

Brage Lauten

"Det er ikke nødvendigvis en selvfølge å føle seg betydningsfull"

Handlingsorientert aksjonsforskning med fokus
på mattering i karriereveiledning, og utvikling av
karriereveilederes kompetanse og praksis
gjennom langsgående refleksjonsprosesser

Masteroppgave i Rådgivningsvitenskap

Veileder: Ottar Ness

Medveileder: Kristin Landrø

Juni 2022

Brage Lauten

"Det er ikke nødvendigvis en selvfølge å føle seg betydningsfull"

Handlingsorientert aksjonsforskning med fokus på
mattering i karriereveiledning, og utvikling av
karriereveilederes kompetanse og praksis gjennom
langsgående refleksjonsprosesser

Masteroppgave i Rådgivningsvitenskap
Veileder: Ottar Ness
Medveileder: Kristin Landrø
Juni 2022

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



Kunnskap for en bedre verden

Sammendrag

Resultater fra studentenes helse- og trivselsundersøkelse indikerer en urovekkende økning i rapportert ensomhet og psykiske plager blant studenter i høyere utdanning. Samtidig rapporterer karriereveiledere knyttet til universitet og høyskoler mangel på kompetanse for å håndtere studenters personlige og mer komplekse utfordringer. For å motvirke det de kaller en neoliberalistisk tendens i velferdssystemene, foreslår flere stemmer i forskningsmiljøet å endre verdigrunnet slik at mennesket blir satt i fokus. Det pekes på at det psykologiske konseptet *mattering* kan bidra med et slikt skifte. *Mattering* er individets opplevelse av at han eller hun betyr noe for andre og at en utgjør en forskjell. Effektene av *mattering* er mange, og er spesielt knyttet til å forebygge psykologisk stress, ensomhet og marginalisering. For å skape et slikt skifte er det nødvendig at karriereveiledere lærer om *mattering*. Oppgavens formål var derfor å undersøke *hvordan kunnskap om mattering kan bidra til å skape økt bevissthet og utvikling av praksis hos karriereveiledere*.

Utvalget bestod av tre karriereveiledere som deltok i prosjektet gjennom handlingsorientert aksjonsforskning. Karriereveilederne gikk først gjennom en dialogisk undervisning om *mattering*, før de gjennomgikk to aksjonssykluser i løpet av fire uker. Dette medførte at karriereveilederne selv styrte prosjektets retning og fokusområder. På denne måten fikk karriereveilederne testet ut *mattering* i kontekstene de opplevde som viktige i tillegg til at det åpnet opp for refleksjoner over innvirkningen av *mattering* i deres praksis.

Økt bevissthet om *mattering* avdekte tre utfordringer i møte mellom *mattering* og karriereveilederens praksis: rammer og ansvarsfølelse; fokus på saksorientering eller følelser; og uttrykksmåter for *mattering*. Videre refleksjoner førte til at karriereveilederne inkorporerte *mattering* i sin eksisterende praksis ved å identifisere hvilke områder hvor *mattering* best kom til uttrykk i møte med studentene. Resultatet var at *mattering* i hovedsak ble avgjort av uttrykksmåter i kommunikasjonen mellom karriereveilederne og studentene. Autentiske tilbakemeldinger og autentisk tilstedeværelse ble trukket frem som viktige grep for å gi uttrykk for *mattering* i møte med studenter. Karriereveilederens frihet til valg av praksis, gjør at det er gode muligheter for å inkorporere bevissthet om *mattering* i deres praksis. For å gjøre dette var det viktig for karriereveilederne å gjøre konseptet til sitt eget, slik at de kunne vise studentene at de er betydningsfulle på en genuin måte.

For å vite hvordan de best kan fasilitere opplevelsen av *mattering* i veiledningstimene sine, må karriereveilederne selv være bevisst hvordan *mattering* oppleves for dem. Som følge av dette trakk karriereveilederne inn betydningen av *mattering* i arbeidsmiljøet og det ble identifisert et behov for psykologisk trygghet, hvor psykologisk trygghet i større grad muliggjorde opplevelsen av *mattering* enn mangel på psykologisk trygghet.

Økt bevissthet og utvikling av praksis er ikke noe som skjer av seg selv. I dette tilfellet var utviklingsprosessen en langsgående prosess, avhengig av dedikert tid til å reflektere over erfaringer og åpenhet fra karriereveilederens side. Resultatet av økt kunnskap om *mattering* var at karriereveilederne opplevde annerledes og sterkere relasjoner til studentene. Bevissthet rundt *mattering* skapte økt kohesjon i veilederteamet sammen med økt motivasjon og energi. Samtidig krevde det mye energi å alltid være bevisst *mattering*, i hvert fall før det ble en internalisert del av praksisen til karriereveilederne.

Abstract

Results from the students' health and well-being survey indicate a disturbing increase in reported loneliness and mental illness among students in higher education. At the same time, career counselors related to universities and colleges report a lack of competence to handle students' personal and more complex challenges. To counteract what they call a neoliberal tendency in welfare systems, several voices in the research community propose a shift in the values in welfare systems, so that the individual are put in focus. It is pointed out that the psychological concept of mattering can contribute to such a shift. Mattering is the individual's experience that he or she matters to others and that one makes a difference. The effects of mattering are many, and are especially related to preventing psychological stress, loneliness, and marginalization. To create such a shift, it is necessary for career counselors to learn about mattering. The purpose of the thesis was therefore to investigate how knowledge about matting can contribute to creating increased awareness and development of practice among career counselors.

The participants consisted of three career counselors who participated in the project through co-operative inquiry action research. The career counselors first went through a dialogical teaching on mattering, before going through two action cycles over the course of four weeks. This meant that the career counselors themselves controlled the project's direction and focus areas. In this way, the career counselors tested mattering in the contexts they perceived as important, in addition to opening for reflections on the impact of mattering in their practice.

Increased awareness of mattering revealed three challenges in the encounter between mattering and the career counselors' practice: framework and sense of responsibility; focus on case orientation or emotions; and ways of expressing mattering. Further reflections led the career counselors to incorporate mattering into their existing practice by identifying which areas where mattering was best expressed when interacting with students. The result was that the experience of mattering was mainly decided by ways of expression in the communication between the career counselors and the students. Authentic feedback and authentic presence were highlighted as important measures to express matting in meetings with students. The career counselors' freedom to choose practice means that there are good opportunities to incorporate awareness of matter in their practice. To do this, it was important for the career counselors to make the concept their own, so that they could show the students that they are significant in a genuine way.

To know how they can best facilitate the experience of mattering in their tutoring classes, the career tutors themselves must be aware of how mattering is experienced for them. As a result, the career counselors emphasized the importance of mattering in the work environment and a need for psychological safety was identified, where psychological safety enabled the experience of mattering to a greater extent than the lack of psychological safety.

Increased awareness and development of practice is not something that happens by itself. In this case, the development process was a long-term process, depending on dedicated time to reflect on experiences and openness on the part of the career counselors. The result of increased knowledge about mattering was that the career counselors experienced different and stronger relationships with the students. Awareness about mattering created increased cohesion in the counsellor team together with increased motivation and energy. At the same time, it required a lot of energy to always be consciously mattering, at least before it became an internalized part of the practice of the career counselors.

Forord

The mind works like a parachute, it only works when it is open ~ Otto Scharmer

Sitatet fra Scharmer setter ting i perspektiv. Like mye ble det sitatet satt i perspektiv en dag på lesesalen, hvor Rita la til at en fallskjerm kun fungerer med tilstrekkelig fallhøyde. Etter syv år på universitet og snart to mastergrader beskriver denne tanken opplevelsen min godt. Det er kun de tilfellene hvor fallhøyden har vært tilstrekkelig at jeg har følt på å virkelig åpne sinnet og utvikle Selvet på en slik måte at jeg observerte en genuin forandring i etterkant. De syv årene har alle bidratt med sitt. Allikevel må jeg si at det er nettopp de to siste årene med rådgivningsvitenskap hvor jeg har hoppet utfor kanten og virkelig forstått mer om meg selv og andre. Mer enn jeg så for meg at jeg noen gang ville. Og på denne reisen har jeg møtt mennesker jeg aldri ville vært foruten.

Uansett hvilken kompetanse og erfaring du besitter, havner du i situasjoner hvor kompetansen og erfaringen din må kommuniserer kort og effektivt, slik at du skal kunne gripe de mulighetene du står ovenfor. Det er fascinerende hvordan disse mulighetene ofte kan virke tilfeldige eller som lykketreff til tross for at de ikke er det. Mulighetene har nettopp kommet frem for å møte deg på grunn av den kompetansen og erfaringen du har tilegnet deg. Det som kan se ut som en lettvinntilværelse i andres øyne, kan være resultatet av en langvarig anstrengelse som endelig begynner å bære frukter. Den totale innsatsen er det kun du som kan se. Ikke la andre ta fra deg muligheten til å kjenne på resultatet av det du har kjempet for. Gi heller deg selv muligheten til å ta et skritt tilbake. Se på hva du har fått til. Kjenn på det du har ofret for å komme dit du er. Ta vare på det eierskapet og den verdien.

I don't know how much value I have in this universe, but I do know that I've made a few people happier than they would have been without me, and as long as I know that, I'm as rich as I ever need to be ~ Robin Williams

Jeg sitter her nå på masterlesesalen og skuer utover Dragvoll hvor jeg har tilbrakt brorparten av mitt voksne liv. Plassen hvor jeg ubevisst og etter hvert bevisst har jobbet mot kompetansen jeg besitter i dag. Jeg vet ikke hvor stort inntrykk jeg har gjort her, men jeg vet at jeg har inspirert enkelte til å følge de retningene de drømte om. Det er vanskelig å takke alle på slutten av en epoke, så jeg nevner alle, i tillegg til å takke noen helt unike individer. Fride for Vaagland & Lauten Consulting. Rita og Christina for Valheimen. Magnus for MeatyMondays. Arthur for minnene. Takk til veilederne mine, Kristin og Ottar, for inspirasjon, engasjement og motivasjon gjennom to år og spesielt dette siste året. Takk til karriereveilederne som gjorde hele prosjektet mulig med sin kompetanse og entusiasme. Takk til Mamma, Pappa og Oda for at dere har stått ved min side gjennom enda en master og alltid er der for meg. Takk til forloveden min, Katarina, for at du kjenner meg bedre enn jeg gjør selv og alltid støtter meg i det jeg gjør. Dere er alle helt rå!

Brage Lauten

Trondheim, Juni 2022

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	v
Abstract	vii
Forord	ix
Figurer	xii
Tabeller	xii
1. Aktualisering og tidligere forskning	1
1.1 Behovet for karriereveiledning i høyere utdanning.....	1
1.2 Fokus på mennesket og mattering i velferdstjenester	1
1.3 Mattering i veiledning, arbeidsmiljø og høyere utdanning	2
1.4 Presentasjon av hensikt og problemformulering	4
2. Teoretisk rammeverk	5
2.1 Karriereveiledning	5
2.2 Mattering	5
2.3 Psykologisk trygget	9
2.4 Samaktualisering og teori U	9
2.4.1 Samaktualisering	9
2.4.2 Teori U	9
3. Metode	13
3.1 Vitenskapsteoretisk ståsted	13
3.2 Handlingsorientert aksjonsforskning	13
3.3 Valg av samarbeidspartner	16
3.4 Gjennomføring av aksjonssyklusene	16
3.5 Tematisk analyse	17
3.6 Studiens kvalitet	21
3.7 Forskningsetikk	22
4. Resultater og diskusjon	25
4.1 Forkunnskap og forventninger før prosjektstart.....	25
4.1.1 Forkunnskap og anvendelse i eget arbeid	25
4.1.2 Ukjent begrep og mening i jobben gjennom betydningsfullhet	26
4.1.3 Kompetanseheving og forventninger.....	28
4.1.4 Positivt innstilt, motiverte og åpne for nye impulser	29
4.2 Mattering i karriereveiledning	29
4.2.1 Rammer og ansvarsfølelse	29
4.2.2 Bekymret for at fokus på mattering kan gå på bekostning av karrieretjenestene	32
4.2.3 Saksorientering VS følelser.....	34

4.2.4 Saksorientering og emosjonell støtte – den terapeutiske effekten av å bli anerkjent	36
4.2.5 Uttrykksmåter og mattering på ulike plan.....	37
4.2.6 Behov for psykologisk trygghet og genuin anerkjennelse – det å bli bevisst sin egen opplevelse av mattering	41
4.3 Veiledernes utviklingsprosess og utbytte av bevisstgjøringen	43
4.3.1 Kompetanseheving og utviklingsprosess.....	43
4.3.2 Samaktualisering gjennom langsgående refleksjonsprosesser	44
4.3.3 Resultat av bevisstgjøringen	45
4.3.4 Økt verdsettelse av egen praksis og bedre menneskekjennere	46
5. Sammenfatning av diskusjon.....	47
6. Begrensninger ved egen forskning og videre forskning	51
Litteraturliste	53
Vedlegg 1 – Intervjuguider.....	1
Vedlegg 2 – Beskrivelse av aksjonssyklusene	5
Vedlegg 3 – Tabeller fra analysen.....	7
Vedlegg 4 – Meldeskjema	9
Vedlegg 5 – Informasjonsskriv og samtykkeskjema.....	13

Figurer

Figur 1: «The Mattering Wheel».	8
Figur 2: «The U-process»	11
Figur 3: Illustrasjon av aksjonssyklusen	15
Figur 4: Illustrasjon av tematikker og tilhørende kjennetegn fra individuelle intervju. ...	18
Figur 5: Illustrasjon av tematikker og tilhørende kjennetegn fra fokusgruppeintervju én og to.....	19
Figur 6: Illustrasjon av tematikker og tilhørende kjennetegn fra fokusgruppeintervju tre.	20

Tabeller

Tabell 1: Oversikt over de innledende individuelle intervjuene sine tematikker med tilhørende beskrivelse.	7
Tabell 2: Oversikt av fokusgruppeintervjuenes tematikker og underkategorier, med tilhørende beskrivelse.	7

1. Aktualisering og tidligere forskning

Denne masteroppgaven handler om å skape bevissthet rundt konseptet mattering i karriereveiledning gjennom refleksjon og utprøving i fellesskap med andre veiledere. I dette kapitlet vil jeg trekke frem behovet for karriereveiledning i høyere utdanning ved å se på dagens tilværelse via studentenes helse- og trivselsundersøkelse (heretter SHoT), før jeg setter fokuset på mennesket og mattering i velferdstjenester og hva mattering er i korte trekk. Deretter trekker jeg frem tidligere forskning på mattering i veiledning, arbeidsmiljø og høyere utdanning. Til slutt presenterer jeg oppgavens hensikt og problemformulering, og en kort disposisjon.

1.1 Behovet for karriereveiledning i høyere utdanning

SHoT-undersøkelsen fra 2021 viste en urovekkende utvikling relatert til studenters opplevelse av ensomhet, psykiske plager, marginalisering og mer. Rapporten viser til en svak økning i perioden 2010 til 2018, og en kraftigere økning de siste tre årene (Sivertsen, 2021). 80 % oppga manglende kontakt med medstudenter, 44 % oppga at de savnet noen å være med og nesten hver 6. student rapporterte høyt nivå av psykiske plager. Faktorer som ensomhet, mangel på integrering og psykiske plager kan føre til store vansker i studentenes utdannings situasjon og i verste fall frafall (Tinto, 1993). Studenter i høyere utdanning vil kunne møte valgsituasjoner og utfordringer gjennom hele studietiden. Dette kan være mennesker i alle aldre og alle livssituasjoner, og de skal alle integreres i nye klasser og nye systemer. Senere skal de ta valg om retninger innenfor studiet, om det holder med bachelorgrad eller om de skal ta en master og helt til slutt, hva de skal bli når de er ferdige med utdanningen sin (NOU 2016:7). I 2021 var det 318 105 studenter i Norge (Statistisk sentralbyrå [SSB], 2022) og med tanke på tallene fra SHoT 2021, vil mange av dem potensielt ha behov for karriereveiledning i løpet av sin studietid og kanskje snart for å forebygge eventuelle frafall. Karrieretjenestene i høyere utdanning skal bidra til at studentene gjennomfører studiene, tar gode valg for seg selv, håndterer overganger og oppnår relevant arbeid etter endt studie. Gjennom dette arbeidet kan karriereveiledere hjelpe studenter gjennom vanskelige faser i livet, hvor de for eksempel er usikre på om de skal fortsette den veien de går eller om de må ta en sjanse på å omstrukturere hele utdanningsplanen sin (NOU 2016:7).

1.2 Fokus på mennesket og mattering i velferdstjenester

Det er ikke kun på norske universiteter at tendensene fra SHoT 2021 kan observeres. En konsekvens av dette er at flere forskere retter fokuset mot velferdssystemene som omkranser oss og viser til et behov for å endre den neoliberalistiske tendensen som har preget velferdssystemene lenge. Da disse ikke gir tilstrekkelig støtte for at de som har behov for hjelp føler seg verdsatt og verdifulle i prosessen (Prilleltensky, 2005). I stedet argumenteres det for at det er på tide å endre verdigrunnlagene og menneskesynet som danner den profesjonelle biasen i velferdssystemene, slik at mennesket blir satt i hovedfokus. Prilleltensky (2020) og Krokstad (2021) argumenterer for at konseptet mattering kan bidra med dette skiftet. I korte trekk kan mattering beskrives slik det direkte oversettes til norsk – betydningsfullhet. Det er lite forskning på mattering i Norge – det lille som er gjort, er skrevet på engelsk – av den grunn vil jeg anvende det engelske begrepet i denne oppgaven i stedet for å avgjøre hva det norske begrepet skal være. Rosenberg og McCullough (1981) kom med den første beskrivelsen av mattering i 1981. Mattering ble senere definert av Rosenberg som «individets opplevelse av at han eller hun betyr noe, og at en utgjør en forskjell» (Rosenberg, 1985, s. 215, egen oversettelse). Mattering vil bli redegjort i detalj i kapittel 2.2.

Grunnen til at mattering ikke bare er et viktig konsept, men en helt essensiell del av menneskets tilværelse, kommer tydelig frem i en rekke forskningslitteratur hvor det er fokusert på de positive sidene av mattering og de negative sidene av å mangle det (Dixon & Kurpius, 2008; Flett, Khan & Su, 2019; Krokstad, 2021; Prilleltensky, 2020; Schlossberg, 1989). Opplevelsen av mattering er med på å styrke menneskers evne til å stå imot uforutsette hendelser, takle krevende situasjoner (Besser et al., 2020; Reece et al., 2021) og minske ensomhet, angst og depresjon (Dixon et al., 2009; McComb et al., 2020). Mangelen på mattering eller frykten for å mangle mattering kan føre til psykologisk stress og mangel på selvtillit (Flett & Nepon, 2020), selvkritikk, negative tankemønstre og depresjon (Flett et al., 2020), og er relatert til ensomhet (Besser et al., 2020). Mattering er et konsept som er like relevant for unge som voksne, og er med på å predikere lignende positive og negative effekter gjennom livet (Dixon, 2007; Dixon et al., 2009; Myers & Degges-White, 2007). Det er også funnet forskjeller mellom kjønn og opplevd mattering, hvor kvinner opplever betydelig høyere grad av opplevd mattering enn menn (Rayle, 2005; Taylor & Turner, 2001). Ved å være bevisst mattering, i eget og andres liv, kan en med andre ord forebygge ulike fysiske og psykiske plager i tillegg til å oppnå styrket livskvalitet.

1.3 Mattering i veiledning, arbeidsmiljø og høyere utdanning

Elliot et al. (2005, s. 224, egen oversettelse) beskrev mattering på følgende måte: «*mattering innebærer at andre investerer i oss fordi de er oppriktig interessert i å styrke vår velferd*», noe som tar oss tilbake til hvordan veiledningskonteksten kan påvirkes av mattering. En rekke ulike artikler trekker frem positive effekter av å oppleve mattering, både for klientene og for veilederne. Dixon Rayle (2006a) viser til hvordan både klient og veileder kan oppleve at en bevisstgjøring om mattering fører til økt verdiskaping i fellesskap og på den måten oppleve større grad av mattering. Ved å tilegne seg kunnskap om mattering, kan veiledere anvende mattering som et verktøy for å styrke klienten i dens situasjon i tillegg til å styrke veiledningsrelasjonen (Dixon Rayle, 2006a). Det at mattering er med på å styrke klienten, understrekes av Dixon Rayle og Myers (2004), som fant ut at etnisk identitet, akkulturasjon og mattering påvirker livskvalitet, hvor mattering var den faktoren som best predikerte livskvalitet. I funnene deres kom det frem at bevisstgjøring var et viktig verktøy for veilederne, da dette innebar anerkjennelse av klientenes tanker og forståelse av egen mattering, som igjen kunne gi klientene et vokabular for å bedre forstå hvordan de er betydningsfulle i sin hverdag (Dixon Rayle & Myers, 2004). Dixon et al. (2009) dokumenterte en kobling mellom opplevd mattering og grad av angst og depresjon, og vektla hvordan deres funn har innvirkning på hvordan en veileder må gå frem i veiledning av klientene sine. De understrekte viktigheten av å hjelpe og undersøke klientenes opplevde mattering gjennom bevisstgjøring om hvordan de kan oppleve mattering i sin hverdag.

For å undersøke studenter i høyere utdanning sin opplevde grad av mattering, har det blitt utviklet verktøy for å måle dette (France & Finney, 2010; Tovar et al., 2009), basert på Elliot et al. (2004) sin mattering indeks til konteksten av høyere utdanning. Funnene viste svake korrelasjoner med mattering indeksen, og dannet grunnlaget for at mattering – i tillegg til å være et universelt konsept – kommer til uttrykk på ulike måter i ulike kontekster. I overgangen til høyere utdanning, vil studenter ha nytte av å føle på mattering, ved at studenter blir mer tilpasningsdyktige og trives bedre, dersom de føler at menneskene de møter vier dem oppmerksomhet og anerkjenner deres behov (Flett et al., 2019). Utdanningsinstitusjoner som er fokusert på å støtte opp rundt mattering vil være mer suksessfulle, siden de har skapt et fellesskap hvor studentene er motiverte for å lære

og til å bli værende i utdanningsinstitusjonen gjennom løpet sitt grunnet institusjonell lojalitet (Schlossberg et al., 1989).

Flett og Nepon (2020) gjennomførte en studie for å undersøke mattering sitt potensial til å predikere psykologisk stress blant studenter i høyere utdanning. Resultatene deres viste at ved å se mattering opp mot regulatorisk fokus, ga det en positiv korrelasjon mellom mattering og promoteringsfokus. Studenter som opplever interaksjoner med mennesker som gir uttrykk for at de bryr seg om dem og får studentene til å føle seg betydningsfulle, opplever motivasjon til å strebe etter motstandsdyktighet og positivitet i møte med krevende situasjoner. Studien antydte at mattering var med på å forebygge angst og depresjon blant studentene, forklart gjennom at mangel på mattering ble koblet til studenters tidligere ikke-støttende sosiale interaksjoner i etterkant av å oppleve stressende situasjoner (Flett & Nepon, 2020). For å støtte opp rundt studenters opplevde mattering, kan en følge Flett et al. (2020) sine forslag til tiltak som bør gjennomføres i høyere utdanning for å fremme mattering. De presiserer viktigheten av studentenes meninger og perspektiver, og hvordan disse må komme tydelig frem i institusjonens praksis og væremåte. Ansatte som møter studenter på en daglig basis, må ses på som den første forsvarslinjen mot mangel på mattering, for eksempel ved at karriereveiledere gir uttrykk for at studentenes bekymringer er betydningsfulle og at studentene blir anerkjent i møte med den ansatte. Enkle grep som å huske små detaljer om studenten eller relatere seg til livssituasjonene dens kan utgjøre en forskjell. Hjelpetjenestene må også være lett tilgjengelige og studentene må ikke bli avvist derfra, da dette fører til marginalisering og fremmedgjøring (Flett, 2018; Flett et al., 2020; Rosenberg, 1985; Schlossberg, 2018).

Behovet for hjelpetjenestene i høyere utdanning blir spesielt tydelig gjennom SHoT-undersøkelsens resultater (Sivertsen, 2021). Flett og Zangeneh (2020) understreker i sin studie at mattering og ensomhet korrelerer. Sett sammen med de andre studiene presentert over og realiteten av tilstanden i høyere utdanning, blir det her tydelig hvor viktig bevisstgjøring rundt mattering er og hvordan det å oppleve mattering selv kan føre til at en er i stand til å gi uttrykk for mattering videre (Prilleltensky, 2020). Allikevel er det ikke så lett som å si at karrieretjenestene bare skal ta i bruk mattering. Landrø & Rønning (2018) fant i sin studie at studieveiledere er mest komfortable med å gi veiledning på tekniskfaglige spørsmål og at 66 % av veilederne ønsket å bli bedre kvalifisert til å håndtere veiledninger hvor studentene hadde personlige og sammensatte utfordringer. Det kan derfor argumenteres for at Prilleltensky (2020) og Krokstad (2021) har rett i at det er behov for et skifte mot et relasjonelt og helhetlig syn innenfor velferdssystemene, og en måte å begynne skiftet på er å tilby karriereveiledere kompetanseheving innenfor relasjonskompetanse ved å sette fokus på mattering.

Mattering gjelder gjennom hele livsløpet, og det er derfor aktuelt å trekke frem veiledernes opplevde mattering og hvordan det påvirker deres jobb. Curry og Bickmore (2012) gjennomførte en studie av studieveilederes opplevde mattering i oppstartsfasen på ny arbeidsplass og undersøkte hvilke områder som styrket eller svekket opplevd mattering. Funnene deres viste at administrative interaksjoner, studentkontakt, studenters suksess og relasjoner med involverte parter (kollegaer, mentorer, lærere) var med på å styrke opplevd mattering. Videre viste funnene at lav grad av profesjonell utvikling, lite effektive prosesser til overgangsperioder, lite orientering i oppstartsfasen, mangel på formell mentor og administrative utfordringer var med på å svekke grad av opplevd mattering. Curry og Bickmore (2012) sin studie kan ses opp mot Reece et al. (2021) sin studie, hvor det kom frem at ansatte med høyere grad av opplevd mattering trivdes bedre i jobben, ble værende i jobben over lenger tid og hadde høyere ambisjoner enn dem med lav grad av opplevd

mattering. Ved å se disse to studiene sammen, kan fokusområdene avdekt av Curry og Bickmore (2012) bidra til å aktivt styrke arbeidsmiljøet. Dixon Rayle (2006b) gjennomførte en studie som fant støtte for at det å oppleve mattering på arbeidsplassen kan påvirke jobbrelatert stress, og at de to sammen kan predikere tilfredshet på jobb hos skoleveiledere.

Det å føle seg betydningsfull for andre er noe alle mennesker ønsker. Ved å føle at noen trenger deg og at du er betydningsfull oppnår en mening med livet (Amundson, 1983; Rosenberg & McCullough, 1981). Fordi alle mennesker har et behov for at andre gir dem oppmerksomhet, bryr seg om dem og viser at de er viktige, er det ikke overaskende at veiledere og klienter ønsker å oppleve mattering (Dixon Rayle, 2006a). I en litteraturstudie av forskningen på feltet knyttet til mattering i karriereveiledning, fant Jung (2015) at det var behov for flere studier før en kunne si bestemt hvilken effekt mattering har, grunnet konseptets omfang og ulike kontekster det kan være gjeldene i. Jung (2015) konkluderte med at mattering hjelper karriereveiledere å forstå klienters arbeidserfaringer bedre, ved å fokusere på både de interpersonlige og samfunnsmessige erfaringene til klientene. Karriereveiledere anbefales å skape bevissthet rundt de ulike formene for mattering de opplever i hvilke roller og hva de får ut av det. Dersom klienter opplevde ubehag eller mistrivsel i jobb eller utdanning, kan karriereveiledere hjelpe klientene med å identifisere utfordringene ved å gi dem et språk å beskrive erfaringene sine med. Bevissthet rundt mattering kan være et positivt verktøy i møte med klienter som opplever mangel på mattering gjennom for eksempel arbeidsledighet eller mangel på integrasjon i jobb og studier. Av den grunn er det et behov for videre utforskning av opplevelsen av mattering i rådgivning og veiledning (Dixon Rayle, 2006a).

1.4 Presentasjon av hensikt og problemformulering

Med utgangspunkt i den foreliggende litteraturen på forskningsfeltet tilknyttet mattering, var hensikten med oppgaven å øke bevisstheten rundt mattering hos karriereveiledere og videre teste ut gyldigheten til mattering i norsk karriereveiledningspraksis, i tillegg til hvordan mattering kan inkorporeres i deres praksis. Oppgaven tar utgangspunkt i følgende problemformulering med tilhørende forskningsspørsmål:

Hvordan kan kunnskap om mattering bidra til å skape økt bevissthet og utvikling av praksis hos karriereveiledere?

Forskningsspørsmål:

- 1. Hvordan kan mattering komme til uttrykk i karriereveiledning i høyere utdanning?*
- 2. Hvordan kan karriereveiledere øke sin bevissthet om mattering gjennom refleksjon og utprøving i praksis, og hva er resultatet av økt bevissthet om mattering?*

For å besvare problemformuleringen og tilhørende forskningsspørsmål presenteres det først et teoretisk rammeverk bestående av teori om karriereveiledning, mattering, samaktualisering og teori U, som presenteres under. Deretter vil oppgavens metodiske grunnlag bli presentert i form av handlingsorientert aksjonsforskning og tematisk analyse. Resultatene fra analysen vil bli presentert i kapittel 4 og blir fortløpende diskutert. En mer detaljert beskrivelse av oppsettet står innledningsvis i kapittel 4. Deretter sammenfattes diskusjonen av resultatene i kapittel 5. Til slutt tar kapittel 6 for seg begrensninger ved oppgaven og videre forskning.

2. Teoretisk rammeverk

I dette kapitlet gjør jeg rede for oppgavens teoretiske rammeverk. Først presenteres to perspektiver på karriereveiledning, før mattering som psykologisk konsept redegjøres for. Deretter presenteres psykologisk trygghet kortfattet. Til slutt trekkes begrepet samaktualisering frem sammen med teori U.

2.1 Karriereveiledning

Karriereveiledning kan deles inn i to perspektiver, et bredt og et smalt. Det brede perspektivene innebærer alle organiserte aktiviteter hvor formålet er å styrke individets ferdigheter og kunnskaper på områder som omhandler arbeidsliv og karriere. Slike aktiviteter kan være CV- og søknadskurs, karrieredager, arbeidsutplassering, kompetansebevisstheatskurs, digitale chattetjenester og lignende. OECD bruker det brede perspektivet i sin definisjon av karriereveiledning: «*karriereveiledning viser til tjenester og aktiviteter hvor målet er å assistere individer, uavhengig av alder og hvor de er i livet sitt, til å ta valg knyttet til utdanning, trening eller yrke og til å ta kontroll over sin karriere*» (OECD, 2004, s. 10, egen oversettelse). Det smale perspektivet går på selve karriereveiledningssamtalen mellom klient og veileder. For det smale perspektivet legges det frem forskjellige forslag til definisjon, hvor forskjellen på definisjonene er i hvor stor grad det vektlegges saksforhold eller relasjon. Saksforhold viser til karrieretekniske spørsmål og relasjon viser til samspillet mellom klient og veileder. Gaarder og Gravås (2011, s. 20) har samlet aspektene til en egen definisjon og anser karriereveiledning som «*profesjonelle, individuelle samtaler mellom en veileder og en veisøker om karriererelaterte spørsmål, med den hensikt å bidra til å styrke veisøkers refleksjon, motivasjon og ferdigheter til å håndtere egen karriere*». Denne oppgaven er inspirert av begge perspektivene og anerkjenner dem som en del av karriereveiledningen og karriereveiledernes rolle. Av den grunn vil Gaarder og Gravås (2011) sin samlede definisjon bli utbrodert under.

Profesjonelle karriereveiledningssamtaler, skiller seg fra uformelle samtaler om karriere, ved at det foregår innenfor formelle rammer. Det stilles visse krav til veilederens kompetanse i form av veiledningsferdigheter, kunnskap om karriereutvikling og jobbsøketeknikker, og en tydelig rolleforståelse. Det stilles også krav til veilederens etiske kompetanse med tanke på hvilke retning den hjelper klienten i og ikke. Gruppeveiledning kan ha stor effekt, allikevel er det en del karrieretekniske spørsmål som har best effekt når det løses individuelt og det etiske aspektet vil kunne ivaretas bedre individuelt. Samtaler mellom en veileder og en klient vektlegger rolleavklaringen i relasjonen, hvor veileder er den profesjonelle ansvarlige for samtalen og prosessen, mens klienten har eierskap over spørsmålene og ansvar for å ta handling (Gaarder & Gravås, 2011). Karriererelaterte spørsmål er vanskelig å definere, da det for noen omhandler kun jobb – yrke. For andre kan det være livsløpet i en større forstand med tanke på utdanningsvalg eller livssituasjon (Kjærgård & Plant, 2018). I denne konteksten blir karrierespørsmål sett på som noe helhetlig og kan være alt ifra utdanningsvalg til jobbskifte eller veien ut av yrkeslivet. Hensikten med veiledning er uansett å styrke klienten. Selv om ikke hver veiledning er en fulltreffer, vil hensikten ha vært å styrke klientens innsikt og kompetanse med tanke på egen karriereutvikling. Klienten vil med dette stå sterkere i sin videre prosess gjennom valgsituasjonene den står ovenfor (Gaarder & Gravås, 2011).

2.2 Mattering

Mattering handler om å oppleve betydningsfullhet i sin eksistens. Det er et grunnleggende psykologisk konsept – helt essensielt for mennesker – som er avgjørende for at mennesker

skal føle seg viktige, synlige og hørt eller i motsatt fall uviktige, usynlige og ignorert. Du kan ikke fullstendig forstå noen, uten å vite om de føler seg betydningsfulle eller ikke (Flett, 2018; 2022; Prilleltensky & Prilleltensky, 2021). I litteraturen tar mattering form på ulike måter. Flett fokuserer på mattering og motpolen anti-mattering, og hvilke konsekvenser disse konseptene får for oss mennesker (Flett, 2022). Prilleltensky (2021) fokuserer på å dele mattering opp i å føle seg betydningsfull og det å tilføre noe betydningsfullt til andre og seg selv. Begge disse perspektivene beskrives under i tillegg til opprinnelsen til mattering. Mattering blir fremdeles konseptualisert og oppgavens diskusjon vil derfor støtte seg på begge perspektivene, i tillegg til de opprinnelige definisjonene.

Rosenberg og McCullough (1981) kom med den første artikkelen hvor konseptet mattering ble tydeliggjort og dannet med dette grunnlaget for det videre arbeidet som er gjort på feltet. Rosenberg (1985, s. 215, egen oversettelse) definerte mattering som «*individets opplevelse av at han eller hun betyr noe, og at en utgjør en forskjell*». Selv om mattering er et relativt nytt konsept, er ikke opplevelsen av mattering og de effektene mattering har på oss mennesker noe nytt. Mattering bygger blant annet på psykologiske teorier om selvbestemmelse, mestringstro og mening med livet (Prilleltensky, 2020). I dag består mattering av syv elementer. Opprinnelig ble det identifisert tre hovedelementer av mattering: (1) viktighet: oppfatningen av at andre mennesker anser oss som betydningsfulle og at de bryr seg om oss; (2) oppmerksomhet: opplevelsen av at andre mennesker aktivt legger merke til oss og følger med på hva som skjer med oss og i livet vårt; og (3) avhengighet: oppfatningen av at vi betyr noe fordi andre mennesker stoler på og har tillit til oss (Flett, 2022). Etter noen år ble det lagt til et fjerde element: ego-forlengelse: det som oppstår når en person vet at han eller hun betyr noe fordi lignende emosjoner og reaksjoner skapes hos de menneskene den er nært knyttet til (Flett, 2018). Elementet var egentlig en del av viktighet, men ble skilt ut for å nysansere mattering i større grad. Ego-forlengelse ble validert som en like viktig komponent som de tre andre av France og Finney (2009), gjennom en empirisk undersøkelse hvor målet var å vurdere elementene opp mot hverandre og deres validitet.

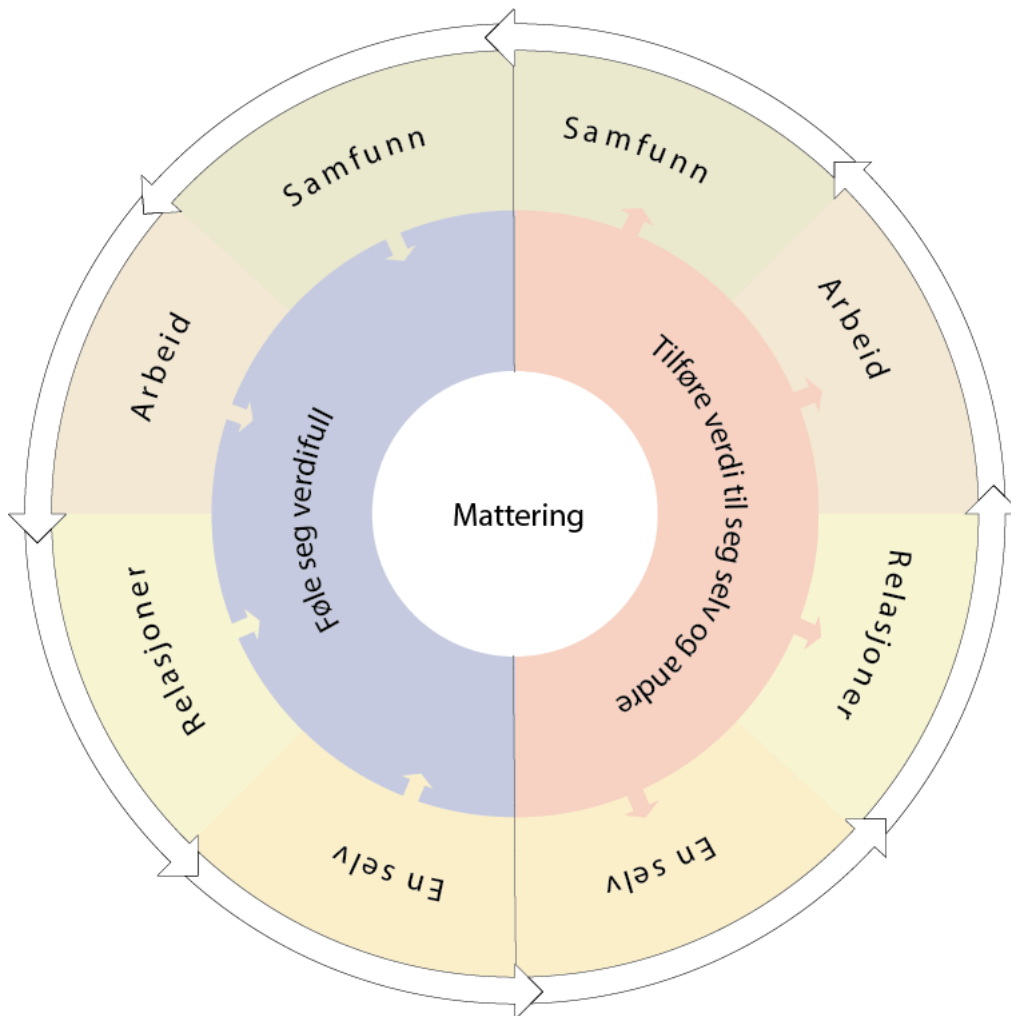
Rosenberg (1985) introduserte det femte elementet som er notert fravær. Det går ut på at andre legger merke til om vi ikke er der lenger og at vi vil bli savnet. Schlossberg (1989) introduserte det sjette elementet som er verdsettelse. Det omhandler å føle at vi og våre handlinger betyr noe for andre. Det ble også trukket frem hvordan for eksempel omsorgspersoner kunne oppleve et ubehagelig forventningspress knyttet til hvor betydningsfulle de var i situasjoner hvor andre hadde blitt avhengige av deres omsorg. Gjennom dette kom kontrasten mellom mattering og følelsen av å bli marginalisert og ikke verdsatt frem. Mattering har likhetstrekk med andre psykologiske konsepter, for eksempel tilhørighet og sosial støtte, men skiller seg fra dem i måten mattering vektlegger en persons opplevde viktighet for andre mennesker (Casale & Flett, 2020). Det siste elementet er individuasjon og dekker følelsen av å forstå og ivareta det at vi er unike individer. Individuasjon brukes for å beskrive hvordan vi gjerne gjør ting for å være unike og at vi derfor har et behov for å bli oppfattet som unike (Flett, 2018).

Det å oppleve mattering er spesielt viktig for de som opplever urettferdig behandling og upassende stereotyper. Flett (2022) videreførte Schlossberg (1989) sitt fokus på marginalisering og har undersøkt marginalisering og opplevelsen av å ikke være betydningsfull. I sitt arbeid har Flett (2018) kommet frem til at mattering i positiv forstand og mattering i negativ forstand ikke er to ytterpunkter på en akse. Det er heller to ortogonale konsepter med ulike påvirkninger på mennesker hvor Flett viser til mattering i negativ forstand som anti-mattering. Der en person som opplever stor grad av mattering

har positivt selvbilde og en mening i livet, vil en person som opplever stor grad av anti-mattering ha et objektivt negativt selvbilde og en tendens til å ta avstand fra andre og fra livet. Det presiseres at mangel på positive sosiale interaksjoner ikke er det samme som å oppleve negative sosiale interaksjoner. Dette er koblet til opplevelsen av stress og den destruktive effekten av negative sosiale interaksjoner (Flett, 2018). Frykten for å ikke oppleve mattering blir trukket frem av Casale og Flett (2020). De fremhever hvordan denne frykten er noe som oppstår når menneskers behov for betydningsfullhet ikke blir møtt og de sitter igjen med et ønske om å være betydningsfulle. Frykten kalles for «Fear of Not Mattering» (heretter FONM). Denne frykten er nært koblet til stress og angst og oppleves ofte av de som har mistet nøkkelpersoner som ivaretok deres behov for å føle seg betydningsfulle eller i tilfeller hvor en har mistet en arena hvor en opplevde mattering (McComb et al, 2020).

Pearlin og LeBlanc (2001) trakk frem gjensidigheten i mattering. At mattering er en gjensidig prosess som involverer både det å være avsender og mottaker av følelsen av mattering. Gjensidigheten støttes opp av studien til Marshall og Lambert (2006), hvor foreldre sin opplevde mattering ble preget av hvorvidt foreldrene var engasjert i en rolle hvor de møtte barna sine behov og tilbrakte mye tid med dem, altså gjorde slik at barna følte seg betydningsfulle. Foreldrene påpekte at deres opplevde mattering ble påvirket av å bli lagt merke til av barna og ved å motta affeksjon fra dem. I tråd med tanken om gjensidighet, definerer Prilleltensky (2020) mattering som både det å ha verdi i andre sine øyne og det å tilføre verdi til andre. Å være betydningsfull handler om å føle seg verdig, anerkjent og verdsatt. Å tilføre noe betydningsfullt til andre handler om å bidra med meningsfulle bidrag til deg selv og til andre (Prilleltensky, 2014; 2020). Denne tanken er viktig for mattering konseptet på mange måter, spesielt med tanke på at det tilfører en tanke om at mennesket settes i kontroll av egen mattering. Vi får økt selvbestemmelse, og mattering blir på denne måten modifiserbar gjennom våre handlinger (Flett, 2022). Dette understreker at mattering er et dynamisk og komplekst konsept, som involverer mennesker i deres sosiale interaksjoner med verden.

Med sin forståelse som innebærer en dualitet i mattering, har Prilleltensky (2020) også tilført en konseptuell modell, The Mattering Wheel (heretter TMW), som illustrerer hvordan mattering kommer til uttrykk i livene våre. Modellen er formet som en sirkel med mattering i midten. Rundt mattering finner vi det å føle seg verdifull og det å tilføre verdi til seg selv og andre på hver sin side av sirkelen. Begge disse har fire dimensjoner som er: *selvet, relasjoner, arbeid, og samfunnet*. Dimensjonene representerer hver sin arena og kilder til mattering. Se neste side for illustrasjon av TMW.



Figur 1: «The Mattering Wheel». (originalfigur: Prilleltensky, 2020, egen oversettelse).

For å oppnå mattering presiserer Prilleltensky og Prilleltensky (2021) at det er behov for en balanse, både mellom å føle seg verdsatt og å bidra med noe verdifullt, og mellom de åtte dimensjonene. Dersom du alltid gir av deg selv til dem rundt deg, uten å noen gang få anerkjennelse for det, vil det over tid kunne bli frustrerende. Og det samme kan gjelde om en hele tiden får anerkjennelse for ting en føler at en ikke fortjener. Videre må det være en balanse mellom de åtte dimensjonene på hver side. Vi kan ikke kun leve på anerkjennelse fra andre, dersom vi ikke viser omtanke til oss selv. På samme måte som vi ikke kan ignorere andre sine behov og kun fokusere på oss selv. Vi er avhengig av andre sin anerkjennelse og mulighet til å bidra inn i andre sine liv, akkurat slik de er avhengige av oss. Med dette poengterer Prilleltensky og Prilleltensky at verden må skifte fokus fra en meg-kultur til en oss-kultur, for å oppnå mattering og for å dyrke samfunn med muligheter, likestilling og rettferdighet (Prilleltensky, 2020; Prilleltensky & Prilleltensky, 2021). Scarpa et al. (2022a) har utviklet «Mattering in Domains of Life scale» (heretter MIDLS), et verktøy laget for å måle mattering i og på tvers av de åtte dimensjonene. Validiteten til MIDLS ble bekreftet gjennom sammenligning opp mot eksisterende verktøy for å måle mattering, og MIDLS er derfor med på å støtte gyldigheten til Prilleltensky sin konseptuelle modell TMW.

2.3 Psykologisk trygget

Prilleltensky og Prilleltensky (2021) trekker frem psykologisk trygghet som en nøkkelfaktor i det å skape en oss-kultur i team og grupper. Av den grunn vil psykologisk trygghet bli redegjort for her og anvendt i diskusjonen i kapittel 4.2.

Edmondson (2019, s. xvi) definerer psykologisk trygghet som «*a climate in which people are comfortable expressing and being themselves*». I jobbsammenheng vil dette bety at de ansatte føler seg trygge til å dele bekymringer og feilgrep med kollegaer og ledere uten å frykte for ydmykelse eller gjengjeldelse. De ansatte er trygge på å ta til orde uten å bli latterliggjort, beskyldt for noe eller ignorert. Dette innebærer å vite at de kan stille spørsmål når de er usikre på noe, enten det er arbeidsoppgaver eller relasjoner (Clark, 2020). Ansatte som opplever psykologisk trygghet opplever at de kan stole på og respektere kollegaene sine. Arbeidsplasser med psykologisk trygghet er gjerne preget av at ansatte rapporterer uhell og feil tidlig, diskusjoner preget av åpenhet og innovative ideer, og arbeidsmiljø som fremmer ærlighet, konstruktivitet og lav interpersonlig risiko (Edmondson, 2019). Mennesker er programmert til å bry seg om hva andre tenker om oss og vil derfor jobbe for å minimere risikoen for å bli avvist eller bli sett på som annerledes eller inkompetente. I arbeidslivet kan denne unnvikende atferden observeres som tilbakeholdenhet og distansering fra oppgaver og mennesker. Atferden holder oss personlig trygge, men kan føre til underprestering og mistriivsel (Edmondson, 2019). Psykologisk trygghet er med andre ord en forutsetning for å uttrykke seg fritt. Allikevel er det ikke alltid til stede.

2.4 Samaktualisering og teori U

I dette kapittelet det først redegjøres for samaktualisering. Videre vil tanken om samaktualisering knyttes til Scharmer (2016) sin teori U.

2.4.1 Samaktualisering

Samaktualisering er en videreføring av konseptet om selvaktualisering og handler om prosesser knyttet til vekst og utvikling som stimuleres av relasjonelle interaksjoner mellom to eller flere individer. Resultatet av samaktualiseringen er en felles aktualisering av uutnyttet potensial for de involverte i interaksjonene. Kjentegn ved samaktualisering er at interaksjonene er preget av interpersonlige kvaliteter slik som positiv respekt og hensyn, felles aksept og åpenhet for ulike meninger. Samaktualiseringen er en gjensidig prosess, hvor partene som deltar i interaksjonen er avhengig av hverandre for å skape utvikling. På en arbeidsplass kan samaktualiserende prosesser oppstå hvis medarbeidere er involvert i felles arbeidsoppgaver og deltar med engasjement (Ivey et al., 2012). For å få en dypere forståelse for hvordan samaktualisering kan foregå som en kollektiv utviklingsprosess, vil Scharmers teori U bli beskrevet under.

2.4.2 Teori U

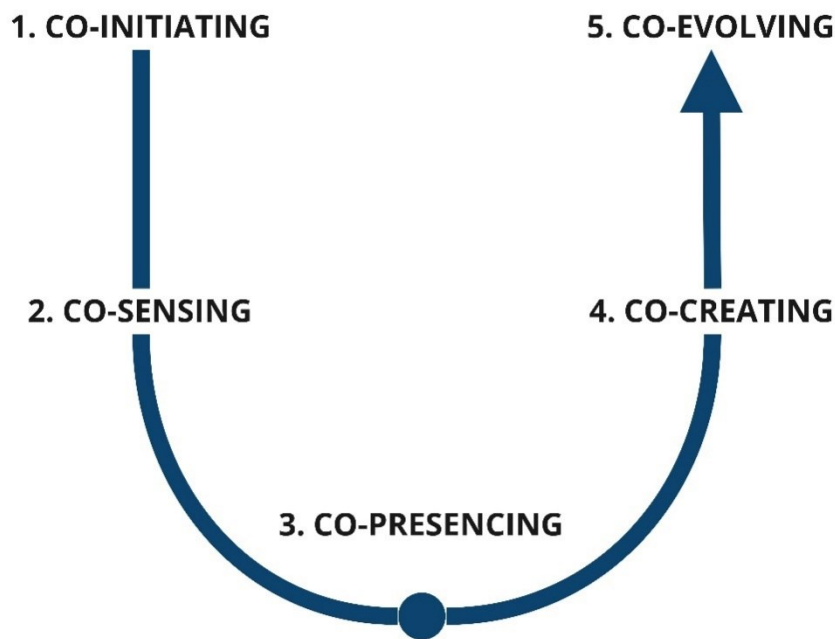
Teori U handler om et skifte av tankesett fra ego-system til eco-system, hvor de involverte handler ut ifra lokal kunnskap samtidig som de er bevisst den gjensidige avhengigheten til et større nettverk og samfunn med felles formål (Scharmer, 2018). Et slikt skifte foregår innen sosiale felt. Scharmer bygger på Lewin sin felteori hvor sosiale felt defineres som: «*the totality of coexisting facts, which are conceived of as mutually interdependent*» (Lewin, 1997, s. 240, sitert i Scharmer, 2016, s. 232). Skiftet i sosiale felt foregår ettersom vi utvikler selvet og endrer vårt indre handlingssenter ved å utforske de fire fundamentale metaprosessene som skaper verdenen vi lever i. Metaprosessene er tenking, samtaler, organisering og kollektiv global handling (Scharmer, 2016). Disse metaprosessene er ofte skjult av vår blindsoner og skjuler med dette vårt potensiale for å utvikle oss mot fremtiden.

Teori U er ikke nyskapende eller ment å skape fundamentalt nye ting i den forstand, den skal være med på å gjøre oss i stand til å bli bevisst hva vi vet og utvikle oss med den kunnskapen.

Scharmer (2016) trekker frem to sosiale felt med to motstridende tankesett som er fremtredende i utviklingsprosesser. Det første er *presencing* – tilstanden hvor vi samsanser og samskaper fremtiden ved å åpne våre indre instrumenter for kunnskap. Det andre er *absencing* – tilstanden hvor vi kobler oss fra andre gjennom fornektelse og isolasjon, og fra oss selv, som fører til destruksjon av andre og til slutt oss selv. I møte med en utfordring har vi dermed tre alternativer for handling. Det første alternativet er å trå vann, benekte og ignorere at utfordringen er ekte. Det andre alternativet er å akseptere at utfordringen er reell og at noe må gjøres, men vi anser det som «deres» problem og ikke «vårt» problem – dette er *absencing*. Av den grunn blir fremdeles ikke noe gjort for å løse utfordringen og vi gjør heller det vi kan for å holde oss selv unna problemet. Det tredje alternativet er å akseptere at utfordringen ikke er noe som én enkelt person eller organisasjon kan løse alene og at det derfor er noe vi må gå sammen for å løse – dette er *presencing*. Prosesser kan ofte gå gjennom alle disse handlingsalternativene i tur og orden.

Teori U danner grunnlaget for U-prosessen. Denne prosessen illustreres som en stor U med startpunkt øverst til venstre, hvor prosessen beveger seg ned gjennom U-en og opp til toppen av høyresiden. Den horisontale aksene består av felles oppfattelse – avdekke felles vilje – til venstre og felles handling – fra hensikt til handling – til høyre. Den vertikale aksene består av fem nivåer for forandring, fra den grunneste responsen som er å repetere det som allerede eksisterer, til den dypeste responsen som er å generere noe nytt. U-prosessen har fem nivåer for utvikling: *re-acting*, *re-structuring*, *re-designing*, *re-framing*, og *re-generating*. Her skiller U-prosessen seg fra andre typer læring, slik som enkel- og dobbelkretslæring, hvor kun de fire første nivåene for utvikling er inkludert. Re-generating innebærer at vi trekker oss tilbake, går inn i oss selv og undersøker hvor engasjementet og motivasjonen vår for utvikling og endring ligger. Dette er med på å skape en dypere forståelse for utviklingen og lærer av og for fremtiden som er på vei (Scharmer, 2016).

U-prosessen er en ulineær prosess som skal anvendes som en matrise, en prosess som skjer hele tiden og beveger seg frem og tilbake mellom ulike stadier ved behov. En kan komme til et stadium med indre kunnskap og tilstedeværelse som fører til handling, som igjen kan føre til et nytt behov for observasjon, refleksjon og indre tilstedeværelse. Alle utviklingsstadiene er åpne og tilgjengelige og til stede til enhver tid. Co-initiating handler om å lytte til situasjonen og menneskene som handler rundt deg. Gå sammen med de andre som opplever samme situasjon, diskutere med dem, finne en felles intensjon om utvikling og dermed starte utviklingsprosessen. Co-sensing handler om å identifisere områdene med mest potensial for å skape den utviklingen som er nødvendig og bevege seg til de områdene for å innhente informasjon. Co-presencing handler om å trekke seg tilbake og være åpen for å reflektere på et dypere nivå, uten å være begrenset av fordommer og tidligere erfaringer. De involverte må her gi slipp på det som var og være åpne for å ta i mot det som kommer frem. Co-creating handler om å danne prototyper for utprøving av den dypere forståelsen ervervet fra co-presencing. Co-evolving handler om å samskape en felles bevissthet og bevege seg i møte med fremtiden utstyrt med den nye bevisstheten for å løse nye utfordringer (Scharmer, 2016;2018). Sett opp mot samaktualisering, handler U-prosessen om å avdekke og operasjonalisere det uutnyttede potensialet som ligger i en gruppe mennesker (Ivey et al., 2012).



Figur 2: «The U-process» (originalfigur: Scharmer, 2016, s. 360).

De færreste av oss beveger oss via co-presencing, da dette stadiet krever å møte utfordringer med et åpent sinn, hjerte og vilje. Prosessen krever dermed et vanskelig indre arbeid, gjerne preget av tre utfordringer. Den første utfordringen blokkerer tilgangen på et åpent sinn og heter Voice of Judgement (VOJ). Denne kan stoppe oss fra å utforske ekte kreativitet og tilstedeværelse. Den andre utfordringen blokkerer det åpne hjertet og heter Voice of Cynicism (VOC). For å ha et åpent hjerte må vi være sårbare, noe VOC blokkerer ved å skape emosjonell distansering til det som skjer. Den tredje fienden blokkerer den åpne viljen og heter Voice of Fear (VOF). VOF stopper oss fra å gi slipp på det vi har og det vi er. Dette kan for eksempel være å holde fast ved fortidens selv og ikke åpne opp for fremtidens Selv ved å tviholde på gamle vaner, frykte endring eller være redd for å ikke lykkes. For å skape endring må en gi slipp på frykten for det ukjente (Scharmer, 2016;2018).

3. Metode

I dette kapittelet presenteres først vitenskapsteoretisk ståsted. Videre blir valget av handlingsorientert aksjonsforskning, utvalget og gjennomføring av aksjonssyklusene redegjort for. Deretter blir den tematiske analysen presentert før jeg reflekterer rundt studiens kvalitet og forskningsetikk.

3.1 Vitenskapsteoretisk ståsted

Oppgavens formål med å undersøke sosialt konstruerte prosesser, anerkjenner at den sosiale virkeligheten skapes gjennom interpersonlig interaksjon (Hersted & McNamee, 2021). Mitt kunnskapssyn er derfor plassert innenfor sosialkonstruksjonismen. Paradigmat er med på å forme hva vi vet om verden i dag og hvordan ny kunnskap blir skapt (Creswell & Creswell, 2018). Sosialkonstruksjonismen ser på menneskelige relasjoner som utgangspunktet for kunnskap, meningsdannelse og forståelse. Hva som er sant og usant eller subjektivt og objektivt blir bestemt av sosiale prosesser situert i kultur og historie. Av den grunn kan en ikke si at en bestemt gruppe eller et bestemt forskningsprosjekt skaper mer nøyaktig kunnskap enn andre. Kunnskap er sann for den gruppen, den kulturen eller den situasjonen hvor kunnskapen blir skapt, innenfor de rammene og reglene som finnes der. Gjennom sin søken etter å skifte fokus fra individualisme til kollektiv utvikling, tar sosialkonstruksjonismen avstand fra flere hundre år med individualisme. Det er ikke da sagt at en skal forkaste tanken om et individuelt selv, heller at en skal utforske alternativer, slik som utvikling og kunnskapsdannelse innad i grupper, kollektiver og kulturer (Gergen & Gergen, 2015). Kunnskapsdannelse blir derfor ansett som en sosial prosess, skapt i menneskelige samfunn og gjennom interaksjon (Creswell & Creswell, 2018; Gergen & Gergen, 2015).

Sosialkonstruksjonismens tankegang støtter opp rundt Prilleltensky (2020) sin påstand om at vi må bevege oss vekk fra en meg-kultur og nærmere en oss-kultur for å forsterke opplevelsen av mattering hos mennesker. Som nevnt i kapittel 2.2, er den individualistiske higen etter stadig mer anerkjennelse, mer penger og høyere status med på å forsterke og øke distansen mellom mennesker og minske den graden vi tar vare på hverandre. Denne forståelsen sammenfaller med teori U, som vektlegger behovet for kollektive utviklingsprosesser i et eco-system, heller enn ego-systemer (Scharmer, 2016;2018).

3.2 Handlingsorientert aksjonsforskning

Valget om å anvende aksjonsforskning i denne oppgaven ble tatt på bakgrunn av formålet om å samskape kunnskap med karriereveiledere og undersøke hvordan mattering kan ta form og påvirke veiledernes praksis. Med andre ord, forskning med mennesker i stedet for forskning på mennesker.

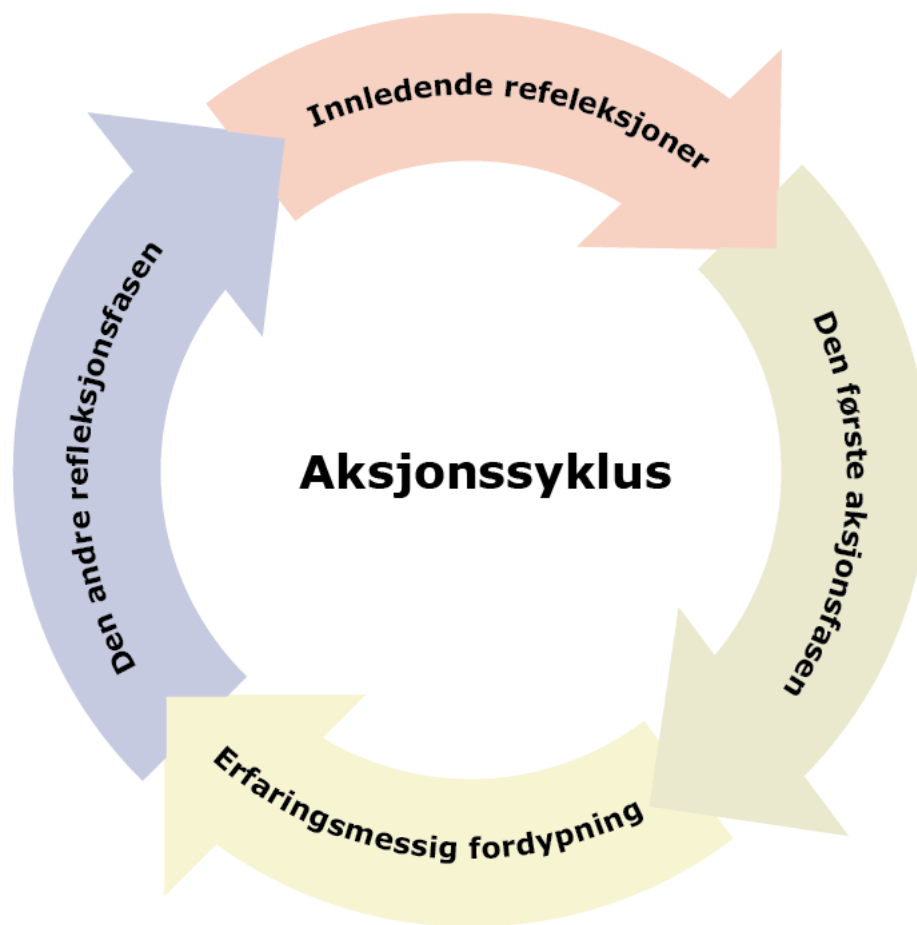
Aksjonsforskning er en handlingsorientert tilnærming til kunnskapsutvikling. Det blir et møtepunkt for praksis og teori hvor målet er å utvikle kunnskap som vil komme forskningsdeltakerne til gode. Forskningsdeltakerne i aksjonsforskning ansvarliggjøres for egen læring og utvikling ved at de blir ansett som medforskere i prosessen og på den måten får mulighet til å påvirke og styre forskningsprosessen de skal være en del av. I tillegg får medforskerne bidratt direkte inn i kunnskapsutviklingen gjennom å dele sine refleksjoner og diskutere elementer som kommer frem i prosessen (Ness & Heimburg, 2021). Aksjonsforskningen skiller seg her fra andre, mer tradisjonelle forskerstyrte tilnærminger, hvor forskeren avgjør hva som skal undersøkes, hvordan det skal undersøkes og forskningsdeltakeren blir studert uten å kunne bidra med egne tolkninger (Heron & Reason, 2008). Ved å være likestilt forskeren i prosessen får medforskerne muligheten både til å bidra med verdifull innsikt i prosjektet og de får muligheten til å føle

seg verdsatt gjennom sine bidrag (Ness & Heimburg, 2021). På denne måten vil aksjonsforskningen støtte opp rundt Prilleltensky sine tanker om mattering ved å gi medforskerne en arena for å oppleve mattering på flere nivåer – slik som for eksempel relasjonelt, arbeids- og samfunnskontekst. Aksjonsforskningens prinsipper og verdier sammenfaller dermed med TMW og tanken om å gi mennesker muligheten til å endre og styrke kvaliteten på sin egen tilværelse (Prilleltensky, 2020). Aksjonsforskning som metode er en familie delt opp i flere undergrupper. For dette prosjektet ble handlingsorientert aksjonsforskning valgt.

Handlingsorientert aksjonsforskning er i hovedsak en metodisk tilnærming som sier noe om hvordan forskeren forholder seg til forskningsprosessen, hvem som deltar og hvordan det utformes. Det vil si at det i tillegg kan bli brukt mer tradisjonelle metodikker, slik som intervju, og at det gjennomføres med verdigrunnlaget til handlingsorientert aksjonsforskning (Hummelvoll, 2021). Dette verdigrunnlaget er med på å bryte opp i den tradisjonelle forskerrollen, ved at det dannes et deltakende forhold mellom alle deltakerne. I hvilken grad denne deltakelsen foregår kan variere – fra helt deltakende i alle leddene i forskningsprosessen og til mer deltakende i enkelte ledd og mindre i andre (Heron, 1996). Deltakelsen kan for eksempel foregå ved at forskeren først avgjør en tematikk som skal undersøkes og så lar fremgangsmåte og metode for utforskning være opp til forskningsgruppen å avgjøre. Dette eksempelet samsvarer med Heron (1996) sin beskrivelse av delvis deltakelse. Delvis deltakelse er egnet i situasjoner hvor en forsker går inn i en organisasjon, bedrift eller gruppe – hvor forskeren selv ikke har tilhørighet – som ønsker å fokusere forskningsprosessen rundt en del av sitt profesjonelle arbeid. I dette tilfellet vil forskeren gå frem ved å presentere metoden om handlingsorientert aksjonsforskning for gruppen deltakere, slik at de blir fullverdige medforskere. Prosessen i den handlingsorienterte aksjonsforskningen beveger seg syklisk mellom refleksjonsfaser og aksjonsfaser. I refleksjonsfasene er forskeren med som fasilitator og fagfelle til medforskerne, mens i aksjonsfasene trekker forskeren seg tilbake og kun medforskerne er fullstendig deltakende her (Heron, 1996).

Aksjonszyklusen kan deles inn i fire faser: (1) innledende refleksjoner, (2) den første aksjonsfasen, (3) erfaringsmessig fordypning, og (4) den andre refleksjonsfasen (Hummelvoll, 2021). I de innledende refleksjonene blir forsker og medforskere enige om hva som skal undersøkes i de kommende fasene. Her er målet at medforskerne skal bli enige om hvilke elementer de ønsker å undersøke og hvilke metoder de ønsker å prøve ut. I den første aksjonsfasen anvendes tankene fra fase en i den praktiske virkeligheten. Dette første møtet mellom det som forskes på og den daglige driften gir en pekepinn på effekten av den planlagte prosessen og lar medforskerne utforske gjennom egen praksis (Heron, 1996). I den erfaringsmessige fordypningen kommer medforskerne til hjertet av prosessen som starter i den første aksjonsfasen. Fasen er preget av fullstendig åpenhet til erfaringen eller praksisen – på en slik måte at de fjerner forforståelser og fordommer – slik at medforskerne nærmer seg praksisen på en ny måte. Det er risiko for at medforskerne glemmer at de er med i en forskningsprosess og dermed faller tilbake i gammel praksis, og derfor ikke garantert å gi effekt. Fasen involverer erfaringskunnskap, møter med personer, situasjoner og ting. Deretter kommer den andre refleksjonsfasen, hvor medforskerne samles for å reflektere rundt erfaringene de har samlet i fase to og tre og ser det opp mot de opprinnelige tankene fra fase en. Det er i denne fasen at det skapes mening i fellesskap. Her får medforskerne mulighet til å gjennomføre en kritisk granskning av påstandskunnskapen og praksisen fra de foregående fasene og bruke dette til å videreutvikle ideer, begreper og modeller fra prosessen (Heron, 1996; Hummelvoll, 2021). Etter fase fire kan erfaringene fra den første fulle syklusen anvendes i en ny fase én og på

den måten videreutvikle det som ble oppdaget ved at medforskerne har et annet utgangspunkt for fase én i den andre syklusen (Heron, 1996).



Figur 3: Illustrasjon av aksjonssyklusen, inspirert av beskrivelse fra Hummelvoll (2021).

Den sykliske strukturen som følger med handlingsorientert aksjonsforskning danner et grunnlag for å anvende flerstegs fokusgruppeintervju for å fasilitere refleksjonsfasene. Fokusgruppeintervju er en form for intervju hvor forskeren fasiliterer en gruppediskusjon – rundt spesifikke tematikker – hvor gruppe medlemmene oppmuntres til å interagere med hverandre og besvare hverandres utsagn og tanker. På denne måten kan gruppe medlemmenes erfaringsrammer utfordres av andre og diskusjonen kan føre til at flere synspunkt kommer frem enn det som ville vært resultatet i enkeltintervjuer (Silverman, 2020). Flerstegs fokusgruppeintervjuer kjennetegnes ved at gruppe medlemmene over tid blir bedre kjent og bygger rapport, slik at de kan forstå og utfordre hverandre på andre måter enn ved intervjuer som kun skjer én gang (Hummelvoll, 2008). Sammen med aksjonsfasene sine erfaringer, gir fokusgruppeintervjuene veilederne muligheter til å reflektere rundt erfaringene sine i fellesskap og anvende egne og hverandres referanserammer for å forme ny kunnskap og forståelse (Heron, 1996; Heron & Reason, 2008). Ved å møtes flere ganger skapes en roligere atmosfære og det legges til rette for at nye perspektiver og nyanser bringes frem. Prosessen er avhengig av tillitt mellom veilederne, åpenhet gjennom å la sine egne meninger bli utfordret og gi rom til forskjellige synspunkter (Hummelvoll, 2008). I tillegg er det brukt vanlige intervjuer i en innledende fase for å kartlegge veilederne forkunnskaper og for å informere om aksjonsforskning.

3.3 Valg av samarbeidspartner

Bedriften som deltok i samarbeidet for dette prosjektet ble valgt ut på bakgrunn av min forhåndserfaring med og kjennskap til bedriften gjennom en gjesteforelesning en av de ansatte hadde gjennomført på masterstudiet i rådgivningsvitenskap. Dette senket terskelen for å kontakte vedkommende som holdt gjesteforelesningen og vedkommende fungerte derfor som en gatekeeper for min tilgang til veiledere i denne prosessen (Creswell & Creswell, 2018). Kontaktpersonen skulle slutte i jobben sin og før vedkommende sluttet ble det koblet på en annen ansatt som ble ny kontaktperson og tok over rollen som gatekeeper. Videre ble det satt i gang en prosess for å planlegge rammene for prosjektet i mai 2021 og det ble avtalt at gjennomføringen helst burde skje mot slutten av november 2021, da dette var en mindre operativ tid for bedriften. Ved hjelp av et tett samarbeid med gatekeeperen ble rammene for gjennomføringen satt på en slik måte at det skulle være lite forstyrrende for daglig drift og noe som ville være aktuelt for ledelsen å godkjenne (Thagaard, 2013).

Bedriftens tjenester er rettet mot studenter i universitets- og høyskolesektoren. Av den grunn viser jeg til studenter videre i oppgaven i kontekster hvor veilederne har kontakt med klienter. Bedriften består ordinært av et team på fire karriereveiledere som gjennomfører 45-minutters veiledningssamtaler med klienter og holder kurs og foredrag om jobbsøking. I det tidsrommet prosjektet ble gjennomført var det tre karriereveiledere i teamet. I tillegg består bedriften av en ledelse på to personer, to ansatte som håndterer kommunikasjonsarbeid og karriereutvikling, en deltids rådgiver og fire informasjonsmedarbeidere på deltid som jobber i resepsjonen. Det var kun karriereveilederne som deltok i prosjektet, siden fokusområdet var rettet mot hvordan karriereveiledere ville jobbe med og lære om en ny teori innad i et team. To av karriereveilederne som deltok i prosjektet var i en off-boardingsprosess samtidig som prosjektet foregikk og skulle etter planen skifte jobb kort tid etter at prosjektet ble gjennomført. Jobbskiftet kom opp flere ganger under gruppeintervjuene og både det at to skulle slutte og at to nye skulle ta over plassene deres ble diskutert i kontekst av mattering. Til tross for at jobbskiftet preget prosessen utgjorde det ikke en merkbar forskjell i hvor stor grad de tre karriereveilederne var investert i utviklingsprosessen. Alle tre ga uttrykk for hvordan utviklingsarbeidet kom til å bli med dem videre, både i bedriften de jobbet i nå og de kommende arbeidsplassene.

3.4 Gjennomføring av aksjonssyklusene

Datainnsamlingen bestod av tre innledende individuelle intervjuer – ett for hver deltager, tre fokusgruppeintervjuer og to aksjonsperioder – én mellom hvert av fokusgruppeintervjuene. Til hvert av intervjuene ble det laget intervjuguider, se vedlegg 1. De innledende intervjuene fulgte et semistrukturert oppsett hvor formålet var å avdekke veiledernes forkunnskaper tilknyttet mattering, deres erfaring med kompetanseheving, informere om aksjonsforskning og avklare deres forventninger til prosjektet (Tjora, 2012; Silverman, 2020). Åpne spørsmål og frihet til å følge opp hva veilederne trakk frem ga god innsikt i deres forkunnskaper og forventninger, som videre var med på å forme fremtoningen min i det første fokusgruppeintervjuet. I fokusgruppeintervjuene var min rolle fasilitator. Som støtte hadde jeg med meg intervjuguider formet etter prinsippene til «open-ended» intervjuer, hvor hensikten er å få frem fortellingen til deltakerne (Silverman, 2020; Thagaard, 2013). Intervjuguidene var derfor kun med som spørsmål for å hjelpe prosessen til veilederne videre, dersom de skulle stå fast underveis. Prosjektet bestod av to aksjonssykluser, slik de er beskrevet av Heron (1996) og Hummelvoll (2021) i kapittel 3.2. Erfaringer fra aksjonssyklusene anvendes i kapittel 4.3.1 og 4.3.2 for å kaste lys over

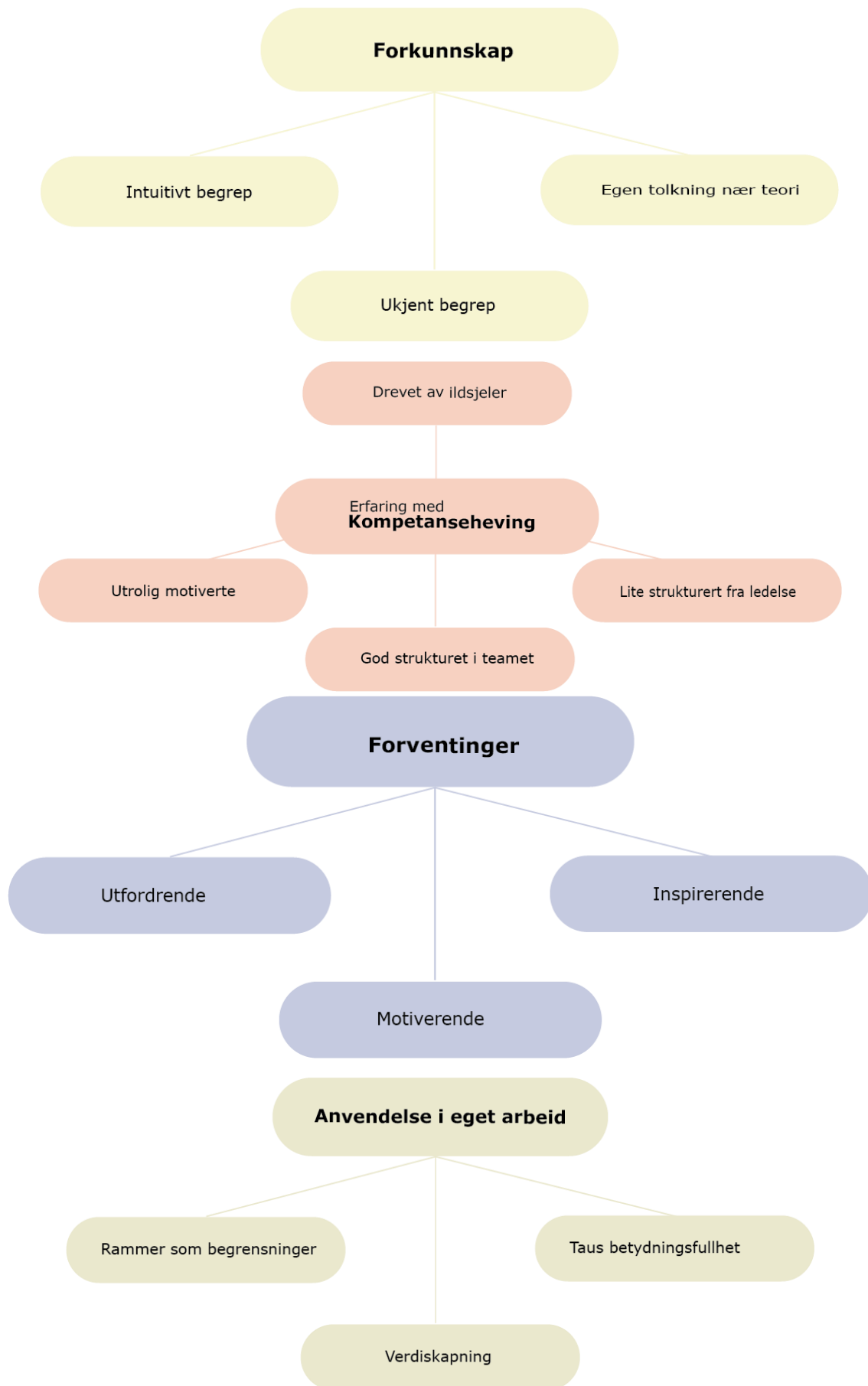
utviklingsprosessen til veilederne. Av den grunn legges en detaljert beskrivelse av aksjonssyklusene som vedlegg, se vedlegg 2.

3.5 Tematisk analyse

I forkant av analysen tok jeg noen bevisste valg for å ivareta kvaliteten av analysearbeidet etter beste evne. For å forebygge at egne biaser preget analysen jobbet jeg bevisst med å forstå hvordan min bakgrunn ville farge arbeidet (Creswell & Creswell, 2018). Med min bakgrunn som didaktiker, pedagog og snart rådgiver, var det definitivt en mulighet at min bakgrunn kunne påvirke hvilke kategorier som ble generert og hvilke koder som ble vektlagt. Av den grunn tok jeg valget om at kategoriene skulle genereres basert på fokusområdene som veilederne selv trakk frem. Ved at fokuset er på veiledernes fokusområder var håpet at kategoriene og funnene som ble satt i fokus ble valgt ut som en felles forståelse i forskningsgruppen – til tross for at analysen ble gjennomført av én person. På denne måten holdes analysen så nær en induktiv tilnærming som mulig – med min forkunnskap tatt i betraktning og det faktum at mattering var grunnlaget for studien (Creswell & Creswell, 2018; Tjora, 2012). Det er styrker i å holde seg helt unna teori og litteratur i forkant av analysen og dermed unngå tunnelsyn, samtidig som det kan argumenteres for å ha en viss kobling til litteraturen på feltet og på den måten være mer bevisst subtile elementer i empirien (Braun & Clarke, 2006). I etterkant av analysen kom jeg over teori U, noe som førte til en endring av underkategoriene til tematikken «tilnærming til nye konsepter». Underkategoriene ble endret fra statisk- og dynamisk tilnærming til absencing og presencing og er et bevisst deduktivt valg.

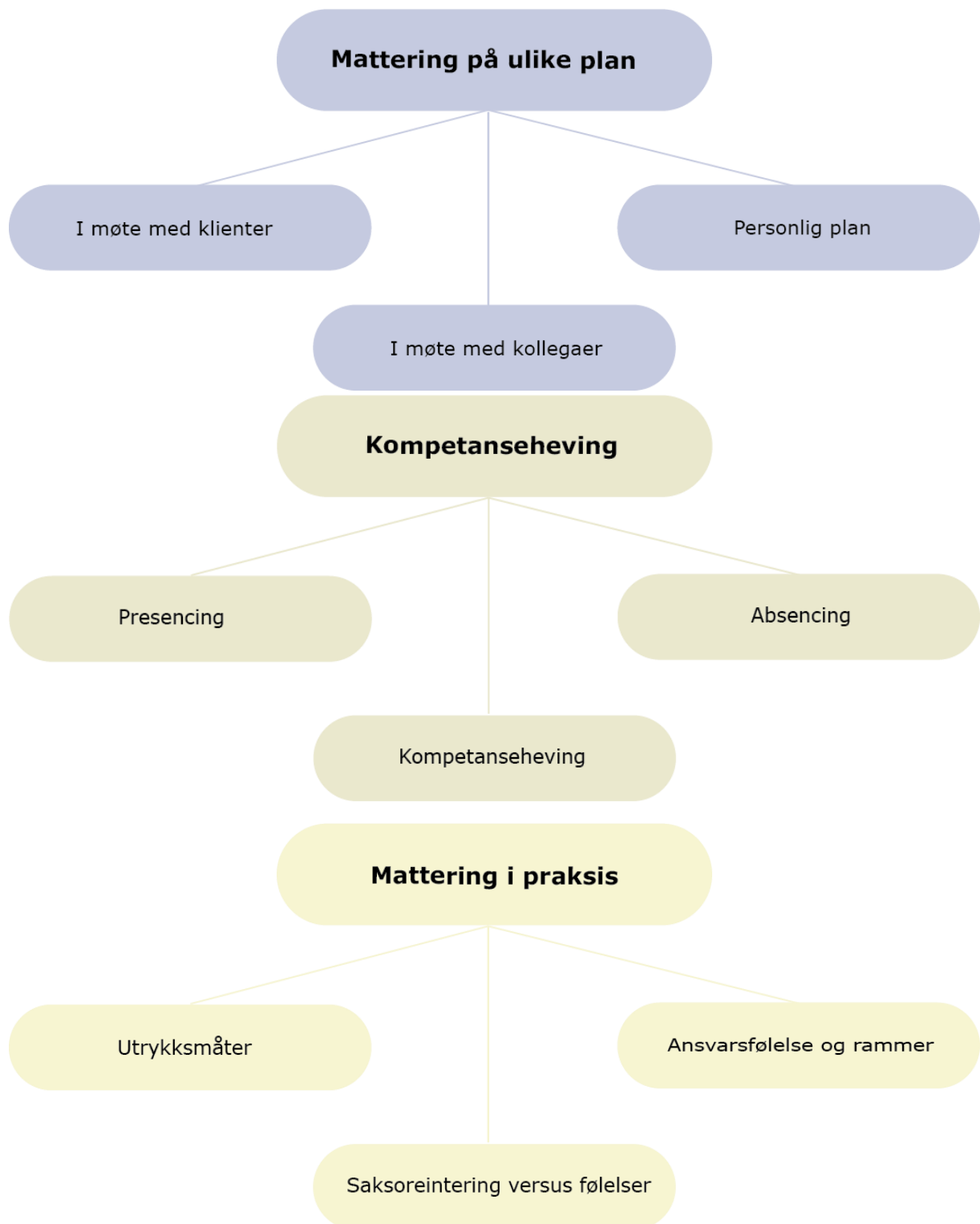
Selve analysen er gjennomført som en tematisk analyse, slik det blir presentert av Braun og Clarke (2006; 2022). Prosessen består av seks faser: (1) *nærlesing av empirien*, (2) *generering av koder*, (3) *avdekke tematikker*, (4) *vurdere tematikkene sin kvalitet*, (5) *definere navn på tematikkene*, og (6) *rapportere analysen*. Fase én bestod av transkripsjon av de seks intervjuene og å gjøre meg kjent med empirien. Selve transkriberingen ga god innsikt i datamaterialets innhold og bidro til å identifisere enkelte viktige sitater og koder som ble notert i marginen. Deretter ble transkripsjonene nærlest for ytterligere kjennskap til innholdet før fase to startet. Fase to foregikk som en fortsettelse av nærlesingen, hvor hver av transkripsjonene ble lest på nytt samtidig som koder ble notert ved siden av utsagnene til veilederne. Fase tre gikk ut på å lete etter overordnede tematikker som kom til uttrykk i kodene.

For de innledende individuelle intervjuene var det fire tematikker som ble synlige: (1) *forkunnskap: ingen av veilederne hadde hørt om mattering, men tolket det basert på egne erfaringer*, (2) *erfaring med kompetanseheving: drevet av ildsjeler, utrolig motiverende og lite strukturert*, (3) *forventninger: inspirasjon, motivasjon og utfordrende*, og (4) *anvendelse i eget arbeid: rammer som begrenser, verdiskaping og taus betydningsfullhet*. Illustrasjon av tematikkene på neste side. Tematikkene var i hovedsak forventet, da disse gjenspeilet utformingen på og formålet med intervjuguiden. Sammen danner tematikkene et bilde av veiledernes utgangspunkt, forventninger til og motivasjon for prosjektet.



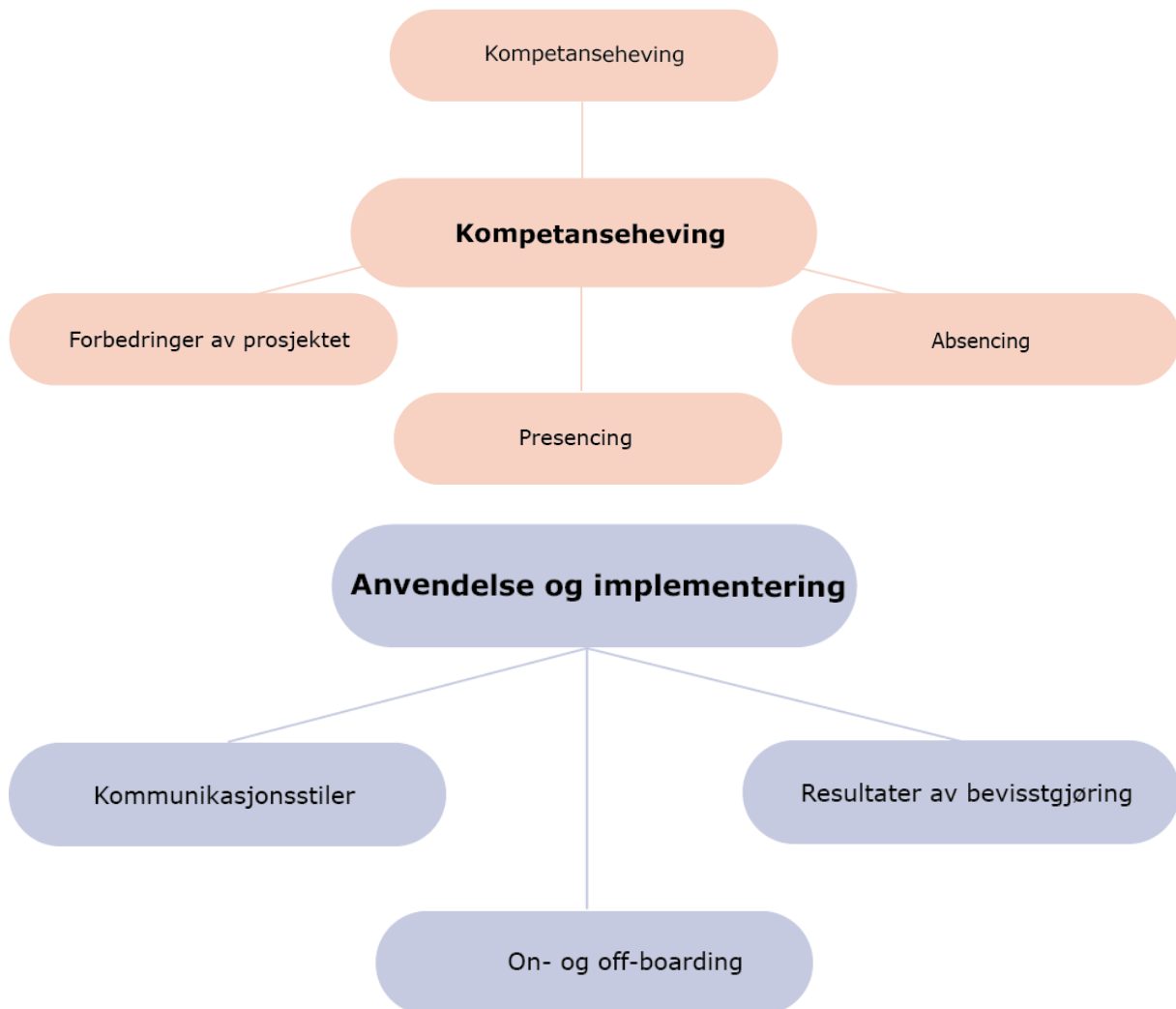
Figur 4: Illustrasjon av tematikker og tilhørende kjennetegn fra individuelle intervju.

I fokusgruppeintervju én og to var det tre overordnede tematikker med tilhørende kategorier. De overordnede tematikkene var: (1) *Mattering på ulike plan*, (2) *kompetanseheving*, og (3) *Mattering i praksis*.



Figur 5: Illustrasjon av tematikker og tilhørende kjennetegn fra fokusgruppeintervju én og to.

I fokusgruppeintervju tre var det to overordnede tematikker med tilhørende kategorier. De overordnede tematikkene var: (1) kompetanseheving og (2) anvendelse og implementering.



Figur 6: Illustrasjon av tematikker og tilhørende kjennetegn fra fokusgruppeintervju tre.

Fase fire og fem overlappet hverandre. Her tok jeg tematikkene og kategoriene tilbake til empirien og undersøkte hvorvidt tematikkene og kategoriene reflekterte en korrekt og overbevisende fortelling om empirien. Som følge av dette ble on- og off-boarding og kommunikasjonsstiler skilt ut fra resultat av bevisstgjøringen for å vise til et nyansert bilde av empirien. Resultatet av fase fire og fem er vist i tabell 2, se vedlegg 3. Fase seks innebar å avgjøre hvordan resultatene skulle presenteres. Her falt valget på å presentere resultatene fra analysen integrert med diskusjonen for å presentere et helhetlig og sammenhengende bilde av resultatene, sett opp mot tidligere forskning på feltet og teoretisk litteratur som ble valgt ut på bakgrunn av analysen. Avgjørelsen om en integrert tilnærming til rapportering ble tatt da det er en sterk sammenheng mellom litteratur på feltet, spesielt teorien om mattering og tidligere forskning, og resultatene fra analysen (Braun & Clarke, 2022).

3.6 Studiens kvalitet

Innenfor handlingsorientert aksjonsforskning er det ulike grep som kan tas for å sikre gyldigheten til aksjonssyklusene og datainnsamlingen. Selv om det er viktig å skape balanse mellom refleksjon og handling, slik at det ikke blir for mye refleksjon i forhold til utprøving og motsatt. En ubalanse her kan føre til at elementer som kommer frem i prosessen for eksempel ikke blir utforsket nok gjennom refleksjon eller at det reflekteres så mye at det ikke blir rom for å teste ut tankene i praksis. Veilederne ga uttrykk for at det var for kort tid til grundig utprøving i den første aksjonssyklusen og at det dermed ble mange refleksjoner de ikke fikk testet ut selv. Den andre aksjonssyklusen hadde betydelig lenger tid til utprøving og veilederne ga uttrykk for å trives med den muligheten. Samtidig ga de også uttrykk for at det kunne være vanskelig å huske på hva de skulle prøve ut da det var lenge mellom hvert refleksjonsmøte. Ved gjentagelse av prosjektet ville det vært hensiktsmessig å tilpasse fordelingen av handling og refleksjon bedre innenfor den tidsrammen som er tilgjengelig. Den utforskende naturen av prosjektet er avhengig av en felles forståelse om at det er lov å innta rollen som djevelens advokat og dermed utfordre eventuell ukritisk subjektivitet som kommer frem i refleksjonsfasene. Her kom veiledernes kjennskap til hverandre til gode og det virket som at de kunne være kritiske til hverandre og stille spørsmål ved nye elementer. Det samme gjelder gjensidig avhengighet mellom kaos og orden. Aksjonssyklusene var avhengige av at veilederne aksepterte at alle kunne være frittalende, komme med forvirrende utsagn og bryte med etablerte tankesett (Heron, 1996).

For å støtte gyldigheten til prosjektet har jeg presentert egne bias, vært bevisst dem og hvordan de påvirket både datainnsamlingen og analysen. Resultatene fra analysen presenteres integrert med diskusjonen, slik at resultatene umiddelbart kan settes opp mot forskning på feltet. Uavhengig om resultatene er positive eller negative i forhold til problemformuleringen, blir de inkludert og diskutert for å danne et nyansert bilde av datamaterialet. Ved at prosjektet ble gjennomført over en periode på fire uker, fikk jeg etablert god kontakt med feltet og innsikt i veiledernes arbeidsmetoder (Creswell & Creswell, 2018; Kvale & Brinkmann, 2015).

Resultatene i denne oppgaven er situert i en kontekst som ikke kan gjenskapes. Kunnskapen og bevisstheten som kom frem vil endres over tid og er en del av en vedvarende prosess hos veilederne. For å styrke påliteligheten til prosjektet er den metodiske prosessen presentert i detalj og basert på metodeteori fra flere kilder (Braun & Clarke, 2006; 2022; Creswell, 2013; Creswell & Creswell, 2018; Gergen & Gergen, 2015; Heron, 1996; Heron & Reason, 2008; Hummelvold, 2021; Ness & Heimborg, 2021; Silverman, 2020). Metodiske valg er redegjort for og analysen er presentert slik den ble gjennomført. Et negativt punkt er at det er brukt egne koder for å kode transkripsjonene, slik at det er vanskeligere å eventuelt sammenligne datamaterialet opp mot andre studier og eventuelt å replisere data med lignende koder. Da dette er et prosjekt hvor deltagerens individuelle kompetanseutvikling er i fokus, vil det ikke være mulig å replisere akkurat mine data, da de samme personene ikke lenger jobber sammen og siden dataen er samlet i en gitt kontekst. Resultatene tilknyttet mattering ligner på funnene fra andre studier på feltet og det kan derfor argumenteres for en viss kvalitet ved dataene (Thagaard, 2013). En annen forklaring på resultatene kan være pygmalioneffekten – en forskers forventninger til utfall påvirker resultatene – og at dette sammen med egne bias har preget datainnsamling og analyse (Whitmore, 2014).

3.7 Forskningsetikk

Veiledernes personvern og rettigheter har blitt ivaretatt i henhold til retningslinjer fra Norsk senter for forskningsdata (heretter NSD). Prosjektet ble meldt inn til NSD i forkant av oppstart av prosjektet og var godkjent før datainnsamlingen begynte, se vedlegg 4. Fra NSD sin side ble det kommentert et behov for å passe på eventuelle personopplysninger om tredjepersoner som kunne komme frem med tanke på spørsmål som gikk på arbeidsplassen og veiledningskonteksten. For å imøtekomme denne oppfordringen ble eventuelle opplysninger som kom frem i intervjuene fullstendig anonymisert og vil ikke bli presentert i en identifiserbar kontekst senere i teksten. I transkripsjonene av intervjuene ble uttrykk som kunne gjort studenter kjent gjennom alder, studie, kjønn og lignende fjernet, og alle referanser til personer fra veiledningskonteksten er referert til som kun student. Det samme gjelder for referanser til kollegaer, som er anonymisert ved å kun referere til dem som kollegaer uten å legge til tittel eller posisjon i bedriften. En svakhet knyttet til punktet om kollegaer, er at bedriften er såpass liten at det mest sannsynlig vil være mulig for dem å identifisere enkelte eksempler internt. For å ivareta veiledernes interesser ble det gitt fiktive navn til dem (Creswell, 2013).

I forkant av datainnsamlingen fikk veilederne tilsendt et informasjonsskriv med tilhørende samtykkeskjema, se vedlegg 5. Her ble det gitt informasjon om formålet med studien, hva det innebar å delta og hvilke rettigheter de har ved å delta slik det er fremstilt fra den ansvarlige institusjonen. Hver av veilederne fikk lese gjennom informasjonsskrivet igjen før de skrev under i forkant av første intervju. Dokumentene er oppbevart kun som fysisk kopi og lagret på et låst rom hvor kun jeg har tilgang. Etter avtale med veilederne ble det gjort lydopptak av intervjuene, slik at det fulle fokuset kunne bli viet til selve intervjusituasjonen. Ingen av veilederne uttrykte noen misnøye med at intervjuene skulle spilles inn og det opplevdes som at de uttrykte seg fritt. Ved enkelte tilfeller ga veilederne uttrykk for å ha sagt noe de var usikre på om de burde ha sagt uten at dette ble gjort eksplisitt. Tidspunktene for disse uttrykkene ble notert og vurdert nøye på om de skulle inkluderes eller ikke (Tjora, 2012). Lydopptakene ble lagret på ekstern enhet uten tilgang på nettverk frem til de ble slettet umiddelbart etter intervjuene var transkribert. Intervjuene ble anonymisert fortløpende og hver av veilederne ble tildelt en tilfeldig kode for identifisering i analysearbeidet. Alle intervjuene er transkribert til bokmål, som sammen med de andre tiltakene er med på å sikre anonymiteten til veilederne (Creswell & Creswell, 2018; Tjora, 2012). Anonymiseringen var spesielt viktig da bedriften selv hadde annonsert vårt samarbeid i deres sosiale medier.

Flere hensyn ble tatt under selve datainnsamlingen. Studien skulle være så lite inngripende i arbeidshverdagen til veilederne og bedriften generelt. Veilederne fikk derfor sette dato og tidspunkt for alle møtene og valgte selv lengden på prosjektet ut ifra tiden de hadde til rådighet. Veilederne fikk også avgjøre hvilket sted og rom de ønsket å gjennomføre møtene på. Spørsmålene i intervjuguidene var relativt åpne og var både designet og brukt som støtte for å fasilitere fremgangen i diskusjonene, se vedlegg 1. Realiteten ble at veilederne styrte gruppeintervjuene selv i stor grad. Dette ser jeg på som en måte å gi makten i relasjonen til veilederne og at det samtidig poengterer oppgavens plassering innenfor sosialkonstruksjonismen (Creswell & Creswell, 2018).

Egne forberedelser i forkant av datainnsamlingen bestod i å ha kontroll på intervjuguidene og det å være bevisst på å ha en relativt nøytral fremtoning i intervjuene og ikke la egne forventninger eller biasere skinne gjennom i for stor grad. I og med at prosessen i aksjonsforskningen er slik at jeg som masterstudent og deltagerne i prosjektet skal være veiledere, var det vanskelig å ikke bli inkludert i refleksjonene som foregikk i

gruppeintervjuene. Dette løste seg ved at jeg inntok en rolle som fasilitator av prosessen som foregikk og ga tøylene for refleksjonene over til veilederteamet. Dette belyser plasseringen innenfor delvis deltakelse i aksjonsforskning (Creswell & Creswell, 2018; Heron, 1996).

4. Resultater og diskusjon

I kapittel 4 presenteres resultatene fra analysen og blir fortløpende diskutert opp mot foreliggende teorier og forskningslitteratur fra feltet tilknyttet mattering. Underkapitlene som tar for seg resultater har navn som tilsvarer tematikken/underkategorien de representerer, mens diskusjonskapitlene har navn som beskriver innholdet. Det vil si at kapittel 4.1.1 tar for seg resultater fra veiledernes forkunnskaper, som deretter blir diskutert i kapittel 4.1.2.

Videre er resultatene og diskusjonen strukturert slik at de ulike delkapitlene forholder seg til forskningsspørsmålene presentert innledningsvis. Underkapittel 4.1.1-4.1.2 og 4.2 tar for seg forskningsspørsmål én: *Hvordan kan mattering komme til uttrykk i karriereveiledning i høyere utdanning? Underkapittel 4.1.3-4.1.4 og 4.3 tar for seg forskningsspørsmål to: Hvordan kan karriereveiledere øke sin bevissthet om mattering gjennom refleksjon og utprøving i praksis, og hva er resultatet av økt bevissthet om mattering?*

Etter at alle funn er presentert og diskutert vil diskusjonene sammenfattes i kapittel 4.4, hvor hensikten er å samle forskningsspørsmålene for å besvare problemformuleringen: *Hvordan kan kunnskap om mattering bidra til å skape økt bevissthet og utvikling av praksis hos karriereveiledere?*

4.1 Forkunnskap og forventninger før prosjektstart

I dette kapittelet vil veiledernes forkunnskap relatert til mattering bli presentert og diskutert opp mot konseptet mattering som beskrevet av Rosenberg & McCullough (1981), Flett (2018; 2022) og Prilleltensky (2020). Videre vil veiledernes erfaring med kompetanseheving og forventninger til prosjektet bli presentert og satt i kontekst av teori U sin første fase, co-initiating, før det argumenteres for å plassere veiledernes holdninger innenfor det sosiale feltet presencing (Scharmer, 2016). Empirien i dette kapittelet er hentet fra de innledende individuelle intervjuene og gir innblikk i hva hver av veilederne satt med av forkunnskaper hver for seg. Selv om forkunnskapen er individuell, er det denne de spiller på i fellesskap i de videre fokusgruppeintervjuene og det blir derfor aktuelt å forstå forkunnskapen til veilederne.

4.1.1 Forkunnskap og anvendelse i eget arbeid

Ingen av veilederne hadde hørt om mattering som et teoretisk konsept fra før av og undersøkte ikke mattering i forkant av at prosjektet startet. Veilederne tolket mattering basert på egen erfaring og alle trakk frem hvordan de tolket mattering dit hen at det handlet om å bety noe for andre.

Og da blir det litt sånn ja, det handler om å bety noe for andre, litt sånn ullent. [...] At det handler om å bety noe for andre, være en person for andre. Impact, det å påvirke, relasjonsbygging (Emma).

Det ble lagt vekk på at mattering betydde å være til stede for andre, ha en påvirkning på andres liv og bygge relasjoner gjennom interaksjoner. Mattering ble også tolket innenfor rollen som karriereveileder og ble da sett på som at veilederne kunne oppleve betydningsfullhet gjennom kontakten med klientene og det faktum at de bidro med noe av verdi til klientene.

Den rollen og metodikken og de tjenestene jeg gir klientene, at det har en betydning for dem. Og at jeg i min rolle, en grunn til at jeg har denne jobben og trives så godt er at jeg føler jeg har betydning for dem jeg veileder (Sofie).

I jobbsammenheng ble mattering også koblet på en dualistisk tankegang hvor konseptet kunne beskrive verdi både for veilederne og klientene. I tillegg ble det trukket inn at mattering ikke kun ville være gjeldende i veiledningskontekst, da det også ble sett på som et konsept som kunne anvendes i kollegasammenheng.

Både i dialog med klientene og det her at man har en betydning for dem, men jeg tenkte også det her med at min jobb den gir meg mening gjennom at jeg føler meg betydningsfull for andre. Og det kan jo være både klienter, men også kollegaer (Olivia).

Felles for alle veilederne var at de fant motivasjon og mening i jobben ved at de følte seg betydningsfulle for klientene. Hvis klientene kunne gå fra veiledningen med følelsen av at de hadde fått svar på noe de hadde sittet lenge med, funnet noe de hadde lett etter eller hadde fått klarhet i tankene sine, så satt veilederne igjen med en følelse av at de hadde betydd noe. Dette ble presentert som et tydelig verdigrunnlag i bedriften. Det at veilederne skulle være nysgjerrige på klientene, bidra til økt motivasjon og selvinnsett, om seg selv og mulighetene sine.

Jeg vil på en måte gi dem den beste opplevelsen de kan få – på den korte tiden – og at de opplever at det var en type form eller samtale som ga dem noe og nye tanker og refleksjoner (Sofie).

Det var et stort engasjement for hvordan mattering kunne anvendes i jobben for å skape mening i jobben og at det kan fungere som en form for taus meningsfullhet. Slik at en ikke går rundt og tenker på at «nå var jeg betydningsfull», men at en heller gjennom en bevissthet rundt mattering kan være med på å synliggjøre større mening og verdi i jobben en allerede gjør. Det å bli bevisst sin egen betydningsfullhet ble sammenlignet med suksessfølelsen en kunne få som veileder av at en klient ga en positiv tilbakemelding, og at veilederne potensielt kunne gi seg selv den forsterkningen. Bevissthet ble også koblet til kollegaer og ledelse med tanke på det å bli sett og hørt. Med denne koblingen ble forkunnskapen hevet til et mer holistisk nivå.

Det at man føler at man er betydningsfull i et team, at man blir sett og at man blir hørt og at man ja, har noe å bidra med der [...] Jeg ser i hvert fall at man kan få det fra ulike nivåer, kanskje. Ja, og at det kan gi noe forskjellig. At man kanskje har behov for å få det fra ulike nivåer (Olivia).

Emma og Sofie trekker frem rammene for samtaler de tilbyr, som er på 45-minutter, og finner det givende å kunne skape en tillitsvekkende relasjon på såpass kort tid. Korte samtaler uten videre oppfølging stiller store krav til relasjonell kompetanse hos veileder og gir tilsynelatende en større motivasjon når en lykkes. Allikevel etterlyses det måling av langtidseffekten av veiledningen. Veilederne møter ikke klientene igjen dersom klientene ikke selv søker seg inn til en ny veiledningstime. Av den grunn vet ikke veilederne hvordan det går med klientene.

4.1.2 Ukjent begrep og mening i jobben gjennom betydningsfullhet

Veilederne har tatt den direkte oversettelsen av ordet mattering og anvendt det for å beskrive hvordan de opplever det å være betydningsfulle for noen og hvordan det kjennes godt og er med på å gi mening til jobben. En slik forståelse ligger tett opp til Rosenberg sin definisjon av mattering fra 1985 hvor mattering er «*individets opplevelse av at han eller hun betyr noe, og at en utgjør en forskjell*» (Rosenberg, 1985, s. 215, egen oversettelse). Samtlige av veilederne trekker frem det å skulle bety noe eller at en skal være med å utgjøre en forskjell. Allikevel er det tydelige forskjeller i hvor utdypende de

beskriver forståelsen sin og deres tolkninger kan derfor kobles til ulike posisjoner innenfor forskningsfeltet tilknyttet mattering. Emma og Sofie er i hovedsak innenfor Rosenberg (1985) sin opprinnelige definisjon. En definisjon som inneholder essensen, i tillegg til å være litt ullen, slik Emma beskriver det selv. Emma og Sofie vektlegger at det handler om å ha en betydning for klientene i tillegg til å påvirke og oppleve at en er betydningsfull. Olivia sin forståelse kan tolkes dit at hun nærmer seg Prilleltensky (2020) hvor det presiseres at mattering inneholder en dualitet hvor en både må føle seg verdifull og føle at en bidrar med noe verdifullt. Selv om du opplever at du er betydningsfull i møte med andre og at du blir sett og verdsatt, vil du ikke oppleve mattering hvis du ikke opplever at du kan bidra med noe verdifullt til deg selv eller relasjonene rundt deg (Prilleltensky & Prilleltensky, 2021). Samtlige av veilederne har en intuitiv tolkning av mattering som samsvarer med Flett (2022) sin beskrivelse av de positive effektene av mattering. Det vil si at personer som opplever mattering vil ha en indre ressurs som fører til positive opplevelser i møte med livets utfordringer, slik som å oppleve mening med jobben av å føle seg betydningsfull. Det å ha en intuitiv forståelse av mattering er ikke uvanlig. Pearlin og LeBlanc (2001) viste til at mattering er et av de sjeldne konseptene som umiddelbart resonerer med mennesker.

Det denne intuitive tolkningen av mattering mangler, er konsekvensen av mangel på mattering, som fører til at mennesker ikke opplever tilhørighet til andre, personlig betydningsfullhet og den sosiale aksepten nødvendig for å trives og utvikles (Flett, 2020). Motpolen til mattering, anti-mattering, blir heller ikke trukket frem av veilederne. Dette er en tendens en kan se i forskningslitteraturen på mattering-feltet og ikke unikt for veilederne. Flett (2018) kobler dette til at mattering tidligere har blitt plassert innenfor den positive psykologien. En annen forklaring kan være at veilederne ikke ble spurt direkte om konsekvensene av mattering, kun hvordan de tolket konseptet. Olivia er tidligst ute blant veilederne til å trekke inn kollegaer og klienter i form av at en kan få mattering fra ulike nivåer. En slik forståelse kan ses i sammenheng med TMW, det at vi har behov for å føle oss betydningsfulle og tilføre noe av verdi til oss selv, nære relasjoner, arbeidsplass og samfunnet (Prilleltensky, 2020). For å føle på mattering vil vi ha behov for å skape en balanse mellom disse områdene. Hvor mye oppmerksomhet hvert av områdene har behov for vil variere mellom individer og livsstadier, og jeg vil komme tilbake til mattering tilknyttet klienter og kollegaer i henholdsvis kapittel 4.2.2, 4.2.4 og 4.2.6.

Veilederne har dannet sin egen tolkning av mattering i forkant av prosjektet som har mange likhetstrekk med definisjoner av konseptet (Flett, 2018; 2022; Prilleltensky, 2020; Rosenberg, 1985). Sammen med det faktum at veilederne kobler sin forståelse av mattering til konkrete elementer i sin arbeidshverdag og mening med jobben, er veiledernes forkunnskaper med på å understreke det at mattering ikke er noe nytt eller kan ses på som et verktøy som kan brukes for å løse et problem. Mattering er heller noe som er til stede hele tiden og at det kan skapes en bevissthet rundt mattering som gjør at mennesker blir i stand til å uthente verdi fra det som før var taus betydningsfullhet. Det er et psykologisk behov som dekker menneskets ønske om inkludering, tilhørighet, rettferdighet, autonomi, mestringstro og selvbestemmelse (Prilleltensky, 2020). Bevisstheten virker som at den er med på å forme et vokabular veilederne kan reflektere rundt hva som skjer i deres praksis og arbeidshverdag knyttet til mattering og dette er noe jeg kommer tilbake til i kapittel 4.2 og 4.3. Videre vil veiledernes erfaring med kompetanseheving og forventninger til prosjektet bli satt i kontekst av teori U sin første stadium, co-initiating, og det sosiale feltet absencing (Scharmer, 2016).

4.1.3 Kompetanseheving og forventninger

Veilederne jobber med kompetanseheving på to nivåer i bedriften: felles med resten av staben på et generelt nivå, og innad i veilederteamet på et fagspesifikt nivå. I teamet foregår kompetansehevingen gjennom det de kaller veilederforum, en arena hvor veilederne har tid til å reflektere rundt samtaler de har hatt, tematikker som har kommet opp, etikk, samtaleteknikker og trening i triader. Her bygger de på hverandres kompetanse og drar nytte av ulike fagbakgrunner og arbeidserfaringer ved å gi hverandre plass til å komme med forskjellige fokusområder. En sårbarhet ved systemet for kompetanseheving er at den blir beskrevet som å være driftet av ildsjeler. I tillegg er den i stor grad avhengig at de ansatte sitter på kompetansen selv og kan dele den med resten av teamet. Av den grunn er kompetansehevingen sårbar for utskifting av ansatte. Det presiseres at de aldri blir utlært i jobben sin og at det er viktig med kompetanseheving for å følge utviklingen som skjer i samfunnet. Av den grunn er det et ønske om mer kompetanseheving enn de har kapasitet til i dag. Dersom veilederne selv finner relevante kurs og videreutdanning de ønsker å gjennomføre, får de innvilget dette av ledelsen. Det er et ønske om informasjon fra ledelsen angående eksterne kursmuligheter og videreutdanning, slik at det ikke kun blir opp til den enkelte veilederen å ta initiativ. Veiledningsteamet har lav terskel for å bruke hverandre til debrifing i arbeidshverdagen og stikker gjerne innom hverandre for å lufte tanker om veiledninger. Terskelen har derimot vært høyere for debrifing og kontakt med kollegaene i den digitale hverdagen som fulgte Covid på grunn av blant annet skjermtrøtthet.

Det gir masse motivasjon! Jeg synes det er kjempegøy, det å skape rom for å reflektere rundt egen praksis. Og for å lære å utvikle seg [...] ved å lage rom for å dele, så tar jeg ikke med meg jobben så mye hjem (Emma).

Effekten av kompetanseheving er at veilederne sitter igjen med økt motivasjon og mestring gjennom å dele med hverandre. Det å høre hverandre refleksjoner gir dem mer læring enn å bare jobbe alene eller tenke tilbake på hvordan veiledningene har vært. Det å ha sparringspartnere og lav terskel for debrifing er essensielt, siden de ellers sitter mye alene i samtaler og på kurs. Debrifing gir veilederne mulighet til å reflektere rundt hva som faktisk har skjedd i veiledningene og opplever at resultatet er økt bevissthet rundt at de gjør en god jobb. Denne bevisstheten er spesielt god å ha dersom en opplever at en veiledning ikke har gått som forventet. Kompetansehevingen fører til både faglig og personlig utvikling. Veilederne opplever større kvalitet i arbeidet sitt når de er påkoblet en form for kompetanseheving på grunn av økt bevissthet rundt det de praktiserer. De positive erfaringene tilknyttet kompetanseheving blir tydelige i forventningene veilederne har til prosjektet. Det trekkes frem forventninger om refleksjoner, læring, påfyll og inspirasjon til hva de kan ta med seg videre i veiledningssamtalene sine. Siden veilederne ikke hadde kjennskap til mattering gledet de seg til å lære mer, dele av erfaringene sine og fokusere på å bringe den nye kompetansen inn i sitt eget arbeid. Det ble trukket frem ønsket om å felles bli mer bevisst hva de gjør i veiledning og hvordan de kan se på veiledning av studenter. I tillegg var det et ønske om å gi bevisstheten videre til sine kollegaer. Angående forventninger til egen og hverandres deltakelse ble det trukket frem åpenhet, ikke være fordømmende eller skeptiske til prosjektet og lærevillighet.

Ja, også er jeg alltid nysgjerrig på området og om det er noen blindspots eller hvordan noe jeg ikke har tenkt på før kan ha betydning i min jobb [...] jeg tenker at jeg kanskje kan finne ut at det her har en større betydning enn det jeg er bevisst om (Olivia).

4.1.4 Positivt innstilt, motiverte og åpne for nye impulser

Slik veilederne beskriver kompetansehevingsprosessene sine er det tydelig at prosessene innebærer stor grad av samaktualisering. Veilederne gir uttrykk for at det er en åpen prosess med stor autonomi og gjensidighet mellom de involverte (Ivey et al., 2012). Selv om utviklingsarbeidet er strukturert og har en hovedansvarlig, er det også preget av individuelt engasjement, ildsjeler og intern erfaringsutveksling. Av den grunn kan det tenkes at gitt at de møter en utfordring ingen av veilederne har erfaring med fra før av, kan potensialet for å innta det sosiale feltet for absencing øke og dermed ikke være i stand til å løse utfordringen. En konsekvens av dette kan være å anerkjenne at utfordringen er til stede og videre ta valget om at det ikke er veiledernes oppgave å løse utfordringen. Det er systemet det er noe galt med (Scharmer, 2016). Veilederne i dette teamet er derimot svært positivt innstilt til nye ideer og ytre påvirkning, og gir gjennom sin holdning uttrykk for å innta det sosiale feltet for presencing i møte med dette prosjektet og Mattering. Til tross for at konseptet er ukjent og ikke vanlig innenfor karriereveiledningsfeltet, ser de mulighetene konseptet kan medføre. Denne motivasjonen og åpenheten er til stede før veilederne har lært hva mattering faktisk er og er kun basert på deres egen tolkning av selve ordet «mattering». Det faktum at Olivia trekker frem et ønske om å bli bevisst blindsoner er ifølge Scharmer (2016) essensielt dersom vi skal utvikle oss mot fremtiden og Selvet med størst potensial.

De innledende intervjuene og veiledernes responser kan plasseres innenfor det første stadiet i U-prosessen, co-initiating. Veilederne resonerer rundt sin egen praksis, tolker et nytt og ukjent konsept basert på sine egne erfaringer og tolkningen farges av de vanene veilederne har. I følge Scharmer (2016) ser vi i dette rommet verden gjennom linsen og begrensningene av våre tankevaner. Vi reproducerer de eksisterende handlingsmønstrene og tankene som okkuperer tilværelsen vår. Dette ser vi gjennom veiledernes beskrivelser av hva de får ut av egen kompetanseheving og holdningen de har til kompetanseheving på et generelt nivå. Det at veilederne er godt vant med kompetanseheving og selv beskriver seg som «sultne på ny kunnskap», er positive tegn med tanke på videre utvikling, som er avhengig av et åpent sinn og villighet til å innta nye praksiser (Scharmer, 2016). Veiledernes utviklingsprosess gjennom prosjektets varighet vil bli undersøkt ved hjelp av de fem stadiene i U-prosessen i kapittel 4.3.2.

4.2 Mattering i karriereveiledning

Kapittel 4.2 tar for seg ulike sider ved det å bli bevisst mattering som karriereveileder og innenfor karriereveiledningspraksisen. Kapitlet baserer seg på empiri fra fokusgruppeintervju én og to – spesifikt fra tematikkene «mattering i praksis», «anvendelse og implementering», og «mattering på ulike plan». Som beskrevet i vedlegg 2, har veilederne deltatt på en dialogisk undervisning om mattering mellom de individuelle intervjuene og fokusgruppeintervjuene. Som konsekvens av dette har forståelsen deres av mattering blitt tydeligere forankret i forskningsfeltet tilknyttet mattering og prosessen med å forme sin egen forståelse gjennom refleksjon i lys av både forskning og egen praksis er begynt.

4.2.1 Rammer og ansvarsfølelse

Underkapitlet presenterer hovedfunnene fra underkategorien «rammer og ansvarsfølelse».

Etter den dialogiske undervisningen – i fokusgruppeintervju én – reflekterte veilederne rundt sin utvidede forståelse av mattering og kjente mer igjen elementer av deres egen praksis i beskrivelsene av mattering. Under presiserer Sofie et viktig poeng med mattering,

nemlig det at det er noe som eksisterer uavhengig av om en vet hva mattering er eller ikke, og at det er positivt å kunne forankre praksisen sin i et slikt teoretisk konsept.

Ja, og utrolig fint å få det så rammet inn på den måten. For det er mye og mye av det kan virke litt selvsagt, så det hjelper at det er rammet inn såpass teoretisk og analytisk da. (Sofie)

Det å lære mer om mattering vekket bekymringer knyttet til at det kan være energikrevende å fange opp de øyeblikkene hvor en bevisst kunne fremmet mattering overfor en klient. Det å være helt påkoblet hvert eneste moment i en samtale i tillegg til å oppfylle klientens forventninger til samtalen, ble sett på som en utfordring. Tid ble trukket inn som en utfordring, da samtale med klientene kun varer 45-minutter og at majoriteten av studentene ikke bruker tjenesten flere ganger. I den sammenheng ble mattering sett på som noe komplekst og tilsynelatende mer som et verktøy som må anvendes heller enn noe som eksisterer allerede, og derfor ikke har plass innenfor karrieretjenesten sine rammer. Veilederne ser på det som et stort ansvar å skulle være betydningsfulle for noen andre. Og tillegger det verdien av å være ansvarlige for studentene sin skjebne og at veilederne av den grunn unngår å gi råd. I stedet støtter veilederne opp rundt studentenes valg og refleksjoner for å motivere studentene til egne refleksjoner knyttet til sine karriereprosesser. Samtidig ser veilederne på ansvaret som positivt og noe som gir mening til jobben. For å ikke stå alene med ansvaret, trekker Olivia frem tanken om at det er et fellesskap knyttet til ansvaret og at det ikke er én person alene som er ansvarlig for en annen persons opplevelse av mattering.

Jeg husker jo en karriereveileder jeg hadde på videregående som var mindre god, og det er kanskje der frykten min ligger [...] at det er et stort ansvar å ha, det at jeg skal bety noe for andre. Nå skal jeg inn å prestere og virkelig være her for denne personen. Det har jo blitt nevnt her at det kan være litt mye. Kan jeg klare det hver gang. Så det er et stort ansvar å legge på seg selv. Så da tenker jeg også på hvordan det kan være et felles ansvar, slik at en ikke føler at en står med det alene. (Olivia)

Begrepet maktrelasjon kommer opp i diskusjonene i forbindelse med at veilederne opplever at de er mer betydningsfulle for studentene, enn studentene er for dem. I denne forstand påpekes det at studentene er betydningsfulle for veilederne i en mer indirekte forstand, slik som at møte med studentene gir mening til jobben for veilederne.

En er jo i en slags hjelperolle som veileder, hvor en skal hjelpe den andre til å føle seg betydningsfull. Så det er jo asymmetrisk. (Emma)

Karrieretjenesten som veilederne tilbyr har ingen måltall eller føringer fra universitetet på hvordan de skal operere, noe som betyr at veilederne ikke har noe de måler effekten av arbeidet sitt med. Mangel på måltall og den asymmetriske maktrelasjonen fra hjelperollen fører til at det kreves selvtillit og selvinnsikt hos veilederne for å være bevisst effekten og verdien av arbeidet deres. Veilederne viser her til at de kunne opplevd større motivasjon av å se konkrete mål på resultater. Samtidig føler veilederne seg friere uten måltall da de sammenligner jobben i den aktuelle karrieretjenesten med andre jobber hvor de hadde måltall å forholde seg til. I jobben veilederne har nå kan de følge studentenes behov uten å ha skjulte motiver for å styre dem mot konkrete jobber eller studier. Det påpekes at studentene er i en langsgående prosess hvor valg ikke blir tatt umiddelbart og at kan ta lang tid før en effekt synes, noe som gjør målbare effekter vanskelig å oppdrive. Uavhengig

av å se resultater, påpeker veilederne at de føler seg betydningsfulle av å fasilitere utvikling hos klientene og ved å plante frø som starter prosesser.

Det gjør jo også noe med makten. En legger ikke noe press på at klienten skal fortsette med det den gjør. (Olivia)

Verdigrunnlaget i bedriften og de tjenestene som tilbys av karriereveilederne sammenfaller i stor grad med mattering. De ansatte har lyst til å hjelpe klientene og har et ønske om at studentene skal føle seg betydningsfulle. Det poengteres at en dårlig veiledning kan få konsekvenser for studentenes tiltro til hjelpetjenester i fremtiden og at veilederne derfor har et ansvar om å imøtekomme studentenes behov på en slik måte at studentene får en positiv opplevelse. Og at studenter med positive møter med veiledning kanskje vil søke seg videre dersom de har andre behov for hjelp i fremtiden. Dette innebærer at veilederne har et godt samarbeid med andre hjelpetjenester og informerer klienter om andre tilbud der det oppleves som et behov.

Ja, for vi henviser jo ofte til studiekonsulentene som kan veilede på noe vi ikke kan veilede på eller ja. Så det er jo en god synergieffekt veiledning kan ha. At de blir møtt med profesjonalitet, at vi har kompetanse og at vi gjør alle disse tingene som står der da. (Sofie)

I den andre fokusgruppeintervjuet kommer det frem at veilederne kjenner på ansvarsfølelsen ved å skulle være betydningsfulle for studentene i form av å treffe med de teknikkene de anvender og hvilken retning de går med studentene. Sofie påpeker at dersom en prøver ut litt forskjellig med hver student, da vil noe treffe og noe ikke treffe, og veilederen vil derfor sitte igjen med ulik grad av mestringsfølelse. I den forbindelse trekker Emma frem at det er viktig for veilederne å ikke dvele for mye ved utfallet av samtalene, siden de ikke kan treffe på hver eneste samtale. Det viktigste for dem er å gjøre sitt beste hver gang. Det kommer frem at det er lettere å dvele ved utfallet dersom en skal følge klienter over tid og at det da kan være større ansvarsfølelse knyttet til utfallet. En konsekvens av ansvarsfølelsen kan være at veilederne opplever å være selvkritiske. Av og til dveler de ved utfallet og kan undervurdere sin egen prestasjon i jobben. For å komme seg ut av en slik selvkritisk tankespiral anvender de debriefing med kollegaer, hvor de får snudd perspektivet på veiledningen. Tanken om ansvar ble videreført i en diskusjon om veiledningens dualitet ved at studentene selv er ansvarlige for å agere ut ifra det som skjer i veiledningen og ta ansvar for sin karriereutvikling. Veilederne kan kun fasilitere refleksjonen.

Jeg har et ansvar, men det har den andre personen også i den her dialogen. Og vi har jo et humanistisk blikk på mennesker om at de er i stand til å ta vare på seg selv og deres liv. Så i denne dialogen eller relasjonen, så kan ikke jeg ta det fulle ansvaret for at det ikke var den beste kjemien, men at det var en profesjonell sammenheng. (Olivia)

Ansvarsfølelsen kobles til potensialet som ligger i samtalene, slik som det at studentene kommer dit frivillig og siden gode veiledninger kan gi positive ringvirkninger i studentenes liv. Veilederne opplever det stressende når studenter vil ha svar på noe de ikke kan hjelpe dem med, siden en ikke vil at studentene skal gå derfra og være misfornøyd. Forventningspresset kan føre til at veilederne blir urolige og opptar fokuset i veiledningen. I tillegg opplever veilederne å vise at studentene er betydningsfulle ved å lede samtalen gjennom punktene klientene vil snakke om, noe de ikke får gjort dersom henvendelsen fra studentene går utenfor rammene for tjenesten. For å motvirke denne uroligheten knyttet

til ansvaret anser veilederne det som viktig å anerkjenne for studentene at de ikke vet svaret, og at de ønsker å hjelpe studentene med å finne ut hvem som kan gi svaret. På denne måten blir ikke studentene avvist direkte, selv om veilederen ikke kan gi alle svarene eller innfri forventningene.

4.2.2 Bekymret for at fokus på mattering kan gå på bekostning av karrieretjenestene

For å forstå hovedfunnene fra underkategorien «rammer og ansvarsfølelse» vil jeg anvende karriereveiledningsteori og koble det opp mot teori om mattering og på denne måten undersøke om de er forenlige og hvordan mattering kan komme frem.

De innledende refleksjonene til veilederne tydet på at de kunne ha misforstått konseptet om mattering, da de omtalte mattering mer som et verktøy og noe de måtte anvende, heller enn noe som allerede eksisterer. Veilederne virket bekymret for at et fokus på mattering vil ta vekk fokuset på tjenesten de tilbyr. Dette medførte at veilederne reflekterte rundt hvorvidt mattering passet inn i karriereveiledning. Dersom vi følger tanken om at mattering er et verktøy som må anvendes er det forståelig at veilederne opplevde det som vanskelig å gjennomføre, da de kun har 45-minutter med hver student. Ut ifra OECD (2004, s. 10) sin definisjon av karriereveiledning, skal karriereveiledere i hovedsak assistere individer til å ta valg knyttet til karriere. Definisjonen er bred og ordlegges lite konkret, slik at veiledere selv kan avgjøre hvordan praksisen deres skal legges opp. Veilederne trekker frem hvordan det derfor kan være lett å anvende de teknikkene en selv tenker at ville fungert, heller enn å skape variasjon for å treffe flere studenters behov. Det kan tenkes at Gaarder & Gravås (2011, s. 20) sin definisjon kunne gjort det lettere å skape rom for mattering, siden de presiserer at veilederne skal styrke klientens refleksjoner, motivasjon og ferdigheter til å håndtere egen karriere. Mattering kan vi nemlig finne innenfor alle de tre elementene (Prilleltensky, 2020). Veileder kan for eksempel fasilitere samtalen slik at studenten reflekterer rundt erfaringer den har og anerkjenne verdien i erfaringene, som har potensialet for å styrke studentens følelse av at erfaringene har betydning. Veileder kan koble studentens erfaringer til ulike yrker eller jobber og på den måten øke klientens motivasjon og tro på at den kan finne en jobb som passer dens interesser. Veileder kan gjennomgå studentens CV og hjelpe den i å utbedre sin CV slik at studenten øker sine karrierferdigheter. Ved å gjøre enkle grep som dette, vil en veileder ha vært innom flere av dimensjonene Prilleltensky & Prilleltensky (2021) trekker frem som viktige for at individer skal oppleve mattering i tillegg til konkrete handlinger slik som å uttrykke tro på andre sine kompetanser (Flett, 2018).

Gjennom videre refleksjoner påpekte veilederne elementer fra sin eksisterende praksis som falt innenfor mattering, slik som det å investere tid i andre sin velferd, undersøke meningene til studenter og anerkjenne erfaringene deres. Det faktum at veilederne allerede kunne koble mattering til sin eksisterende praksis, støttes av Dixon Rayle (2006a), som fremhever at veiledere av natur er altruistiske hjelpere og at de gjennom sin jobb bidrar til å skape endring og utvikling hos andre. Gjennom en slik tankegang vil det ikke lenger være et spørsmål om mattering passer inn i karriereveiledning. Spørsmålet er heller hvilke utfordringer veilederne kan møte på.

Veilederne setter videre fokuset på ansvarsfølelsen av å skulle være betydningsfulle for studentene og viser til hvordan dette både gir jobben mening og føles som et stort ansvar. Olivia følger opp denne tanken ved å trekke inn faktumet om at veilederne ikke er de eneste som er ansvarlige for studentenes opplevde mattering. På den ene siden finner vi TMW hvor Prilleltensky (2020) presiserer at mattering stemmer fra åtte dimensjoner. Det

er vanskelig å si hvilke dimensjoner studentene plasserer møtet med veilederne i, da det enten kan være innenfor jobb da veiledningen skjer i forbindelse med utdanning eller innenfor samfunn. Uansett er det både i form av at studentene kan tilføre betydning ved å bli anerkjent for sin kompetanse og erfaringer som de bringer med seg og ved å føle seg velkomne og betydningsfulle i møte med veilederen (Prilleltensky & Prilleltensky, 2021). På en annen side kan det argumenteres for at studentene tar del i dette ansvaret, siden veilederne kun er ansvarlige for å fasilitere samtalen og prosessen, og at studentene selv er ansvarlige for å handle og kontrollere sin karriereprosess (Gaarder & Gravås, 2011).

Veilederne kobler mye av ansvarsfølelsen til potensialet som ligger i veiledningene. Ikke bare det å hjelpe studentene med sin karriereprosess, men det å gi studentene en god erfaring i møte med hjelpetjenester, slik at studentene potensielt ønsker å ta kontakt med andre tjenester om de har behov for det. En slik tanke støttes av Flett et al. (2019) som viser til hvordan ansatte som har en til en kontakt med studenter virker som første forsvarsrekke når det kommer til å hjelpe studenter i utfordrende situasjoner. Spesielt det å hjelpe studentene med å finne ut hvem som kan hjelpe dem med saker karriereveilederne ikke kan, er noe som potensielt kan bidra til å minske følelsen av å ikke bli sett av systemet (Flett et al., 2019). Det er ikke kun det å gi studentene det riktige rådet som er viktig, men det å faktisk anerkjenne at studentene har valgt å søke hjelp og at utfordringene deres er ekte. «When clients and counselors perceive they matter in the counseling relationship, the shared relationship can act as a powerful source of change» (Dixon Rayle, 2006a, s. 486). I den sammenhengen opplever veilederne det som positivt å ikke ha måltall, da dette ga dem friere tøyler til å følge studentenes behov, i stedet for skjulte motiver fra for eksempel en utdanningsinstitusjon.

Et annet viktig punkt for veilederne var å få frem maktrelasjonen som oppstår i veiledningskonteksten, hvor veilederne oppgir at de opplever å være mer betydningsfulle for studentene enn hva studentene er for dem. Dixon Rayle (2006a) viser til at veiledere blir minnet på sin betydning ved å se resultater hos studentene de veileder. Dette er noe veilederne ikke opplever i stor grad i bedriften, da tjenesten er bygget opp rundt at studentene som hovedregel kun er innom én gang. Dersom en ikke opplever meningsfulle relasjoner, profesjonelt eller privat, kan en oppleve å bli fortvilet eller miste håp. På den andre siden, vil veiledere som opplever at de betyr noe for studentene de hjelper, erfare at sin opplevelse av mattering gir større mening med jobben og ønsket om å hjelpe vil trolig bli større (Dixon Rayle, 2006a). Veilederne i min studie opplever sjeldent direkte tilbakemeldinger fra studenter og har derfor et stort behov for å være bevisst den indirekte betydningsfullheten som ligger i arbeidet deres. Utfordringen med hjelperrollen blir understreket av Pearlin & LeBlanc (2001) som presiserer den gjensidige naturen av mattering, hvor en både må være mottaker og giver av følelser av Mattering. Det er derfor et behov at mennesker som jobber i hjelperrollen er bevisst den indirekte betydningsfullheten i arbeidet deres, for å dekke opp behovet for å motta følelser av mattering. Ofte klarer veilederne å snu selvkritikken de retter mot seg selv på egenhånd og andre ganger har de behov for debrifing med kollegaene sine. Dersom veilederne setter seg fast i selvkritikken, står de i fare for å miste to viktige kilder for mattering, nemlig det å føle seg betydningsfull og føle at de bidrar med noe av verdi til seg selv. Dette vil føre til en ubalanse i TMW (Prilleltensky, 2020).

Spørsmålet veilederne satt med var derfor ikke lenger hvorvidt mattering passet inn i karriereveiledning, heller hvordan mattering kom til uttrykk og hvilke utfordringer veilederne kunne møte på. Selv om litteraturen på feltet er tydelig på at mattering er et universelt psykologisk konsept (Flett, 2018; 2022), et iboende ønske alle mennesker har

og noe som bidrar til styrket psykisk helse og økt motivasjon (Prilleltensky, 2014), mener jeg at det var viktig for den videre prosessen at veilederne fikk komme til slutningen om at mattering passet inn i deres arbeid på egenhånd, da dette var en del av veiledernes prosess og utvikling av bevissthet, slik at de over tid kunne utvikle sin praksis.

4.2.3 Saksorientering VS følelser

Underkapittelet presenterer hovedfunnene fra underkategorien «saksorientering VS følelser».

En av vurderingene veilederne gjorde i sine refleksjoner var om mattering best kom til uttrykk gjennom et fokus på karrieretekniske spørsmål eller et relasjonelt fokus, i tillegg til å diskutere hvilke av de to fokusområdene de burde vektlegge i sin veiledningspraksis.

Gjennom sine refleksjoner rundt mattering og karriereveiledningspraksisen deres, trekker veilederne frem i det første fokusgruppeintervjuet at jobben deres både går ut på å gi karrieretekniske råd i tillegg til å ivareta det relasjonelle perspektivet. Det karrieretekniske aspektet ved jobben går ut på å gi tilbakemeldinger på CV og søknader, og veilede studenter i ulike jobbsøkningsprosesser. Det relasjonelle perspektivet går ut på å normalisere situasjonen studentene står i, betrygge studentene, skape relasjon og bidra med emosjonell støtte ved behov. Sofie vektlegger viktigheten av å fasilitere bevisstgjøring av verdier hos studentene og viser til at mange studenter ønsker å være betydningsfulle for andre. Hun reflekterer videre rundt hvordan konseptet mattering kan brukes i en slik kontekst for å skape denne bevisstheten.

Hvilke jobber kan det være, hvem vil du være betydningsfull for og hva har du lyst til å utrette der. En kunne nesten vist dem, eller snakket om mattering som et begrep. Du har lyst til å ha en jobb som er betydningsfull for selve arbeidet mot en målgruppe, men også samfunnet. (Sofie)

For veilederne oppleves det som viktig å skape en balanse mellom råd, veiledning og informasjon. Veilederne beskriver jobben sin som at de skal skape refleksjon, uten å bare fortelle studentene svaret eller avfeie det studentene har tenkt som feil. I denne balansen trekkes det frem at veilederne både har et ønske om å styrke studentene ved å se på positive elementer i stedet, samtidig som veilederne har et ønske om å gå innom det som er vondt dersom studentene ønsker det.

Ja, og i hvert fall ikke avfeie ved å prøve å tenke positivt. Men også ta tiden til å skape en relasjon, sånn at man også tør å gå litt inn i det, og la klienten beskrive mer rundt følelsen eller frykten, og er det noe du har vært redd for, eller noe som er relatert. At man snakker litt rundt det. (Olivia)

Som Olivia sier, er det viktig å skape en relasjon til studentene, til tross for kort tidsramme, og at relasjonen blir et viktig element i det å normalisere situasjonen studentene er i. Emma bygger videre på det og viser til at de jobber med å normalisere ved å la studentene vite at de ikke er den eneste som har kommet innom med lignende utfordring og på den måten motvirke ensomhetsfølelsen studentene ofte kan sitte med. Dette støttes av Sofie som viser til at studentene er i overgangsfaser og potensielt er arbeidsledige. I slike situasjoner opplever studentene ofte utenforskap, mangel på verdi og betydning, mangler jobb og dermed nettverket som medfølger. Hun mener at slike situasjoner kan tære på selvtilliten og at det er selvforsterkende prosesser i gang. Olivia støtter denne bekymringen og viser til at de ofte har studenter innom som føler seg ensomme på studiet og som følge at dette ikke har motivasjon til å søke seg videre til nye studier eller jobb og nye nettverk, siden de ikke er blitt en integrert del av nettverket de er omgitt av allerede. Både Sofie og

Olivia understreker her studentenes behov for emosjonell støtte som en del av møtet med karriereveiledere. Samtidig kommenteres det at det er viktig å kjenne sin rolle og tilpasse studentenes behov for betydningsfullhet veiledernes rolleforståelse og rammer.

Ja, og det tenker jeg handler om vår rolleforståelse. At jeg forstår at nå snakker klienten om noe som ikke er mitt felt og dette har jeg ikke kompetanse på. Dette er kanskje mer egnet tematikk for andre type helsetjenester. Samtidig må jeg anerkjenne det klienten tar med til samtalen. (Sofie)

Emma viser til at det er veilederne selv som velger hvilken tråd de skal følge og at det er mye som kommer opp i en samtale på kort tid. Av den grunn må veilederen sortere elementene som studentene legger på bordet og velge hvilken retning som vil være mest hensiktsmessig for å hjelpe studentene videre. Dette blir koblet på det som er nevnt om balansegang. I den kontekst trekkes det frem at en tidligere kollega kun var opptatt av saksorientering og at en ved å kun ha det fokuset kan gå glipp av følelsene og opplevelsene til klienten. Det blir derfor poengtert igjen at det er viktig med balansegang mellom saksorientering og følelser, innenfor rammene for tjenesten. Emma belyser utfordringen med tidsrammen på 45-minutter og kun ett møte når det kommer til å ha fokus på følelser, og tenker at det er lettere å være saksorientert innenfor den rammen. Allikevel viser enkelte tilbakemeldinger veilederne har fått av studenter at det ikke skal mye til for at studentene føler seg sett og hørt, noe som understreker behovet for å anerkjenne og møte studentene i situasjonen de står i.

Flere som gikk ut derfra og sa «å jeg føler dette var som en terapitime». Og jeg bare «det var ikke det som var meningen», og følte ikke at jeg drev med det, men de satt med den litt selv, i kraft av å bare ha fått blåst ut og blitt lyttet til, uten at en har gjort så mye mer. (Emma)

Et siste aspekt som ble trukket frem av Emma i det første fokusgruppeintervjuet var at mattering på det tidspunktet var såpass abstrakt at det virket som at mattering passet mer inn i den relasjonelle biten av veiledningen enn den karrieretekniske. Det ble derfor sett på som at mattering kom mer frem i det subtile veilederne gjør og sier i løpet av veiledningen, og hvordan studentene føler seg etter å ha vært der. Denne tanken er noe som vil bli trukket mer frem i kapittel 4.2.6 om hvordan mattering kommer til uttrykk. Dette var de første refleksjonene som satt fokus på at uttrykksmåter potensielt styrte opplevd grad av mattering i større grad enn typen handling.

I det andre fokusgruppeintervjuet fortsatte diskusjonen om normalisering og anerkjennelse, bare at fokuset hadde snudd fra at det var viktig at veilederne gjorde det til hva studentene faktisk har behov for. Det er ikke alle studentene som gir den responsen veilederne forventer etter at de har prøvd å normalisere og anerkjenne situasjonen studentene er i. Av den grunn diskuterte veilederne hvorvidt det kan bli for mye anerkjennelse og normalisering i møte med studentenes utfordringer. Veilederne trekker frem studentenes behov og hva den egentlig har behov for i veiledning.

Ja, men det krever også en stor bevissthet fra studenten, tenker jeg. Altså det å vite hva de trenger og være i kontakt med det. Og så legger vi ansvaret over på studenten igjen, hehe. Men en kan jo prøve det ut som veileder og teste forskjellige måter. Okei, nå snakket jeg til det kognitive og nå snakket jeg til det følelsesmessige. Teste litt. (Olivia)

Som Olivia trekker frem, er det ikke alle studenter som er bevisst hva de har behov for og for mange er det første gang de besøker en slik hjelpetjeneste. På grunn av tidsrammen

viser veilederne til at det kan være vanskelig å få tid til å undersøke hvilke behov studentene har i form av karrieretekniske råd eller emosjonell støtte i prosessen sin. Veilederne oppsummerte denne diskusjonen med at det derfor er nødvendig for veilederne å diversifisere sin fremgangsmåte, slik at de best mulig kan treffe et bredt spekter av studenter og ikke falle for fristelsen med å anvende teknikken som treffer sitt eget kjærlighetspråk best, som Emma beskriver det. Altså ikke kun fokusere på karrieretekniske råd i en situasjon hvor en selv hadde satt mest pris på det.

4.2.4 Saksorientering og emosjonell støtte – den terapeutiske effekten av å bli anerkjent

For å belyse ulike sider av hovedfunnene fra underkategorien «saksorientering VS følelser», vil jeg trekke inn karriereveiledningsteori (Gaarder & Gravås, 2011; Kjærgård & Plant, 2018) og koble det opp mot litteratur tilknyttet forskningsfeltet om mattering.

Etter min mening, gir veiledernes refleksjoner uttrykk for at de tolker sin rolle ut ifra Gaarder & Gravås (2011, s. 20) sin definisjon av karriereveiledning. Videre tilskrives karriererelaterte spørsmål både verdien av å bidra med rent tekniske spørsmål og i tillegg til en mer helhetlig tanke om at karriere er noe som påvirker hele mennesket og at veiledere derfor må fokusere på det relasjonelle aspektet i interaksjonen. Dette grunnsynet på karriereveiledningens fokusområde er i tråd med den livslange ideen om karriere (Kjærgård & Plant, 2018). Veilederne viser til at de må skape en balanse mellom det karrieretekniske og det relasjonelle fokuset, da de har en rolle de skal oppfylle og den innebærer ikke å være en terapitjeneste. Allikevel er det flere studenter som opplever en «terapeutisk» følelse av å få dele tankene sine til veilederne. Dette kan være et resultat av at veilederne anerkjenner studentene og bekrefter deres opplevelse av utfordringer og frustrasjoner. Dixon & Robinson Kurpius (2008) viser til at genuin anerkjennelse av studenters erfaringer og prestasjoner er med på å styrke selvtillit, som igjen kan styrke deres opplevde mattering da det er en positiv korrelasjon mellom selvtillit og mattering. Grunnen til at det er viktig at veilederne styrker klientenes mattering er at det er med på å gjøre klientene mer motstandsdyktige i møte psykologisk stress, slik som depresjon og angst (Besser et al., 2020; Reece et al., 2021; Dixon et al., 2009; McComb et al., 2020; Flett & Nepon, 2020; Flett et al., 2020; Dixon, 2007; Myers & Degges-White, 2007; Rayle, 2005, s. 760-762; Taylor & Turner, 2001, s. 310).

Sårbare studenter som opplever mangel på mattering, kan ha stor nytte av å møte mennesker i hjelpetjenester som er bevisst hva mattering er. Moschella & Banyard (2021) fant i sin studie at målene deres for interpersonlig- og universitetsmattering forklarte variasjoner i studenters velvære og akademiske utholdenhet. Dixon Rayle & Myers (2004) sine funn støtter opp dette og viser til at individer som opplever å være betydningsfulle i sine relasjoner har en tendens til å ha økt selvtillit og bedre velvære. Det at mattering kan føre til gode ting er derimot ikke nok. Dixon Rayle & Chung (2008) understreker behovet for at veiledere er bevisst mattering for å kunne fasilitere et fokus på mattering for studentene de veileder. Etter min mening viser dette viktigheten av å ha et fokus på mattering både i veiledning og kanskje enda viktigere i kurssammenheng ved å fremme kunnskap om mattering og fasilitere slik at klienter og studenter kan reflektere rundt mattering. Spesielt da dette kan bidra til å motvirke akademisk stress (Dixon Rayle & Chung, 2008). Veilederne reflekterer rundt hvordan de kan gjøre dette og viser til hvordan dette kan gjøres ved å undersøke hva studentene ønsker i sin fremtidige jobb, om de vil være betydningsfulle for andre og på hvilken måte. En slik undersøkelse blir en blanding av et karriereteknisk- og relasjonelt fokus, og vil ifølge Flett (2018) innebære å være innovent på flere punkter av det han mener er måter å vise mattering for andre på.

Jobben som karriereveileder har stort frirom for valg av praksis, noe veilederne eksemplifiserer gjennom å trekke frem tidligere kollegaer som kun har hatt fokus på saksorientering og det at veilederne selv velger hvilken retning samtalen skal ta. Selv om veilederne baserer seg på studentenes utsagn, blir repertoaret deres begrenset av de erfaringene de har. Dersom veiledere ikke vet om mattering, er det derfor mulighet for at de ikke vil være i stand til å fasilitere en utforskning av dette for klienten på en bevisst måte. Veiledere som er bevisst mattering kan modellere fasiliteringen av mattering for studenter og på den måten potensielt bidra til at studenter tar konseptet om mattering med seg inn i andre relasjoner (Dixon Rayle, 2006a). Veilederne reflekterer rundt hvorvidt det kan bli for stort fokus på anerkjennelse av studentene, da veilederne ikke alltid får responsen de forventer av studentene. Som en løsning på dette mener veilederne at det beste er å diversifisere sin fremgangsmåte, for å treffe flest mulig behov. Jeg tenker at det absolutt er mulig at det kan bli for mye for noen studenter, da enkelte kun ønsker å få svar på karrieretekniske ting. Samtidig kan andre ha behov de ikke er klar over og dermed bli overrasket av hva de kan få ut av karriereveiledning. Studenter som opplever at de har betydning for veilederne sine, kan oppleve mer effektive samtaler, ha større mestringstro for utvikling og mer tiltro til veilederne (Dixon Rayle, 2006a). Schlossberg (1989) trakk frem at de som ikke opplever Mattering kan føle seg forlatt i det som skjer. Det kan tenkes at ved å oppleve å bli sett og hørt, at resultatet kan bli opplevelsen av en terapitime, slik veilederne beskriver noen av reaksjonene til studentene. Elementet av gjensidighet i mattering (Pearlin & LeBlanc, 2001; Marshall & Lambert, 2006; Prilleltensky, 2020), vil i tillegg tilsi at veilederne kan oppleve positive effekter av at studentene deres føler på økt opplevelse av mattering, noe som blir diskutert videre i kapittel 4.3.4.

Spesielt studenter som står uten jobb eller føler at de ikke er integrert i nettverket rundt seg, kan oppleve følelser av ensomhet og uviktighet (McComb et al., 2020). Scarpa (2022b) fant i sin studie at de med jobb og høyere sosioøkonomisk status rapporterte større grad av opplevd mattering fra samfunnsnivået. Etter min mening understreker dette, sammen med veiledernes uttrykk for behovet for emosjonell støtte, hvorfor en bevissthet rundt mattering vil være viktig for karriereveiledningen. Veilederne kom i sine refleksjoner frem til at studentenes behov er varierte og at det derfor er viktig for veilederne å være komfortable med å veilede med fokus på både karrieretekniske og emosjonelle behov. Allikevel vil jeg argumentere for at mattering kommer like godt til uttrykk innenfor et karriereteknisk perspektiv ved at veilederne er innom flere av elementene Flett (2018) trekker frem, selv når de gjennomgår søknader og CVer med studenter. For eksempel ved å fokusere på ferdigheter eller yrker som kan bidra positivt i samfunnet.

Gjennom veiledernes refleksjoner kom det frem at Mattering i større grad påvirkes av kommunikasjonsstil og uttrykksmåte. I de kommende kapitlene vil jeg undersøke nærmere hvordan mattering kan komme til uttrykk innenfor karriereveiledningens rammer og studentenes behov i lys av perspektiver på karriereveiledning. I tillegg vil fokuset utvides til å inkludere veiledernes arbeidsmiljø.

4.2.5 Uttrykksmåter og mattering på ulike plan

Underkapittelet presenterer hovedfunnene fra tematikken «mattering på ulike plan» og underkategorien «uttrykksmåter».

Gjennom sine refleksjoner kommer veilederne frem til at de gir uttrykk for mattering og anti-mattering både verbalt og nonverbalt. Dagsform og energi preger hvor mye veilederne føler at de kan gi andre og stress kan føre til at det blir vanskeligere å koble seg på

studentene. I slike tilfeller påpekes det at det er lett å gi ubevisste uttrykk for anti-mattering. Uttrykkene for anti-mattering kobles til kroppsspråk og veilederne uttrykte behovet for å være bevisst kommunikasjonen de gir uttrykk for via kroppsspråket. Olivia og Emma viser til hvordan de bevisst bruker nonverbal kommunikasjon for å roe ned rommet og skape trygge omgivelser for studentene, selv om dette ikke alltid er gjennomførbart da det preges av energien studentene tar med seg til samtalen. Det er vanskelig å vite hva andre mener gjennom sin kommunikasjon, både verbalt og nonverbalt, og veilederne uttrykker derfor behovet for å ha åpen kommunikasjon, etablere trygge relasjoner og være transparent i sine uttrykk. Sofie viser til hvordan veilederne fort kan tenke at utfordringer studentene har ikke er så alvorlig og at det i slike tilfeller er viktig å være bevisst sin kommunikasjon som veileder for å ikke avvise studentenes bekymringer.

Et eksempel på antimattering, tenker jeg, kan være en student som sa «jeg sliter med sånn og sånn, eller jeg er veldig redd for at arbeidsgiver skal få vite at jeg har vært syk», eller ett eller annet sånn. Og hvis jeg.. et eksempel på antimattering, kan være hvis jeg hadde sagt at det er ikke noe du må henge deg opp i [...] at det er ikke det arbeidsgiver legger vekt på eller ja.. det handler om hvordan vi responderer da. Hvordan vi møter det de sier. Ja, men det må du ikke tenke på. For vi kan jo kanskje sitte og tenke det.. ha våre tanker om at «åja, så trist at studenten tenker det sånn», men jeg kan jo ikke alltid si det jeg tenker. (Sofie)

Samtidig er det ingen garanti for at mottaker opplever budskapet slik avsender tiltenkte det, og eksempelet over kunne gått over hodet på studenten eller den kunne kanskje slått seg til ro med et svar Sofie anså som et uttrykk for anti-mattering, selv om det ikke opplevdes som det for studenten. For det første viser veilederne til hvordan opplevd mattering og anti-mattering ikke nødvendigvis må være rasjonelle. For det andre kobler veilederne refleksjonene sine på kjærlighetsspråk og hvordan mennesker har ulike behov. Dette sammenligner de med det de velger å kalle et matteringspråk og presiserer hvordan mennesker opplever verden og kommunikasjon ulikt, med at noen for eksempel anser emosjoner som viktigst og andre er mer på det kognitive. Det er vanskelig for veilederne å vite hvordan noen ønsker å bli anerkjent og viser til hvordan mattering for eksempel kan komme til uttrykk ved å følge bestillingen som studentene kommer med. I den sammenheng vises det til hvordan det å følge med på tiden i veiledning kan sende tvetydige signaler. Det kan oppfattes som et uttrykk for mattering med at veilederen respekterer tiden til studentene, og det kan oppfattes som et uttrykk for anti-mattering med at veilederen kjeder seg og vil bli ferdig med timen.

Ja, og ikke ... hvis jeg gir deg et kompliment og jeg opplever at du avviser det eller ikke tar det imot, og da ikke stoppe med å anerkjenne, ikke stoppe med å ytre mattering. Ikke tenke at for eksempel Emma tar imot komplimenter så dårlig, så det er ikke vits å gi dem. Så ikke tenke det, og bare fortsette. (Sofie)

Andre uttrykk for at studentene betyr noe for veilederne er at veilederne sender ut videohilsener i forkant av veiledningstimen hvor de introduserer seg for studentene. På denne måten vet studentene hvem de skal møte og kan potensielt gå tryggere i møte med veileder. I etterkant sendes det ut en evalueringsslenke hvor klientene kan dele sin mening om veiledningen. Veilederne tilskriver denne handlingen et uttrykk for at studentenes meninger er viktige og at studentene på den måten kan føle at de betyr noe for veilederne.

[...] det er utelukkende positive tilbakemeldinger på evalueringene som har kommet inn. Så jeg tenker at det også bekrefter fokuset vårt på nettopp mattering og hvordan vi møter dem. (Emma)

Ikke bare kan det være vanskelig å vite hva andre mener, noen ganger er vi ikke gode til å ta imot komplimenter eller uttrykk for at vi er verdifulle, slik Sofie poengterer i forbindelse med samtaler med kollegaer. Emma viser til hvordan de som veiledere kan møte på slikt i veiledning og når de holder kurs for studenter og andre. Hun poengterer at komplimenter og tilbakemeldinger fort kan avfeies eller underspilles som en tilsynelatende forsvarsmekanisme eller at mottakeren ikke tror på budskapet. Uavhengig om det er en objektiv fakta eller ikke.

[...] Og da var det interessant i det kurset å si at «jeg har lagt merke til at dere er gode til å gi hverandre komplimenter, men at det veldig mange ganger blir avfeid og det å se på tilbakemelding som en gave og det å ta imot og stole på at det den andre sier er noe den mener». Det var bare så interessant, for jeg så det så tydelig i det rommet. (Emma)

Veilederne kobler verdigrunnlaget i mattering til hjelperollen, og hvordan dette stemmer overens med deres fremgangsmåter som veiledere. I den sammenheng reflekteres det rundt hvordan små endringer i deres arbeidshverdag kan føre til at de viser større grad av betydningsfullhet til menneskene de møter. For å eksemplifisere dette trekker Olivia frem et eksempel hvor hun bevisst anvendte et annet tankemønster i møte med en student for å vise mer betydningsfullhet i samtalen. Resultatet ble at Olivia anerkjente ting hun ellers lett kunne ha oversett og hun erfarte bedre kjemi med studenten som følge av det og økt mestringsfølelse som veileder. Studenten var svært takknemlig i etterkant av timen. Et annet element veilederne anvender og kobler til mattering er det å dele av egne erfaringer der det er naturlig. Dette gjøres med studenter og kollegaer, både for å vise at andre ikke er alene om sin utfordring og for å vise tillitt til den de deler til.

Veilederne opplevde sjeldent uttrykk av at de var betydningsfulle for studentene. Noe som gjør at opplevd betydningsfullhet kan være i en sårbar posisjon og at veilederne da i større grad er avhengige av egen mestringstro og bevissthet rundt egen kompetanse eller støtte fra kollegaer som de har en trygg relasjon til. I tilfeller hvor veilederne fikk tilbakemeldinger fra kollegaer, var det viktig for veilederne at tilbakemeldingene skulle oppleves genuine eller tilknyttet et utviklingsområde veilederne selv ønsket å utvikle. Tilbakemeldinger uten begrunnelser kunne oppfattes som overfladiske eller ikke ekte. Tilbakemeldinger som fikk veilederne til å føle seg unike var de beste, da dette styrket tanken deres på egen kompetanse og verdier. Samtidig var det et ønske om at tilbakemeldinger hadde større fokus på det positive og ikke kun en kort bemerkning før eventuelle endringer ble foreslått. I enkelte tilfeller har negative tilbakemeldinger forekommet, slik som en bemerkning på at det kan være for mye følelser i veiledningstimer.

Vi har en kollega, hvor en klient kom innom med en pose twist, fordi klienten hadde fått et internship og gjerne ville takke vår kollega for hjelpen til det. Også sier vår kollega til oss, at den ikke engang husker klienten, men der tenkte jeg at vi måtte booste kollegaen vår i det og fortelle hvor stor betydning den hadde hatt for klienten som kommer innom her med sjokolade, altså det er ikke ofte vi får det. (Olivia)

Eksempelet over understreker erfaringen til veilederne om at betydningsfullhet er noe som oppleves ulikt av alle. Veilederne gikk videre til å spekulere i hvorfor vedkommende som fikk oppmerksomheten ikke opplevde det som betydningsfullt eller hvorfor den eventuelt underspilte følelsen den opplevde. Hendelsen kobles til veilederteamets egen erfaring med hvordan de deler og hvem de deler sine erfaringer med. I løpet av perioden har veilederne opplevd å observere uttrykk for anti-mattering mellom enkelte kollegaer, både mot seg

selv og andre i veilederteamet. Ingen av veilederne følte seg komfortable med å konfrontere det de opplevde som et uttrykk for anti-mattering, slik at de kunne undersøkt om de tolket budskapet riktig. I stedet har veilederne brukt tryggheten de opplever i veilederteamet til å ha debrifing med hverandre, da de anser veilederteamet som en trygg arena med trygge relasjoner og deler ting de ikke ville delt med resten av kollegaene. Kommunikasjonsstiler trekkes inn av Sofie, som presiserer hvordan vi alle kommuniserer ulikt og at mange faktorer preger hvordan vi tolker hverandre. Transparens i kommunikasjon og budskap fremheves derfor som viktig.

[...] tenkte kanskje at det jeg hadde å si ikke var så viktig eller hvorfor stilte du det spørsmålet hvis du ikke hadde tenkt til å høre på svaret mitt da. Og da kjente jeg litt på anti-mattering da. Jeg ble avbrutt og da lot jeg bare være å snakke mer om det. Så det er jo viktig at vi har den bevisstheten oss kollegaer imellom, at vi stiller hverandre spørsmål og at vi lytter og er genuin i det og hører på svaret. (Sofie)

Blant kollegaer kan veilederne oppleve uttrykk for anti-mattering. Det kan være som i eksempelet over hvor Sofie blir avbrutt eller at noen ikke følger med i møter. Veilederne etterlyser derfor et behov for bevissthet rundt handlinger og hvordan de påvirker de rundt dem. Selv opplever veilederteamet at de ikke er flinke nok til å anerkjenne dyktighet og at det er vanskeligere å huske på det hos ansatte som ikke har lignende stillinger som dem. Det poengteres at en grunn til dette kan være mangel på innsikt i hverandres arbeidsoppgaver. Eksempelet under viser hvordan en fort kan tvile på seg selv og hvordan en tolker omverdenen i møte med usikkerhet eller motstand. Olivia viser til at det er viktig med selvveiledning og selvankjennelse i slike situasjoner, for å ikke gå inn i en spiral med negative tanker om egen prestasjon eller tolkning. Emma støtter dette og viser til at mangel på mattering fra ett område kan kreve mer mattering fra andre og at det derfor er viktig å tro på egen kompetanse og betydning, slik at en ikke fjerner opplevd mattering på et personlig plan. Selv om jobben deres objektivt sett er betydningsfull, er det ikke alltid veilederne føler på det, noe de kobler opp mot selvoppfatning og selvtilit, som kan føre til at en trekker seg selv ned og gir seg selv uttrykk for anti-mattering eller bare en mangel på mattering.

Det er jo ikke sikkert at den personen mente å avbryte meg eller fornærme meg. Så ja, det er jo litt sånn at en tenker om jeg tar meg for nære av ting eller at jeg tenker at jeg vet at innerst inne at den personen ikke mente det sånn, men ja ... og prøver liksom å se litt perspektivet til den andre da. (Sofie)

En positiv side ved bevisstgjørelsen av mattering er at veilederne har vært bevisst å gi uttrykk for mattering i møte med ny arbeidsplass og med nye kollegaer. To av veilederne skal skifte jobb og har opplevd hvordan det å være bevisst mattering i onboardingprosessen har bidratt til å øke motivasjonen deres og følelsen av tilhørighet. Veilederne har opplevd stor tilhørighet i off-boardingprosessen og følt på at de har en plass i bedriften og at de har betydd mye for den. Matteringfokuset er anvendt i møte med to nye veiledere som skal starte i bedriften, noe som har gitt de nåværende veilederne en følelse av å inkludere de nye på en god måte.

Det å ufarliggjøre det å ta et valg. Enten en finner ut av det en har lyst til eller ikke har lyst til. Og støtte dem på troen på seg selv i det de skal ta et valg. (Emma)

Som følge av bevisstgjøringen opplever veilederne tilstedeværelsen av frykten for å vise anti-mattering til studentene de veileder. Til tross for at veiledernes hjelperolle tilsier at de i stor grad ivaretar klientene på en god måte, opplever enkelte av veilederne at det kan

ta mye energi å være 100 % påkoblet i alle tilfeller, da dagsform, stress og andre elementer påvirker relasjonene. For å vise betydningsfullhet overfor studentene, anvender veilederne anerkjennelse og normalisering. Veilederne foretrekker å avrunde samtalene ved å la studentene oppsummere og beskrive hva de har fått ut av timen, slik at veilederne kan støtte opp rundt det studentene selv tar med seg ut av timen. Et av målene er å skape en selvgenererende atferd hos studentene, slik at de selv vil være i stand til å ta valg og ha troen på seg selv utenfor veiledningen.

4.2.6 Behov for psykologisk trygghet og genuin anerkjennelse – det å bli bevisst sin egen opplevelse av mattering

Mattering kommer til uttrykk i arbeidshverdagen til veilederne på ulike måter, i positiv og negativ forstand. For å forstå hovedfunnene fra underkategorien «uttrykksmåter» vil jeg koble dem på TMW (Prilleltensky, 2020) og de syv elementene av mattering (Flett, 2018). Til slutt blir psykologisk trygghet (Clark 2020;Edmondson, 2019) diskutert i forbindelse med å fasilitere trygge rammer for å oppleve mattering før det å starte i ny jobb eller på nytt studie (Curry & Bickmore, 2012;Dixon Rayle & Chung, 2007).

Til tross for at veilederne mener at hjelperrollen de inntar som karriereveiledere samsvarer med verdigrunnlaget i mattering, er det tydelig at bevisstgjøring rundt konseptet bidrar til å skape en annen forståelse for hvilken innvirkning veilederne har på studentene. I sitt møte med studentene vektlegger veilederne spesielt elementene oppmerksomhet, viktighet, avhengighet, notert fravær, verdsettelse og individuasjon (Flett, 2018). Oppmerksomhet og verdsettelse kommer spesielt til uttrykk ved at veilederne bekrefter studentens kompetanse og fasiliterer refleksjoner hvor studenten kan bli bevisst sin egen kompetanse. Avhengighet kommer til uttrykk gjennom evalueringsskjemaet som sendes ut i etterkant i tillegg til det at veilederne tilpasser innhold i kurs til de studentene som deltar. Fokuset på disse elementene støttes av Dixon Rayle (2006a) som påpeker viktigheten av at veiledere intensjonelt påpeker disse elementene for studenten. Veilederne trekker frem hvor lite som skal til for å endre på sin praksis for å legge større vekt på mattering. Jung (2015) støtter opp denne tanken og viser til at veiledere som selv undersøker sin opplevde mattering gjennom sin jobberfaring, vil stå bedre rustet for å forstå jobberfaringen til studentene. For å bygge videre på ideen om å forstå sin egen jobberfaring bedre, vil jeg videre diskutere veiledernes møte med mattering og anti-mattering i sin jobb.

Det faktum at veilederne opplever at de ikke kan si ifra til hvem som helst av kollegaene sine når de opplever uttrykk for anti-mattering, tyder på at veilederne ikke opplever tilstrekkelig grad av psykologisk trygghet i alle relasjonene på jobben (Clark 2020; Edmondson, 2019). Prilleltensky og Prilleltensky (2021) viser til at psykologisk trygghet er en nøkkelfaktor når en skal skape oss-kultur i en bedrift, som igjen er med på å bygge arbeidsplasser preget av muligheter, likestilling og rettferdighet. Jeg mener at behovet for psykologisk trygghet presiseres gjennom veiledernes erfaring med å kunne utveksle erfaringer fritt innad i veilederteamet og ikke med resten av kollegaene, da dette fører til at veilederne ikke sier ifra dersom de opplever uttrykk av anti-mattering fra en annen kollega. Dette understreker verdien av transparent og eksplisitt kommunikasjon når det kommer til uttrykk av og det å oppleve mattering eller anti-mattering (Edmondson, 2019). Jung (2015) sitt argument om at økt bevissthet om sin egen forståelse av mattering kan gi bedre innsikt i andre sin opplevelse, er med på å støtte opp veiledernes utsagn om at det ikke er like lett å forstå individer i andre roller enn sin egen. Av den grunn kan det tenkes at økt forståelse av hverandres arbeidsoppgaver kan være med på å skape økt psykologisk trygghet mellom kollegaene.

På den ene siden er det positivt at veilederne har tilstrekkelig psykologisk trygghet i veilederteamet og kan bruke hverandre til å debrife både erfaringer på arbeidsplassen og fra veiledningssamtaler. Veilederne bruker denne arenaen aktivt og opplever å kunne snu negative tanker om egen kompetanse og mestring til noe positivt. I denne relasjonen oppnår de alle elementene av mattering (Flett, 2018) og teamet er med på å styrke dimensjonene tilknyttet en selv, relasjoner og jobb i TMW (Prilleltensky, 2020). På den andre siden er det uheldig at veilederne ikke opplever det å kunne dele fritt med kollegaene sine, og dermed ender med å ta avstand og holder opplevelsen skjult fra de andre kollegaene, som kan føre til mistriivsel og underprestering (Edmondson, 2019). I lys av Jung (2015) sitt argument, kan bevissthet rundt egen opplevelse av psykologisk trygghet være en styrke for veilederne i møte med studentene, da veilederne selv har kjent på opplevelsen av å ikke ha tilstrekkelig psykologisk trygghet. I sin praksis jobber veilederne bevisst med nettopp det å skape trygge omgivelser for studentene, gjennom verbal og nonverbal kommunikasjon (Dixon Rayle, 2006a), som for eksempel ved å sende ut en videohilsen til studentene i forkant av veiledning for å gjøre seg kjent.

Tilbakemeldinger mellom kollegaer kan være med på å svekke eller styrke den psykologiske tryggheten. I forbindelse med behovet for individualisering (Flett, 2018) har individer behov for å føle seg unike for sine ferdigheter og for den de er, og bli vurdert basert på hvordan de ser seg selv. Genuine tilbakemeldinger kan fremme ærlighet og sårbarhet mellom mennesker og være av større verdi enn overfladiske tilbakemeldinger. Her tar veilederne ansvar for å fremme en autentisk holdning blant kollegaene sine og anerkjenner at de ikke er gode nok på å trekke frem de positive sidene til hverandre. Med denne realiseringen, har veilederne kommet frem til et av hovedpoengene til Dixon Rayle (2006a, s. 486) «To experience significance and mattering in our own lives is to realize the power of facilitating others' sense of mattering». Ved å ansvarliggjøre seg selv, anerkjenner veilederne betydningen av arbeidsmiljøet og av sine kollegaer. Behovet for et arbeidsmiljø preget av gjensidighet støttes av TMW og tanken om balanse mellom ulike dimensjoner i livene våre (Prilleltensky, 2020). Utvikling og støtte av arbeidsmiljø, kan både gi en følelse av å være betydningsfull for andre og at en bidrar med noe av verdi. Det samme gjøres i møte med studenter og veiledernes praksis følger dermed holdningen Rosati et al. (2019) fremhever, hvor de poengterer at autentisk tilstedeværelse er essensielt i møte mellom studenter og de som jobber med dem som klientell. Konsekvensen av å ikke møte studenter autentisk vil ifølge Schlossberg (1989) føre til en opplevelse av marginalisering.

On- og off-boarding er prosesser veilederne ser nytten av mattering i. I følge Curry og Bickmore (2012) er mattering viktig i oppstartsfasen for nye veiledere, da spesielt knyttet til kontakt med administratorer, positiv kontakt med studenter, studenters suksess og samarbeid med kollegaer. Veilederne i mitt prosjekt opplevde sjeldent å se resultatene til studentene og vil derfor mangle ett av områdene som er viktige for å oppleve mattering. Positiv kontakt med studenter og kollegaer blir derfor desto viktigere (Curry & Bickmore, 2012). Betydningen av studenters suksess kommer tydelig frem i entusiasmen veilederne snakker om enkelttilfellene hvor det har skjedd. Flett et al. (2019) vektlegger betydningen av at ansatte tilknyttet høyere utdanning som har kontakt med studenter viser uttrykk for mattering til studentene. Motsatt viste Dixon Rayle og Chung (2007) at mattering fra nære relasjoner og venner på universitetet var viktigst med tanke på å predikere opplevd mattering. Siden mattering er et komplekst konsept, er det derfor viktig å være bevisst TMW, slik at ikke alt ansvar faller på enkeltpersoner når det kommer til å være betydningsfulle for andre (Prilleltensky, 2020; Prilleltensky & Prilleltensky, 2021).

Frykten for å uttrykke anti-mattering blir trukket frem av veilederne som en viktig konsekvens av å bli bevisst uttrykksmåtene sine. Sett sammen med ansvarsfølelsen veilederne har for å skape gode veiledninger, vil dette falle inn under elementene for oppmerksomhet, avhengighet og anerkjennelse (Flett, 2018). «Fear of not mattering» og opplevelsen av anti-mattering er assosiert med ensomhet (McComb et al. (2020; Casale & Flett, 2020)). Det kan tenkes at veilederne bevissthet rundt mattering og en frykt for å uttrykke anti-mattering kan være en positiv motreaksjon til «Fear of not mattering» hos studenter, da de studentene som kommer innom karriereveiledningstjenesten vil møte veiledere som er bevisst mattering og fasiliterer følelser av mattering hos studentene, som igjen kan føre til en bedre relasjon (Dixon Rayle, 2006a). Mattering er et konsept som kan virke forebyggende i perioder med krise og endring (Flett & Zangeneh, 2020). Behovet for trygghet og forebygging av ensomhet blant studenter kommer tydelig frem i SHoT-undersøkelsen gjennomført under pandemien (Sivertsen, 2021). Bevissthet om mattering hos de som jobber med studenter er derfor helt essensielt (Flett et al., 2020; Jung, 2015).

4.3 Veilederne utviklingsprosess og utbytte av bevisstgjøringen

I de følgende underkapitlene presenteres og diskuteres funn tilknyttet kompetanseheving og resultatene av bevisstgjøring av mattering. Underkapittel 4.3 tar sikte på å besvare forskningsspørsmål to: *Hvordan kan karriereveiledere øke sin bevissthet om mattering gjennom refleksjon og utprøving i praksis, og hva er resultatet av økt bevissthet om mattering?*

4.3.1 Kompetanseheving og utviklingsprosess

Empirien baserer seg på aksjonssyklusen, slik de er beskrevet kort i metoden og i detalj i vedlegg 2, og hovedfunnene fra tematikken «tilnærming til nye konsepter» og underkategoriene «kompetanseheving» og «forbedringer av prosjektet».

Beskrivelsene av aksjonssyklusene viser hvordan veilederne varierte mellom refleksjons- og utprøvningsfaser, hvor de både fikk diskutere sin kunnskap og erfaring med hverandre og fikk prøvd ut kunnskapen i praksis. Gjennom de tre refleksjonsfasene beskriver veilederne en gradvis fordypning i konseptet mattering, hvordan det kan anvendes i karriereveiledning og hva de anser som viktig i møtet mellom mattering og karriereveiledningsfeltet. Bevisstheten skapes gjennom diskusjon og veilederne erfarte økt energi og bedre veiledning i etterkant av arbeidet med kompetanseheving. Veilederne ønsket å utøve mattering på alle plan i begynnelsen, noe som opplevdes som overveldende, da mattering fremdeles var et abstrakt begrep for dem. Konseptet mattering ble brutt ned av veilederne for å undersøke hvordan det kan passe inn i deres eksisterende praksis. Dette innebar å definere sin plassering i TMW i forhold til studentene, som var på et samfunnsnivå. Veilederne opplevde mattering fra alle dimensjonene i TMW da de var på jobb. Veilederne la vekt på at bevisstgjøringen som foregikk i den første refleksjonsfasen presiserte hvorfor det var viktig for dem å lære om mattering, da dette låste opp et perspektiv de kunne anvende i sin jobb. For å anvende mattering kom veilederne frem til at de hadde behov for å internalisere konseptet og skape sin egen stil, slik at de ble i stand til å holde veiledningen autentisk. Her ville det å inkorporere mattering i eksisterende praksis være det første steget. Refleksjonene satte fokus på behovet for å være bevisst mattering og anti-mattering i arbeidsmiljøet i møte med kollegaene sine.

Videre refleksjoner og utprøving viste veilederne hvordan mattering kan bidra med et teoretisk perspektiv på praksisen deres og de kunne begrunne valg ut ifra mattering. Veilederne utvidet sin bevisstgjørelse ved å lage nye rutiner for å implementere mattering i sitt arbeid ved å minne seg selv på kjerneverdier eller kommunikasjonsstiler i forkant av

veiledning. Ved flere anledninger fikk veilederne følelsen av «det gjør vi jo allerede», noe som ble påpekt at ikke betydde at potensialet var maksimert, heller det at det var en kobling mellom mattering og praksis, og at de kunne jobbe videre derfra. Selv om de hadde ett nivå av bevissthet, anvendte de ikke mattering til sitt fulle potensiale og viste til at det var mye taus betydningsfullhet i bedriften – situasjoner og personer som ikke ble anerkjent for verdien de hadde. Veilederne ga etter hvert uttrykk for at bevisstgjøringen ikke kun var i én rolle, da de ikke kunne skille sine profesjonelle roller fra sitt personlige nivå.

At det ikke er noe jeg aktivt velger å gjøre med en bestemt målgruppe, men det blir en del av min personlighet og en del av mine handlinger (Olivia).

Refleksjoner gjennom debriefing med teamet har gitt veilederne økt bevissthet og skapt trygghet hvis veilederne har vært selvkritiske. Ved å snakke om både de gode og dårlige samtalen får en økt bevissthet. Åpne refleksjoner skapte muligheten til å undersøke hva mattering betydde for hverandre. Muligheten til å diskutere erfaringer med hverandre gjorde at veilederne ikke bare satt med kunnskapen for seg selv. De fikk uttrykt kunnskapen sin, mulighet til å få respons og tid til å videreutvikle den kunnskapen de ervervet seg. Fokuset på mattering var høyest i debriefingen. Erfaringene innhentes gjennom praksis, bearbeides alene og i fellesskap, og skaper positiv endring i videre praksis. Den felles refleksjonsprosessen førte til samskaping hvor veilederne gir hverandre ord og uttrykk som hjelper dem i å forstå sin egen og hverandres prosess bedre gjennom diskusjoner. Diskusjonene skapte klarhet og veilederne fant i fellesskap forklaringer på ting de har tenkt på underveis i aksjonssyklusene.

4.3.2 Samaktualisering gjennom langsgående refleksjonsprosesser

Aksjonssyklusene som er beskrevet i kapittel 3.2, 3.5 og vedlegg 2, danner sammen med U-prosessen grunnlaget for å diskutere funnene fra kapittel 4.3.1. Scharmers (2016;2018) forståelse av kollektiv utvikling vil anvendes for å forstå hva som har skjedd i aksjonssyklusene og dermed være en måte å beskrive veiledernes utvikling.

U-prosessens ulineære natur gjør at den passer med prosessene i aksjonssyklusene, siden det åpnes opp for å bevege seg mellom ulike stadier for utvikling. Co-initiating sammenfaller med de innledende refleksjonene i den første aksjonssyklusen, hvor veilederne lyttet til undervisningen om mattering, kjente på hvordan konseptet passet med sitt arbeid og praksis. Co-sensing var da veilederne gikk ut den første aksjonsfasen og lyttet til hvordan mattering passet inn i deres praksis ved å være åpne for å prøve det ut i veiledning. Co-presencing var den erfaringsmessige fordypningen som startet i den første aksjonsfasen og gikk videre i den andre refleksjonsfasen hvor veilederne ga slipp på noen gamle tanker og kombinerte andre med nye tanker inspirert av mattering. Co-creating begynte å ta form i den andre aksjonssyklusen da veilederne hadde en ny aksjonsfase, hvor veilederne igangsatte planene for utprøving av praksisendringer. Samtidig beveger veilederne seg tilbake til co-sensing for å innhente erfaringer om hva som fungerte eller ikke, som igjen førte tilbake til co-presencing. De opplevde resultatene fra prosessen, som trekkes frem i neste kapittel, kan argumenteres for å være en del av veiledernes co-evolving. Dette er de nye praksisene som har kommet frem, gjennom å lytte til nye impulser og la dem påvirke en utviklingsprosess som fører til endring i møte med nye utfordringer og samfunnsutvikling (Heron & Reason, 2008; Scharmer, 2016).

I følge Scharmer (2016;2018) er en nøkkelegenskap for utvikling å ha et åpent sinn, hjerte og vilje. Dette er nødvendig for å følge det sosiale feltet for presencing. En må ha et ønske om å ta imot endring og være villig til å anerkjenne at egen praksis ikke er den eneste. Denne egenskapen hadde veilederne gjennom vårt prosjekt og hadde dermed overvunnet

voice of judgement and voice of cynicism. Til tider viste veilederne voice of fear ved at de holdt fast ved argumenter om at mattering kunne kreve for mye tid eller at det ikke passet innenfor rammene av karriereveiledningen. Dette kan være tegn på frykten for å gi slipp på gamle praksiser og dermed trekke seg unna det Scharmer (2018) beskriver som den fremtredende fremtiden. Dersom veilederne ikke hatt fått tilstrekkelig tid til å undersøke ulike sider ved mattering gjennom de ulike fasene i aksjonssyklusene, kan det hende at de kunne avfeid mattering og ment at det ikke passet inn i karriereveiledningsfeltet. En annen måte å se det på, kan være at veilederne delvis holder fast ved den eksisterende praksisen og på den måten forsikrer at de beste elementene fra den blir tatt med videre i utviklingsprosessen. I alle utviklingsprosjekter er det en fare for at ønsket om utvikling går på bekostning av noe som allerede er bra, og det er derfor viktig å ikke forkaste eksisterende praksis fullstendig, bare fordi noe nytt har kommet frem. Dette er en av de store verdiene innenfor handlingsorientert aksjonsforskning, hvor menneskene som kjenner feltet best er de som får ta kontroll over endringsprosessen (Heron, 1996; Heron & Reason, 2008; Hummelvoll, 2021).

På den måten ble for eksempel dette prosjektet utvidet til å inkludere et fokus på arbeidsmiljøet og som konsekvens av dette endret veilederne fokuset i prosjektet til å omfavne mattering slik Prilleltensky og Prilleltensky (2021) argumenterer for i TMW, at mattering er noe som opererer i flere dimensjoner samtidig. Her er vi gjensidig avhengig av de ulike dimensjonene og må etterstrebe en oss-kultur, heller enn en meg-kultur (Prilleltensky, 2020) En tanke som sammenfaller med Scharmer (2018) sitt formål om å gå fra et ego-system og til eco-system. Veilederne kom frem til en lignende tanke om gjensidig avhengighet til ulike aktører rundt seg, og hvordan veilederens rolle avgjorde hvordan de interagerer med aktørene og hvilken grad av mattering de opplevde fra aktørene. Med tradisjonelle intervjuemetoder og kun individuelle intervjuer, ville denne muligheten ikke blitt realisert og det kunne potensielt begrenset innsikten og bevisstgjøringen til veilederne.

Resultatet av aksjonsprosessen, satt i kontekst av teori U (Scharmer, 2016;2018), mener jeg at kan beskrives som samaktualisering, slik det er beskrevet i Ivey et al. (2012, s. 373-374). Felles refleksjon og deling av erfaringer over en periode med to aksjonssykluser, åpnet opp for at veilederne kunne øke sin bevissthet rundt konseptet mattering og gjennom dette skape endringer i sin veiledningspraksis. Utviklingen veilederne gikk gjennom, ble muliggjort ved at de diskuterte erfaringene sine i fellesskap og aktiverte på den måten uutnyttet potensiale og kunnskap som ellers ligger latent. Resultatene tyder på at det var hensiktsmessig for veilederne å jobbe med mattering så lenge som de gjorde, da forståelsen deres stadig utviklet seg og de fant nye måter de kunne anvende mattering i sin praksis og arbeidshverdag. Teori U vektlegger verdien av å kunne bevege seg mellom ulike perioder med refleksjon og utvikling for å få dypere forståelse rundt utviklingen som foregår (Scharmer, 2016;2018). I begynnelsen av prosjektet trakk veilederne frem en hypotese om at det var taus betydningsfullhet, både i deres praksis og i bedriften. Samaktualisering skapt av aksjonssyklusene viste i ettertid at hypotesen stemte og veilederne kom frem til konkrete tiltak for å trekke frem den tause betydningsfullheten ved å for eksempel aktivt bruke tilbakemeldinger og ved å gjøre bevisstgjøringsøvelser i forkant av veiledning. Dette er et eksempel på hvordan veilederne brukte co-creating for å utforske nye muligheter for praksis (Scharmer, 2016).

4.3.3 Resultat av bevisstgjøringen

Underkapittelet presenterer hovedfunnene fra underkategorien «resultat av bevisstgjøring».

Bevisstgjøringen har gitt økt profesjonsstolthet, mening i arbeidet veilederne gjør og økt arbeidsglede allerede før en møter en ny student. Ved å jobbe med mattering, utvikle sin egen kompetanse og bevissthet, og fasilitere prosessen for de andre veilederne, føler veilederne seg betydningsfulle ved at de tilfører verdi til hverandre. Arbeidet har hatt en samlende effekt og har gitt økt kohesjon i veilederteamet. Veilederne opplevde at egen utvikling og styrket kompetanse påvirket hvor mye betydning veiledningen hadde for studentene. Bevisstgjøringen har gitt dem en teoretisk ramme de kan begrunne praksisen sin med i større grad. Veilederne opplevde både økt energi og motivasjon av bevisstgjøringen, samtidig som de måtte være bevisst å ikke bruke for mye energi, da noen situasjoner krevde mer energi og engasjement. Veilederne mente at kunnskapen de nå satt på var for viktig til å ikke dele med resten av staben. Av den grunn ble jeg invitert for å holde et foredrag om mattering for alle de ansatte, slik at bevisstgjøringsprosessen kunne foregå videre i bedriften.

4.3.4 Økt verdsettelse av egen praksis og bedre menneskekjennere

Erfaringene beskrevet av veilederne sammenfaller på flere områder med den foreliggende forskningen på mattering-feltet. Veilederne opplevde å skape en annerledes og i flere tilfeller en sterkere relasjon med studentene, noe som støttes av Amundson (1993) og Dixon Rayle (2006a) som hevdet at både klienter og veiledere kan kapitalisere på menneskets universelle behov for mattering ved å øke sin bevissthet og kunnskap om konseptet, som videre vil føre til styrket veiledningsrelasjon. Ifølge Flett et al. (2019) vil ikke bare veilederne oppleve en styrket praksis. Veiledning hvor det fasiliteres opplevelser av mattering for studentene, vil føre til at studentene trives og blomstrer i møte med sine utfordringer, noe som vil være positivt med tanke på utfordringene studentene opplever (Sivertsen, 2021, s. 37-41). Det vil også være med på å imøtekomme målet for karriereveiledning i høyere utdanning, jamfør NOU 2016:7 (NOU 2016:7, s. 163). Erfaringen veilederne har med at bevisstgjøringen har gitt dem en økt følelse av profesjonsstolthet og mening med jobben, støttes av Jung og Heppner (2017), som fant at mattering korrelerer sterkt med meningsfullhet på jobb, tilfredshet med arbeidet, livstilfredshet, organisatorisk engasjement, færre intensjoner om å slutte i jobben. Dette kan være med på å forklare den økte bevisstheten rundt on- og off-boardingsprosessene i bedriften, da mattering kan tilføre et nytt språk å oppleve og forklare arbeidserfaringer med og til å diskutere hva veilederne opplever i ulike roller og kontekster (Jung, 2015).

I motsetning til i forskningslitteraturen kom det i dette prosjektet frem hvordan det er krevende å implementere bevisstheten om mattering i en eksisterende praksis. Elementer som ble trukket frem var at et fokus på mattering kan være energikrevende og bygge opp et forventningspress til potensialet som ligger i veiledningen fra veilederens side. Dette skapte en stor ansvarsfølelse, som uten stor selvbevissthet eller støtte fra et team med den samme bevisstheten, kunne føre til et selvkritisk syn på veiledernes egen praksis. Det kan argumenteres for at de positive effektene av opplevd mattering, slikt som økt jobbtildfredshet (Connolly & Myers, 2003; Curry & Bickmore, 2012), tydeligere profesjonell identitet (Lee et al., 2016), og mindre risiko for utbrenthet og frafall (Haizlip et al., 2020; Reece et al., 2021) veier opp for elementene som skapte stress. Allikevel mener jeg at det er viktig å være bevisst denne effekten dersom en skal tilføre mattering som et begrep i karriereveiledningen. Spesielt siden veilederteamet ville dele kunnskapen videre med resten av bedriften og andre karriereveiledere.

5. Sammenfatning av diskusjon

Formålet med oppgaven var å øke bevisstheten rundt mattering hos tre karriereveiledere og videre teste ut gyldigheten til mattering i norsk karriereveiledningspraksis ved å utforske hvordan mattering kunne inkorporeres i deres praksis. For å undersøke dette konstruerte jeg den følgende problemformuleringen: *Hvordan kan kunnskap om mattering bidra til å skape økt bevissthet og utvikling av praksis hos karriereveiledere?* Handlingsorientert aksjonsforskning ble anvendt for å la veilederne selv forske på sine behov og intuitive ideer i møte med mattering, noe som førte til en prosess over fire uker, hvor mattering ble gransket og manipulert av veiledernes kunnskapsgrunnlag. Følgelig ble mattering diskutert opp mot karriereveiledningsfeltet for å validere om mattering passet inn i feltet, før ulike uttryksmåter og fokusområder hvor mattering kom tydeligst frem ble vektlagt. Til slutt ble utviklingsprosessen og resultatene av å oppleve mattering som karriereveileder belyst.

Funnene i denne oppgaven antyder at bevisstgjøring gjennom strukturert kompetanseheving med fokus på mattering over tid, bekrefter mattering sin gyldighet og anvendbarhet i karriereveiledningspraksisen til de tre involverte veilederne. Mattering kan umiddelbart virke som et abstrakt begrep og det krevde flere runder med refleksjoner før veilederne kom frem til dette resultatet. Det ble avdekket tre utfordringer i møte mellom mattering og veiledernes praksis som de måtte utforske: rammer og ansvarsfølelse, fokus på saksorientering eller følelser, og uttryksmåter for mattering.

Rammen for veiledningstjenesten og ansvarsfølelse omhandlet korte veiledningstimer og en tanke om at mattering ikke uttrykkes gjennom å besvare karrieretekniske spørsmål, gjorde at veilederne anså det som vanskelig å vise betydningsfullhet for studentene. Mattering ble sett på som endimensjonalt og veilederne kjente derfor på et stort press for å være ansvarlige for studentenes opplevde mattering. Videre refleksjoner førte veiledernes forståelse nærmere TMW (Prilleltensky, 2020) og dermed forstod de mattering som multidimensjonalt, noe som reduserte forventningspresset til å være betydningsfulle for studentene. Forventningspresset ble identifisert som potensialet som ligger i møtene med studentene og verdien studentene kan oppleve av å bli møtt med betydningsfullhet (Flett et al., 2019). Gjennom sine refleksjoner identifiserte veilederne sider av sin eksisterende praksis som samsvarte med å gi uttrykk for mattering til studentene (Dixon Rayle, 2006a; Flett, 2018). Sett opp mot karriereveiledningsteori ble det tydelig at både brede og smale perspektiver på karriereveiledning har rom for å inkorporere mattering (Gaarder & Gravås, 2011; Kjærgård & Plant, 2018). Det å være gjensidig mottaker og gi uttrykk av mattering er ikke en selvfølge som veileder, på grunn av hjelperollen en befinner seg i (Pearlin & LeBlanc, 2001). Konsekvensen av dette er at veilederne må være bevisst maktrelasjonen i veiledningen og avdekke latente uttrykk for mattering fra studentene.

Refleksjonene gikk derfor fra hvorvidt mattering passet inn i karriereveiledning, til hvilke områder av veiledningen mattering kom mest naturlig til uttrykk. Fokusområdene var saksorientering og følelser, hvor veilederne i utgangspunktet mente at mattering kom til uttrykk gjennom fokus på følelser. Selv om veiledningstjenesten har mest fokus på karrieretekniske spørsmål, presiserer veilederne studentenes behov for emosjonell støtte i de utfordringene studentene står i. Dette medfører at veilederne må skape en balanse mellom saksorientering og fokus på følelser i sin veiledning, noe som støttes av forskningsfeltet tilknyttet mattering, hvor det vises til hvordan bevissthet om mattering kan forebygge psykologisk stress (Besser et al., 2020; Flett et al., 2020; Taylor & Turner, 2001), gi bedre akademisk utholdenhet (Moschella & Banyard, 2021) og økt velvære

(Dixon Rayle, 2006a). Ved å skape bevissthet om mattering hos veiledere, kan en derfor fasilitere et fokus på mattering hos studentene og bidra til å forebygge flere av utfordringene studentene har, jamfør SHoT-undersøkelsen (Sivertsen, 2021, s. 37-41). Veilederne viser til at studenter de møter, ofte står i utfordrende situasjoner hvor de føler på håpløshet og ensomhet. Flere studier har pekt på mangel på mattering hos grupper som opplever ensomhet, står utenfor arbeid eller føler seg uviktige (McComb et al., 2020; Scarpa, 2022b). Karriereveiledere har stort frirom for valg av praksis, og det er derfor gode muligheter for å inkorporere mattering. Det viktigste for veilederne er å gjøre konseptet til sitt eget og på den måten kunne vise studentene at de er betydningsfulle på en genuin måte, noe som tok diskusjonen over mot måter mattering kommer til uttrykk i arbeidshverdagen til veilederne.

For å undersøke hvordan mattering kom til uttrykk i veiledernes praksis og arbeidshverdag, ble refleksjonene til veilederne sett opp mot de syv elementene av mattering (Flett, 2018). Utrykk rettet mot studentene tok form gjennom bekreftelse av studentenes kompetanse, fasilitering av refleksjon hvor studentene blir mer bevisst egen verdi i karrierekontekst, anerkjennelse av situasjonen studentene er i og ved å vise at studentenes erfaringer er viktige for veilederne i form av tilbakemeldinger. Veilederne ga selv uttrykk for at det var små grep som måtte til for å ha større fokus på mattering i sin eksisterende praksis. Bevisstgjøring av veiledernes møte med mattering i egen jobberfaring er vist at skaper bedre forståelse for hvordan de kan fasilitere refleksjoner rundt mattering for studentene (Jung, 2015). På arbeidsplassen ble det tydelig at psykologisk trygghet (Edmondson, 2019; Clark, 2020) påvirket uttrykk av mattering, noe som støttes av Prilleltensky og Prilleltensky (2021), som viser til at psykologisk trygghet er nødvendig for å skape en oss-kultur på arbeidsplassen. Ved å overføre denne tanken til veiledningskonteksten, kan det tenkes at veiledere som har fokus på å skape psykologisk trygghet i møte med studentene, vil føre til økt opplevelse av mattering for studentene. En slik tilnærming ville vært spennende å undersøke videre ved en senere anledning.

Behovet for individualisering (Flett, 2018) kommer tydelig frem hos veilederne og de viser til verdien av autentiske tilbakemeldinger i møte med både studenter og kollegaer, og hvordan det styrker opplevelsen av mattering. Autentisk tilstedeværelse (Rosati et al., 2019) fører til at studenter føler seg sett og anerkjent i møte med hjelpetjenester og kan derfor minske marginalisering (Schlossberg, 1989). Grunnet mangel på å se studenters suksess, har veilederne større behov for å ha positiv kontakt med studenter og kollegaer for å oppleve mattering (Curry & Bickmore, 2012). TMW er viktig å være bevisst, da en kan oppleve mattering fra flere ulike dimensjoner, hvor noen dimensjoner kan være tydeligere enn andre. (Prilleltensky, 2020). Gjennom økt bevissthet rundt uttrykksmåtene sine, ble veilederne bevisst en frykt for å utøve anti-mattering. En frykt som kan være positiv, da studentene som kommer til veiledning møter veiledere som er bevisst mattering med fokus på å fasilitere opplevelse av mattering hos studentene. Bevissthet om mattering er helt essensielt for de som jobber med studenter (Flett et al., 2020; Jung, 2015).

Det at veilederne fikk fire uker til å jobbe med mattering, med dedikert tid til å reflektere over erfaringene sine, var avgjørende for utviklingsprosessen og den økte bevisstheten av mattering veilederne skapte. Tilnærmingen gjennom aksjonsforskning tillot veilederne å selv avgjøre retningen for utforskningen og vi kom dermed inn på koblingen mellom psykologisk trygghet og hvilken rolle det spiller for opplevd mattering og uttrykksmåter. Utprøvingen av mattering i karriereveiledning ble muliggjort gjennom veiledernes åpne holdning til nye konsepter og villighet til å inkorporere mattering i egen praksis. Samtidig var det essensielt at veilederne ivaretok sine egne praksiser og ikke ga slipp på dem

umiddelbart. Resultatet av økt kunnskap om mattering var at veilederne opplevde annerledes og flere sterkere relasjoner til studentene. Bevissthet rundt mattering skapte økt kohesjon i veilederteamet sammen med økt motivasjon og energi. Samtidig krevde det mye energi å alltid være bevisst mattering, i hvert fall før det ble en internalisert del av praksisen til veilederne. Kunnskapen de satt på var noe de ønsket å dele videre med andre, da de opplevde styrke kompetanse og profesjonsstolthet. Kunnskap om mattering har med andre ord påvirket hvordan veilederne ser på sin rolle, karrieretjenesten de tilbyr og hvilken betydning de har, som veiledere, kollegaer og mennesker.

6. Begrensninger ved egen forskning og videre forskning

Det faktum at jeg drev et aksjonsforskningsprosjekt med fokus på utvikling og bevisstgjøring av lokal kunnskap, vil si at resultatene ville blitt annerledes gitt at andre deltakere var med. Resultatene fra mitt arbeid er i hovedsak gyldig og relevant for bedriften jeg samarbeidet med og spesielt for de tre veilederne som deltok i aksjonsforskningsprosjektet. Her hadde resultatene innvirkning på arbeidshverdagen til veilederne og forhåpentligvis spredde noe av bevisstheten seg til de andre ansatte gjennom foredraget og videre diskusjoner. Det kan argumenteres for overførbarhet til andre veiledningsteam og karriereveiledningstjenester, da mine funn sammenfalt i stor grad med andre funn på forskningsfeltet tilknyttet mattering og det at mattering er et universelt psykologisk konsept, som er en del av alle mennesker.

Det er flere begrensninger ved mitt arbeid, hvor mye er knyttet til tidsbegrensninger og oppgavens omfang, som har ført til den valgte problemformuleringen og forskningsspørsmålene. Konsekvensen av valgene medførte at jeg kun undersøkte subjektive oppfatninger av mattering hos veilederne. Som følge av dette ble det ikke gjennomført undersøkelser basert på standardiserte mål av mattering hos hverken veiledere eller studenter. Selvrapporterte mål på mattering er vanlig på dette forskningsfeltet og det vil i fremtiden være fornuftig å inkludere flere perspektiver, da mattering er noe som opererer i flere dimensjoner samtidig, noe som kan oppnås ved å bruke Scarpa et al. (2022a) sitt mål MIDLS.

Veilederne påpekte at det ville vært interessant å vite hvilken effekt endringen i deres praksis hadde på studentene. Dersom jeg hadde inkludert studentene sin opplevelse av veiledningen, kunne dette kastet lys over andre aspekter av hvordan mattering preger karriereveiledningskonteksten, og er noe som bør undersøkes videre. Forskningsfeltet har vist at både veiledere og klienter har effekt av bevisstgjøring av mattering og det ville derfor vært hensiktsmessig å få en dypere forståelse av hvordan klienter blir bevisst mattering gjennom veiledning. Utvikling av konkrete tiltak karriereveiledere kan anvende for å fasilitere bevissthet om mattering hos klienter kunne vært av interesse for karriereveiledningsfeltet. Matteringspråk som ble trukket frem av veilederne, er noe som ville vært spennende å undersøke videre for å se om det ligger noe potensiale i et slikt konsept. Videre forskning på mattering og psykologisk trygghet i veiledningskontekst hadde vært spennende med tanke på hvor essensielt psykologisk trygghet var for veilederne i arbeidsmiljøet. Fasilitering av psykologisk trygghet for de involverte i veiledning, kan potensielt være et grep for å fremme mattering.

For meg personlig, er bevisstgjøringen av mattering noe jeg bringer med meg i videre arbeid. Enten det blir i møte med kollegaer, veiledningskontekst eller livet generelt. Olivia presiserte det på en god måte på det siste fokusgruppeintervjuet vårt som svar på hva hun satt igjen med.

Jeg tenker på økt motivasjon, arbeidsglede, og bedre i veiledning. Jeg tenker at jeg kan gi en bedre veiledning til klientene, og jeg vil være en bedre kollega. Og et bedre menneske! (Olivia)

Litteraturliste

- Amundson. (1993). Mattering: A Foundation for Employment Counseling and Training. *Journal of Employment Counseling*, 30(4), 146–152. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.1993.tb00173.x>
- Besser, A., Flett, G.L., Nepon, T. & Zeigler-Hill, V. (2020). Personality, cognition, and adaptability to the COVID-19 pandemic: Associations with loneliness, distress, and positive and negative mood states. Advance online publication. *International Journal of Mental Health and Addiction*. <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00421-x>
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Braun, V. & Clarke, V. (2022). *Thematic analysis: a practical guide*. SAGE.
- Casale, S. & Flett, G. L. (2020). Interpersonally-based fears during the COVID-19 pandemic: Reflections on the fear of missing out and the fear of not mattering constructs. *Clinical Neuropsychiatry: Journal of Treatment Evaluation*, 17(2), 88–93. <https://doi.org/10.36131/CN20200211>
- Clark, T. R. (2020). *The 4 stages of psychological safety: defining the path to inclusion and innovation*. Berrett-Koehler Publishers, Incorporated.
- Connolly, K. M. & Myers, J. E. (2003). Wellness and mattering: the role of holistic factors in job satisfaction. *Journal of Employment Counseling*, 40(4), 152–160. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2003.tb00866.x>
- Creswell, J. W. & Creswell, J. D. (2018). *Research design. Qualitative, quantitative & mixed methods approaches* (5. utg.). SAGE.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry & research design: choosing among five approaches* (3. utg.). SAGE.
- Dixon, A. L. (2007). Mattering in the later years: Older adults' experiences of mattering to others, purpose in life, depression, and wellness. *Adultspan Journal*, 6(2), 83–95. <https://doi.org/10.1002/J.2161-0029.2007.TB00034.X>
- Dixon, A. L., Scheidegger, C. & McWhirter, J. J. (2009). The adolescent mattering experience: Gender variations in perceived mattering, anxiety, and depression. *Journal of Counseling and Development*, 87(3), 302–310. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2009.tb00111.x>
- Dixon Rayle, A. (2006a). Mattering to others: Implications for the counseling relationship. *Journal of Counseling and Development*, 84(4), 483–487. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2006.tb00432.x>
- Dixon Rayle, A. (2006b). Do school counselors matter? Mattering as a moderator between job stress and job satisfaction. *Professional School Counseling*, 9(3), 206–215. <https://doi.org/10.1177/2156759X0500900310>
- Dixon Rayle, A. & Chung, K-Y. (2008). Revisiting First-Year College Students' Mattering: Social Support, Academic Stress, and the Mattering Experience. *Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice*, 9(1), 21. <https://doi.org/10.2190%2FX126-5606-4G36-8132>

- Dixon Rayle, A. & Myers, J. E. (2004). Counseling adolescents toward wellness: The roles of ethnic identity, acculturation, and mattering. *Professional School Counseling*, 8(1), 81–90. Hentet fra: <https://www.proquest.com/scholarly-journals/counseling-adolescents-toward-wellness-roles/docview/213308720/se-2?accountid=12870>
- Dixon, S. K. & Robinson Kurpius, S. E. (2008). Depression and college stress among university undergraduates: Do mattering and self-esteem make a difference? *Journal of College Student Development*, 49(5), 412–424. <https://doi.org/10.1353/csd.0.0024>
- Edmondson, A. C. (2019). *The fearless organization: creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth*. Wiley.
- Elliott, G. C., Colangelo, M. F. & Gelles, R. J. (2005). Mattering and Suicide Ideation: Establishing and Elaborating a Relationship. *Social Psychology Quarterly*, 68(3), 223–238. <https://doi.org/10.1177/019027250506800303>
- Flett, G. L. (2018). *The Psychology of Mattering: Understanding the Human Need to be Significant* (utg. 1). Academic Press.
- Flett, G. L. (2022). An Introduction, Review, and Conceptual Analysis of Mattering as an Essential Construct and an Essential Way of Life. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 40(1), 3-36. <https://doi.org/10.1177/07342829211057640>
- Flett, G. L., Burdo, R. & Nepon, T. (2020). Mattering, insecure attachment, rumination, and self-criticism in distress among university students. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 19(4). <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00225-z>
- Flett, G. L., Khan, A. & Su, C. (2019). Mattering and Psychological Well-being in College and University Students: Review and Recommendations for Campus-Based Initiatives. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 17(3), 667–680. <https://doi.org/10.1007/s11469-019-00073-6>
- Flett, G. L. & Nepon, T. (2020). Mattering versus self-esteem in university students: Associations with regulatory focus, social feedback, and psychological distress. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 38(6), 663–674. <https://doi.org/10.1177/0734282919890786>
- Flett, G. L. & Zangeneh, M. (2020). Mattering as a Vital Support for People During the COVID-19 Pandemic: The Benefits of Feeling and Knowing That Someone Cares During Times of Crisis. *Journal of Concurrent Disorders*, 2(1), 1-18. <https://www.semanticscholar.org/paper/Mattering-as-a-Vital-Support-for-People-During-the-Flett-Zangeneh/6c58ddb9d4765e08ba66de217a89c88f4edd1933#references>
- France, M. K. & Finney, S. J. (2009). What matters in the measurement of mattering? *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 42(2), 104–120. <https://doi.org/10.1177/0748175609336863>
- Gaarder, I. E. & Gravås, T. F. (2011). Introduksjon: Hva er karriereveiledning? I T. F. Gravås & I. E. Gaarder (Red.). *Karriereveiledning* (1. utg., s. 13-32). Universitetsforlaget.

- Gergen, K.J. & Gergen M.M. (2015). Social Construction and Research as Action. I Bradbury, H. (Red.). *The SAGE handbook of action research* (3. utg., s. 401-408). SAGE.
- Haizlip, J., McCluney, C., Hernandez, M., Quatrara, B. & Brashers, V. (2020) Mattering: how organizations, patients, and peers can affect nurse burnout and engagement. *JONA: The journal of nursing administration*, 50(5), 267-273. <https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000882>
- Heron, J. (1996). *Co-operative inquiry: research into the human condition*. SAGE.
- Heron, J. (2008). Extending Epistemology within a Co-operative Inquiry. I Reason, P. & Bradbury, H. (Red.). *The SAGE handbook of action research: participative inquiry and practice* (2. utg., s. 366-380). SAGE.
- Hersted, L. & McNamee, S. (2021). Aksjonsforskning som sosial konstruksjon. I D.v. Heimburg & O. Ness (Red.). *Aksjonsforskning: samskapt kunnskap som endrer liv og samfunn* (s. 141-156). Fagbokforlaget.
- Hummelvoll, J.K. (2021). Handlingsorientert forsknings samarbeid: Kan lokal erfaring konverteres til sentral kunnskap? I D.v. Heimburg & O. Ness (Red.). *Aksjonsforskning: samskapt kunnskap som endrer liv og samfunn* (s. 157-172). Fagbokforlaget.
- Ivey, A. E., D'Andrea, M. J. & Ivey, M. B. (2012). *Theories of counseling and psychotherapy: a multicultural perspective* (7. utg.). SAGE.
- Jung, A-K. (2015). Interpersonal and societal mattering in work: A review and critique. *The Career Development Quarterly*, 63(3), 194–208. <https://doi.org/10.1002/cdq.12013>
- Jung, A-K. & Heppner, M. J. (2017). Development and Validation of a Work Mattering Scale (WMS). *Journal of Career Assessment*, 25(3), 467–483. <https://doi.org/10.1177/1069072715599412>
- Kjærgård, R. & Plant, P. (2018). Innledning. I R. Kjærgård & P. Plant (Red.) *Karriereveiledning for individ og samfunn* (1. utg., s. 11-16). Gyldendal.
- Krokstad, S. (2021). Mattering as a political, scientific, and professional basis for welfare services. *Frontiers in Psychology*, 12:734630, 1-4. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.734630>
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.). Gyldendal akademisk.
- Landrø, K. & Rønning, W. M. (2018). Studieveiledning i høyere utdanning. *Uniped (Lillehammer)*, 41(3), 331–346. <https://doi.org/10.18261/issn.1893-8981-2018-03-12>
- Lee, A. A., Lee, S. N. & Armour, M. (2016). Drivers of change: Learning from the lived experiences of nursing home social workers. *Social Work in Health Care*, 55(3), 247–264. <https://doi.org/10.1080/00981389.2015.1111967>
- Marshall, S. K. & Lambert, J. D. (2006). Parental mattering: A qualitative inquiry into the tendency to evaluate the self as significant to one's children. *Journal of Family Issues*, 27(11), 1561–1582. <https://doi.org/10.1177/0192513X06290039>

- McComb, S. E., Goldberg, J. O., Flett, G. L. & Rose, A. L. (2020). The double jeopardy of feeling lonely and unimportant: State and trait loneliness and feelings and fears of not mattering. *Frontiers in Psychology*, 11:563420, 1-8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.563420>
- Moschella, E. A. & Banyard, V. L. (2021). Short measures of interpersonal and university mattering: Evaluation of psychometric properties. *Journal of College Student Development*, 62(1), 55–71. <https://doi.org/10.1353/csd.2021.0004>
- Myers, J. E. & Degges-White, S. (2007). Aging well in an upscale retirement community: The relationships among perceived stress, mattering, and wellness. *Adultspan Journal*, 6(2), 96–110. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0029.2007.tb00035.x>
- Ness, O. & Heimburg, D.v. (2021). Aksjonsforskning: Samskapt kunnskap som endrer liv og samfunn. I D.v. Heimburg & O. Ness (Red.), *Aksjonsforskning: samskapt kunnskap som endrer liv og samfunn* (s. 19-34). Fagbokforlaget.
- NOU 2016:7. (2016). *Norge I omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn*. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-7/id2485246/>
- Pearlin, L. I. & LeBlanc, A. J. (2001). Bereavement and the loss of mattering. I T. J. Owens, S. Stryker & N. Goodman (Red.), *Extending self-esteem theory and research: Sociological and psychological currents* (s. 285–300). Cambridge University Press.
- Prilleltensky, I. (2005). Promoting well-being: Time for a paradigm shift in health and human services. *Scandinavian Journal of Public Health*, 33(66), 53–60. <https://doi.org/10.1080/14034950510033381>
- Prilleltensky, I. (2020). Mattering at the Intersection of Psychology, Philosophy, and Politics. *American Journal of Community Psychology*, 65(1-2), 16–34. <https://doi.org/10.1002/ajcp.12368>
- Prilleltensky, I. & Prilleltensky, O. (2021). *How People Matter: Why it Affects Health, Happiness, Love, Work and Society* (utg. 1). Cambridge University Press.
- OECD. (2004). *Career Guidance. A Handbook for policy Makers*. OECD.
- Reece, A., Yaden, D., Kellerman, G., Robichaux, A., Goldstein, R., Schwartz, B., Seligman, M. & Baumeister, R. (2021). Mattering is an indicator of organizational health and employee success. *The Journal of Positive Psychology*, 16(2), 228-248. <https://doi.org/10.1080/17439760.2019.1689416>
- Rosati, C., Nguyen, D. J., Troyer, R., Tran, Q., Graman, Z. & Brenckle, J. (2019). Exploring hos student activists experience marginality and mattering during interactions with student affairs professionals. *The College Student Affairs Journal*, 37(2), 114–128. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/exploring-how-student-activists-experience/docview/2312200905/se-2?accountid=12870>
- Rosenberg, M. (1985). Self-concept and psychological well-being in adolescence. I R. L. Leahy (Red.), *The development of the self* (s. 205-246). Academic Press.
- Rosenberg, M. & McCullough, B. C. (1981). Mattering: Inferred Significance and Mental Health Among Adolescents. *Research in Community and Mental Health*, 2, 163-182.
- Scarpa, M. P., Zopluoglu, C. & Prilleltensky, I. (2022a). Assessing multidimensional mattering: Development and exploratory validation of the Mattering in Domains of

- Life Scale (MIDLS). *Journal of Community Psychology*, 50(3), 1430–1453.
<https://doi.org/10.1002/jcop.22725>
- Scarpa, M. P., Zopluoglu, C. & Prilleltensky, I. (2022b). Mattering in the community: Domain and demographic differences in a US sample. *Journal of Community Psychology*, 50(3), 1481–1502. <https://doi.org/10.1002/jcop.22728>
- Scharmer, C. O. (2016). *Theory U: Leading From the Future As It Emerges* (2. utg.). Berrett-Koehler Publishers.
- Scharmer, C. O. (2018). *The Essentials of Theory U: Core Principles and Applications*. Berrett-Koehler Publishers.
- Schlossberg, N. K. (1989). Marginality and Mattering: Key Issues in Building Community. *New Directions for Student Services*, 48, 5-15.
- Silverman, D. (2020). *Interpreting qualitative data* (6. utg.). SAGE.
- Sivertsen, B. (2021) *Studentenes helse- og trivselsundersøkelse: Tilleggsundersøkelse 2021*. SHoT.
<https://sioshotstorage.blob.core.windows.net/shot2018/SHOT2021.pdf>
- Statistisk sentralbyrå. (2022, 31. mars). *Studenter i universitets- og høyskoleutdanning*. Hentet fra: <https://www.ssb.no/utdanning/hoyere-utdanning/statistikk/studenter-i-universitets-og-hogskoleutdanning>
- Taylor, J. & Turner, R. J. (2001). A longitudinal study of the role and significance of mattering to others for depressive symptoms. *Journal of Health and Social Behavior*, 42(3), 310–325. <https://doi.org/10.2307/3090217>
- Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode* (4. utg.). Fagbokforlaget.
- Tinto, V. (1993): *Leaving College: Rethinking the Causes and Cures of Student Attrition* (2. utg.) University of Chicago Press.
- Tjora, A. (2012). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (2. utg.). Gyldendal Akademisk.
- Tovar, E., Simon, M. A. & Lee, H. B. (2009). Development and validation of the college mattering inventory with diverse urban college students. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 42(3), 154–178.
<https://doi.org/10.1177/0748175609344091>
- Whitmore, D. (2014). *Psychosynthesis Counselling in Action* (4. utg.). SAGE.

Vedlegg 1 – Intervjuguider

Innledende intervju – Individuelt

Kartlegging av forkunnskap om mattering:

Her er målet å kartlegge hva intervjupersonen kunne om mattering i forkant av å bli kontaktet angående prosjektet. Det er med på å danne grunnlaget for den dialogiske undervisningen som skal gjennomføres etter de individuelle intervjuene.

1. Hva visste du om «mattering» i forkant av å høre om prosjektet?
 - a. Hvis ja:
 - i. I hvilken kontekst?
 - ii. Er du bevisst mattering i din hverdag?
 - iii. Bruker du mattering bevisst i ditt arbeid?
 - b. Hvis nei:
 - i. Hva var det første du tenkte at det kunne omhandle?
2. Hvordan ser du for deg at «mattering» kan brukes i ditt arbeid?

Kartlegging av hvordan teamet presenteres og jobber med kompetanseheving:

Her er målet å kartlegge hvordan omstendighetene er rundt kompetanseheving i jobben, hvordan teamet jobber med det sammen, hvordan intervjupersonen stiller seg til kompetanseheving og nye impulser. Dette gjøres for å danne et bilde av hvordan intervjupersonen stiller seg til arbeidet som kommer i prosjektet.

3. Hvordan jobber dere med kompetanseheving på Karrieresenteret?
 - a. Er det en individuell prosess eller gjensidig i teamet?
 - b. Kunne du ønske at det ble gjennomført på en annen måte, i så fall hvordan?
4. Hva opplever du at du får ut av arbeidet med kompetanseheving?

Kartlegging av erfaring med aksjonsforskning og forventninger til prosjektet:

Her er målet å kartlegge hvorvidt intervjupersonen har vært med på eller hørt om aksjonsforskning tidligere, hvilke forventninger intervjupersonen har til prosjektet og til meg som prosjektleder. Dette vil være med på å gi et bilde av hvordan informasjonsflyten kommer til å bli og hva intervjupersonen selv ønsker å få ut av prosjektet.

5. Hva vet du om aksjonsforskning fra før av?
6. Hvilke forventninger har du til:
 - a. Dette prosjektet?
 - b. Egen deltakelse?
 - c. Kollegaene dine sin deltakelse?

Fokusgruppeintervju 1 – Dialogisk undervisning

Dette fokusgruppeintervjuet skal foregå som en del av den dialogiske undervisningen, 10.11.21. Veilederne har på dette tidspunktet blitt introdusert til mattering gjennom et kort foredrag fra meg og intervjuet skal fungere som diskusjon mellom veilederne, hvor

de kan diskutere alt de kan ønske om «mattering», hvordan de ser for seg å kunne bruke det i sin praksis og alt de måtte ønske.

Refleksjoner rundt mattering:

1. Hva sitter dere igjen med etter dette foredraget?
2. Ser dere koblinger mellom mattering og andre begreper eller perspektiver dere er kjent med fra før av?
 - a. Hva er fellestrekkene?
 - b. Hva skiller dem fra hverandre?

Bruke tid på undersøke hvordan veilederne kan bruke innholdet i mattering i sin praksis.

3. På hvilken måte ser dere for dere at en forståelse av «mattering» kan være av verdi i karriereveiledning?
4. Hva kan være potensielle utfordringer med å anvende konseptet «mattering» i deres praksis?
5. Hvilke konkrete tiltak kan dere gjøre for å fremme «mattering» i deres praksis?
6. Ser dere for dere at et fokus på mattering i veiledningstimene deres, kan påvirke andre aspekter ved arbeidet eller hverdagen deres?
 - a. I så fall hvordan?
7. Kan et fokus på mattering være hensiktsmessig i andre deler av jobben deres enn bare i veiledning?

Fokusgruppeintervju 2 – midtveis refleksjon

Dette fokusgruppeintervjuet skal avholdes midtveis i prosjektet. Deltagerne har på dette tidspunktet gjennomført én, to ukers aksjon og intervjuet skal fungere som en debriefing av erfaringer, rom for å diskutere endringer og være med på å planlegge den neste aksjonen. Refleksjonene vil være spontane fra intervjupersonenes side og denne intervjuguiden vil dersom kun fungere som en liste over de konkrete spørsmålene jeg kommer til å stille for å fasilitere refleksjonssamtalene mellom intervjupersonene.

Erfaringsutveksling:

1. Hvordan har det vært å teste ut mattering de to siste ukene?
 - a. Hva er det som har fungert godt?
 - b. Hva er det som ikke har fungert?
2. Er det noe som har fungert for de andre som ikke har fungert for deg?
 - a. Hvorfor tror dere at dette eventuelt er tilfellet?
3. Har dere delt erfaringer underveis?
 - a. I så fall, hva ga dette samarbeidet dere?
 - b. Hvordan jobbet dere med dette i fellesskap?
4. Er det noen andre måter dere ser for dere at implementeringen av mattering kunne foregått på?
5. Hva har dere fått ut av å prøve ut mattering på denne måten?
6. Hvordan har utprøvingen påvirket deres vanlige praksis?
 - a. Har bevisstgjøringen av mattering påvirket deres relasjon til arbeidsplassen?
 - i. På hvilken måte?
 - b. Har bevisstgjøringen av mattering påvirket dere som karriereveiledere?

- c. Har det påvirket hvordan dere ser på møtet med klientene og deres utfordringer?
 - i. Hvordan?
7. Utfordringer knyttet til karriere kan oppleves som store livskriser, har dere opplevd et fokus på mattering som et hensiktsmessig verktøy i møte med dette?
 - i. På hvilken måte?
8. Har bevisstgjøringen av mattering påvirket dere på andre måter?

Fra tidligere intervjuer:

9. Sist møte hadde dere en del fokus på at det kunne være et stort ansvar å skulle få noen til å føle på betydningsfullhet, har dette endret seg?
10. Sist ble det også nevnt at det kunne være komplisert å fokusere på mattering innenfor tidsrammene deres, hvordan har det opplevdes gjennom uken som har vært?

Ønskede endringer:

11. Hva ønsker dere å endre på i forkant av neste aksjon?
12. Hva ønsker dere å ha som fokusområde for den neste aksjonen?
13. Kan dere jobbe mer konkret med å utvikle en praksis rundt mattering, gjennom f.eks. triader med hverandre?
14. Er det ønskelig med mer faglig påfyll, eks. en artikkel om mattering?

Fokusgruppeintervju 3 – avsluttende refleksjonsmøte

Dette fokusgruppeintervjuet skal avholdes i slutten av prosjektet. Deltagerne har på dette tidspunktet gjennomført to, to ukers aksjoner og intervjuet skal fungere som en debriefing av erfaringene deres, hva de har fått ut av prosjektet og hva de potensielt ville ha endret eller ønsker å utforske videre etter prosjektet er avsluttet. Refleksjonene vil være spontane fra intervjupersonenes side og denne semi-strukturerte intervjuguiden vil dersom kun fungere som en liste over de konkrete spørsmålene jeg kommer til å stille for å fasilitere refleksjonssamtalene mellom intervjupersonene.

Fokusområder fra sist:

Ubalanse i relasjoner (det å uttrykke mattering i en relasjon og ikke bli møtt av det samme. Om det er demotiverende for å fortsette å opprettholde uttrykket om mattering overfor den andre. Kjenne på bevisstgjøring av dette).

- Følelser i veiledningssamtaler.
- Observasjon av hverandre i veiledningssamtaler.
- Mattering utad til kollegaer
- Eksplisitt uttrykke mattering og opplevd anti-mattering der det oppleves som naturlig (for å skape bevissthet og undersøke om tolkningen er korrekt).
- Hvilke endringer i praksis eller relasjoner opplever dere som følge av bevissthet rundt mattering.

Erfaringsutveksling:

1. Hvordan har det vært å teste ut mattering de to siste ukene?
 - a. Hva er det som har fungert godt?
 - b. Hva er det som ikke har fungert?
2. Har dere opplevd noen utfordringer i møte med dette arbeidet?
3. Er det noe som har fungert for de andre som ikke har fungert for deg?
 - a. Hvorfor tror dere at dette eventuelt er tilfellet?
4. Har dere delt erfaringer underveis?
 - a. I så fall, hva ga dette samarbeidet dere?
5. Er det noen andre måter dere ser for dere at implementeringen av mattering kunne foregått på?
6. Hva har dere fått ut av å prøve ut mattering på denne måten?
7. Er det noe som har overasket deg i dette arbeidet?
8. Hvordan har utprøvingen påvirket deres vanlige praksis?
9. Hvordan har det fungert å implementere tanken om mattering i arbeidet?
 - a. Har bevisstgjøringen av mattering påvirket deres relasjon til arbeidsplassen?
 - i. På hvilken måte?
 - b. Har bevisstgjøringen av mattering påvirket dere som karriereveiledere?
 - i. På hvilken måte?
 - c. Har det påvirket hvordan dere ser på møtet med klientene og deres utfordringer?
 - i. Hvordan?
10. Utfordringer knyttet til karriere kan oppleves som store livskriser, har dere opplevd et fokus på mattering som et hensiktsmessig verktøy i møte med dette?
11. Har bevisstgjøringen av mattering påvirket dere på andre måter?
12. Slik dere ser det, er mattering et konsept som er hensiktsmessig å fokusere på i karriererådgivning?

Erfaring av prosjektdeltakelse:

13. Hvordan har det vært å jobbe med kompetanseutvikling på denne måten?
14. Hvordan skiller dette seg fra måten dere jobber med kompetanseutvikling til vanlig?
 - a. Hvis ja, kan erfaringene fra dette prosjektet ha en positiv effekt på kommende arbeid med kompetanseutvikling?
15. Har prosjektet innfridd de forventningene du hadde i forkant?
 - a. Hvis ja, på hvilken måte?
 - b. Hvis nei, hvorfor ikke og hva kunne vært gjort annerledes?
16. Hva har det gitt deg å få muligheten til å prøve ut og utvikle et konsept i din egen praksis over tid, for så å dele erfaringene med de andre?

Veien videre:

17. Er mattering noe dere ønsker å jobbe videre med?
 - a. Hvis ja, hvordan ser dere for dere at dette kan gjennomføres?
 - b. Hvis nei, hvorfor ikke?
18. Hva sitter du igjen med nå?
 - a. Er det noe annet enn hva du så for deg i starten av dette prosjektet?

Vedlegg 2 – Beskrivelse av aksjonssyklusene

Den første aksjonssyklusen

Fase én – *innledende refleksjoner* – bestod av de individuelle intervjuene og det første fokusgruppeintervjuet. I de individuelle intervjuene ble veilederne presentert for hva aksjonsforskning er og hvilke roller alle har. Veilederne ga uttrykk for at det var en nødvendig og nyttig avklaring, slik at alle var på samme forståelsesgrunnlag i forkant av å begynne prosjektet. Ingen av veilederne hadde forkunnskaper om Mattering. Fokusgruppeintervjuet startet med at jeg gjennomførte en 30 minutters dialogisk undervisning om mattering. Undervisningen var basert på den tidligere forskningen og teori om mattering fra Flett (2021) og Prilleltensky og Prilleltensky (2021). Undervisningen fungerte for veilederne som et foredrag fra en ekstern bidragsyter og førte til at alle veilederne og jeg hadde det samme grunnlaget ved oppstart. All forskning ble vedlagt og delt med veilederne, slik at de også hadde muligheten til å danne en egen subjektiv forståelse av mattering. Undervisningen var dialogisk i den forstand at alle satt rundt et bord og hadde en dialog underveis, slik at veilederne kunne komme med innspill. Foredraget og innspillene er transkribert og anses som en del av resultatene. Veilederne kom med mange innspill og knyttet undervisningen til sin praksis underveis, noe som gjorde at diskusjonen om hvordan mattering kunne anvendes i deres praksis ble satt i gang umiddelbart. Den videre diskusjonen avgjorde at veilederne ville prøve ut mattering i sin vanlige praksis ved å implementere et fokus på mattering i møte med klienter og i debrifing innad i veilederteamet. Det ble også løftet frem at det kunne bli tatt feltnotater i etterkant av veiledninger og hvis andre ting kom opp.

Fase to og tre – *første aksjonsfase og erfaringsmessig fordypning* – bestod av tiden mellom fokusgruppeintervju én og to. Aksjonsperioden var på en uke og ga veilederne mulighet til å utforske i praksis det de hadde blitt introdusert for i fase én. Det ble ikke delt feltnotater fra denne perioden fra veiledernes side og det er usikkert om de tok notater underveis. Tilbakemeldingene fra den første aksjonsfasen var positive i form av at veilederne hadde fått nye tanker om hvordan m kunne anvendes, utfordringer de hadde møtt på og andre fokusområder de ønsket å bringe inn. Perioden var kun på én uke, noe som opplevdes begrensende fra veiledernes side, da de ønsket en lengre fase tre for å virkelig få den erfaringsmessige fordypningen. Dersom rammene for prosjektet hadde tillat det, ville det vært hensiktsmessig å øke varigheten på første aksjonssyklus til tre uker, slik at aksjonssyklus én var like lang som syklus to.

Fase fire – *den andre refleksjonsfasen* – bestod av det andre fokusgruppeintervjuet hvor det var fokus på å rapportere inn erfaringer og felles meningsdannelse. Veilederne ga positive tilbakemeldinger på prosessen og samtlige hadde utforsket tematikken i noen grad, noe som førte til fruktbare diskusjoner. Det var stor enighet blant veilederne i tillegg til at de ga uttrykk for å ha opplevd forskjellige scenarier. Dette bidro til å skape en bredde i refleksjonene og førte til ønsker om å utvide fokusområdene for prosjektet. Her ble det satt ord på hvordan mattering kunne anvendes i møte med arbeidsmiljøet i bedriften og at veilederne ikke klarte å skille mattering på profesjonelt og privat plan – det var en helhetlig opplevelse av mattering. Dette la grunnlaget for planleggingen av den andre aksjonssyklusen. Diskusjonene avdekket at det var ulike behov hos veilederne på hva de ønsket å fokusere mest på i neste syklus og det ble derfor bestemt at de skulle ha noen hovedfokusområder i tillegg til å være frie til å utforske det slik de anså mest

hensiktsmessig. Det ble trukket frem at de ønsket å gjennomføre observasjoner av hverandre for å bringe inn flere perspektiver i sin utforskning.

Den andre aksjonssyklusen

Fase én – *innledende refleksjoner* – bestod her av den oppsummerende og avsluttende delen av fokusgruppeintervju to. Her ble diskusjonene og refleksjonene fra forrige fase fire samlet sammen og konkretisert til fem ulike fokusområder for den neste aksjonsperioden: (1) ubalanse i relasjoner og hvordan mattering/anti-mattering påvirker motivasjonen for interaksjon, (2) fokus på følelser i samtaler, (3) observere hverandre i samtale – veiledning og andre interaksjoner, (4) uttrykk for mattering til kollegaer, og (5) eksplisitt uttrykke opplevd mattering/anti-mattering når det forekommer i møte med andre. Metode for å innhente informasjon om det som ble utprøvd ble bestemt som observasjon. Ellers var det et ønske om å holde økt bevissthet rundt mattering ved å henge opp lister med eksempler som påminnet veilederne om hvordan de kunne uttrykke både mattering og anti-mattering,

Fase to og tre – *første aksjonsfase og erfaringsmessig fordypning* – hadde en varighet på tre uker og ga veilederne en reell mulighet til fordypning i utprøvingene sine. Med lengre varighet mellom møtene var det risiko for at motivasjonen ebbet ut eller at veilederne kunne gått tilbake i gamle spor. På den andre siden var det også mulighet for å oppnå små seiere, at ny kreativitet ble funnet og at utprøvingen skiftet retning i positiv forstand (Heron, 1996, s. 84-85). Selv om veilederne ikke møttes i offisielle refleksjonsmøter – som fokusgruppeintervjuene – hadde de spontane debrifinger hvor de luftet ideer, erfaringer og skapte økt bevissthet underveis. I ettertid har det vist seg at feltnotater kunne bidratt til økt verdi ved at veilederne da kunne notert ned erfaringene sine underveis, siden tre uker er lang tid å huske tilbake ved neste refleksjonsmøte.

Fase fire – *den andre refleksjonsfasen* – bestod av det tredje fokusgruppeintervjuet og var avslutningen på feltarbeidet. Refleksjonene utdypet fokusområdene som ble satt i fase én i tillegg til å trekke det rundt til fokusgruppeintervju én og de innledende tankene de hadde om mattering i karriereveiledning. Veilederne ga uttrykk for å sitte igjen med god innsikt om hvordan mattering kunne anvendes i deres praksis, i møte med klienter, med tanke på arbeidsmiljøet og i privatlivet. De ga uttrykk for sterk motivasjon til å fortsette arbeidet med mattering i nåværende og kommende jobber. I tillegg kom de med flere ideer til hvordan de kunne utfordret seg selv enda mer gjennom triader, hvor de kunne øvd på å bruke helt spesifikke teknikker for å gi uttrykk for mattering, observert og reflektert umiddelbart.

Vedlegg 3 – Tabeller fra analysen

Legger inn tabellen med tematikker og underkategorier her 😊

Tabell 1: Oversikt over de innledende individuelle intervjuene sine tematikker med tilhørende beskrivelse.

Tematikk	Karakteristikk
Forkunnskap	Ingen av veilederne hadde hørt om mattering i forkant og tolket det basert på egne erfaringer.
Erfaring med kompetanseheving	Kompetansehevingen er drevet av ildsjeler. Erfarer økt motivasjon. Kunne ønske det var mer strukturert.
Forventninger	Forventer at prosjektet skal være inspirerende, motiverende og utfordrende.
Anvendelse i eget arbeid	Anser rammene for tjenesten som begrensende, at mattering kan føre til verdiskaping og at jobben er preget av taus betydningsfullhet.

Tabell 2: Oversikt av fokusgruppeintervjuenes tematikker og underkategorier, med tilhørende beskrivelse.

Tematikk	Underkategori	Karakteristikk
Mattering på ulike plan	Mattering i møte med klienter	Skjevfordeling i uttrykk av Mattering som følge av hjelperollen veilederne har. Må oppsøke andre arenaer/endre tankegangen for å oppleve Mattering.
	Mattering i møte med kollegaer	Avhengig av hvilke kollegaer en interagerer med. Indre kjerne i veilederteamet som ivaretar Mattering når andre kollegaer gir uttrykk for Anti-mattering.
	Mattering på personlig plan	Er ofte selvkritiske og ikke alltid like flinke til å se det gode de utretter. Støtter seg på innspill fra teamet for å endre tankesettet.
Kompetanseheving	Kompetanseheving	Endring i tilnærmingen veilederne har til klienter. Setter søkelys på Mattering der det er behov, selv om det er mest i debriefing at Mattering kommer frem.
	Forbedringer av prosjektet	Skulle hatt lenger tid og det ble begrensinger grunnet Covid som førte til at utprøving i triader og observasjon utgikk. Ønske om videreføring av slikt utviklingsarbeid.

		Vil dele erfaringer med resten av staben.
	Absencing	Var periodevis innom tanken at Mattering ikke passet inn i karriereveiledning og deres rammer, anerkjente derfor behovet, men ga fra seg ansvaret for endring.
	Presencing	Gradvis overgang fra delvis absencing til fullstendig presencing gjennom aksjonssyklusene.
Mattering i praksis	Uttrykksmåter	Stemmer overens med hjelperrollen og det som hører med der. Ulike opplevelser av hva som er betydningsfullt og ikke. Ordvalg, kjemi, kroppsspråk. Små endringer for store resultater.
	Saksorientering VS følelser	Krever mye bevissthet fra klienten å vite hva de har behov for – veileder må velge. Balanse mellom eksistensielle og konkrete elementer.
	Ansvarsfølelse og rammer	Asymmetrisk maktrelasjon. Må stole på egen kompetanse. Klienter kan stille forventninger veilederne ikke kan innfri.
Anvendelse og implementering	Resultat av bevisstgjøringen	Økt arbeidsglede, styrket betydning for klienten gjennom økt kompetanse, motivasjon og energi, kan være energikrevende og må være bevisst det, økt kohesjon i teamet. Mattering inspirerer og gir lyst til å spre begrepet; er med i underbevisstheten; kaster lys over hittil ukjente sider ved jobben.
	On- og off-boarding	Viktig å føle seg ønsket, både i on- og off-boarding, påvirker motivasjon og mening i jobben, ingen selvfølge å oppleve Mattering i disse prosessene.
	Kommunikasjonsstiler	Bevisstgjøring har gitt en frykt for å utøve Anti-mattering, ikke alle er like bevisst sin kommunikasjon og de som ikke gir uttrykk for Mattering er kanskje de som trenger det mest?

Vedlegg 4 – Meldeskjema

Meldeskjema, godkjent av Norsk senter for forskningsdata 25.10.2021 for perioden 01.11.2021-31.07.2022



Vurdering

Referansenummer

378312

Prosjekttittel

Mattering i karriereveiledning - bevisstgjøring, utforskning og utvikling

Behandlingsansvarlig institusjon

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

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Ottar Ness, ottar.nessntnu.no, tlf: 90125312

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Brage Lauten, lauten.sky@gmail.com, tlf: 48068085

Prosjektperiode

01.11.2021 - 31.07.2022

Vurdering (1)

25.10.2021 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen såfremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg den 25.10.2021, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

DEL PROSJEKTET MED PROSJEKTANSVARLIG

For studenter er det obligatorisk å dele prosjektet med prosjektansvarlig (veileder). Del ved å trykke på knappen «Del prosjekt» i menylinjen øverst i meldeskjemaet. Prosjektansvarlig bes akseptere invitasjonen innen en uke. Om invitasjonen utløper, må han/hun inviteres på nytt.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 31.07.2022.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.

Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

PERSONVERNPRINSIPPER

NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:

- lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke behandles til nye, uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), og dataportabilitet (art. 20).

NSD vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og/eller rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

Ved bruk av databehandler (spørreskjemaleleverandør, skylagring eller videosamtale) må behandlingen oppfylle kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29. Bruk leverandører som din institusjon har avtale med.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde:

<https://www.nsd.no/personverntjenester/fylle-utmeldeskjema-for-personopplysninger/melde-endringer-i-meldeskjema> Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Vedlegg 5 – Informasjonsskriv og samtykkeskjema **Vil du delta i forskningsprosjektet**

“Mattering i karriereveiledning – bevisstgjøring, utforskning og utvikling”?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å forske på hvordan karriereveiledere lærer om, anvender konseptet mattering i sin praksis, og hvordan man gjennom samskaping kan utvikle sin praksis videre. Mattering er et begrep som kan oversettes til anerkjennelse eller betydningsfullhet. Kort fortalt omhandler det å erfare at man har verdi, samtidig som man erfarer at man kan bidra med noe verdifullt. Det vil være spesielt fokus på læring gjennom egne og andres erfaringer gjennom erfaringsdeling underveis i prosjektet, i tillegg til perioder hvor nye ideer testes ut i praksis. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Dette forskningsprosjektet har som formål å undersøke karriererådgivere sine erfaringer og opplevelser med å lære om, arbeide med og utvikle en praksis rundt konseptet mattering i sin karriererådgivning, både i møte med klienter og gjennom samarbeid med kollegaer.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

NTNU, Institutt for pedagogikk og livslang læring er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Utvalget til prosjektet er valgt ut på bakgrunn av min interesse for karriererådgivning og den kontakten jeg har hatt med en av deres ansatte angående muligheten for å samarbeide med deres bedrift. Deltagelse i prosjektet er frivillig og det er ingen konsekvenser for å ikke delta.

Hva innebærer det for deg å delta?

Prosjektet vil foregå som aksjonsforskning hvor det legges fokus på at dere som deltar blir medforskere i prosjektet. Det vil si at vi utforsker tematikken og utvikler en ny forståelse sammen. Målet er derfor at dere skal få et direkte utbytte av deltagelsen i form av kompetanseutvikling.

Deltagelsen innebærer at du kan delta i et innledende personlig intervju hvor du blir spurt om forkunnskaper om tematikken mattering. Videre er det en dialogisk undervisning om mattering hvor du får en innføring i konseptet etterfulgt av en felles diskusjon i veilederteamet om hvordan dette kan anvendes i deres praksis (ca. 2 timer). Etter å ha avgjort hva dere ønsker å prøve ut i praksis er det en to ukers periode med utprøving i deres 45-minutters veiledningstimer. Under utprøvingen er det ønskelig at dere svarer på et par korte spørsmål i form av en personlig logg i etterkant av veiledningssamtaler. Etter en uke møtes vi for et refleksjonsmøte (fokusgruppeintervju, ca. 1,5 time) hvor erfaringer deles, endringer kan foreslås og det legges planer for hvordan ting kan forbedres til en ny

to ukers utprøvningsperiode. Det hele avsluttes med et siste refleksjonsmøte hvor dere får dele hva dere har fått ut av prosjektet og hvilke erfaringer dere sitter igjen med (ca. 1,5 time).

Kort oppsummert er det ett individuelt intervju, en dialogisk undervisning og tre fokusgruppeintervjuer.

I utgangspunktet er det ønskelig å gjennomføre intervjuene og undervisningen fysisk, men det kan gjennomføres digitalt dersom dere ønsker det.

Du vil bli anonymisert i alle publikasjoner, slik det ikke skal være mulig å identifisere deg.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger om deg vil da bli anonymisert. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg. For å trekke seg er det kun å henvende seg til student eller prosjektansvarlige, for kontaktinformasjon, se under nederst på siden.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrevet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- *Det vil være meg, Brage Lauten, masterstudent i rådgivningsvitenskap ved NTNU som vil ha tilgang til opplysningene om deg.*
- *I tillegg vil professor Ottar Ness fra NTNU og førstelektor Kristin Landrø fra NTNU ha tilgang ved behandlingsansvarlig institusjon*
- *Navnet og kontaktopplysningene dine vil jeg erstatte med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data, lagre datamaterialet på forskningsserver, innelåst/kryptert, etc.*
- *Du vil være anonyme og vil ikke kunne gjenkjennes i publikasjoner basert i dette forskningsprosjektet.*

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet skal etter planen være avsluttet innen juli 2022. All informasjon blir anonymisert umiddelbart og slettet ved prosjektslutt.

Dine rettigheter

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

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

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

Hvor kan jeg finne ut mer?

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

- Brage Lauten, *Masterstudent i rådgivningsvitenskap, NTNU*. Email: [REDACTED]; tlf: [REDACTED].
- NTNU, *Institutt for pedagogikk og livslang læring*. Prosjektansvarlig er professor Ottar Ness, email: [REDACTED] tlf: [REDACTED].
- NTNU, *Institutt for pedagogikk og livslang læring*. Biveileder er førstelektor Kristin Landrø, email: [REDACTED]; tlf: [REDACTED].
- Vårt personvernombud: [REDACTED], på epost: [REDACTED]
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personverntjenester@nsd.no) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Ottar Ness
(Prosjektansvarlig, NTNU)

Kristin Landrø
(Prosjektansvarlig, NTNU)

Brage Lauten
(Masterstudent, NTNU)

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet [*Mattering i karriereveiledning*], og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- Delta i personlig intervju
- Delta i tre fokusgruppeintervju
- At det gjennomføres lydopptak av min deltagelse i intervjuene
- Å fylle ut erfaringslogger fra min deltagelse i prosjektet*

*Dersom det blir aktuelt med erfaringslogger.

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet avsluttes innen juni 2022.

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

