelperne. En slik påstand kan tolkes som en oppfordring til karriereveiledere om å fortsette å jobbe med sin egen utvikling, bli kjent med egne holdninger og verdier, og reflektere over hvordan en kan forholde seg mest mulig åpen og oppmerksom overfor veisøker, uten å måtte være verdinøytral eller undertrykke eget perspektiv. Målet kan heller handle om å være verdibevisst og å sette til side, suspendere, eget perspektiv for en stund.

5.3.3 Kompetent og komfortabel

De fleste deltakerne i min studie er karriereveiledere og har mye veiledning i sin jobb, og med tanke på Rønning og Landrøs (2015) funn av sammenheng mellom mye veiledning og økt følelse av å være komfortabel, kan det være grunn til å tro at mye erfaring med veiledning gjør at de er komfortable med mange ulike temaer. De fleste veilederne her i denne studien har mellom 6 og 10 års erfaring med karriereveiledning. At hva slags hjelp veisøker får er personavhengig også i karriereveiledning, i likhet med studieveiledning, ser jeg som sannsynlig. Jeg ser opplevd kompetanse og hvor komfortabel en føler seg, som sterkt knyttet sammen. Med mer kunnskap om den spirituelle dimensjonens relevans i en karrierekontekst, kan kanskje veilederne også bli mer komfortable med å trekke dette inn i samtalen? Her ser jeg igjen, som tidligere nevnt, behovet for en felles forståelse og et språk for å kunne reflektere rundt det spirituelle, slik at potensialet som ligger i et slikt perspektiv kan komme veisøkerne til gode. Hvis veilederen selv ikke har en åpen holdning til det spirituelle, vil han eller hun kanskje ikke følge opp veisøkerens initiativ til å bringe det inn i samtalen? Det kan skje bevisst

eller ubevisst. Faktorsyn 1 og 3 viser større grad av åpenhet overfor det intuitive og ikke-rasjonelle, noe som kan tyde på en bredere og mer helhetlig tilnærming enn faktorsyn 2. Kanskje opplever faktorsyn 2 at de mangler kompetanse på feltet eller at de ikke er komfortable med å inkludere det intuitive og spirituelle i samtalen.

5.4 Oppsummering av drøfting

I dette kapitlet har jeg drøftet hvordan de tre faktorsynene i denne studien legger vekt på ulike temaer som knytter spiritualitet og karriere sammen, og hvordan de skiller seg fra hverandre i synet på det intuitive og rasjonelle. Felles for faktorsynene er vektleggingen av karrierens betydning for identitet, samt fokus på åpenhet og balanse. De har også et felles mål om å legge til rette for at veisøkeren skal få hjelp med sine utfordringer, men det det er variasjon blant veilederne hvorvidt de bringer det spirituelle inn i den sammenheng. Noen veiledere ser ut til å ha en åpen holdning til det spirituelle og intuitive, mens andre kan virke skeptiske og mindre tilbøyelige til å skape rom for det i karrieresamtalen. Selv om målet er å gi veisøkerne det han eller hun trenger, vil samtalen kunne preges av hvor veilederne har sin oppmerksomhet, hvorvidt de får til å suspendere egne fortolkninger, og hvordan de forholder seg til egne verdier og holdninger. I den sammenheng drøftet jeg betydningen av at veilederne føler seg kompetente og komfortable i møte med ulike problemstillinger.

Spiritualitet og temaer relatert til det spirituelle er kanskje ikke relevant i alle karrieresamtaler, men det ligger muligheter i det aktuelle feltet som veiledere kan benytte seg av hvis de ser at det kan være til hjelp for veisøker. Mangel på kunnskap, skjevhet i oppmerksomheten, skepsis til begrepet spiritualitet eller at veiledere er ukomfortable med tematikken, har her blitt drøftet som mulige hindringer. Mer innsikt i bredden og potensialet ved det spirituelle, en åpen innstilling og verdibevissthet fra veileders side, kan legge grunnlaget for en mer åpen og god samtale rundt veisøkerens spirituelle dimensjon i karrierespørsmål der hvor det er naturlig.

6 Avslutning

I dette kapitlet vil jeg først komme med noen avsluttende og oppsummerende kommentarer til studien og se på noen mulige praktiske implikasjoner som følge av studien. Videre sier jeg litt om hva jeg kunne gjort annerledes, før jeg til slutt presenterer forslag til videre forskning.

6.1 Avsluttende kommentarer

Gjennom problemstillingen: «*Hvordan oppleves det for karriereveiledere å inkludere veisøkeres spirituelle dimensjon, og hvilke temaer relatert til det spirituelle legger veilederne mer og mindre vekt på i karrieresamtalen?*» har jeg ønsket å belyse et tema som jeg oppfattet som ganske lite utforsket fra før i Norge og Skandinavia. Jeg var nysgjerrig på hvordan karriereveiledere forholder seg til den spirituelle dimensjonen i sin praksis. Resultatene av denne studien viser at det eksisterer tre forskjellige syn rundt tematikken. Faktorsyn 1 åpner opp for refleksjon med den hensikt å gi veisøkere mulighet til å utforske flere sider av seg selv, og sånn sett kan en si at det gis rom for også å inkludere det spirituelle. Dette faktorsynet har spesielt fokus på verdier, det meningsfulle og å inkludere følelsene i prosessen. Faktorsyn 2 er opptatt av at veisøkerne skal trives og finne en balanse i hverdagen, ser framover og fokuserer på det som kan gjøres noe med. De er tilbøyelige til å holde fokus på det rasjonelle i samtalen til fordel for, og kanskje på bekostning av det mer intuitive og spirituelle. For faktorsyn 3 er energi, overskudd og tilhørighet spesielt viktig. Med et helhetlig perspektiv inviteres veisøkere til å ta i bruk både det rasjonelle og intuitive, og slik gis det rom for også en spirituell dimensjon i samtalen.

6.2 Praktiske implikasjoner

Resultatene fra denne studien og teorien som har blitt trukket fram, kan være med på å gjøre karriereveiledere oppmerksomme på den spirituelle dimensjonens bredde og relevans i en karrieresamtale. Kanskje ser veiledere at de har vært mer inne på denne dimensjonen enn de har vært klar over, og kanskje blir de oppmerksomme på relevante temaer de ikke har vært så mye innom. Det kan gjelde både de som leser studien og de som har vært deltakere. For deltakerne kan sorteringen ha satt i gang en refleksjonsprosess rundt egne tanker, holdninger og innstilling i karrieresamtaler (Allgood & Kvalsund, 2010). Jeg håper at studien kan være med på å føre til mer åpenhet rundt tematikken og bidra til mindre fremmedgjøring overfor det spirituelle. Et felles språk og felles forståelse av begreper for å kunne reflektere rundt det

spirituelle, uten å være redd for å bli misforstått, er et behov jeg har blitt oppmerksom på. Denne studien kan være med på å starte nyttige diskusjoner og prosesser rundt den spirituelle dimensjonen i karriererådgivningsfeltet.

6.3 Hva jeg kunne gjort annerledes

Noe av det jeg kunne gjort annerledes i arbeidet med denne studien, var å starte tidligere med rekruttering av deltakere. Det tok lengre tid enn jeg trodde. Med flere deltakere kunne resultatene vært tydeligere og hatt høyere validitet. Spesielt gjelder dette faktorsyn 3, som ble definert av kun tre personer i denne studien.

Jeg ville også gjort noen endringer i design og utsagn. For eksempel kunne jeg skilt mellom veileder som *aktiv* eller *passiv* med hensyn til temaer i samtalen, i stedet for veileder eller veisøker som *initiativtaker*. På den måten ville alle utsagn handlet om veileders eget perspektiv, og fokuset for sorteringen ville blitt tydeligere. I noen utsagn ville jeg inkludert selve ordet spirituelt eller åndelig, for å se hvordan utsagn med slike begreper ville blitt plassert i forhold til andre. Jeg ville også undersøkt veiledernes oppfatning av religion i sammenheng med spiritualitet, for i analysen så jeg et behov for å vite mer om det. Matrisen kunne jeg gjort mindre spiss, med den hensikt å gi deltakerne mulighet til å plassere flere utsagn mot ytterpunktene og dermed kunne få fram flere forskjeller blant faktorsynene og ikke tvinge deltakerne til å måtte velge kun noen som veldig enig og veldig uenig.

6.4 Forslag til videre forskning

I denne studien ville jeg undersøke *veilederes* opplevelse, og ett forslag til videre forskning er å undersøke *veisøkeres* opplevelser med tanke på den spirituelle dimensjonen og karriere, for det var ikke hensikten med denne studien. Jeg vil også foreslå å forske videre på karriereveilederes holdninger og tanker rundt den spirituelle dimensjonen, og hvor komfortable og kompetente de føler seg i møte med den type tematikk. For eksempel kan intervjustudier gi mulighet for en dypere forståelse av karriereveilederes opplevelser og perspektiv

7 Referanseliste

Aadland, E. (1998). *Etikk for helse- og sosialarbeidarar*. Oslo: Samlaget.

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. 39-46). Trondheim: tapir akademiske forlag.

Bloch, D. P. (2005). Complexity, chaos, and non linear dynamics: A new perspective on career development theory. *The Career Development Quarterly*, 53(3), 194-207.

Bloch, D. P. (1997). Spirituality, Intentionality, and Career Success. The Quest for Meaning. I D. P. Bloch & L. J. Richmond (Red.), *Connections Between Spirit and Work in Career Development* (s. 185-208). London: Routledge.

Bloch, D. P. & Richmond, L. J. (2016). *SoulWork : Finding the work you love, loving the work you have.* London: Routledge.

Blustein D. L. & D. A. Noumair (1996) Self and Identity in Career Development: Implications for theory and practice. *Journal of Counseling & Development*, 74(1), 433-440.

Brown, S. R. (1980). *Political subjectivity : application of Q methodology in political science*. New Haven: Yale University Press.

Brown. S. R. & Good, J. M. M. (2010). Q Methodology. I N. J. Salkind (Red.) *Encyclopedia of research design*. 1149-1155. Thousand Oaks, CA: Sage.

Career. (2017). *Merriam-Webster*. Hentet 22.02.17, fra https://www.merriam-webster.com/dictionary/career

Chen, C. P. (2011). Career Meaning Making: An essential in life. I M. McMahon & M. Watson (Red.) Career Counseling an Constructivism. Nova.

Crites, J. O. (1981). *Career models: Models, methods, and materials*. New York: McGraw-Hill.

Davidson, S. & Gilbert, L. (1993). Career Counselling is a Personal Matter. *The Career Development Quarterly*, 42(2), 149-153.

Dorn, F. J. (1992). Occupational Wellness: The Integration of Career Identity and Personal Identity. *Journal of Counseling & Development*, 71(2), 176-178.

Eanes, B. E. (1997). Creating One´s Personal Meaning Throughout the Cycles of Life : Its Development in Career, Psychological, and Faith Realms. I D. P. Bloch & L. J. Richmond (Red.), *Connections Between Spirit and Work in Career Development* (s. 27-46). London: Routledge.

ELGPN – European Lifelong Guidance Policy Network (2014). *The Evidence Base on Lifelong Guidance. A Guide to Key Findings for Effective Policy and Practice*. ELGPN Tools No. 3. Jyväskylä: ELGPN. Hentet 01.03.17, fra http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/elgpn-tools-no-3.-the-evidence-base-on-lifelong-guidance/ 17.2.17

Erikson, E. H. (1968). *Identitet. Ungdom og kriser*. København: Hans Reitzels Forlag

Frankl, V. (2007). *Vilje til mening*. Oslo: Arneberg.

Gelatt, H. B. (2003). *Creative Decision Making : Using Positive Uncertainty*. Menlo Park, CA: Crisp Learning.

Hollis, J. (2003). *On this journey we call our life*. Toronto: Inner City Books.

Hunt, D. E. (1987). *Beginning with ourselves*. Cambridge: Brookline Books.

Ivey, A. E., D'Andrea, M. J. & Ivey, M. B. (2012). *Theories of Counselling and Psychotherapy.* Los Angeles/London/New Delhi/Singapore/Washingtion DC: Sage Publications.

Kelly, E. W. (1997). *Spirituality and religion in counseling and psychotherapy : diversity in theory and practice.* Alexandria: American Counseling Association.

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.* Doctorate in Education. Trondheim, NTNU.

Kvalsund, R. (2003). Uses of power in the helping relation. I E. Allgood & R. Kvalsund (Red.). *Personhood, Professionalism and the Helping Relation*. Trondheim: Tapir Akademiske Forlag.

Kvalsund, R. (2005). *Coaching: Metode, prosess, relasjon*. Finland: Synergy Publishing.

Kvalsund, R. (2006). *Oppmerksomhet og påvirkning i hjelperelasjoner. Viktige ferdigheter for coacher, rådgivere, veiledere og terapeuter.* Trondheim: Tapir Akademiske 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 akademiske forlag.

Landrø, K. (2015). Hvordan kan fokus på karriereutvikling bidra til identitetsskaping og gode karrierevalg? I C. Fikse & R. Kvalsund (Red.), *Rådgivningsvitenskap. Helhetlige rådgivningsprosesser; relasjonsdynamikk, vekst, utvikling og mangfold* (s. 97-117*)*. Trondheim: Fagbokforlaget.

Leenderts, T. A. (2014). *Person og profesjon. Om menneskesyn og livsverdier i offentlig omsorg.* Oslo: Gyldendal Akademisk.

Leider, R. J. (1997). The power of purpose. Creating meaning in your life and work. San Francisco: Barrett-Koehler Publishers Inc, s. 29-41. I *Kompendium: RAD3032 Rådgivning i et praktisk perspektiv*, NTNU.

Leider, R. J. (2015). *The power of purpose. Find Meaning, Live Longer, Better*. 3. utgave. San Francisco: Barrett-Koehler Publishers Inc.

Lengelle, R., Luken, T. & Meijers, F. (2016). Is self-reflection dangerous? Preventing rumination in career learning. *Australian Journal of Career Development*, 25(3) 99-109. SAGE.

Magnani, L. (2011). *Abduction, Reason and Science : Processes of Discovery and Explanation.* Boston: Springer US.

May, R. (1958). The origins and significance of the existential movement in psychology. I R. May, E. Angel & H. Ellenberger (Red.), *Existence* (s. 3-36). New York: Basic.

McHoul, A. & Grace, W. (1995). *A Foucault Primer : discourse, power and the subject*. Melbourne: Melbourne University Press.

McKeown, B. & Thomas, D. B. (2013). *Q Methodology*. Newbury Park, Calif: SAGE.

Moustakas, C. (1994). *Phenomenological Research Methods*. Thousand Oaks: SAGE.

NOU 2016:7. (2016). *Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn*. Hentet 15.03.17, fra: https://www.regjeringen.no/contentassets/05a79a5ed91e40e1a80e6f8028b21e3e/no/pdfs/nou201620160007000dddpdfs.pdf

NRK (9. september, 2016) *Kraft: Lytt til magefølelsen [podcast]* Hentet 01.05.17, fra:

https://itunes.apple.com/us/podcast/id1108885668

Polanyi, M. (2000). *Den tause dimensjonen : en innføring i taus kunnskap.* Oslo: Spartacus.

Postholm, M. B. (2010). *Kvalitativ metode : en innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasusstudier*. Oslo: Universitetsforlaget.

Rayburn, C. A. (1997). Vocation as Calling. Affirmative Response or ”Wrong Number”. I D. P. Bloch & L. J. Richmond (Red.), *Connections Between Spirit and Work in Career Development* (s. 163-183). London: Routledge.

Richardson, M. S. (1996). From Career Counseling to Counseling/Psychotherapy and Work, Jobs, and Career. I M. L. Savickas & W. B. Walsh (Red.), *Handbook of career counseling theory and practice* (s. 347-357). Palo Alto: Davies-Black Publishing.

Richmond, L. J. (1997). Spirituality and Career Assessment. Metaphors and Measurement. I D. P. Bloch & L. J. Richmond (Red.), *Connections Between Spirit and Work in Career Development* (s. 185-208). London: Routledge.

Rønning, W. M. & Landrø, K. (2015) *Studieveiledningstilbudet til NTNU-studenter. Status og utfordringer*. Trondheim: NTNU.

Sartre, J. P. (1969). *Being and nothingness : an essay on phenomonological ontology*. London: Methuen.

Savickas, M. L. (1997). The Spirit in Career Counseling: Fostering Self-Completion Through Work. I D. P. Bloch & L. J. Richmond (Red.), *Connections Between Spirit and Work in Career Development* (s. 3-27). London: Routledge.

Savickas, M. L. (2002) Career construction. A Development Theory of Vocational Behavior. I D. Brown & Associates (Red.), *Career choice and development* (s. 147-196). San Francisco: Jossey-Bass.

Silverman, D. (2011). *Interpreting qualitative data : a guide to the principles of qualitative research.* Los Angeles: SAGE.

Skagen, K. (2004). *I veiledningens landskap : innføring i veiledning og rådgvining*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk

Skau, G. M. (2011). *Gode fagfolk vokser. Personlig kompetanse i arbeid med mennesker.* Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

Smith, N. W. (2001). *Current systems in psychology*. Belmont: Wadsworth/Thomson Learning (s. 319-343).

Schmolck (2002). PQMethod. (Versjon 2.33): Hentet 20.03.2017, fra http://schmolck.userweb.mwn.de/qmethod/#PQMethod

Solberg, O. (2010). *Veisøk og veivalg: om karrierepsykologi og –veiledning*. Spikkestad: Discover Test Service.

Språkrådet (ingen dato) Hentet 22.02.17, fra:

http://www.sprakradet.no/svardatabase/sporsmal-og-svar/spiritualitet-og-andelighet/

Stephenson, W. (1953). *The study of bevavior*. Chicago/London: The University of Chicago Press.

Stoltz-Loike, M. (1997) Creating Spiritual and Personal Balance : Another Dimension in Career Development. I D. P. Bloch & L. J. Richmond (Red.), *Connections Between Spirit and Work in Career Development* (s. 185-208). London: Routledge.

Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. I D. Brown, L. Brooks & Associates (Red.), *Career choice and development* (s. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.

Sweet, R. & OECD (2004). *Career Gudiance and Public Policy : Bridging the Gap*. Paris: OECD Publishing.

Thomas, G. (2010). Doing Case Study: Abduction Not Induction, Phronesis Not Theory. *Qualitative Inquiry*, 16(7) 575-582. London: SAGE.

VOX Nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk

https://www.kompetansenorge.no/Karriereveiledning/Hva-er-karriereveiledning/

publisert/oppdatert 30.12.2016

Watts, S. & Stenner, P. (2012). *Doing Q Methological Research. Theory, Method and Interpretation*. London: SAGE.

Whitmore, D. (2014). *Psychosyntesis in Action*. Los Angeles/London/New Delhi/Singapore/Washingtion DC: Sage Publications.

Wolf, A. (2010). Subjektivitet i Q-metodologi. I A. A. Thorsen & E. Allgood (Red.) *Q-metodologi. En velegnet måte å utforske subjektivitet* (s. 23-37). Trondheim: tapir akademiske forlag.

Zunker, V. G. (2012). *Career Counseling. A Holistic Approach*. London: Brooks/Cole Cengage Learning.

8 Vedlegg

8.1 Vedlegg 1: Utsagnene og faktorenes plassering av dem («crib sheet»)

Nr	Utsagn	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3
1	Jeg spør ofte veisøkere om de kan gi meg eksempler på opplevelser der de har kjent en sterk følelse av mening, og så reflekterer vi rundt hvordan det kan påvirke videre valg med tanke på karriere.	+4	-2	+1
2	Jeg har aldri møtt veisøkere som har uttrykt at de føler et «kall» til en spesiell karrierevei.	-2	0	-4
3	Mange veisøkere jeg møter, ønsker en karriere der de føler at de er til nytte for andre.	+1	+1	0
4	Jeg synes ikke veisøkerne bør la seg styre av intuisjon og magefølelse	-3	0	-3
5	Mange av veisøkerne jeg møter er opptatt av å finne en god balanse mellom jobb, familie og fritid.	+1	+4	+4
6	Personene jeg møter i veiledning søker ofte nye erfaringer og opplevelser med en positiv innstilling.	0	-1	0
7	Dagens arbeidsliv er preget av rask utvikling og endring, og som veileder prøver jeg å bygge opp under veisøkernes egenskaper knyttet til åpenhet og fleksibilitet.	+2	+2	+2
8	Jeg pleier ikke å snakke med veisøkeren om det å ha overskudd og energi. Det blir litt abstrakt.	-3	-3	-5
9	De fleste veisøkere jeg møter er opptatt av at karrieren skal oppleves som meningsfull for dem.	+1	+1	+3
10	Jeg må innrømme at det kan være frustrerende å møte veisøkere som er fast bestemt på å følge drømmen sin, hvis den dessverre ikke er realistisk.	-4	-2	+2
11	De fleste veisøkere jeg møter er opptatt av andre ting enn verdier når de skal finne seg en jobb eller velge utdanning.	-1	0	-1
12	Verdivalg er en viktig faktor i karriereverktøyet jeg bruker, og vi bruker ofte en del tid på denne delen i samtalene.	+3	+3	-1

13	Det hender at veisøkerne uttrykker at de ikke trives i jobben sin fordi verdigrunnlaget deres skiller seg veldig fra verdiene som arbeidsplassen representerer.	0	-2	+1
14	Jeg tror det er viktig for arbeidstakere å kjenne seg hjemme der de jobber og å trives sammen med kollegene sine.	+3	+1	+2
15	Jeg oppfatter det slik at veisøkerne er mest opptatt av at de selv trives i hverdagen, ikke om de bidrar i en større sammenheng.	-1	-1	-1
16	Mange jeg treffer i veiledning tenker at de ikke kan forandre seg eller utvikle nye ferdigheter og interesser.	-2	-3	0
17	Det er vanskelig for mennesker å endre seg, så jeg forstår godt at veisøkere ønsker å fortsette med det de er gode til.	-1	0	-2
18	Etter min erfaring er det å føle seg som en del av noe, en følelse av tilhørighet, viktig for å trives i jobben. Derfor snakker jeg ofte med veisøkerne om det.	+1	+1	+4
19	Jeg synes mange har urealistiske forventninger og høye krav når de skal velge karriere. Den skal både passe dem perfekt og være meningsfull.	-2	0	0
20	Personlige verdier er viktige, men jeg ser ikke det som avgjørende eller styrende i karrierebeslutninger.	-3	0	-1
21	Jeg opplever at det er viktig for veisøkerne å leve i tråd med de viktigste verdiene sine, også i yrkeslivet, som jo er en stor del av livet.	0	+1	+1
22	I veiledning har jeg møtt en del mennesker som føler at de passer så godt til noe at de nærmest føler det som et kall. For dem gir det stor drivkraft og motivasjon.	+2	-4	+1
23	Jeg opplever at de fleste veisøkere ønsker å ta sikre og rasjonelle valg.	0	+2	-1
24	Jeg møter en del veisøkere som ønsker å bytte jobb fordi de savner å føle seg som en del av et fellesskap.	0	-1	0
25	Det er sjelden jeg møter veisøkere som er spesielt opptatt av verdispørsmål i forbindelse med jobb eller utdanning.	-1	-2	-3
26	Jeg synes det er viktig å hjelpe veisøkeren til å bli kjent med verdiene sine, for jeg tror det kan ha stor betydning med tanke på karrierespørsmål.	+3	+3	0
27	Jeg tror det å kjenne at jobben man gjør er meningsfull er viktig for både helse og motivasjon, og jeg prøver å inkludere denne dimensjonen i samtalene jeg har med veisøkere.	+4	+2	1
28	Mitt fokus dreier seg først og fremst om veisøkerens evner, interesser og trivsel i hverdagen.	+1	+4	-2

29	Jeg liker å spørre veisøkerne om hva og hvem som gir dem energi, og stjeler energi. Det kan være bevisstgjørende og gi en pekepinn på hva de bør gjøre videre.	+5	+2	5
30	I veiledningssamtaler prøver jeg å formidle en åpen og positiv holdning til forandring og nye muligheter.	+2	+5	+2
31	Verdier er en del av det testverktøyet vi bruker, men vi pleier sjelden å bruke så mye tid på dette punktet.	-2	-1	0
32	Jeg opplever at veisøkere hovedsakelig er opptatt av å trives og å dyrke egne interesser og evner. Om jobben er meningsfull kommer ikke i første rekke.	-1	-1	-2
33	Jeg tror egentlig ikke karrieren og jobben er så sentral for veisøkernes identitetsfølelse.	-5	-4	-4
34	Som veileder prøver jeg å hjelpe veisøkeren å finne en balanse i livet mellom for eksempel jobb, familie, venner og fritid.	+2	+3	0
35	Med mye usikkerhet og uforutsigbarhet i dagens arbeidsliv synes jeg det er vanskelig å være veileder, for vi kan ikke planlegge på samme måte som før.	-4	-5	-3
36	Jeg opplever ikke at veisøkerne legger særlig vekt på samarbeid og det å ha felles mål i yrkeslivet.	0	-3	-2
37	Ønsker om å oppleve *flyt*, eller *flow*, er ikke noe som veisøkere ønsker å fokusere på i samtaler med meg.	-1	-1	-1
38	Jeg møter ofte veisøkere som er ukomfortabel med og skeptisk til forandring og nye situasjoner i yrkeslivet sitt.	0	0	+3
39	Mange veisøkere sier de trenger hjelp til å ta valg som fører til at de får mer energi og overskudd i hverdagen.	0	0	+3
40	Jeg møter mange veisøkere som er opptatt av å holde seg oppdatert og som er åpen for å utvikle flere sider ved seg selv.	+1	+1	+1

8.2 Vedlegg 2: Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet

Informasjonsskriv og forespørsel om deltakelse i masterstudie

Bakgrunn og formål

Temaet for studien er karriereveilederes syn på temaer som mening, verdier, tilhørighet, energi, balanse og åpenhet i tilknytning til karrierespørsmål, og hvordan de opplever å inkludere slike temaer i en karrieresamtale. Dette er temaer som i litteraturen ofte knyttes til den *spirituelle dimensjonen* ved mennesket. Studiens problemformulering lyder som følger: «På hvilken måte opplever karriereveiledere å inkludere og møte veisøkers spirituelle dimensjon i karrieresamtaler?». Undersøkelsen gjennomføres i forbindelse med en masteroppgave ved Institutt for pedagogikk og livslang læring, Norges teknisk vitenskapelige universitet. Bakgrunnen for at din deltakelse i studien er ønsket, er din stilling som karriereveileder.

Hva innebærer deltakelse i studien?

Studien gjennomføres ved bruk av q-metode. Q-metode er en aktiv prosess hvor deltakerne i studien sorterer utsagn med utgangspunkt i hvorvidt de er «enig» eller «uenig» med utsagnene. Selve gjennomføringen tar ca 20-30 minutter. Eksempler på utsagn kan være «Som veileder prøver jeg å hjelpe veisøkeren å finne en balanse i livet mellom for eksempel jobb, familie og fritid» og «De fleste veisøkere jeg møter er opptatt av at karrieren skal oppleves som meningsfull for dem». Det er deltakernes rangering av setningene som samles inn og danner grunnlaget for studien. Dataene registreres igjennom sorteringene og vil bli overført til analyseprogrammet PQ-method hvor dataene vil bli behandlet, før jeg analyserer det resultatet programmet gir. I etterkant av sorteringene kan det være aktuelt for meg å intervjue noen få deltakere. Det er fullt mulig å si nei til å bli intervjuet selv om man har deltatt i den første delen av studien.

Konfidensialitet og personvern

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS. Det vil kun være meg og min veileder Camilla Fikse som har tilgang til opplysningene som samles inn i forbindelse med studien. Det vil bli benyttet en koblingsnøkkel, og uten denne vil det ikke være mulig å koble navn og datamateriale sammen. Deltakerne i studien vil ikke kunne gjenkjennes i publikasjonen.

Prosjektet skal etter planen avsluttes 15. mai 2017. Ved prosjektslutt vil personopplysninger anonymiseres. Med andre ord vil det ikke være mulig å identifisere noen av deltakerne på dette punktet. Navn og epost- listen vil da bli makulert.

Hvis du er interessert i å delta i studien, så fyller du ut den vedlagte samtykkeerklæringen, tar bilde av denne og sender den til meg på e-post. Så gjennomfører du sorteringen etter sorteringsinstruksen, hvor framgangsmåten står beskrevet.

Hvis du har noen spørsmål, ikke nøl med å kontakte meg eller min veileder.

Med vennlig hilsen

Marianne Kristiansen
Tlf: 976 47 213
E-post: marikkri@gmail.com

Veileder

Camilla Fikse
E-post: camilla.fikse@ntnu.no

8.3 Vedlegg 3: Sorteringsinstruks

Instruksjon for sortering

- Vennligst les hele beskrivelsen nøye før du begynner!

Vedlagt finner du 40 lapper med utsagn/setninger som handler om karriereveiledning og det som har med mening, verdier, tilhørighet og andre temaer som kan ha med noe *spirituelt* å gjøre. Noen setninger retter seg mot *din egen mening eller oppfatning* som karriereveileder. Andre handler om *din opplevelse av veisøkers oppfatninger og meninger*. Svar så ærlig du kan. Det er ingen rette og gale svar. Det kan være lurt å følge magefølelsen og ikke tenke for lenge over hver setning.

Veisøker: Jeg har i mange setninger valgt å bruke benevnelsen *veisøker*. Det vil i denne sammenheng bety det samme som for eksempel arbeidssøker, deltaker, klient eller student som er andre begreper som kanskje passer bedre i din arbeidshverdag.

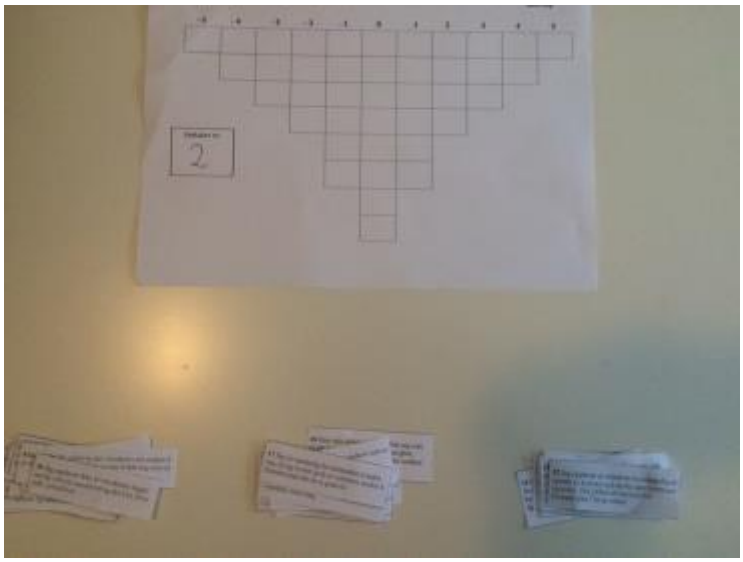
Hvis du har noen spørsmål, ikke nøl med å sende mail til marikkri@gmail.com eller ringe meg på **976 47 213.**

Du vil trenge litt bordplass for å gjøre sorteringen. Da er det lettere å ha oversikt. Instruksjonen starter på neste side.

Trinn for gjennomføring av sorteringen:

1) Les alle lappene for å få en oversikt over innholdet.

2) Grovsortering. Del lappene inn i 3 omtrent like store bunker slik:

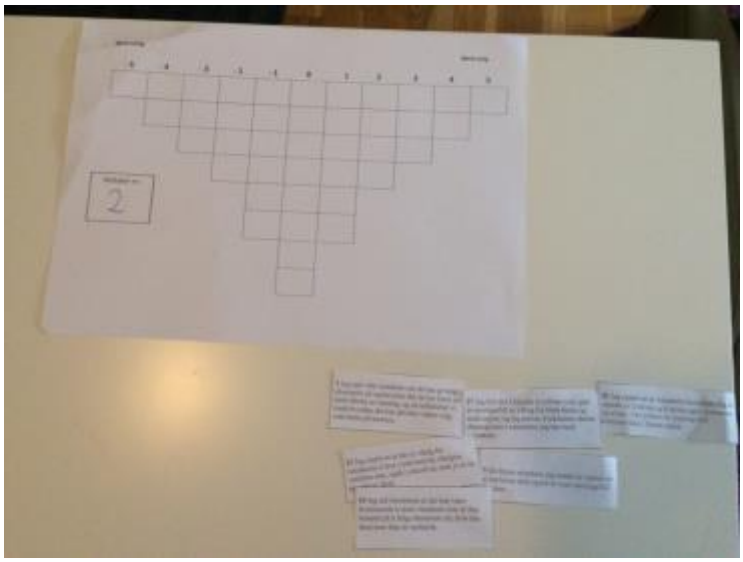


- **Bunke A**: De utsagnene du er *mest enig i* – legg dem i en bunke til <u>høyre.</u>
- **Bunke B**: De utsagnene du er *mest uenig i* – legg dem i en bunke til <u>venstre.</u>
- **Bunke C**: De utsagnene som du ikke mener noe særlig om, er usikker på eller som virker uklare – legg dem i en bunke i <u>midten</u> mellom bunke A og B.

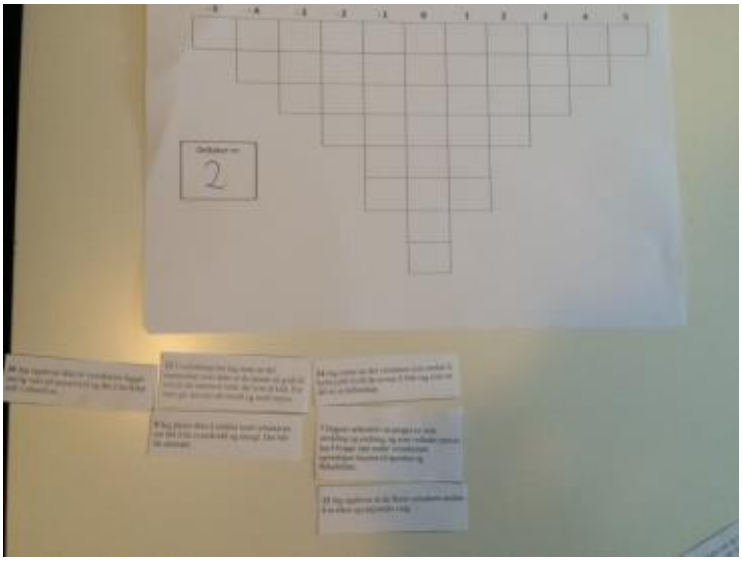
Det kan hende du opplever at du er enig i én del av setningen, men ikke den andre. Tenk da etter hvilken del som veier tyngst, eller legg setningen i bunke B.

3) Nå skal du sortere lappene nøyere slik at de kan plasseres etter mønsteret i sorteringsskjemaet. Skjemaet består av en skala fra -5 til +5.

   Les gjennom utsagnene du la i bunke A (mest enig). Finn det utsagnet du er aller mest enig i, og plasser det på +5. Deretter finner du de to du er nesten like mye enig i, og plasserer dem på +4, og så videre. Det spiller ingen rolle hvilken rekkefølge lappene ligger i under hver kolonne, det er kun forskjell *mellom* kolonnene.

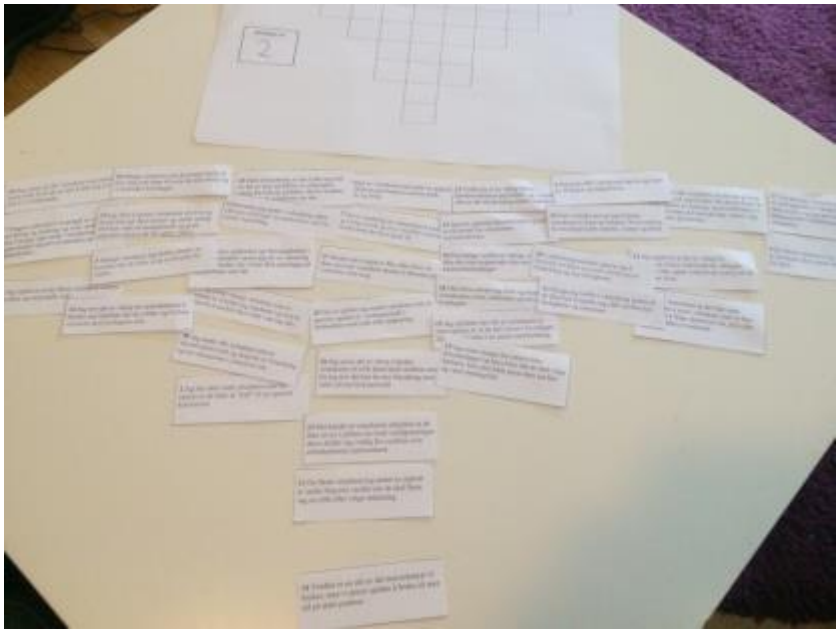


4) Deretter kan du gjøre det samme med bunke B (mest uenig). Det du er mest uenig i legges helt til venstre.

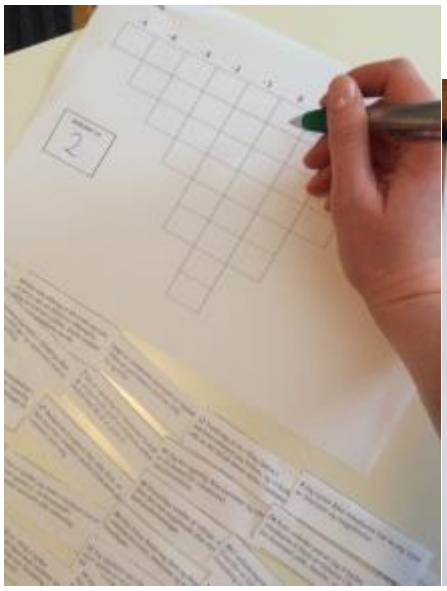


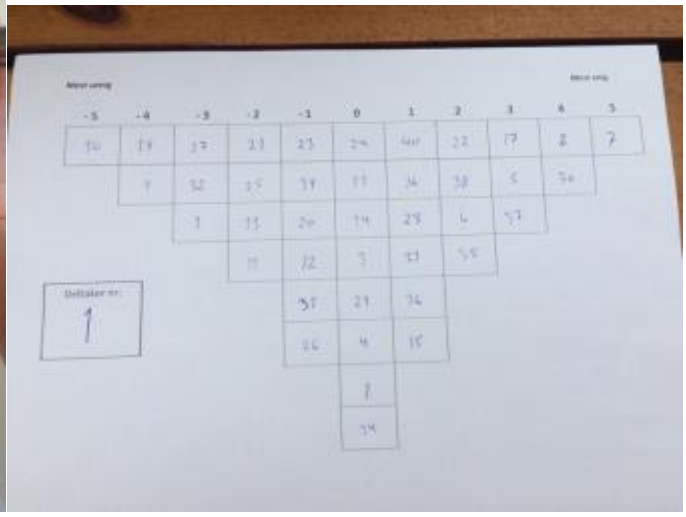
5) Så kan du gjøre det samme med bunke C. De utsagnene du stiller deg nøytral til, som er tvetydige eller som du ikke helt forstår, legges under 0. De du er litt enig i legges under +1, og de du er litt uenig i legges under -1.

   Det kan være lurt å se over en gang til slutt for å sjekke om du er fornøyd med fordelingen og at dette representerer din opplevelse på best mulig måte.



6) Når du ser deg fornøyd og ferdig med sorteringen, skal du føre inn alle numrene som står på lappene inn i sorteringsskjemaet. Alle rutene på skjemaet skal ha ett tall, det vil si at alle utsagnene skal plasseres et sted.





7) Til slutt skal du sende et bilde av det ferdig utfylte skjemaet til meg på e-post (marikkri@gmail.com), enten ved å scanne det eller ta bilde med mobil eller kamera. Pass på at det er leservennlig. OBS: Hvis du ikke allerede har sendt meg bilde av ferdig utfylt **samtykkeerklæring** på e-post, må du gjøre dette også nå.

Takk for at du tar deg tid til å delta i studien min. Det setter jeg stor pris på.

Lykke til!

8.4 Vedlegg 4: Sorteringsmatrise

Mest uenig

Mest enig

- 5	- 4	- 3	- 2	- 1	0	1	2	3	4	5

8.5 Vedlegg 5: Q-sorteringsmønstre for de 3 faktorsynene

8.5.1 Faktorsyn 1

33	10	4	2	11	6	3	7	12	1	29
	35	8	16	15	13	5	22	14	27	
		20	19	17	21	9	30	26		
			31	25	23	18	34			
				31	24	28				
				37	36	40				
					38					
					39					

8.5.2 Faktorsyn 2

35	22	8	1	6	2	3	7	12	5	30
	33	16	10	15	4	9	22	26	28	
		36	13	24	11	14	27	34		
			25	31	17	21	29			
				32	38	18				
				37	19	40				
					20					
					39					

8.5.3 Faktorsyn 3

8	2	4	17	11	3	1	7	9	5	29
	33	25	28	12	6	13	19	38	18	
		35	32	15	16	21	14	39		
			36	20	19	22	30			
				23	24	27				
				37	26	40				
					31					
					34					

8.6 Vedlegg 6: Sammenfallende utsagn

		Faktor		
		1	**2**	**3**
3	Mange veisøkere jeg møter, ønsker en karriere der de føler at de er til nytte for andre.	1	1	0
7	Dagens arbeidsliv er preget av rask utvikling og endring, og som veileder prøver jeg å bygge opp under veisøkernes egenskaper knyttet til åpenhet og fleksibilitet.	2	2	2
11	De fleste veisøkere jeg møter er opptatt av andre ting enn verdier når de skal finne seg en jobb eller velge utdanning.	-1	0	-1
15	Jeg oppfatter det slik at veisøkerne er mest opptatt av at de selv trives i hverdagen, ikke om de bidrar i en større sammenheng.	-1	-1	-1
21	Jeg opplever at det er viktig for veisøkerne å leve i tråd med de viktigste verdiene sine, også i yrkeslivet, som jo er en stor del av livet.	0	1	1
25	Det er sjelden jeg møter veisøkere som er spesielt opptatt av verdispørsmål i forbindelse med jobb eller utdanning.	-1	-2	-3
31	Verdier er en del av det testverktøyet vi bruker, men vi pleier sjelden å bruke så mye tid på dette punktet.	-2	-1	0
32	Jeg opplever at veisøkere hovedsakelig er opptatt av å trives og å dyrke egne interesser og evner. Om jobben er meningsfull kommer ikke i første rekke.	-1	-1	-2
33	Jeg tror egentlig ikke karrieren og jobben er så sentral for veisøkernes identitetsfølelse.	-5	-4	-4
36	Jeg opplever ikke at veisøkerne legger særlig vekt på samarbeid og det å ha felles mål i yrkeslivet.	0	-3	-2
37	Ønsker om å oppleve *flyt*, eller *flow*, er ikke noe som veisøkere ønsker å fokusere på i samtaler med meg.	-1	-1	-1
40	Jeg møter mange veisøkere som er opptatt av å holde seg oppdatert og som er åpen for å utvikle flere sider ved seg selv.	1	1	1

8.7 Vedlegg 7: Godkjenning fra NSD Norsk senter for forskningsdata AS

NSD

Camilla Fikse
Institutt for pedagogikk og livslang læring NTNU

7491 TRONDHEIM

Vår dato: 07.03.2017 Vår ref: 52430 / 3 / AGH Deres dato: Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 23.01.2017. Meldingen gjelder prosjektet:

52430	*Karriererådgiveres opplevelse av å møte og inkludere klientens spirituelle eller åndelige dimensjon i karrieresamtalen.*
Behandlingsansvarlig	*NTNU, ved institusjonens øverste leder*
Daglig ansvarlig	*Camilla Fikse*
Student	*Marianne Klund Kristiansen*

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

Personvernombudets vurdering 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, 15.05.2017, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Kjersti Haugstvedt

Agnete Hessevik

Kontaktperson: Agnete Hessevik tlf: 55 58 27 97

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

NSD – Norsk senter for forskningsdata AS Harald Hårfagres gate 29 Tel: +47-55 58 21 17 nsd@nsd.no Org.nr. 985 321 884
NSD – Norwegian Centre for Research Data NO-5007 Bergen, NORWAY Faks: +47-55 58 96 50 www.nsd.no

Personvernombudet for forskning

Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 52430

Utvalget består av karriererådgivere. Datamaterialet innhentes ved bruk av Q-metode og påfølgende intervju.

Vi legger til grunn at du tar hensyn til den eventuelle taushetsplikt karriererådgiverne har overfor de som benytter seg av rådgiverne.

Utvalget informeres skriftlig og muntlig om prosjektet og samtykker til deltakelse. Informasjonsskrivet er godt utformet, forutsatt at du oppgir egne og veileders kontakt opplysninger.

Vi gjør også oppmerksom på at vi har endret navn fra Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste til NSD - Norsk senter for forskningsdata AS.

Personvernombudet legger til grunn at du etterfølger NTNU sine interne rutiner for datasikkerhet. Dersom datamateriale skal innhentes per e-post, legger vi til grunn at dette er i tråd med interne retningslinjer for informasjonssikkerhet ved NTNU. Datamateriale som innhentes per e-post (uten kryptering) skal ikke inneholde sensitive eller beskyttelsesverdige personopplysninger.

Det oppgis at personopplysninger skal publiseres. Personvernombudet legger til grunn at det foreligger eksplisitt samtykke fra den enkelte til dette. Vi anbefaler at deltakerne gis anledning til å lese igjennom egne opplysninger og godkjenne disse før publisering.

Forventet prosjektslutt er 15.05.2017. Ifølge prosjektmeldingen skal innsamlede opplysninger da anonymiseres. Anonymisering innebærer å bearbeide datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjøres ved å:
- slette direkte personopplysninger (som navn/koblingsnøkkel)
- slette/omskrive indirekte personopplysninger (identifiserende sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. bosted/arbeidssted, alder og kjønn)
- slette eventuelle lydopptak

8.8 Vedlegg 8: Samtykkeerklæring

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt skriftlig informasjon om masterstudien til Marianne Kristiansen og ønsker å delta

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

E-post-adresse: _____

(la stå blankt hvis du ikke ønsker å være tilgjengelig for intervju i etterkant)

Kjønn:

Mann ☐ Kvinne ☐

Alder:

Under 30 år ☐ 30-40 år ☐ 41-50 år ☐

51-60 år ☐ Over 60 år ☐

Arbeidssted:

Offentlig karrieresenter ☐ Privat bedrift ☐ Universitet ☐

Antall år (totalt) i stillingen som karriereveileder:

Mindre enn 2 år ☐ 2-5 år ☐

6-10 år ☐ Mer enn 10 år ☐