

Elisabeth Hunnes

PROFRÅD karriereservice

Ei Q-metodisk undersøking av 15 karriererådgjevarar si oppleving og erfaring med bruk av kartleggingsverktøyet.

Masteroppgåve i rådgjeving

Trondheim, våren 2012

Vegleiarar: Hannah O. Svernungsen og Kristin Landrø

Omslagsbilde: Generert frå <http://www.tagxedo.com/>

Institutt for vaksne si læring og rådgjevingsvitskap

Fakultet for samfunnsvitskap og teknologileiing

Noregs teknisk-naturvitskaplege universitet, Trondheim



Føreord

Sitata på førre side tykkjer eg summerer opp prosessen med å skrive denne masteroppgåva. Det er mykje som må skrivast før ein vert nøgd med resultatet. Samstundes ser eg på den lange skriveprosessen som ein viktig læringsprosess. Det har vore overraskande kjekt å ta tak i noko eg har fatta interesse for, gå djupt inn i det, utforske det og skrive om det. Det er gjennom skrivinga eg har oppnådd auka forståing for karriererådgevingsfeltet, for teorien som ligg til grunn og for karriererådgjevarane sine opplevingar og erfaringar. Dette har gjeve meg ei betre forståing av samanhengen mellom teori og praksis. Vidare har det vore utviklande å lære å bruke ein forskingsmetode, samt arbeide fram mot eit konkret resultat.

Masterstudiet i rådgeving har elles bidrege mykje til mi eiga utvikling på fleire områder. Eg har vorte betre kjent med meg sjølv gjennom utforsking av kjente og ukjente sider, i tillegg har eg fått tilbakemeldingar om korleis andre oppfattar meg. Alt dette har vore viktig læring. Heldigvis har eg sloppe å gå åleine i denne utviklingsprosessen. Det er mange som har gjeve innspel til at både masterstudiet og skriveprosessen har vorte til ei positiv erfaring.

Takk til rådgevingsklassa eg har fått vere ein del av. De har bidrege til mange nye syn og tankar, gleder, frustrasjonar, festlege lag og nye venskap. Ein ekstra takk går til dei eg har sete på lesesal saman med. Det har vore kjekt å kunne møte nokon på skulen kvar dag, som ein kan ete lunsj, middag og kaker saman med. Det har også vore viktig å kunne diskutere med dykk, både rundt faglege og ikkje-faglege tema. Eg har kost meg! Det må også delast ut ein særskild takk til Vilde Kaasen Krogsrud for eit kjekt og inspirerande samarbeid i skriveprosessen. Eg har sett stor pris på dei konstruktive tilbakemeldingane dine! Det er ikkje tvil om at du både vert ein god rådgjevar og lærar.

Takk til forskingsdeltakarane som har stilt opp i studien. Utan dykk hadde ikkje denne studien vorte til. Ein stor takk går også til vegleiarane mine, Hannah O. Svennungsen og Kristin Landrø. Hannah, du har alltid ei open dør, det set eg pris på. Direkte tilbakemeldingar, kjennskap til Q-metode og god skriveerfaring har kjenneteikna deg som vegleiar. Kristin, du har hatt tru på studien heilt frå starten av og har vore ei viktig kjelde til inspirasjon undervegs. Det har vore godt å ha ein som kan mykje om PROFRÅD karriereservice å gå til.

Sist, men ikkje minst, Hans Jakob. Takk for at vi er gift! Du er det beste som har skjedd meg. Takk for oppmuntringar, tru på meg, heiarop, tur til USA og lange telefonsamtalar!

Samandrag

Studien har som mål å bidra til kunnskaps-, opplevings- og erfaringsdeling om det heilskaplege kartleggingsverktøyet PROFRÅD karriereservice. Ei Q-metodisk tilnærming, der ein undersøker dei subjektive opplevingane og erfaringane til 15 karriererådgjevarar som er erfarne brukarar av kartleggingsverktøyet, har medverka til dette. Forskingsdeltakarane har ut i frå si subjektive oppleving og erfaring sortert 36 utsegner som omhandlar tre hovudområde. For det første, følgjer ved bruk av kartleggingsverktøy i karriererådgjeving, for det andre, kva kartleggingsverktøyet kan bidra med for karriererådgjevaren og for det tredje, kva karriererådgjevingsspektiv karriererådgjevaren arbeidar ut i frå.

Gjennom faktoranalyse av datamaterialet kom to faktorar til syne. Desse skildrar to ulike syn på erfaringar og opplevingar som karriererådgjevarane har i forhold til bruken av kartleggingsverktøyet. Den første faktoren har fått namnet «Profesjonell styring av rådgjevingssamtalen». Årsaken til dette er at medlemmane av faktoren er opptekne av å legge til rette for ein struktur som bidreg til refleksjon og bevisstgjeringsprosess kring resultatane frå kartlegginga. Vidare ser dei verdien av karriererådgjevaren si rolle i rådgjevingssamtalen. Målet med karriererådgjevinga er handling, som oppgaver i etterkant av rådgjevingssamtalen skal bidra til. Den andre faktoren har vorte kalla «Refleksjon og bevisstgjeringsprosess utan påverknad». Dette viser til at medlemmane av faktor 2 legg særleg vekt på at ein ikkje skal påverke veggjæringa i valet han skal ta. Ein skal heller legge til rette for ein refleksjons- og bevisstgjeringsprosess som kan hjelpe veggjæringa mot målet. Vidare er ein i denne faktoren oppteken av å formidle fordelar og ulemper ved bruk av kartleggingsverktøy.

I drøftingsdelen har dei to syna vorte drøfta og sett i lys av relevant teori. Det har kome fram at medlemmane av kvar faktor har ulike måtar å arbeide med resultatet frå kartlegginga på. Dette førar til ulike vegar mot det same målet, som er handling. Dette får også følgjer for korleis dei vel å fylle rolla som karriererådgjevar. Til sist vert etisk bevisstheit i bruk av kartleggingsverktøy drøfta.

Abstract

The aim of this study has been to contribute to the sharing of knowledge and experiences related to the holistic assessment instrument PROFRÅD career service. The research is based on the use of Q-methodology, and 15 informants, all experienced in the use of PROFRÅD career service, have contributed to the research data. The informants have sorted a sample of 36 statements based on their subjective experience, regarding firstly consequences when using the assessment instrument in career counseling, secondly what the informants feel that the assessment instrument contributes to the counseling session and thirdly which career counseling perspectives career counselors bring in to the counseling session.

Through factor analysis of the data material two factors were identified. These factors depict two different views on the subjective experience of the career counselors. The first factor has been named “Professional management of the counseling session”, because the members of the factor is mainly concerned with facilitating reflection and awareness through structured review of the results from the assessment. The members also value the counselor’s role as a career counselor. The goal of the counseling session is action, and dedicating tasks to do after the session is meant to contribute to this. The second factor is called «Reflection and awareness without impact», and shows that influencing the client in his choice isn’t wished for. Instead the career counselor shall facilitate reflection as a process towards awareness and through this help the client to reach his goal. The members of this factor are also concerned with communicating the advantages and disadvantages of using assessment tools.

In the discussion of this thesis these two views have been discussed in a theoretical context. The results show that the members of each factor have different approaches to the results of the assessment, thus leading to different paths towards the goal of action. The difference in approach consequently influences how they choose to fill their role as a career counselor. The thesis ends with a discussion of ethical awareness in use of assessment instruments.

Innhald

Føreord	iii
Samandrag	v
Abstract	vii
Innhald	ix
Tabell- og figuroversikt	xi
1 Innleiing	1
1.1 Val av tema , intensjon og problemstilling	1
1.2 Oppbygging av studien	2
1.3 Omgrepsavklaringar	2
1.4 PROFRÅD karriereservice	4
2 Teoretisk grunnlag	8
2.1 Følgjer ved bruk av kartleggingsverktøy og testar i karriererådgeving	8
2.1.1 Struktur i institusjonelle verksemdstypar	8
2.1.2 Tolking av resultat frå kartleggingsverktøy og testar	9
2.2 Kartleggingsverktøyet sitt bidrag for karriererådjevaren	12
2.2.1 Utvikling som karriererådgjevar	13
2.2.2 Forming av hypotesar og ny forståing av vegsøkaren	14
2.3 Ulike karriererådgjevarperspektiv i rådgevingssamtalen	15
2.3.1 Det informative elementet	15
2.3.2 Det reflekterande elementet	16
2.3.3 Det handlingsorienterte elementet	16
3 Metodisk tilnærming	17
3.1 Q-metodologi	17
3.1.1 Kommunikasjonsunivers	18
3.1.2 Design og Q-utval	19
3.1.3 P-utval	21
3.1.4 Q-sortering	22
3.1.5 Faktoranalyse	23
3.1.6 Faktortolking	24
3.1.7 Postintervju	25
3.2 Kvalitet på forskinga	25
3.2.1 Pilotsortering	25
3.2.2 Generaliserbarheit	26
3.2.3 Reliabilitet	26
3.2.4 Validitet	26

3.3 Etiske vurderingar	27
4 Faktorpresentasjon og –tolking	28
4.1 Faktor 1: Profesjonell styring av rådgjevingssamtalen	28
4.1.1 Fokus på resultatet.....	29
4.1.2 Struktur på rådgjevingssamtalen og profesjonalitet i utføringa	30
4.1.3 Refleksjon, bevisstgjeriing og handling	31
4.1.4 Utsegn plassert på 0.....	32
4.2 Faktor 2: Refleksjon og bevisstgjeriing utan påverknad	33
4.2.1 Refleksjon og bevisstgjeriing	33
4.2.2 Handling	34
4.2.3 Unngå å påverke veksøkaren i valet.....	35
4.2.4 Kristisk bruk av kartleggingsverktøy i karriererådgjeving.....	35
4.2.5 Utsegn plassert på 0.....	36
4.3 Likskapar i faktorane.....	37
4.4 Oppsummering av faktorane og emne for vidare drøfting	38
5 Drøfting	39
5.1 Ulik måte å arbeide med resultatet på	39
5.2 Semje om handling som endeleg mål, men ulike veg mot målet.....	44
5.3 Ulikt syn på korleis ein fyller rolla som karriererådgjevar	45
5.3.1 Relasjonar i karriererådgjeving	45
5.3.2 Korleis fyller faktor 1 og faktor 2 karriererådgjevrolla?.....	46
5.4 Semje om å gjennomføre i fellesskap	48
5.5 Ulikt etisk fokus	49
5.6 Avslutning og implikasjonar for praksis	50
5.7 Vidare forskning.....	50
6 Refleksjonar kring forskarrolla	51
7 Referanseliste	53
8 Vedlegg	xiii
Vedlegg 1: Forskingsdesign og Q-utval	xiii
Vedlegg 2: Førespurnad om deltaking, informasjonsskriv og samtykkeerklæring.....	xvi
Vedlegg 3: Godkjenning frå NSD	xviii
Vedlegg 4: E-post med instruksar for datainnsamling	xix
Vedlegg 5: Q-sortering: Struktur for gjennomføring	xx
Vedlegg 6: Utsegna si plassering i faktorane	xxii
Vedlegg 7: Konsensusutsegner	xxiv
Vedlegg 8: Skilnadsutsegner	xxvi
Vedlegg 9: Døme på utskrift av resultat frå PROFRÅD karriereservice	xxviii

Tabell- og figuroversikt

Tabell 1 - Forskingsdesign for studien, basert på Fishers balanserte blokkdesign	19
Tabell 2 - Korrelasjon mellom faktorane	23
Tabell 3 - Faktorkladingar	24
Tabell 4 - Reliabilitet.....	26
Figur 1 - Ferdig utfylt sorteringsmønster til Q-sortering med 36 utsegner	22
Figur 2 - Gjennomsnittleg sorteringsmønster for faktor 1	28
Figur 3 - Gjennomsnittleg sorteringsmønster for faktor 2	33

1 Innleiing

1.1 Val av tema , intensjon og problemstilling

Det to-årige mastergradstudiet i rådgjeving ved Institutt for vaksne si læring og rådgjevingsvitskap (IVR), NTNU famnar breitt og gjev ein introduksjon til ulike felt innanfor rådgjevingstradisjonen. Karriererådgjeving har appellert spesielt til meg, og gjort meg interessert i å lære meir om feltet. Dette har eg mellom anna fått høve til gjennom observasjonspraksisen eg hadde våren 2011. Eg deltok då som observatør på eit sertifiseringskurs i PROFRÅD karriereservice. På kurset fekk eg høve til å lære meir om kartleggingsverktøyet PROFRÅD karriereservice og korleis ein tolkar og brukar resultata frå kartlegginga i rådgjevingssamtalar. I sum gav observasjonspraksisen meg eit godt inntrykk av korleis ein kan bruke PROFRÅD karriereservice i karriererådgjeving. Likevel såg eg eit potensiale for tema til masteroppgåve då det ikkje er publisert forskning på subjektive opplevingar og erfaringar erfarne brukarar av PROFRÅD karriereservice har, og kva bruken bidreg med i karriererådgjevaren sin praksis. Fram til no er arbeidet som har vorte gjort på dette området basert på innsamling av evalueringar frå ulike brukarar av verktøyet, i tillegg til ekspertar på psykologisk testing (Solberg, 2010 upubl.).

Å undersøkje dei subjektive opplevingane og erfaringane til erfarne brukarar av PROFRÅD karriereservice ser eg på som viktig. Det handlar om kunnskaps-, opplevings- og erfaringsdeling som kanskje kan bidra til utvikling av PROFRÅD karriereservice og til ny innsikt og utvikling av eigen praksis for dei som deltek i studien og for andre brukarar. Hendriks (1999) definerer kunnskapsdeling som noko som skjer i det minste mellom to partar. Ein part har kunnskap og ein part ynskjer å tileigne seg den same kunnskapen. Det er ein føresetnad for prosessen at den første parten i ei eller anna form eksternaliserar kunnskapen sin, slik at den andre parten kan internalisere den same kunnskapen på ein eller annan måte. Spreidd geografisk distribusjon av partane kan hindre kunnskapsdeling (Hendriks, 1999). Sjølv om det finnast faglege forum og møteplassar for karriererådgjevarar som til dømes Nasjonalt nettverk for karriereveiledning og det årvisse Landskurset for skulerådgjevarar og karriererådgjevarar, kan det gjerast meir for å fremje kunnskapsdeling. Nasjonal eining for karriererettleiing vart oppretta 1. januar 2011 og har fått mandat frå Kunnskapsdepartementet til å arbeide for utvikling av karriererådgjevingsfeltet i Noreg. I tildelingsbrevet vart «*utvikling av et felles kunnskapsgrunnlag gjennom faglige møteplasser, erfarings- og informasjonsutveksling og spredning av forskningsresultater*» nemnt som ei av oppgåvene (Kunnskapsdepartementet, 2010). Målet for denne studien er difor å gjennomføre ei

innsamling og systematisering av subjektive opplevingar og erfaringar frå 15 erfarne brukarar av PROFRÅD karriereservice, som arbeidar med vaksne vegsøkarar. Eg ynskjer med andre ord å legge til rette for ei form for eksternalisering av subjektive opplevingar og erfaringar for desse brukarane. Denne studien kan kanskje også vere eit middel for internalisering av desse opplevingane og erfaringane for andre, slik at både utviklarar og brukarar kan få ei større forståing av kartleggingsverktøyet. Då det er forskingsdeltakarane si subjektive oppleving og erfaring som er grunnlag for studien, har eg valt ei Q-metodisk tilnærming for å svare på problemstillinga, som har følgjande ordlyd: ***Kva for subjektive opplevingar og erfaringar har karriererådgjevarar som er erfarne brukarar av det heilskaplege kartleggingsverktøyet PROFRÅD karriereservice?***

1.2 Oppbygging av studien

Oppgåva er delt inn i 6 kapittel. I Kapittel 1 - *Innleiing* vil eg vidare avklare omgrep og gje ei innføring i PROFRÅD karriereservice. I Kapittel 2 - *Teoretisk grunnlag* gjer eg greie for teorien som ligg til grunn for studien. Kapittel 3 - *Metodisk tilnærming* grunnjev val av metode, og gjev ei framstilling av forskingsprosessen, kvaliteten på og etiske aspekt ved denne. I Kapittel 4 - *Faktoranalyse og -tolking* vert resultata av forskingsdeltakarane sine sorteringar presentert som ei to-faktorløyning og tolka. I Kapittel 5 - *Drøfting* ser eg dei to faktorane opp mot det teoretiske grunnlaget for oppgåva, i tillegg til noko ny litteratur, og svarar på problemstillinga. Avslutning, implikasjonar for praksis og vidare forskning er også inkludert. Kapittel 6 – *Refleksjonar kring forskarrolla* omhandlar mi rolle som forskar.

1.3 Omgrepsavklaringar

Omgrepet karriere kjem frå latinsk *carrus* som tydar firhjult arbeidsvogn. Denne tydinga kan indikere at ein er på veg ein stad (Johanssen, Nygaard, Schreiner, Kraggerud, & Tosterud, 1998; Stevenson, 2010). Kva ein gjer på vegen omfattar i dag langt meir enn det som tradisjonelt har vorte sett på som karriere. Chudzikowski (2011) presenterer i følgjande sitat to ulike definisjonar på karriere og skildrar ulikskapar i det gamle og nye karriereomgrepet.

«Gamal» eller tradisjonell karriere kan skildrast som forankra i ein organisasjonskontekst der prosessane var hierarkisk ordna, sentralt planlagt, kontrollert og formelt dokumentert (Kallinikos, 2004). Arbeidet var organisert etter ei streng inndeling av arbeid og regulert av faste planar og lineær tidsstyring (Courpasson & Reed, 2004). Karriereplanar var designa for å erverve eit rettferdig kompromiss mellom dei tilsette og organisasjonen, og var vidare karakterisert av psykologiske kontraktar basert på lojalitet (Rousseau, 1995). Stadig oppgang i form av inntekt, nivå og status gav jobbtryggleik til dei tilsette i bytte mot lojaliteten deira (Rousseau & McClean Parks, 1993). Den «nye» karrierekonteksten ser ein frå midten av 1980-talet og vidare framover. «Lean»-organisasjonar dukka opp, med desentralisert styring og flat struktur (Sewell, 2005). Som eit resultata av dette blei tilsettingsforholda meir kontekstualiserte, prosjektbaserte og som ein konsekvens av dette meir kortsiktige (Knights and McCabe, 2003 og Ross, 2004) (2011, s. 2, mi omsetjing).

I sitatet ser ein at det gamle karriereomgrepet kan passe inn i det industrielle samfunnet, der det å ha ein jobb og tene til livets opphald stod i høgsetet. I det postindustrielle samfunnet gjev det nye karriereomgrepet betre meining, fordi samfunnet har vorte meir flyktig og dynamisk. Som følgje av dette må ein sjå det nye karriereomgrepet i eit holistisk perspektiv, eit samspel mellom privatliv, organisasjonsliv og arbeidsliv (Amundson, Niles, & Harris-Bowlsbey, 2009; Savickas et al., 2009; Zunker, 2011). Det å balansere denne heilskapen er ein viktig del av karriereval (Savickas et al., 2009). Det nye karriereomgrepet blir difor lagt til grunn for denne studien.

Overgangen frå det gamle karriereomgrepet til eit nytt, meir holistisk perspektiv på karriere, stiller større krav til kvar einskild arbeidstakar. Dette fører til behov for hjelp i forhold til omstilling, oppdatering, livslang læring og tilpassing i yrket ein allereie har og hjelp i forhold til nye karriereval som må vurderast i eit holistisk perspektiv (Zunker, 2011). I det følgjande vert ulike omgrep som skildrar ei slik hjelp retta mot personar i overgangsfasar drøfta. Det vert teke stilling til kva omgrep for hjelperelasjonen som skal brukast i denne studien. Møtet mellom ein vegsøkar og ein karriererådgjevar vert definert som både karriererådgeving, karrierevegleiing og karriereservice. Utviklar av PROFRÅD karriereservice, Oskar Solberg, har valt å bruke omgrepet karriereservice for den profesjonelle servicen ein karriererådgjevar tilbyr ein vegsøkar, på grunn av at omgrepet er «(...) kort, presis nok og vidtfavnende» *«Karriereservice består av systematisk assistanse som kvalifiserte karriereveiledere gir mennesker som gjennom livsløpet får behov for hjelp mht. utføring, karriereplanlegging, ressursvurdering, gjennomføring av beslutninger, trivsel og helse i utdanning og yrkesliv, yrkestilpassning, eller samordning av arbeid, familie og fritid.»* (Solberg, 2010, s. 17). Definisjonen inkluderer at ein karriererådgjevar skal bidra med assistanse i ulike situasjonar i forhold til utdanning og yrkesliv. Det er også fokus på å yte bistand i samordning av arbeid, familie og fritid. Dette viser at definisjonen har det holistiske perspektivet ved at det vert teke omsyn til både personlege og karrieremessige utfordringar i eit livslangt perspektiv (Savickas et al., 2009; Zunker, 2011). Definisjonen av karriereservice passar også inn under definisjonen av karrierevegleiing som Gaarder og Gravås (2011) kallar for ei smal tilnærming til karrierevegleiing. *«Profesjonelle individuelle samtaler mellom en veileder og en veisøker om karriererelaterte spørsmål, med den hensikt å bidra til å styrke veisøkers refleksjon, motivasjon og ferdigheter til å håndtere egen karriere»* (2011, s. 20). Definisjonen av karriereservice passar også under det som Watts (2009) definerer som karriererådgeving. *«(...) gjennomført ein-til-ein eller i små grupper, og merksemda er retta mot dei konkrete problemstillingane individet opplever»* (2009, s. 1, mi omsetjing). Fokuset er

i alle tre sitata på sjølve rådgjevingssamtalen mellom to individ. I sitatet til Gaarder og Gravaas brukar forfattarane vegleiar som omgrep for den som gjev karriereservicen. Det same omgrepet vel også Nasjonal eining for karriererettleiing. IVR, NTNU, brukar omgrepet karriererådgjevar. Ulike omgrep vert altså brukt innanfor ulike tradisjonar og institusjonar. Kvalsund (2005) viser til at omgrep som rådgjevar, vegleiar og terapeut blir brukt om kvarandre i litteraturen og årsaken til dette er slektskapen mellom dei. Solberg brukar ulike omgrep om kvarandre i litteraturen om PROFRÅD karriereservice fordi han definerer dei som synonyme (Solberg, 2010). I definisjonen av karriereservice brukar han omgrepet karrierevegleiar, medan han i boka «Veisøk og veivalg» frå 2010 og i artikkelen «Sentrale temaer i Profråd basert karriereservice» frå 2004 brukar omgrepa karriereservice, karrierevegleiing, karrierevegleiar, karriererådgjeving og karriererådgjevar om kvarandre. Det vert difor naudsynt å velje nokre omgrep som skal brukast vidare i denne studien. Johannessen, Kokkersvold, og Vedeler (2010) brukar omgrepet rådgjeving som paraplyomgrep på andre omgrep som har om lag same innhald; terapi, konsultasjon, vegleiing, systemretta rådgjeving, innovasjon og undervisning. Basert på dette og på at kurshaldarane i sertifiseringskurset til PROFRÅD karriereservice ved IVR, NTNU har bestemt at det er omgrepet karriererådgjeving som skal brukast i samband med PROFRÅD karriereservice, vert omgrepa karriererådgjeving og karriererådgjevar brukt i denne studien. Brukarar av PROFRÅD karriereservice går inn under denne definisjonen. Omgrepet veksøkar vert nytta for den vaksne personen som kjem til karriererådgjeving.

Watts (2009) hevdar at bruk av kartleggingsverktøy er nært knytt til karriererådgjeving, og PROFRÅD karriereservice kan definerast som eit kartleggingsverktøy. Ved hjelp av kartleggingsverktøyet kan ein utforske og innhente informasjon om ulike sider ved veksøkaren. Dette kan vere dugleikar og prestasjonar, evner og anlegg, interesser, verdiar, trekk ved personlegdomen, tankemønster, syn på karriere, korleis ein tek val og avgjersler, om ein er redd eller engsteleg for endringar og kor moden ein (Zunker, 2011). Målet er å legge til rette for karriereval og utvikling av karrieren, i tillegg til å bidra til forståing og handtering av karriererelaterte problem (Naugle, 2009; Fouad 1993 i Schultheiss & Stead, 2008).

1.4 PROFRÅD karriereservice

PROFRÅD karriereservice er eit kartleggingsverktøy som har som mål å vektlegge «(...) *allsidig bevisstgjøring, eksplorering, refleksjon og på å hjelpe elever / studenter / arbeidsøkere til å legge mest mulig meningsfulle karriereplaner*» (Solberg, 2004, s. 3). Solberg starta arbeidet med grunnlaget for PROFRÅD karriereservice i 1987, for å bidra til

profesjonalisering av skulerådgevinga. Etter kvart har vaksensektoren teke over som hovudbrukar av PROFRÅD karriereservice. Ein årsak til dette kan vere større grad av tidspress og knappe budsjett i skulen, enn i offentleg og privat sektor, som NAV og attføringsbedrifter er ein del av (Solberg, 2010). Denne utviklinga stadfestar også Management Synergy AS, som eig den nettbaserte versjonen av PROFRÅD karriereservice, samt har ansvar for brukarstøtte og sal av kartleggingsverktøyet. I følgje deira oversikt er det vaksenutgåva som vert brukt mest i dag (Bjerksund, 2012). For å bruke kartleggingsverktøyet må ein ta eit 4-dagers sertifiseringskurs, gjennomføre praksis og eksamen (NTNU, 2012).

PROFRÅD karriereservice inkluderer ein nettbasert interesstest som heiter Solbergs interesstest (SIT), i tillegg til ni nettbaserte spørjeskjema. Kartleggingsverktøyet finnast i tre ulike utgåver, for ungdomsskulen, for vidaregåande og for vaksne. Vaksenutgåva er aktuell i denne studien. I den påfølgande rådgevingssamtalen er det fokus på refleksjon om resultat.

PROFRÅD karriereservice baserar seg på eit eklektisk grunnlag for både teori og metodikk og består av idear frå struktur-, prosess-, og IT-orientert tilnærming, trekk-og-faktor-teori, kognitiv teori, teori om avgjerslestilar, psykodynamisk teori, psykoøkologisk teori, utviklingspsykologisk teori og narrativ teori. Eit eklektisk grunnlag gjev karriererådjevaren fleire strengar å spele på i møtet med veggsekaren (Solberg, 2010).

Ein viktig del av teorigrunnlaget til SIT er trekk-og-faktor-teori. Eg vil kort summere opp Frank Parsons og John Holland sine teoriar, fordi desse står i sterk samanheng med SIT. Veggsekaren svarar på 189 spørsmål som dreiar seg om hans interesse for yrkestiltlar, om han utfører særskilde aktivitetar og om hans vurdering av personleg kompetanse. Desse svara dannar grunnlaget for ein interesseprofil som kan gje indikasjonar på kvar i yrkeslivet veggsekaren kan finne seg til rette. Å finne ut kva ein passar til strekk seg tilbake til 1909 og Parsons teori om samsvar mellom person og yrke. Parsons utvikla ei tre-trinns-prosedyre for karriereval. Det første trinnet er å forstå og ha kjennskap til seg sjølv, medan det andre trinnet handlar om å kjenne til og forstå karakteristika ved ulike yrkesområder. Gjennom ei god forståing av første og andre trinn vil ein i det tredje trinnet kunne sjå eit samsvar mellom desse. Ut i frå dette kan ein sjå kvar ein kan trivast i yrkeslivet (Zunker, 2011)¹. Parsons teoriar vart teke vidare av John Holland som har utvikla Self-Directed Search (SDS), eit testverktøy for å kartlegge personar og deira yrkesinteresser. Han har også kartlagt yrker og gjeve dei kodar ut i frå si seksdelte typelære RIASEC; Realistic (R), Investigative (I), Artistic (A), Social (S), Enterprising (E) og Conventional (C). Yrkeskoden ein får gjennom

¹ Teorien er henta frå Frank Parsons bok *Choosing a Vocation* (1909). Boka er ikkje lenger tilgjengeleg, og det vert difor nytta ei sekundærkjelde.

testverktøyet kan sjekkast opp mot koden til eventuelle yrker ein ynskjer å ha. På same måte som i Parsons teori er difor fokuset på samsvar mellom person og yrkesmiljø (Holland, 1997).

Solberg er inspirert av Holland si typelære i oppbygginga av SIT, og har utvikla Solbergs typelære som har sju typar: Praktisk-teknisk type (P), Naturfaglig type (T1), Kultur- og samfunnsfaglig type (T2), Kunstnerisk type (K), Sosial omsorgstype (S), Foretaksom type (F) og Ordenstypen (O) (Solberg, 2010). Nyleg har språket i typelæra vorte oppdatert av Managment Synergy AS og IVR, NTNU, for å tilpasse det til dagens samfunn (Profraad.no, 2012). Bokstavane frå typelæra dannar ei to-bokstavskode, basert på dei høgste skårane. Denne kan ein samanlikne opp mot koder for aktuelle yrkestitlar i Norsk Yrkesfinner, som har lista opp ei lang rekke norske yrkestitlar sortert etter kode (Solberg, 2010). Dei påfølgjande delane i sjølve kartleggingsverktøyet er utforma som spørjeskjema og omhandlar ulike tema. Dette sørgjer for å legge til rette for ein perspektivrik rådgjevingssamtale, som kan framstille tema veggøkaren tidlegare ikkje har tenkt over og bidra til auka bevisstheit (Solberg, 2010). Zunker (2011) hevdar at dess meir kunnskap ein får tilgang til om veggøkaren sine individuelle karakteristikkar, dess meir balansert vert det framtidige karrierevalet.

Det første temaet er «Evner og anlegg». I følgje Zunker (2011) er ei kartlegging av evner og anlegg svært viktig i samband med karriereval. Dette kan ein forstå i lys av trekk-og-faktor-teori som legg vekt på samsvar mellom person og miljø. Om ein veggøkar har reflektert over kva evner han ynskjer å bruke, kan han sjå om det er behov for evnene i arbeidsmiljøet han skal inn i (Solberg, 2010). Ved hjelp av 19 spørsmål undersøker ein veggøkaren sine framtidige preferansar, på ein skala frå 0-6, for bruk av evner og anlegg (Solberg, 2004). Ein skil mellom verktøy som målar kva evner og anlegg ein har og verktøy som målar kva evner og anlegg ein ynskjer å bruke i framtida. PROFRÅD karriereservice er eit døme på det siste, noko ein ser ved at det nyttast ei narrativ tilnærming til karriereval (Solberg, 2010).

Den narrative tilnærminga gjeld også for det andre temaet som er «Valg av verdier». Gjennom 15 spørsmål undersøker ein kva for verdipreferansar veggøkaren har i framtidig yrkesliv. Dette temaet er viktig å kartlegge fordi verdiane og ynska ein har kan ha noko å seie for trivselen i ein framtidig jobb, i tillegg til at dei kan vere bestemmande eller motiverande for handling i jobbsamanheng (Stray, 2011; Zunker, 2011). Igjen ser ein korleis trekk-og-faktor-teori har innverknad på tankegangen om samsvar mellom person og miljø. Årsaken til at verdier er inkludert kan vere at Donald Super har fokus på verdier som viktig i karriereutvikling, og har påverka utviklinga av PROFRÅD karriereservice (Solberg, 2010).

Føremålet med spørjeskjemaa «Evner og anlegg» og «Valg av verdier» er å fremje refleksjon hos ein veggøkar gjennom å knytte svara opp mot to-bokstavskoden. Ein ser dei i

samanheng med kvarandre for å sjå etter samsvar. I PROFRÅD karriereservice vert denne søken etter samsvar sett på som grad av kongruens i veggøkaren sine resultat (Solberg, 2004).

Det tredje temaet er «Beslutningsutvikling». Ut i frå 18 spørsmål, kan ein danne eit bilete av om veggøkaren har eit avklart karriereval, om han er usikker med tanke på val av utdanning og yrke og kva tilknytning han har til heimstaden eller familien sin yrkestradisjon (Solberg, 2004). Dette temaet er viktig for å undersøkje om ein veggøkar er moden til å ta karriereval, som kan henge saman med alder og utviklingsnivå (Zunker, 2011). Donald Super bidreg også innanfor dette temaet med sitt omgrep «career adaptability» (Solberg, 2010).

Det fjerde temaet er «Beslutningsstil», som ved hjelp av fem spørsmål i kvar kategori undersøker om ein veggøkar har rasjonal, intuitiv og/eller avhengig avgjerslestil (Solberg, 2004). Omgrepa i dei tre kategoriane er henta frå Harren sin artikkel² «A model of career decision making for college students» (Harren, 1979 i Solberg, 2010). Det vert framleis forska på ulike avgjerslestilar, og dei ikkje-rasjonale avgjerslestilane vert løfta fram mellom anna av Murtagh, Lopes, og Lyons (2011) og Gelatt (1989), fordi rasjonal avgjerslestil historisk sett har vorte verdsatt som riktig måte å ta karriereval på. Dette legg også Solberg (2010) vekt på og han konkluderar med at det i dag vert fokusert både på rasjonal og intuitiv tenking.

I det femte temaet, «Selvkontrollerende holdning», er Solberg inspirert av Snyder sitt omgrep «self-monitoring» frå 1974 som skildrar evna ein har til å observere og kontrollere sitt uttrykk sosialt og mellommenneskeleg (Gangestad & Snyder, 2000). Denne evna blir kartlagt gjennom 16 spørsmål og skårane gjev ein indikasjon på om veggøkaren har høg eller låg sjølvkontrollerande haldning. Spørjeskjemaet er ikkje meint som ei diagnostisk tilnærming, men som grunnlag for refleksjon over uttrykksmåte i framtidige arbeidsmiljø (Solberg, 2004).

Det sjette temaet er «Yrkeserfaring», og er den einaste delen av kartleggingsverktøyet der veggøkaren sjølv kan skrive ned sine positive og negative yrkeserfaringar. Dette kan vere eit godt utgangspunkt for samtale om yrkesval i rådgjevingssamtalen (Solberg, 2004).

Det sjuande temaet er «Jobb- og utdanningsønsker», eit kort spørjeskjema der veggøkaren svarar på 9 spørsmål om framtidige planar for jobb og utdanning. Dette skjemaet gjev ei oversikt over kva veggøkaren kan og bør gjere no eller i framtida (Solberg, 2004).

Det åttande og niande temaet «Aktiv søking etter informasjon» og «Diskusjon» handlar om veggøkaren aktivt har søkt etter informasjon eller hatt diskusjonar med andre om det framtidige karrierevalet. Dette kan bidra til å leggje handlingsplanar (Solberg, 2004).

² Denne artikkelen har ikkje vore mogleg å få tak i, difor vert det referert frå Solberg (2010).

2 Teoretisk grunnlag

I dette kapitlet vert det teoretiske grunnlaget for studien lagt fram, inndelt i tre hovudområde. «Følgjer ved bruk av kartleggingsverktøy og testar³ i karriererådgjeving», «Kartleggingsverktøyet sitt bidrag for karriererådgjevaren» og «Ulike karriererådgjevarperspektiv i rådgjevingssamtalen».

2.1 Følgjer ved bruk av kartleggingsverktøy og testar i karriererådgjeving

Følgjer ved bruk av kartleggingsverktøy og testar i karriererådgjeving famnar om mange områder. I denne studien har det vorte lagt vekt på to konkrete følgjer. For det første at kartleggingsverktøy kan bidra med struktur til rådgjevingssamtalen, og for det andre at bruken kan føre til feiltolking noko som krev etisk bevisstheit.

2.1.1 Struktur i institusjonelle verksemdstypar

PROFRÅD karriereservice dannar utgangspunkt for ein perspektivrik og strukturert gjennomgang av resultatane frå kartlegginga i rådgjevingssamtalen (Solberg, 2010). Ein rådgjevingssamtale skil seg frå kvardagssamtalar på fleire punkt, og kan karakteriserast som ein institusjonell samtale. Linell (1990) brukar omgrepet verksemdstype for å skilje ulike typar samtalar, på same måte som ein i skriftleg kommunikasjon brukar omgrepet sjanger for å skilje ulike tekstar. Rådgjevingssamtalen i PROFRÅD karriereservice kan definerast som ein institusjonell verksemdstype. Han har ei kommunikativ rutine, ei regelmessigheit, og eit visst mønster i samtalen (Thomassen, 2005). Vidare går rådgjevingssamtalen føre seg innanfor ein spesiell kontekst, i ei verksemd, som til dømes eit karrieresenter, i ei attføringsbedrift, eller i NAV. Verksemdstypar innanfor institusjonelle verksemdar er kjenneteikna av fleire trekk, og rådgjevingssamtalen vert vidare knytt opp mot dette.

For det første vert ein institusjonell verksemdstype ofte forbunde med faste rutinar knytt til løysingar av bestemte føremål eller oppgåver. Dei faste rutinane er ei opningsfase, ein hovuddel og ei avslutningsfase (Linell, 1990). PROFRÅD karriereservice kan seiast å vere prega av ein liknande struktur, som ein får lære under sertifiseringskurset. Opningsfasa er prega av relasjonsbygging, kartlegging av tankar om og forventningar til rådgjevingssamtalen i tillegg til å forklare typelæra og føremålet med rådgjevingssamtalen. I hovuddelen er utforsking av svara til veggskjemaet i fokus, ved at ein arbeider seg gjennom utskrifta av resultatane. Denne er bygd opp av resultatane frå Solbergs interessetest (SIT), ei utdjupeing av typelæra til den aktuelle to-bokstavskoda og deretter følgjer resultatane frå spørjeskjemaet (vedlegg 9). Til avslutning summerer ein opp, tenkjer over kva ein har fått ut av

³ Omgrepa kartleggingsverktøy og testar vert brukt om kvarandre fordi begge er brukt i litteraturen.

rådgjevingssamtalen og legg vidare handlingsplanar (Solberg, 2010). Solberg (2004, s. 3) har i PROFRÅD karriereservice som nemnt vektlagt «(...) *allsidig bevisstgjøring, eksplorering, refleksjon og på å hjelpe elever / studenter / arbeidsøkere til å legge mest mulig meningsfulle karriereplaner*». PROFRÅD karriereservice har som sitatet viser bestemte føremål eller oppgåver ein skal oppnå.

For det andre er klare roller mellom deltakarane i samtalen eit kriterium, den eine som lekmann og den andre som profesjonell med samtalen som ein del av arbeidet sitt (Femø Nielsen & Beck Nielsen, 2005; Kvalsund, 2005; Linell, 1990). I PROFRÅD karriereservice er rollene karriererådgjevar og vegsøkar. Korleis ein vel å fylle rolla som karriererådgjevar kan vere ulikt frå person til person ut i frå praksisteori, noko som vert teke opp att i kapittel 2.3.

For det tredje er det vanleg at verksemdstypen er kjent og at han har ei slags nemning i kvardagsspråket. Ein verksemdstype vert til etter at ein bestemt type samtale har vorte gjennomført mange nok gongar, på same måte, stad og tid og med same aktørar (Thomassen, 2005). 39 % av innbyggjarane i Noreg viser interesse for karriererådgjeving, og ut ifrå dette kan ein seie at verksemdstypen er relativt godt kjent (Larsen, 2011).

2.1.2 Tolking av resultat frå kartleggingsverktøy og testar

Ved bruk av kartleggingsverktøy og testar i karriererådgjeving må ein som karriererådgjevar ha eit bevisst forhold til korleis ein sikrar etisk forsvarleg bruk (Naugle, 2009; Solberg, 2010). Dette omfattar mellom anna korleis ein brukar testdata, kva kvalifikasjonar testbrukar har, utviklinga av testen, rettferd i testinga, val av testar, administrering, skåring og tolking av testresultata og korleis ein kommuniserer resultata (Schultheiss & Stead, 2008). I karriererådgjeving møter ein vegsøkaren i fasar av livet der ein kan ha innverknad på val og liv, noko som fordrar etiske retningslinjer (Kristiansen & Mathisen, 2005). I Noreg finst det korkje nasjonale etiske retningslinjer for karriererådgjevarar eller nasjonale retningslinjer for bruk av kartleggingsverktøy og testar. Dette har ført til at enkelte forum og institusjonar, som til dømes Rådgiverforum Norge og Forum for karriereservice i høgere utdanning har utvikla eigne etiske retningslinjer (FKH, 2009; Rf-N, 2010). I følgje Nasjonal eining for karriererettleing er nasjonale etiske retningslinjer under utvikling. Dei er ein del av det tidlegare nemnte mandatet som skal sikre kvalitet og profesjonalisering på karriererådgjevingsfeltet (Kunnskapsdepartementet, 2010). I følgje Kristiansen og Mathisen (2005) og Lingås (2008) vil etiske retningslinjer sikre kvalitet på praksisen gjennom konkrete normer, gjennom å skape tillit og sikre tryggleik for vegsøkaren, gjennom å sikre eit felles grunnlag og oppslutning om fagfeltet sine verdiar og vurderingar og gjennom å kommunisere

og informere samfunnet om nivå av kompetanse og seriøsitet. Fram til nasjonale etiske retningslinjer er utvikla kan ein bruke International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG) sine retningslinjer. Desse skal bidra til sjølvutvikling av etisk åtferd hos karriererådgevarar og vere grunnlag for utvikling av eigne lokale og regionale retningslinjer (IAEVG, 2012).

I forhold til retningslinjer for bruk av kartleggingsverktøy og testar har Norsk Psykologforening omsett International Guidelines for Test Use til norsk. Desse retningslinjene er utvikla av International Test Commission basert på materiale som omfattar teststandardar, standardar for praksis, testbruk med meir, frå ulike land, men med særleg sterk påverknad frå Australia, Canada, Storbritannia og USA (ITC, 1999). Retningslinjene definerer omgrepa test og testing breitt, og inkluderer difor PROFRÅD karriereservice. Retningslinjene har også ei brei målgruppe, og for PROFRÅD karriereservice er desse mottakargruppene aktuelle:

(...) de som kjøper og har testmaterialer, de som er ansvarlig for å velge ut tester og avgjøre hvordan testene skal brukes, de som administrerer, skårer eller tolker tester, de som gir råd til andre på grunnlag av testresultater (f.eks. konsulenter innenfor personalutvelgelse, utdannings- og yrkesrådgivere, trenere, planleggere), de som involveres i prosessen rundt rapportering av testresultater og tilbakemelding til de som har blitt testet. (...) de som utvikler tester, de som gjør tester tilgjengelige, de som driver opplæring av testbrukere, de som tar tester og deres pårørende (...) (1999, s. 10, Norsk Psykologforening si omsetjing).

Dei internasjonale retningslinjene for bruk av testar konkretiserer punkt ein bør rette seg etter. Nokre av desse punkta vert sett opp mot Solberg (2010) sine krav til kva brukarar av kartleggingsverktøyet skal tenkje på i forkant av, undervegs i og i etterkant av rådgevingssamtalen. Å stille krav er vanleg praksis for utviklarar av testar for å sørgje for eit visst kompetansenivå hos testbrukarane (Naugle, 2009). Anastasi (1992), Zunker (2011) og Høydal og Poulsen (2007) skriv om testbruk og testbevisstheit, og vil også vere relevante teoretikarar i den vidare framstillinga.

Før ein kan ta i bruk kartleggingsverktøy og testar som karriererådgevar må ein i følge ITC (1999) og Solberg (2010) sikre eigen kompetanse som testbrukar. Dersom ein har inadekvat eller utdatert kunnskap om testen kan det føre til feiltolking (Anastasi, 1992). Gjennom sertifiseringskurset i PROFRÅD karriereservice vert ein fagleg adekvat bakgrunn sikra. Denne må oppretthaldast gjennom at ein held seg oppdatert med endringar og framsteg og eventuelt lovverk i forhold til testing. Kravet Solberg (2010) stillar om god kjennskap til testar eller spørjeskjema, vert sikra gjennom sertifiseringskurset. Der får ein kjennskap til teorigrunnlaget og opplæring i bruken av kartleggingsverktøyet. Gjennom praksis og eksamen får ein sjølv prøve ut kartleggingsverktøyet før ein brukar det på reelle vegsøkarar. Vidare har ein som karriererådgevar ansvar for å velje riktig verktøy og evaluere den potensielle nytta av

testing i ein kartleggings situasjon (ITC, 1999; Solberg, 2010). Dette vil seie at ein må vurdere om veggsekaren eignar seg som testperson, og kunne grunnje kvifor ein vel å bruke PROFRÅD karriereservice. Ein person kan vere uaktuell for kartleggingsverktøyet dersom han til dømes ikkje har gode nok lesedugleikar eller ikkje kjenner til det norske arbeidslivet. Højdal og Poulsen (2007) framhevar at karriererådgjevarar må reflektere over verktøya og metodane ein brukar i karriererådgjevinga. Mellom anna er det viktig at desse heng saman med føremålet ein har. Utan bevisstheit om ulike verktøy og metodar ein brukar, kan ein risikere at utforskinga av klienten og at informasjonen ein samlar inn ikkje er føremålstenleg. Vidare viser også Anastasi (1992) at valet av testar som passar til individet og problemet er essensielt. «*Effektiv bruk av testar i rådgjeving er avhengig av valet av eigna testar for det enkelte individ og dei problema som skal vurderast, så vel som riktig tolking av skårar og deira innlemming i den totale kartleggingsprosessen*» (1992, s. 610, mi omsetjing). Å ha eit bevisst forhold til val av testar omhandlar også tilgang til ressursar for å kunne vurdere kartleggingsverktøy (Zunker, 2011). I følgje ITC (1999) og Solberg (2010) bør karriererådgjevarar velje teknisk godt utforma testar, der kvalitetskriterier som mellom anna validitet og reliabilitet er sikra. Solbergs interessetest (SIT) er ein riksnormert interessetest, med svært høg reliabilitet, medan spørjeskjemaet står svakare når det kjem til reliabilitet og validitet. Dei er likevel ikkje utan kvalitetssikring, og vert sett på som støtteinstrument for bevisstgjeriing og refleksjon, fordi dei ikkje gjev nokon sumskåre. Svara frå desse spørjeskjemaet brukast på same måte som testresultata (Solberg, 2010). Vidare hevdar ITC (1999) og Solberg (2010) at det er viktig å administrere kartlegginga på ein god måte. Dette omhandlar å gje klar informasjon, formidle føremålet med kartlegginga, forklare fordelar og ulemper ved kartleggingsverktøyet og skape god kontakt med veggsekaren. Dette kan knytast opp mot relasjonsdanning, og i følgje Amundson et al. (2009) legg dette grunnlaget for alt som følgjer. Det vil variere, avhengig av tid til disposisjon, om ein kan gjennomføre ein time før veggsekaren svarar på kartlegginga, der ein kan ha fokus på det som er nemnt til no. Dersom ikkje bør dette flettast inn i opningsfasa av rådgjevingssamtalen.

Under sjølve rådgjevingssamtalen, skal ein i følgje Solberg (2010) gje tilbakemelding med tolking i pakt med etablert fagleg standard. ITC (1999) fokuserer på å tolke resultat på ein passende måte. Anastasi (1992) peikar på at testar berre er verktøy og bruken av verktøy medfører farar ved tolking av testresultat. Ei god forståing for det teoretiske og omgrepsmessige grunnlaget, i tillegg til ei god forståing av skårane er naudsynt for å kunne kommunisere tydeleg, formidle og samtale om resultatata tilpassa veggsekaren (ITC, 1999). I samband med PROFRÅD karriereservice er det spesielt viktig å ha kunnskap om Solberg si

typelære, og kunne formidle denne til ein veggøkar. Ein bør også unngå å sjå på testen som ein snarveg til svar på spørsmål veggøkaren kan sitte med, på grunn av til dømes tidspress og for stor arbeidsmengde. Dette kan også sjåast i samanheng med prediksjon, at svaret på testen gjev veggøkaren svaret på kva han skal verte (Anastasi, 1992). Umodne personar kan ha eit ynske om eit fasitsvar, og resultatata kan verte feiltolka som vidare kan føre til feilval. Sjølvbetent testing vert difor sett på som etisk uforsvarleg (Solberg, 2010). Solberg (2010) viser også til at ein bør unngå å sette veggøkaren i bås. Dette er ITC (1999) også inne på når dei nemnar at ein bør unngå å opprettehalde stereotypiar som kan gjelde medlemmar av veggøkaren si kulturelle gruppe, aldersgruppe, kjønn eller sosiale klasse. Det er også viktig at karriererådgjevaren sjølv er merksam på sine egne fordommar mot veggøkaren si kulturelle gruppe, då dette kan få innverknad på tolkinga av resultatata (ITC, 1999). Å sjå på testresultatet som det einaste resultatet som er gjeldande, er heller ikkje gunstig. Då er ikkje kompleksiteten teke omsyn til. Dette kan ein unngå ved å støtte opp om testen med resultat frå andre testar eller andre informasjonskjelder (Anastasi, 1992; ITC, 1999). Ei anna fare er at ein veggøkar berre tek testen ein gong, og dersom konteksten då ikkje er optimal kan resultatata danne eit feil bilete av veggøkaren (Anastasi, 1992). Fleire av dei nemnte punkta kan føre til ei midlertidig tilfredsstilling både for veggøkaren og for karriererådgjevaren, men dette er ikkje nok. For å unngå farane ved testbruk og for å få ei meir langvarig tilfredsstilling legg Solberg (2010) vekt på følgjande i rådgjevingssamtalen: «*Tolkningen blir misvisende om den blir bastant. I veiledningen må en understreke betingelsene, og legge vekt på det narrative aspekt og på hvor godt klienten kjenner seg igjen i sin interesseprofil. Ellers øker faren for misbruk*» (2010, s. 102). Dette vil seie at ein ikkje ser på resultatata som sanningar, men at ein opnar opp for refleksjon basert på resultatata og ser dei opp mot sitt eige livsløp i fortid, notid og framtid.

I etterkant av rådgjevingssamtalen, skal ein bidra til at veggøkaren meiningsfullt utnyttar testresultata (Solberg, 2010). Ein bør også vere merksam på utilsikta konsekvensar (ITC, 1999). Oppfølgingstimar, handlingsplanar og heimelekser kan bidra til å sikre dette. Til sist bør ein sikre trygg oppbevaring av resultatata frå kartlegginga.

2.2 Kartleggingsverktøyet sitt bidrag for karriererådgjevaren

Det andre hovudområdet i teoridelen ser nærare på to bidrag PROFRÅD karriereservice kan ha for karriererådgjevaren. For det første kan PROFRÅD karriereservice bidra til at ein karriererådgjevar utviklar seg sjølv og sin praksis, og for det andre kan PROFRÅD karriereservice kan bidra med hypotesar om og ny forståing av veggøkaren.

2.2.1 Utvikling som karriererådgjevar

Rønnestad og Skovholt (2003) presenterer ein fasemodell bygd opp av seks nivå som skildrar utviklinga som terapeut og rådgjevar. Fasemodellen⁴ verkar føremålstenleg for også å skildre utvikling som karriererådgjevar og brukar av PROFRÅD karriereservice.

«The Lay Helper phase» omfattar tida før ein tek utdanning som terapeut eller rådgjevar. I denne fasa er ein sterkt involvert og engasjert i aktivitetar der ein hjelper andre, gjev råd, svært ofte direkte, og løyser problem, basert på eigne livserfaringar.

I «the Beginning Student phase» får ein gjennom eit studie tilgang til metodar og teknikkar til bruk i hjelperelasjonen. Denne fasa kan knytast opp mot karriererådgjevarar som tek sertifiseringskurset i PROFRÅD karriereservice. Undervisninga på sertifiseringskurset er basert på at ein skal få tilgang til ny teori og praksis gjennom problembasert læring (NTNU, 2012). PROFRÅD karriereservice bidreg med konkrete metodar og teknikkar, og deltakarane på kurset er ofte svært opptekne av å meistre desse teknikkane. Dette kan sjåast i samanheng med eit håp om at desse teknikkane kan brukast på alle vegsøkarar. Overgangen til denne fasa er spennande, men også utfordrande. Ein kan kjenne seg sårbar, og lure på om ein er skikka til jobben. Søk etter rollemodellar er i fokus, og profesjonell utvikling fordrar ei open grunnhaldning. I sertifiseringskurset jobbar ein i triadar der ein med utgangpunkt i resultatane frå si eiga kartlegging får prøvd seg i rollene som karriererådgjevar, vegsøkar og observatør. Dette fører til personleg konstruktiv tilbakemelding frå medstudentar og på refleksjon over korleis ein sjølv arbeidar som karriererådgjevar. Ein imiterer kvarandre og instruktørane på kurset. Å reflektere over seg sjølv og eigen praksis som karriererådgjevar er også i tråd med korleis IVR, NTNU inkluderer eit personalistisk perspektiv som ein viktig del av rådgjevarutdanninga (Kvalsund, 2005). Dette betyr at ein legg vekt på å verte kjent med seg sjølv, på personleg vekst og utvikling og refleksjon rundt seg sjølv som rådgjevar. Dette er inkludert fordi det er meir sannsynleg at ein vil fortsetje med personleg refleksjon som yrkesutøvar dersom ein har lært dette i utdanninga.

«The Advanced Student phase» skildrar ei eller anna form for praksistid. Fasa kan knytast opp mot praksissamtalane ein gjennomfører i etterkant av sertifiseringskurset. Ein er forventa å fungere på basisnivå, men høge forventningar til ein sjølv pregar arbeidet. Behovet for tilbakemelding er framleis stort. Vegleiarane har ei dobbeltrolle, og skal bidra som rollemodellar samt kvalitetssikre arbeidet. Fokuset til studenten er retta mot andre, men også

⁴ Namna på fasene er ikkje omsett til norsk då meiningsinnhaldet i omsetjingsprosessen kan verte endra.

meir innover enn tidlegare. Ein innser at ein har utvikla seg og lært mykje, samstundes som det er mykje att. Personlegdomen vert både ein ressurs og eit hinder for utføringa av jobben.

«The Novice Professional phase» omhandlar dei første åra etter uteksamining. Høg intensitet, mange utfordringar og val pregar fasa. Ein har gjerne ei kjensle av å stå åleine i prosessen, der ein må vurdere teorien ein har lært opp mot praksis. Ein ser vidare manglar ved utdanninga, noko som kan føre til at ein trur at ein er dårleg kvalifisert for jobben. At ein ser meir av sin eigen personlegdom i arbeidet er eit steg mot integrering av det profesjonelle og det personlege. Relasjonen mellom vegsøkaren og rådgjevar vert det også fokusert meir på, og ein evner i større grad å setje grenser for seg sjølv enn det ein gjorde tidlegare.

«The Experienced Professional phase» er særleg relevant fordi karriererådgjevarane som deltek i studien er erfarne brukarar av PROFRÅD karriereservice. I denne fasa er det eit sterkt fokus på autensitet og kongruens. Ein ser betre verdien av relasjonen, og kor viktig denne er for progresjon hos vegsøkaren. Teknikkar og metodar vert også gjort meir personlege, og ein er meir fleksibel i bruken av desse. Dette kan knytast opp mot PROFRÅD karriereservice ved at ein utviklar teknikkane og metodane ein har lært gjennom sertifiseringskurset. Med erfaring kjem også tillit til eiga dømmekraft og ein vert meir komfortabel i jobben. Dette kan føre til at ein tør å utfordre vegsøkaren meir, i tillegg til at ein let vegsøkaren ta ansvar for eigen prosess utan å verte for involvert i etterkant av møtet. Dette er viktig for ikkje å verte utbrent. Vidare profesjonell utvikling kjem av å vegleie medarbeidarar, eller ved at ein erfarer særlege positive eller negative hendingar for vegsøkaren. Ein klarar også betre å bruke personligdomen og livserfaringa si i utføringa av arbeidet.

I den sjette og siste fasa, «the Senior Professional phase», har ein gjerne arbeidd i 20-25 år eller meir, og ein nærmar seg pensjonsalderen. Ein har ofte rolla som vegleiar for medarbeidarar, og ein ser gjerne feltet ein arbeidar innanfor som stillestående og lite innovativt. Ein kjenner seg kompetent, er tilfreds med og har akseptert arbeidet ein har gjort. Samstundes er ein meir audmjuk i forhold til kva som er mogleg å oppnå enn tidligare.

2.2.2 Forming av hypotesar og ny forståing av vegsøkaren

I forkant av rådgjevingssamtalen bør karriererådgjevaren sjå på vegsøkaren sine svar frå kartlegginga, og førebu seg til møtet. Sumskårane frå SIT og svara på dei ulike spørjeskjemaa seier noko om vegsøkaren. I førebuinga er det naturleg å danne hypotesar om vegsøkaren, som er viktig å sjekke ut i rådgjevingssamtalen for å finne ut kva svara på kartlegginga eigentleg fortel. Ei ny forståing av resultatata frå kartlegginga kan då oppstå, i tillegg til ei ny

forståing av veggsekaren (Solberg, 2010). I utsekkingsfasa er det viktig å danne ein god relasjon som kan legge til rette for at veggsekaren får reflektert over resultatane. Carl Rogers (1961) skriv om hjelperelasjonen, der det er naturleg at hjelparen prøvar å fremje vekst, utvikling, modning, forbetra funksjon og livsmestring hos den andre. Føresetnaden for å få til dette er at rådgjevaren er genuin, empatisk og at han utan atterhald kan sjå positivt på veggsekaren. Dersom desse føresetnadane ligg til grunn kan det opne for at veggsekaren får ei ny forståing av seg sjølv, men det kan også opne for at rådgjevar vert betre kjent med veggsekaren og får ny kunnskap om og betre forståing av han. Ein kan sjå på dette som ei spiralutvikling av relasjonen mellom karriererådgjevaren og veggsekaren. I inngangen til rådgjevingssamtalen er relasjonen på eit nivå, men etter kvart som ein går djupare inn i relasjonen, vert han teke vidare til eit høgare nivå (Amundson et al., 2009).

2.3 Ulike karriererådgjevarperspektiv i rådgjevingssamtalen

I denne studien er kva perspektiv ein karriererådgjevar handlar ut i frå basert på Isachsen, Vassbotn, og Sønstebø (2011) sine element ein karriererådgjevar må balansere mellom i karriererådgjevinga; informativt, reflekterande og handlingsorientert. Elementa kan vise til kva karriererådgjevaren legg vekt på i rådgjevingssamtalen og korleis han vel å fylle rolla som karriererådgjevar. Dette kan føre til ulike prosessar i rådgjevingssamtalen. Omgrepa kan sjåast opp mot Kvalsund (2005) sine tankar om rolla som rådgjevar, og mot Handal og Lauvås (1999, s. 14) sitt omgrep, praksisteori: «*En persons private, sammenvevde, stadig foranderlige system av kunnskap, erfaring og verdier som til enhver tid har betydning for personens undervisningspraksis.*» I utgangspunktet fokuserer Handal og Lauvås på læraren sin praksisteori, men denne definisjonen kan også sjåast i samanheng med karriererådgjevaren sin praksisteori. Solberg (2010) meiner at karriererådgjevarar må utvikle sin eigen praksisteori. Definisjonen tek opp i seg personlege erfaringar, overførte kunnskapar, strukturar og verdier. Dette kan handle om kva slags type karriererådgjevar ein er, kva erfaringar ein byggjer på, kva teoriar og metodar ein brukar i arbeidet, korleis ein arbeidar og kva verdier ein verdset i møtet med veggsekaren. Dette har også Ivey, Ivey, D'Andrea, og Simek-Morgan (2009) fokus på. Som rådgjevar har ein personlege erfaringar, forklaringsmodellar og metodiske verktøy som ein må vere bevisst påverknadskrafta av for seg sjølv og for veggsekaren i rådgjevingssamtalen.

2.3.1 Det informative elementet

Det informative elementet omhandlar til dømes informasjon om utdanning og arbeidsliv, informasjon og tilbakemelding om resultat frå kartlegginga og informasjon om prosessen som

karriererådgeving er. Nokre vegsøkarar kan kome til karriererådgeving med ei forventning om at rådgjevaren skal svare på kva ein passar til og bør velje (Isachsen et al., 2011). Denne tanken om at rådgjevar veit best kva vegsøkaren treng, nemnar og Kvalsund (2005). Som karriererådgevar er det å godkjenne dette og å ta på seg ekspertrolla lett. Kanskje fordi det kjennast godt å oppfylle forventningane til vegsøkaren, men også fordi det å formidle informasjon er ei konkret oppgåve. Det å formidle informasjon, eller å ha generell kunnskap om ulike tema, er ikkje i seg sjølv eit problem, men ein viktig del av karriererådgeving (Isachsen et al., 2011; Kvalsund, 2005). Utfordringa vert å få vegsøkaren til å reflektere vidare rundt informasjonen, noko som førar oss vidare til det neste elementet.

2.3.2 Det reflekterande elementet

Innanfor det reflekterande elementet er det fokus på at karriererådgevaren legg til rette for og støttar prosessen der vegsøkaren reflekterer over dei ulike informasjonsbitane han har fått og gjer desse meir relevant for seg sjølv (Isachsen et al., 2011). Solberg (2010) vektlegg dette i forhold til PROFRÅD karriereservice, og Kvalsund (2005) i forhold til rådgjeving.

Innenfor humanistisk-psykologisk teoritradisjon blir veileders overordnede mål å stimulere veisøker til å fortelle om og reflektere over sine handlinger og muligheter. Veisøker læres opp til å tenke høyt om sin situasjon og til å få satt ord på taust kunnskap (2010, s. 15).

Det er altså viktig å hjelpe klienten til å lære seg selv å kjenne, først fordi dette gir mulighet til selverkjennelse, som så igjen gir klienten mulighet til å forholde seg til seg selv bevisst og dermed velgende, dvs. han kan velge om han vil være og gjøre som han alltid har gjort (ubevisst), eller om han vil endre på noe (2005, s. 7, Kvalsund si omsetjing).

Sitata kan ein sjå i samanheng med det eksistensialistisk-humanistiske verdssynet der ein ser på vegsøkaren som agent med høve til å handle i verda, påverke og bestemme over utfallet av livet sitt (Ivey et al., 2009; Kvalsund, 2005). For å legge til rette for dette, kan rådgjevaren fremje ei audmjuk og spørjande haldning til seg sjølv og andre, som kan vere eit utgangspunkt for å undre seg over seg sjølv og andre som mysterium. Dette handlar om å lære og oppdage nye sider ved seg sjølv og andre, og ut i frå dette handle i verda (Kvalsund, 2005).

2.3.3 Det handlingsorienterte elementet

Det handlingsorienterte elementet kan sjåast på som det siste steget i karriererådgevinga. I følge Isachsen et al. (2011) kan då fokuset vere på arbeidsoppgåver og handlingsplanar for vegsøkaren. Dette bidreg til at rådgjevingssamtalen vert noko utover ein kvardagssamtale, og får ei retning. Dette kan føre til at vegsøkaren får motivasjon, kan avklare situasjonen, har kontinuitet og framdrift og vert gjort ansvarleg. Alle desse punkta er essensielle for at ein vegsøkar tek grep og gjer noko med situasjonen sin for å kome vidare i karrierevalprosessen.

3 Metodisk tilnærming

I dette kapitlet vert det gjort greie for den metodiske tilnærminga til studien. Det vil verte sett nærare på val av forskingsmetode og korleis datainnsamlinga har vorte gjennomført. Målet med studien er å undersøkje dei subjektive erfaringane og opplevingane til karriererådgjevarar som er erfarne brukarar av kartleggingsverktøyet PROFRÅD karriereservice. Problemstillinga legg føring for val av metode. Sidan det er brukarane sine subjektive erfaringar og opplevingar som skal samlast inn er det føremålstenleg å bruke Q-metode som metodisk tilnærming. Ved hjelp av Q-metode kan ein i følgje Brown (1980) undersøkje ulike personar sine subjektive synspunkt.

3.1 Q-metodologi

Q-metodologi vart utvikla og introdusert av psykolog og fysiker William Stephenson i 1935. Hovudverket hans *The Study of Behaviour* vart utgitt i 1953 (Brown, 1993). I etterkant av dette har Steven R. Brown bidrege til kunnskapsdeling om Q-metodologi på verdsbasis. Q-metodologi har mange funksjonar, for det første, som vitskapsfilosofisk retning, for det andre, som analysemetode for å forske på subjektivitet hos menneske, for det tredje, som terminologisk rammeverk og for det fjerde, som forskningsteknikken, Q-metode, for datainnsamling (Brown & Good, 2010 i Thorsen & Allgood, 2010). Desse fire funksjonane vil vidare verte gjort greie for.

Den første funksjonen til Q-metodologi, den vitskapsfilosofiske retninga, medfører at ein i Q-metodologi arbeidar etter ei abduktiv tilnærming. Ei abduktiv tilnærming handlar om at ein gjennom forskning er open for oppdagingar av mønster i eit fenomen, og ut i frå desse oppdagingane foreslår ein hypotesar (Pierce, 1878 i Svennungsen, 2011). Ein annan måte å forklare abduksjon på, er at abduktiv tilnærming førar til at ein forklarande eller teoretisk idé vert utvikla på bakgrunn av ei grundig undersøking av enkelte tilfelle (Hammersley, 2005). Målet i Q-metodologi er med andre ord å tolke og forstå subjektiviteten som ligg skjult i faktorane som kjem til syne gjennom faktoranalysen, i tillegg til å foreslå hypotesar ut i frå dette (Kvalsund, 1998; Wolf, 2010). I denne studien er målet å avdekke mønster eller foreslå hypotesar som kan forklare dei subjektive opplevingane og erfaringane erfarne brukarar av PROFRÅD karriereservice har.

Den andre funksjonen til Q-metodologi er ei analysemetode for å forske på subjektivitet, som er kjerneområdet i Q-metodologi (Wolf, 2010). Subjektivitet er åtferd, men denne åtferda er usynleg for andre då ho høyrer til menneskets indre, som ei indre erfaring. Vidare er subjektivitet det ein person opplever som sitt eige syn på eit gitt tema (Brown, 1980,

1993; Wolf, 2010). Det er denne indre erfaringa og det personlege synet ein gjennom forskinga ynskjer å få tak på. Dette kan gjerast ved at ein forskingsdeltakar får kommunisere sitt syn. Ein kan sjå på dette som ein «samtale» mellom forskaren og forskingsdeltakaren. Forskingsdeltakaren får tilgang til utsegner om eit tema ein kan forvente at han har eit subjektivt syn på. Utsegna erstattar forskaren som samtalepartner. Vegsøkaren responderer på utsegna ut i frå sin subjektivitet, sine indre erfaringar og opplevingar, og legg si subjektive meining i utsegna i det han sorterar dei frå minst likt seg til mest likt seg (Allgood, 1999). Dette skildrar Brown (1980) i det følgjande sitatet:

I hovudsak reflekterer ei Q-sortering effekten av tankar, evalueringar og tolkingar ein person gjer seg i forhold til stimulusen han får presentert i form av eit Q-utval. Sjølv er difor alltid nært involvert fordi det er personen sine eigne tankar, evalueringar og tolkingar som bidreg til den endelege sorteringa av utsegner (1980, s. 44, mi omsetjing).

I det vidare arbeidet vert dei heilskaplege subjektive sorteringane til forskingsdeltakarane korrelerte med kvarandre i faktoranalysen. Forskingsdeltakarane som har sortert på om lag same måte vil utgjere ein faktor, og dette utgjer den operante subjektiviteten, altså det samla subjektive synet for kvar faktor. Via abduksjonsprinsippet kan ein søke å forstå innhaldet i faktoren, og eit viktig poeng er å sjå etter likskapar og ulikskapar mellom faktorane (Brown, 1993; Kvalsund & Allgood, 2010).

Det terminologiske rammeverket og sjølve forskningsteknikken for datainnsamlinga, Q-metode, er dei to neste funksjonane til Q-metodologi. Dette er fokus for neste del.

3.1.1 Kommunikasjonsunivers

Det engelske omgrepet *concourse* vert omsett til kommunikasjonsunivers på norsk. I følge Brown (1993, s. 94) kan det sjåast på som «(...) *the flow of communicability surrounding any topic (...)*». Dette vil seie alle moglege måtar å kommunisere på og subjektivt uttrykke seg om eit tema, ved hjelp av mellom anna eigne opplevingar, synspunkt, meiningar, haldningar og kjensler (Ellingsen, 2010). Kommunikasjonsuniverset omfattar med andre ord sjølve råmaterialet for det ein ynskjer å studere, og kan verte henta frå mange ulike kjelder, som til dømes intervju, observasjon, media og ulik litteratur (Brown, 1993; Van Exel & De Graf, 2005). I denne studien inkluderer kommunikasjonsuniverset litteratur om PROFRÅD karriereservice, om struktur i institusjonelle verksemdstypar, om følgjer ved bruk av kartleggingsverktøy og testar i karriererådgeving, om utvikling hos rådgjevar, om hypotesar om og ny forståing av vegsøkaren og om karriererådgevingsperspektiv i rådgevingssamtalen. Vidare inkluderer kommunikasjonsuniverset praksisrapportar og evalueringar av sertifiseringskurset i PROFRÅD frå tidlegare studentar, i tillegg til mine eigne tankar og

erfaringar som observatør og kursdeltakar på sertifiseringskurs. I det vidare arbeidet med kommunikasjonsuniverset må ein avgrense alt som kan inkluderast og velje ut ein representativ del (Brown, 1993). Avgrensinga vert gjort ved hjelp av Fishers balanserte blokkdesign. Designen legg til rette for danning av utsegn, Q-utvalet, og dette er neste tema.

3.1.2 Design og Q-utval

Kommunikasjonsuniverset omfattar ein stor mengde utsegner, og korkje forskar eller forskingsdeltakar kan handtere denne heilskapen (Brown, 1980). Fishers balanserte blokkdesign er ein struktur som bidreg til eit fokus og avgrensar temaet. Dette fører til at ein kan redusere kommunikasjonsuniverset til noko som er meir handgripeleg og mogleg å basere ein studie på (Brown, 1980). Det hjelper vidare til med og skilje ut å skape retning for temaet i oppgåva (Kvalsund, 1998). Designen gjev også ei balansert framstilling av kommunikasjonsuniverset, der ein hindrar at enkelte delar av kommunikasjonsuniverset vert framheva eller utelatt (Kvalsund & Allgood, 2010). Basert på designen kan ein på ein strukturert måte danne utsegn, eit Q-utval, ut i frå effektar, nivå og celler. Effektane er overordna tema som er henta frå kommunikasjonsuniverset, nivåa delar effektane inn i mindre tema og cellene er talet på nivå innanfor kvar effekt (Kvalsund & Allgood, 2010). Tabell 1 presenterer forskingsdesignen for denne studien.

Tabell 1 - Forskingsdesign for studien, basert på Fishers balanserte blokkdesign

Effekt	Nivå			Celler
Følgjer ved bruk av kartleggingsverktøy	A: Struktur	B: Tolking		2
Kartleggingsverktøy sitt bidrag for karriererådgevaren	C: Utvikling	D: Hypotesar	E: Ny forståing	3
Perspektiv i rådgevingssamtalen	F: Informasjon	G: Refleksjon	H: Handling	3
Sum				2x3x3 = 18

Den første effekten, følgjer ved bruk av kartleggingsverktøy, er delt inn i to nivå, A: Struktur og B: Tolking. Desse er i hovudsak basert på teori om struktur i institusjonelle verksemdstypar av Linell (1990) og Thomassen (2005), samt etiske retningslinjer knytt opp mot bruk av kartleggingsverktøy og testar i karriererådgeving som i hovudsak er basert på Solberg (2010), ITC (1999), Anastasi (1992) og Høydal og Poulsen (2007). Den andre effekten, kartleggingsverktøy sitt bidrag for karriererådgevar, er delt inn i tre nivå, C: Utvikling, D: Hypotesar og E: Ny forståing. Desse er i hovudsak basert teori om utvikling

som terapeut og rådgjevar av Rønnestad og Skovholt (2003) og Kvalsund (2005), samt teori om hypotesar og ny forståing frå Solberg (2010) og Rogers (1961). I tillegg er denne effekten basert på utsegner frå praksisrapportar til deltakarar på sertifiseringskurset til PROFRÅD karriereservice. I desse rapportane var eit tilbakevendande tema opplevinga av å utvikle seg som karriererådgjevar ved bruk av PROFRÅD karriereservice. I tillegg opplevde karriererådgjevarane at dei på bakgrunn av resultata frå kartlegginga skapte hypotesar om vegsøkaren. Desse fekk dei i rådgjevingssamtalen enten stadfesta eller avkrefta, og gjennom dette fekk dei ei ny forståing av vegsøkaren. Den tredje effekten, perspektiv i rådgjevingssamtalen er delt inn i tre nivå, F: Informasjon, G: Refleksjon og H: Handling. Desse er basert på teori om kva orientering og perspektiv ein karriererådgjevar har med seg inn i rådgjevingssamtalen. Handal og Lauvås (1999) sitt omgrep, praksisteori, saman med Isachsen et al. (2011), Solberg (2010) og Kvalsund (2005) sine tankar om kva perspektiv ein karriererådgjevar har med seg inn i rådgjevingssamtalen er relevant teori i denne samanheng. Effektane er valt fordi dei omfattar viktige aspekt ved den subjektive opplevinga og erfaringa som erfarne brukarar av PROFRÅD karriereservice kan ha. Val av effektar er merka av meg som forskar, og dei er teke på bakgrunn av min motivasjon og intensjon for studien, noko det vert sett nærare på i kapittel 6.

Kor mange celler det er i designen legg føring for kor mange utsegn Q-utvalet inneheld. Utsegna vert danna basert på kombinasjonar av cellene i designen og i dette tilfellet gav 2 x 3 x 3 celler 18 moglege kombinasjonar av cellene i ein vertikal samansetning; ACF, ACG, ACH, ADF, ADG, ADH, AEF, AEG, AEH, BCF, BCG, BCH, BDF, BDG, BDH, BEF, BEG, BEH. For å kunne representere kvar cellekombinasjon vart to utsegner, eit positivt og eit negativt lada, valt ut frå kvar cellekombinasjon frå eit utval på om lag 80 utsegner. Dette gav 36 tilfeldig nummererte utsegner (vedlegg 1), som dannar Q-utvalet som vart sendt ut til forskingsdeltakarane. Utsegn nr. 1 og 8 er døme på eit positivt og eit negativt lada utsegn frå kombinasjonen ACG, som viser til struktur, utvikling og refleksjon.

1: PROFRÅD legger til rette for en god struktur på samtalen. Det bidrar til at jeg føler meg som en profesjonell samtalepartner for veisøker i refleksjon rundt hans karrierevalg.

8: Det blir dårlig tid til refleksjon i rådgivningssamtalen på grunn av den strukturerte gjennomgangen av resultatene fra kartleggingen.

Før utsending av dei endelege utsegna hadde dei vorte utvikla og revidert i om lag ein månad. Etter tilbakemelding frå vegleiar valde eg til slutt å omsette utsegna frå nynorsk til bokmål, for å sikre forståing hos forskingsdeltakarane. Ein medstudent hjelpte til i

utviklingsprosessen av ordlyden i utsegna. Mot slutten vart det gjennomført to pilotsorteringar og dette medførte nokre endringar og nyanseringar av formuleringar, ord og uttrykk i utsegna.

3.1.3 P-utval

Forskingdeltakarane som gjennomfører Q-sorteringa i ein Q-metodisk forskingsstudie vert kalla for personutvalet, forkorta til P-utvalet. Desse er ikkje tilfeldig valt, men skal representere kulturen som kommunikasjonsuniverset er henta frå. Konkrete situasjonar, ord og frasar kan gje ulik meining for dei ulike forskingsdeltakarane, og på den måten vert deira sortering døme på ulike syn og subjektive haldningar innanfor kommunikasjonsuniverset (Brown, 1993; Thorsen & Allgood, 2010). Gjennom Management Synergy AS, eigar av PROFRÅD karriereservice, vart kontaktinformasjon til karriererådgjevarar som er erfarne brukarar av vaksenutgåva av kartleggingsverktøyet, formidla til vegleiar. Å vere erfaren vert i denne samanhengen forstått i lys av Benner og Wrubel (1982) i Rønnestad og Skovholt (2003) si forståing av omgrepet.

Erfaring er naudsynt for kompetanseheving frå eitt nivå til eit anna, men erfaring er ikkje det same som høg alder, ansiennitet, eller berre det at tida går. Erfaring tyder å oppleve faktiske situasjonar på ein slik måte at det pregar den praktiserande si oppfatning og forståing av alle seinare situasjonar (2003, s. 52, mi omsetjing).

Erfaring vert i denne studien sett i forhold til kor mange gongar ein har brukt PROFRÅD karriereservice, som ikkje treng stå i samheng med kor lenge ein har arbeidd som karriererådgjevar, eller kor lenge ein har vore sertifisert brukar av PROFRÅD karriereservice.

Denne studien er ein ekstensiv studie då P-utvalet omfattar fleire personar der kvar person basert på ein instruksjonsbetingelse sorterar utsegna ein gong. Denne framgangsmåten står i motsetning til ein intensiv studie der ein person sorterar fleire gongar ut i frå ein eller fleire ulike instruksjonsbetingelsar (McKeown & Thomas, 1988).

I følgje Brown (1980) treng ein ikkje fleire forskingsdeltakarar enn det som er naudsynt for å danne faktorar basert på moglege subjektive syn på temaet. Det er eit mål å ha fire eller fem personar som ladar på kvar faktor. Det er vanleg med ein til seks faktorar, men likevel vert sjeldan meir enn fire faktorar nytta. Det vart teke kontakt med 31 erfarne brukarar av PROFRÅD karriereservice, og av desse skreiv 16 under på samtykkerklæringa. Ein person trakk seg i forkant av sorteringa, difor består datagrunnlaget av 15 Q-sorteringar. P-utvalet representerer både attføringsbedrifter og karrieresenter i ulike landsdelar i Noreg. I tilknytning til sorteringa ynskte eg informasjon om kjønn, alder og kor lenge dei hadde vore karriererådgjevarar og sertifiserte til bruk av PROFRÅD karriereservice. Informasjonen gav meg eit godt innblikk i P-utvalet, som består av 4 menn og 11 kvinner, i alderen 32 til 60 år.

Arbeidserfaringa som karriererådgjevar varierer frå 1 til 23 år, medan erfaringa med PROFRÅD karriereservice varierer frå 1 til 9 år.

3.1.4 Q-sortering

I sjølve sorteringsprosessen, Q-sortering, plasserer og rangerer personane i P-utvalet små lappar med utsegner på i ei fast matrise frå til dømes -5, minst likt meg, til +5, mest likt meg (Brown, 1993). Utsegna som vert plassert ytst er dei viktigaste for personen som sorterer, og har difor sterk psykologisk signifikans, medan utsegna i midten av mønsteret representerer dei utsegna som er uklare eller meiningslause, som er tvitydige, som han er nøytral til eller usikker på, og har difor svak psykologisk signifikans (Brown, 1980, 1993; Kvalsund & Allgood, 2010; Thorsen & Allgood, 2010). Den faste matrisa legg føring for at det vert ei tvungen tilnærma normalfordeling, av den grunn at alle utsegna må brukast og plasserast på kvar sin plass symmetrisk om midten. Samstundes gjev denne fordelinga ei stor grad av fridom og syter for ei nyansering av personen sitt subjektive syn (Kvalsund & Allgood, 2010). Figur 1 viser eit tvungent kvasinormalt fordelingsmønster, fylt ut av ein forskingsdeltakar.

Minst likt meg					Mest likt meg					
-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
11	12	9	8	3	20	2	1	7	5	16
	17	14	24	13	21	4	22	10	6	
		15	25	18	26	19	30	28		
			31	23	27	29	36			
				35	32	34				
					33					

Figur 1 - Ferdig utfylt sorteringsmønster til Q-sortering med 36 utsegner

Under sorteringa må P-utvalet følgje ein skriftleg framgangsmåte for gjennomføringa (vedlegg 5), og plasseringa og rangeringa av utsegna er basert på ein instruksjonsbetingelse som bidreg til noko å rette fokuset mot under sorteringa (Van Exel & De Graf, 2005). Denne studien har følgjande instruksjonsbetingelse: «Du skal sortere ut i frå di personlege oppleving av å bruke PROFRÅD karriereservice som kartleggingsverktøy». Den personlege opplevinga viser i dette tilfellet til subjektiviteten til kvar einskild i P-utvalet.

Då P-utvalet kjem frå ulike landsdelar vart det naudsynt å gjennomføre datainnsamlinga via e-post og brev. Under sorteringa hadde P-utvalet høve til å nå meg på telefon, noko ingen nytta seg av. Tre vedlegg følgde med e-posten (vedlegg 4), 1) 36 tilfeldig nummererte utsegner på lappar som dei måtte klippe ut, 2) skriftleg framgangsmåte for gjennomføring og instruksjonsbetingelse (vedlegg 5) og 3) sorteringsmønster.

3.1.5 Faktoranalyse

Som nemnt i kapittel 3.1 er det dei heilskaplege subjektive sorteringane til P-utvalet som er av interesse for den vidare analysen og tolkinga. Variablane, som er dei subjektive sorteringsmønstra til P-utvalet, er gjenstand for faktoranalysen. Det er dataprogrammet PQMethod versjon 2.20 som er utvikla av Peter Schmolck, som utfører denne (Schmolck, 2012). I faktoranalysen vart dei 15 sorteringsmønstra frå P-utvalet plotta inn i programmet for deretter å verte korrelerte med kvarandre. Denne korrelasjonen førte fram til eit på førehand ukjent tal faktorarar som var basert på sorteringsmønstra som korrelerer høgt med kvarandre. Forskingsdeltakarane som gjennom sine sorteringsmønster korrelerer høgt med dei andre forskingsdeltakarane sine sorteringsmønster kan seiast å vere del av ein og same faktor. Dette vil seie at kvar faktor samlar opp eit felles subjektivt syn, operant subjektivitet, til dei som har sortert tilnærma likt. På dette steget i faktoranalysen har ein eit urotert sett med faktorarar som er råmaterialet for det vidare arbeidet. Desse vert vidare rotert ved enten varimax eller judgmental rotasjon for å finne fram til ei aktuell faktorløyning. I denne studien vart varimax rotasjon brukt. Dette vil seie at det ikkje er forskaren som kategoriserer som i kvalitativ metode, men at dataprogrammet lagar kategoriar/faktorarar som forskaren gjennom abduksjon kan søke å tolke og forstå, og danne hypotesar ut i frå (Brown, 1980, 1993; Kvalsund & Allgood, 2010). Kvar Q-sortering får si eiga faktorlading, som viser kor høgt kvar forskingsdeltakar korrelerer med faktoren. Dei forskingsdeltakarane som har sortert på om lag same måte vil høyre til den same faktoren og korrelere høgt med kvarandre. Det skal vere lågast mogleg korrelasjon mellom dei ulike faktorane i faktorløyninga, sidan det vil vise tydeleg ulike syn innanfor kommunikasjonsuniverset ein undersøker (Kvalsund & Allgood, 2010). Ei to-faktorløyning vart i denne studien valt på grunnlag av fleire årsaker. For det første lada fleire enn fire til fem personar på kvar faktor, som er målet Brown (1980) set. For det andre var det relativt stor forskjell i kor høg korrelasjon forskingsdeltakarane hadde til dei respektive faktorane. For det tredje viste eigenverdiane i råmaterialet, som er eit statistisk kriterium for kor mange faktorarar som eksisterer, til at to faktorarar utkrystalliserte seg. For det fjerde viste den forklarte variansen til at to-faktorløyninga fangar opp $39\% + 29\% = 68\%$ av mulig mening. Til sist viser tabell 2 at korrelasjonen mellom faktorane er $r=0.6018$.

Tabell 2 - Korrelasjon mellom faktorane

	Faktor 1	Faktor 2
Faktor 1	1.0000	0.6018
Faktor 2	0.6018	1.0000

Sidan målet i følge Kvalsund og Allgood (2010) er å ha så låg korrelasjon som mogleg mellom faktorane for å få fram tydelege syn, er det viktig å få fram at det i dette tilfellet er noko som skil faktorane frå kvarandre, samstundes som at dei har relativt mykje til felles.

Tabell 3 viser at åtte personar definerer faktor 1, ein mann og sju kvinner. Sju personar definerer faktor 2, tre menn og fire kvinner. Heile P-utvalet er fordelt på dei to faktorane. Tala viser til kor stor korrelasjonen er mellom personen og faktoren, X viser til kven som ladar på kva faktor, og namna i kursiv viser at Astrid lada høgst på faktor 1, medan Unni lada høgst på faktor 2.

Tabell 3 - Faktorladingar

Q-sortering	Faktor 1	Faktor 2		Q-sortering	Faktor 1	Faktor 2
1. Ola	0.4858	0.6887X		2. Randi	0.5234	0.5990X
3. Britt	0.6455X	0.3626		4. Kjell	0.6142X	-0.2165
5. Jarle	0.5563	0.7203X		6. Turid	0.8000X	0.3122
7. Liv	0.7910X	0.2004		8. <i>Unni</i>	<i>0.1564</i>	<i>0.8299X</i>
9. Line	-0.2170	0.8038X		10. Dorte	0.7722X	0.3182
11. Trine	0.6911X	0.3503		12. Filip	0.4254	0.6587X
<i>13. Astrid</i>	<i>0.8620X</i>	<i>0.1724</i>		14. Ingrid	0.5344	0.6490X
15. Pia	0.7405X	0.4322		Forkl. var.	39%	29%

3.1.6 Faktortolking

Faktortolkinga omhandlar korleis forskaren trekk ut meining frå faktorane som har vorte synleggjort under faktoranalysen, med andre ord korleis han tolkar og forstår den operante subjektiviteten. Korleis ein vel å gjennomføre dette er opp til forskaren sidan det ikkje finst klare retningslinjer (Kvalsund, 1998). Tolkinga tek utgangspunkt i dei to gjennomsnittlege sorteringsmønstra som viser den gjennomsnittlege plasseringa til utsegna i kvar faktor. Sorteringsmønstra vert presentert som figur 2 og 3 i kapittel 4.1 og 4.2 og også i tabellform i vedlegg 6. Dei gjennomsnittlege sorteringsmønstra er til hjelp for at forskaren skal få eit overblikk over den operante subjektiviteten i kvar faktor. Spesielt er utsegna som ligg mot ytterkantane og i midten av sorteringa interessante, fordi dei viser kva utsegn som er psykologisk sterkt eller svakt signifikante for kvar faktor. I tolkinga vert fokuset retta mot utsegna plassert på +5/-5, +4/-4 og +3/-3, i tillegg til utsegna som er plassert på 0. Eit og eit emne som kjenneteiknar kvar faktor vert presentert, og desse kjem til syne på grunnlag av kva utsegner som er plasserte saman på pluss- og minussida. For å få eit heilskapleg fokus på

faktoren, vil emna sjåast i samanheng med kvarandre. Kwart emne vert vidare støtta opp av utsegner frå pluss- og minussida, men berre dersom det finnast utsegner på begge sider. Utsegna som støtter opp om emna vil verte presentert undervegs i teksten, og tala i parentes bak kvart utsegn representerer kvar i faktor 1 og deretter faktor 2 utsegnet er plassert. Utsegna plassert på 0 vil kort verte grunnlag for diskusjon om kva som ikkje kjenneteiknar opplevingane og erfaringane til medlemmane av dei to faktorane, av den årsak at den psykologiske signifikansen er svakare i dette området (Kvalsund & Allgood, 2010). Desse utsegna kan vere av interesse fordi dei er valt bort, og difor seier noko om det som ikkje kjenneteiknar faktoren. Ulikskapane mellom faktorane vert vidare synleggjort ved hjelp av utsegn som tydeleg skil faktorane frå kvarandre, «distinguishing statements». Dette omgrepet er omsett til skilnadsutsegner (vedlegg 8). Nokre av utsegna som faktorane er samde om, «consensus statements» (vedlegg 7), er også presentert mot slutten av tolkinga for å vise til likskapar mellom faktorane. Dette omgrepet er omsett til konsensusutsegner.

3.1.7 Postintervju

I følge Brown (1993) skal kvar Q-sortering følgjast opp med eit postintervju av forskingsdeltakaren der han kan få utdjupe og forklare sorteringsmønsteret sitt. Det har ikkje vorte gjennomført postintervju med kvar enkelt forskingsdeltakar i etterkant av sorteringane, men eg har prata med ein representant frå kvar faktor i telefonen. Samtalane vart gjennomført etter at faktoranalysen var fullført, og etter at tolkinga av faktorane var sett i gang. Astrid og Unni lada høgst på kvar sin faktor, og er difor representantar for den operante subjektiviteten i faktor 1 og faktor 2. Dei kan fungere som eit bidrag til, samt kontroll av tolkinga av den operante subjektiviteten i faktoren. Under samtalane var fokuset på deira oppleving av sorteringsprosessen, deira syn på tolkinga av utsegna på +5/-5, +4/-4 og +3/-3, i tillegg til undersøking av årsaken til plasseringa av utsegna på 0.

3.2 Kvalitet på forskinga

3.2.1 Pilotsortering

To pilotsorteringar vart gjennomført i forkant av utsending av materialet til Q-utvalet. Vegleiarane til denne studien, som begge er sertifiserte brukarar av PROFRÅD karriereservice, sorterte. Den første pilotsorteringa fekk større innverknad enn den andre pilotsorteringa, då ho førte til nyanseringar av formuleringar, ord og uttrykk. Etter den andre pilotsorteringa vart nokre få ord endra, i tillegg til ei klargjering av sorteringsinstruksjonen.

3.2.2 Generaliserbarheit

Generaliserbarheit omhandlar i Q-metode å generalisere tilbake til kommunikasjonsuniverset som vert definert for kvar enkelt Q-metodisk studie. Dette vil seie at dei ulike syna som kjem fram gjennom faktoranalysen i denne studien kan generaliserast tilbake til kommunikasjonsuniverset for denne studien, som omhandlar erfaringar og opplevingar ved bruken av PROFRÅD karriereservice. Dette er mogleg fordi syna som kjem fram vil eksistere over tid innanfor kommunikasjonsuniverset som er lagt til grunn for studien (Svennungsen, 2011). I følgje Brown (1980) vil det også vere valid å generalisere resultat frå ein faktor opp mot andre personar som har det same subjektive synet som faktoren, men då innanfor det same kommunikasjonsuniverset. Dette vil seie at andre brukarar av PROFRÅD karriereservice som har same syn som forskingsdeltakarane kan kjenne seg att i resultatata.

3.2.3 Reliabilitet

Reliabilitet handlar om pålitelegheita til resultatata, og om desse kan reproduserast og gjentakast ved fleire målingar med same måleinstrument (Ringdal, 2007). I følgje Brown (1980) er den gjennomsnittlege reliabilitetskoeffisienten for Q-metodiske studiar på 0,80. Dette vil seie at to sorteringar gjort av same person med ei tid i mellom har ein korrelasjon på 0,80 med kvarandre. Dess fleire personar som ladar på kvar faktor, dess høgare vert kompositt-reliabiliteten. Vidare vert reliabiliteten til faktorane avgjort av kor mange personar som ladar på ein faktor. I følgje Brown (1980) er det nok med fire til seks personar for å oppnå reliabilitet. Dersom fleire personar ladar på same faktor, har ikkje dette anna innverknad på faktoren enn som fyllmasse. Som nemnt lada åtte forskingsdeltakarar på faktor 1, som gav ein kompositt-reliabilitet på 0.970, medan sju forskingsdeltakarar lada på faktor 2, som gav ein reliabilitet på 0.966.

Tabell 4 - Reliabilitet

	Faktor 1	Faktor 2
Antall definerande variablar	8	7
Gjennomsnitteleg reliabilitetskoeffisient	0.800	0.800
Kompositt-reliabilitet	0.970	0.966

3.2.4 Validitet

Validitet definerast som om ein målar det ein faktisk ynskjer å måle (Ringdal, 2007). I denne studien er det den subjektive opplevinga og erfaringa til erfarne brukarar av PROFRÅD karriereservice som vert målt. Sidan det er dette som vert målt, vert det ikkje mogleg å måle validitet i si vanlege form då validitet har objektive fakta som sitt interesseområde (Kvalsund,

1998). Likevel kan ein sørge for at subjektiviteten vert målt på ein god måte, og eit viktig spørsmål å stille seg er då kor godt datainnsamlinga faktisk fungerer. Datainnsamlinga vart som nemnt i kapittel 3.1.4 gjennomført via e-post og brev. Det finnst ulike meiningar om kva som er mest gunstig i forhold til datainnsamling i Q-metode, ansikt-til-ansikt eller via brev/e-post. Sidan metoden er relativt ukjent vert det argumentert for at den bør gjennomførast ansikt-til-ansikt (Van Exel & De Graf, 2005). I denne studien med vid geografisk distribusjon av P-utvalet, var det naudsynt å gjennomføre datainnsamlinga via e-post og brev, og dette la føringar for god skriftleg informasjon om datainnsamlinga for å bøte for ansikt-til-ansikt-dimensjonen. Vidare hadde P-utvalet høve til å kontakte meg undervegs i prosessen på telefon. I e-postane og vedlegga som vart sendt ut til Q-utvalet vart det lagt vekt på å vere konkret og informativ slik at det skulle vere så lett som mogleg å gjennomføre sorteringa. I etterkant av sorteringsprosessen vart det gjennomført ein telefonsamtale med Astrid og Unni, fordi dei lada høgst på kvar sin faktor. Dette kan vere med på å sikre validiteten ved å sjekke at mi tolking av faktorane stemmer overeins med deira subjektive sortering.

3.3 Ethiske vurderingar

Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsfag og humaniora (NESH) har utvikla forskningsetiske retningslinjer (NESH, 2006). I denne studien har det vorte aktuelt å ta omsyn til følgjande punkt; 1) krav om meldeplikt, 2) krav om å informere dei det skal forskast på, 3) krav om informert og fritt samtykke og 4) krav om konfidensialitet.

Studien medfører forskning på personar og er difor meldt inn til Norsk samfunnsvitenskaplege datateneste (NSD) for godkjenning. Studien vart godkjent av NSD i februar 2012 under føresetnad av at vegleiar oppretta førstegongskontakt med forskingsdeltakarane sidan kontaktinformasjonen vart formidla via Managment Synergy AS (vedlegg 3). Vidare har forskingsdeltakarane motteke informasjon om studien gjennom eit informasjonsskriv med opplysingar om målsetjing med masteroppgåva, problemstilling, kva metode som vert brukt og informasjon om konfidensialitet og anonymitet. I skrivet vart forskingsdeltakarane også informert om høvet til å etterspørje meir informasjon og til å trekke seg undervegs i studien (vedlegg 2). Samtykkeerklæringa var vedlagt informasjonsskrivet som alle forskingsdeltakarane har underteikna og returnert til meg. Konfidensialitet i form av anonymitet er det siste kravet og i studien er alle forskingsdeltakarane gjeve fiktive namn i tillegg til at alle data vert sletta etter fullført arbeid.

4 Faktorpresentasjon og -tolking

I dette kapitlet vert to-faktorløyninga presentert og tolka. Kvalsund (1998) framhevar at det er opp til forskaren og velje korleis ein gjennomfører tolkinga, fordi det ikkje finst klare retningslinjer. Framgangsmåten for tolkinga vart forklart i detalj i metodedelen. Hovudfokuset i kapittel 4.1 og 4.2 er og klargjere kva som skil faktorane frå kvarandre. Dei presenterte emna er bygd opp av utsegner frå kvar faktor. I kapittel 4.3 er fokuset på likskap mellom faktorane.

4.1 Faktor 1: Profesjonell styring av rådgjevingssamtalen

Åtte personar definerer faktor 1: Astrid (0.8620), Turid (0.8000), Liv (0.7910), Dorte (0.7722), Pia (0.7405), Trine (0.6911), Britt (0.6455) og Kjell (0.6142). Tala i parentes bak kvart namn indikerer grad av korrelasjon med faktoren. Astrid ladar høgst på faktor 1. Hennar sortering gjev uttrykk for hennar subjektive oppleving og erfaring, og denne korrelerer høgst med faktor 1. Ho er difor ein god representant for den operante subjektiviteten i faktor 1, og vart valt ut til eit postintervju. Dette er skildra i metodedelen. Hennar subjektive oppleving og erfaring kan bidra til og fungere som ein kontroll på tolkinga av faktoren.

Figur 2 viser det gjennomsnittlege sorteringsmønsteret for faktor 1, der dei grå cellene viser utsegna som er omtala i tolkinga. Desse utsegna er valt av to årsaker. For det første fordi den psykologiske signifikansen enten er særleg sterk eller svak i desse områda, og for det andre fordi omfanget på oppgåva er avgrensande for kor inngåande tolkinga kan gjerast. Utsegna som skil faktor 1 frå faktor 2, heretter omtala som skilnadsutsegner, bidreg til synleggjering av faktorinnhaldet, og dei som er omtala i tolkinga er utheva i feit skrift.

Minst likt meg					Mest likt meg					
-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
11	8	9	15	2	6	18	4	5	1	16
	12	14	26	3	20	19	10	7	30	
		34	29	17	21	25	13	32		
			33	23	31	27	22			
				24	35	28				
					36					

Figur 2 - Gjennomsnittleg sorteringsmønster for faktor 1

Utsegna med sterkast psykologisk signifikans i faktor 1, er utsegn 11 på -5 og utsegn 16 på +5. Faktor 2 har også desse utsegna på -5 og +5 i sitt gjennomsnittlege sorteringsmønster. Utsegn 11 og 16 må difor sjåast i samanheng med utsegna som ligg rundt for å kunne tolke meininga som er tillagt desse i dei to faktorane. Dette er eit viktig prinsipp då utsegner som plasserast likt i sorteringa ikkje nødvendigvis tyder det same for dei som har sortert, men må sjåast i eit heilskapleg perspektiv.

4.1.1 Fokus på resultatet

Utsegn 16 inneheld at PROFRÅD karriereservice bidreg med konkrete og synlege resultat for vegsøkaren, og at desse vert endra om naudsynt. Dette kan ein sjå i samanheng med utsegn 30 som også tek opp i seg noko av det same fokuset på resultatet, der søylene frå Solbergs interessetest (SIT) er med på å setje i gang tankeprosessar hos karriererådgjevaren i forhold til kva vegsøkaren kan passe til.

16: PROFRÅD er et kartleggingsverktøy som bidrar til konkrete og synlige resultat. Jeg sjekker ut om veisøker kjenner seg igjen i disse under rådgivningssamtalen, og vi endrer dem i fellesskap om nødvendig. (+5, +5)

30: Basert på søylene fra Solbergs interessetest kan jeg forberede meg til rådgivningssamtalen og tenke over hva veisøker kan passe til. I fellesskap utformer vi oppgaver som veisøker skal gjennomføre. (+4, -1, skilnadsutsegn)

Utsegn 16, knytt opp mot utsegn 30, kan vidare tyde på at resultatata frå kartleggingsverktøyet er til hjelp både under førebuing til rådgjevingssamtalen, og undervegs i gjennomføringa. Utsegn 30 er eit skilnadsutsegn og kan i denne samanhengen vise til at faktor 1⁵ har eit særleg fokus på å førebu seg på resultatata.

Dette at PROFRÅD karriereservice bidreg med ei form for resultat viser seg også på minussida av sorteringsmønsteret. Faktor 1 ser på utsegn 34 som mindre likt seg, noko som kan tyde på at det er føremålstenleg å tilby resultatet som eit svar på kva vegsøkaren skal verte. Utsegn 34 er plassert på +3 og har difor ikkje svært sterk psykologisk signifikans, men saman med dei andre utsegna er det likevel med på å framheve faktor 1 sitt særlege fokus på resultatet.

34: Det er ikke hensiktsmessig å legge frem resultatet fra kartleggingen som svaret på hvilket karrierevalg veisøker skal ta. (-3, +1, skilnadsutsegn)

Resultata vert med andre ord sett på som nyttige, men vert likevel reflektert over og sjekka ut i rådgjevingssamtalen noko utsegn 16 legg vekt på. Faktor 1 er heller ikkje er redd for at resultatata ikkje stemmer, noko ein ser gjennom deler av utsegn 12.

12: Tanken på at resultatene kanskje ikke stemmer gjør meg usikker på om PROFRÅD er et godt verktøy. (-4, -3)

I postintervjuet kjenner Astrid seg att i fokuset på resultat. Før ho møter ein vegsøkar er resultatata til hjelp for å danne seg eit bilete av han. Astrid får ofte stadfesta at resultatata stemmer for vegsøkaren. Ho har likevel opplevd at hennar syn på vegsøkaren ikkje alltid er det riktige, og det vert difor viktig for henne å bruke resultatata som utgangspunkt for refleksjon

⁵ Faktorane vil i faktortolkinga og drøftinga av og til verte omtala i tredje person fordi dei representerer den operante subjektiviteten til karriererådgjevarane som definerer faktoren.

og utsjekking undervegs i rådgevingssamtalen. Sjølve utskrifta er i følge henne halve resultatet, medan refleksjonen utgjør resten. Faktor 1 sitt fokus på resultat vert vidare støtta opp av måten faktor 1 arbeidar med resultatet, som er det neste emnet.

4.1.2 Struktur på rådgevingssamtalen og profesjonalitet i utføringa

I utsegna 1 og 32 på plussida av sorteringsmønsteret er det fokus på strukturen PROFRÅD karriereservice legg til rette for i rådgevingssamtalen. Ein kan sjå dette ved at utsegn 1 inkluderer ordet struktur, medan utsegn 32 inkluderer ordet ryddig. Utsegn 32 har ikkje like sterk psykologisk signifikans som utsegn 1.

1: PROFRÅD legger til rette for en god struktur på samtalen. Det bidrar til at jeg føler meg som en profesjonell samtalepartner for veisøker i refleksjon rundt hans karrierevalg. (+4, +2)

32: Jeg føler meg kompetent når jeg på en ryddig måte kan tilby veisøker konkret informasjon om fremgangsmåter for å nå aktuelle karrieremål, basert på hans tobokstavskode. (+3, -1)

Vidare vert fokuset på struktur forsterka på minussida av sorteringsmønsteret. Medlemmane av faktor 1 kjenner seg ikkje att i at dei ikkje trivst med styringa på rådgevingssamtalen, noko utsegn 14 som er eit skilnadsutsegn kan vise til. Dette skil difor faktor 1 frå faktor 2.

14: Jeg trives ikke med å ha styringen på samtalen ved å gå gjennom utskriften side for side. (-3, +1, skilnadsutsegn)

Strukturen, i tillegg til fokus på dei konkrete resultata som nemnt i førre emne, kan verke som om gjev karriererådgevarane ei kjensle av å vere i stand til å hjelpe veggøkaren. Dette kan vidare føre til ei kjensle av å vere kompetent og profesjonell som utsegna 1 og 32 også inneheld. Utsegn 1 har fokus på å vere ein profesjonell samtalepartner, medan det i utsegn 32 er eit særleg fokus på at det å tilby konkret informasjon bidreg til kjensla av å vere kompetent. Utsegn 5 kan også knytast til høvet ein har til å hjelpe veggøkaren.

5: Å gjennomgå og tolke svarene sammen med veisøker, gir meg som rådgiver mulighet til å hjelpe veisøker inn i en bevisstgjøringsprosess. (+3, +4)

Det kan verke som om faktor 1 ser på det som rådgjevaren si oppgåve å ha ansvaret for styringa av rådgevingssamtalen i kraft av å vere profesjonell.

Samtalen med Astrid bidreg til ei ny forståing av faktor 1. Astrid fokuserer på at strukturen er viktig både for karriererådgevarane og for veggøkaren. Ho meiner strukturen er eit viktig middel for å kunne styre rådgevingssamtalen, noko ein bør vere dyktig til. Utan sjølv å prate for mykje, skal ein karriererådgevar leie veggøkaren gjennom ein rådgevingssamtale, der veggøkaren står for pratinga som skal hjelpe han til å verte meir bevisst. Vidare kan strukturen vere til hjelp for å refokusere etter digresjonar frå karriererådgevarane eller veggøkaren, slik at det er ein viss progresjon i prosessen. For

vegsøkaren kan ein struktur der ein følgjer utskrifta gje tryggleik for kva som skjer i rådgjevingssamtalen, då denne situasjonen kan vere ukjent.

Astrid skil vidare mellom det å vere uerfaren og erfaren i bruk av PROFRÅD karriereservice i forhold til om ein kjenner seg profesjonell. I byrjinga kjente Astrid seg profesjonell når ho kunne bruke kartleggingsverktøyet og tilby vegsøkaren konkrete profilar. Då følte ho at ho hadde noko konkret å kome med. No er det erfaringa hennar som gjer at ho føler seg profesjonell. Ho har i dag ei oppleving av at vegsøkarane vert overraska over kor godt ho «kjenner» dei basert på resultatata, og dette er noko som har kome med erfaring.

Faktor 1 sitt fokus på å arbeide strukturert med resultatet, kjem ikkje i vegen for refleksjon, bevisstgjerings og handling. Det neste emnet har fokus på dette.

4.1.3 Refleksjon, bevisstgjerings og handling

Utsegn 16, 1, 5, og 7 på plussida handlar om refleksjon og bevisstgjerings. I dette tilfellet viser utsegn 16 til fokus på å sjekke ut resultatata. Utsegn 1 inneheld refleksjon og utsegn 5 fokuserer på bevisstgjeringsprosessen. Utsegn 7 viser til val og handling som eit resultat av refleksjon. Utsegn 16 og 1 som omhandlar refleksjon og bevisstgjerings har sterkare psykologisk signifikans enn utsegn 7 som omhandlar handling. Dette kan vise til at refleksjon er viktigare enn sjølve handlinga, eller at refleksjon er viktig for å gjere ei handling.

16: PROFRÅD er et kartleggingsverktøy som bidrar til konkrete og synlige resultat. Jeg sjekker ut om veisøker kjenner seg igjen i disse under rådgivningssamtalen, og vi endrer dem i fellesskap om nødvendig. (+5, +5)

1: PROFRÅD legger til rette for en god struktur på samtalen. Det bidrar til at jeg føler meg som en profesjonell samtalepartner for veisøker i refleksjon rundt hans karrierevalg. (+4, +2)

5: Å gjennomgå og tolke svarene sammen med veisøker, gir meg som rådgiver mulighet til å hjelpe veisøker inn i en bevisstgjeringsprosess. (+3, +4)

7: Målet med karriererådgivning er at veisøker skal ta et valg og handle basert på det han har blitt bevisst på i løpet av samtalen. (+3, +3)

Vidare har faktor 1 karakterisert utsegn 8 og 9 som ulikt seg. Utsegna inneheld at struktur og styring kjem i konflikt med refleksjon og nye oppdagingar i rådgjevingssamtalen. Utsegn 8 er eit skilnadsutsegn og skil difor faktor 1 frå faktor 2 på dette området.

8: Det blir dårlig tid til refleksjon i rådgivningssamtalen på grunn av den strukturerte gjennomgangen av resultatene fra kartleggingen. (-4, -2, skilnadsutsegn)

9: Rådgivningssamtalene er styrt av formidling og forklaring av testresultatene, og fører ikke til at veisøker får nye oppdagelser. (-3, -2)

På minussida av sorteringsmønsteret byggjer utsegn 34, som er eit skilnadsutsegn, i denne samanhengen opp under fokuset på at vegsøkaren skal ta eit karriereval.

34: Det er ikke hensiktsmessig å legge frem resultatet fra kartleggingen som svaret på hvilket karrierevalg veisøker skal ta. (-3, +1, skilnadsutsegn)

Å kome fram til ei handling vert gjort enklare gjennom oppgaver som vegsøkaren og karriererådgjeveren utformar saman, delar av utsegn 30 viser til dette.

30: Basert på søylene fra Solbergs interestetest kan jeg forberede meg til rådgivningssamtalen og tenke over hva veisøker kan passe til. I fellesskap utformar vi oppgaver som veisøker skal gjennomføre. (+4, -1, skilnadsutsegn)

Vidare viser utsegn 32 til eit informativt fokus som kan sjåast på som viktig for å nå karrieremål. Både utsegn 30 og utsegn 32 er skilnadsutsegner, og kan difor seiast å vere spesielt karakteriserande for faktor 1.

32: Jeg føler meg kompetent når jeg på en ryddig måte kan tilby veisøker konkret informasjon om fremgangsmåter for å nå aktuelle karrieremål, basert på hans tobokstavskode. (+3, -1, skilnadsutsegn)

I postintervjuet seier Astrid at ein refleksjons- og bevisstgjeringsprosess er essensielt for å kunne ta eit val. Hennar praksis er å gje vegsøkaren i oppgåve å rangere ti aktuelle yrker frå Norsk yrkesfinner ut i frå sine ynske om framtidig arbeid.

4.1.4 Utsegn plassert på 0

I postintervjuet såg vi nærare på dei seks utsegna som er plassert på 0, utsegn 6, 20, 21, 31, 35 og 36. I sorteringsprosessen opplevde Astrid at det var mange utsegner som skulle plasserast, og nokre av desse måtte difor plasserast i midten.

I forhold til utsegn 6, seier Astrid at ho brukar tid på å formidle at det ikkje er nokon fasit på kartlegginga, men ikkje meir utover dette. Utsegnet har difor ikkje like stor verdi som dei andre. Utsegn 6 er eit skilnadsutsegn som skil faktor 1 frå faktor 2 på dette området.

6: Jeg har kjennskap til fordeler og ulemper ved bruk av tester i karriererådgivning, og dette formidler jeg til veisøker. (0, +3, skilnadsutsegn)

Reaksjonen til Astrid på utsegn 20 er at ho ikkje heilt forstår kvifor dette utsegnet er med. I følge henne bør ein sjølv sagt gje råd, men utan å gje dei direkte.

20: Jeg ønsker ikke å være en rådgiver som gir konkrete råd på grunnlag av mine tanker om og synspunkt på veisøker. (0, +1)

I forhold til utsegn 21, er det i følge Astrid ikkje PROFRÅD karriereservice som avgjer om ein vegsøkar tek grep, men han sjølv, personlegdomen og motivasjonen hans til å gjere karriereval. Difor hamna dette utsegnet på 0. Astrid si forståing av utsegnet bidrog til ei ny forståing hos meg som forskar. Ho uttrykkjer eit bevisst forhold til at det er eit verktøy.

21: PROFRÅD er en rask og enkel løsning jeg som rådgiver ser fordeler ved å tilby veisøker, fordi det øker sannsynligheten for at veisøker tar grep og gjør noe med situasjonen sin. (0, 0)

Utsegn 31, 35 og 36 summerer Astrid opp som utydelege og/eller uviktige. Det er likevel interessant å sjå at utsegn 36 er eit skilnadsutsegn som skil faktor 1 frå faktor 2 spesielt i forhold til fokus på allsidig ressurskartlegging og heilskapleg refleksjon.

36: PROFRÅD bidrar ikke til en allsidig ressurskartlegging, derfor er det viktig å legge opp til refleksjon om veisøker i et helhetlig perspektiv. (0, +3, skilnadsutsegn)

4.2 Faktor 2: Refleksjon og bevisstgjerung utan påverknad

Sju personar definerer faktor 2: Unni (0.8299), Line (0.8038), Jarle (0.7203), Ola (0.6887), Filip (0.6587), Ingrid (0.6490) og Randi (0.5990). På same måte som Astrid i faktor 1, er Unni valt ut til postintervju som representant for faktor 2.

Figur 3 viser det gjennomsnittlege sorteringsmønsteret for faktor 2, der dei grå cellene viser utsegna som er brukt i tolkinga. Dei er valt av same årsak som omtala i kapittel 4.1. Skilnadsutsegna som skil faktor 2 frå faktor 1 bidreg til synleggjering av faktorinnhaldet og dei som er omtala i tolkinga er utheva i feit skrift.

Minst likt meg											Mest likt meg
-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	
11	17	12	3	15	2	14	1	6	5	16	
	25	23	8	29	4	19	13	7	10		
		24	9	30	18	20	22	36			
			33	32	21	28	27				
				35	26	34					
					31						

Figur 3 - Gjennomsnittleg sorteringsmønster for faktor 2

4.2.1 Refleksjon og bevisstgjerung

Utsegn 16 er også det viktigaste på plussida av sorteringsmønsteret for faktor 2, men fordi det er andre utsegner som ligg rundt, kan det få ei anna meining enn i faktor 1. Til forskjell frå faktor 1 legg faktor 2 enda større vekt på refleksjon og bevisstgjerung i rådgjevingssamtalen, fordi det er fleire utsegner på plussida av sorteringsmønsteret som viser til dette enn i faktor 1. Utsegn 16 har fokus på å sjekke ut resultat, utsegn 5 fokuserer på bevisstgjeringsprosessen, utsegn 10 viser til ei konkret metode for å sjekke ut resultat, å stille opne spørsmål som kan legge til rette for refleksjon, utsegn 7 viser til at handling må byggje på noko ein har vorte bevisst og utsegn 36 handlar om at PROFRÅD karriereservice ikkje bidreg til ei allsidig ressurskartlegging, noko som gjer det viktig å reflektere heilskapleg. Utsegn 36 er eit skilnadsutsegn, noko som førar til ein konkret skilnad i forhold til dette mellom faktorane.

16: PROFRÅD er et kartleggingsverktøy som bidrar til konkrete og synlige resultat. Jeg sjekker ut om veisøker kjenner seg igjen i disse under rådgivningssamtalen, og vi endrer dem i fellesskap om nødvendig. (+5, +5)

5: Å gjennomgå og tolke svarene sammen med veisøker, gir meg som rådgiver mulighet til å hjelpe veisøker inn i en bevisstgjøringsprosess. (+3, +4)

10: Jeg blir flinkere i bruken av PROFRÅD fra gang til gang. Jeg føler meg friere i bruken av utskriften, og fokuserer mer på å stille åpne spørsmål. (+2, +4)

7: Målet med karriererådgivning er at veisøker skal ta et valg og handle basert på det han har blitt bevisst på i løpet av samtalen. (+3, +3)

36: PROFRÅD bidrar ikke til en allsidig ressurskartlegging, derfor er det viktig å legge opp til refleksjon om veisøker i et helhetlig perspektiv. (0, +3, skilnadsutsegn)

Unni støttar også opp om fokuset på refleksjon og bevisstgjerung. Ho seier mellom anna at det er viktig å sjekke ut om vegsøkarane kjenner seg att i resultata. Dette gjer ho til dømes ved å bruke opne spørsmål for å undersøkje ulike årsaker til at resultatet har vorte som det er. Ho opplever at vegsøkarar som regel kjenner seg att, og at dei er nøgde med å få ei stadfesting av seg sjølv og sin profil. Samstundes ser ho det som svært naudsynt at ein vegsøkar vert bevisst kva han tenkjer om seg sjølv, positive og negative sider, potensiale for utvikling og vidare karriereutvikling. Unni opplever at den heilskaplege refleksjon er viktig, då ho ser det som eit høve for vegsøkaren å få snakka om sider ved seg sjølv som ein ikkje brukar tid på i andre relasjonar. Vegsøkaren sin personlege vekst og utvikling er med andre ord i fokus i rådgjevingssamtalen, og dette er eit høve for vegsøkaren til å rette fokus innover.

Med vekt på refleksjon- og bevisstgjerung basert på resultata som kjem fram i kartlegginga, er det i det neste emnet fokus på handling som eit resultata av dette.

4.2.2 Handling

Refleksjon- og bevisstgjøringsprosessen skal til slutt munne ut i at vegsøkaren skal ta eit val og handle på det han har blitt bevisst på i rådgjevingssamtalen, noko utsegn 7 viser til.

7: Målet med karriererådgivning er at veisøker skal ta et valg og handle basert på det han har blitt bevisst på i løpet av samtalen. (+3, +3)

Utsegn 7 er eit konsensusutsegn, men på grunn av skilnadsutsegna på minussida skil handlingsfokuset i faktor 2 seg frå handlingsfokuset i faktor 1. Utsegn 17 viser at faktor 2 ynskjer å fokusere på handling, medan utsegn 24 viser til at faktor 2 ikkje kjenner seg att i at ein ikkje skal fokusere på handling basert på kunnskapen ein får om vegsøkaren.

17: Som rådgiver ønsker ikke jeg å fokusere på handling, og jeg synes PROFRÅD legger opp til dette. (-1, -4, skilnadsutsegn)

24: Jeg prøver å unngå at kunnskapen om veisøker som kommer til syne i rådgivningssamtalen, fører til fokus på handling. (-1, -3, skilnadsutsegn)

Unni meiner handlingsfokuset er svært viktig. Ho forventar at vegsøkaren arbeidar med og utforskar yrkeslista i etterkant, og sjekkar denne opp mot informasjon på internett eller mot personar som har teke utdanning i eller jobbar i dei aktuelle yrka. Ho opplever også

vegsøkaren som nøgd i etterkant, fordi han har fått ei konkret utskrift i handa. Sjølv om Unni som representant for faktor 2 nemner at utforsking i form av oppgåver er viktig for henne, vert ikkje dette direkte uttrykt gjennom utsegner i gjennomsnittssorteringa til faktor 2.

Faktor 2 har som tolkinga har skissert til no eit sterkt fokus på val og handling. Det neste emnet tek opp at det er viktig for faktor 2 å ikkje påverke vegsøkaren i valprosessen.

4.2.3 Unngå å påverke vegsøkaren i valet

Faktor 2 er oppteken av at ein ikkje skal påverke vegsøkaren i valet. Dette har samanheng med korleis ein ynskjer å opptre under rådgjevingssamtalen. Dette kjem ikkje konkret til uttrykk på plussida av sorteringsmønsteret, men derimot på minussida gjennom skilnadsutsegna 25 og 23. Dette viser at dette er eit særskild syn for faktor 2. Faktor 2 er ikkje samd i at ein karriererådgjevar skal kunne gje råd og formidle si meining om ein vegsøkar.

25: Jeg føler at jeg vokser som rådgiver, fordi kartleggingsverktøyet bidrar til at jeg kan gi veisøker konkrete råd. (+1, -4, skilnadsutsegn)

23: Svarene på de ulike spørreskjemaene er med på å gi meg som rådgiver et grunnlag for å kunne fortelle veisøker hva jeg tenker om han. (-1, -3, skilnadsutsegn)

Unni kjenner seg att i dette synet, og viser til vegsøkarar som kjem med oppfatninga om at ho skal gje konkrete råd om kva dei skal gjere vidare. Ein slik karriererådgjevar ynskjer ikkje ho å vere. Ho vil heller gå saman med dei i prosessen og legge til rette for refleksjon og bevisstgjerjing om dei sterke sidene dei har og kan nytte seg av, som nemnt i kapittel 4.2.1.

Faktor 2 har fokus på refleksjon, bevisstgjerjing, handling og å unngå påverknad. I tillegg til dette er faktoren i det neste emnet oppteken av kritisk bruk av kartleggingsverktøy.

4.2.4 Kristisk bruk av kartleggingsverktøy i karriererådgjeving

Utsegn 6 viser til at faktor 2 har fokus på å formidle fordelar og ulemper ved bruk av testar i karriererådgjeving. Dette synet er særskild for faktor 2. Utsegnet er plassert på +3 noko som vil seie at dette ikkje har svært sterk psykologisk signifikans, men det er med likevel.

6: Jeg har kjennskap til fordeler og ulemper ved bruk av tester i karriererådgivning, og dette formidler jeg til veisøker. (0, +3, skilnadsutsegn)

Dersom ein ser utsegn 6 opp mot utsegn 16, som har fokus på å sjekke ut resultatata i rådgjevingssamtalen, kan ein sjå ein samanheng mellom desse. Dersom ein ser på resultatata som fasitsvar er det ikkje naudsynt å sjekke dei ut, men sidan faktor 2 har kjennskap til ulemper ved bruk av testar, kan det tenkjast at dette er ein av årsakene til at dei gjer dette.

16: PROFRÅD er et kartleggingsverktøy som bidrar til konkrete og synlige resultat. Jeg sjekker ut om veisøker kjenner seg igjen i disse under rådgivningssamtalen, og vi endrer dem i fellesskap om nødvendig. (+5, +5)

Unni sitt syn på dette er at ho fokuserer på å informere om at PROFRÅD karriereservice er eit godt hjelpemiddel, men ikkje ein fasit som kan garantere to strekar under svaret. Vidare formidlar ho til vegsøkaren at PROFRÅD karriereservice kan hjelpe personar som står fast og ikkje klarar å ta val, ved at det løyser opp og kan bidra med nye perspektiv.

Medlemmane av faktor 2 er også opptekne av at vegsøkaren ikkje skal gå gjennom resultatata åleine som utsegn 11 viser til. Dette kan ein kan tolke i retning av at desse er opptekne av å vise etisk bevisstheit i forhold til gjennomgangen av resultatata. Dette synet skil seg frå faktor 1 ved at faktor 1 legg større verdi til rådgjevarrolla og viktigheita av denne.

11: Det er ikke nødvendig med en rådgivningssamtale i etterkant av at veisøker har gjennomført kartleggingen, han klarer selv å tolke resultatene og handle på dem. (-5, -5)

4.2.5 Utsegn plassert på 0

I postintervjuet med Unni var utsegn 2, 4, 18, 21, 26 og 31, som er plassert på 0 i sorteringsmønsteret, gjenstand for nærare granskning.

I utsegn 2 og 26 er det spesielt delane av utsegna som omhandlar nysgjerrigheit og førebuing som er årsaken til at desse er plassert på 0. Unni tenkjer at for mykje førebuing er meiningslaust fordi ein kan utarbeide planar på førehand, som vegsøkaren ikkje er tent med. Likevel ser ho nærare på spørjeskjemaet *Yrkeserfaring*, som er den einaste delen der vegsøkaren sjølv kan skrive ned positive og negative yrkeserfaringar. Dette kan vere ei god førebuing til møtet med vegsøkaren. Ho trur tilnærminga hennar kan vere knytt til personleg stil og erfaring.

2: Å være for nysgjerrig på skårene fra Solbergs interessedest før jeg møter veisøker kan føre til en forutinntatthet som jeg bevisst eller ubevisst formidler til veisøker. (-1, 0)

26: Jeg bruker ikke noe særlig tid på å se igjennom testresultatene og innstille meg på profilen til veisøker på forhånd. (-2, 0, skilnadsutsegn)

I utsegn 4 og 21 reagerte Unni på orda lettare i tillegg til rask og enkel løysing, noko som ikkje gjev meining for henne. Det er ikkje ei lettvent, eller rask og enkel løysing korkje for karriererådgjevareren eller for vegsøkaren. Det er mykje jobb for vegsøkaren i etterkant.

4: Det er lettere for meg som rådgiver å hjelpe veisøker til å ta grep i livet sitt ved bruk av Solbergs interessedest, fordi resultatet blir en tobokstavskode som vi kan bruke til søk etter utdanning og yrker. (+2, 0, skilnadsutsegn)

21: PROFRÅD er en rask og enkel løsning jeg som rådgiver ser fordeler ved å tilby veisøker, fordi det øker sannsynligheten for at veisøker tar grep og gjør noe med situasjonen sin. (0, 0)

Unni reagerer også på utsegn 18, og då spesielt på ordlyden «(...) å stille åpne spørsmål slik at veisøker føler at det er han som sitter på svarene». Dette er i følgje henne manipulering, og Unni meiner at ein karriererådgjevar bør følgje tråden vegsøkaren sjølv har.

18: Det er viktig å være nysgjerrig på og tolke veisøkers svar på forhånd, for deretter å stille åpne spørsmål slik at veisøker føler at det er han som sitter på svarene. (+1, 0, distinguishing statement)

I forhold utsegn 31 er Unni samd i at ho ikkje skal påverke vegsøkaren i valet. Likevel har ho erfaring med at planen til vegsøkaren ikkje alltid kan gjennomførast. Då kan det i følge henne vere føremålstenleg å ha ein plan b, og kanskje ein plan c også. Ho brukar difor å gjennomføre ei konsekvensanalyse saman med vegsøkaren i forhold til handlingsplanen. Det er difor den andre delen av utsegnet som fører til plasseringa på 0.

31: Jeg ønsker ikke å oppfordre veisøker til å handle basert på det jeg tenker han passer til, han må selv finne ut av dette og gjøre det han ønsker. (0, 0)

4.3 Likskapar i faktorane

Q-metode har som mål å synleggjere ulike faktorsyn, og det har vore hovudmålet i kapittel 4.1 og 4.2. Korrelasjonen mellom faktorane er på 0,6018, noko som tyder på at der er ein del likskapar. I denne studien var 15 av 18 konsensusutsegner signifikant like på .01-nivået. Dette er relativt mange utsegner, og det har difor vore naudsynt å fokusere på nokre av desse utsegnene som særskild godt kan vise likskapar mellom faktorane. Dette har ført til at det har vorte fokusert på utsegn med sterk psykologisk signifikans.

Utsegn 16 viser til at begge faktorane stolar på at resultatet som kjem fram frå kartlegginga i stor grad stemmer. Dette har medlemmane av faktorane erfart gjennom å sjekke ut resultatet gjennom refleksjon og bevisstgjerung med vegsøkaren. Skilnaden mellom faktorane er korleis dei arbeidar med resultatata vidare i rådgjevingssamtalen, noko drøftinga i kapittel 5 vil ta for seg.

16: PROFRÅD er et kartleggingsverktøy som bidrar til konkrete og synlige resultat. Jeg sjekker ut om veisøker kjenner seg igjen i disse under rådgivningssamtalen, og vi endrer dem i fellesskap om nødvendig. (+5, +5, konsensusutsegn)

Fokus på å gjennomføre i fellesskap er ein annan fellesnemnar for faktorane. Dette viser delar av utsegn 16 til ved at dei i fellesskap endrar resultatata dersom naudsynt. Utsegn 5 er signifikant likt på .05-nivået, men har sterk psykologisk signifikans for begge faktorane og viser til at dei går gjennom resultatata og tolkar dei i fellesskap.

16: PROFRÅD er et kartleggingsverktøy som bidrar til konkrete og synlige resultat. Jeg sjekker ut om veisøker kjenner seg igjen i disse under rådgivningssamtalen, og vi endrer dem i fellesskap om nødvendig. (+5, +5, konsensusutsegn)

5: Å gjennomgå og tolke svarene sammen med veisøker, gir meg som rådgiver mulighet til å hjelpe veisøker inn i en bevisstgjøringsprosess. (+3, +4)

Fokuset på å gjennomføre i fellesskap byggjer også utsegn 11 på minussida opp under. Faktorane er samde om viktigheita av rådgjevingssamtalen og at vegsøkaren ikkje kan arbeide åleine med resultatata.

11: Det er ikke nødvendig med en rådgivningssamtale i etterkant av at veisøker har gjennomført kartleggingen, han klarer selv å tolke resultatene og handle på dem. (-5, -5, konsensusutsegn)

Samstundes som at faktorane er samde, ser faktor 1 og Astrid på dette utsegnet i forhold til rådgjevarrolla og viktigheita av denne, medan faktor 2 og Unni ser på dette ut i frå eit etisk perspektiv, noko som vert drøfta i kapittel 5.

Begge faktorane er også opptekne av at målet med karriererådgeving er val og handling, som utsegn 7 viser til. Samstundes er dette underordna refleksjon og bevisstgjerung i begge faktorane.

7: Målet med karriererådgeving er at veisøker skal ta et valg og handle basert på det han har blitt bevisst på i løpet av samtalen. (+3, +3, konsensusutsegn)

Det er likevel skilnadar mellom faktorane i korleis ein kjem fram til dette målet, noko det vert aktuelt å drøfte i kapittel 5.

4.4 Oppsummering av faktorane og emne for vidare drøfting

Til avslutning vert faktor 1 og 2 kort summert opp, og vidare drøftingsemne vert lagt fram.

Faktor 1: «Profesjonell styring av rådgevingssamtalen» stolar på resultatet frå kartlegginga. Dei førebur seg basert på dette, og brukar resultatet undervegs i rådgevingssamtalen, etter å ha sjekka ut at veggøkaren også kjenner seg att i dette. Det kan verke som at rådgjevarane verdset rolla si, og har ei kjensle av å kjenne seg kompetente og profesjonelle når dei brukar kartleggingsverktøyet. Den vidare rådgevingssamtalen er prega av at karriererådgjevarane leiar ein strukturert gjennomgang av utskrifta. Struktura får ikkje innverknad på refleksjons- og bevisstgjeringsprosessen. Mot slutten av rådgevingssamtalen er målet at veggøkaren skal gjere ei form for handling, noko konkrete oppgåver bidreg til.

Faktor 2: «Refleksjon og bevisstgjerung utan påverknad» legg større vekt enn faktor 1 på refleksjon og bevisstgjerung i forhold til resultata frå kartlegginga. Karriererådgjevarane førebur seg ikkje i særleg grad, men brukar god tid på å sjekke ut resultata i rådgevingssamtalen. Dette vert gjort gjennom å stille opne spørsmål, som fører til at veggøkaren får utforske resultata sine vidare. Fokuset er på prosess. Faktor 2 er også oppteken av at ein som karriererådgjevar ikkje skal påverke veggøkaren i valet. Valet er det endelege målet for samtalen. Faktor 2 formidlar også fordelar og ulemper ved bruk av kartleggingsverktøy til veggøkaren.

Emna som vert drøfta i kapittel 5 omhandlar ulike måter å arbeide med resultatet på, semje om handling som endeleg mål, men med ulike vegar mot målet, ulikt syn på korleis fylle rolla som karriererådgjevar, semje om å gjennomføre i fellesskap, i tillegg til ulikt etisk fokus.

5 Drøfting

Denne studien har hatt som mål å undersøkje dei subjektive opplevingane og erfaringane til 15 erfarne brukarar av PROFRÅD karriereservice, som brukar vaksenutgåva av kartleggingsverktøyet. Studien har hatt følgjande problemstilling: *Kva for subjektive opplevingar og erfaringar har karriererådgjevarar som er erfarne brukarar av det heilskaplege kartleggingsverktøyet PROFRÅD karriereservice?*

Gjennom faktoranalysen kom to faktorar til syne. Faktorane har fått følgjande namn som skildrar hovudtrekka. Faktor 1: «Profesjonell styring av rådgjevingssamtalen» og Faktor 2: «Refleksjon og bevisstgjerjing utan påverknad». Kvar faktor summerer opp eit felles syn på opplevingane og erfaringane til dei som definerer faktoren. Dei to syna kan sjåast i lys av omgrepet praksisteori. Dette inneheld kva som tyder noko for yrkesutøvinga til karriererådgjevaren. Yrkesutøvinga kan påverkast av kunnskap, erfaring og verdiar som heile tida endrast (Handal & Lauvås, 1999). Solberg (2010) framhevar at karriererådgjevarar må utvikle sin eigen praksisteori, og dette kan ha bidrege til at det har kome fram to døme på dette gjennom faktoranalysen, som legg grunnlaget for den vidare drøftinga.

I dette kapitlet vil nokre av emna som kom fram i faktortolkinga verte sett nærare på og drøfta ut i frå eit teoretisk perspektiv. I Q-metodologi spelar abduksjon ei viktig rolle, noko som vil seie at ein som forskar er open for nye oppdagingar undervegs i prosessen. Nye oppdagingar har kome til syne, og det vert difor presentert ny teori fortløpande i teksten som kan bidra inn i drøftinga. Det er mange emne det kunne ha vore interessant å drøfte, men dei følgjande emna representerer hovudfunna, i tillegg til at oppgåva sitt omfang gjev avgrensingar. Det første emnet omhandlar at faktorane har ulik måte å arbeide med resultatet på, dette vil seie korleis dei to faktorane går fram i utforskingprosessen saman med veggøkaren. Det andre emnet viser at handling er det endelege målet for begge faktorane, men at dei har ulik måte å kome dit på. Det tredje emnet skildrar at faktorane fyller rolla som karriererådgjevar på ulike måte, og spesielt relasjonen mellom karriererådgjevar og veggøkaren vert drøfta her. Det fjerde emnet viser at faktorane er samde om at ein skal gjennomføre i fellesskap, men det er kanskje ulik grunngeving for dette. I det siste emnet vert ulikt etisk fokus i dei to faktorane drøfta.

5.1 Ulik måte å arbeide med resultatet på

Begge faktorane er som nemnt i faktortolkinga opptekne av resultatet frå kartlegginga, men korleis det vert arbeidd med resultatata varierer ut i frå kva praksisteori ein legg til grunn. Dette kan ulik litteratur vise til. Karriererådgjevarperspektiva kan til dømes spele inn på

rådgevingssamtalen som vil verte forma av om ein arbeider etter eit informativt perspektiv, eit reflekterande perspektiv og/eller eit handlingsorientert perspektiv (Isachsen et al., 2011). Utdanningsbakgrunn, teoretisk grunnlag, teknikkar, metodar og kommunikasjonskompetanse formar også framgangsmåten. Det same kan kulturell likskap eller ulikskap mellom partane gjere, som til dømes kan handle om korleis ein forstår kvarandre, og korleis tillit vert bygd opp i relasjonen (Amundson et al., 2009; Handal & Lauvås, 1999; Ivey et al., 2009). Motivasjon for arbeidet og engasjement på vegne av veggsekaren kan også tenkast å ha innverknad, i tillegg til tidsaspektet og andre kontekstuelle faktorar som til dømes tid og stad for rådgevingssamtalen og dagsform. Ikkje alle desse årsakene kjem til syne i faktorsyna, men er likevel aktuelle som bakteppe for den vidare drøftinga.

Faktortolkinga av faktor 1 viser at denne faktoren har eit særleg fokus på struktur som hjelpemiddel. Dette kan sjåast i samanheng med ein konkret teknikk eller ei metode for å gå gjennom resultatet og reflektere over dette, og det verkar som om faktor 1 følgjer utskrifta (vedlegg 9) kronologisk del for del. Strukturen kan sjåast i forhold til fasestrukturen til ein institusjonell verksemdstype og i forhold til strukturen for PROFRÅD karriereservice, som inneheld rutinar for gjennomføringa av rådgevingssamtalen. Opningsfasa medfører relasjonsbygging og kartlegging av forventningar og tankar om rådgevingssamtalen, hovuddelen utforsking av svara til veggsekaren ved hjelp av utskrifta, medan avslutningsfasa inneheld oppsummering og vidare handlingsplanar (Linell, 1990; Solberg, 2010).

Å arbeide strukturert med resultata kan sjåast i samanheng med både fordelar og ulemper. Ein systematisk gjennomgang bidreg til ei heilskapleg kartlegging av veggsekaren og på grunnlag av dette kan veggsekaren ta eit informert val. Ein strukturert måte å arbeide på, kan passe godt enkelte veggsekarar, medan andre kanskje ikkje har det same utbyttet. Dette kan vere fordi ein struktur kan medføre ein rigid framgangsmåte med lite fleksibilitet som kan føre til at ein mister viktige signal som veggsekaren sender. Ein slik framgangsmåte kan også kjennast som eit avhør fordi det vert ei utspørjande tilnærming i staden for ei meir reflekterande ei. Å gå gjennom heile utskrifta kan også medføre stress på grunn av tidspress. Dette vil det verte sett nærare på i lys av teori fordi Astrid frå faktor 1 ser på strukturen som eit verktøy for progresjon i rådgevingssamtalen. Det kjem ikkje fram av denne studien kor lang tid ulike karriererådgevarar brukar på gjennomgangen av resultata frå kartlegginga, men kartleggingsverktøyet er omfattande og kan difor gje innhald til ei rekkje rådgevingssamtalar. Ein kan difor undre seg på kor mykje tid faktor 1 har til rådighet, og om dei eventuelt arbeidar under tidspress. I lege-pasient-samtalar, som er eit anna døme på ein institusjonell verksemdstype, er det at ein arbeidar med tidsrestriksjonar på om lag ti minutt per pasient

noko som bidreg til eit fokus på progresjon og målorientering (Gafaranga & Britten, 2005). Ein tanke kan difor vere at også karriererådgjevarar har tidspress i rådgjevingssamtalen, og difor ser fordelar med å følgje ein struktur. Tidspress kan også i følgje Anastasi (1992) føre til at ein ser på resultata som ein snarveg mot målet. Dette er ikkje gunstig. Det er mogleg også å sjå dette opp mot det økonomiske aspektet. I følgje Oliver og Spokane (1988) er ein-til-ein-samtalar kostnadskevjangande, men også den mest effektive rådgjevinga. Dersom ein vel å bruke klisjeen tid er pengar kan ein også sjå økonomiske forhold opp mot tidsaspektet i rådgjevingssamtalen. Attføringsbedrifter arbeider på oppdrag frå NAV, der dei i konkurranse med kvarandre må levere det beste anbodet for å få oppdraget. Dette kan til dømes få innverknad på kor store ressursar ein kan bruke i arbeidet med vegsøkarane. Dessutan er det også eit samfunnsøkonomisk aspekt knytt til dette. For dersom 10 000 fleire personar kjem i arbeid og er i arbeid i fem år, vil den samfunnsøkonomiske gevinsten vere på ti milliardar kroner (Attføringsbedriftene.no, 2012).

Det kan også tenkjast at fokuset på struktur har samband med målorientering, og dette vil verte fokus i emnet semje om handling som endeleg mål, men med ulike vegar mot målet.

Astrid frå faktor 1 har fokus på at strukturen ikkje berre er eit viktig hjelpemiddel for karriererådgjevaren, men også for vegsøkaren, fordi den kan skape tryggleik i rådgjevingssamtalen. Linell (1990) viser til at ein institusjonell verksemdstype er kjenneteikna av at han er kjent i samfunnet og at han vert kalla for noko spesielt i kvardagsspråket. Å gå til karriererådgjeving kan sjåast på som ein relativt kjent verksemdstype i Noregs befolkning. I alle høve viser 39 % av befolkninga interesse for karriererådgjeving i 2009 og 2010, medan 22 % i same periode uttalar at dei har eit behov for dette (Larsen, 2011). Det å ha interesse for og behov for karriererådgjeving skulle ein tru fører til at ein veit kva dette innber. Sidan Astrid ikkje har denne opplevinga, kan dette vere eit teikn på at innhaldet i verksemdstypen ikkje er like godt kjent som sjølve namnet. I følgje Amundson (2009) er det ikkje unaturleg at vegsøkarar ikkje veit kva som skjer i karriererådgjeving, og det å kjenne seg usikker i ein ny situasjon er vanleg. Eit konkret døme på dette er ei misforståing mange vegsøkarar har. Dei ser gjerne for seg at karriererådgjevaren skal fortelje dei kva dei skal verte (Amundson, 2009; Isachsen et al., 2011). Vidare viser Thomassen (2005) til at ein verksemdstype vert til etter at ein bestemt type samtale har vorte gjennomført mange nok gongar, på same måte, stad og tid, og med same aktørar. For ein karriererådgjevar som gjennomfører fleire rådgjevingssamtalar på ein dag vil innhaldet i verksemdstypen verte svært godt kjent, men for ein vegsøkar som deltek på ein av desse kan det kjennast utrygt når ein ikkje veit kva ein går til. Då kan det å sørge for at begge har eit eksemplar av utskrifta i handa og følgje denne kronologisk vere eit

godt hjelpemiddel for å bidra til at vegsøkaren kjenner seg trygg og har oversikt over rådgjevingssamtalen. På den andre sida bør ein karriererådgjevar også kunne bruke opningsfasa i rådgjevingssamtalen aktivt for å skape tryggleik og tillit i relasjonen til ein vegsøkar. I følgje Amundson et al. (2009) er dette grunnlaget for alt som følger etter. Ein bør også forklare typelæra, kartlegge forventningar til kvarandre, avklare føremålet med rådgjevingssamtalen, kva som vil hende undervegs, samt eventuelt andre tankar ein har om rådgjevingssamtalen.

Faktor 2 har eit anna syn på, og difor ein annan praksisteori som grunnlag for korleis ein skal arbeide med resultatata i rådgjevingssamtalen. I faktortolkinga kom det fram at faktoren har eit sterkt fokus på heilskapleg refleksjon, noko Unni også understrekar. Faktoren brukar også opne spørsmål som ein teknikk for å legge til rette for ein bevisstgjeringssprosess. Det er viktig å få fram at det ikkje er slik at faktor 1 ikkje har fokus på refleksjon og bevisstgjering, men at dei gjennom ein strukturert framgangsmåte legg til rette for dette. Ulikskapen mellom faktorane kan då vere at faktor 2 ikkje arbeidar like strukturert sidan dette ikkje er vektlagt i sorteringa, og at ekvivalenten til struktur til dømes kan vere ein meir flytande, utforskande og prosessuell framgangsmåte. Det eksisterer både fordelar og ulemper til denne måten å arbeide med resultatet på. Det kan vere lett å gå seg vill i prosessen, og for nokon kan det opplevast som lite konkret å snakke lenge om resultatet. I tillegg krev dette ein verbal vegsøkar. På den andre sida får vegsøkaren reflektert over resultatata sine og gjennom dette verte meir bevisst kvifor han har svart som han gjort. Dette vil verte gått nærare inn på. I følgje Solberg (2010) er det særleg viktig at ein legg til rette for og stimulerer vegsøkaren til å fortelje om og reflektere over sine handlingar og høve. Vegsøkaren skal lærast opp til å tenkje høgt om situasjonen sin og sette ord på taus kunnskap. Ein kan også sjå på språket som støtte for tanken. Ved formulering av ord, munnleg eller skriftleg, møtast tanken og språket. Ny kunnskap, oppdagingar og registrering og ordning av tankane kan vere resultat av dette som kan føre til at ein vert meir bevisst sin eigen situasjon (Hoel, 1992, 2000). Kvalsund (2005) fokuserer på at gjennom refleksjon og bevisstgjering vert vegsøkaren betre kjent med seg sjølv. Han får då høve til sjølvverkjenning noko som vidare fører til at han vert bevisst og difor kan velje, i staden for ubevisst å gjere som han alltid har gjort. Chen (2006) byggjer også opp under dette. Ved å rette merksemd mot vegsøkaren si subjektive verd kan han verte bevisst sitt indre. Dess meir bevisst han vert karrieremessige problemstillingar, dess meir vil han kunne påverke eigen karriereutvikling. Rådgjevingssamtalen er eit høve for ein vegsøkar til å få snakka om sider ved seg sjølv og rette fokus innover, noko ein kanskje ikkje brukar særleg tid på i andre relasjonar. Ein kan stille seg spørsmålet om ein i kvardagslege relasjonar i det

postindustrielle samfunnet har tid til å lytte og vere til stades for kvarandre i ulike prosessar som ein går igjennom. I alle høve har som nemnt ein av fem i Noreg behov for nokon å snakke med i forhold til karriererelaterte spørsmål (Larsen, 2011). Kanskje er det ikkje rom for å sette seg ned og samtale med kvarandre, fordi ein heile tida har mykje å vere oppteken av, og så mange krav og forventningar til ein. Dette understrekar Chen (1997) når han hevdar at statusen sjølv hadde i det tjuande hundreår, vert skaka av ei mykje meir komplisert og dynamisk røynd i det postindustrielle samfunnet. Vidare summerer Chen (2006) opp Peavy (1993, 1996), Polkinghorne (1992) og Savickas (1993, 2000) sitt syn på det postindustrielle samfunnet som prega av mangfald, usikkerheit, justering, overgang, og ikkje minst transformasjon i enkelte individ si karriere så vel som på arbeidsmarknaden. Gelatt (1989, s. 252) fokuserer på at ein må møte denne røynda med positiv usikkerheit i forhold til valprosessar. Dette skal «(...) hjelpe veksøkarar å takle endring og tvitydigheit, akseptere usikkerheit og inkonsistens, og å utnytte ikkje-rasjonal og intuitiv tenking og val. Positiv usikkerheit opphøgjer positive haldningar og paradoksale metodar i nærvær av aukande usikkerheit» (mi omsetjing). Det vert også viktig å reflektere heilskapleg, fordi det i karriererådgeving i det postindustrielle samfunnet er føremålstenleg å arbeide ut i frå ulike perspektiv i søk etter veksøkaren si meining i livet (Savickas, 1993 i Chen, 1997).

I forkant av rådgevingssamtalen legg Solberg (2010) vekt på at det er viktig for ein karriererådgevingar å førebu seg ved å formulere hypotesar om veksøkaren basert på resultatane frå kartlegginga. I faktortolkinga kom det fram ulikskapar mellom faktorane på dette området. Medan faktor 1 vektlegg dette, vart utsegner som omhandla førebuing tillagt svak psykologisk signifikans i faktor 2. Det å vere førebudd kan for faktor 1 koplust opp mot tidsaspektet. Dersom ein er godt førebudd kan dette bidra til progresjon undervegs. For faktor 2 er det å vere i prosessen og følgje refleksjonane og bevisstgjeringsprosessen til veksøkaren viktig, og då vil kanskje førebuing i forkant føre til ein meir styrt samtale. Det er vanskeleg å seie kva som i dette tilfellet er det riktige å gjere, og kanskje er det heller ikkje berre eitt svar på om ein bør førebu seg eller ikkje. Det finst også andre fordelar og ulemper knytt til førebuing. Ein kan då stille betre førebudd til rådgevingssamtalen, og på denne måten vere i forkant av veksøkaren sine spørsmål. Det kan også bidra til at ein vert sett på som seriøs og engasjert på veksøkaren sine vegne. Vidare kan ei ulempe vere at når ein førebur seg godt kan dette bidra til ei forsterking av ekspertrolla, og veksøkaren kan til dømes oppleve det som at rådgevaren veit for mykje om han. Astrid og Unni har mellom anna opplevd at hypotesar dei har danna om veksøkaren ikkje stemmer, og då må ein endre oppfatning noko som kan vere tidkrevjande. Til sist kan førebuing bidra til at ein gløymer å stole på prosessen i seg sjølv.

5.2 Semje om handling som endeleg mål, men ulike veg mot målet

Som nemnt er eit av kjenneteikna på institusjonelle verksemdstypar å løyse bestemte føremål eller oppgåver (Linell, 1990). Dette kan ein sjå i samanheng med at faktortolkinga viser at begge faktorane vektlegg handling på grunnlag av bevisstgjerung som mål for karriererådgevinga. Dette kan vidare knytast opp mot målet for PROFRÅD karriereservice som er å bidra til «(...) *allsidig bevisstgjøring, eksplorering, refleksjon og på å hjelpe elever / studenter / arbeidsøkere til å legge mest mulig meningsfulle karriereplaner*» (Solberg, 2004, s. 3). Årsaken til at ein skal ta eit val kan variere frå veksøkar til veksøkar, ut i frå livsfase, og om ein frivillig eller ufrivillig må stå i valprosessen. Alt dette verkar inn på rådgevingssamtalen og korleis han vert gjennomført. Uavhengig av dette viser vektlegginga av handling som endeleg mål i faktorane, at begge faktorane opererer innanfor det handlingsorienterte elementet i karriererådgeving (Isachsen et al., 2011). Tolkinga viser samstundes at faktorane har ulik praksisteori i forhold til korleis ein når målet.

Faktor 1 har vektlagt at dei i fellesskap med veksøkaren utformer oppgåver som han skal gjennomføre. Dette er relevant i forhold til Solberg (2010) si oppmoding om å sørge for at veksøkaren utnyttar resultatane på meiningsfullt vis. Når veksøkaren får oppgåver som han skal utføre til ein eventuell oppfølgingssamtale er det vidare interessant å sjå nærare på korleis karriererådgevingaren kan velje å forholde seg til dette. I følgje fasemodellen til Rønnestad og Skovholt (2003) er eit kjenneteikn i «the Experienced Professional phase» at ein som karriererådgevingar let veksøkaren sjølv ta hand om prosessen sin utan å verte for involvert i etterkant av møtet. Dette er ei evne som kanskje kan karakterisere medlemmane av faktor 1 sidan dei er erfarne brukarar av PROFRÅD karriereservice. Sjølv om det kan vere føremålstenleg for karriererådgevingaren å gje oppgåver, er det ikkje sikkert det opplevast som føremålstenleg for veksøkar. Dersom veksøkaren ikkje er klar for vidare handling kan dette føre til motstand, som kan føre til at veksøkaren ikkje går vidare i prosessen, men stagnerer (Kvalsund, 2006). Ein må difor sjekke ut om veksøkaren er klar for å stå på egne bein.

Fokuset på oppgåver har ikkje sterk psykologisk signifikans i gjennomsnittssorteringa til faktor 2, sjølv om Unni frå faktor 2 seier at ho gjer dette. Dette kan vise til at denne faktoren vektlegg noko anna i sterkare grad. Dette andre kan vere det sterke fokuset på refleksjon- og bevisstgjeringsprosessen som eit verkemiddel for å snakke og reflektere seg fram mot målet. Ein kan spørje seg kor effektivt dette er for vidare progresjon og for å oppnå handling. Ei fare kan vere at refleksjonane går føre seg på eit hypotetisk nivå slik at ein ikkje klarar å ta dette vidare. På den andre sida har det tidlegare vorte argumentert for kor viktig nettopp refleksjon er for å verte bevisst og kunne vere eit veljande individ.

5.3 Ulikt syn på korleis ein fyller rolla som karriererådgjevar

I institusjonelle verksemdstypar er det klare roller mellom partane i ein samtale, den eine som lekmann og den andre som profesjonell med samtalen som ein del av arbeidet sitt (Femø Nielsen & Beck Nielsen, 2005; Kvalsund, 2005; Linell, 1990). I rådgjevingssamtalen oppstår det ein relasjon mellom desse partane, og kva denne relasjonen inneheld er avhengig av korleis ein fyller rollene som karriererådgjevar og vegsøkar. Dette handlar om kva praksisteori ein legg til grunn for å fylle rolla. Før vidare drøfting er det føremålstenleg å presentere ny teori om ulike relasjonstypar som kan sjåast i samanheng med dette.

5.3.1 Relasjonar i karriererådgjeving

I følge Kvalsund og Meyer (2005) sin definisjon av relasjonsomgrepet, vert ein person forstått som ikkje berre bygd opp av eit eg, men også et du, noko som impliserer at eg er avhengig av du for å eksistere. Dette førar til at personar alltid er i relasjon, og vert skapt og utvikla gjennom relasjonelle samspel. Vidare kan ein sjå korleis Kvalsund og Meyer (2005) forklarar tre ulike typar av relasjonar som kan skildre korleis personar kan stå i relasjon til kvarandre; å vere avhengig, uavhengig og gjensidig avhengig. Desse relasjonstypane kan ein sjå i samanheng med ein karriererådgjevar og ein vegsøkar.

Ein avhengig relasjon vil seie at to personar er avhengige av kvarandre. Den eine kan fungere som overordna og meir ansvarleg enn den andre. I dette tilfellet er det karriererådgjevaren i kraft av si profesjonelle rolle som gjev hjelp eller tenester, og han er difor overordna vegsøkaren som tek i mot. Omgrepet asymmetri skildrar den avhengige relasjonen (Kvalsund & Meyer, 2005). Hjelpa eller tenestene som blir gjeve i ein hjelperelasjon vert i følge Schein (2009) kalla for formell hjelp fordi det impliserer kontraktar, tidsskjema og betaling. Å ta i mot formell hjelp bidreg til at vegsøkaren ikkje er uavhengig, og at han plasserer seg sjølv emosjonelt og sosialt under karriererådgjevaren. Karriererådgjevaren har då fått ei form for makt over vegsøkar, og kva ein gjer med denne bidreg til den vidare utviklinga av relasjonen. I følge Kvalsund og Meyer (2005) treng ikkje den avhengige relasjonen og opplevast som negativ. Dersom ein peikar på det asymmetriske forholdet i hjelperelasjonen og anerkjenner dette som naudsynt, vil det kunne opplevast som positivt og føremålstenleg for relasjonen.

Ein avhengig relasjon kan utvikle seg til ein uavhengig relasjon når ein har opplevd kva ei avhengig fase vil seie. I den uavhengige relasjonen er partane meir likestilte. Det er samstundes naudsynt at begge partar anerkjenner kvarandre som uavhengige for at dette skal opplevast som positivt. Eit mål med den uavhengige relasjonen kan vere at vegsøkaren sjølv

skal handtere sine egne utfordringar, ved hjelp av egne ressursar. Kvalsund og Meyer (2005, s. 19) set ord på dette på ein særleg god måte: *Et selvstendigjort "jeg" trenger ikke spørre et "du" om hva det skal gjøre.*

Å vere gjensidig avhengig er den siste relasjonstypen. Den medfører at personane har bevisstheit om, og overskrid og integrerer det å vere avhengig og uavhengig. Dette er det same som og verte samd om opplevinga av å vere i dei to førre relasjonane. Det må opplevast som greitt å vere avhengig og greitt å vere uavhengig. Dette kan ein få til gjennom til dømes å verte samd om kva som er behovet i starten av hjelperelasjonen, og kva kvar enkelt må utføre for å oppnå ei løysing på problemet. Dette gjev maktbalanse og symmetri (Kvalsund & Allgood, 2009; Kvalsund & Meyer, 2005).

5.3.2 Korleis fyller faktor 1 og faktor 2 karriererådgjevarrolla?

Faktor 1 har som ein del av sin praksisteori eit spesielt fokus på å bruke strukturen som eit hjelpemiddel for refleksjon og bevisstgjerjing i rådgevingsamtalen. Vidare kan det verke som om det å vere kompetent, profesjonell og i stand til å hjelpe vegsøkaren vert løfta opp som viktig i faktoren basert på kva utsegn som har sterk psykologisk signifikans. Å vere kompetent handlar om å kunne gje vegsøkaren konkret informasjon om framgangsmåtar for å nå karrieremål, medan å vere profesjonell og i stand til å hjelpe handlar om å legge til rette for ein refleksjons- og bevisstgjeringsprosess. Dette kan sjåast på som nært knytt opp mot ei ekspertrolle, som kan få konsekvensar for relasjonen mellom karriererådgevaren og vegsøkaren der eit avhengig forhold kan utvikle seg. Spørsmålet er om dette forholdet er av negativ eller positiv karakter. Dette vil seie om forholdet er forhandla om eller ikkje, om det er anerkjent og gjensidig akseptert av begge partar. Spesielt i forhold til å gje informasjon hevdar Isachsen et al. (2011) at det kan vere lett å ta på seg ekspertrolla, både fordi dette handlar om å innfri vegsøkaren sine forventningar, men også fordi å informere er ei relativ konkret oppgåve. Her kan ein gje informasjon om kva vegsøkaren har høve til å gjere, og kva som vert kravd av han for å kome dit. Eit døme på dette er kva ein må gjere for å verte lege, som til dømes kva fag ein må ha og kva poenggrensa er for å kome inn. Informasjonen må ha nytteverdi for vegsøkaren og ein må vere bevisst korleis ein arbeider med denne vidare. Det er fleire positive sider ved å ta ei ekspertrolle ovanfor vegsøkaren. Som karriererådgjevar har ein erfaringar som vegsøkaren ikkje har, ein har hjulpet mange i same situasjon tidlegare, og ein kan bidra med nye perspektiv for vegsøkaren. I tillegg er det kanskje ikkje like krevjande for ein karriererådgjevar som er kjent i feltet å hente ut informasjon om ulike vegar mot målet.

Alt i alt er ekspertrolla avhengig av at ein arbeidar med relasjonen mellom karriererådgevaren og veggøkaren og anerkjenner relasjonstypene.

Astrid frå faktor 1 skil vidare mellom å vere uerfaren og erfaren i bruk av PROFRÅD karriereservice i forhold til om ein kjenner seg profesjonell. Ho meiner at ein uerfaren og ein erfaren karriererådgevar kan ha ulikt syn på profesjonalitetsomgrepet. Til dømes kjente Astrid seg profesjonell då ho var nybyrjar med kartleggingsverktøyet og kunne tilby veggøkaren ein konkret profil og ei utskrift. No, som erfaren brukar av PROFRÅD karriereservice, er det erfaringa hennar som gjer at ho føler seg profesjonell. Eit konkret døme på dette er når veggøkarar vert overraska over kor godt ho kan forstå dei basert på resultata frå kartlegginga. Dette er eit interessant perspektiv fordi det kan sjåast opp mot fasemodellen som skildrar utviklinga til terapeutar og rådgevarar. I «the Beginning Student phase» har ein gjerne fokus på å lære teknikkar og metodar, medan ein i «the Experienced Professional phase» gjerne har tilpassa teknikkane og metodane mot ein meir personleg stil (Rønnestad & Skovholt, 2003). I denne studien er fokuset på erfarne brukarar av PROFRÅD karriereservice, og dei passar difor godt inn i fasa som skildrar den erfarne rådgevararen.

Faktor 2 har eit anna innhald i sin praksisteori enn faktor 1, og fyller difor rolla som karriererådgevar annleis. Som nemnt er refleksjons- og bevisstgjeringsprosessen ein viktig del av å kunne gjennomføre ei handling som eit konkret karriereval er ein del av. Faktor 2 har sterk psykologisk signifikans på utsegner som fokuserer på at dei ikkje skal gje råd til eller dele sine tankar om veggøkaren i samband med denne prosessen. Dette kan tyde på at faktor 2 ikkje ynskjer å påverke veggøkaren i handlinga, men i staden for vere til støtte. Det kan vere ulike årsaker til dette, og noko som kan vere ein fordel er at veggøkaren sjølv då må ta ansvar for prosessen. Dersom ein ser dette opp mot relasjonstypene kan dette forståast i lys av å vere uavhengig. Refleksjons- og bevisstgjeringsprosessen kan vere med på å legge til rette. Karriererådgevararen med som støtte, utan å påverke, og veggøkaren får dermed hjelp til å ta uavhengige val. Kvalsund og Meyer (2005) understreker at for at relasjonen skal opplevast som uavhengig er det viktig at begge partar anerkjenner kvarandre som uavhengige. Dette medfører at ein ikkje ber veggøkaren stå på egne bein for tidleg, fordi han då kan kjenne seg for usikker og avhengig.

Kanskje kan også erfaring verke inn på kvifor faktor 2 vel å ikkje påverke veggøkarane. Teorien tilseier at med erfaring kjem ei evne til å late veggøkaren ta ansvar for eigen prosess og i større grad distansere seg frå arbeidet på fritida (Rønnestad & Skovholt, 2003). Dersom ein tek ei motsett rolle og gjev konkrete råd kan dette tidleg stenge for utforskinga og idear som kanskje hadde kome opp seinare i prosessen. Dette er årsaken til at

ein i sertifiseringskurset lærar at ein ikkje bør introdusere Norsk Yrkesfinner før mot slutten av rådgjevingssamtalen. På den andre sida kan konkrete råd vere til hjelp for veggøkarar som kjenner seg makteslause og treng eit lite dytt på vegen vidare.

5.4 Semje om å gjennomføre i fellesskap

I faktortolkinga var det likskap mellom faktorane i forhold til det å ha fokus på å gjennomføre karriererådgjevinga i fellesskap, noko som kan sjåast i samanheng med å verdsette relasjonen mellom karriererådgjevaren og veggøkaren. Dette er kanskje opplagt, men det finst eit alternativ til dette. Sjølvbetente kartleggingsverktøy krevjar ikkje ein felles gjennomgang i etterkant. Holland sin interessetest «Self-Directed Search (SDS)» er eit døme på dette og meir enn 30 millionar menneske verda over har teke denne testen utan oppfølging (Self-Directed Search, 2012). I sertifiseringskurset til PROFRÅD karriereservice vert det lagt vekt på at veggøkaren skal gjennomføre ein rådgjevingssamtale i etterkant. Dette handlar om å følgje dei gjeldande etiske retningslinjer som er gjeve. Ein skal sørge for at det vert gjennomført tilbakemelding med tolking i pakt med etablert fagleg standard (Solberg, 2010). Vidare legg Solberg (2010) vekt på at umodne personar kan ha eit ynske om eit fasitsvar, og det vert då lett å tolke resultatata i den retning. Dette kan føre til feiltolking og feilval. Sjølvbetent testing vert difor sett på som etisk uforsvarleg, og tilbakemeldinga vert viktig fordi veggøkaren då får nokon å snakke med om resultatata sine.

Gjennom faktortolkinga har det kome fram at faktor 2 er oppteken av det etiske perspektivet. Unni nemner at ho kjenner ubehag dersom veggøkaren ikkje møter opp til timen.

Det kan verke som at faktor 1 har eit anna fokus på det å gå gjennom resultatata i fellesskap, noko som kan henge saman med at dei kjenner seg kompetente og profesjonelle og som ein viktig del av rådgjevingssamtalen. Kanskje kan dette byggje opp under synet på relasjonen mellom dei to partane i rådgjevingssamtalen som ein avhengig relasjon. Veggøkaren vert avhengig av karriererådgjevaren for å kunne få tilgang til resultatata og ein refleksjons- og bevisstgjeringsprosess i forhold til desse. Utfordringa for karriererådgjevaren i dette tilfellet er å legge til rette for at eit positivt syn på den avhengige relasjonen. Dersom både veggøkaren og karriererådgjevaren anerkjenner det asymmetriske forholdet, der karriererådgjevaren legg til rette for ei felles tolking av resultatata, og stiller spørsmål som får veggøkaren til å reflektere vidare omkring temaa han har svart på i kartlegginga, vil dette kunne sjåast på som positivt og føremålstenleg for begge partar (Kvalsund & Meyer, 2005).

Unni frå faktor 2 vinklar dette på ein litt anna måte. Ho fokuserer ikkje på kva karriererådgjevaren kan bidra med, men at spørjeskjemaa legg til rette for den same

utforskinga. Ho har ei oppleving av at desse vert grunnlag for mange gode samtalar der ein får snakka om ulike sider ved veggøkaren.

Begge syna stemmar overeins med at spørjeskjema skal fungere som støtteinstrument for bevisstgjeriing og refleksjon (Solberg, 2010). Sjølv om syna er ulike, bidreg det uansett til at både faktor 1 og faktor 2 har fokus på det reflekterande elementet (Isachsen et al., 2011). Både Isachsen et al. (2011), Solberg (2010), Kvalsund (2005) og Chen (2006) legg vekt på at ein karriererådgjevar skal støtte og legge til rette for at veggøkaren reflekterer over informasjonsbitane han har fått tilgang til som kan bidra til sjølvverkjenning, bevisstgjeriing og til sist at han kan vere eit veljande individ.

5.5 Ulikt etisk fokus

Erfaringa brukarane av PROFRÅD karriereservice har med å formidle fordelar og ulemper i forhold til bruk av kartleggingsverktøy i karriererådgjeving skil dei to faktorane frå kvarandre. Faktortolkinga viser at faktor 2 har relativ sterk psykologisk signifikans i forhold til dette, medan faktor 1 har svak psykologisk signifikans. Det er interessant at faktorane skil seg frå kvarandre på dette området fordi Solberg (2010) legg vekt på dette og forventar at ein karriererådgjevar informerer veggøkaren om kva testane og spørjeskjema kan tene til og ikkje. Det kan diskuteras om det etiske perspektivet i forhold til PROFRÅD karriereservice kjem tydeleg nok fram i pensumlitteraturen for sertifiseringskurset og om dette også kunne ha fått større plass i undervisninga i sertifiseringskurset. Dette vert aktuelle implikasjonar for praksis som vert fokus i kapittel 5.6. Det er likevel interessant at på tross av at dette er lite tilgjengeleg, har faktor 2 vektlagt dette. Det kan sjåast i samanheng med forholda i Noreg i forhold til etisk bevisstheit hos karriererådgjevarar. I dag eksisterer det ikkje felles nasjonale etiske retningslinjer for karriererådgjevarar, eller felles nasjonale etiske retningslinjer for bruk av kartleggingsverktøy og testar. Kanskje er dette ein medverkande årsak til at ikkje begge faktorane vektlegger dette. Nasjonal eining for karriererettleiing har fått mandat til å sikre kvalitet og profesjonalisering på karriererådgjevingsfeltet (Kunnskapsdepartementet, 2010). Etiske retningslinjer er ein viktig del av dette og vil verte utvikla med det første. Ei utvikling av feltet og bevisstheita til dei som arbeidar innanfor det er viktig, fordi det er svært viktig å ta vare på veggøkaren og sikre ein etisk forsvarleg bruk av kartleggingsverktøyet. Nasjonale etiske retningslinjer i tillegg til utvikling av konkrete etiske retningslinjer for PROFRÅD karriereservice kan bidra til dette, noko som er viktig for alle som vert inkludert i bruken av PROFRÅD karriereservice, både utviklarar, kurshaldarar, karriererådgjevarar og veggøkarar.

5.6 Avslutning og implikasjonar for praksis

Målet for studien har vore kunnskaps-, opplevings- og erfaringsdeling for å bidra til utvikling av PROFRÅD karriereservice og nye innsikter hos karriererådgjevarar. Det har også vore eit mål å bidra til forskning på karriererådgjevingsfeltet, som er i utvikling i Noreg.

Faktortolkinga og drøftinga har ført fram til eit svar på problemstillinga for studien. Det viser seg at faktorane har ulike opplevingar og erfaringar ved bruk av PROFRÅD karriereservice. Dette har vorte sett i samanheng med omgrepet praksisteori, som har ulikt innhald i dei to faktorane. Faktorane skil seg frå kvarandre og viser at bruken kartleggingsverktøyet får ulik innverknad på korleis rådgjevingsamtalen vert gjennomført, på korleis karriererådgjevarrolla vert fylt og dermed på relasjonen mellom karriererådgjevaren og veggsekaren, og på korleis dei møter etiske spørsmål. Sidan opplevingane og erfaringane vert sett i lys av praksisteori kan ein ikkje seie at den eine praksisteorien er betre enn den andre. Dei eksisterer ved sidan av kvarandre som ulike bidrag til korleis ein brukar PROFRÅD karriereservice og til karriererådgjevingsfeltet. Dette fører til at ulike karriererådgjevarar kan kjenne seg att i faktorane, og at kartleggingsverktøyet kan passe til ulike typar karriererådgjevarar. Samstundes er det viktig å streke under at ulike praksisteoriar kan bidra til å skape bevisstheit og innsikt om korleis ein sjølv arbeidar, og i forhold til korleis andre vel å arbeide. Dette kan takast med i det vidare utviklingsarbeidet av sertifiseringskurset. Det er også særleg interessant at faktorane har ulikt etisk fokus, i forhold til kjennskap til og formidling av fordelar og ulemper ved bruk av kartleggingsverktøyet. Utforming av tydelege etiske retningslinjer for PROFRÅD karriereservice, og auka fokus på etiske perspektiv på sertifiseringskurset kan bidra til auka bevisstheit og vektlegging av dette.

5.7 Vidare forskning

Gjennom forskingsprosessen har det kome opp nye tema som kan utdjupe denne studien og bidra til meir kunnskap om bruken av PROFRÅD karriereservice. For det første kan det vere interessant å sjå nærare på om nybyrjarar med kartleggingsverktøyet har andre opplevingar og erfaringar enn det dei erfarne brukarane av verktøyet har vist seg å ha. For det andre kan det vere spennande å sjå på PROFRÅD karriereservice i frå veggsekarperspektivet, og undersøkje deira oppleving og erfaringa. Spesielt relasjonen mellom karriererådgjevaren og veggsekaren, og effekten av kartlegginga og rådgjevingsamtalen er aktuelle områder. For det tredje kan det vere interessant og gå nærare inn på det etiske perspektivet, og sjå på korleis veggsekaren vert handsama frå både rådgjevar- og veggsekarperspektiv. Til sist, kan ein undersøkje ulikskapar i karriererådgjeving med og utan kartleggingsverktøy.

6 Refleksjonar kring forskarrolla

I dette avsluttande kapitlet vil eg reflektere kring forskarrolla. Subjektivitet som forskar og kva eg kunne valt å ha gjort annleis vil vere særleg vektlagt.

Å ta til på masteroppgåva, som det fullførande prosjektet for utdanninga, har vore noko eg både har sett fram til, men også grua meg for. Frå eldre studentar har eg høyrte at denne prosessen både er slitsam, vanskeleg og tidkrevjande. Eg har kjent på desse kjenslene, men har også erfart at forskning handlar om å ta eit steg om gongen. Val av tema var det første steget, og eg har opplevd å få stor støtte frå dei som arbeider med PROFRÅD karriereservice på IVR. Dette har ført til at eg tidleg kjente på at dette var det riktige valet, fordi studien vart sett pris på, i tillegg til at eg hadde nokon eg kunne forvente å få støtte frå. Det neste steget var å formulere problemstilling. Allereie i denne prosessen vart eg merksam min eigen subjektivitet, fordi eg ynskte å skrive om noko eg sjølv opplevde som mangelfullt ved undervisninga på sertifiseringskurset til PROFRÅD karriereservice. I følgje Allgood og Kvalsund (2010) er det naturleg at forskaren påverkar objektet som vert studert gjennom sin subjektivitet. Dette handlar vidare om at det ikkje finnast ei objektiv røynd som ein kan studere. Subjektiviteten gjorde seg vidare gjeldande i det tredje steget, danninga av Q-utvalet. Dette er uunngåeleg når det er forskaren sjølv som samlar inn og utviklar utsegna, og deretter vel ut dei som skal vert nytta til Q-sortering. Effektane som Q-utvalet er danna på bakgrunn av, er valt fordi dei omfattar viktige aspekt ved den subjektive opplevinga og erfaringa som erfarne brukarar av PROFRÅD karriereservice kan ha. Desse vala er sjølvsagt merka av meg som forskar, og dei er teke på bakgrunn av min motivasjon og intensjon for denne studien. Dette kan ha innverknad på resultatata, og summen av dette vert at det både er P-utvalet sin subjektivitet i tillegg til forskaren sin subjektivitet som kan lesast ut av resultatata (Allgood & Kvalsund, 2010). Noko som vidare kan ha påverka forskingsprosessen, er at eg tidleg i semesteret fekk tilbod om å gjennomføre sertifiseringskurset i PROFRÅD karriereservice. Eg takka ja til dette, tok kurset, gjennomførte praksissamtalar og skreiv eksamensoppgåve. Dette gav meg eit djupare inntrykk av korleis PROFRÅD karriereservice fungerer, og dette hjelpte meg også framover i forskingsprosessen. Samstundes ser eg at mi eiga interesse for og positive inntrykk av PROFRÅD karriereservice har vore med på å utfordre meg i tolkinga av faktorane. Det har vore viktig å ikkje ha eit einseitig positivt eller negativt syn på PROFRÅD karriereservice, men prøve å vere nøytral i tolkinga av faktorane. Sidan eg tidleg var bevisst dette har eg prøvd å la dette prege arbeidet.

Å skrive masteroppgåve kan kjennast som å ta mange steg åleine, utan å ha korkje lærarar eller medstudentar med på nett den same vegen som ein sjølv går. Dette er til stor forskjell frå korleis resten av masterstudiet er lagt opp. Sjølv om ikkje alle skriv om det same, har eg likevel opplevd kor viktig og lærerikt det er å samarbeide med andre. Fellesskapet på lesesalen og forståinga frå andre i same situasjon har vore viktig i arbeidet.

Kva kunne eg så gjort annleis? Dette er eit viktig spørsmål å stille seg i samband med avslutning av ein lang prosess. For det første kunne eg ha arbeidd meir med utsegna for å få dei enda betre knytt opp mot den første effekten i designen, følgjer ved bruk av kartleggingsverktøy, og vidare opp mot den første cella, utvikling som karriererådgjevar, i den andre effekten, kartleggingsverktøy sitt bidrag for karriererådgjevar. Dette har samanheng med at eg i ettertid har funne meir støttande teori til desse områda, noko som kunne bidrege også i utviklingsprosessen av utsegna. For det andre kunne eg ha teke kontakt med Oskar Solberg tidleg i prosessen for å få meir informasjon om dei evalueringane av kartleggingsverktøyet som allereie har vorte gjort. Dette kunne også ha bidrege meir inn i utviklinga av utsegna. Eg ser også nytta av å kunne hatt han som samarbeidspartnar undervegs, men då han er pensjonert kunne dette også ha vore vanskeleg å få til. Ein annan årsak til at eg ikkje tok kontakt med han, kan vere at eg har vore nøgd med hjelpa eg har fått både frå Managment Synergy AS og dei som arbeidar med PROFRÅD karriereservice ved IVR. For det tredje kunne eg i forkant av postintervjua ha førebudd fleire spørsmål enn dei eg hadde. Kanskje gjennomførte eg også desse intervjua på eit litt tidleg tidspunkt, samstundes var det uvurderleg å få tilbakemelding på mine førebelse tolkingar då eg fekk dei. Dette gav meg ny giv og puffa prosessen vidare.

Det er sikkert mykje anna eg også kunne gjort annleis, men forskning handlar om å ta val, noko eg har teke mange av i denne prosessen. Vala har ført meg til vegs ende og gjer at eg er nøgd med at studien er godt gjennomtenkt og gjennomarbeidd.

7 Referanseliste

- Allgood, E. (1999). Cathing Transitive Thought through Q Methodology: implications for counselling education. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 43(2), 209-225.
- 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 på*. Trondheim: Tapir akademiske forlag.
- Amundson, N. E. (2009). *Active engagement: the being and doing of career counselling*. Richmond, B.C.: Ergon Communications.
- Amundson, N. E., Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2009). *Essential elements of career counseling: processes and techniques*. Upper Saddle River, N.J.: Pearson.
- Anastasi, A. (1992). What counsellors should know about the use and interpretation of psychological tests. *Journal of counselling and development*(70), 610-614.
- Attføringsbedriftene.no. (2012). Attføringsbedriftene - en bro til arbeidslivet Lasta ned 5. mai, 2012, frå <http://www.attforingsbedriftene.no/om-attf%C3%B8ringsbedriftene.aspx>
- Bjerksund, M. (2012, 10.02). [SV: Masteroppgåve om PROFRÅD].
- Brown, S. R. (1980). *Political subjectivity: applications of Q methodology in political science*. New Haven: Yale University Press.
- Brown, S. R. (1993). A Primer on Q Methodology. *Operant Subjectivity*, 16 (3/4), 91-138.
- Chen, C. P. (1997). Career projection: narrative in context. *Journal of Vocational Education & Training*, 49(2), 311-326.
- Chen, C. P. (2006). Strengthening Career Human Agency. *Journal of Counseling & Development*, 84(2), 131-138.
- Chudzikowski, K. (2011). Career transitions and career success in the 'new' career era. *Journal of Vocational Behavior*, (I trykken). Lasta ned frå <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879111001424>
- Ellingsen, I. T. (2010). Erfaringer fra ungdommers deltakelse i Q-studie: Utarbeidelse av utsagn og gjennomføring av Q-sortering med ungdom under barnevernets omsorg. I A. A. Thorsen & E. Allgood (Red.), *Q-metodologi - En velegnet måte å utforske subjektivitet på*. Trondheim: Tapir.
- Femø Nielsen, M., & Beck Nielsen, S. (2005). *Samtaleanalyse*. Frederiksberg: Samfundslitteratur.
- FKH. (2009). Etske retningslinjer for karriereveiledning Lasta ned 28. mars, 2012, frå http://www.uis.no/samfunn_og_naeringsliv/karrieresenteret/forum_for_karriereservice_i_hoegre_utdanning/etske_retningslinjer/
- Gaarder, I. E., & Gravås, T. F. (Eds.). (2011). *Karriereveiledning*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Gafaranga, J., & Britten, N. (2005). Talking an institution into being: the opening sequence in general practice consultations. I K. Richards & P. Seedhous (Red.), *Applying conversational analysis*. New York: Palgrave Macmillan.
- Gangestad, S. W., & Snyder, M. (2000). Self-monitoring: Appraisal and reappraisal. *Psychological Bulletin*, 126(4), 530-555.
- Gelatt, H. B. (1989). Positive uncertainty: A new decision-making framework for counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 36(2), 252-256.
- Hammersley, M. (2005). *Assessing quality in qualitative research*. Paper presentert på ESRC TLRP seminar series: Quality in Educational Research, University of Birmingham, UK. Lasta ned frå <http://www.birmingham.ac.uk/Documents/college-social-sciences/education/projects/esrc-2005-seminarseries4.pdf>

- Handal, G., & Lauvås, P. (1999). *På egne vilkår : en strategi for veiledning med lærere*. Oslo: Cappelen akademisk forlag.
- Hendriks, P. (1999). Why Share Knowledge? The Influence of ICT on the Motivation for Knowledge Sharing. *Knowledge and Process Management*, 6(2), 91-100.
- Hoel, T. L. (1992). *Tanke blir tekst: skrivehjelp for studenter*. Oslo: Samlaget.
- Hoel, T. L. (2000). *Skrive og samtale: responsgrupper som læringsfellesskap*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: a theory of vocational personalities and work environments*. Odessa, Fla.: Psychological Assessment Resources.
- Højdal, L., & Poulsen, L. (2007). *Karrierevalg: teorier om valg og valgprosesser*. Fredensborg: Studie og Erhverv.
- IAEVG. (2012). IAEVG Ethical Standards Lasta ned 6. mars, 2012, frå <http://www.iaevg.org/iaevg/nav.cfm?lang=2&menu=1&submenu=2>
- Isachsen, K., Vassbotn, T., & Sønstebo, H. (2011). Hyggelige samtaler eller nyttige prosesser? I T. F. Gravås & I. E. Gaarder (Red.), *Karriereveiledning*. Oslo: Universitetsforlaget.
- ITC. (1999). Internasjonale retningslinjer for bruk av tester - Versjon 2000: International Test Commission og Norsk Psykologforening.
- Ivey, A. E., Ivey, M. B., D'Andrea, M. J., & Simek-Morgan, L. (2009). *Theories of counseling and psychotherapy: a multicultural perspective*. Boston: Pearson.
- Johannessen, E., Kokkersvold, E., & Vedeler, L. (2010). *Rådgivning: tradisjoner, teoretiske perspektiver og praksis*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Johansen, J., Nygaard, M., Schreiner, E., Kraggerud, E., & Tosterud, B. (1998). *Latinsk-norsk ordbok*. Oslo: Cappelen.
- Kristiansen, A., & Mathisen, P. (2005). Etske retningslinjer i profesjonelle - veiledningsforhold. *Norsk pedagogisk tidsskrift*(03), 221-227.
- Kunnskapsdepartementet. (2010). *Tildelingsbrev 2010 til Vox, tillegg 2: Etablering av enhet for nasjonal koordinering av karriereveiledning*. Lasta ned frå http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/andre/brev/utvalgte_brev/2010/etablering-av-enhet-for-nasjonal-koordin.html?id=611800.
- 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*. Department of Education, Faculty of Social Science and Technology Management, The Norwegian University of Science and Technology, Trondheim.
- Kvalsund, R. (2005). Self-insight A necessary presupposition for professional guidance? I E. Allgood & R. Kvalsund (Red.), *Learning and Discovery for Professional Educators: Guides, Counselors, Teachers* Trondheim: Tapir.
- Kvalsund, R. (2006). *Oppmerksomhet og påvirkning i hjelperelasjoner: viktige ferdigheter for coacher, rådgivere, veiledere og terapeuter*. Trondheim: Tapir akademisk forlag.
- Kvalsund, R., & Allgood, E. (2009). Subjektivitet rundt hjelpeforholdet - en Q-metodologisk studie av erfaringer med hjelpeforholdet. I R. Kvalsund & K. Ragnheiður (Red.), *Mentoring og coaching i et læringsperspektiv*. 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 på*. Trondheim: Tapir akademiske forlag.
- Kvalsund, R., & Meyer, K. I. S. (2005). *Gruppeveiledning, læring og ressursutvikling*. Trondheim: Tapir akademisk forl.
- Larsen, M. F. (2011). Behov og interesse for karriereveiledning 2010 Lasta ned 5. mai, 2012, frå <http://www.vox.no/PageFiles/12952/Karriereveiledning2010SEC.pdf>

- Linell, P. (1990). De institutionaliserade samtalens elementära former: om möten mellan professionella och lekmän. *Forskning om utbildning. Tidskrift för analys och debatt*, 4.
- Lingås, L. G. (2008). *Etikk og verdvalg i helse- og sosialfag*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- McKeown, B., & Thomas, D. (1988). *Q methodology*: Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc.
- Murtagh, N., Lopes, P. N., & Lyons, E. (2011). Decision Making in Voluntary Career Change: An Other-Than-Rational Perspective. [Article]. *Career Development Quarterly*, 59(3), 249-263.
- Naugle, K. A. (2009). Counseling and Testing: What Counselors Need to Know About State Laws on Assessment and Testing. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 42(1), 31-45.
- NESH. (2006). Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi Lasta ned 15. mars, 2012, frå [http://www.etikkom.no/Documents/Publikasjoner-som-PDF/Forskningsetiske%20retningslinjer%20for%20samfunnsvitenskap,%20humaniora,%20juss%20og%20teologi%20\(2006\).pdf](http://www.etikkom.no/Documents/Publikasjoner-som-PDF/Forskningsetiske%20retningslinjer%20for%20samfunnsvitenskap,%20humaniora,%20juss%20og%20teologi%20(2006).pdf)
- NTNU. (2012). Sertifisering for PROFRÅD karriereservice (VLR6000) - NTNU VIDERE Lasta ned 8. februar, 2012, frå <http://videre.ntnu.no/shop/courses/displayitem.do?dn=uid=nv12857,ou=ntnuvproducts,dc=ntnu,dc=org>
- Oliver, L. W., & Spokane, A. R. (1988). Career-intervention outcome: What contributes to client gain? *Journal of Counseling Psychology*, 35(4), 447-462.
- Profraad.no. (2012). Nytt design og forbedring av Solbergs Typelære Lasta ned 31.mars, 2012, frå <http://www.profraad.no/index.php?mod=pages&id=108>
- Rf-N. (2010). Etsiske retningslinjer for veilederarbeidet Lasta ned 28. mars, 2012, frå <http://rf-n.no/?sideID=120>
- Ringdal, K. (2007). *Enhet og mangfold: samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. Bergen: Fagbokforl.
- Rogers, C. R. (1961). *On becoming a person: a therapist's view of psychotherapy*. Boston: Houghton Mifflin.
- Rønnestad, M. H., & Skovholt, T. M. (2003). The Journey of the Counselor and Therapist: Research Findings and Perspectives on Professional Development. *Journal of Career Development*, 30(1), 5-44.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., . . . van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250.
- Schein, E. H. (2009). *Helping: how to offer, give, and receive help*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Schmolck, P. (2012). The Q Method Page / PQMethod 2.20 Lasta ned 15. mars, 2012, frå <http://www.lrz.de/~schmolck/qmethod/>
- Schultheiss, D. E. P., & Stead, G. B. (2008). Ethical Issues in Testing and Assessment. I J. A. Athanasou & R. Van Esbroeck (Red.), *International Handbook of Career Guidance*. Netherlands: Springer.
- Self-Directed Search. (2012). SDS Home Lasta ned 5. mai, 2012, frå <http://www.self-directed-search.com/>
- Solberg, O. (2004). *Sentrale temaer i Profråd basert karriereservice*. Pedagogisk institutt / Discover Test Service AS. Kompendium PED3032, 2010 / NTNU
- Solberg, O. (2010). *Veisøk og veivalg: om karrierepsykologi og -veiledning*. Spikkestad: Discover Test Service.

- Solberg, O. (2010 upubl.). *Evaluering av PROFRÅD-programmet for profesjonell karriereservice. Uttalelser fra flere slags brukere og fra eksperter på psykologisk testing*. DISCOVER Test Service AS. Spikkestad.
- Stevenson, A. (2010). *Oxford dictionary of English*. Oxford: Oxford University Press.
- Stray, K. N. (2011). Veilederen som endringsagent. I T. F. Gravås & I. E. Gaarder (Red.), *Karriereveiledning*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Svennungsen, H. O. (2011). *Making meaningful career choices: a theoretical and q-methodological inquiry*. 2011:209, NTNU, Trondheim.
- Thomassen, G. (2005). *Den flerbunnete treningsamtalen: en studie av samtaler mellom pasient og student fra sykepleier- og medisinerutdanning*. 2005:61, NTNU, Trondheim.
- Thorsen, A. A., & Allgood, E. (2010). Introduksjon til Q-boken og begrepsavklaring. I A. A. Thorsen & E. Allgood (Red.), *Q-metodologi - En velegnet måte å utforske subjektivitet på*. Trondheim: Tapir akademiske forlag.
- Van Exel, N., & De Graf, G. (2005). Q methodology: A sneak preview. Lasta ned frå Qmethodology.net website: <http://www.qmethodology.net/PDF/Q-methodology%20-%20A%20sneak%20preview.pdf>
- Watts, A. G. (2009). The Relationship of Career Guidance to VET. Lasta ned frå <http://www.oecd.org/dataoecd/20/13/44246616.pdf>
- Wolf, A. (2010). Subjektivitet i Q-metodologi. I A. A. Thorsen & E. Allgood (Red.), *Q-metodologi. En velegnet måte å utforske subjektivitet*. Trondheim: Tapir akademiske forlag.
- Zunker, V. G. (2011). *Career counseling: a holistic approach*. Brooks/Cole.

8 Vedlegg

Vedlegg 1: Forskingsdesign og Q-utval

Effekt	Nivå			Celler
Følgjer ved bruk av kartleggingsverktøy	A: Struktur	B: Tolking		2
Kartleggingsverktøy sitt bidrag for karriererådgjevaren	C: Utvikling	D: Hypotesar	E: Ny forståing	3
Perspektiv i rådgjevingssamtalen	F: Informasjon	G: Refleksjon	H: Handling	3
Sum				2x3x3 = 18

- 1:** PROFRÅD legger til rette for en god struktur på samtalen. Det bidrar til at jeg føler meg som en profesjonell samtalepartner for veisøker i refleksjon rundt hans karrierevalg. (ACG)
- 2:** Å være for nysgjerrig på skårene fra Solbergs interessedtest før jeg møter veisøker kan føre til en forutinntatthet som jeg bevisst eller ubevisst formidler til veisøker. (ADF)
- 3:** Det er en god løsning å bruke Norsk Yrkesfinner aktivt og finne frem ulike yrker som jeg kan legge frem for veisøker, basert på hva jeg tenker han kan passe til. (BDF)
- 4:** Det er lettere for meg som rådgiver å hjelpe veisøker til å ta grep i livet sitt ved bruk av Solbergs interessedtest, fordi resultatet blir en tobokstavskode som vi kan bruke til søk etter utdanning og yrker. (ACH)
- 5:** Å gjennomgå og tolke svarene sammen med veisøker, gir meg som rådgiver mulighet til å hjelpe veisøker inn i en bevisstgjøringsprosess. (AEG)
- 6:** Jeg har kjennskap til fordeler og ulemper ved bruk av tester i karriererådgivning, og dette formidler jeg til veisøker. (BCF)
- 7:** Målet med karriererådgivning er at veisøker skal ta et valg og handle basert på det han har blitt bevisst på i løpet av samtalen. (AEH)
- 8:** Det blir dårlig tid til refleksjon i rådgivningssamtalen på grunn av den strukturerte gjennomgangen av resultatene fra kartleggingen. (ACG)
- 9:** Rådgivningssamtalene er styrt av formidling og forklaring av testresultatene, og fører ikke til at veisøker får nye oppdagelser. (AEF)
- 10:** Jeg blir flinkere i bruken av PROFRÅD fra gang til gang. Jeg føler meg friere i bruken av utskriften, og fokuserer mer på å stille åpne spørsmål. (BCG)

- 11:** Det er ikke nødvendig med en rådgivningssamtale i etterkant av at veisøker har gjennomført kartleggingen, han klarer selv å tolke resultatene og handle på dem. (BDH)
- 12:** Tanken på at resultatene kanskje ikke stemmer gjør meg usikker på om PROFRÅD er et godt verktøy. (BEH)
- 13:** PROFRÅD gir oss et felles begrepsapparat, slik blir det lettere å legge til rette for god refleksjon. (BCG)
- 14:** Jeg trives ikke med å ha styringen på samtalen ved å gå gjennom utskriften side for side. (AEG)
- 15:** Jeg føler meg usikker og ikke kompetent nok til å tolke resultatene, og føler at jeg trenger mer kursing/erfaringsutveksling i bruk av kartleggingsverktøyet. (BCH)
- 16:** PROFRÅD er et kartleggingsverktøy som bidrar til konkrete og synlige resultat. Jeg sjekker ut om veisøker kjenner seg igjen i disse under rådgivningssamtalen, og vi endrer dem i fellesskap om nødvendig. (BEG)
- 17:** Som rådgiver ønsker ikke jeg å fokusere på handling, og jeg synes PROFRÅD legger opp til dette. (ACH)
- 18:** Det er viktig å være nysgjerrig på og tolke veisøkers svar på forhånd, for deretter å stille åpne spørsmål slik at veisøker føler at det er han som sitter på svarene. (BDG)
- 19:** Underveis i rådgivningssamtalen ser jeg nye sider av veisøker, dette forteller jeg til han. (AEF)
- 20:** Jeg ønsker ikke å være en rådgiver som gir konkrete råd på grunnlag av mine tanker om og synspunkt på veisøker. (BDF)
- 21:** PROFRÅD er en rask og enkel løsning jeg som rådgiver ser fordeler ved å tilby veisøker, fordi det øker sannsynligheten for at veisøker tar grep og gjør noe med situasjonen sin. (BCH)
- 22:** Det er godt å kunne bruke resultatene fra kartleggingen for å gi en bekreftelse til veisøker om hans interesser, evner, anlegg og verdier. (BEH)
- 23:** Svarene på de ulike spørreskjemaene er med på å gi meg som rådgiver et grunnlag for å kunne fortelle veisøker hva jeg tenker om han. (ADF)
- 24:** Jeg prøver å unngå at kunnskapen om veisøker som kommer til syne i rådgivningssamtalen, fører til fokus på handling. (AEH)
- 25:** Jeg føler at jeg vokser som rådgiver, fordi kartleggingsverktøyet bidrar til at jeg kan gi veisøker konkrete råd. (BCF)
- 26:** Jeg bruker ikke noe særlig tid på å se igjennom testresultatene og innstille meg på profilen til veisøker på forhånd. (ADG)

27: Jeg ønsker ikke at rådgivningen skal være preget av mine fordommer om veisøker på grunnlag av hans svar på kartleggingen , og ser derfor på meg selv som et viktig verktøy for at vi i fellesskap kan reflektere over resultatene. (ADG)

28: Solbergs interestetest er en rask måte å kartlegge veisøkers interesser på. Da får jeg oversikt og kan bidra til at veisøker får reflektert over at han kan noe annet enn det han er utdannet til/har arbeidet med. (BDG)

29: Det hender at jeg overtolker testresultatene på forhånd, og derfor får en tanke om at veisøker bør gjøre slik eller slik. (BDH)

30: Basert på søylene fra Solbergs interestetest kan jeg forberede meg til rådgivningssamtalen og tenke over hva veisøker kan passe til. I fellesskap utformer vi oppgaver som veisøker skal gjennomføre. (ADH)

31: Jeg ønsker ikke å oppfordre veisøker til å handle basert på det jeg tenker han passer til, han må selv finne ut av dette og gjøre det han ønsker. (ADH)

32: Jeg føler meg kompetent når jeg på en ryddig måte kan tilby veisøker konkret informasjon om fremgangsmåter for å nå aktuelle karrieremål, basert på hans tobokstavskode. (ACF)

33: Å bruke PROFRÅD som verktøy, er ikke mer til hjelp enn andre kartleggingsverktøy for å gi veisøker svar på hva han skal bli. (ACF)

34: Det er ikke hensiktsmessig å legge frem resultatet fra kartleggingen som svaret på hvilket karrierevalg veisøker skal ta. (BEF)

35: Tobokstavskodene tar stor plass i testgjennomgangen og bidrar til et fokus på informasjon om utdanning og yrker som veisøker passer til. (BEF)

36: PROFRÅD bidrar ikke til en allsidig ressurskartlegging, derfor er det viktig å legge opp til refleksjon om veisøker i et helhetlig perspektiv. (BEG)

Vedlegg 2: Førespurnad om deltaking, informasjonsskriv og samtykkeerklæring

Førespurnad om deltaking i undersøking, i samband med masteroppgåve i rådgjeving

Som mastergradsstudent i rådgjeving ved Institutt for voksnes læring og rådgivningsvitenskap (IVR), NTNU, skal eg våren 2012 skrive masteroppgåve med temaet; *karriereverktøyet PROFRÅD i karriererådgjeving*. Formålet med oppgåva er å sjå nærare på dei subjektive erfaringane PROFRÅD-sertifiserte rådgjevarar har med bruken av PROFRÅD-verktøyet. Dette handlar om erfaringsdeling som kan vere med på utvikle karriereverktøyet og som også kan bidra til ny innsikt og utvikling av eigen praksis for andre PROFRÅD-rådgjevarar. For å kunne sjå nærare på nettopp dette, vert det naudsynt med hjelp frå ca. 15-20 rådgjevarar som nyttar PROFRÅD i karriererådgjeving med vaksne vegsøkarar.

Metoden som vert nytta er Q-metode. Denne metoden er særleg eigna til å få tak i forskingsdeltakarane si haldning til, erfaring med og subjektive oppleving av temaet det vert forska på. Måten ein finn ut av dette er gjennom Q-sortering. Du som forskingsdeltakar skal då sortere utsegn som omhandlar PROFRÅD i karriererettleing, systematisk i ein tabell frå minst lik meg til mest lik meg. Denne sorteringa vil ta omlag 30-45 minutt. Du vil enten få tilsendt materiell via e-post eller verte oppsøkt av meg når sorteringa skal gjennomførast.

Å bidra i denne undersøkinga er frivillig og som forskingsdeltakar kan ein når som helst trekke seg frå undersøkinga utan å oppgje nokon spesiell årsak. Dersom ein trekk seg undervegs vert alle data sletta. Som forskar har eg teieplikt, og alle data vert behandla konfidensielt. I den skriftlege framstillinga vert alle data anonymisert slik at dei ikkje kan sporast tilbake til den einskilde deltakar. Studien er meldt inn til Norsk samfunnsvitenskaplig datatjeneste AS, NSD, for endeleg godkjenning i desember 2011. Ved avslutting av prosjektet vil alle data verte sletta.

Eg ynskjer at de i tillegg til sjølve sorteringa gjev informasjon om alder, kjønn, antall år som karriererettleiar og antall år som PROFRÅD-sertifisert. Denne informasjonen kan kome til nytte i samband med tolkinga av resultata. Det vil kunne verte aktuelt for meg å ta ein uformell samtale med nokre av dykk i etterkant av sorteringa, for meir utdjupande informasjon om det som er komen fram av sorteringa. Denne samtalen vil verte teken opp på bandopptakar, men ikkje transkribert. Dei som er aktuelle for dette vil verte kontakta pr. e-post eller telefon.

Dersom du har interesse av å vere forskingsdeltakar ynskjer eg tilbakemelding så snart som mogleg på e-post til meg og helst innan 25. februar 2012. Det er også fint om du kan skrive under på den vedlagte samtykkeerklæringa, på neste side, og sende den til meg, enten scanne den og sende den elektronisk eller via posten. Ved positivt svar vil eg sende vidare instruks for deltakinga.

Om du har fleire spørsmål angåande prosjektet er du velkomen til å ta kontakt på e-post eller telefon til ein av vegleiarane mine eller til meg. På førehand tusen takk, og med ynskje om ein god dag!

Med venleg helsing, Elisabeth Hunnes



Vegleiar Hannah Svennungsen, førsteamanuensis ved IVR, NTNU, ansvarleg for metodedelen av oppgåva: [REDACTED] / [REDACTED]

Bi-vegleiar Kristin Landrø, universitetslektor ved IVR, NTNU, forelesar i/kursansvarleg for PROFRÅD ved NTNU Videre, ansvarleg for forskingsdeltakarar og PROFRÅD-delen av oppgåva: [REDACTED] / [REDACTED].

Samtykkeerklæring

Eg har motteke informasjon om studien av karriereverktøyet PROFRÅD i karriererådgjeving, og ynskjer å vere forskingsdeltakar.

Signatur Telefonnummer

E-post-adresse

Vedlegg 3: Godkjenning frå NSD

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



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

Hannah Svennungsen
Institutt for voksnes læring og rådgivningsvitenskap
NTNU



Vår dato: 02.02.2012

Vår ref: 29543 / 3 / JSL

Deres dato:

Deres ref:

KVITTERING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 31.01.2012. Meldingen gjelder prosjektet:

29543	Karrieretverktøyet PROFRAAD i karriererådgjeving
Behandlingsansvarlig	NTNU, ved institusjonens øverste leder
Daglig ansvarlig	Hannah Svennungsen
Student	Elisabeth Hunnes

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 melde skjemaet, korrespondanse med ombudet, eventuelle kommentarer samt personopplysningsloven/helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

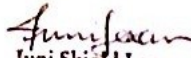
Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, http://www.nsd.uib.no/personvern/forsk_stud/skjema.html. Det skal også gis melding etter tre år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

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://www.nsd.uib.no/personvern/prosjektoversikt.jsp>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 15.08.2012, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.


Vennlig hilsen

Vigdis Namtvedt Kvalheim


Juni Skjold Lexau

Kontaktperson: Juni Skjold Lexau tlf: 55 58 36 01

Vedlegg: Prosjektvurdering

✓ Kopi: Elisabeth Hunnes, 

Auðingagjafirmer / District Offices

OSLO: NSD Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47 22 85 52 11. nsd@uio.no
TRONDHEIM: NSD Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47 73 59 19 07. kjette.svanne@ntnu.no
TROMSØ: NSD HSL Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47 77 64 43 36. martin.erre.andersen@ut.no

Vedlegg 4: E-post med instruksar for datainnsamling

Kjære forskingsdeltakar

Enno ein gong, takk så mykje for at du har sagt ja til å vere med som forskingsdeltakar i samanheng med masteroppgåva «Kartleggingsverktøyet PROFRÅD i karriererådgeving»

Som vedlegg til denne e-posten finn du tre dokument.

Vedlegg 1: 36 nummererte utsegn som omhandlar opplevinga av å bruke PROFRÅD - desse må du klippe opp slik at kvart utsegn er på ein liten papirlapp. Utsegna er skrivne på bokmål.

Vedlegg 2: Q-sortering - Struktur for gjennomføring – må lesast nøye. Sorteringsinstruksen er også skriven på bokmål.

Vedlegg 3: Mønster for sorteringa – fyllast ut og rapporterast tilbake til meg.

Du skal altså sortere 36 utsegn (vedlegg 1), der du følgjer sorteringsinstruksen (vedlegg 2).

Svar gjerne så raskt som mogleg, siste frist 09.03.2012.

Beste helsing

Elisabeth Hunnes

████████████████████ / ██████████
████████████████████
████████████████████

Vedlegg 5: Q-sortering: Struktur for gjennomføring

Utsagnene omhandler ulike erfaringer du som karriererådgiver kan ha ved bruk av PROFRÅD karriereservice. Du skal sortere ut i fra din personlige opplevelse av å bruke PROFRÅD karriereservice som kartleggingsverktøy. Dette innebærer at du prøver å tenke tilbake på hvordan du vanligvis har det og hva du legger vekt på som karriererådgiver når du bruker PROFRÅD karriereservice. Husk at det ikke er noen svar som er mer riktige enn andre, og forsøk å være så åpen og ærlig som mulig.

Før du kan starte på sorteringen må du klippe ut de 36 utsagnene (vedlegg 1), slik at hvert utsagn er på en individuell papirlapp. Da vil du ha 36 papirlapper med utsagn på. Når du er ferdig med dette, leser du videre på den følgende instruksjonen.

1. Les først alle utsagnene for å få en oversikt over hele innholdet.
2. Del så utsagnene i 3 omtrent like store grupper på følgende måte:
Gruppe a) til høyre, de utsagnene som beskriver deg eller du er enig i
Gruppe b) til venstre, de utsagnene som ikke beskriver deg, eller du er uenig i
Gruppe c) i midten, de utsagnene som er mer nøytrale, som ikke gir så mye mening, som virker tvetydige, tvilsomme, uklare eller motstridende
3. Nå skal du gjøre mer detaljerte fordelinger, der du skal velge ut tallverdier på hvert utsagn på en skala fra +5 til -5. Ha Vedlegg 3 – Mønster for sortering foran deg så du kan følge dette.
4. Start først med å legge ut alle utsagnene i gruppe a) framfor deg, de som er lik deg, les så gjennom dem igjen og velg ut et utsagn som er mest lik deg. Legg utsagnet lengst til høyre, +5 i samsvar med skjemaets mønster.
5. Deretter gjør du det samme med gruppe b), de utsagnene som er mest ulik deg. Legg deretter det utsagnet som er mest ulik deg lengst til venstre, -5 i samsvar med skjemaets mønster.
6. Gå så tilbake til de utsagnene som er mest lik deg og velg 2 som fremdeles er svært lik deg og legg de ved siden av utsagnet som du plasserte lengst til høyre, +4.
7. Gjør nå tilsvarende for gruppe b). Velg 2 utsagn og legg de på siden av utsagnet som du plasserte lengst til venstre, - 4.
8. Nå har du kommet til kolonnen for +3 og -3. Legg 3 utsagn først under +3, og deretter 3 under -3.
9. I kolonnen for +2 og -2 legg du først 4 utsagn under +2, og deretter 4 utsagn under -2.
10. I kolonnene +/-1 og 0 er det de små nyansene som avgjør i hvilken kolonne du plasserer utsagnene. Vær nøye og bruk god tid på å være så nyansert som mulig, pass på at du plasserer

riktig antall utsagn under hver kolonne. Legg 5 utsagn under +1 og -1 og 6 utsagn under 0 (se mønster for sorteringa, vedlegg 3).

11. Når du nå har fullført fordelingen, se over den på nytt og avgjør om du er enig med deg selv – dersom det fremdeles er noe du er misfornøyd med, juster plasseringene slik at du blir fornøyd. Husk at *du skal sortere ut i fra din personlige opplevelse av å bruke PROFRÅD karriereservice som kartleggingsverktøy*

12. Under denne sorteringen tvinges du til å ta til stilling til alle utsagnene for å kunne plassere de i et mønster. Selv om det kan være vanskelig å plassere alle utsagnene, må alle plasseres i samsvar med mønsteret, og hvert utsagn kan bare plasseres en plass.

13. Skriv inn nummeret på hvert utsagn på Vedlegg 3 - Mønster for sorteringen. Du har tre alternativ for hvordan du kan rapportere resultatet tilbake til meg:

1) Scann mønster for sortering og send via e-post til [REDACTED]

2) Send mønster for sortering i posten til meg

Elisabeth Hunnes

[REDACTED]
[REDACTED]

3) Rapportert tilbake til meg via e-post, [REDACTED], eksempelvis på denne måten:

+5: 15,

+4: 23, 2

+3: 17, 10, 13

+2: 36, 35, 1, 19

+1: 3, 7, 12, 14, 29

0: 5, 8, 26, 33, 30, 11

-1: 16, 22, 34, 4, 6

-2: 9, 18, 20, 21

-3: 24, 27, 25

-4: 28, 31

-5: 32

Lykke til!

Ring meg på mobil, [REDACTED], dersom noe er uklart!

Vedlegg 6: Utsegna si plassering i faktorane

Nr.	Utsagn	Faktor 1	Faktor 2
1	PROFRÅD legger til rette for en god struktur på samtalen. Det bidrar til at jeg føler meg som en profesjonell samtalepartner for veisøker i refleksjon rundt hans karrierevalg.	+4	+2
2	Å være for nysgjerrig på skårene fra Solbergs interestetest før jeg møter veisøker kan føre til en forutinntatthet som jeg bevisst eller ubevisst formidler til veisøker.	-1	0
3	Det er en god løsning å bruke Norsk Yrkesfinner aktivt og finne frem ulike yrker som jeg kan legge frem for veisøker, basert på hva jeg tenker han kan passe til.	-1	-2
4	Det er lettere for meg som rådgiver å hjelpe veisøker til å ta grep i livet sitt ved bruk av Solbergs interestetest, fordi resultatet blir en tobokstavskode som vi kan bruke til søk etter utdanning og yrker.	+2	0
5	Å gjennomgå og tolke svarene sammen med veisøker, gir meg som rådgiver mulighet til å hjelpe veisøker inn i en bevisstgjøringsprosess.	+3	+4
6	Jeg har kjennskap til fordeler og ulemper ved bruk av tester i karriererådgivning, og dette formidler jeg til veisøker.	0	+3
7	Målet med karriererådgivning er at veisøker skal ta et valg og handle basert på det han har blitt bevisst på i løpet av samtalen.	+3	+3
8	Det blir dårlig tid til refleksjon i rådgivningssamtalen på grunn av den strukturerte gjennomgangen av resultatene fra kartleggingen.	-4	-2
9	Rådgivningssamtalene er styrt av formidling og forklaring av testresultatene, og fører ikke til at veisøker får nye oppdagelser.	-3	-2
10	Jeg blir flinkere i bruken av PROFRÅD fra gang til gang. Jeg føler meg friere i bruken av utskriften, og fokuserer mer på å stille åpne spørsmål.	+2	+4
11	Det er ikke nødvendig med en rådgivningssamtale i etterkant av at veisøker har gjennomført kartleggingen, han klarer selv å tolke resultatene og handle på dem.	-5	-5
12	Tanken på at resultatene kanskje ikke stemmer gjør meg usikker på om PROFRÅD er et godt verktøy.	-4	-3
13	PROFRÅD gir oss et felles begrepsapparat, slik blir det lettere å legge til rette for god refleksjon.	+2	+2
14	Jeg trives ikke med å ha styringen på samtalen ved å gå gjennom utskriften side for side.	-3	+1
15	Jeg føler meg usikker og ikke kompetent nok til å tolke resultatene, og føler at jeg trenger mer kursing/erfaringsutveksling i bruk av kartleggingsverktøyet.	-2	-1
16	PROFRÅD er et kartleggingsverktøy som bidrar til konkrete og synlige resultat. Jeg sjekker ut om veisøker kjenner seg igjen i disse under rådgivningssamtalen, og vi endrer dem i fellesskap om nødvendig.	+5	+5
17	Som rådgiver ønsker ikke jeg å fokusere på handling, og jeg synes PROFRÅD legger opp til dette.	-1	-4

18	Det er viktig å være nysgjerrig på og tolke veisøkers svar på forhånd, for deretter å stille åpne spørsmål slik at veisøker føler at det er han som sitter på svarene.	+1	0
19	Underveis i rådgivningssamtalen ser jeg nye sider av veisøker, dette forteller jeg til han.	+1	+1
20	Jeg ønsker ikke å være en rådgiver som gir konkrete råd på grunnlag av mine tanker om og synspunkt på veisøker.	0	+1
21	PROFRÅD er en rask og enkel løsning jeg som rådgiver ser fordeler ved å tilby veisøker, fordi det øker sannsynligheten for at veisøker tar grep og gjør noe med situasjonen sin.	0	0
22	Det er godt å kunne bruke resultatene fra kartleggingen for å gi en bekreftelse til veisøker om hans interesser, evner, anlegg og verdier.	+2	+2
23	Svarene på de ulike spørreskjemaene er med på å gi meg som rådgiver et grunnlag for å kunne fortelle veisøker hva jeg tenker om han.	-1	-3
24	Jeg prøver å unngå at kunnskapen om veisøker som kommer til syne i rådgivningssamtalen, fører til fokus på handling.	-1	-3
25	Jeg føler at jeg vokser som rådgiver, fordi kartleggingsverktøyet bidrar til at jeg kan gi veisøker konkrete råd.	+1	-4
26	Jeg bruker ikke noe særlig tid på å se igjennom testresultatene og innstille meg på profilen til veisøker på forhånd.	-2	0
27	Jeg ønsker ikke at rådgivningen skal være preget av mine fordommer om veisøker på grunnlag av hans svar på kartleggingen, og ser derfor på meg selv som et viktig verktøy for at vi i fellesskap kan reflektere over resultatene.	+1	+2
28	Solbergs interessedest er en rask måte å kartlegge veisøkers interesser på. Da får jeg oversikt og kan bidra til at veisøker får reflektert over at han kan noe annet enn det han er utdannet til/har arbeidet med.	+1	+1
29	Det hender at jeg overtolker testresultatene på forhånd, og derfor får en tanke om at veisøker bør gjøre slik eller slik.	-2	-1
30	Basert på søylene fra Solbergs interessedest kan jeg forberede meg til rådgivningssamtalen og tenke over hva veisøker kan passe til. I fellesskap utformer vi oppgaver som veisøker skal gjennomføre.	+4	-1
31	Jeg ønsker ikke å oppfordre veisøker til å handle basert på det jeg tenker han passer til, han må selv finne ut av dette og gjøre det han ønsker.	0	0
32	Jeg føler meg kompetent når jeg på en ryddig måte kan tilby veisøker konkret informasjon om fremgangsmåter for å nå aktuelle karrieremål, basert på hans tobokstavskode.	+3	-1
33	Å bruke PROFRÅD som verktøy, er ikke mer til hjelp enn andre kartleggingsverktøy for å gi veisøker svar på hva han skal bli.	-2	-2
34	Det er ikke hensiktsmessig å legge frem resultatet fra kartleggingen som svaret på hvilket karrierevalg veisøker skal ta.	-3	+1
35	Tobokstavskodene tar stor plass i testgjennomgangen og bidrar til et fokus på informasjon om utdanning og yrker som veisøker passer til.	0	-1
36	PROFRÅD bidrar ikke til en allsidig ressurskartlegging, derfor er det viktig å legge opp til refl. om veisøker i et helhetlig perspektiv.	0	+3

Vedlegg 7: Konsensusutsegner

Desse utsegna er sortert signifikant likt i faktor 1 og 2. Dette kan vise til likskapar i faktorane. Alle utsegna er signifikante på .05-nivå, medan utsegna merka med stjerne er signifikante på .01-nivå.

.01	Nr.	Utsagn	Faktor 1	Faktor 2
	1	PROFRÅD legger til rette for en god struktur på samtalen. Det bidrar til at jeg føler meg som en profesjonell samtalepartner for veisøker i refleksjon rundt hans karrierevalg.	+4	+2
*	2	Å være for nysgjerrig på skårene fra Solbergs interestetest før jeg møter veisøker kan føre til en forutinntatthet som jeg bevisst eller ubevisst formidler til veisøker.	-1	0
	5	Å gjennomgå og tolke svarene sammen med veisøker, gir meg som rådgiver mulighet til å hjelpe veisøker inn i en bevisstgjøringsprosess.	+3	+4
*	7	Målet med karriererådgivning er at veisøker skal ta et valg og handle basert på det han har blitt bevisst på i løpet av samtalen.	+3	+3
	9	Rådgivningssamtalene er styrt av formidling og forklaring av testresultatene, og fører ikke til at veisøker får nye oppdagelser.	-3	-2
*	10	Jeg blir flinkere i bruken av PROFRÅD fra gang til gang. Jeg føler meg friere i bruken av utskriften, og fokuserer mer på å stille åpne spørsmål.	+2	+4
*	11	Det er ikke nødvendig med en rådgivningssamtale i etterkant av at veisøker har gjennomført kartleggingen, han klarer selv å tolke resultatene og handle på dem.	-5	-5
*	13	PROFRÅD gir oss et felles begrepsapparat, slik blir det lettere å legge til rette for god refleksjon.	+2	+2
*	15	Jeg føler meg usikker og ikke kompetent nok til å tolke resultatene, og føler at jeg trenger mer kursing/erfaringsutveksling i bruk av kartleggingsverktøyet.	-2	-1
*	16	PROFRÅD er et kartleggingsverktøy som bidrar til konkrete og synlige resultat. Jeg sjekker ut om veisøker kjenner seg igjen i disse under rådgivningssamtalen, og vi endrer dem i fellesskap om nødvendig.	+5	+5
*	19	Underveis i rådgivningssamtalen ser jeg nye sider av veisøker, dette forteller jeg til han.	+1	+1
*	21	PROFRÅD er en rask og enkel løsning jeg som rådgiver ser fordeler ved å tilby veisøker, fordi det øker sannsynligheten for at veisøker tar grep og gjør noe med situasjonen sin.	0	0
*	22	Det er godt å kunne bruke resultatene fra kartleggingen for å gi en bekreftelse til veisøker om hans interesser, evner, anlegg og verdier.	+2	+2
*	27	Jeg ønsker ikke at rådgivningen skal være preget av mine fordommer om veisøker på grunnlag av hans svar på kartleggingen, og ser derfor på meg selv som et viktig verktøy for at vi i fellesskap kan reflektere over resultatene.	+1	+2

*	28	Solbergs interestetest er en rask måte å kartlegge veisøkers interesser på. Da får jeg oversikt og kan bidra til at veisøker får reflektert over at han kan noe annet enn det han er utdannet til/har arbeidet med.	+1	+1
*	29	Det hender at jeg overtolker testresultatene på forhånd, og derfor får en tanke om at veisøker bør gjøre slik eller slik.	-2	-1
*	31	Jeg ønsker ikke å oppfordre veisøker til å handle basert på det jeg tenker han passer til, han må selv finne ut av dette og gjøre det han ønsker.	0	0
*	33	Å bruke PROFRÅD som verktøy, er ikke mer til hjelp enn andre kartleggingsverktøy for å gi veisøker svar på hva han skal bli.	-2	-2

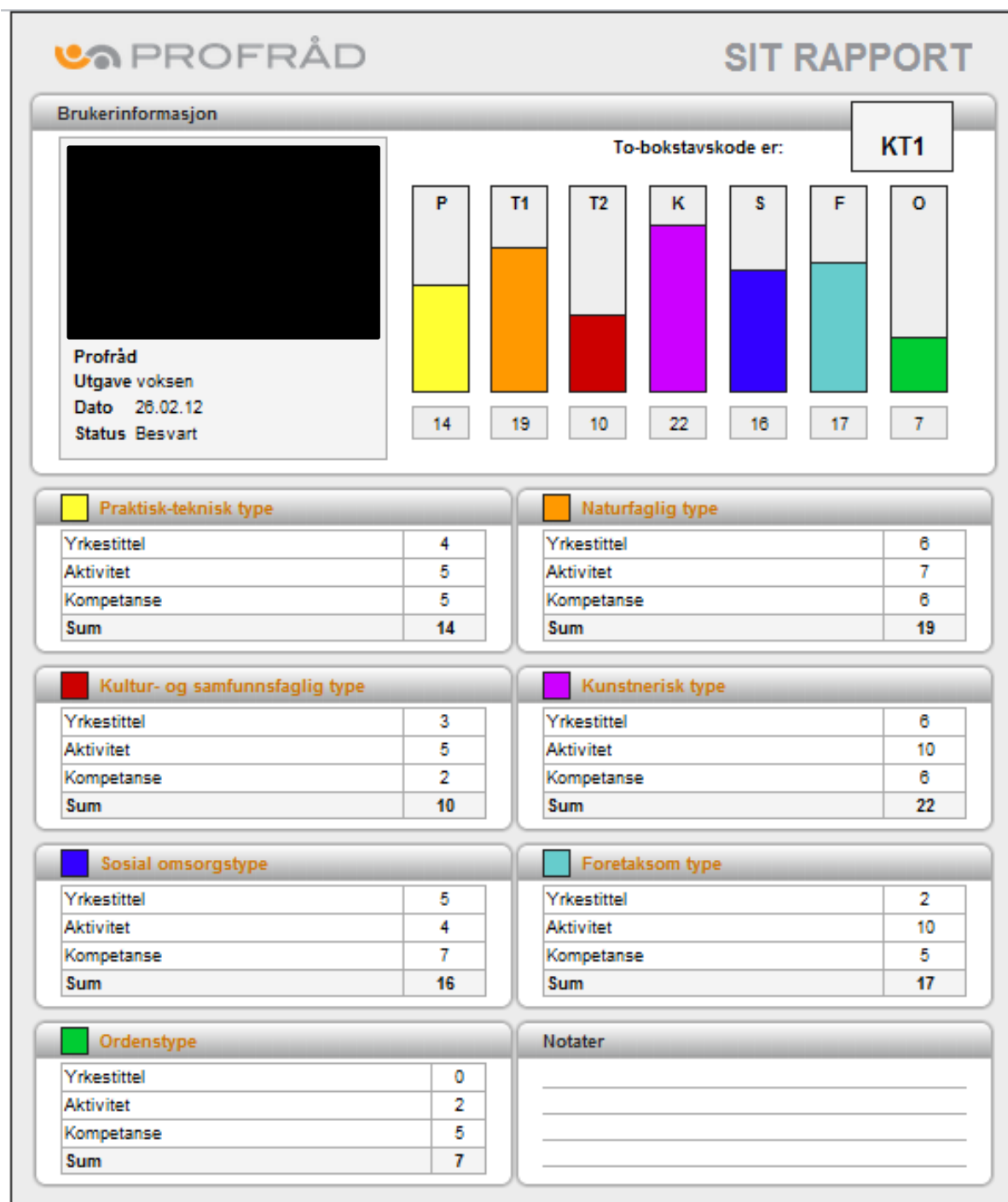
Vedlegg 8: Skilnadsutsegner

Desse utsegna er sortert signifikant forskjellig i faktor 1 og 2. Dette kan vise til ulikskapar i faktorane. Alle utsegna er signifikante på .05-nivå, medan utsegna merka med stjerne er signifikante på .01-nivå.

.01	Nr.	Utsagn	Faktor 1	Faktor 2
	1	PROFRÅD legger til rette for en god struktur på samtalen. Det bidrar til at jeg føler meg som en profesjonell samtalepartner for veisøker i refleksjon rundt hans karrierevalg.	+4	+2
*	3	Det er en god løsning å bruke Norsk Yrkesfinner aktivt og finne frem ulike yrker som jeg kan legge frem for veisøker, basert på hva jeg tenker han kan passe til.	-1	-2
*	4	Det er lettere for meg som rådgiver å hjelpe veisøker til å ta grep i livet sitt ved bruk av Solbergs interestetest, fordi resultatet blir en tobokstavskode som vi kan bruke til søk etter utdanning og yrker.	+2	0
	5	Å gjennomgå og tolke svarene sammen med veisøker, gir meg som rådgiver mulighet til å hjelpe veisøker inn i en bevisstgjøringsprosess.	+3	+4
*	6	Jeg har kjennskap til fordeler og ulemper ved bruk av tester i karriererådgivning, og dette formidler jeg til veisøker.	0	+3
*	8	Det blir dårlig tid til refleksjon i rådgivningssamtalen på grunn av den strukturerte gjennomgangen av resultatene fra kartleggingen.	-4	-2
	9	Rådgivningssamtalene er styrt av formidling og forklaring av testresultatene, og fører ikke til at veisøker får nye oppdagelser.	-3	-2
*	12	Tanken på at resultatene kanskje ikke stemmer gjør meg usikker på om PROFRÅD er et godt verktøy.	-4	-3
*	14	Jeg trives ikke med å ha styringen på samtalen ved å gå gjennom utskriften side for side.	-3	+1
*	17	Som rådgiver ønsker ikke jeg å fokusere på handling, og jeg synes PROFRÅD legger opp til dette.	-1	-4
*	18	Det er viktig å være nysgjerrig på og tolke veisøkers svar på forhånd, for deretter å stille åpne spørsmål slik at veisøker føler at det er han som sitter på svarene.	+1	0
*	20	Jeg ønsker ikke å være en rådgiver som gir konkrete råd på grunnlag av mine tanker om og synspunkt på veisøker.	0	+1
*	23	Svarene på de ulike spørreskjemaene er med på å gi meg som rådgiver et grunnlag for å kunne fortelle veisøker hva jeg tenker om han.	-1	-3
*	24	Jeg prøver å unngå at kunnskapen om veisøker som kommer til syne i rådgivningssamtalen, fører til fokus på handling.	-1	-3
*	25	Jeg føler at jeg vokser som rådgiver, fordi kartleggingsverktøyet bidrar til at jeg kan gi veisøker konkrete råd.	+1	-4

*	26	Jeg bruker ikke noe særlig tid på å se igjennom testresultatene og innstille meg på profilen til veisøker på forhånd.	-2	0
*	30	Basert på søylene fra Solbergs interesstest kan jeg forberede meg til rådgivningssamtalen og tenke over hva veisøker kan passe til. I fellesskap utformer vi oppgaver som veisøker skal gjennomføre.	+4	-1
*	32	Jeg føler meg kompetent når jeg på en ryddig måte kan tilby veisøker konkret informasjon om fremgangsmåter for å nå aktuelle karrieremål, basert på hans tobokstavskode.	+3	-1
*	34	Det er ikke hensiktsmessig å legge frem resultatet fra kartleggingen som svaret på hvilket karrierevalg veisøker skal ta.	-3	+1
*	35	Tobokstavskodene tar stor plass i testgjennomgangen og bidrar til et fokus på informasjon om utdanning og yrker som veisøker passer til.	0	-1
*	36	PROFRÅD bidrar ikke til en allsidig ressurskartlegging, derfor er det viktig å legge opp til refleksjon om veisøker i et helhetlig perspektiv.	0	+3

Vedlegg 9: Døme på utskrift av resultat frå PROFRÅD karriereservice




Solbergs typelære
To-bokstavskode:
KT1

Hovedresultatet fra interestetesten uttrykkes i en kode.

Din kode er KT1. Koden står for Kunstnerisk type (K) og Naturfaglig type (T1).

Dette sier mye om ditt interessemønster og ditt forhold til arbeid.


Kunstnerisk type
Du har slektskap med Kunstnerisk type (K) som liker:

Å gi uttrykk for følelser og opplevelser gjennom ord, toner, form, farge og design

Å bruke sin fantasi og skape noe nytt

Å tenke på nye måter og oppdage muligheter

Å være original, lage eller si noe annet enn det vanlige

Å sette sitt personlige preg på det en gjør eller sier

Å handle på magefølelse, spontant og impulsivt

K-typen


Er kreativ og har mange nye ideer

 Engasjerer seg gjerne i kunstneriske prosjekter og skapende virksomhet
 har god innlevelsessevne

både tør og vil skille seg ut fra det som er «normalt» i samfunnet

Er følelsesmessig engasjert, enten innadvendt eller utadvendt

Er fri og uavhengig

Notater

Naturfaglig type
Du har slektskap med Naturfaglig type (T1) som liker:

Naturvitenskapelige fag som fysikk, kjemi og biologi

Å sette seg inn i kompliserte teorier og vurdere dem kritisk

Å være dypt konsentrert i lange perioder

Å analysere

Å være selvstendig, arbeide mye uavhengig av andre

Å bruke hodet, tenke og reflektere over teoretiske spørsmål

T1-typen

Har naturvitenskapelig innsikt og forståelse

Kan tenke klart og resonnere logisk

Er nøyaktig og forsiktig

Har god hukommelse

Har sans for nye og originale ideer

Kan uttrykke seg presist og tydelig

Notater

Evner og anlegg: Poengskjema

Evne	Poeng
Evne til å opptre foran mange mennesker F.eks. undervise, tale i stor forsamling, underholde	4
Utføre fysisk krevende arbeid f.eks. idrett, utmarsj, løfting, bæring	1
Evne til orden og nøyaktighet Sans for detaljer og presisjon	2
Evne til å analysere Studere mange sider ved et problem, sjekke årsaker og sammenhenger	2
Evne til å utføre lederoppgaver	5
Evne til å stimulere folks følelser Påvirke andre ved ord, toner, farger, tegninger	6
Evne til å observere og bedømme riktig Legge nøye merke til alt som skal observeres og dømme korrekt, ut fra gjeldende regler	2
Evne til å arbeide med tall	1
Planleggingsevne Beregne hva som trengs for å nå et mål, skaffe informasjon og tenke klart, slik at planene blir realistiske	3
Greie å være utholdende når arbeidet blir ensformig	0
Vise at du står til tjeneste Evne til å hjelpe dem som trenger hjelp og service	3
Evne til å jobbe med maskiner, teknisk utstyr og redskaper	0
Evne til å undervise, forklare og instruere	5
Evne til å arbeide hurtig under tidspress	2
Evne til å fordype seg i faglitteratur	0
Evne til å bruke fantasien og skape noe nytt	3
Evne til å argumentere Studere en sak grundig, begrunne en bestemt løsning, motsi dem som vil noe annet	0
Evne til å samarbeide med folk av mange slag	6
Være åpen for mange inntrykk, være underveis Evne til å delta helhertet i det som rører seg i øyeblikket. Leve inspirert; leke med de muligheter som dukker opp	6
Evne til å uttrykke seg skriftlig	1
Evne til å håndtere kresissituasjoner (å fatte raskt hva som kreves og å vise handlekraft og ro i situasjoner preget av krise eller tidsnød)	0

Evner og anlegg: Evner som testbruker ønsker å bruke MYE

Evne
Evne til å utføre lederoppgaver
Evne til å stimulere folks følelser Påvirke andre ved ord, toner, farger, tegninger
Evne til å undervise, forklare og instruere
Evne til å samarbeide med folk av mange slag
Være åpen for mange inntrykk, være underveis Evne til å delta helhertet i det som rører seg i øyeblikket. Leve inspirert; leke med de muligheter som dukker opp

Evner og anlegg: Evner som testbruker ønsker å bruke LITT

Evne
Evne til å opptre foran mange mennesker F.eks. undervise, tale i stor forsamling, underholde
Planleggingsevne Beregne hva som trengs for å nå et mål, skaffe informasjon og tenke klart, slik at planene blir realistiske
Vise at du står til tjeneste Evne til å hjelpe dem som trenger hjelp og service
Evne til å bruke fantasien og skape noe nytt

Valg av verdier: Poengskjema

Verdi	Poeng
Utfolde skapende evner Få prøve noe nytt, f.eks. prøve nye arbeidsmåter, lage nye produkter	4
Direkte kontakt med mennesker f.eks. med elever, kunder, pasienter	6
Variasjon Få jobbe med flere typer oppgaver eller i forskjellige miljøer	6
Uavhengighet Ha frihet til å bestemme mye selv på jobben	4
Helsemessig trygghet Unngå helseskader og stress	3
Inntekt over middels	4
Ansvarsfullt arbeid Være ansvarlig for å planlegge og bestemme mye på jobben	5
Unngå arbeidsledighet	6
Samfunnsnyttig innsats F.eks. bidra til god miljøutvikling, bedre institusjoner og levekår	5
Kort utdanningstid Minst mulig skolegang	0
Fysisk aktivitet Rikelig med fysisk aktivitet i arbeidsdagen	1
Intellektuell virksomhet Mye bruk av teoretisk kunnskap, tenkning og resonnement	4
Estetisk virksomhet Arbeide med kunst, dyrke det estetiske (det vakre)	0
Bekvemt arbeidsmiljø uten smuss og støy, med passe temperatur	5
Anerkjennelse Bli anerkjent som en meget dyktig person	5
Politisk virksomhet Bruke mitt politiske engasjement til å forandre samfunnet, f.eks. ved å jobbe som politiker eller journalist	0

Valg av verdier: Verdier som er VELDIG viktige for testbruker

Verdi
Direkte kontakt med mennesker f.eks. med elever, kunder, pasienter
Variasjon Få jobbe med flere typer oppgaver eller i forskjellige miljøer
Ansvarsfullt arbeid Være ansvarlig for å planlegge og bestemme mye på jobben
Unngå arbeidsledighet
Samfunnsnyttig innsats F.eks. bidra til god miljøutvikling, bedre institusjoner og levekår
Bekvemt arbeidsmiljø uten smuss og støy, med passe temperatur
Anerkjennelse Bli anerkjent som en meget dyktig person

Valg av verdier: Verdier som er LITT viktige for testbruker

Verdi
Utfolde skapende evner Få prøve noe nytt, f.eks. prøve nye arbeidsmåter, lage nye produkter
Uavhengighet Ha frihet til å bestemme mye selv på jobben
Helsemessig trygghet Unngå helseskader og stress
Inntekt over middels
Intellektuell virksomhet Mye bruk av teoretisk kunnskap, tenkning og resonnement

Beslutningsutvikling: skåringsskjema

	SUMSKÅRE
Beslutningssikkerhet (av 4 mulige):	0
Beslutningsusikkerhet (av 4 mulige):	4

Beslutningsutvikling: svarskjema

Utsagn	JA	NEI
Jeg er langt fra sikker på hvor jeg skal hen i yrkeslivet	×	
Jeg føler meg sikker på hva slags arbeid jeg passer godt til og ikke så godt til		×
Hittil står mye uavklart når det gjelder mine jobbmuligheter	×	
Jeg har en gjennomtenkt plan for hva jeg heretter skal jobbe med i yrkeslivet		×
Jeg finner det svært vanskelig å ta standpunkt til viktige spørsmål om jobb og/eller utdanning	×	
Jeg vet godt hva jeg vil når det gjelder min plass i yrkeslivet heretter		×
Det er mangt jeg lurer på og gjerne skulle visst når det gjelder jobber og utdanningskrav	×	
Når det gjelder spørsmål om jobb og kvalifisering er det meste avklart og greit for meg		×

Beslutningsstil: Skåringsskjema

	SUMSKÅRE
Rasjonal (av 5 mulige)	4
Intuitiv (av 5 mulige)	2
Avhengig (av 5 mulige)	2

Beslutningsstil: Svarskjema

Utsagn	JA	NEI
Foran et viktig veivalg tenker jeg på minst to utveier, noterer grunner til å velge hver utvei og tar så det best begrunnede alternativet.		×
I viktige valgsituasjoner legger jeg mer vekt på å ta hensyn til tradisjonen i mitt miljø enn på å velge helt uavhengig av tradisjonen.		×
En viktig beslutning utsetter jeg alltid til jeg har informasjon om flere valgmuligheter og har tenkt igjennom hva de fører til.	×	
I viktige valgsituasjoner er ofte mitt følelsesmessige helhetsinntrykk og min anelse mer avgjørende enn en opplisting av fakta og argumenter.	×	
Foran en viktig beslutning skaffer jeg meg alltid informasjon om flere valgmuligheter og sjekker at kildene er til å stole på.	×	
Er jeg helt usikker i en viktig valgsituasjon, søker jeg mest av alt etter en mer erfaren, dyktig person som kan si meg hvilket handlingsalternativ jeg er best tjent med.	×	
Kommer jeg over et valgalternativ som jeg intuitivt føler er svært godt, bestemmer jeg meg straks for dette, uten å ta tid til å sjekke andre muligheter.		×
I arbeidslivet er jeg nøye med at mine beslutninger og handlinger alltid er i samsvar med det som er innarbeidd tradisjon på arbeidstedet.	×	
Jeg legger ofte mer vekt på magesfølelsen min enn på å gå trinnvis til verks med søk etter opplysninger, analyse og argumenter.	×	
Foran en viktig beslutning vil jeg vanligvis gå inn i en lengre prosess med kritisk tenkning, refleksjon og problemløsning.	×	
Står jeg overfor vanskelige, personlige valg, legger jeg ofte mer vekt på hva de ønsker som står meg nær enn på en mer uavhengig analyse av hva som er fornuftig å gjøre.		×
Ved hjelp av intuisjon ser jeg ofte raskt hva som er et riktig valg for meg. Intuisjonen bygger på egen og andres erfaring i valgsituasjoner og sparer meg for mye strevsomt tankearbeid.		×
Når utdannings- og/eller yrkesvalg er aktuelt, sjekker jeg systematisk og grundig hva ulike valgalternativer byr på av fordeler og ulemper.	×	
Når jeg er usikker i viktige valgsituasjoner, trenger jeg mest av alt en innsiktsfull person som klargjør situasjonen og finner ut hvordan jeg bør handle.		×
Når jeg tar viktige valg uten å tenke bevisst på argumenter, slapper jeg av og ser muligheter for mitt indre øye som bilder i en drøm. Mens jeg reflekterer over min viten, mine bilder og anelser, utvikler jeg en klar forestilling om hva som er klokt å velge.		×

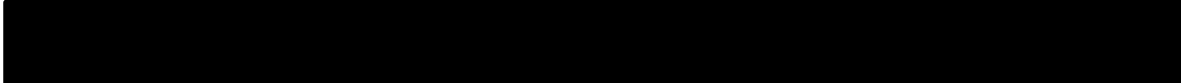
Selvkontrollerende holdning: Skåringsskjema

	SUMSKÅRE
Skåre (av 16 mulige):	12

Selvkontrollerende holdning: Svarskjema

Utsagn	JA	NEI
Skulle jeg bli nødt til å leve under utrivelige forhold, ville jeg være blant dem som greide å holde ut lengst uten å knurre. For jeg kan tilpasse meg og tåle litt av hvert.	X	
Jeg prøver omtrent aldri å skjule hva slags humør jeg er i.		X
I saker det strides om kan jeg tvinge meg til å sette egne følelser til side, for jeg ønsker å opptre diplomatisk, forsiktig.	X	
I en diskusjonsøvelse om en aktuell sak ville det by meg sterkt imot å prøve å forsvare et annet syn enn mitt eget.		X
Jeg forsøker stadig å handle slik at min atferd stemmer godt overens med dem jeg kommer sammen med.	X	
I et selskap bryr jeg meg slett ikke om det hvis jeg skiller meg ut fra de andre når det gjelder klær, språk og væremåte.		X
Jeg søker vanligvis å framtre slik at andre kan akseptere meg.	X	
For å unngå konflikt, viser jeg gjerne mer samarbeidslyst enn jeg egentlig har.	X	
I kontakt med andre prøver jeg tildels å skjule den sinnsstemning jeg er i.	X	
Selv om det tilbys lønn, kan jeg ikke få meg til å reklamere for andre produkter enn dem jeg virkelig liker.	X	
For å komme på god talefot med en person eller en gruppe, kan jeg gjerne spille rollen som beundrer.	X	
Når jeg ser behov for det, kan jeg lett late som om jeg er glad, begeistret eller sint, og få det til å virke ekte.		X
I situasjoner der jeg er skuffet og nedstemt, later jeg ofte som om alt er OK.		X
Sammen med venner føler jeg meg så fri at jeg kan si rett ut ting de misliker å høre.		X
Gjelder det om å bli godtatt, greier jeg godt tvinge meg til å være mye mer tjenstvillig, taus eller lydige enn jeg ellers ville vært.		X
Jeg står fast ved og legger ikke skjul på mine meninger, selv om det fører til konflikter.		X

Yrkeserfaring: Positiv

Svar


Yrkeserfaring: Negativ

Svar


Jobb- og utdanningsønsker: Svarskjema

Utsagn	JA	NEI
Det er aktuelt å søke jobb nå	X	
Det er aktuelt å søke jobb noe senere		X
Det er aktuelt å ta mer utdanning nå		X
Det er aktuelt å ta mer utdanning noe senere	X	
I framtidig jobb ønsker jeg samme slags oppgaver som jeg har hatt i senere tid		X
I framtidig jobb ønsker jeg andre oppgaver enn dem jeg har hatt i senere tid		X
Jeg kan tenke meg å ta mot et jobbtillbud selv om jeg må flytte langt fra hjemstedet eller bli ukependler	X	

Hvis det er aktuelt for deg med etter- og videreutdanning, hvor lang tid vil du bruke til dette?

Svar: 1 år.

Hvis du tar sikte på en lengre yrkesutdanning eller et studium, hvor lang tid vil du bruke til dette?

Svar: 0 år.

Aktiv søking etter informasjon: Samtaler

Testbrukeren har:
Hatt samtale med en person i familiekretnen
Søkt på Internett
Tatt vare på eller notert ned informasjon fra aviser, brosjyrer eller bøker
Oppsøkt en yrkesmesse

Aktiv søking etter informasjon: Svarskjema

Utsagn	JA	NEI
Hatt samtale med en person i familiekretnen	X	
Hatt samtale med en veileder i NAV		X
Hatt samtale med en skolerådgiver eller studieveileder		X
Hatt samtale med en konsulent/veileder i en bedrift		X
Hatt samtale med en konsulent i et profesjonelt karrieresenter		X
Søkt på Internett	X	
Tatt vare på eller notert ned informasjon fra aviser, brosjyrer eller bøker	X	
Oppsøkt en yrkesmesse	X	

Diskusjon: Diskusjoner

Testbrukeren har hatt følgende diskusjoner:
En person i familiekretnen

Diskusjon: Svarskjema

Utsagn	JA	NEI
En person i familiekretnen	X	
En veileder i NAV		X
En skolerådgiver eller studieveileder		X
En konsulent/veileder i en bedrift		X
En konsulent i et profesjonelt karrieresenter		X