

Linda Elaine Bloom og Sandra Stubberud Buer

«Et våkent øye»

En kvalitativ undersøkelse av karriereveilederes rolle i tverrsektorielt perspektiv



Universitetet i Sørøst-Norge
Fakultet for humaniora, idretts- og utdanningsvitenskap
Institutt for kultur, religion og samfunnsfag
Postboks 235
3603 Kongsberg

<http://www.usn.no>

© 2021 Linda Elaine Bloom og Sandra Stubberud Buer

Denne avhandlingen representerer 30 studiepoeng

Sammendrag

Denne masteroppgaven er forankret i et eksplorerende design som handler om å gå inn i et lite utforsket felt (Befring, 2015). Oppgavens problemstilling og forskningsspørsmål har derfor blitt til i møte med datamaterialet. Ved hjelp av to forskningsspørsmål undersøker vi hvordan mangfoldet av individer påvirker karriereveilederrollen, og hvordan rammebetingelsene påvirker karriereveilederpraksisen. Samlet danner forskningsspørsmålene grunnlaget for å svare ut problemstillingen *«hvordan opplever karriereveiledere at sektoren de jobber i er med på å forme karriereveilederrollen»?* Vi har invitert fem karriereveiledere, yrkesutøvere i førstelinjetjenesten, som gjenspeiler sektorer som flertallet av individer vil komme i kontakt med i forbindelse med valg av utdanning og arbeid i et livslangt perspektiv. Det empiriske grunnlaget for oppgaven er semistrukturerte dybdeintervjuer og et tverrsektorielt fokusgruppeintervju.

Karriereveilederrollen har en viktig funksjon i å være en reguleringsmekanisme mellom å balansere karriereveiledning som et politisk redskap, hvor policyene innbundet i de tverrsektorielle rammebetingelsene må tolkes og operasjonaliseres etter karriereveiledernes beste evne. Dette foregår parallelt med ivaretagelsen av mangfoldet av individer (Kjærgård & Plant, 2018). Det kan resultere i at karriereveilederrollen blir stående i et spenn. Et interessant tverrsektorielt funn er hvordan karriereveilederne inntar et aktørperspektiv når de forholder seg til de ulike forventningene som knytter seg til karriereveilederrollen. I aktørperspektivet er karriereveiledernes konstruksjonsprosess en sentral komponent for hvordan de opplever at sektoren er med på å forme karriereveilederrollen. Det er store tverrsektorielle forskjeller som knytter seg til arbeidsforholdene, som spenner seg fra et stramt neoliberalistisk styringssett til konstruktivistiske prinsipper i et top-down perspektiv. Sektorene er premissgivende for hvordan mangfoldet av individer benytter seg av karriereveiledningstjenestene. Et fellestrekk som således former rollen, er hvordan karriereveilederne ser på mangfoldet av individer som oppdragsgivere. Dette gir energi og gjør jobben meningsfull. Et videre tverrsektorielt funn dreier seg om bruk av livs- og arbeidserfaring i møte med mangfoldet av individer. Det viser seg å være av stor betydning for hvordan karriereveilederrollen utspiller seg i et utvidet handlingsrom. Dette kan sees i sammenheng med at rammebetingelsene oppleves å gi mulighetsrom til å utvikle egen praksis i et internt fellesskap, som også legger føringer for hvilke kompetanser som anses som viktige for karriereveilederpraksisen. Samlet ser vi at opplevelsen av autonomi i rollen gir rom for skjønnsmessige vurderinger. Dette bidrar til både tilsiktet og utilsiktet utforming av karriereveiledningspolitikk i et bottom-up perspektiv. Noe som kan ha store implikasjoner for individ, organisasjon- og samfunnsnivå. Det krever et våkent øye!

Abstract

This master's thesis is based upon an exploratory concept designed to research an esoteric problem (Befring, 2015). Aided by posing two research questions we examine how the variety of individuals effect the role of career counsellors and how the terms of reference effect the practices of the career counsellors. Together, the two questions we posed constitute the basis of our answer to the question *“how do career counsellors consider that the sector in which they are engaged is integral to how their role is formed?”* We invited five career counsellors, professionals among front line workers, which reflects, in our view, the sectors with which the majority of people will be in contact with during their lifespan. The empirical basis for the thesis is semi structured in-depth interviews, and an inter disciplinary focus group. The career counsellors role has an important function in as much as it is a mechanism for balancing career counselling as a political tool in which policies represented in the inter disciplinary terms of reference must be interpreted and operationalised using the best efforts of the career counsellor. This has to take place concurrently with the fact that the welfare of the diversity of individuals is respected (Kjærgård & Plant, 2018). The result can be that the career counsellors are in a persistent dilemma. An interesting inter disciplinary find is how career counsellors take upon themselves a participatory role as they relate to the different expectations inherent in the role of career counsellor. In the participatory role, the career counsellors approach is central to defining how the participatory role plays an integral part in shaping the role of career counsellor. Inter disciplinary wise there are considerable differences as a result of working conditions that span from a neo liberalistic governing method to the constructivist principles as seen in a top-down perspective. The sectors provide the premiss in respect of how the variety of individuals use the career counselling services. A common denominator that appears to shape the role is the extent that the career counsellors accept the right of the variety of individuals to take on the role of clients. A further inter disciplinary find concerns the use of the career counsellors own life and work experiences when engaging with the variety of individuals, it is shown to be of considerable importance as to how the role of career counsellors plays out in respect of the enhanced freedom for decision making. We see here how the terms of reference are seen to be possibilities provided to develop one's own practices in a closed environment. On the whole, we see that the feeling of autonomy allows for discretionary evaluations. This contributes both to the intentional and unintentional shaping of politics as related to career counselling in a bottom-up perspective. This can have considerable implications for individuals, organisations and society in general. This demands vigilance!

Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse.....	5
Forord.....	8
1.0 Innledningskapittel.....	9
1.1 Introduksjon.....	9
1.2 Oppgavens oppbygging.....	11
1.3 Begrepsavklaringer.....	11
1.4 Bakgrunn for valg av tema.....	13
1.4.1 Fremveksten av moderne karriereveiledning.....	13
1.4.2 Karriereveiledning og politikkutforming.....	15
1.4.3 Status for karriereveiledningsfagfeltet i dag.....	16
1.4.4 En oppsummering av innledning og bakgrunn for valg av tema.....	18
2.0 Problemstilling og forskningsspørsmål.....	18
2.1 Avgrensing av tematikk.....	19
2.2 Plassering i fagfeltet.....	19
2.3 Tidligere forskning.....	19
2.4 Målet med forskningen.....	23
2.5 Fremveksten og formålet med karriereveiledning i ulike sektorer.....	24
2.6 Presentasjon av informantene.....	26
3.0 Teoretisk rammeverk.....	27
3.1 Hva er en bakkebyråkrat?.....	28
3.2 Aktør - Brikke.....	32
3.3 Nærhetsetikk.....	33
3.4 Kritikk av valgt teori.....	34
4.0 Metode.....	35
4.1 Forskerrollen.....	36
4.2 Vitenskapssyn.....	38
4.2.1 Hermeneutikk.....	38
4.2.2 Fenomenologisk tilnærming.....	39
4.2.3 Eksplorerende tilnærming.....	40
4.3 Metodisk tilnærming og gjennomføring.....	40
4.3.1 Kvalitativ forskningsintervju.....	40

4.3.2 Forberedelser til forskningsintervju og etiske betraktninger	41
4.3.3 Validitet og reliabilitet	42
4.3.4 Utarbeidelse av intervjuguide og digitale intervjuer på Teams	42
4.3.5 Kriterier for utvelgelse av informanter	43
4.3.6 Semistrukturert dybdeintervju	44
4.3.7 Gjennomføring av semistrukturert dybdeintervju	44
4.3.8 Fokusgruppeintervju og gjennomføring	45
4.4 Transkribering av data	45
4.5 Tematisk analyse	46
4.6 Kritikk av metodevalg og tilnærming	47
4.7 Oppsummering av metodekapittel	48
5.0 Presentasjon av analyseresultater	48
5.1 Hovedkategori 1: Karriereveilederrollen i møte med individer i egen sektor	49
5.1.1 Underkategori 1: Karriereveilederrollen i egen sektor-et mangfold av individer i ulike prosesser	49
5.1.2 Underkategori 2: Livs- og arbeidserfaring i møte med individer i egen sektor	51
5.1.3 Underkategori 3: Karriereveilederes handlingsrom i møte med individer	53
5.1.4 Oppsummering av hovedkategori 1	55
5.2 Hovedkategori to – Karriereveilederrollen i møte med rammebetingelsene i egen sektor	56
5.2.1 Underkategori 1: Rammene karriereveiledere jobber i	56
5.2.2 Underkategori 2: Samarbeid innad i sektorene	59
5.2.3 Underkategori 3: Karriereveilederes opplevelse av viktige kompetanser i egen sektor	61
5.2.4 Oppsummering av hovedkategori 2	63
6.0 Drøfting	63
6.1 Slik påvirker individene karriereveilederrollen	64
6.1.2 Mangfoldet i et politisk perspektiv	64
6.1.3 Mestringsstrategier	68
6.1.4 Kunsten å mestre mangfold	69
6.1.5 Resultat og målkrav	71
6.1.6 Etske refleksjoner	72

6.1.7 Mangfoldet i et fremtidsperspektiv	73
6.2 Slik påvirker rammebetingelsene utøvelsen av karriereveiledningen	75
6.2.1 Rammebetingelsene	75
6.2.2 Begrensninger og muligheter.....	76
6.2.3 Tid.....	77
6.2.4 Samarbeid	79
6.2.5 Kompetanse	80
7.0 Konklusjon	82
Referanser/litteraturliste.....	84
Vedlegg.....	88

Forord

Vi er ydmyke for muligheten til å være en del av et så viktig fagfelt som karriereveiledningsfagfeltet. Vi er også takknemlig for at arbeidet med denne oppgaven har gitt oss muligheten til å få en dypere innsikt i hvordan karriereveiledere i ulike sektorer opplever sin rolle. Perspektivene vi har fått anledning til å dele gjennom denne oppgaven er blitt til i et tverrsektorielt samarbeid, hvor erfaringsutveksling har økt bevisstheten omkring karriereveilederrollen for våre informanter og for oss.

Spesielt vil vi takke informantene som så raust har delt av sine opplevelser. Uten dere hadde ikke denne oppgaven blitt til! Deres fortellinger har gitt oss verdifull læring og ny innsikt, og gir oss håp for mangfoldet av individer som i løpet av sitt liv vil være i berøring med karriereveiledningsfagfeltet.

Beslutningen om å samarbeide om masteroppgaven er en av de beste beslutningene vi noen gang har tatt. Vårt fellesskap har bidratt til en ekstra dimensjon i denne prosessen.

Videre, vil vi takke vår veileder Anne Holm-Nordhagen, for støtte og oppmuntring underveis i denne krevende og givende prosessen. Til våre partnere, tusen takk for at dere har holdt fortet og støttet oss hele veien frem til mål.

Til mamma og pappa Bloom-dere har vært enorme ressurser mens dette prosjektet har pågått. Aiden, Cornelia og Kristian-nå får dere endelig mammaene deres tilbake. Dette er også for dere!

Kolbotn, mai 2021

Linda Elaine Bloom & Sandra Stubberud Buer

1.0 Innledningskapittel

1.1 Introduksjon

Som individer i et samfunn blir vi påvirket og påvirker diskursene som omgir oss. Dette dynamiske og gjensidige påvirkningsforholdet utspiller seg ulikt, og ingen forblir uberørte.

Globalisering og teknologi fører med seg endringer, og er en av flere sentrale faktorer som har skapt diskursive forskyvninger i yrkes- og utdanningsutsiktene. Tidligere var arbeidsforholdene i samfunnet mer stabile, forutsigbare og lineære. Dette har måttet vike for en økende kompleksitet og usikkerhet, innbundet i diskursen om krav og effektivitet, mål- og resultatstyring, samt økende konkurranse som preger vår samtid (Bergmo-Prvulovic, 2014). For noen kan dagens kunnskapssamfunn oppleves som å bli presset og plassert i et panoptisk bur, der en blir iaktatt, evaluert og overvåket (Foucault, 1999). Andre kan oppleve et slikt samfunn som emansipatorisk, fordi det bringer med seg fokus på individualitet, hvor individet er sin egen lykke smed. For noen individer skaper dette positiv bevegelse, mens for andre, vil det kunne medføre til stillstand.

Utviklingen av kunnskapssamfunnet har også ført med seg et utvidet karrierebegrep. Karriere rommer nå ulike livs- og arbeidsroller, i et livslangt perspektiv. Videre inkluderer begrepet også *“balansen mellom betalt og ikke betalt arbeid, samt deltakelse i læring, utdanning og arbeidstrening”* (NOU 2016:7, 2016, s. 25/26). En slik forståelse gjenspeiler bredden i begrepet, som er ment til å inkludere mennesker i alle aldre og livsløp. Karriereveiledningstjenestene slik de fremstår i dag, tenker vi reflekterer mangfoldet av individer med et stadig økende behov for livslang karriereveiledning. Dette har implikasjoner for karriereveilederrollen, som kan sies å være brobygger mellom ulike politiske målsettinger, samtidig som rollen også er et viktig bindeledd mellom kompetansepolitikken og mangfoldet av individer, som gjensidig påvirker hverandre.

Karriereveilederrollen er av stor betydning, og i vår samtid må rollen håndtere en overordnet dobbeltfunksjon (Kjærgård, 2012). Tjenestene de yter, karakteriseres både som et politisk redskap for å ivareta samfunnets interesser, samtidig som mangfoldet av individer skal hensyntas (Kjærgård & Plant, 2018). Ser vi til Michael Lipsky sin teori om “street level bureaucracy”, er karriereveiledere å betrakte som politikkutformere i praksis, hvor de står ansvarlig å utforme karriereveiledningstjenestene. I dette ligger det potente spenninger som knytter seg til rollen som

karriereveileder. I rollen har de til felles at de jobber direkte med et mangfold av individer, hvor de kontinuerlig må foreta skjønnsmessige vurderinger som en vesentlig del av jobben sin (Lipsky, 2010). Denne masteroppgaven handler om å undersøke karriereveileders opplevelse av sin rolle som karriereveileder i et tverrsektorielt perspektiv. Vi har vært særlig opptatt av å rette søkelys på hvordan karriereveilederne opplever at sektoren de jobber i, er med på å forme karriereveilederrollen. For å undersøke dette, har vi gjennomført kvalitative dybdeintervjuer og et fokusgruppeintervju. Vi har invitert inn fem karriereveiledere fra ulike sektorer for å få et tverrsektorielt perspektiv. Vår interesse for karriereveileders rolle har ført oss sammen om dette prosjektet, og har sitt utspring i at vi kommer fra forskjellige sektorer. Vi har ulik bakgrunn og erfaringer med karriereveiledningsfagfeltet. Sandra har erfaring som barnehagelærer, pedagogiske leder, og kontaktlærer i videregående skole. Elaine har erfaring som pedagog, avdelingsleder, og karriereveileder, i både privat og offentlig sektor. Samlet har vi bred erfaring fra sektorer som i stor grad har karriereveiledning på agendaen.

I denne oppgaven har vi valgt å legge et bredt perspektiv¹ på karriereveiledning til grunn for vår forskning. Dette gjør vi fordi forskningen tar for seg karriereveilederrollen i ulike kontekst på flere arenaer. Informantene vi har invitert inn i dette prosjektet titulerer seg som karriereveiledere, og sektorene de jobber i dekker spennet fra skole- og utdanningssektoren, NAV, fylkesvise offentlige karrieresenter, og arbeidsmarkedstiltaksbedrifter. Utvalget speiler et mangfold av aktører som alle er en del av et helhetlig karriereveiledningstilbud i et livslangt perspektiv. I et livslangt perspektiv betraktes ikke karriereveiledning som kun en isolert intervensjon, men som flere gjennom livsløpet *“og vil være mest virkningsfullt når en bredde av intervensjoner kombineres»* (NOU 2016:7, 2016, s. 27). Ved å se nærmere på hva som påvirker karriereveilederrollen i de ulike sektorene, vil det kunne frembringe mer tverrsektoriell innsikt om hva som former rollen i de ulike sektorene. Dette tenker vi kan være et av flere viktige steg i retning av en større forståelse for karriereveilederrollen. Vi ønsker å bidra med og formidle forskningsbasert kunnskap innenfor karriereveiledning på individ og samfunnsnivå. Vårt ønske er at kunnskap om dette kan bidra til å rette søkelys på hvordan karriereveilederrollen som en del av et profesjonsfellesskap påvirkes og formes av rammebetingelsene, og mangfoldet av individer de møter i sin sektor. En økt bevissthet omkring spennet som karriereveilederrollen står i og mestringsstrategier som tas i bruk håper vi kan være av betydning for karriereveiledningsfagfeltet. Dette krever et våkent øye!

¹ Et bredt perspektiv i karriereveiledning omfatter alle former for karriereveiledningsaktiviteter (Gravås & Gaarder, 2011)

1.2 Oppgavens oppbygging

I innledningskapittelet gjør vi rede for begrepsavklaringer, før vi presenterer bakgrunn for valg av tema, og vi gir en kort oppsummering. I kapittel to gir vi en oversikt over problemstilling og forskningsspørsmål, før vi tar for oss avgrensing av tematikk, plassering i fagfeltet, og gjør kort rede for tidligere forskning vi anser relevant i lys av vår oppgave. Deretter, presenterer vi mål med forskningen, før vi introduserer fremveksten og formålet med karriereveiledningen i de ulike sektorene vi har involvert i vår forskning. Avslutningsvis i kapittelet gis en presentasjon av informantene. I kapittel tre gjør vi rede for vårt teoretiske rammeverk som består av Michael Lipsky sin teori om bakkebyråkratene, Roald Nygårds tenkning omkring selvforståelse, og Knut Løgstrups makt- og nærhetsetikk. I kapittel fire, redegjør vi for de metodiske tilnærmingene vi har benyttet i oppgaven. Vi beskriver og begrunner valg vi har tatt i forskerrollen, og gjøre rede for vårt vitenskapssyn, samt forberedelser og gjennomføring av vår forskning, før vi avslutter med refleksjoner omkring valgene vi har tatt, og en oppsummering av metodekapittelet. I kapittel fem presentere vi våre funn som opptrer i to hovedkategorier, med tre underkategorier. Vi drøfter funnene våre i kapittel seks. Kapitel syv inneholder konklusjon og refleksjoner knyttet til videre forskning.

1.3 Begrepsavklaringer

Karriereveiledning og karriereveileder

Når vi benytter begrepet karriereveiledning og karriereveileder, lener vi oss på disse definisjonene fra Nasjonalt kvalitetsrammeverk:

«Karriereveiledning viser til tjenester og aktiviteter som skal hjelpe personer, uavhengig av alder og tidspunkt i livet, til å ta valg når det gjelder utdanning, opplæring og arbeid, og til å håndtere egen karriere. Tjenestene kan finnes i skoler, på universiteter og høyskoler, i opplæringsinstitusjoner og i arbeidsmarkedstjenester, på arbeidsplassen, i frivillig eller i privat sektor....» (Kompetanse Norge, 2020, s. 11).

«En karriereveileder leder karriereveiledningsprosesser, gir karriereinformasjon og legger til rette for karrierelæring» (Kompetanse Norge, 2020, s. 32).

Karriereorientert veiledning

Begrepet karriereorientert veiledning er utviklet av NAV, og innebærer elementer av karriereveiledning, hvor fokuset er å tilrettelegge for raskt ut passende arbeid. Dette er i tråd med arbeidslinja (NOU 2016:7, 2016).

Karriereveilederrollen

I vår bruk av begrepet karriereveilederrollen, legger vi en bred definisjon til grunn. På bakgrunn av dette, definerer vi karriereveilederrollen som summen av alle de uuttalte og utalte forventningene, og normene som knytter seg til en sektorspesifikk kontekst hvor rollen som karriereveileder, og dens tilhørende oppgaver befinner seg (Leksikon, 2021).

Mangfold

Mangfold er definert som variert og sammensatt. I vår sammenheng benytter vi begrepet mangfold for å beskrive individer som er i karriereveiledning, med ulike kulturelle, sosiale, etniske, og sosioøkonomiske bakgrunner. Når vi bruker begrepet mangfold peker vi også på at det finnes et mangfold i mangfoldet, som også rommer kjønn, seksualitet, funksjonsmuligheter og alder (Gjervan, Andersen, & Bleka, 2006).

Individer

Med begrepet individer mener vi i denne sammenhengen veisøkerne karriereveilederne møter i sin rolle.

Rammebetingelser

«Rammebetingelser er ytre forhold som stiller krav til, eller legger begrensninger på hvordan en virksomhet eller aktivitet skal drives. Rammebetingelser kan være økonomiske, juridiske, faglige eller etiske» (Leksikon, 2020).

Policy

I vår sammenheng benytter vi begrepet policy som refererer til retningslinjer eller prinsipper som kommer til uttrykk i rammebetingelsene (Leksikon, 2020).

Spenn

I vår sammenheng definerer vi det å stå i et spenn i karriereveilederrollen som opplevelsen av å befinne seg mellom motstridende interesser. Her må balansen mellom å ivareta individuelle behov, skje samtidig som organisasjonen krav og forventninger skal imøtekommes.

Tverrsektoriell

Når vi benytter begrepet tverrsektorielt, peker vi på ulike sektorer hvor karriereveiledning tilbys og utøves.

Advocacy

Det forventes at bachebyråkratene i kraft av sin rolle også være «advocates». Det innebærer å benytte sine kunnskap, ferdigheter og posisjon for å sikre individet det aller beste tilbudet innenfor rammene av tjenesten (Lipsky, 2010).

1.4 Bakgrunn for valg av tema

I dette kapittelet skal vi gjøre rede for bakgrunn for valg av tema, som knytter seg til hvordan karriereveilederrollen utspiller seg i et tverrsektorielt perspektiv. For å gi et best mulig innblikk i hvordan rollen har utviklet seg, er det hensiktsmessig å se på utvalgte elementer som har vært med på å forme karriereveilederrollen.

Vi gir nå et omriss av fremveksten av moderne karriereveiledning, karriereveiledning som kompetansepolitisk virkemiddel, og status for karriereveiledningsfagfeltet i Norge i dag. Dette for å se hvordan karriereveilederrollen har vært gjenstand for endringer i årenes løp.

1.4.1 Fremveksten av moderne karriereveiledning

Karriereveiledningsfagfeltet har gjennomgått diskursive forskyvninger og transformasjoner, i tråd med samfunnsmessige utviklingstrekk. De politiske, vitenskapelige og økonomiske diskursene som har vokst frem i kjølvannet av dette, har betydning for hva som har formet karriereveilederrollen (Kjærgård & Plant, 2018). De strukturelle endringene som har preget samfunnet innvirker også på individers liv tilknyttet utdanning- og arbeid. Ulike strømninger har beveget karriereveiledningsfagfeltet. Ved å foreta et kort systematisk overblikk over disse,

ser vi gjennom årenes løp at ulike paradigmer² har preget karriereveilederrollen på individ og systemnivå. Paradigmene innenfor karriereveiledning kan betegnes som det positivistisk paradigme, et utviklings- og læringsparadigme og et konstruktivistisk paradigme (Haug, 2018).

I det første paradigme, finner vi Frank Parsons, som betegnes som den moderne karriereveilednings far. Han levde i en tid hvor individet som objekt skulle tilpasse seg samfunnet behov. Karriereveilederrollen bar preg av en eksperttilnærming, med tro på objektive vitenskapelig metoder og bruk av testing (Svendsrud, 2015). Selv om Parsons samtidig var preget av en positivistisk tenkning, hadde han vyer om at karriereveiledning skulle forankres i sosialt arbeid og filantropi. Utjevning av sosiale forskjeller, solidaritet, medborgerskap og harmoni sto sentralt i hans arbeid. På 1950- tallet vokste det frem et lærings- og utviklingsparadigme i tråd med et humanistisk og utviklingspsykologisk syn. Dette påvirket karriereveilederrollen i stor grad, hvor en overgang fra et instrumentalistisk syn på menneske, til å betrakte menneske som subjekt ble gjeldende. Videre, på 2000- tallet fikk konstruktivismen fotfeste. Her rettes oppmerksomheten mot mening, og hvordan vi som mennesker konstruerer vår virkelighet (Højdal & Poulsen, 2012).

Parson utsagn; *“No step in life, unless it may be the choice of a husband or wife, is more important than the choice of a vocation»* (Kjærgård, 2012, s. 121) gir også gjenklang i vår samtid. Utdannings- og karrierevalg er stadig en stor del av menneskers liv. Det å stå overfor disse valgene i et globalisert, uforutsigbart og kunnskapsbasert samfunn er komplekse prosesser. For å møte disse komplekse prosessene, og for å ivareta både individets og samfunnets behov, har det vokst frem karriereveiledningstjenester på flere arenaer. Blant sentrale tilbydere finner vi aktører som skole- og utdanningssektoren, NAV, fylkesvise offentlige karrieresenter og arbeidsmarkedstiltaksbedrifter, for å nevne noen. Fremveksten av moderne karriereveiledning har slik vi ser det, påvirket og formet karriereveilederrollen. Flere faktorer enn tidligere spiller inn på hvordan rollen utspiller seg i dag. Særlig påvirkes arbeidsforholdene av hvilke ressurser, målkrav og rammebetingelser karriereveilederne kontinuerlig må forholde seg til, parallelt med at deres arbeidshverdag består av å være i førstelinjen i direkte kontakt med mangfoldet av individer (Lipsky, 2010).

2

«Et paradigme er ifølge [Kuhn](#) et system av bestemmelser, definisjoner og eksempler som anerkjennes av utøverne innen en vitenskapelig disiplin» (normalvitenskap, 2021)

1.4.2 Karriereveiledning og politikkutforming

Karriereveiledningsfagfeltet er innbundet i flere politikkområder, da det favner om et bredt spekter av andre politikkområder, slik som “*kompetansepolitikken, arbeidsmarkedspolitikken, utdanningspolitikken og integreringspolitikken*” (NOU 2016:7, 2016, s. 40/41). Dette viser hvor bredt nedslagsfelt karriereveiledningsfagfeltet må opptre i, som har resultert i hvorfor karriereveiledning har blitt satt på dagsorden. Internasjonale organisasjoner som EU, OECD³ og Verdensbanken, har bidratt til at oppmerksomheten rundt karriereveiledning som fag har skutt fart både nasjonalt og internasjonalt. I kraft av sine sentrale posisjoner i samfunnet, har de gjennom sitt virke lagt tydelige føringer for hva karriereveiledning skal være. Dette er av betydning for politikken som innvirker på karriereveiledningsfagfeltet, og dets plass i samfunnet (Sultana, 2018). Videre, er det sammensatte faktorer som påvirker forståelsen av hva karriereveiledning er på individ, organisasjon og samfunnsnivå.

Siden tidlig 2000-tallet har det kommet en rekke utredningsrapporter, som har kartlagt det norske systemet for karriereveiledning. Utredningsrapportene pekte på en rekke mangler og utfordringer når det gjaldt kvalitet og profesjonalitet i det norske systemet. Det fremkom at tjenestene var fragmentert, manglet koordinering og strategisk utvikling. Som en del av OECD sine strategier for livslang læring og en aktiv arbeidsmarkedspolitikk, fremhevet de viktigheten av å etablere systemer for livslang karriereveiledning, som en del av sine strategier (NOU 2016:7, 2016). Vi ser at dette i stor grad er viktige politiske virkemidler, som utspiller seg i et tverrsektorielt perspektiv. Siden det kompetansepolitiske arbeidet startet tidlig på 2000-tallet, har det kommet ytterligere rapporter og anbefalinger knyttet til utviklingen av karriereveiledningsfagfeltet. I 2014, kom OECD med en rapport kalt *Skill Strategy Diagnostic Report for Norway 2014*. Denne rapporten identifiserer sentrale kompetansepolitiske hovedutfordringer for karriereveiledningsfagfeltet i Norge. I rapporten anbefaler OECD at Norge utvikler kvalitetsstandarder for tjenestene, og sikrer at karriereveiledere har den nødvendige kompetansen (OECD, 2014).

³ Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling

1.4.3 Status for karriereveiledningsfagfeltet i dag

Som pekt på i avsnittene over, rommer karriereveiledning mye mer enn kun utdannings- og yrkesvalg. I Norge er karriereveiledning et relativt ungt fagfelt, med mange interessenter og aktører som markerer seg gjennom sine meninger om fagfeltet (Kjærgård & Plant, 2018). Særlig har det vært en økende interesse for karriereveiledning som profesjon blant politikere, praktikere og akademikere som har bidratt i den kompetansepoltiske utviklingen. Karriereveiledningsfagfeltet som disiplin er i ferd med å få fotfeste i Norge. Det har i lengere tid pågått arbeid på flere plan som knytter seg til utformingen av karriereveiledningstilbud og utøvelsen av karriereveiledning (Gravås & Gaarder, 2011).

Arbeidet med å få på plass et helhetlig system for karriereveiledning startet for alvor i 2015. Det ble besluttet av regjeringen at det skulle oppnevnes et utvalg for å utrede dette. Utredningen fikk navnet *NOU 2016:7 Norge i omstilling- karriereveiledning for individ og samfunn*. I NOU 2016:7 argumenteres det for at karriereveiledningsfagfeltet bør preges av mer helhet, kvalitet og profesjonalitet. Utvalget redegjør grundig for hva som skal til for en slik utvikling, og gir flere vurderinger og innspill. Et av innspillene sier følgende: «*For at alle aktører med ulike formål og rammebetingelser skal ha en felles forståelse av karriereveiledningens formål, oppdrag og kvalitative innhold bør det utvikles et nasjonalt kvalitetsrammeverk*» (NOU 2016:7, 2016, s. 49). Ifølge NOU 2016:7 har politikken som styrer karriereveiledningsfagfeltet i stor grad vært preget av silotenkning. Hver sektor tenker, prioriterer og jobber på sin særskilte måte for å nå sitt eget samfunnsoppdrag. Dette viser oss at det er et «*komplekst aktørbilde, med kryssende interesser og sektorbehov og politiske agendaer som påvirker valg og prioriteringer*» (NOU 2016:7, 2016, s. 40). En konsekvens av dette kan være at karriereveiledningsfagfeltet opplever det utfordrende å finne en felles plattform, og ofte faller mellom flere stoler (NOU 2016:7, 2016).

Kunnskapsdepartementet ga i 2017, Kompetanse Norge, oppdraget med å utrede og igangsette utviklingen av et nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledningstjenester. Oppdraget resulterte i rapporten *Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning. Presentasjon av områdene kompetansestandarder, karrierekompetanse og etikk*, og ble ferdigstilt i oktober 2020. Prosessen med å utarbeide et nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning er tenkt å ha en samlende effekt på karriereveiledningsfagfeltet.

Ser vi til Nasjonalt kvalitetsrammeverk, pekes det på at det er utfordrende å definere et rollegalleri som enhetlig gjenspeiler karriereveilederrollen. Dette er fordi karriereveiledningsfagfeltet er mangfoldig. Yrkesutøverne har ulike roller og oppgaver, har tverrsektoriell tilhørighet, samt ulike faglig inngang og kompetanse til å mestre jobben (Kompetanse Norge, 2020). NICE⁴ (2016) definerte i sitt rammeverk tre sektoruavhengige roller: «*career advisor, career professional og career specialist*» (Kompetanse Norge, 2020, s. 24). Karriereveilederrollen tar ikke kun én form, og karriereveilederne kan møte på myriader av arbeidsoppgaver og ansvarsområder i sin arbeidshverdag. Tar vi et lite frempek på våre funn i analysen, ser vi at rammebetingelsene og mangfoldet våre informanter møter i sin sektor former rolleforståelsen. Dette kan være av stor betydning for hvordan policyene i de ulike sektorene kommer til uttrykk i praksis (Lipsky, 2010).

Karriereveiledere er en yrkesgruppe som i ulik grad kan oppleve et dobbeltperspektiv. Dobbeltperspektivet kan beskrives som å stå i et spenn, preget av dilemmaer og etiske overveielser hvor det må foretas skjønnsmessige vurderinger, samtidig som de må forholde seg til gjeldende rammebetingelser (Kjærgård, 2012). Her er det viktig at karriereveiledere har et våkent øye knyttet til utøvelsen og forståelsen av egen rolle.

Velferdsstaten

Norge betraktes i dag for å være et velfungerende velferdssamfunn. Samtidig står det norske samfunnet overfor flere store utfordringer i årene som kommer. Bekymring for ressursbruk og ressurstilgang som knytter seg til humankapitalen står sentralt. En annen utfordring er at vi lever i et samfunn som preges av styringsformen New Public Management. Sentralt her står fortjeneste, produktivitet, effektivitet og kost-nytte-tenkning. En slik styringsform vil kunne legge et ekstra press på karriereveilederrollen, og kan føre til verdikollisjoner (Damsgaard & Eide, 2012).

Karriereveilederrollen har en særdeles viktig posisjon i samfunnet og velferdsstaten. Uavhengig av styringsform vil rollen som karriereveileder bare bli mer og mer betydningsfull, fordi en stor del av jobben er å forvalte de menneskelige ressursene. Her kan vi betrakte nasjonalt kvalitetsrammeverk som et støttende stillas og et sammenbindende grep i et helhetlig system, for å støtte karriereveilederrollen inn i fremtiden.

⁴ Network for Innovation in Career Guidance & Counselling in Europa

1.4.4 En oppsummering av innledning og bakgrunn for valg av tema

I de foregående kapitlene har vi gjort rede for innledning og bakgrunn for valg av tema. Vi har løftet frem at vi er opptatt av karriereveileders rolle, og at vi ønsker å se nærmere på rollen i et tverrsektorielt perspektiv. Vi har sett på ulike strømninger som vært med på å prege karriereveiledningsfagfeltet, og dermed påvirket karriereveilederrollen. Videre, har vi pekt på aspekter ved politikkkutformingene nasjonalt og internasjonalt som knytter seg til karriereveiledningsfagfeltet. Hvordan karriereveiledere opplever sin rolle, må sees i lys av samfunnsmessige, økonomiske og politiske strømninger. Avslutningsvis har vi pekt på at velferdsstaten står overfor utfordringer i årene som kommer, og fremhevet at karriereveilederrollen vil ha en sentral funksjon.

2.0 Problemstilling og forskningsspørsmål

Innledning og bakgrunn for valg av tema er ment å tegne et omriss av tematikken som opptar oss i denne oppgaven. Det har vært en krevende prosess, hvor vi har måttet foreta tøffe prioriteringer for å komme frem til valgt problemstilling og forskningsspørsmål. Prosessen med å komme frem til problemstillingen har tatt oss gjennom den hermeneutiske spiral, hvor vi har jobbet i spennet mellom å forstå deler og helhet (Larsen, 2017).

Problemstillingen lyder:

«Hvordan opplever karriereveiledere at sektoren de jobber i er med på å forme karriereveilederrollen?»

For å svare på problemstillingen tar vi utgangspunkt i to forskningsspørsmål:

- 1. Hvilke opplevelser har karriereveiledere av at individene de møter i veiledning, er med på å påvirke karriereveilederrollen i et tverrsektorielt perspektiv?***
- 2. Hvilke opplevelser har karriereveiledere av at rammebetingelsene påvirker utøvelsen av karriereveiledningen i et tverrsektorielt perspektiv?***

2.1 Avgrensning av tematikk

Vi har i vår oppgave avgrenset oss til å undersøke hva som er med på å forme karriereveileders opplevelse av karriereveilederrollen i et tverrsektorielt perspektiv i Norge. En av intensjonene med *Nasjonalt kvalitetsrammeverk*, er at det skal bidra til å øke kvaliteten i karriereveiledningen. Kvalitet er et relevant og stort begrep, men i dette prosjektet vil ikke kvalitetsbegrepet bli belyst eller undersøkt spesifikt i denne oppgaven fordi det ikke gjenspeiler hovedtrekkene i våre funn.

Videre, har vi foretatt en avgrensning som knytter seg til sektorene vi har involvert i dette prosjektet, som er videregående skole, universitet- og høyskolesektoren, NAV, arbeidsmarkedstiltaksbedrift og offentlig karrieresenter. Bakgrunn for utvalget gjenspeiler slik vi ser det, sektorer som flertallet av individer er i møte med i et livslangt perspektiv. Samtidig ønsker vi å anerkjenne at karriereveileders rolle også er av stor betydning i kriminalomsorgen, i ulike institusjoner, i karriereveiledning for integrering, og i den nye digitale satsningen på karriereveiledning i regi av Kompetanse Norge.

2.2 Plassering i fagfeltet

Som ungt fagfelt, er karriereveiledning tett sammenvevd med andre mer etablerte disipliner, slik som *psykologi, utdanningsforskning, managementteori* og *sosiologi* (Højdal & Poulsen, 2012). Disse disiplinene påvirker hverandre gjensidig, og er slik vi forstår det innbundet i samfunnets diskurser som karriereveiledningsfagfeltet er en del av. Konteksten som karriereveiledningsfagfeltet innrammes i, er av stor betydning for hvordan vi ser vår tematikk utspille seg i det postmoderne neoliberalistiske sosialkonstruktivistiske kunnskapssamfunnet. Kjærgård peker på at karriereveiledning kommer til uttrykk som en reguleringsmekanisme som befinner seg i et «*gjensidig spennings- og avhengighetsforhold mellom det som kan forstås som nasjonalpolitiske mål og det som kan beskrives som en individuell frihet til å kunne velge utdanning og arbeid*» (Kjærgård, 2012, s. 11). Det er i dette spennet og avhengighetsforholdet at vi plasserer vår tematikk.

2.3 Tidligere forskning

Gjenstand for vår oppmerksomhet er hvordan karriereveilederne opplever at sektoren de jobber i er med på å forme rollen. Tove Thagaard løfter frem at tidligere forskning og teori er viktige verktøy, og peker videre på at det som studeres bør være av samfunnsrelevans, gi ny

kunnskap og være faglig interessant. Vi vil kort redegjøre for tidligere forskning på karriereveileders opplevelse av egen rolle i et tverrsektorielt perspektiv, samt tidligere forskning på Michael Lipsky bakkebyråkrater. Vi oppdaget raskt at det var utfordrende å navigere i de ulike søkemotorene. Dermed kontaktet vi biblioteket ved USN for å avtale tid med en bibliotekar⁵.

Når vi presenterer tidligere forskning, er det konkret de empiriske undersøkelsene andre har gjort for å svare på lignende spørsmål vi stiller (Fekjær, 2013). Karriereveiledningsfagfeltet har vært gjenstand for forskning både internasjonalt og nasjonalt. Vi har avgrenset oss til å se på forskning som har kommet i etterkant av *OECD sin landrapport fra Norge 2002: Gjennomgang av politikk for yrkesveiledning*.

Etter omfattende litteratursøk, vil vi nå vise til empiri som kan sees som relevante for denne oppgaven.

Roller i karriereveiledningsfagfeltet

Et raskt søk i USN⁶ sitt bibliotek, viser ingen treff når vi benytter søkeordet karriereveilederrollen. Når vi ser til forskning som er gjort på roller i karriereveiledningsfagfeltet, ser vi at det er et bredt nedslagsfelt. Her ser vi at en stor del av forskningen knytter seg til karriereveiledning, og mindre konkret forskning som knytter seg direkte på karriereveilederrollen.

Masteravhandlingen «*Karriereveiledning i skolen: En kvalitativ studie av tre rådgiveres opplevelse av rollen som karriereveileder i videregående skole*», av Marie Olea Løvseth. Her presenteres det tre rådgiveres opplevelse av rollen som karriereveileder i videregående skole, i lys av de senere års politiske føringer. Funn i denne studien viser større grad av ressursmangel enn tidligere, og at det er behov for en mer holistisk tilnærming i karriereveiledningen. Et annet interessant funn er at rådgiverne betrakter elevene som sine viktigste oppdragsgivere. Dette kan vi dra veksler til når våre informanter indirekte beskriver at deres lojalitet ligger hos individene de møter i sin praksis. Hovedanliggende i begge oppgavene retter seg mot karriereveilederes opplevelse av arbeidsforholdene, i større grad enn fokus på selve rollen (Løvseth, 2013).

⁵ Se vedlegg 1

⁶ Universitet i Sørøst -Norge

Tverrsektorielt perspektiv

Det er forsket mye på karriereveiledning som knytter seg til kvalitet i et tverrsektorielt perspektiv, men da har rollen vært mindre gjenstand for forskingen. Søk i internasjonal forskning, har resultert i relevant forskning for vår tematikk i et tverrsektorielt perspektiv. Norman Amundsons forskningsartikkel «*Challenges for Career Interventions in Changing Contexts*», fra 2006, tar for seg de politiske strømningene som er med på å skape utfordrende kontekster for karriereveiledere. På bakgrunn av dette må rollen nå ses på fra flere perspektiver, og ses i en større sosial kontekst, med søkelys på sosial rettferdighet og etikk. Blant annet står individets behov i sentrum, hvor en holistisk og dynamisk tilnærming står sentralt. Vi opplever at denne artikkelen bidrar med å fremvise viktigheten at karriereveilederrollen i dagens komplekse samfunn, som innebærer at man må ta innover seg at rollen har multiple betydninger, og inngår i en større kontekst enn tidligere. Dette er aspekter som gir gjenklang for vår forskning i et tverrsektorielt perspektiv, fordi vi belyser ulike kontekster og utfordringer rollen møter i sine arbeidsforhold, som krever nye tilnærminger (Amundson, 2006).

Spennet mellom individ og samfunn

Spennet mellom individ og samfunn er forsket på i flere sammenhenger og i flere fagfelt. Av forskningen vi har sett på, ser vi at særlig Roger Kjærgårds doktorgradsavhandling «*Karriereveiledningens genealogi. Den suverene stats regulering av det frie utdannings- og yrkesvalg*», er relevant for vår forskning. Gjenstand for hans forskning er hvordan karriereveiledning synes å inngå i et gjensidig spennings- og avhengighetsforhold mellom samfunn og individ, hvor han blant annet er opptatt av maktbegrepet i tilknytning til karriereveiledning. Vi opplever at våre informanter indirekte beskriver hvordan det er å stå i et slik spenn, og hvordan dilemmaene de må håndtere påvirker karriereveilederrollen. Med vårt tverrsektorielle blikk ser vi makt utspiller seg ulikt i de ulike sektorene, på flere nivåer (Kjærgård, 2012).

Michael Lipsky og bakkebyråkratteorien

Det er gjort omfattende forskning som knytter seg til Lipskys teori om bakkebyråkratene, både nasjonalt og internasjonalt. Hans teori utspringer som pekt på tidligere, fra USA hvor vi har funnet ekstensiv forskning. Samtidig finner vi også forskning i nordisk sammenheng som er av større relevans i vår sammenheng. Særlig innenfor masterprogrammene i velferdsforvaltning og sosialt arbeid benyttes hans teori for å belyse arbeidsforholdene til bakkebyråkratene. Ut ifra våre søk har

vi ikke funnet forskning gjort med Lipskys teori innenfor karriereveiledningsfagfeltet i et tverrsektorielt perspektiv. I vår sammenheng, har det vært interessant å se på forskning gjort med Lipskys teori innenfor NAV og utdanningssektoren. Et utvidet søk til våre naboland, som Sverige og Danmark, viser til et mangfold av forskning gjort på bakkebyråkratene. Her vil vi særlig fremheve tre forskningsartikler.

Den første artikkelen vi presenterer er «*Street-level bureaucrats under new managerialism: a comparative study of agency cultures and caseworker role identities in two welfare state bureaucracies*» av Kerstin Jacobsson, Ylva Wallinder, Ida Seing. Forskningen er basert på en komparativ entografi, som gjenspeiler hvordan bakkebyråkratene som jobber i to av Sveriges største statlige organisasjoner, har radikalt ulik oppfatning av deres rolle. Det pekes på at det særlig er organisasjonskulturen som er førende for hvordan rolleidentiteten formes. Dette innvirker således på hvordan de responderer i førstelinja. Slik vi ser det, gir dette en ekstra dimensjon inn i vår tverrsektorielle forskning i et komparativt lys, som vi kan knytte til opplevelsen av hvordan rollen som karriereveileder formes i de ulike sektorene (Jacobsson, Wallinder, & Seing, 2020).

Den andre forskningsartikkelen heter “*Is career guidance for the individual or for the market? Implications of EU policy for career guidance*”, av Ingela Bergmo-Prvulovic. Artikkelen tar for seg grunnleggende forståelser av underliggende politiske perspektiver som knytter seg til karriereveiledning i det tjuetførste århundre, og hvilke implikasjoner dette har for fremtiden. Særlig løfter hun frem hvordan globaliseringen har påvirket arbeidslivet, og utfordrer den tradisjonelle måten vi er vant til å tenke omkring karrierebegrepet. Dokumentene hun har sett på viser at underliggende perspektiver i EUs politikk retter større fokus på at karriereveiledning skal være redskap for å ivareta samfunnets behov, mer enn individets. Profesjonen, preges av motsetninger, utvidede ansvarsområder og funksjoner. Dette gir oss noen tanker om hvordan de overnasjonale organene som styrer karriereveiledningspolitikken, blir adaptert i norsk sammenheng, som videre legger føringer for karriereveilederpraksisen. Her ser vi en relevans til vår forskning som dreier seg om tvetydige og motstridende mål i sektorene (Bergmo-Prvulovic, 2014).

Den siste artikkelen vi å løfte frem er: “*Politicians, Managers, and Street-Level Bureaucrats: Influences on Policy Implementation*” av Peter J. May, & Søren C. Winter. Denne artikkelen tar for seg i hvilken grad politikere og ledere i Danmark, influerer og former bakkebyråkratenes avgjørelser og handlinger i førstelinja. Funnene antyder at hvordan bakkebyråkratene iverksetter ny policy handler mindre om påvirkning fra ledernivå, og mer om hvilke holdninger de har til politikken som preger deres arbeidsforhold. Videre, peker deres funn på at hvordan

bakkebyråkratene forstå policyene, i kombinasjon med deres kunnskap og erfaringer er avgjørende for implementering av ny politikk. Slik vi ser det, gir dette oss nye refleksjoner om implementering og hva som er viktig å være bevisst (May & Winter, 2009).

Ved å søke og synliggjøre vår plassering i fagfeltet, har vi belyst tidligere forskning gjort i berøring med, og innenfor vår tematikk. Forskingen vi har fremvist ønsker vi skal gi mening og kontekst videre i denne oppgaven. Arbeidet med tidligere forskning har gitt oss nyansert, og verdifull innsikt vi har benyttet for å utvide vår forståelse av karriereveilederrollen i et tverrsektorielt perspektiv. Videre, håper vi at vår forskning kan bidra med et nye blikk på karriereveilederrollen i et tverrsektorielt perspektiv, som vi ønsker skal komme karriereveiledningsfagfeltet til gode.

2.4 Målet med forskningen

Formålet med vår forskning er å bidra til økt tverrsektoriell bevissthet omkring funksjonen karriereveilederrollen har som bindeledd mellom samfunn og individ. Dette kan gi en økt forståelse for hvordan politikkkutformingene utspiller seg i praksis. Videre, tenker vi at dette kan være med på å vise hvordan tverrsektorielle politiske føringene forstås og implementeres ulikt, på bakgrunn av mangfoldet av individer som benytter seg av karriereveiledningstjenester. Forståelsen håper vi kan gi nye perspektiver på opplevelsen av hva som påvirker karriereveilederrollen, som også reflekteres i hva som blir viktig i møte med individet i karriereveiledningen. Valgene og handlingene som tas, kan føre til utilsiktede konsekvenser for politikkkutformingene, noe som kan være av betydning for karriereveiledningstjenestens helhetlige tilbud.

Innsikt i dette, kan være aktuelt for mangfoldet av individer som beveger seg mellom de ulike karriereveiledningstjenestene i ulike overganger i et livslangt perspektiv. Med en tverrsektoriell innsikt i arbeidsforhold karriereveilederrollen befinner seg i, er vårt håp at dette kan skape en nysgjerrighet omkring hvordan arbeidshverdagen fortøner seg i ulike sektorer. Dette kan bidra til verdifull innsikt i hva som påvirker utviklingen av rollen, samt hvordan dette er av betydning for ivaretagelsen av både individets og samfunnets interesser. Videre er vårt ønske at en tverrsektoriell nysgjerrighet omkring karriereveilederrollen, kan være til nytte for å gi et overblikk utover egen praksis, som kan demme opp for silotekning. En sømløs utveksling av karriereveilederes erfaringer og kunnskap vil kunne komme karriereveiledningsfagfeltet til gode på flere plan. Avslutningsvis ønsker vi at vår forskning kan gi noen refleksjoner omkring karriereveilederrollens betydning i et

fremtidsperspektiv, hvor en bærekraftig forståelse av rollen vil kunne bidra til å utjevne sosiale forskjeller.

2.5 Fremveksten og formålet med karriereveiledning i ulike sektorer

Som beskrevet i bakgrunn for valg av tema, består karriereveiledningsfagfeltet av et komplekst aktørbilde. I dette kapitlet gir vi en kort introduksjon av fremveksten og formål til de ulike sektorene som vi har involvert i oppgaven. Dette for å gi et omriss av konteksten våre informanter er innbundet i. Avslutningsvis presentere vi våre informanter.

NAV

Tidligere het NAV Aetat, som var en forkortelse for Arbeidsmarkedsetaten som utgikk fra Arbeidsdirektoratet, og ble opprettet i 1945. Målet var blant annet å forebygge arbeidsledighet. I 2006 inngikk den nye arbeids- og velferdsetaten, NAV, en sammenslåing av Aetat og trygdeetaten. Dette førte til etableringen av NAV-kontorer i alle landets kommuner. Et av fokusområdene som knytter seg til arbeidslinja har vært å bevege individer fra å være passive mottagere av stønader, til å kunne bli aktive selvforsørgende medborgere. Forankret i NAVs samfunnsoppdrag og rammebetingelser, er hovedmålet å få folk raskt i arbeid. Karriereveiledningstjenester i et livslangt og helhetlig perspektiv, er et bidrag inn i å realisere dette, hvor sektorovergripende kompetansepoltiske ansvarsområder knytter seg direkte mot utdannings-, inkluderings- og arbeidsmarkedspoltiske mål. NAV forvalter flere ulike arbeidsmarkedstiltak, som spenner seg fra tidligfasetiltak, til karriereveiledningskurs, og bistand som knytter seg til utdanning (NOU 2012:6, 2012). I NAV benytter de begrepet karriereorientert veiledning, som innebærer veiledning som har elementer av karriereveiledning, men hvor hovedanliggende er å legge til rette for raskeste vei til passende arbeid, i tråd med arbeidslinja (NOU 2016:7, 2016).

Arbeidsmarkedstiltaksbedrift

Veksten i arbeidsinkluderingspolitikken kan sees i sammenheng med opptaktene til NAV reformen i 2006. For å kunne hjelpe flest mulig mennesker, er det private tiltaksarrangører som vinner anskaffelser av rammeavtaler gjennom NAV sine konkurranseutsatte anbudsprosesser med fokus på mål- og resultatkrav. Ansvar for å formidle tiltaksplasser er plassert hos det lokale NAV-kontoret, og den lokale saksbehandler som er førstelinjen i arbeids- og velferdsforvaltningen. Hensikten med de fleste av arbeidsmarkedstiltakene er å redusere utenforskap og styrke

tilhørigheten til arbeidslivet, hvor individet gjennom veiledning får støtte til å beholde og skaffe seg arbeid. Hovedmålene til arbeidsmarkedstiltaksbedriftene er å støtte oppunder arbeidsmarkedspolitikken visjon om et *“velfungerende arbeidsmarked med høy sysselsetting, lav ledighet og et inkluderende arbeidsliv”* (Arbeids- og sosialdepartementet, 2020). I arbeidsmarkedstiltaksbedrifter er karriereveiledningen, i liket med NAV, å betrakte som karriereorientert veiledning.

Karriereveiledningstjenesten i universitets -og høyskolesektoren

På slutten av 1990-tallet vokste det frem karriereveiledningstjenester ved universiteter og høyskoler (Try, 2000). Innenfor karriereveiledningstjenestene som tilbys i høyere utdanninginstitusjoner, verserer det ulike prioriteringer og rammevilkår. Universiteter og høyskoler har som samfunnsoppdrag å utdanne kandidater til å møte arbeidslivets kompetansebehov. Karrieresentrene er ikke en integrert del av utdanningsløpet, men eksisterer som en uavhengig tilbyder. Målet til karrieresentrene er blant annet å ruste studenter til å håndtere overganger på vei inn og ut av utdanningen, og *«til å ta gode valg underveis i utdanningen, fullføre studier, og finne seg arbeid som er av relevans etter endt utdanning»* (NOU 2016:7, 2016, s. 163). Denne målsettingen er innbakt i diskursen som retter seg mot et systematisk samarbeid mellom høyere utdanning og arbeidsliv, hvor karrieresenteret kan tenkes å være et viktig bindeledd, som bidrar til å styrke utdanningenes arbeidslivsrelevans (Kunnskapsdepartementet, 2021).

Videregående opplæring

Alle elever i grunnskolen og videregående opplæring i Norge har lovfestet rett på utdannings- og yrkesrådgivning. Dette er hjemlet i forskrift i opplæringsloven kapittel 22, fra 1998. Elevene har *“rett til to ulike former for nødvendig rådgiving: sosialpedagogisk rådgiving og utdannings- og yrkesrådgiving”* (Forskrift til opplæringslova, 2006). Intensjonen er blant annet å utjevne sosiale forskjeller og forhindre frafall. Formålet er å bistå elevene til å bli *“bevisst egne verdier, interesser og forutsetninger, til selvinnsikt, kunnskap og evne til å foreta egne valg om utdanning og yrke, og til å vurdere konsekvenser av valgene og forebygge feilvalg”* (NOU 2016:7, 2016, s. 135).

Fylkesvise Offentlig karrieresenter

Siden 2003 har det vært fokus på å utvikle en struktur av offentlig tilgjengelige karrieresentre i fylkene. Karrieresentrene eies av fylkeskommunene, i mange tilfeller i fellesskap med Nav-fylke. Videre er det fokus på å utarbeide tilbud for å imøtekomme et behov hos deler av befolkningen som *“ikke har tilgang til karriereveiledning gjennom skole, NAV, arbeidsmarkedstiltaksbedrifter eller*

universitet/høyskole” (VOX, 2015, s. 7). Videre jobber enkelte av karrieresentrene lokalt, og samarbeider med lokalt næringsliv som støttespillere for et inkluderende arbeidsliv (VOX, 2015). De offentlige karrieresentrene tilbyr gratis karriereveiledning og bistand til jobbsøking til alle over 19 år. Målet er at brukerne skal bli kjent med *“sine egenskaper, interesser og kompetanse og kunne ta gode og velinformerte valg knyttet til utdanning, opplæring og arbeid”* (Kompetanse Norge).

Vi har nå presentert fremveksten og formålet med de ulike sektorene vi har involvert i vår forskning. I en forlengelse av dette, vil vi videre presentere informantene som har bidratt til denne oppgaven. Vi anser det som nyttig å få informantene presentert i tett tilknytning til overstående.

2.6 Presentasjon av informantene

Alle våre fem informanter er rekruttert⁷ på bakgrunn av at de jobber med karriereveiledning i ulike sektorer.

Harald jobber i NAV som er offentlig sektor. Han er mellom 30 og 40 år, og har variert erfaring fra arbeidslivet. Han har tidligere jobbet som daglig leder, jobbet med rekruttering, og jobbet i en arbeidsmarkedstiltaksbedrift. I 2020 fikk stillingen som karriereveileder i NAV, blant 1000 søkere, hvor han nå arbeider i karriereveiledningsteamet. Han har generell studiekompetanse, og har jobbet som karriereveileder i over tre år. Målgruppen Harald jobber med er bred.

Einar jobber i en arbeidsmarkedstiltaksbedrift, som er privat sektor. Han er mellom 60 og 70 år, og har jobbet store deler av sin yrkeskarriere innen prosessindustri. Einar har selv opplevd å stå utenfor arbeidslivet som følge av nedbemanning, og har også opplevd å bli sendt på kurs i regi av NAV til en arbeidsmarkedstiltaksbedrift. Dette resulterte i at Einar senere fikk som jobb som karriereveileder i samme bedrift. Han har over fem års erfaring fra to ulike aktører innenfor arbeidsmarkedstiltaksbransjen. Einar har yrkesfaglig utdanning. Videre har han lederkurs, og holder på å fullføre coachingsertifisering. Målgruppen Einar jobber med består av et svært stort mangfold.

⁷ Bakgrunn for utvalg gjøres grundigere rede for i kapittel 4

Vera jobber på et karriersenter tilknyttet et universitet, som er offentlig sektor. Hun er mellom 20 og 30 år. Hun har en mastergrad i rådgivning, samt flere års erfaring med karriereveiledning i NAV. Målgruppen Vera jobber med er studenter i et høyere utdanningsløp.

Rita jobber på videregående skole, som er offentlig sektor. Hun er mellom 40 og 50 år, og er lærerutdannet. Hun har delt stilling som lærer og karriereveileder. Hun har hatt denne doble rollen siden 2006, da hun startet å jobbe ved en ungdomsskole. I 2016 gikk hun over til å jobbe på videregående skole. I 2013 tok hun videreutdanning innenfor veiledning. Målgruppen Rita jobber med er elever i videregående skole, første til tredje trinn.

Trine jobber på et offentlig karriersenter, som er offentlig sektor. Hun er mellom 40 og 50 år. Trine har bred arbeidserfaring, og har blant annet jobbet med veiledning siden 2007, hvor hun jobbet i NAV, spesielt med sykefraværsoppfølging i kommunen. Trine er utdannet sosionom og kognitiv terapeut. Målgruppen Trine jobber med er variert, men med et stort innslag av individer med yrkesfaglige bakgrunner.

3.0 Teoretisk rammeverk

Innledning

I dette kapittelet gjør vi rede for vårt teoretiske rammeverk som vi opplever belyser vår forskning. Utvalget av teori mener vi både supplerer og utfyller hverandre. Vårt ønske er at presentasjonen av det teoretiske rammeverk skal gi en kontekst til våre funn. Vårt hovedteoretiske rammeverk knytter seg til Michael Lipsky. Lipsky er tidligere professor i statsvitenskap ved MIT, og kjent for sitt innflytelsesrike forskningsarbeid kalt "street level bureaucracy", eller bakkebyråkratene. Videre, presenterer vi pedagog Roald Nygårds begrepspar «aktør-brikke», som omhandler menneskers selvforståelse. Han er professor emeritus ved Universitetet i Oslo, med motivasjonssykologi som sitt primære forskningsområde. Avslutningsvis presenter vi Knud Løgstrups nærhetsetikk. Han var en dansk filosof og teolog.

3.1 Hva er en bakkebyråkrat?

Michael Lipsky sin bok om bakkebyråkratene ble utgitt i USA i 1980 hvor begrepet for første gang ble popularisert. Begrepet refererer til en bestemt gruppe frontlinjearbeidere eller politiske implementatører. Boken ble revidert i 2010, hvor Lipsky peker på utviklingen som har skjedd siden boken utkom, og kommer med et kritisk blikk til egen forskning. Det er denne utgaven vi har benyttet oss av i vår oppgave.

Lipsky var en av de første som gjorde komparativ forskning på arbeidsforholdene til frontlinjearbeidere i ulike yrkesgrupper. Bakkebyråkratene kan for eksempel være dommere, sosialarbeidere, helsearbeidere, politimenn, fengselsbetjenter, saksbehandlere på servicekontorer, og karriereveiledere. Lipsky sin hovedintensjon er å gi bakkebyråkratene en stemme. Samtidig forsøker han å belyse hvordan bakkebyråkrater foretar valg. Videre forsøker han å forklare hvordan offentlige ansattes handlemåter bidrar til å utforme politikken i praksis (Lipsky, 2010).

Fellestrekk ved bakkebyråkratene

Felles for bakkebyråkratene er at de ofte har viktige og samfunnsnyttige jobber, hvor de befinner seg i et spenn som ofte kan gi en følelse av å bli fanget i en slags interessekonflikt. Her må de velge om de skal ivareta individets eller samfunnets behov. Videre jobber de under arbeidsforhold med stor grad av frihet til å tolke gjeldende policyer, samtidig som ressursmangel, tvetydige- og motstridene mål er en del av hverdagen. Arbeidshverdagen preges av dilemmaer hvor det kontinuerlig må foretas skjønnsmessige vurderinger som ikke kan forhåndsprogrammeres. De må forholde seg til og agere i tråd med organisasjoners krav og rammer som kan anses å være et «top-down» perspektiv, som peker på at deres praksis styres ovenfra og ned. Samtidig skal bakkebyråkratene ivareta individets behov gjennom et «bottom-up» perspektiv hvor de i stor grad har tillit fra organisasjonen. Dette gir de stor grad av autonomi hvor de anses å være frie aktører som skal benytte sine erfaringer og kunnskaper til å foreta disse skjønnsmessige vurderingene (Lipsky, 2010).

Mestringsstrategier

For å håndtere rollen som bakkebyråkrat på en adekvat måte, utvikles egne rutiner, mønstre og rammer. Disse blir til mestrings- og handlingsstrategier de benytter for å kunne navigere i spennet. Praksismønstrene vil noen ganger være i samsvar med bestemmelsene i kompetansepolitikken, imidlertid skaper rutinene og forenklingene ofte situasjoner som er utilsiktet av bakkebyråkratene. I vår sammenheng, tegner dette et bilde av hvordan karriereveiledere i sin gitte kontekst blir

politikkutformere i praksis. Slik vi ser det, kan Lipskys bakkebyråkratteori være med på å gi ny innsikt og perspektiver på hvordan det oppleves å stå i slike arbeidsforhold. Dette er av betydning da rollen som karriereveileder har en viktig funksjon som bindeledd for å bygge bro mellom individ og samfunn, og skal ivareta begge parter interesser. Bruk av Lipskys teori, kan i vår sammenheng bidra til en økt forståelse og gi nye perspektiver til hvordan karriereveilederrollen påvirkes av å være et bindeledd. En stor del av bakkebyråkratenes arbeid består av å foreta skjønnsmessige vurderinger i møte med mangfoldet av individer. Videre legger de premissene for den utstrakte bruken av de skjønnsmessige vurderingene. Disse kan ikke forhåndsprogrammeres, men må foretas i øyeblikket. Dette gjør det også utfordrende å ha enhetlige beskrivelser av hvordan arbeidet skal utføres.

I et tverrsektorielt perspektiv, er det interessant å koble hvordan disse skjønnsmessige vurderingene kan føre til en dissonans som knytter seg til det å gå på akkord med seg selv for å innfri organisatoriske mål og resultatkrav. Dette ser vi er en svært aktuell problemstilling våre informanter må forholde seg til i rollen i et globalisert kunnskapssamfunn. For mange bakkebyråkrater kan det oppleves krevende å håndtere de ulike forventningene som knytter seg til rollen, på ulike arenaer (Lipsky, 2010).

Fremmedgjøring og «advocacy»

Et relevant aspekt ved Lipsky sin teori er hvordan bakkebyråkratene kan oppleve å bli fremmedgjort i sitt arbeid. Dette kan vi koble til en for stram top- down styring, hvor alle føringer kommer ovenfra og bakkebyråkratene opplever å ha lite eller ingen påvirkningskraft. Lipsky retter søkelys på de potensielle utfordringer det kan skape for opplevelsen av det skjønnsmessige handlingsrommet, samtidig som en ressursmangel forsterkes. Dette kan være med på å skape en avstand til organisasjonene, og føre til en opplevelse av krysspress og avmakt. Med vårt tverrsektorielle blikk på rollen som karriereveileder, ser vi at våre informanter befinner seg i svært ulike kontekster. Dette kan innvirke på opplevelsen av fremmedgjøring som vi kan knytte til hvordan våre informanter beskriver sine arbeidshverdager. Her vil noen bakkebyråkrater kunne kjenne på avmakt, mens for andre vil opplevelsen av fremmedgjøring kunne føre til økt energi og kraft. Dette kan føre til at de får motivasjon til å ta på seg engasjement som går utenfor deres mandat. Således kan de bidra til å utjevne sosiale forskjeller gjennom å være en «advocate», som for mange bakkebyråkrater gir mening. Bakkebyråkrater som får til dette, opplever ikke at rammene og policyene blir til tvangstrøyer. Her peker Lipsky på at mange bakkebyråkrater trives godt i

rollen, til tross for at de står i et spenn og må håndtere dilemmaer, og har ro til å bygge bro mellom individ og samfunn i kraft av sin praksis (Lipsky, 2010).

Fellesskap

Lipsky fremhever at fellesskapet er særdeles betydningsfullt for bakkebyråkrater. Kollegaer er viktige for å ha noen å støtte seg til og utvikle seg sammen med. I fellesskapet opplever de frihet og autonomi, som er med på å styrke bakkebyråkratene i rollen. Ser vi til våre funn, fremhever våre informanter at kollegasamarbeidet er svært verdifullt. Det er her de får motivasjon, trøst, energi, mestring, glede og engasjement. Videre, gir fellesskapet rom for å utveksle erfaringer, ta opp etiske dilemmaer og reflektere over hverandres praksis. Dette styrker pågangsmotet til å fortsette å håndtere spennet, og benytte seg av sine erfaringer og sin kompetanse.

Lipsky peker på fem forhold for å synliggjøre arbeidsforhold som påvirker bakkebyråkratenes arbeidshverdag:

1. Ressursmangel
2. Etterspørselen etter tjenester
3. Målforventinger til bakkebyråkratene som ofte er tvetydige, vage eller motstridende
4. Prestasjonsorientert måloppnåelse som er utfordrende å måle
5. Individer som ufrivillig benytter seg av tjenestene, og som er bakkebyråkratenes byråkratiske referansegruppe

I vår forskning er det særlig tre av Lipsky sine fem forhold vi konsentrerer oss om for å synliggjøre våre funn i lys av vår forskning.

1. Ressursmangel
3. Målforventinger til bakkebyråkratene som ofte er tvetydige, vage eller motstridende
4. Prestasjonsorientert måloppnåelse som er utfordrende å måle

Ressurser

Ressursmangel kan innebære ulike komponenter, her står tid sentralt. Høyt arbeidspress og stor pågang på tjenestene kan oppleves som en ressursmangel. Videre, skal bakkebyråkratene i tillegg til å ivareta individenes behov, også utføre administrative oppgaver. Dette innebærer at bakkebyråkratene ofte må gjøre tilpasninger i sin arbeidshverdag, og benytte seg av skjønsmessige vurderinger. Det kan dreie seg om justering av mål, eller justeringer av forventninger. En annen sentral komponent kan dreie seg om mangel på personlige ressurser i form av kompetanse. På tross

av mangel på dette, utfører de fleste bakkebyråkrater sine arbeidsoppgaver forsvarlig selv om det hadde vært fordelaktig å få faglig påfyll. Mangel på tilstrekkelig informasjon er et annet punkt Lipsky fremhever kan få konsekvenser for arbeidet.

Skjønnsutøvelsen er med på å gi bakkebyråkratene mulighet til å tilrettelegge og tilpasse gode og fleksible tilbud, men utfordringer er at dette vil kunne føre til skjevfordeling og ulik behandling. Her stilles bakkebyråkrater konstant overfor etiske overveielser som knytter seg til å oppnå organisasjonens mål, eller ivareta individets behov. Dette kan være krevende arbeid. For å håndtere rollen er det flere bakkebyråkrater som må skjerme seg selv, slik at de har reservekapasitet til uforutsigbare situasjoner. Hvordan en bakkebyråkrat forholder seg til dette, kan tenkes å påvirkes den lokale kulturen på bakkebyråkratens arbeidsplass. Her kan bakkebyråkratene kjenne seg fanget av middelmådighet som vil være av stor betydning for opplevelse av mestring i rollen, og motivasjon til å håndtere spenningen. I mange tilfeller benytter bakkebyråkratene seg selv som instrument eller verktøy hvor de strekker seg langt utover mandatet (Lipsky, 2010).

Målforventning

Lipsky peker på at vage, tvetydige, eller motstridende organisatoriske forventninger og mål er fremtredende i offentlige sektorer. Bakkebyråkratene er ment til å utvise skjønn i utøvelse av politikken, og er således med på å forme politikken nedenifra og opp. Det er bakkebyråkratene som skal tolke og operasjonalisere politikken som er vedtatt på overordnet nivå. Dermed vil det fra bakkebyråkratene sitt ståsted kunne oppfattes vagt. Dette fører til en praksis som åpner opp for stor grad av tolkning, hvor politikken blir gjenstand for individuell tolkning i lys av bakkebyråkratenes kontekst og situasjon. Videre vil målkravene og forventningene nedfelt i de ulike policyene kunne komme i konflikt med ivaretagelse av individets behov. Dette kan være forvirrende og oppleves som dobbeltkommunikasjon (Lipsky, 2010).

Vanskelig måloppnåelse

Den tredje karakteristikken omhandler utfordringer ved å måle resultater og prestasjoner som knytter seg til bakkebyråkratenes arbeid. Ambisiøse mål som kommer fra organisasjonen kan være utfordrende å nå. Samtidig er det vanskelig å måle innsatsen bakkebyråkratene bidrar med for å oppnå målene og dermed innfri den tiltenkte politikken. Bakkebyråkratene håndterer og engasjerer seg ofte i krevende og komplekse interaksjoner med mangfoldet av individer de er i møte med. For ambisiøse mål og resultatkrav kan få flere konsekvenser for både individ og samfunn. Det kan føre til at individene som har behov for hjelp, reduseres til å bli et middel for å nå et mål. Her kan det potensielt oppstå rollekonflikter, hvor press som knytter seg til hva som blir målt, kan skape en

presedens for hvilke individer man prioriterer eller velger å jobbe med. I verste fall, kan vi se konturene av en sorterings- og selekteringstankegang hvor bakkebyråkratene er med på å opprettholde og medvirke til større sosiale forskjeller. Bakkebyråkratene har stor grad av autonomi, og liten grad av supervisjon. Derfor blir makten fra toppen indirekte forskjøvet ned i førstelinja. Her arbeider bakkebyråkratene i spenningene mellom å levere på ambisiøse mål, eller ivareta individuelle behov. Dette kan føre til at enkelte, i visse sektorer, kan benytte seg av sanksjoner for styre individene. Samtidig kan de også belønne ved å yte tilleggstjenester, skrive en ekstra god rapport, eller bidra med annet som vil kunne være viktig for individet (Lipsky, 2010).

3.2 Aktør - Brikke

Konstruksjonsprosess

Roald Nygård presenterer i sin bok «*Aktør eller brikke*», at menneskets selvforståelse er å betrakte som et resultat av en konstruksjonsprosess. Hans begrepspar “aktør-brikke” gjenspeiler seg i hans tenkning omkring selvforståelse som han kobler til hvordan mennesker ser på seg selv. Dette innebærer at mennesker har mulighet til å endre på forhold i og ved seg selv. Nygård kaller dette å rekonstruere seg selv noe som danner grunnlaget for å bli en aktør. En aktør er å betrakte som både handlende og fritt, hvor man kan tolke og ramme inn situasjoner til å bety noe annet eller noe nytt. Brikkebegrepet derimot, innebefatter hvordan mennesket ser på seg som ofre for ytrestyrte krefter de ikke rår over. En slik holdning kan føre til en opplevelse av å være en brikke uten innflytelse, som henger tett sammen med synet en har på seg selv. Vi betrakter våre informanter for å være aktører. Dette blir synlig i deres beskrivelser av hvordan de aktivt benytter seg av sine livs- og arbeidserfaringer for å bistå mangfoldet av individer de møter i sitt arbeid (Nygård, 1993).

Kontekst

Videre fremhever Nygård at hvorvidt man anser seg selv som aktør eller brikke er sammensatt. Det har sine røtter i konteksten mennesket befinner seg i, hvor samspillet mellom “*personlighet og miljø eller situasjon, hvor én og samme situasjon eller ett og samme miljø kan ha stikk motsatt innvirkning på ulike mennesker*” (Nygård, 1993, s. 180). Fordelen med å kunne innta en aktørposisjon, er at det vil kunne gi fleksibilitet til å håndtere ulike situasjoner. Dette er relevant i forbindelse med karriereveilederrollen, og hvordan de i praksis kontinuerlig foretar skjønnsmessige vurderinger. Synet man har på seg i rollen som karriereveileder vil forme mestringsstrategiene som ligger til grunn for handlingskompetansen. Dette er et resultat av flere faktorer. Det handler særlig om hvordan karriereveiledere forholder seg til de ulike forventningene som knytter seg til

situasjoner de kommer opp i og som er et resultat av en konstruksjonsprosess. Dette er dypt forankret i menneskets frihet til å tolke seg selv og verden på sin måte, hvor det ikke eksisterer en sannhet. For mange karriereveiledere kan dette oppleves som frigjørende, og gi kraft til å navigere i spennet som aktør med positive ringvirkninger (Nygård, 1993).

3.3 Nærhetsetikk

“Etikk er et begrep som brukes på ulike måter og i mange sammenhenger, og kan sees gjennom ulike perspektiver. Etikk er noe som angår alle, og i møte med andre mennesker har alle et etisk ansvar” (Kompetanse Norge, 2020, s. 80).

I nærhetsetikken er kommunikasjon og samhandling tett sammenvevd. Gjennom kommunikasjon utleverer mennesker seg til den andre, og kan gjennom dette gjøre seg selv sårbar (Eide & Eide, 1996). Dette vil alltid betinge en etisk fordring til den enkelte, og knytter seg særlig til omsorgen og holdningene en utviser for den andres liv. Løgstrup fremhever at dette gjelder uavhengig av om fordringen er uttalt eller uuttalt, bevisst eller ubevisst (Eide, Grelland, Kristiansen, Sævareid, & G. Aasland, 2011). Kjernen i Løgstrups nærhetsetikk er at det etiske ansvaret ikke kan generes ut fra ytre normer, men vokser frem som en fordring i kraft av selve nærhetsrelasjonen.

Etikk består av flere ulike perspektiver, hvor nærhetsetikken og etikk i et maktperspektiv er perspektiver vi anser for å være sentrale i vår tematikk. Som vi har påpekt i bakgrunn for valg av tema, foregår karriereveiledning på ulike arenaer, hvor rolleforståelsen og oppgavene varierer. Felles for karriereveilederrollen er møte med den andre, hvor et godt samspill er avgjørende for å skape og opprettholde gode relasjoner. I vår sammenheng, gjennomsyrrer etikken både samfunn, organisasjon og individ i et samspill som påvirker hverandre gjensidig. I følge Løgstrup kommer vi ikke unna at vi gjensidig influerer hverandres liv og livsvilkår. For karriereveilederrollen er vissheten om dette av stor betydning for hvordan praksisen utformes i sektoren. Det er i spennet mellom individ og samfunn at etikken blir levende, og påvirker rollen som karriereveileder. Her lener vi oss på Løgstrups tenkning, som sier at etikken handler om relasjoner, og at den springer ut av de relasjonene vi er innvevd i (Eide, Grelland, Kristiansen, Sævareid, & G. Aasland, 2011).

Etiske fordringer, slik Løgstrup beskriver, handler om å ta vare på den andres liv. Løgstrup problematiser å skulle redusere etiske fordringer til et sett av etiske regler og prinsipper. Det vil *“være utilstrekkelige fordi vi alltid vil kunne komme i situasjoner som har en utfordring reglene og prinsippene ikke omtaler”* (Eide, Grelland, Kristiansen, Sævareid, & G. Aasland, 2011, s. 67).

Dersom fordringen reduseres til et sett av regler og prinsipper, vil etikkens aktualitet avta, og kunne gjøre en nummen for etiske refleksjoner. Denne nummenheten står i kontrast til Løgstrups oppfordring om å benytte seg selv som verktøy, og gjøre det man kan for å forstå og handle i tråd med det som vil gagne den andre. Vi ser at etikken også kommer til syne i rammene som omgir menneskene. I dette blir flere maktforhold fremtredende. Det eksisterer ikke makttomme rom mellom mennesker, ei heller mellom karriereveiledere og rammebetingelsene de møter i sin sektor. I karriereveilederrollen vil en skjevfordeling av makten alltid være tilstede i de asymmetriske relasjonene som er mellom individ og karriereveileder. Relasjonene er preget av en interdens som innebærer at man er gjensidig avhengig av hverandre. Innbundet i diskursen hvor det etiske ansvaret befinner seg, finner vi et spenn mellom to ytterpunkter som kan komme til syne i karriereveilederpraksisen. Det ene er motet til å makte og den andre er følelsen av avmakt. Vissheten om at disse ytterpunktene koeksisterer, vil kreve et våkent øye i praksisen.

3.4 Kritikk av valgt teori

Bakkebyråkratene

Michael Lipsky har selv rettet et kritisk blikk på bakkebyråkratteorien i hans reviderte utgave fra 2010. En kritisk tanke vi gjør oss er at bakkebyråkratteorien har sitt utspring i USA. Arbeidsforholdene gjenspeiler derfor ikke en velfungerende velferdsstat og et sterkt arbeidsvern, slik vi ser det. Det å være bakkebyråkrat, medfører helt andre utfordringer i bakkebyråkratenes arbeidshverdag. Det kan derfor være naturlig å løfte frem spørsmål om relevansen av hans teori i norsk sammenheng. Videre, er det viktig å poengtere at Lipsky slik vi ser det, maler med bred pensel når han fremhever bakkebyråkratenes frihet og mangel på supervisjon. Vi trekker umiddelbare paralleller til en form for «la-det-skure» ledelse, slik han fremstiller ledelsen. Det kan også være verdt å rette oppmerksomheten mot hvordan Lipsky fremstiller og generaliserer den overordnende politikkkutforming som for vag, tvetydig og for ambisiøs. Avslutningsvis, opplever vi tendenser til at han polariserer spennet mellom individ og samfunn for å understreke viktighetene av hans poeng. Dette kan i ytterste konsekvens bidra til å redusere bakkebyråkratene til instrumenter, som ved hjelp av noen enkle mestringsstrategier skal kunne håndtere en utfordrende kompleksitet.

Aktør - Brikke

Tar vi utgangspunkt i at Nygård fremhever at mennesket selv konstruerer sin opplevelse av verden, vil det kunne føre til forvirring og usikkerhet som knytter seg hva som er rett og viktig. Videre, kan

det være utfordrende å danne seg en mening på bakgrunn av våre sanseinntrykk. Dette kan få konsekvenser for hvordan man i en relasjon møter et annet menneske, hvor dets historie kan reduseres til en konstruksjon. Avslutningsvis kan Nygårds tenkning føre til at man lettere inntar en offerrolle. Dette er fordi at kategoriseringen av begrepsparet kan føre til en enten eller tenkning.

I nærhetsetikken

En svakhet ved nærhetsetikken er at man står i fare for at den andres behov overskygger egne behov, og at det kan føre til utfordringer med å sette grenser, og medføre at man blir selvutslettende. Det kan være utfordrende i en profesjonell relasjon å balansere det å være nær, med det å skape distanse. Blir man for nær, kan det lett oppstå et avhengighetsforhold hvor den som oppsøker bistand kan bli pasifisert. Det eksisterer flere etiske perspektiver som vi med fordel kunne ha trukket frem i lys av vår forskning. Vi ser særlig at Levinas sine tanker kunne utfylt Løgstrups betraktninger. Videre, ser vi at det kunne vært aktuelt å ha viet plass til Jacques Derrida og Zygmunt Bauman, som er å anse som sentrale skikkelser innen postmoderne etikk.

4.0 Metode

Som Tranøy sier i Dalland, "*å være vitenskapelig er å være metodisk*" (Dalland, 2017, s. 39). For oss har dette ført til diskusjoner omkring metodevalg, hvordan vi skal gå frem, og gjort oss bevisst på de krav som stilles når en setter i gang med forskningsarbeid. Som forskere i et mastergradsprosjekt, stilles det visse krav til ærlighet og sannhet i prosessen. Videre stiller dette krav til hvordan vi tenker og systematiserer tankene våre. Vi tilstreber med dette kapitlet å uttrykke redelighet og synlighet i de tanker, resonnementer og valg som er foretatt i denne prosessen (Dalland, 2017).

Samfunnsvitenskapelig metode omhandler ulike fremgangsmåter for å innsamle kunnskap om den sosiale virkeligheten, og måter å analysere denne informasjonen. Før vi gikk i gang med forskningsprosessen satte vi oss inn i ulike forskningsmetoder, og hva det innebærer å benytte seg av de forskjellige metodene. Deretter måtte vi avgjøre metodisk tilnærming. Det er vanlig å skille mellom to hovedtyper metoder, *kvalitative* og *kvantitative* (Larsen, 2017).

Kvantitative metoder omfatter prinsipper og teknikker hvor man tar i bruk objektive målinger, statistikk og tallmaterialer. Kvalitative metoder har stor relevans når det søkes innsikt i ulike sosiale fenomener og hendelser. Empirien blir gjerne samlet inn ved hjelp av intervjuer,

observasjon eller gjennom analyse av skriftlige dokumenter (Befring, 2015). I sammenheng med vår oppgave anså vi at det passet best med en kvalitativ metodetilnærming, da vår problemstilling dreier seg om å utforske ulike fenomener:

«Hvordan opplever karriereveiledere at sektoren de jobber i er med på å forme karriereveilederrollen?»

Valgt problemstilling viser til, slik vi ser det, en nysgjerrighet omkring karriereveilederes erfaringer og virkelighetsoppfattelse. Som forskere, er våre forestillinger om hvordan verden er, og hvordan vi anser at vi kan utvide horisonten for å få mer kunnskap om verden med på å danne grunnlag for metodevalg (Thagaard, 2018).

I dette kapittelet redegjør vi først for forskerrollen. Dette gjør vi fordi vi anser at forskerrollen danner det bærende grunnlaget som vår forskning springer ut ifra. Deretter presenterer vi vårt vitenskapssyn, hvor vi kort beskriver hermeneutikk, fenomenologi, samt en eksplorerende og induktiv tilnærming. Videre, følger en redegjørelse for vårt forskningsdesign, som etterfølges av valg av metode, og gjennomføringen av de semistrukturerte dybdeintervjuene og fokusgruppeintervjuet. Deretter tar vi et blikk på validitet og reliabilitet i forskningsprosessen. Så følger en presentasjon av transkriberingen av intervjuene og en redegjørelse for tematisk analyse. Avslutningsvis i kapittelet foretar vi en kritikk av valgene som er tatt i forbindelse med metodearbeidet.

4.1 Forskerrollen

De siste fire årene med masterstudiet har gitt oss innsikt i grunnleggende aspekter ved forskerrollen. Særlig, er aspektene som knytter seg til for forståelse, refleksivitet, etikk, og det faktum at vi er to forskere viktig. Vi har kontinuerlig reflektert over hva det innebærer å være to forskere, og hvilke styrker og svakheter det kan medføre. Det har vært meningsfullt å forske i et sosialt samspill, hvor vi har bidratt med ulike innfallsvinkler. Gjennom dette samarbeidsprosjektet har vi hatt flere spennende prosesser gående, og mange morsomme og lærerike samtaler. Det å være to, har for oss gitt energi og verdifull læring. Prosjektet har måttet balanseres med en etisk bevissthet om å slippe hverandre til, og også gi slipp på egne tanker til fordel for oppgavens beste. Vi har også vært bevisste på at vi gjennom hele forskningsprosessen har kunnet forsterke hverandres tankemønstre. For å unngå tankefeller har vi benyttet refleksjonslogger og lydopptak av samtaler oss imellom.

Vi vil alltid ha med oss vår forforståelse inn i det vi skal utforske, fordi vi alltid vil ha en mening om fenomenene før vi undersøker de. Selv om vi forsøker å møte fenomenene så forutsetningsløst som mulig, fjernes ikke det faktum at vi har tanker om de (Dalland, 2017). Dette innebærer at vi har gått inn i vår forskning med forestillinger om karriereveilederrollen, og hvordan den kommer til uttrykk og formes i et tverrsektorielt perspektiv. I et forsøk på å møte datamaterialet med den grad av nøytralitet som er menneskelig mulig, har vi vært bevisste på å diskutere, loggføre, og reflektere over vår egen subjektivitet forankret i våre personlige og profesjonelle erfaringer. Dette fordrer kontinuerlig et våkent øye på egne tanker og følelser som opptrer i samspillet mellom forsker, informanter, datamaterialet og tolkningsprosessen. Som et ledd i å være transparent i forskerrollen, ser vi det som relevant å problematisere at en av oss har kjennskap til to av informantene. Det er viktig å ha en åpenhet slik at man får ivaretatt informantenes- og forskerens integritet i slike forhold. Således er en problematisering av dette viktig, da det kan ha betydning for prosessen som knytter seg til datainnsamlingen og analyseprosessen. En sammenblanding av en forsker- informant relasjon og bekjentskap, kan gi gode data fordi bekjentskapet gir en ekstra dimensjon. Samtidig kan det oppleves ubehagelige om forskeren er tett på i hverdagen. Dette løste vi ved å la forskeren som ikke kjente to av informantene lede intervjuene med dem. Vi reflekterte også over dette i felleskap i fokusgruppeintervjuet. For at vi som forskere skal kunne romme overnevnte, er det å være ærlig med oss selv i forskningsprosessen et aktivt valg. Her er refleksivitet sentralt, og en bevissthet omkring hvordan virkeligheten kommer til uttrykk gjennom vår fortolkning og analysering. Dette danner en symbiose mellom oss som forskere og forskningsarbeidet. Denne bevisstheten har lært oss viktigheten av å trå ydmykt i møte med menneskene som bidrar og materialet som fremkommer. Som forskere er vi å anse som instrumentet som har stor og uunngåelig innvirkning på det som kommer ut som «virkelighet» om situasjonen som er studert (Lofthus, 2019).

Epistemologi og ontologi

Som forskere i møte med empirisk vitenskap, kan vi si at vi er i dialog med virkeligheten. Virkeligheten har ikke selv en stemme eller noe språk. Vi som forskere må selv være denne stemmen. Dette innebærer at vi ikke kan snakke om hva som finnes uten samtidig å snakke om hva som åpenbares når vi jobber frem kunnskap om verden på bestemte måter.

Epistemologi og ontologi er ulike filosofiske retninger å betrakte verden på. Ontologi dreier seg om å uttale seg om hvordan ting faktisk er, og tar for seg teorier og spekulasjoner om hvordan verden ser ut og er bygget opp. Epistemologi, på sin side, søker å fortelle hvordan verden fremstår når vi studerer den på en bestemt måte (Nyeng, 2012).

Innsikt i disse filosofiske retningene har vært interessante å ta med seg som forskere i vårt mastergradsprosjekt. Den bevisstgjør oss om at vår virkelighetsoppfattelse farger måten vi behandler vår forskning på. Dette kommer til uttrykk i språkdrakten vi ikler vår innsamlede empiri i arbeidet med analysen og i videre diskusjon (Nyeng, 2012).

4.2 Vitenskapssyn

På bakgrunn av det vi har presentert over, falt metodevalget på en kvalitativ fremgangsmåte. Kvalitative metoder kan betraktes som fleksible og lite formaliserte. Det kan åpne opp for improvisasjon, oppdagelse av det uventede, og gi rom for kreative tilpasninger (Befring, 2015). Dette passer vår tilnærming i denne oppgaven, da det har skapt rom for undring og forbauselse, samt gitt plass til å utforske fenomener som uroer og griper oss. Kvalitative metoder og tilhørende analyser har rot i fenomenologiske og hermeneutiske fagtradisjoner. Positivism og hermeneutikk er to vitenskapelige tradisjoner som forskningsmetoder gjerne har sitt utspring fra (Befring, 2015). Positivismen har sine røtter i naturvitenskapen, og favner kvantitative metoder. Hermeneutikken har vært særlig viktig for utviklingen av kvalitative forskningsmetoder, hvor metodikken kan beskrives som *«en subjektivt fortolkende prosess, som suksessivt kan bidra til økt forståelse av en tekst»* (Befring, 2015, s. 21). Dette fordrer en samhandling mellom tekst og tolkning for å nå en helhetlig innsikt, som er viktig for vår analyseprosess.

4.2.1 Hermeneutikk

Den tyske filosofen Hans-Georg Gadamer, regnes som grunnleggeren av den filosofiske hermeneutikken. Prosessen som starter med forskerens forforståelse, for deretter å videreutvikles gjennom en kontinuerlig rørelse mellom helhet og del, er kalt den hermeneutiske spiral. Innsikt i forskningsprosessen sett i lys av den hermeneutiske spiral, har medført en opplevelse av å våge å ta valg og stå i disse, selv når det stormer og landskapet virker uoversiktlig. Dette har fått oss til å stole på at vi til enhver tid er der vi skal være i prosessen. Videre har det gitt oss pågangsmot og bidratt til å skape fremdrift. Det har også gjort oss mer læringsorienterte enn resultatorienterte.

Ny ervervet kunnskap danner grunnlaget for stadig nye måter å forstå den sosiale virkeligheten på. Hermeneutikken vil forstå og ikke bare forklare, slik kan man si at tolkning er en usikker aktivitet, som kan gjøre det utfordrende å avgjøre hva som er sant eller sannsynlig (Dalland, 2017). Vi har med oss den hermeneutiske forståelsen i flere deler av arbeidet vårt. Ikke bare i vår metodetilnærming, men også når vi løfter blikket og ser på

hvordan karriereveilederrollen er i kontinuerlig bevegelse mellom individ og system i en gjensidig syklisk forbindelse. Disse dynamiske prosessene bidra til at tolkningsarbeidet ikke avsluttes, men er i kontinuerlig bevegelse (Dalland, 2017).

4.2.2 Fenomenologisk tilnærming

Edmund Husserl, utviklet den fenomenologiske tankeretningen. Husserl var opptatt av å beskrive hvordan fenomenene i og rundt oss framtrer for oss, som er en såkalt deskriptiv tilnærming. Fenomenologien har vært med på å påvirke mange fagfelt, og gitt inspirasjonsgrunnlag for utviklingen av kvalitative forskningsmetoder. Fenomenologien har dermed vært en bidragsyter til å legitimere empirisk forskning som har fokus på subjektive indre opplevelser (Befring, 2015).

Begrepet fenomenologi betyr læren om fenomenene (Dalland, 2017). Et fenomen kan forstås som en fremtoning, noe som kommer til syne eller viser seg (Befring, 2015). En fenomenologisk tilnærming er passende i vår forskning, da vi er opptatt av karriereveilederes subjektive opplevelser, tanker og erfaringer til hvordan karriereveilederrollen formes av sektoren de jobber i. Slik kan vi si at karriereveilederens opplevelser kan betraktes som fenomener.

Fordi fenomenologien tar utgangspunkt i hvordan den enkelte konstruerer sin egen virkelighet, som er å betrakte som individets subjektive opplevelse, knytter det seg også meningen til den enkelte persons erfaringer. Som forskere er vi heller ikke immune for hvordan våre refleksjoner over egne erfaringer påvirker oss. Vissheten om dette, samt en bevissthet rundt hvordan våre metarefleksjoner er med på å farge fremgangsmåten i metodevalg og utførelse har vært viktig. Denne bevisstheten er vesentlig at vi har hatt med oss i alle ledd inn i dette prosjektet, fordi det danner utgangspunkt for forskningen. Med en fenomenologisk tilnærming forutsetter det at vi som forskere evner å stille oss åpne og fordomsfrie i møte med de subjektive erfaringene våre informanter har delt i dette prosjektet (Dalland, 2017). Erfaringene de har delt, har gitt innsikt i hvilke opplevelser de mener er med på å påvirke og forme karriereveilederrollen. Disse fenomenene utgjør empirien som er samlet inn, som så fortolkes for å skape forståelse og ny læring (Thagaard, 2018).

4.2.3 Eksplorerende tilnærming

Et eksplorerende design handler om å gå inn i et lite utforsket felt (Befring, 2015). Vi har hatt et ønske om å få frem ulike nyanser i hvordan karriereveiledere opplever at sektoren de jobber i er med på å forme rollen. Vår bakgrunn for valg av eksplorerende tilnærming henger sammen med at vår tematikk er mindre forsket på i et tverrsektorielt perspektiv. Dette påvirket en videre induktiv tilnærming i prosjektet, hvor vi ikke tok utgangspunkt i bestemt teori. Teorien har heller blitt koblet opp mot problemstillingen og forskningsspørsmålene i etterkant av datainnsamling. Bearbeidingen av datamaterialet ga fremdrift og retning som gjorde det mulig å formulere en tentativ problemstilling. Slik opplever vi at vi har gjort vårt ytterste for å ikke utelukke noe (Larsen, 2017).

4.3 Metodisk tilnærming og gjennomføring

4.3.1 Kvalitativ forskningsintervju

Den mest anvendte metoden innenfor kvalitativ forskning er intervju. Hensikten med å benytte intervju som metode henger sammen med en intensjon om å få omfangsrik innsikt om hvordan mennesker opplever sin livssituasjon. Dette gir tilgang til ulike synspunkter og perspektiver informantene har knyttet til temaet intervjuet handler om. Videre, danner dette et godt grunnlag for innsikt i personer erfaringer, tanker, følelser og opplevelser (Thagaard, 2018).

Ethvert metodevalg må begrunnes i forhold til valgt problemstilling. For å svare på problemstillingen; «*Hvordan opplever karriereveiledere at sektoren de jobber i er med på forme karriereveilederrollen?*», har vi gjennomført fem kvalitative semistrukturerte dybdeintervjuer og et avsluttende fokusgruppeintervju. Vår intensjon var at utvalget av informanter skulle speile en karriereveiledningsfaglig bredde. Sektorene vi har invitert inn er; skole- og utdanningssektoren, NAV, fylkesvise offentlige karrieresenter og arbeidsmarkedstiltaksbedrift.

Det kvalitative forskningsintervjuet tar sikte på å forstå verden slik den oppleves av intervjudeltakerne. Vi ønsket å få en større forståelse for hvordan karriereveiledere opplever at sektoren de jobber i, er med på å forme karriereveilederrollen. Gjennom

forskningsintervjuet, som er en profesjonell samtale, fikk vi muligheten til å gå i dybden i informantenes opplevelser av hvordan egen sektor påvirker karriereveilederrollen. Slik sett kan vi si at informantenes opplevelser speiler samfunnet de deltar i, og at de gjennom forskningsintervjuene er aktive aktører i samtalen hvor kunnskap konstrueres i et samspill mellom intervjueren og den intervjuede (Kvale & Brinkmann, 2015).

4.3.2 Forberedelser til forskningsintervju og etiske betraktninger

Som forskere i et mastergradsprosjekt er det viktig å innordne seg etter forskningsetiske prinsipper. Dette dreier seg blant annet om hvordan vi som forskere møter våre informanter, hvordan vi informerer om vårt prosjekt, hvilke spørsmål vi stiller og hvordan vi håndterer informasjonen vi får. Den nasjonale forskningsetiske komiteen (NESH) har forfattet etiske retningslinjer for forskning. Retningslinjenes formål er å gi forskere og forskersamfunnet kunnskap om aksepterte forskningsetiske normer. De etiske retningslinjene omhandler viktige forhold som må ivaretas i forskning, som blant annet aspektene knyttet til informert samtykke⁸, konfidensialitet og konsekvenser av å delta i forskningsprosjektet. Før gjennomføringen av intervjuene utarbeidet vi en intervjuguide⁹ og et informasjonsskriv med samtykkeerklæring til informantene. Simultant med utarbeidelsen av intervjuguiden og informasjonsskrivet, meldte vi vårt forskningsprosjekt¹⁰ til Norsk senter for forskningsdata (NSD). Dette var nødvendig fordi vårt forskningsprosjekt innebar behandling av personopplysninger fra våre informanter, siden vi foretok båndopptak av intervjuene (Larsen, 2017).

Som nevnt over, utarbeidet vi et informasjonsskriv med samtykkeerklæring til informantene før gjennomføringen av intervjuene. Informasjonsskrivet opplyste om hensikten med forskningsprosjektet, hvordan vi skulle oppbevare det innsamlede datamaterialet, samt ivaretagelsen av informantenes anonymitet underveis i prosessen og i den endelige mastergradsoppgaven. Informantene måtte gi sitt samtykke i å delta i undersøkelsen, og få visshet om at de til enhver tid kunne trekke seg fra prosjektet uten konsekvenser (Larsen, 2017). Disse aspektene er viktige å overholde. Som forskere i et kvalitativt forskningsprosjekt vet vi ikke på forhånd hvilke innsikter dataene vil gi, eller hvilke resultater vi kommer frem til. Dette gjør det utfordrende å gi informantene fullstendig informasjon om hva deltakelsen i forskningsprosjektet medfører. Som forsker og intervjudeltager, står man i en asymmetrisk maktrelasjon til hverandre, hvor det å være

⁸ Se vedlegg 2

⁹ Intervjuguiden beskriver vi grundigere i neste avsnitt. Se vedlegg

¹⁰ Se vedlegg 4

transparent står svært sentralt. Det har vært viktig for oss å være tilgjengelig, og at muligheten til innsyn i datamaterialet forelå for våre informanter (Brottveit, 2018). For å ivareta punktene over, har det vært sentralt at vi har bevisstgjort hverandre på det etiske ansvaret vi har som forskere gjennom hele prosessen (Thagaard, 2018).

4.3.3 Validitet og reliabilitet

I kvalitativ sammenheng er reliabilitet viktig for å kvalitetssikre at dataene er holdbare og nøyaktige (Nyeng, 2012). Vi har hatt med oss vissheten om at validitet og reliabilitet må ligge i ryggraden fra start til slutt i vår forskningsprosess. Larsen peker på at *“validitet i forskning handler om relevans eller gyldighet. Validitet i kvalitative studier handler mer konkret om bekræftbarhet, troverdighet og overføringsverdi»* (Larsen, 2017, s. 93). I dette er det viktig å anerkjenne at det vil være en umulig oppgave å oppnå absolutt validitet og reliabilitet. Samtidig har vi gjort vårt ytterste for å etterstrebe å gi et holdbart bilde av den delen av virkeligheten vi har undersøkt (Nyeng, 2012). Våre intensjoner med å være nøyaktig i forskningsprosessen henger sammen med respekten for våre funn, og vårt ønske om å behandle funnene med verdighet. Vi håper dette har kommet til uttrykk i bearbeidelsen av materialet, og at det har dannet et godt grunnlag for de konklusjonene vi trekker. Dette kobler vi opp mot evnen til å utvise refleksivitet i forskerrollen, hvor vår fortolkning kun er subjektive perspektiver, som preger forskningens virkelighet. Vi har gjennomgått vårt materialet i fellesskap og hver for oss flere ganger, i forsøk på å forsikre oss om at vi har gjort det vi kan for å forstå hva våre informanter formidler. Reliabilitet i forskningsprosessen peker på at en nøyaktighet har ligget til grunn, som i større grad gjør undersøkelsen pålitelig. Et ledd i dette omhandler å ha kontroll på intervju og observasjonsdata, og ikke forveksle informantenes bidrag (Larsen, 2017).

4.3.4 Utarbeidelse av intervjuguide og digitale intervjuer på Teams

Det er krevende arbeid å utforme en intervjuguide¹¹. Både tematikk og rekkefølge vil være av betydning for hvordan intervjuet forløper. Derfor la vi vekt på en dramaturgisk oppbygging av temaene, hvor vi innleder med nøytrale spørsmål for å skape tillit og bli bedre kjent med våre informanter (Thagaard, 2018).

¹¹ Se vedlegg 3

Gjennomføring av prøvetintervju

De første minuttene av et intervju av stor betydning. Her settes ofte betingelsene for hvordan resten av intervjuer forløper. Vi så det derfor som hensiktsmessige å gjennomføre et prøveintervju etter utarbeidelsen intervjuguiden (Thagaard, 2018). Vi inviterte med en karriereveileder som ikke var informant, slik at vi fikk kjenne på rollen som intervjuer. Vi ønsket særlig tilbakemelding på utførelsen av intervjuet og formuleringen av spørsmålene. Prøveintervjuet ga oss verdifull erfaring med tanke på tidsbruk, og erfaring med å benytte Teams som digitalt verktøy for gjennomføring av intervju.

Opprinnelig hadde vi planlagt å gjennomføre dybdeintervjuene og fokusgruppeintervjuet ved å møte informantene fysisk. Vi ønsket dette for muligheten til best å lese informantenes kroppsspråk og uttrykksmåter (Thagaard, 2018). Dette ble utfordrende da Coronapandemien satt sine begrensninger på mulighetene til å møtes. I tillegg hadde vi invitert informanter fra hele landet. Så det var også av praktiske grunner, og et ønske om å gi alle informantene de samme betingelsene, at vi valgte å gjennomføre intervjuene på en digital plattform. Vi benyttet oss av Teams, da vi selv og informantene hadde erfaringer med denne tjenesten. Det finnes en funksjon for opptak i Teams, men for å ivareta informantenes anonymitet, valgte vi å benytte oss av en fysisk diktafon til opptakene av intervjuene.

4.3.5 Kriterier for utvelgelse av informanter

Et kjennetegn ved kvalitative studier er at et begrenset antall personer eller enheter blir utvalgt. Samtidig finnes det ikke noe fasitsvar på antall personer, da dette må sees i sammenheng med forskingsdesign og metode (Larsen, 2017). Når utvalget er begrenset slik som i vårt tilfelle, stiller det høye krav til utvelgelsesprosessen (Thagaard, 2018). Kvalitative studier baserer seg i hovedsak på strategiske utvalg, hvor vi systematisk velger personer eller enheter som innehar egenskaper eller kvalifikasjoner som er strategiske i forhold til problemstillingen. I forbindelse med vår undersøkelse har vi bevisst valgt informanter som vi mener er hensiktsmessige for å belyse problemstillingen. Gjennom vår utvelgelse ønsket vi at våre informanter skulle representere et mangfold innenfor samme yrkesgruppe, for å gjenspeile kompleksiteten av fagfeltet de er en del av. I lys av mangfoldet av informanter, ønsket vi spesielt et stort spenn i alder, en variasjon i faglig bakgrunn og en representasjon av begge kjønn (Larsen, 2017).

Thagaard (2018) peker på at en hensiktsmessig måte å rekruttere deltagere på, er å rette en formell henvendelse innenfor settinger hvor det kan finnes potensielle deltakere. Dette gjorde vi gjennom å benytte oss av vårt nettverk av karriereveiledere. Vi benyttet oss i hovedsak av to fremgangsmåter for å komme i kontakt med våre informanter. Fire av informantene tok vi direkte kontakt med gjennom mailforespørsel. Den femte informanten ble rekruttert gjennom sin nærmeste leder. I forbindelse med å skulle håndtere omfang og tidsbruk som knytter seg til forskningen, så vi det som passende med fem informanter (Thagaard, 2018).

4.3.6 Semistrukturert dybdeintervju

Semistrukturerte dybdeintervju er en av de mest anvendte intervjuformene innen kvalitativ forskning, og er hovedsakelig en metode som baserer seg på en utspørring av flere individer samtidig eller hver for seg. Vi har gjennomført semistrukturerte dybdeintervjuer, da denne intervjuformen åpnet opp for at deltakerne fikk uttale seg fritt og uttømmende. Metoden gir i tillegg oss som forskere større mulighet og en langt friere posisjon til å stille utdypings- eller oppfølgingsspørsmål i løpet av intervjuet. Dataen vi samlet inn gjennom dybdeintervjuene ga oss et godt fundament til å bearbeide og kategorisere intervjumaterialet, da intervjuet hadde en felles- men ikke fastlagt struktur, hvor alle informantene uttrykte seg om samme tema (Brottveit, 2018).

4.3.7 Gjennomføring av semistrukturert dybdeintervju

Av årsaker beskrevet over, gjennomførte vi som nevnt intervjuene på Teams. Det var av vesentlig betydning at informantene opplevde intervjusituasjonen som trygg, og at de ikke hadde en opplevelse av å bli vurdert, bedømt eller sett på som uvitende eller utilstrekkelig. Ingen av våre informanter hadde erfaring med å bli intervjuet via digitale flater, men de var gjennom sin arbeidshverdag fortrolig med verktøyet. Dette var viktig for oss å avklare i forkant, da det var av stor betydning for gjennomføringen. Med prøveintervjuet friskt i minne var vi bevisst på både lyd og lyssetting. Vi sørget også for å sitte uforstyrret på et kontor, for å sikre både anonymitet og gode arbeidsforhold. Videre brukte vi tid på å reflektere over vår egen fremtoning med tanke på kroppsspråk, toneleie og begrepsbruk. Det å være flere som intervjuer kan være fordelaktig. Siden vi i forkant av intervjuene hadde gjort en rollefordeling, kunne den ene lede samtalen, mens den andre kunne styre tiden, samt observere og notere underveis (Dalland, 2017). Vi byttet på

rollefordelingen etter hvert intervju. Vi opplevde at denne arbeidsfordelingen ga oss en ekstra dimensjon, hvor vi fikk mulighet til å lytte både til intervjupersonen og hverandre, samt gi hverandre konstruktive tilbakemeldinger. Vi var påpasselig med å minne våre informanter på at intervjuene ble tatt opp på båndopptager for deretter å bli transkribert. Alle våre intervjuer ble gjennomført med intervjuguiden som mal, samtidig som en avtalt fleksibilitet åpnet opp for tilleggsspørsmål fra oss, og fra våre informanter (Larsen, 2017). I etterkant av intervjuene sammenlignet vi notater og delte refleksjoner.

4.3.8 Fokusgruppeintervju og gjennomføring

Et fokusgruppeintervju er velegnet til å få fylligere innsikt i viktige holdninger og meninger som er rådende innenfor det feltet som undersøkes. Sammensetningen av fokusgruppen var gjort på bakgrunn av informantene som deltok i dybdeintervjuene. Samtlige informanter deltok i fokusgruppeintervjuet, med unntak av Trine, som dessverre var forhindret. Vår intensjon med fokusgruppeintervjuet var at våre informanter skulle oppleve å få læringsutbytte, samt tverrsektoriell innsikt i karriereveilederrollen. På bakgrunn av dybdeintervjuene hadde vi foretatt et utvalg av funn som knyttet seg til intervjuguiden. Dette dannet grunnlaget for fokusgruppeintervjuet. For å sikre et godt felles grunnlag for dialog og refleksjon hadde vi fordelt roller, og fulgte samme oppbygging i fokusgruppeintervjuet som i dybdeintervjuene. Dette var gjenkjennbart for våre informanter, og medførte en umiddelbar trygghet hvor et godt felles grunnlag sikret gode diskusjoner, og hvor alle opplevde at de ble sett og hørt. Det var rom for at informantene kunne gi respons på hverandres synspunkter. Dette bidro til ytterligere kjennskap i variasjoner og holdninger innenfor konteksten hver informant befant seg i. Rollene vi inntok bar preg av at vi var fasilitatorer, og diskusjonene mellom deltakerne i fokusgruppen levde sitt eget liv. Dette bidro til å utdype de temaene som var relevante for vårt prosjekt (Thagaard, 2018).

4.4 Transkribering av data

Transkribering handler om å overføre tale fra lyd- eller videoopptak til skrift, ord for ord. Den mest vanlige måten å registrere svar på ved dybdeintervjuer er bruk av lydopptak. Arbeidet er tidkrevende, samtidig som det er en fin anledning til å gjenoppleve intervjuene. Et ankerpunkt ved transkribering er at man kan miste nyanser som finnes i stemme, kroppsspråk og mimikk (Dalland, 2017). Samtidig er fordelen med transkribering av lydopptak at en sikrer mest mulig korrekt gjengivelse av materialet. Transkriberingsarbeidet gjennomførte vi selv, hvor vi begge

lyttet gjennom lydfilene flere ganger og jevnførte med våre notater. Prosessen var tidskrevende, omfattende og altoppslukende, men resulterte i mye læring og en nærhet til datamaterialet. Diktafonen har vi oppbevart i et låsbart skap med kodelås. Til sammen utgjorde datamaterialet 122 sider.

4.5 Tematisk analyse

Etter transkriberingen starter prosessen med å analysere datamaterialet. Vi valgte å benytte oss av tematisk analyse, da dette harmoniserte godt med oppbygging av intervjuguiden. Videre, valgte vi å slå sammen datamaterialet fra dybdeintervjuene og fokusgruppeintervjuet i vår analyseringsprosess. Tematisk analyse omhandler å *“forenkle og sammenstille det transkriberte materiale”* (Befring, 2015, s. 114). Det er et krevende arbeid bestående av en runddans som spenner mellom deler og helhet. Koding og kategorisering er en fase som er viktig som et analytisk hjelpemiddel.

Den første fasen av analyseringen omhandlet koding og kategorisering. Dette er viktig for å få øye på mønstre og tendenser i materialet. Vi startet dette arbeidet med å skrive ut all transkribert data. Deretter gjennomgikk vi materialet hver for oss, og startet kodingen med fargetusj. Vi benyttet ulike farger for å utheve hva som grep oss, hva som uroet oss og hva vi undret oss over. Deretter møttes vi fysisk, og gikk gjennom det vi hadde markert i kombinasjon med notater tatt under intervjuene. I fellesskap løftet vi frem fenomener som kom til syne for oss. Videre startet arbeidet med å redusere datamaterialet, og gjøre det mer håndterbart. Det er et mål at kategoriene reflekterer det som er viktig for å svare på problemstillingen. Vi bestemte oss for å grovsortere dataene inn i en datamatrise, hvor de fire overordnede temaene fra intervjuguiden ble benyttet. Det viste seg å være svært nyttig for å bli bedre kjent med datamaterialet. Samtidig oppdaget vi at denne måten å grovsortere på ikke systematiserte informasjonsmengden i ønsket grad. Datamatriser er et godt verktøy for å gi et begynnende bilde av mønstre og prosesser, men vi ser også at datamatrisen kommer mer til sin rett når ikke datamengden er for stor (Larsen, 2017).

Med den opprinnelige matrisen som utgangspunkt startet vi arbeidet med å gå gjennom materialet på nytt, for deretter å lage en ny og mer spisset datamatrise. Dette bidro til læring og nye refleksjoner i møte med datamaterialet. Det var særlig verdifullt at vi hadde gjort opptak av våre diskusjoner knyttet til analyseringen gjennom prosessen. Med ny glød og energi, gikk vi videre i arbeidet. Selv med fornyet mot, kom vi raskt til erkjennelsen av at vi

hadde begrenset kapasitet til å håndtere slike mengder data, og at det var behov for et annet verktøy for å hjelpe oss å konkretisere mønstre og sammenhenger. Vi besluttet oss for å gjøre grundige undersøkelser knyttet til ulike analyseverktøy som kunne bistå oss i å kode datamaterialet vårt. Valget falt på Nvivo, et program som USN tilbyr sine studenter. Nvivo gir en form for strukturert dataanalyse, og ved bruk av dette programmet fikk vi også styrket vår objektivitet som knytter seg til de analyser og tolkninger vi hadde gjennomført (Befring, 2015). Ingen av oss hadde benyttet dette analyseverktøyet tidligere. Dette krevde iherdig innsats i en periode, hvor vi leste, så opplæringsvideoer på Youtube, og prøvet og feilet i et forsøk på å mestre verktøyet. Gleden var stor når vi oppdaget at alt arbeidet vi hadde lagt ned i å kode og kategorisere materialet tidligere, gjorde det lettere å benytte Nvivo som analyseverktøyet. Vi så raskt at programmet fanget opp mønstre og sammenhenger som ikke nødvendigvis ville ha kommet til syne for oss uten bruk av Nvivo. Vi endte opp med to hovedkategorier med tre tilhørende underkategorier. Videre presentasjon av våre funn og analyse kommer i kapittel fem.

4.6 Kritikk av metodevalg og tilnærming

Vi vil i dette avsnittet vise til alternative avveining vi kunne tatt i valg av metode og tilnærming.

Før vi gikk i gang med forskningsdesignet vurderte vi å benytte oss av metodetriangulering, også kalt Mixed Methods Research. Metoden innebærer å samle og integrere både kvalitative og kvantitative data (Larsen, 2017). Som forskere måtte vi stille oss spørsmålet om valgt metode var best egnet til å svare ut problemstillingen. Det kunne vært interessant å fått et bredere perspektiv på vår problemstilling ved supplerings av kvantitativ metode. Dette kunne gitt en ekstra dybde som i større grad kunne ført til generaliserbare funn. I arbeidet med en masteroppgave er likevel tidsbruk og tilgjengelige ressurser viktige nøkkelfaktorer, som i denne omgang medførte en avgrensning. Vi undrer oss over hvordan prosessen ville utartet seg, om vi hadde valgt en annen tilnærming enn den eksplorative. Valgt tilnærming har medført en åpenhet, hvor datamaterialet ikke har måttet reduseres for å passe inn i en form. Samtidig har det vært tidkrevende fordi mengden av data var meget stor. Dette har til tider medført følelsen av å famle litt i blinde. Hadde vi valgt en deduktiv tilnærming ville hypotesen vært klar, og vi ville fått andre prosesser.

I utvelgelsen av våre informanter, kunne vi ha benyttet oss av andre virkemidler i rekrutteringsprosessen, som kunne ha medført enda større mangfold blant våre informanter. I tillegg ser vi at det kunne vært mulig å rekruttere informanter som ingen av oss hadde kjennskap til. Vi vil

også peke på at valget med å foreta de kvalitative intervjuene på Teams var en avveielse vi brukte litt tid på. Her erkjenner vi at vi kan ha gått glipp av nyanser ved digital gjennomføring, som kan ha vært av betydning. Når vi ser tilbake, kunne vi ha valgt en ustrukturert intervjuform for å få enda mer informasjon og gå mer i dybden. Slik vi ser det, ville det blitt et altfor omfattende datamateriale å bearbeide med fem informanter. Et annet alternativ hadde vært et strukturert intervju med intervjueskjema som hadde resultert i mindre mengder med data. Denne formen passet ikke inn i vår sammenheng, fordi vi ønsket å gå i dybden, og la informantene snakke fritt og uttømmende. Avslutningsvis, problematiserer vi valg av tematisk analyse, da vi ser i likhet med Thaagard (2018), utfordringene som ligger i å løsrive dataene fra sin opprinnelige kontekst. Her står vi i fare for å utilsiktet tillegge informantene mening, eller miste essensen i det opprinnelige budskapet.

4.7 Oppsummering av metodekapittel

I dette kapittelet har vi gjort rede for sentrale elementer som metodisk tilnærming, forskerrollen og vårt vitenskapssyn. Videre, har vi presentert vårt valg av metode som er det kvalitative forskningsintervjuet. Her beskriver vi forberedelser, etiske betraktninger og gjennomføring av forskningsintervjuene. Avslutningsvis tar vi for oss prosessen med transkriberingen av datamaterialet, samt gjør rede for vår analytiske tilnærming.

5.0 Presentasjon av analyseresultater

Vi har tidligere i oppgaven beskrevet hvordan vi har gått frem i prosessen med å finne temaer som best svarer ut problemstillingen og våre forskningsspørsmål.

I analyseprosessen har vi sett at hovedkategoriene står i et gjensidig avhengighetsforhold til hverandre, samtidig som de opptrer i et spenn. Presentasjon av våre funn sees i lys av valgt teoretisk rammeverk, som består av Lipsky, Nygård, og Løgstrup. Intensjonen med analysen er å få frem et tversektorielt perspektiv på hvilke opplevelser våre informanter beskriver i rollen som karriereveileder, i møte med individer og rammebetingelser. Det medfører at analysen løfter frem variasjoner og mangfold, samt forskjeller og likheter innad i sektorene. Når våre informanter beskriver hvilke opplevelser som påvirker karriereveilederrollen og utøvelsen i egen sektor, fremtrer det to hovedkategorier, med tre tilhørende underkategorier.

Første kategori omhandler individene informantene møter i sin rolle som karriereveileder. Når vi omtaler individer i denne sammenheng, er det veisøkere vi referer til.

Hovedkategori 1: Karriereveilederrollen i møte med individer i egen sektor

De tre **underkategoriene** er:

- o *Karriereveilederrollen i egen sektor-et mangfold av individer i ulike prosesser*
- o *Livs- og arbeidserfaring i møte med individer i egen sektor*
- o *Karriereveileders handlingsrom i møte med et mangfold individer*

Den andre kategorien dreier seg om karriereveilederrollen i møte med rammene i sektoren de jobber i.

Hovedkategori 2: Karriereveilederrollen i møte med rammebetingelsene i egen sektor

De tre **underkategoriene** er:

- o *Rammene karriereveiledere jobber i som mulighetsrom*
- o *Samarbeid innad i sektorene*
- o *Karriereveileders opplevelse av viktige kompetanser i egen sektor*

5.1 Hovedkategori 1: Karriereveilederrollen i møte med individer i egen sektor

5.1.1 Underkategori 1: Karriereveilederrollen i egen sektor-et mangfold av individer i ulike prosesser

Informant Trine jobber på et offentlig karrieresenter hvor alle over 19 år kan få gratis karriereveiledning. Hun forteller om en arbeidshverdag som preges av variasjon på bakgrunn av individene hun er i møte med. I rollen må hun tilpasse seg de ulike utgangspunktene til individer hun møter, hvor hun kontinuerlig må foreta skjønnsmessig vurderinger. Hun påpeker med letthet:

Ingen dag er lik, mennesker er nå mennesker med forskjellige utgangspunkt.... alt i fra 20-åringer til seniorer, mangfoldet er stort. Vi har en stor andel av yrkesfaglig mennesker som ikke har akademisk utdanning og ikke har mye formell kompetanse eller teoretisk kompetanse fra før av, og de er ofte usikre på anvendeligheten

Trines rolle innebærer å fremheve og styrke individene mestringstro, og utvide mulighetsrommet der hvor de selv er ubevisst dette. Her har hun tid til å møte individene med en læringsorientert

praksis. Einar jobber i en arbeidsmarkedstiltaksbedrift med NAV som premissleverandør. Noen av individene han møter i sin arbeidshverdag blir henvist, mens andre har bedt om veiledning. Einar, i likhet med Trine, opplever å møte et stort mangfold av individer:

Vi møter absolutt hele rangen, egentlig, fra 63 år, sliter fysisk med masse, og til den yngste som er 19 år som aldri har vært ute i jobb tidligere, ikke fullført noe skolegang, eller noe som helst, bor fortsatt hjem hos mor og far. Ja, hele spekteret, til minoritetsspråklige som snakker dårlig norsk som er i begynnelsen av 50 – 60 åra.

Når Einar beskriver mangfoldet av individer han møter, ser vi et stort engasjement i måten han snakker om å romme dette spennet. I rollen må han utvise en fleksibilitet, og i stor grad benytte de ressursene som bor i han for å møte hvert enkelt individ der det er:

Vi hjelper folk i vanskelige situasjoner, mange sliter fysisk, mange sliter mentalt, det henger ofte sammen. Det er ikke bare å skaffe en ny jobb, du må ofte rydde unna en masse i forkant før de er jobbklaare. Gjeldsordninger, et siste tilfelle nå, traumer, skaffe seg et sted å bo, sist reiste vi på kveldstid på visninger og fant ny leilighet til fyren. Karriere og jobb er en liten del av det, vi må se prosessen som en helhet. Man lærer en masse av de man bistår, veileder, man lærer masse rundt støtteapparat, leger, psykologer, NAV

Vi opplever at Einar har forståelse for at karriere ikke kan sees som isolert fra det øvrige liv. Møtene vil innebære etiske overveielser som kan overskygge organisasjonens målforventninger. Her kan vi anta at Einars ideologi er rettet mot ivaretagelse av enkeltmenneske, hvor vi kan ane konturene av en sosial rettferdighetstenkning. Einars hverdag står i kontrast til Veras, som jobber på et karrieresenter tilknyttet et universitet. Hun beskriver møtene med individene som mer sømløse prosesser, basert på at de allerede er i et utdanningsløp:

De jeg møter i karriereveiledning nå er et stort spekter, de som kommer fra videregående som stiller spørsmål som er litt helt fra scratch, også jobber jeg både med Bachelor og Mastergrad- studenter og PHD'ere sånn at det er mange forskjellige ting de står i. De kommer til oss stort sett bare en gang og frivillig, de er på en måte krem de la krem, de er allerede i gang med høyere utdanning

Det ser ut til at Vera kan ha mindre fokus på omkringliggende omstendigheter utenfor utdanningskonteksten, enn Einar. Dette kan ha sammenheng med at individene Vera møter, har frivillig og direkte tatt i kontakt. Individene Rita møter i sin jobb som karriereveileder på en videregående skole, er mellom 16 og 19 år. Elevene har frivillig søkt seg til skolen hvor hun jobber. Rita bruker tid på å tenke seg om før hun beskriver hvordan hun opplever å møte et mangfold av individer i sin praksis:

Jeg møter elever med mye ulike bakgrunner, alt fra de som er sikre på veien videre til de som ikke vet i det hele tatt, og til de som har et urealistisk syn på veien videre. Det synes jeg er ganske utfordrende

Vi tolker det dithen Rita på rollen sin som et støttende stillas. Her ser vi at hun i rollen må balansere det å oppmuntre, motivere og realitetsorientere individene i valg av arbeid og utdanning. Harald som jobber i NAV, ser andre komplekse prosesser hos individene han møter. De befinner seg i en annen overgangsfase og livssituasjon, hvor de må håndtere risikoen for å bli stående utenfor arbeidslivet:

Jeg trer jo inn i livet til andre i en sårbar prosess. Jeg møter veldig mange forskjellige mennesker i alle aldre, og det er mange som har det tøft

Mangfoldet av individer påvirker karriereveilederrollen på ulikt vis. Dette ser vi i sammenheng med en differensiert tilbudsstruktur som foreligger i de ulike sektorene, som rommer møter med individer i ulik grad av sårbare prosesser. Samlet ser vi at dette er med på å ivareta menneskene som gjenspeiler seg i mangfoldet. Uavhengig av sektorene informantene våre jobber i, er alle opptatt av respekt og likeverd, hvor det å møte individene som subjekt er viktig. I dette ligger det en bevissthet knyttet til asymmetrien mellom karriereveileder og individ, hvor målet er å møte individets behov. Denne tenkningen kommer til uttrykk som politikkutforming i praksis.

5.1.2 Underkategori 2: Livs- og arbeidserfaring i møte med individer i egen sektor

Vi opplever at våre informanter ser på seg selv som aktører med stor grad av frihet i rollen som karriereveiledere. Denne friheten åpner opp for muligheten til å bruke hele seg som verktøy uten å være regelbundet. Møtene preges av respekt og med ulik grad av tilrettelegging. Ekspertrollen

viskes i stor grad ut, og gir plass til læringsorienterte prosesser. Disse prosessene kommer til syne i Harald sin praksis:

Jeg kan i hvert fall tilrettelegge slik at de har bedre sjanser...jeg opplever lite utfordringer med å tre inn i livet til andre...det må aldri være at jeg forteller deg hva du skal gjøre, fordi de jeg møter er, og skal være sjef i eget liv. Det handler om utvikling

Slik som Harald, er Einar bevisst at det er lite hensiktsmessig å sammenligne individenes livssituasjon og utgangspunkt. Fokus rettes heller mot det som er mulig i et fremtidsperspektiv. Denne tenkningen ser vi kan bidra til å fremme et bærekraftig samfunnsøkonomisk perspektiv i en markedsstyrt neoliberalistisk kontekst. Dette beskriver Einar på med stolthet:

Jeg møter folk der dem er, uansett hva de har valgt tidligere, kloke, ukloke valg, det er ikke opp til meg å bedømme. Spist er spist, prater med dem, møter dem med respekt, og så bygges veien videre. Alle har potensial. Det er viktig å ufarliggjøre karriereveiledningen, aldri dolke dem i ryggen, og rapportere til NAV ting som de ikke vet om.

Vi finner samme tenkning hos Trine, som ser på det som en ressurs å bruke egne erfaringer i møte med individene. Dette gjør hun bevisst da hun i rollen reflekterer over at det forekommer en asymmetri i relasjonen. Dette bidrar til godt klima for samarbeid. Slik vi tolker det er det individene som setter premissene for hvordan informantene bruker egne erfaringer i rollen som karriereveileder. Tilnærmingen åpner opp for samtale omkring andre temaer enn valg av utdanning og arbeid. Trine fremhever:

Når jeg møter veisøkerne mine så bjudar jeg litt på i starten, her er nå meg og sånn har jeg vært, vi prøver å lande et klima som gjør at vi kan ha en samtale. Det betyr mye for dem. Jeg tenker at det vi holder på med er ufarlig i forhold til mye annet man skal utlevere. Det er hverken behandling, noen som skal søke om noe, eller få noe av oss. Det er det er en del ting som kan oppleves vanskelig og tørre å snakke om det hvis man ikke har den tiltroen.

Vi ser at Einar, også bruker seg selv som verktøy for skape nærhet i relasjonene, samtidig som har en holistisk tilnærmingen i møte med individene. Noe av bakgrunnen for hans tilnærming og varme ser vi i sammenheng med hans livs- og arbeidserfaring:

Jeg jobber liksom med det hele mennesket da, og gruppen står i utgangspunktet veldig langt i fra det ordinære arbeidsliv, er ikke fokus på jobbprat de første 7 møtene i det hele tatt, det varierer så veldig...Jeg gikk ledig 3 år selv, så vet jeg hva det gjør med et menneske, den isolasjonen, skammen, dårlig økonomi. Å kunne bistå folk til å komme seg ut av den hengemyra, der man ble satt under administrasjon av den offentlige forvaltning betyr mye...Jeg har opplevd mye tøffe tak i mitt liv. Den erfaringen plukker jeg av hver dag i jobben jeg gjør, og det har gjort mye for det synet jeg har på deltakere, jeg skjønner hva de står i når de kommer hit

Når Einar deler disse erfaringene med oss, får han tårer i øynene. Erfaringene hans tilfører en ekstra dimensjon og dybde til rollen, hvor han ofte er i møte med individer som står i vanskelige livssituasjoner, og har behov for bistand over lengre tid. Vera forteller at hennes tidligere arbeidserfaring fra samme sektor som Einar, har vært med på prege hennes menneskesyn:

Jeg har erfaring fra tiltaksbransjen tidligere, hvor jeg jobbet med et bredt spekter av målgrupper. Med jobben jeg nå har på karriersenteret, har jeg tenkt på hvor utrolig glad jeg er for den erfaring jeg har fra tiltaksbransjen. Hadde ikke jeg hatt de årene hadde jeg hatt et mer snevert syn på mennesker, som jeg hadde før, men nå har jeg møtt så mange med ulike skjebner og ulike historier så har jeg virkelig fått en forståelse for at alle gjør så godt de kan

Hver informant bærer med seg sin livs- og arbeidserfaringsryggsekk, og bruker av disse for å skape et godt klima for samarbeid.

5.1.3 Underkategori 3: Karriereveilederes handlingsrom i møte med individer

Det er bred enighet blant vår informantgruppe at rollen som karriereveileder er et privilegium man ikke skal ta lett på, og at det handler om en bevissthet om at karriereveiledning kan være

inngripende i et individs liv. Denne forståelsen kommer til uttrykk hos flere av informantene, som her beskrevet av Trine:

Jeg har stort handlingsrom i min rolle, og har også utrolig mulighet å sende hjem folk med en optimisme og ekstra pågangsmot. Det å prøve å etterstrebe å få ut den ekstra energien, “yes, det her gjort meg godt” synes jeg er viktig. At de kan ta eierskap til eget liv. Vi har en helt unik mulighet til å tilføre noe.

Vi tolker at rollen handler om å være en katalysator som skaper rom for optimisme, glede og muligheter. Dette harmonerer godt med hvordan Rita beskriver hva hun er opptatt av som karriereveileder:

Det er viktig å ikke innta en bedreviterrolle. Du må genuint være interessert i det vedkommende har å fortelle, du må være objektivt engasjert i det du hører, men du kan ikke påføre dine personlige meninger og tanker i alt for stor grad. Det her handler om makt og etikk, og dette må i så fall veies, og bør telle positivt for elevene. Profesjonaliteten i møte med mennesker, egenskapen eller ferdigheten i forhold til det å kunne lytte er det viktigste

Rita skaper handlingsrom hvor hun ser betydningen av å være prosessorientert. Handlingsfriheten tar hun, og dette ser vi stå i sterk kontrast til det å være regelbundet. Dette fordrer også en etisk bevissthet. De etiske fordringene finner vi igjen i Harald sine betraktninger, som handler om å ikke overta ansvaret for individenes liv:

Essensen i jobben, er å hjelpe andre til å hjelpe seg selv. Det er viktig for meg å støtte, det er vel et omsorgen. Jeg forteller aldri folk hva de må gjøre. Det er viktig å kunne få bidra i andre menneskers liv, både når de selv ønsker å få den hjelpen, samtidig som vi må hjelpe de som ikke vil ha hjelp også. Jeg er ikke den eneste karriereveilederen som vet at dette er viktig

Harald forteller at han møter på individer som har mange bekymringer knyttet til valg av utdanning og arbeid, og livet generelt. Dette påvirker hvordan Harald skaper et spennende handlingsrom med uventede komponenter som han lekent forteller om:

Det er så mye alvor. Denne jobben er jo en kunst, man må improvisere, koble det litt, det er jo en kunst, en morsom lek. Gjør det litt mer lystbetont tenker jeg. Det gjør jeg med mine, vi leker, tenker på situasjoner, gjør det lystbetont, dette med å få seg jobb skal være så grusomt og vanskelig

Denne positive grunnholdningen gjør at Harald ikke har behov for reservekapasitet, fordi møtene med individene gir energi, og setter i gang viktige prosesser. Vera underbygger Haralds refleksjoner om prosesser, når hun peker på mulighetene hun kan skape ved å se på rollen sin som en fasilitator:

Jeg brenner veldig for at man er god på det med samtale, det er at man er god på at man virkelig får personen selv til å reflektere. Det betyr at jeg hele tiden må gjøre vurderinger

Forståelsen for rollen som karriereveileder er med på å åpne opp et handlingsrom i samspill med mangfoldet av individer i sin sektor.

5.1.4 Oppsummering av hovedkategori 1

I dette delkapittelet har vi blitt bedre kjent med mangfoldet og variasjonene som knytter seg til målgruppen våre informanter møter i rollen som karriereveiledere i et tverrsektorielt perspektiv. Det spenner seg fra elever på videregående skole, og studenter tilknyttet et høyere utdanningsløp, til individer som står langt unna ordinært arbeidsliv som er under NAVs forvaltning. Måten informantene benytter seg av livs- og arbeidserfaring i møte med mangfoldet av individer i ulike prosesser, er av stor betydning for hvordan karriereveilederrollen utspiller seg. Avslutningsvis har vi presentert hvordan mangfoldet av individer betinger et bredt handlingsrom, og et bevisst forhold til tilgjengelig ressurser. Dette er viktig for å skape meningsdannende samspill, i en kontekst hvor informantene til stadighet må forholde seg arbeidsforhold som krever kontinuerlig skjønnsmessige vurderinger for å møte målkrav og forventinger.

5.2 Hovedkategori to – Karriereveilederrollen i møte med rammebetingelsene i egen sektor

5.2.1 Underkategori 1: Rammene karriereveiledere jobber i som mulighetsrom

Det forekommer store ulikheter knyttet til rammebetingelsene informantene må forholde seg til i rollen som karriereveileder. Videre, ser vi at sektoren er premissleverandør for hvilke målgrupper informantene møter. Dette medfører forventninger til rollen på flere plan. I disse potensielle motstridene forventningene kan det oppstå rolleforvirring og rollekonflikter. Vera løfter frem ulike forventninger karriereveilederrollen kan møte i ulike sektorer:

Det er ulike krav som stilles til oss, og det er mange steder man kan jobbe som karriereveileder. Jeg tenker at man hadde mistet noe hvis det var sånn at alle som jobbet med dette måtte hatt så så mange studiepoeng. Fordi folk har ulik tilnærming til hvordan de møter veisøkerne. Det kommer an på sektoren. Jeg er glad for at det nå finnes et kvalitetsrammeverk som vi legger oss tett opp mot

Rammebetingelsene i de ulike sektorene har med seg ulike policyer, som medfører at man i rollen som karriereveileder må benytte ulike mestrings- og handlingsstrategier for å navigere i spennet mellom ulike krav og forventninger. Det er interessant at informantene i stor grad beskriver rammebetingelsene som mulighetsrom. Frihet blir hyppig brukt i beskrivelsen av hvordan det er å forholde til disse rammene. Trine beskriver friheten slik:

Det er ikke veldig stramme rammer, og jeg har heller ingen klar instruks for så vidt. Jeg er veldig fornøyd at vi får et nasjonalt rammeverk, da ligger det en ramme. Da kan man si noe om at karriereveiledning er dette. Vi som alle andre legger oss oppi forhold til nasjonal rammeverket som er laget

Både Trine og Vera peker på at rammeverket er etterlenget, og at det spiller positivt inn i rammebetingelsene i deres sektorer. Einar har ikke kjennskap til nasjonalt kvalitetsrammeverk. Når han beskriver sine rammebetingelser, ser vi tydelig endringer i hvordan han forholder seg til disse:

Jeg er mye tryggere i rollen nå enn jeg var i det første året i denne jobben. Da var jeg veldig fanga av mål og forventninger fra min arbeidsgiver på at jeg skulle levere resultater sånn og sånn. Dette gjelder ikke bare meg, men flere av mine kollegaer. Jeg opplevde kanskje en gang eller to at det ble foreslått løsninger for våre deltagere som ikke var bærekraftig

Når Einar tenker tilbake på da han startet i jobben, rister han på hodet og smiler. Det er særlig første tiden vi ser at Einar beskriver å stå i et spenn. Spennet kan bidra til en dissonans, og en følelse av avmakt. For å demme opp for dette tar han i bruk mestringsstrategier for å nøytralisere og redusere spenninger i seg selv, og forsøke å bygge bro mellom individ og samfunn.

Trygghet i rollen som karriereveileder, i kombinasjon med et humanistisk menneskesyn slik vi ser det, kan ytterligere bidra til å redusere spenninger gjennom at en lojalitet til individene får forrang for lojalitet til organisasjonen. Selv om tid er en knapp ressurs, hindrer det ikke Einar å utføre jobben i tråd med sine verdier, slik han beskriver:

Møtene er veldig porsjonert, vi har to og en halv time per deltaker per uke ifølge rammene fra NAV. . Jeg strekker meg så langt jeg kan. For eksempel har jeg vært med deltagere på visinger på kveldstid. Ja vel, så brukte jeg 7 timer i en uke på ham ubetalt, det var det som skulle til der og da. Man ordner opp i sånne ting

Vera har andre rammebetingelser å ta hensyn til med tanke på ressurser, slik hun peker på:

På en måte føler jeg jo at jeg har ganske så frie tøyler, jeg vet ikke helt hvilke rammer jeg skulle sagt at vi har, det blir de rammene vi setter selv. Vi tenker 45 minutters samtale og fordi vi server så mange så tilbyr vi ikke oppfølging. Jeg møter jo folk egentlig bare en gang, men det er mulighet for samtale i lengre format

Rammebetingelsene påvirker Einar og Vera sin praksis. Begge utviser handlekraft i sin rolle. Dette er gjenkjennbart i Trines refleksjoner omkring tilgjengelig ressurser i møte med rammebetingelsene:

Det er ikke farlig om man ikke har konkludert med to streker under svaret, vi har en sånn policy her hos oss at du kan få et par veiledningssamtaler. Det også godt for veilederen for

da kan vi spille opp tanker, refleksjoner, undringer, også tar vi de med i neste runde og det gjør kanskje at man er litt mer friere, at man ikke behøver å være så resultatstyrt

Tilgjengelig ressurser er gjenstand for Ritas tanker, hvor hun kontinuerlig må avveie hvordan hun bruker sin tid i rollen, og hvordan det påvirker utøvelsen:

Det er ganske tydelige rammer i skolen, men jeg føler at jeg har fått et slags mandat og at jeg kan utføre jobben ut fra de tingene jeg synes er viktig. Jeg har en 50 % stilling som karriereveileder. Man kan selvfølgelig alltid gjøre mer, men det er tidskrevende og den tiden får du ikke betalt for. Man må finne en balanse som funker, og tenke kreativt innenfor de rammene vi har tilgjengelig

Vi opplever at Rita har et veloverveid forhold til tiden hun har til rådighet i rammebetingelsene. Harald deler noen av de samme refleksjonene som knytter seg til rammebetingelsene. Han peker på at rammebetingelsene i sektoren er et styringsverktøy som kan gi en form for støtte i praksisen:

Rammene begrenser ikke karriereveiledningen, de er ikke laget for å hindre deg. Det som er fint med NAV er jo at rammene er satt, også kan jeg velge innenfor rammene hvordan jeg bruker tiden min. Du blir jo påvirket hele tiden av regler og forholder deg til det og gjør det beste ut av det

En av flere store ulikheter som knytter seg til rammebetingelsene omhandler målkrav. Her finnes det et spenn som strekker seg fra opplevelsen av et fravær av målkrav og forventning, til føring av statistikk, og et sterkt resultatorientert fokus på omsetning av mennesker som skal ut i utdanning og arbeid. Vera løfter frem hvordan rammene er med på å styre hvordan hun opplever mulighetsrommet, fri for press og krav levering av formidlingsresultater:

Rammene rundt er også med å påvirke hva jeg tar initiativ til eller hvilke muligheter jeg ser. Jeg er heldig som er på en arbeidsplass hvor lojaliteten min kan være 100% hos studenten

Samme opplevelse av frihet ses hos Rita, på tross av tydeligere rammebetingelser:

Jeg føler at jeg har fått veldig mye frihet, mine tanker blir hørt, ingen innvendinger, jeg skaper min egen hverdag.

Ulike rammebetingelser fører også med seg ulik grad av skjønnsmessige vurderinger, som vi ser er styrende for hvordan karriereveiledningspolitikken kommer til syne i praksis.

5.2.2 Underkategori 2: Samarbeid innad i sektorene

I et tverrsektorielt perspektiv ser vi hvordan rammebetingelsene åpner opp for samarbeid av ulik karakter innad i sektorene. Den felles kulturen som skapes, er av betydning for utøvelsen, da dette styrker følelsen av fellesskap og tilhørighet, noe som også kan bidra til å bryte ned silotenkning internt. I samarbeidet deler de erfaringer fra egen praksis. Kollegasamarbeidet foregår både i formelle og uformelle læringsarenaene, hvor karriereveilederne danner en form for subkultur og en felles forståelse av praksisen. Harald setter delingskulturen i et mer overordnet perspektiv, hvor han fremhever hvordan et stort system som NAV er avhengig av en god delingskultur og samarbeid:

NAV er et kjempesystem, likevel har vi en god delingskultur. Det bidrar til å styrke respekten og arbeidsmiljøet vil jeg si. Så jeg er veldig glad for at det i all onboarding i NAV er fokus på å bli kjent og dele kunnskap og erfaringer. Det forventes at det følges, det bidrar til trygghet i arbeidsmiljøet

Vera, setter også stor pris på fellesskapet, og peker på hvordan kollegasamarbeidet løfter praksisen og skaper rom for refleksjon, både over egen og andres praksis:

Det er mye som påvirker meg i jobben min. Jeg blir veldig inspirert når jeg hører hvordan andre jobber, så det er med å påvirke hvordan jeg drive min egen praksis

Vi tolker det dithen at samarbeidet i praksisfellesskapene bidrar til ansvarliggjøring av hverandres praksis. Dette kan foregå internt, men også eksternt slik Trine fremhever:

Jeg påvirkes veldig av å føle at man har en tilhørighet eller fagmiljø. Sånn at det å få være en del av et fagmiljø påvirker meg, for det gjør at jeg strekker meg etter noen ting, ja, får mulighet for påfyll rett og slett, mulighet til å utvikle meg, noen stiller krav til deg, etterspør det lite grann, det synes jeg er viktig

En opplevelse av fellesskap innad i sektoren gir mulighet til å speile seg i hverandre gjennom at kollegaer kan relatere seg til dilemmaer og utfordringer karriereveiledere møter. Dette ser vi henger tett sammen med et ønske om å utvikle og utfordre egen praksis. Vera er opptatt av et faglig fokus, som gjenspeiler hennes sektor hvor det er forventninger til å holde seg faglig oppdatert på arbeidsplassen, slik hun beskriver:

Vi som jobber på arbeidsplassen min, er opptatt av et faglig fokus. Vi møtes jevnlig, og diskuterer praksisen vår. Vi utfordrer hverandre, sparrer med hverandre, og bidrar med faglig input...

Samtlige beskriver kollegastøtte som et viktig element i arbeidshverdagen. Rita fremhever betydningen av dette:

Jeg må si at vi har et karrierenettverk i fylket jeg jobber i. Jeg er heldig på min skole fordi jeg jobber tett med sos.ped rådgiver, og er med i en pedagogisk gruppe sammen med sos.ped, spes.ped koordinator og ppt. Det er riktignok ikke alt som er like relevant for meg, men allikevel så gir det meg viktig input, og jeg føler at jeg både bidrar og er en del av noe

Rita som eneste karriereveileder på den videregående skolen hun jobber, ser nytten av å være en del av et tverrfaglig team internt, hvor hun selv har tatt initiativ til å være en del av kollegafellesskapet. Einar, har et betydelig større tverrfaglig nettverk internt, slik han fremhever:

Vi er 16 stykker på huset. Gangene her stritter av kompetanser, dører er alltid åpne, det er bare å stikke hodet inn å spørre. Det er ikke dumme spørsmål, alle har forskjellige utgangspunkt. Vi skal gjøre hverandre gode. Det er litt av mantra vårt. Ikke sitte på egen fortrefelighet og hegne om det som kan deles

Han peker på viktigheten av samarbeidet internt, for å utfordre egne holdninger og verdier som kan bli låst i møte med rammebetingelsene. Kollegastøtten er en befrielse:

Er vi for rigide, litt for forutinntatt «sånn må det være, sånn bør det være», og pusher deltakere for hardt, ja vel så får vi et resultat på formidling der og da. Det blir som å tisse i buksa for å holde varmen, du blir fort kald igjen. Derfor hjelper vi hverandre internt, det er godt å være til støtte for hverandre. Blant annet er resultatforventninger minst like høyt i

dagen som det alltid har vært, kanskje mer, men den felles kulturen bak gjør oss mye tryggere i jobben, og minner oss på hva som er viktig fokus

Samhandling med kollegaer slik vi tolker det, kan bidra til å fremme et lærings- og ressursyn. Samtidig kan det bidra til å redusere press knyttet til målkrav, som både kan være motstridende, vage og ambisiøse.

5.2.3 Underkategori 3: Karriereveilederes opplevelse av viktige kompetanser i egen sektor

Det er sektorbettinget hva som anses å være viktige kompetanser i karriereveilederrollen. Videre er det store variasjoner knyttet til krav og forventinger til kompetanser våre informanter må inneha i rollen. Livs- og arbeidserfaring er viktige kompetanser i sektorene hvor Harald og Einar jobber. Begge fremhever at personlig egnethet og arbeidserfaring var en medvirkende faktor for å bli ansatt som karriereveiledere. Harald deler følgende refleksjoner:

Jeg tenker at man lener seg på det man har, rett og slett. Selv har ikke jeg noe relevant utdanning. Jeg har opparbeidet meg erfaring, fra forskjellige arbeidsgivere, og det er jo den helheten som har gjort at jeg fikk denne jobben i NAV, blant 1000 søkere. Jeg er veldig glad i mennesker, er positiv av natur, liker å lære, det taler til min fordel

Einar deler en lignende historie:

Jeg har ikke så mye slik formell kompetanse, litt ledelsesutdanning, og 40 år med erfaring i fra arbeidslivet, dette drar jeg nytte av i hvert bidige møte jeg har med mine deltagere. Jeg får gjort jobben min likeså godt i mange tilfeller med den realkompetanse jeg har, også er jeg i den alder ikke for gammel til å lære noe nytt da

Rammebetingelsene i sektorene åpner opp for en stor variasjon og bredde i utøvelsen av karriereveiledning som gir en heterogen praksis. Dette tenker vi er med på å forme karriereveiledningsfagfeltet. Det stilles tydelige formelle kompetansekrav i sektoren Vera jobber i. Hun har en mastergrad, noe som er et krav. Vera påpeker at kompetanser kommer i ulike former, og det er godt for mangfoldet av individer at ikke alle har samme kompetansekrav:

Jeg legger veldig vekt på den formelle kompetansen, og kommer også fra et akademisk miljø. Kompetanse kan jo være så mangt. Da jeg jobbet i tiltaksbransjen hvor det var sykt bred målgruppe. Man kan absolutt være en kjempegod karriereveileder uten å ha hatt den formelle studiekompetansen, nettopp fordi man har ulike innfallsvinkler til hvordan motivere, og bidra til utvikling. Men det er viktig og bra at det har kommet et kvalitetsrammeverk

Slik vi oppfatter det, råder det en konsensus om at kompetanse kommer i ulike former, og at det er behov for de alle. Kompetanse er ikke statisk, og behovet for å oppdatere seg er viktig. I møte med rammebetingelsene er det informantene selv som i stor grad må ta initiativ til å oppdater seg i rollen som karriereveileder, dette illustrere Rita:

Jeg tenker at kompetanser som karriereveiledere bør inneha kan være ulikt i forhold til hvilken sektor man jobber i. Jeg tror det er lett å gro fast i jobben, og at har vi har et ansvar for å oppdatere oss på det som foregår rett og slett når det gjelder kompetanse. Blant annet bruker jeg ofte de kompetansekneppene fra rammeverket. Vi snakker med elevene våre om fleksibilitet, om omstillingsevner. Det er mange forandringer som kommer til å skje i utdanning og arbeidslivet, vi må rett og slett henge med

Det å oppdatere seg, kan arte seg ulikt med tanke på sektortilhørighet. Et tverrsektorielt funn er at alle informantene er samstemte i at er relasjonskompetansen er en svært viktig kompetanse å inneha i karriereveilederrollen. Dette understreker Trine:

Jeg tenker at det er viktig å ha rom til å fokusere på relasjonskompetansen, enten du skal følge folk i kort eller lang tid, så skal vi etablere den grunnmuren, den skal faktisk være solid nok til at man kan snakke om det som er viktig. Man må ha menneskekunnskapen...

Etikk gjennomsyrrer praksisen og samarbeidet, samtidig fremtrer noen tankekors knyttet til spesifikke sektorkontekstuelle målkrav. Selve utøvelsen av karriereveiledning foregår uten supervisjon, som vi tenker kan føre til en følelse av å være fremmedgjort, hvor ansvaret for skjønnsmessige vurderinger hviler på hver enkelt sine skuldre. Slik vi betrakter det, vil det å være en «advocate» kunne komme til syne i dette landskapet. Karriereveilederpraksis kan ikke reduserer til å inneholde et sett med regler og instruksjoner. Dette gjenspeiler de ulike behovene som finnes i samfunnet som knytter seg til karriereveiledning i et livslangt perspektiv, slik Rita løfter frem:

Karriereveilederrollen kan bestå av både det ene og det andre, og en kombinasjon, det kommer helt an på hvilken sektor man jobber i. Jeg tror ikke det er en oppskrift på hvordan være den optimale karriereveileder

Vi opplever at Vera reflektere over noe av det samme som Rita:

Jeg forstår at det kan være vanskelig å enes om felles retningslinjer, nettopp fordi man har helt forskjellige rammer og mandat i ulike sektorer. Vi vet egentlig ikke så mye om hverandres arbeidshverdag.

Slik det fremstår for oss i et tverrsektorielt perspektiv, kommer informantenes kompetanser til sin rett i gitt sektor. Dette ser ut til å være fordelaktig både for mangfoldet av individer de er i møte med, og for organisasjonen de er en del av.

5.2.4 Oppsummering av hovedkategori 2

Vi har i dette kapitlet sett på hvordan de tverrsektorielle rammebetingelse påvirker våre informanter og deres praksis. Vi har pekt på hvordan rammebetingelsene gir plass, og hvordan informantene tar plass for å skape en lærings- og delingskultur innad i sektorene, som ganger både individ, organisasjon og samfunn. Avslutningsvis har vi løftet frem hvordan rammebetingelsene legger føringer for hvilke kompetanser som blir viktige sektorvis.

6.0 Drøfting

I dette kapitlet skal vi forsøke å besvare problemstillingen:

«Hvordan opplever karriereveiledere at sektoren de jobber i er med på å forme karriereveilederrollen?»

Og tilhørende forskningsspørsmål:

- 1. *Hvilke opplevelser har karriereveiledere av at individene de møter i karriereveiledning, er med på å påvirke karriereveilederrollen i et tverrsektorielt perspektiv?***
- 2. *Hvilke opplevelser har karriereveiledere av at rammebetingelsene påvirker utøvelsen av karriereveiledning i et tverrsektorielt perspektiv?***

For å svare ut problemstillingen og tilhørende forskningsspørsmål benytter vi oss av det teoretiske rammeverket presentert i kapittel 3.0. Vårt teoretiske rammeverk består av Lipsky sin teori om bakkebyråkratene, Roald Nygårds perspektiver omkring selvforståelse, samt Løgstrups tenkning omkring nærhetsetikk. I tillegg benyttes annen relevant tillegglitteratur som ikke er redegjort for tidligere i oppgaven. Dette tenker vi kan tilføre oppgaven en ekstra dimensjon.

I analysedelen ble funnene presentert i to hovedkategorier. Vi viderefører inndelingen i drøftingen, for å synliggjøre hvordan rollen som karriereveileder formes av individene og rammebetingelsene i et tverrsektorielt perspektiv. Den første hoveddelen av drøftingen titulerer vi “*Slik påvirker individene karriereveilederrollen*”. For å svare på dette drøfter vi alle underkategoriene i en helhet. Den andre delen av drøftingen har vi valgt å kalle “*Slik påvirker rammebetingelsene utøvelsen av karriereveiledningen*”. For å svare ut dette drøfter vi alle underkategoriene i sin helhet.

6.1 Slik påvirker individene karriereveilederrollen

6.1.2 Mangfoldet i et politisk perspektiv

I karriereveiledningsfagfeltet må karriereveiledere i større grad enn tidligere, håndtere en økt kompleksitet som knytter seg til individene de møter i karriereveiledning (Amundson, 2006). Dette gjenspeiler et mangefasettert mangfold som knytter seg til blant annet kulturelle, sosiale, etniske og sosioøkonomiske aspekter. Noe som reflekteres i det tverrsektorielle aktørbilde, og i vår analyse. I det tverrsektorielle perspektivet eksiterer det videre et stort mangfold innad i mangfoldet, som rommer kjønn, seksualitet, funksjonsmuligheter og alder (Gjervan, Andersen, & Bleka, 2006).

Mangfoldet som preger vår samtid, påvirker de politiske diskursene som følge av postmoderne strømninger som har influert samfunnet. Dette kan medføre at karriereveiledning får «en

ubestemthet og bredde over seg, som det kan være en utfordring å samles omkring» (Kjærgård, 2012, s. 7). Parallelt med fremveksten av bredden i karriereveiledningsfagfeltet, har det foregått endringer i offentlige styringsprinsipper. Her ser vi at neoliberalismen er den styringsformen som har bemerket seg mest, hvor konkurransemekanismer innen offentlig tjenesteyting er å finne (Karlsen, 2006). Dette ser vi særlig utspille seg i sektorene hvor arbeidsmarkedspolitikken kommer til uttrykk.

Paulo Freire, filosof og pedagog, så konturene av mulige konsekvenser av neoliberalismen allerede for over tretti år siden. Han fremhevet blant annet hvordan denne styringsformen kan bidra til å devaluere den sosiale virkelighet til individer som benytter offentlig tjenester (Askheim, 2007). Her kan karriereveiledere stå i fare for å redusere individet til å bli brikker i deres spill, hvor konturene av maktrommet tydelig fremtrer (Nygård, 1993). Som en mulig konsekvens kan opplevelsen av håpløshet, sinne og en følelse av mindreverd utfordre karriereveilederrollens funksjon som bindeledd mellom individ og samfunn. En følelse av å være undertrykt, i kombinasjon med opplevd mangel på innflytelse, kan skape en mistillit til karriereveiledningstjenestene. Et slikt syn på tjenestene kan forplante seg i mangfoldets opplevelser av hvordan samfunnet og velferdsstaten ivaretar dem. Som en motdiskurs til den neoliberalistiske styringsformen, kan vi se til det konstruktivistiske perspektivet. I denne sammenheng lener oss på Vance Peavys tenkning, som i likhet med Nygård vektlegger at mennesker konstruere sin verden (Peavy, 2012). Ser vi til våre informanter, betrakter de sin praksis som en hjelpekunst hvor konstruksjonsprosessen som foregår i møtet med mangfoldet av individer, blir styrende for deres forestillinger om hva som konstituerer et godt liv for den andre. Dette ser vi harmoniserer med Lipskys tanker om «bottom up» perspektivet, hvor individets behov står i sentrum (Lipsky, 2010). Disse forestillingene, kan også knyttes til et humanistiske menneskesyn, som i mindre grad verdsetter det som måles og veies (Peavy, 2012). Med et tverrsektorielt blikk, ser vi disse aspektene i ulikt lys. Ser vi til sektorene hvor Rita, Vera og Trine jobber, finner vi et mindre fokus på prestasjon og resultater i tråd med tenkingen over. Vi ser likevel at en slik styringsform kan medføre en tvetydig og vag forståelse av hvilke målkrav karriereveilederrollen innrammes i. Dette står i kontrast til sektorer hvor ambisiøse mål og resultater må rapporteres. Uavhengig av hvilket perspektiv som er styrende i sektorene våre informanter jobber i, må de likevel inneha en bevissthet om at disse diskursene koeksisterer. Slik Thomas Piketty påpeker, er økonomi, politikk og politisk makt tett sammenvevd, og vil ha betydning for hvordan kunnskaps- og konkurransesamfunnet utvikler seg (Piketty, 2014). Samtidig opplever vi i sammenheng med våre funn at våre informanter i kraft av sin rolle tolker de politiske føringene til det beste for mangfoldet av individer de er i møte med. Karriereveiledernes tolking og

operasjonalisering av politikk, medfører en forskyvning i distribusjonen av makt, noe som fører til at karriereveiledere blir politikkkutformere i praksis.

Et for stramt neoliberalistisk grep i en top - down tenkning, kan på den andre siden medføre en knapphet på ressurser (Lipsky, 2010). Dette kan få ulike konsekvenser for hvordan rollen utspiller seg i møte med mangfoldet. I kjølvannet av dette kan sorteringsmekanismer oppstå for å redusere kompleksiteten, noe vi ser kan bidra til en instrumentalistisk tenkning, hvor individene kan stå i fare for å reduseres til å tilhøre kategorier (Lipsky, 2010). I en slik tenkning kan karriereveilederrollen stå i fare for å bli et organisatorisk redskap hvor mål- og resultatkrav står sentralt. Her kan usikkerhet omkring hvilke mål som skal innfris først i spennet mellom individ og samfunn, medføre at flere karriereveiledere risikerer å bli brikker i et politisk spill (Nygård, 1993). Informantene, har slik vi forstår det, tatt innover seg de uforutsigbare og usikre utsiktene som har vokst frem som resultat av transformasjonene vi finner i det postmoderne samfunn (Bergmo-Prvulovic, 2014). Denne bevisstheten ser vi bidrar til stamina i rollen, for uten den, kunne en mulig konsekvens ført til store utfordringer med å fasilitere mangfoldet på en adekvat måte, som er viktig i et demokratisk samfunn.

Noam Chomsky, professor i lingvistikk, strekker det til det ytterste, når han fremhever at neoliberalismen er den største trusselen mot demokratiet (Chomsky, 2017). Ser vi til våre informanternes hverdag som karriereveiledere, kan vi ane konturene av hvordan denne type tenkning kan slå rot når mangfoldet skal ivaretas i en neoliberalistisk ramme. Et tankekors er hvordan man i rollen som karriereveileder kan oppleve å bli bundet av slike styringsprinsipper. En mulig konsekvens av dette er at det bidrar opprettholdelsen av prekariatet. Prekariatet er en sammensatt gruppe mennesker som i norsk sammenheng lever med uforutsigbare yrkesutsikter (Højdal & Poulsen, 2012). I dagens komplekse samfunn, vil en slik uforutsigbarhet være enorm påkjenning. Karriereveiledning kan være et viktig bidrag for sikre individene nødvendighet hjelp. Vi ser i likhet med Sultana, som støtter seg til Freire, hvordan det å stå opp for mangfoldet gjennom å være en "advocate" er noe som inngår i karriereveilederrollen. Som norske borgere er vi innlemmet i en demokratisk tenkning og et velferdssamfunn. Arbeidstakere i Norge har ulike rettigheter og plikter, hvor arbeidsmiljøloven skal ivareta både arbeidsgivere og arbeidstakere. Dette medfører en trygghet i arbeidsforholdene som muliggjør et større handlingsrom til å strekke seg langt i mandatet, for å bidra til sosial inkludering av mangfoldet. Vi tenker at våre funn ville reflektert andre arbeidsforhold og utfordringer, dersom ikke velferdssamfunnet hadde hatt en så sterk forankring.

Et tverrsektorielt fellestrekk som kommer til syne når våre informanter beskriver rommet og ressursene de har til å møte mangfoldet, er hvordan rolleforståelsen har sitt utspring i et humanistisk menneskesyn. Dette medfører en holdning om at individer skal ivaretas med skjønnsmessige vurderinger, hvor individet i seg selv har et *“iboende menneskeverd som ikke kan rokkes av ytre egenskaper som kjønn, alder, hudfarge eller funksjonsnivå, eller indre kjennetegn som tro, livsanskuelse, språk, seksuell legning eller andre kriterier for kategorisering som kan medføre usaklig forskjellsbehandling* (Kompetanse Norge, 2020, s. 81). Dette menneskesynet kommer til uttrykk når våre informanter beskriver deres oppmerksomhet på å forvalte individets beste i smeltedigelen av kjønn, rase, etnisitet, religion, seksuell legning, psykiske- og fysiske helseutfordringer, og sosioøkonomisk status, slik Einar beskriver:

Vi møter absolutt hele rangen, egentlig, fra 63 år, sliter fysisk med masse, og til den yngste som er 19 år som aldri har vært ute i jobb tidligere, ikke fullført noe skolegang, eller noe som helst, bor fortsatt hjem hos mor og far. Ja, hele spekteret, til minoritetsspråklige som snakker dårlig norsk som er i begynnelsen av 50 – 60 åra

Det krever en etisk bevisst og en iherdig innsats å møte mangfoldet av individer med ressursyn, hvor problemer og utfordringer må vike for en eklektisk og holistisk tilnærming (Amundson, 2006). Slik vi ser det, er våre informanter klar over hvor gjensidig avhengig man er av hverandre for å skape et godt samspill. Vi deler Løvseth sine tanker om at informantene betrakter individene de møter i sin praksis som oppdragsgivere (Løvseth, 2013). I et slikt tankesett kan vi trekke paralleller til Krumboltz ideer om hvordan fleksibilitet, åpenhet, mot, nysgjerrighet og utholdenhet kultiveres og spiller en sentral rolle i interdepens (Babineaux & Krumboltz, 2013). Det humanistiske menneskesynet ivaretar slike grunnholdninger og skaper en trygghet i rollen hvor man ikke går på akkord med sine verdier. Samtidig ser vi at den neoliberalistiske diskursen med mål og resultatkrav, også kan bringe med seg aspekter knyttet til bevegelse, mestring og fremdrift, og samtidig ivareta mangfoldet. Slik vi ser det, trenger ikke disse diskursene betraktes som dikotomier, men som viktige strømninger som kan sameksisterer til det beste for både individ og samfunn. Dette betinger at karriereveilederrollen fungerer som et bindeledd og en brobygger hvor mestringsstrategier står sentralt.

6.1.3 Mestringsstrategier

Slik vi ser det, kan *Nasjonalt kvalitetsrammeverk*, fungere som en brobygger i et tverrsektorielt perspektiv for å imøtekomme mangfoldet. Vi ser at dette kan være et ledd i å demme opp for rolleforvirring. Rammeverket skaper en kontekst som kan medføre at karriereveiledere får en opplevelse av å være en del av et fellesskap som strekker seg utover egen sektor (Jacobsson, Wallinder, & Seing, 2020). Vi opplever at rammeverket har ivarettatt våre informanters frihet til å utvise tverrsektorielle skjønnsmessige vurderinger. Videre gir rammeverket «yrkesgruppen noe konkret å speile seg i, der de kan ta stilling til, dokumentere og etterstrebe kunnskap, ferdigheter og metakompetanser som er nødvendige i profesjonell karriereveiledning» (Kompetanse Norge, 2020, s. 22). I lys av våre funn, viser det seg at tre av informantene kjenner til, og benytter seg av rammeverket. I høyere utdanningssektoren er vår informant Vera opptatt av fag, og har god kjennskap til rammeverket og prosessen med å utvikle det, mens Rita på sin side, bruker kompetansestandardene flittig i karriereveiledning. Våre informanter opplever rammeverket som et nyttig verktøy, samtidig som det gir en tilhørighet til fagfeltet, slik Trine beskriver:

...påvirkes jeg av at det blir laget ordentlig rammer og muligheter for å gjøre det vi gjør.

Jeg påvirkes også veldig av å føle at man har en tilhørighet eller fagmiljø

Bruken av rammeverket gir informantene nye mestringsstrategier for å håndtere mulig dilemmaer i møte med mangfoldet. Lipsky (2010) løfter frem at de vurderinger som må gjøres i hvert enkelt møte ikke kan forhåndsprogrammeres. Dermed utvikler våre informanter ofte egne rutiner som blir til mestringsstrategier som skaper handlingsrom i et forsøk på å redusere kompleksiteten i karriereveilederrollen.

Bruken av mestringsstrategier gjør våre informanter til balansekunstnere som muliggjør å navigere i spenningsforholdet mellom individets og samfunnets behov (Gravås & Gaarder, 2011). Dette ser vi er særlig viktig, da det er flere faktorer slik Lipsky beskriver det, som kjennetegner bakkebyråkratenes arbeidsforhold. En samlebetegnelse han bruker for å fremheve dette, er begrepet ressurser, som omhandler faktorer som: mangel på tid, rutiner og verktøy. Videre, innebefatter ressursbegrepet også en menneskelig komponent, som viser til tilgjengelig ressurser i karriereveilederen. Slik vi ser det, vil en mangel på ressurser kunne medføre raske og lite veloverveide beslutninger. Her er det hensiktsmessig for sektoren å ha et våkent øye på arbeidsforholdene, slik at de kan imøtekomme behovet for kompetanseutvikling. Vi tolker det slik at flere av våre informanter kan kjenne igjen ressursmangel i sin arbeidshverdag. Dette tenker vi kan være med å skape en avstand til sektoren og organisasjonen. Selv om våre informaners arbeidsforhold kan inneholde spor av Lipskys beskrivelser av ressursmangel er det et helt annet

fokus å finne når de beskriver sine arbeidsforhold. Dette ser vi i direkte sammenheng med tryggheten de opplever som er gjennomgripende i rollen. I en forlengelse av dette, ser vi at flere av våre informanter får ekstra motivasjon til å ta på seg engasjement som går utenfor mandatet, fordi de opplever seg som «advocates» (Lipsky, 2010). For å være en advocate tenker vi at det er en fordel med livs- og arbeidserfaring. Dette danner et bredere grunnlag for å bedre forstå den andres livsvilkår, for så å anerkjenne betydning av å utgjøre en forskjell for den andre. Dette ser vi har sammenheng med hvordan flere av våre informanter beskriver karriereveilederrollen som et kall (Kjærgård & Plant, 2018). Våre informanter velger, slik vi opplever det, å ha et ressursorientert fokus i møte med mangfoldet (Lingås & Høsøien, 2016). Dette gjør at de ikke må spare opp reservekapasitet, fordi alle våre informanter ser mangfoldet som en berikelse. Dette ser vi stammer fra opplevelsen av autonomi og frihet i rollen. Her åpnes det opp for utstrakt bruk av livs- og arbeidserfaring i samhandling med mangfoldet av individer, som er en de viktigste mestringsstrategiene våre informanter benytter seg av. Måten de benytter seg av livs- og arbeidserfaringer i møte med mangfoldet, utspiller seg på ulikt vis i et tverrsektorielt perspektiv.

6.1.4 Kunsten å mestre mangfold

Det å benytte seg av mestringsstrategier for å håndtere et mangfold tenker vi gjør det mer håndterbart å *tåle forstyrrelser, kaos og kompleksitet. Det innebærer at man må orke å møte det som er ukjent og akseptere at det finnes ulike svar, ulike forståelser og ulike livsverdener* (Gjervan, Andersen, & Bleka, 2006, s. 12). I våre funn ser vi at en slik toleranse er gjennomgripende hos våre informanter. Dette handler om etisk bevissthet i karriereveilederrollen, og en anerkjennelse av at mangfoldet er viktig for samfunnet. Slik betinger mangfoldet individuelle tilpasninger og utstrakt bruk av skjønnsmessige vurderinger, som vi ser våre informanter gjør (Lipsky, 2010). Denne individuelle tilnærmingen kan komme i konflikt med krav og forventinger i sektoren, i møte med kollegaer, og i spenninger som kan opptre internt i karriereveilederen. Da vil det hjelpe karriereveilederrollen å utvikle bærekraftige mestringsstrategier. Ser vi til Lipsky, vil det være utfordrende å se på mangfoldet som en ressurs dersom man selv opplever at man har utilstrekkelige ressurser for å imøtekomme individene. Som vist i analysen fortøner spørsmålet om ressurser seg svært forskjellig i de ulike sektorene. Vera slik vi forstår det, opplever ikke store ressursmangler i sin arbeidshverdag. Det tenker vi kan ha sammenheng med at det er mindre fokus på omkringliggende omstendigheter i karriereveiledningen. Hun viser likevel en tydelig forståelse for at de hun møter befinner i en større kontekst. Her løfter hun frem verdifull læring gjennom erfaringene hun fikk da hun jobbet i en arbeidsmarkedstiltaksbedrift. Ser vi til vår informant Einar, utviser han en refleksivitet som knytter seg tilretteleggingen av de individuelle møtene. I rollen

støter han på individer som har svak eller ingen tilknytting til arbeidslivet. Det blir tydelig for oss at han knytter karriereveilederrollens mandat opp mot å kjempe for de sårbare, og gi de en stemme. Vi kan finne igjen samme tendenser hos Harald, og det er viktig å bemerke en tverrsektoriell forskjell i denne sammenheng. Graden av sårbarhet som Harald og Einar møter kan forsterkes av at individene sjelden frivillig oppsøker karriereveiledning, da de i større grad har blitt henvist. Videre, står de også i en maktposisjon hvor de i karriereveilederrollen har makt til å sanksjonere. Dette berører Einar i stor grad, og han får tårer i øynene når han forteller om hvordan hans egen bakgrunn har formet han:

Jeg gikk ledig 3 år selv, så vet jeg hva det gjør med et menneske, den isolasjonen, skammen, dårlig økonomi. Å kunne bistå folk til å komme seg ut av den hengemyra, der man ble satt under administrasjon av den offentlige forvaltning betyr mye...Jeg har opplevd mye tøffe tak i mitt liv. Den erfaringen plukker jeg av hver dag i jobben jeg gjør, og det har gjort mye for det synet jeg har på deltakere, jeg skjønner hva de står i når de kommer hit

I likhet med våre informanter, mener vi at samfunnet ville vært fattigere dersom man ikke klarte å ivareta mangfoldet av individer som benytter karriereveiledning. Vi ser at ved å benytte seg av livs- og arbeidserfaring som mestringsstrategi i møte med mangfoldet, vil det kunne medføre bærekraft og gevinst for både samfunn og individ. Våre informanter utviser en trygghet i rollen, som vi ser er dypt forankret i ulik teoretisk kunnskap, yrkesspesifikke ferdigheter, og et bevisst forhold til egne verdier, holdninger, interesser og egenskaper som har fått vokse over tid (Skau, 2015). Dette åpner opp for fenomenet improvisasjon, som også er en viktig mestringsstrategi for våre informanter. Improvisasjon er tilstede i stede i all menneskelig interaksjon, og vi ser at dette i en profesjonell sammenheng omhandler evnen til benytte seg av “*dyp internalisert kunnskap, kyndighet og kreativitet... i øyeblikkets interaksjon*” (Alterhaug, 2010). Videre, viser våre funn en sammenheng med Løgstrups oppfordring om å benytte seg selv som verktøy. Dette tenker vi er et resultat av at de stoler på seg selv i karriereveilederrollen (Eide, Grelland, Kristiansen, Sævareid, & G. Aasland, 2011). Ved å ha en slik tilnærming, kommer informantene tett på mangfoldet av individer, som også gir en nærhet til beslutningssituasjonen. Dette kan føre til en utfordring med å sette grenser, og bidra til overdreven lojalitet til individene som på sikt vil kunne medføre følelse av å være avskåret fra de øvrige kontekstene som rollen er innbundet i (Lipsky, 2010). Videre innsnevrer det rommet for å rådføre seg med andre, noe som kan gi en opplevelse av å stå alene i rollen. En konsekvens av dette kan potensielt være at man i karriereveilederrollen velger å forholde seg til regler og instruksjoner, fremfor å måtte stå i disse skjønsmessige vurderinger alene. Her mistes noe av evnen til improvisasjon, som kunne ha vært omsatt til et viktig handlingspotensial, og dermed fungert som et

handlingsredskap for å navigere i de potensielle dilemmaene som kan oppstå i spennet mellom individ og samfunn (Alterhaug, 2010).

Vår oppfatning er at mangfoldet slik våre informanter beskriver det, legger premissene for hvilke skjønnsmessige vurderinger som må foretas. Felles for karriereveilederrollen er at alle individer som benytter seg av karriereveiledning skal få hjelp *“uavhengig av alder og tidspunkt i livet, til å ta valg når det gjelder utdanning, opplæring og arbeid, og til å håndtere egen karriere”* (Kompetanse Norge, 2020, s. 11). Med dette tatt i betraktning, tenker vi at den politikken som preger hver enkelt sektor, og som operasjonaliseres av våre informanter, kan få både uventede og utilsiktede konsekvenser (Lipsky, 2010). Et gjennomgående fellestrekk er at våre informanter i stor grad opplever seg fri fra supervisjon, som resulterer i en følelse av tillit, autonomi og frihet i rollen som karriereveileder, hvor de benytter seg av de mestringsstrategiene de anser er mest hensiktsmessig for at mangfoldet av individer skal håndtere egen karriere.

6.1.5 Resultat og målkrav

Over har vi trukket frem at alle våre informanter opplever liten grad av supervisjon. Det betyr ikke at de er frie fra mål og resultatkrav. Vi kan kjenne igjen beskrivelsen Lipsky har av offentlig sektors tvetydige, vage, ambisiøse eller motstridende mål, når våre informanter forteller om sine arbeidsforhold. Ser vi til Vera som jobber med mangfold av individer i et høyere utdanningsløp, opplever hun lite krysspress og forventinger som knytter seg til mål- og resultatkrav. Dette står i kontrast til en markedstenkning som preger den utdanningspolitiske diskursen i vår samtid (Kjærgård, 2012). Det føres statistikk på eget initiativ for å ha en oversikt over hvor mange som har benyttet seg av tjenestene. Videre, ser vi til Trine, som jobber på et offentlig karrieresenter, beskriver hun en vag stillingsinstruks, men i likhet med universitet og høyskolesektoren, føres det statistikk over antall besøkende. Dette tenker vi henger sammen med en lærings- og utviklingstankegang for å optimalisere tjenestene. Rita på sin side, slik vi tolker hennes mandat, er sterkt forankret i en intensjon om at karriereveiledning skal bidra til mindre frafall, og færre omvalg (NOU 2016:7, 2016). Da frafall ikke kan betraktes som et fenomen, men må sees i lys av individets opplevde mulighetsrom og samfunnsskapte forventninger, må Rita i rollen navigere mellom et mangfold av arenaer som hennes elever befinner seg på (Reegård & Rogstad, 2016). Når Rita beskriver dette, ser vi et stort engasjement og et pågangsmot for å hjelpe elevene å mestre de ulike overgangene. I sektorene til Einar og Harald finner vi tydelig ambisiøse mål og resultatkrav. Begge må rapportere til NAV antall mennesker omsatt i arbeid og utdanning. Et tankekors er utfordringene

med å konvertere komplekse interaksjoner med et mangfold av individer i en gitt tidsperiode, til tall og prosenter. Videre, er det nærliggende å tenke at dette påvirker opplevelsen av karriereveilederrollen. Samtidig ser vi at Harald og Einar ikke lar seg affisere av målkravene. Det er viktigere å ivareta mangfoldet av individer, for slik de beskriver det, jobber de ikke med prosessindustri. Her utviser de en konstruktivistisk tilnærming, hvor aktørforståelsen står sterkt, som er med på å demme opp for marginalisering og utenforskap. Samtidig reflekterer vi over at et for sterkt aktørpreg i rollen kan føre til grenseløshet i form av to ytterpunkter. I den ene enden av skalaen kan det å nå resultatkrav bli altoppslukende, og i ytterste konsekvens føre til utbrenthet og forhøyet stressnivå. På den andre siden kan dette føre til sterk avstand til regler og målkrav.

6.1.6 Ethiske refleksjoner

I hvert enkelt møte står karriereveilederne overfor valg som innebærer etiske overveielser. Det er i spennet mellom individ og samfunn at etikken blir levende, og dermed kan tenkes å påvirke rollen som karriereveileder. Her kan vi se til Løgstrups refleksjoner, hvor han peker på at etikken handler om relasjoner. Etikk i karriereveiledning handler om en bevissthet knyttet til forståelsen for egen rolle, og hvordan karriereveiledningen utøves. Her er det særlig viktig å vie oppmerksomhet på den makten som er ilagt rollen, og hvordan den forvaltes til fordel for individet og prosessen man er i sammen (Kompetanse Norge, 2020). I karriereveiledning står ofte individene i ulike overgangssituasjoner. Disse overgangssituasjonene *“kan være av ulik art og utspille seg både som synlige og usynlige for systemet* (Kompetanse Norge, 2020, s. 44). Slik vi ser det kan de usynlige elementene som utspiller seg i systemet henge sammen med at mangfoldet kan føles overveldende, og føre til en brikkelignende tilstand. Dersom man ikke er årvåken, kan opplevelsen av maktesløsheten få plass til å manifestere seg. Vi betrakter våre informanter som aktører, som anerkjenner hvor viktig karriereveilederrollen kan være i menneskers liv. Dette ble tydelig for oss da vi så Trines engasjement i sin beskrivelse av sitt samfunnsoppdrag:

...også må man ta innover seg at dette er viktig og stort, det er svære greier, det er viktig for mennesker

Vi ser at våre informanter har en holistisk tilnærming i rollen som karriereveiledere uavhengig av sektor. Samtidig ser vi at det kreves en våkenhet i å fange opp nyanser og ulik sårbarhetsgrad som individene kan bringe meg seg inn i karriereveiledningen. Dette fordrer en forståelse for at ingen karriereveiledninger er like, og at en sentral del av rollen som karriereveileder innebærer å kontinuerlig foreta skjønnsmessige vurderinger i møte med de ulike individene (Lipsky, 2010). Egnethet, bruk av arbeids- og livserfaring, ferdigheter og etiske refleksjoner er med på å forme de skjønnsmessige vurderingene som foretas. Dette er i tråd med Lipskys tanker om at praksis ikke kan

reduseres til noe som kan forhåndsprogrammeres eller forstås ved å lese retningslinjer. Vi ser at våre informanter er eklektiske i sin tilnærming, og velger det som er mest hensiktsmessige av sitt repertoar i hvert enkelt tilfelle. Her er det mindre behov for forhåndsinnøvde strategier (Gravås & Gaarder, 2011). Det mangfoldet våre informanter er i møte med, ser vi reflekterer en spennvidde i variasjon som gjenspeiler normaltilstanden i samfunnet (Lingås & Høsøien, 2016). For å forstå mangfoldet ser vi det som avgjørende at de er profesjonelle i sin kommunikasjon. Dynamisk bruk av kunnskap og ferdigheter, etiske overveielser, målorientering og empati er internalisert. På den måten, sett med tverrsektorielle briller, er våre informanter et bindeledd mellom mangfoldet av individer de møter, hvor ulikhetene blir en styrke (Eide & Eide, 1996).

6.1.7 Mangfoldet i et fremtidsperspektiv

I fremtidens kunnskapssamfunn, slik som nå, vil individene være de viktigste ressursene i arbeidslivet. Som et resultat av dette, og for å opprettholde velferdssamfunnet, vil investering i menneskers kunnskap og kompetanse være av stor betydning for både individets mulighet til å realisere seg selv, og for å møte det mangfoldige samfunnets behov i et globalisert konkurransesamfunn (NOU 2016:7, 2016). Dette er med i informantenes bevissthet når de beskriver sine møter med mangfoldet. Vi tolker at de har en forståelse for at karriereveilederrollen er bindeleddet mellom nåtid og fremtid:

...Er vi for rigide, litt for forutinntatt «sånn må det være, sånn bør det være», og pusher deltakere for hardt, ja vel så får vi et resultat på formidling der og da. Det blir som å tisse i buksa for å holde varmen, du blir fort kald igjen...

Balansen mellom den kortsiktige målorienteringen, og det langsiktige fremtidsperspektivet, er et hovedanliggende. Det innebærer et metablikk på å oppdage hvordan mestringsstrategiene kan utvide handlingsrommet, og hvordan dette kan være med på å møte sårbarheten som finnes både i de synlige og usynlige overgangene mangfoldet av individer bringer med seg. Et tverrsektorielt funn vi merker oss, er hvordan informantene bevisst utvider sine handlingsrom, noe Trine understreker:

Jeg har stort handlingsrom i min rolle, og har utrolig mulighet å sende hjem folk med en optimisme og ekstra pågangsmot. Det å prøve å etterstrebe å få ut den ekstra energien, “yes, det her gjort meg godt” synes jeg er viktig. At de kan ta eierskap til eget liv. Vi har en helt unik mulighet til å tilføre noe

Dette kobler vi til Nygårds aktørperspektiv hvor våre informanter unisont er opptatt av å ruste individene for nåtiden, og inn i fremtiden. Særlig ser vi at de etterstreber en likeverdig relasjon, for å utjevne skjevfordelingen i de asymmetriske relasjonene som naturlig oppstår i karriereveiledningskonteksten (Eide, Grelland, Kristiansen, Sævareid, & G. Aasland, 2011). Ressursperspektivet våre informanter har, og benytter seg av i handlingsrommet, demmer opp for ekspertrollen. Her ser vi tydelig en “bottom up” tenkning, som innebærer at mangfoldet legger premissene for hvordan karriereveilederrollen utarter seg (Lipsky, 2010). Likevel, er det viktig å påpeke at ingen av våre informanter beskriver arbeidshverdagen som fri fra utfordringer i møte med mangfoldet. Som bakkebyråkrat kan den enkelte se på mangfoldet som vanskelig, noe som kan ha rot iblant annet “*manglende kunnskap og kompetanse til å håndtere det utvidede uttrykket i mangfoldet*” (Lingås & Høsøien, 2016, s. 132). Dette kan sees i et manglende ressursperspektiv, hvor det vil fremstå som krevende i karriereveilederrollen å kontinuerlig foreta skjønnsmessige vurderinger. Energien kan tappes, og behovet for å skjerme seg selv øker for å fylle opp reservekapasiteten til å makte å stå i uforutsigbare situasjoner. Våre funn antyder at informantene i stor grad makter å sette grenser for hvor langt de kan strekke seg i rollen, og når de strekker seg henspiller det på valg som harmoniserer med verdier og menneskesyn. Videre, ser vi dette i sammenheng med en karrieremodenhet som har vokst frem i rollen, hvor selvforståelse er et resultat av en prosess som har foregått over tid (Nygård, 1993). På bakgrunn av dette skapes det en unik posisjon, hvor våre informanter med sin våkenhet i karriereveilederrollen kan bidra til å utjevne sosiale forskjeller.

Ingen av våre informanter benytter seg direkte av begrepet sosial rettferdighet, men vi tolker det dithen at måten de er villig til å strekke seg på, viser tydelige koblinger til sosial rettferdighet. Dette ser vi knytter seg til et bærende prinsipp i samfunnet, som er å sørge for at individer har likeverdige levekår, og at dette vil bidra til å utjevne sosiale forskjeller (Kunnskapsdepartementet, 2012). Dette harmoniserer med den “Nordiske modellen” hvor tanker om likhet og universalisme preger politikkutformingen, noe vi ser sentralt inn i et bærekraftig fremtidsperspektiv med tanke på mangfold av individer som skal ivaretas (Haug, Hooley, Kettunen, & Thomsen, 2020). Dette må reflekteres i rollen som karriereveileder, og understøtter viktigheten av at karriereveiledning retter et enda større fokus på å stå opp for individet (Kjærgård & Plant, 2018). Sentralt står også det å våge å si fra om urettferdighet til systemene og institusjonene som innrammer dette. I et samfunn som bærer preg av neoliberalistiske styringsmekanismer, blir det stadig mer prekært å utvise god karriereveiledningsetikk som fremmer givende relasjoner, og som gir plass til at individet kan ta opp følsomme og vanskelige problemer. For å få til dette er våre informanter innstilt på å lære og kontinuerlig utvikle seg i rollen. Flere av våre informanter har arbeidserfaring som karriereveiledere

fra andre sektorer, og trekker veksler på disse erfaringene. Slik vi ser det, er det en styrke som gir en forståelse for behovet for mangfoldet av karriereveiledere i et tverrsektorielt perspektiv, slik Rita understreker:

Jeg mener jo at det kan være både det ene og det andre og en kombinasjon, det kommer helt an på hvilken sektor man jobber i, jeg tror man kan møte mange av kandidatene på en mye bedre måte om man har en god porsjon livserfaring, og selvfølgelig en kombinasjon, men jeg tror ikke oppskriften på å være den .. eller det finnes ikke en oppskrift på hvordan være den optimale karriereveileder, den oppskriften kan være ulik i forhold til hvilke brukere eller voksne eller unge man jobber mot og med”

Møte med mangfoldet i et tverrsektorielt perspektiv synliggjør karriereveiledningsfagfeltets viktige posisjon nå, og inn i fremtiden. Betydningen av det komplekse aktørbilde i karriereveiledningsfagfeltet presentert over, tegner et bilde av hvor viktig det er å ha et våkent øye på de strømningene som vil komme til å prege de ulike politiske diskursene.

6.2 Slik påvirker rammebetingelsene utøvelsen av karriereveiledningen

6.2.1 Rammebetingelsene

Karriereveiledningsfagfeltet slik pekt på tidligere i oppgaven, består av multiple betydninger og varierende titler. Samtidig har fagfeltet endret seg over tid, og vil stadig være i endring (Bergmo-Prvulovic, 2014). Det komplekse aktørbilde som pekt på over, ser vi i sammenheng med våre funn og rammebetingelse våre informanter beskriver. Her ser vi en sammen karriereveiledningsfagfeltets brede nedslagsfelt de senere årene. Karriereveiledningsfagfeltet er sammenvevd med flere politikkområder som gjensidig berører hverandre (NOU 2016:7, 2016). Dette ser vi komme tydelig til uttrykk i de tverrsektorielle rammebetingelsene som gjenspeiler både vilkårene og arbeidsforholdene til våre informanter. Som pekt på i NOU 2016:7 kan karriereveiledningen knyttes til *“politiske målsettinger som arbeidslinja, livslang læring og gode overganger i utdanningssystemet, og mellom utdanning og arbeidsliv»* (NOU 2016:7, 2016, s. 59). Disse overordnede målsettingene blir til rammebetingelser, som kan sees på som ytre forhold som kan

begrense eller skape muligheter. Videre, blir de igjen til policyene som våre informanter forholder seg til i sin sektor i utøvelsen av karriereveiledning.

6.2.2 Begrensninger og muligheter

Som pekt på i analysen, ser vi at det forekommer store ulikheter som knytter seg til rammebetingelsene våre informanter møter i sin arbeidshverdag. Slik vi ser det, er dette av stor betydning for deres arbeidsforhold, som dekker et bredt spekter. Videre, er dette premissgivende for hvordan de ulike praksisene utspiller seg.

Et overraskende funn er hvordan våre informanter i stor grad ser på rammebetingelsene som mulighetsrom, og hvordan de tolker hva som forventes av dem i lys av samfunnsoppdraget og mandatet. Dette ser vi i sammenheng med Lipsky sine tanker om at bakkebyråkrater sjelden blir detaljstyrt og overvåket av ledelsen i sitt arbeid. Autonomien er et særtrekk som bidrar til at bakkebyråkratene makter å stå støtt i spennet mellom rammebetingelsene og karriereveilederrollen. Som et resultat av dette, gir autonomien våre informanter anledning til å benytte seg ulike mestrings- og handlingsstrategier for å utvide mulighetsrommet i karriereveilederpraksisen (Lipsky, 2010). Våre funn tilsier at dette har betydning for hvordan spennet mellom individ og samfunn balanseres i karriereveilederpraksisen. Her kan vi se til Harald som med glimt i øyet, beskriver rammene:

Rammene begrenser ikke karriereveiledningen, de er ikke laget for å hindre deg. Det som er fint med NAV er jo at rammene er satt, også kan jeg velge innenfor rammene hvordan jeg bruker tiden min. Du blir jo påvirket hele tiden av regler og forholder deg til det og gjør det beste ut av det

Samtidig som våre informanter opplever liten grad av supervisjon, tenker vi at friheten også medfører et stort ansvar (Lipsky, 2010). Slik vi ser av våre funn, er selvstendighet en viktig ingrediens for å håndtere karriereveilederrollen. Det er viktig å fremheve, at selvstendigheten våre informanter utviser, kan sees i sammenheng med hvor lenge de har innehatt karriereveilederrollen. Disse erfaringene tenker vi danner et solid fundament som rustet de i møte med krav og forventninger som ligger i rammene. Her beskriver Einar ydmykt sin utvikling i rollen:

Jeg er mye tryggere i rollen nå enn jeg var i det første året i denne jobben. Da var jeg veldig fanga av mål og forventninger fra min arbeidsgiver på at jeg skulle levere resultater sånn

og sånn...Det er vanskelig, ikke nødvendigvis for meg, vi har jo krav på formidlingsprosent fra oppdragsgiver, så og så mange prosent skal være ut i lønnet jobb etter perioden, og hvis vi ikke så får vårt lederteam litt pes og stress for det, det forplanter seg videre ute i organisasjonen

Dette tegner et tydelig bilde av hvordan rammebetingelse virket hemmende for hans praksis tidlig i rollen. En mulig årsak kan være opplevelsen av dobbeltkommunikasjon hvor det å prestere og nå ambisiøse mål er viktig, samtidig som det implisitt forventes at mangfoldet av individer skal ivaretas. I de politiske-, økonomiske og vitenskapelige samfunnsmessige strømmingene, legges det økt vekt på konkurranse, fleksibilitet og individuelt ansvar. Denne samfunnsmessige utviklingen er også med på å prege eller påvirke karriereveiledningspraksiser (Kjærgård & Plant, 2018). For å motvirke høye målkrav, er det viktig slik Lingås påpeker, at karriereveiledning må ha et dannelsesperspektiv for øye, hvor karriereveiledningens prosesser blir et verktøy og ikke et mål (Lingås, 2020). Det betinger i utgangspunktet frihet i rammene til å dyrke prosessene, samtidig som det oppleves trygt at det foreligger et overordnet rammeverk som kan gi retning og inspirasjon i karriereveilederpraksisen slik Trine sier:

Det er ikke veldig stramme rammer, og jeg har heller ingen klar instruks for så vidt. Jeg er veldig fornøyd at vi får et nasjonalt rammeverk, da ligger det en ramme

Friheten til å la prosessen være verktøyet, er særlig fremtredende i sektorene hvor Trine, Vera og Rita jobber. Dette henger sammen med at målforventningene i deres sektorer er mindre fremtredende. Samtidig ser vi at det har vært kjærkomment med et rammeverk da det oppleves å gi retning og ramme inn praksisen i større grad. Slik vi tolker det, oppleves ikke dette som hemmende, men som et nyttig verktøy for å utvide repertoaret som beriker karriereveilederpraksisen. Gjennom analysen, ble det klart for oss at alle våre informanter, uavhengig av ulikheter i rammebetingelsene, skaper en karriereveiledningspraksis hvor et lærings- og ressurssyn ligger til grunn.

6.2.3 Tid

Et tverrsektorielt funn som særlig belyser forskjeller i våre informanters rammebetingelser knytter seg til tilmålt tid til individene de møter i sin praksis. Lipsky peker på at bakkebyråkrater ofte er presset på tid, og må ta viktig avgjørelser ad hoc, uten fullstendig informasjon (Lipsky, 2010). Som

et resultat av dette utvikles det egne rutiner for å håndtere individenes behov. Her kan vi se variasjon i karriereveilederpraksisen. Mestringsstrategiene som utvikles, ser vi springer ut fra en lojalitet til individene. Samtidig må de også ivareta organisasjonens krav og forventinger. Dette kan føre til at de står i fare for å kjenne på et krysspress. Ser vi til våre informanter har de utviklet en karrieremodenhet. Dette ser vi harmoniserer med Nygårds tanker om å evne å rekonstruere situasjonen man står overfor, som vil gjøre det lettere å tåle spennet, slik Rita nøkternt beskriver:

Det er ganske tydelige rammer i skolen, men jeg føler at jeg har fått et slags mandat at og jeg kan utføre jobben ut fra de tingene jeg synes er viktig. Man må finne en balanse som funker, og tenke kreativt innenfor de rammene vi har tilgjengelig

For Rita som jobber på videregående ser vi at rammene ikke er til hinder, men til hjelp med å utføre jobben på en forsvarlig måte. Slik Rita beskriver det er hun nødt til å forholde seg til tilmålt tid, for å kunne gi det tilbudet rammebetingelsene betinger. For å håndtere spennet, har Rita funnet en god balanse som innebære at hun ikke strekker seg for langt, og unngår dermed å bli utslitt og utbrent, slik Lipsky peker på kan være et dilemma bakkebyråkrater kan møte på i spennet. Denne problematikken ser vi lite til i Veras beskrivelse av sin arbeidshverdag:

Det er ikke et mål å sprengte kalenderen...da får vi det opp i halsen og da kommer vi ikke til å orke å snakke med studentene senere, vi synes det er forsvarlig å ha 3 maks 4 i løpet av én dag

I Einar sin sektor, er det derimot enn større rigiditet. Dette gjør at han går utenfor tidsrammene som er definert for å yte den bistanden han ser som nødvendig for individet. I tråd med Lipskys bakkebyråkratteori vil det i ekstraordinære tilfeller kreve at man strekker seg langt. Vi opplever at dette er en selvfølge for Einar, og noe som gjør hans jobb meningsfull:

Møtene er veldig porsjonert, vi har to og en halv time per deltaker per uke ifølge rammene fra NAV...Jeg strekker meg så langt jeg kan. For eksempel har jeg vært med deltagere på visinger på kveldstid. Ja vel, så brukte jeg 7 timer i en uke på ham ubetalt, det var det som skulle til der og da. Man ordner opp i sånne ting

Et tydelig trekk vi ser hos våre informanter finner det meningsfylt å bygge bro mellom rammebetingelsene og mangfoldet av individer. Slik blir de viktige bindeledd mellom

kompetansepolitiske mål og individets ønsker og behov, i et komplekst aktørbilde, hvor intensjonen er at karriereveiledning skal romme alle (NOU 2016:7, 2016).

6.2.4 Samarbeid

Et tverrsektorielt funn slik vi ser det er muligheten rammebetingelsene gir for internt samarbeid i de ulike sektorene. Praksisen våre informanter utøver bærer preg av selvstendighet med lite innslag av organisatorisk styring. Derfor kan vi tenke oss at det å være del av et større praksisfellesskap er av stor verdi. Lipsky peker på at det kun er de nærmeste kollegaene som kan forstå hvordan arbeidsforholdene og arbeidshverdagen fortoner seg. I samarbeidet, utvikles det et fellesskap og en tilhørighet, som er med på å danne en form for konsensus omkring fellesskapets praksis. En potensiell utfordring med fellesskapet er at man forsterker hverandres praksiser, samtidig som det også kan kjennes ubehagelig å være uenig med fellesskapet (Ballo, Dahl, Fjeld, Knudsen, & Unstad, 2014). Dette er noe våre informanter er bevisst, da vi kan se at menneskesynet som preger karriereveiledningspraksisen, også bringes inn i fellesskapet. Fellesskapet bidrar videre, til å underlette spenninger og dilemmaer som oppstår når de må respondere individuelt i sin praksis.

I våre informanters beskrivelse av rammebetingelsene, er det i tillegg til det frivillige samarbeidet, formelle møter med ledelsen i organisasjon. Her ser vi at det er sektorbettinget hva som er gjenstand for fokus i møtene. Dette kan spenne seg fra gjennomgang av resultatrappporter, til faglig utvikling og «best practice». Disse møtepunktene gir ledelsen en form for oversikt som våre informanter i stor grad setter pris på (Lipsky, 2010). I samarbeidet mellom karriereveilederne ser vi at etiske overveielser og refleksjon rundt egen praksis er viktige aspekter. For våre informanter er dette en form for avsjekk av hverandres praksis hvor de både gir og mottar tilbakemeldinger. Dette leder til at det foretas justeringer av mestringsstrategier i praksis, som uken etter blir gjenstand for diskusjon.

Dersom det i rammebetingelsene lå sterke føringer for mindre autonomi i rollen, kunne karriereveilederfellesskapet tenkes å gå i opposisjon fordi dette vil komme i konflikt med den sosiale virkeligheten de befinner seg i. Her er kort vei til en opplevelse av avmakt og håpløshet som vi ser kan lede til at karriereveilederne blir undertrykte brikker i et stort politisk spill (Askheim, 2007). Våre funn indikerer ikke at dette preger våre informanters arbeidshverdag, Vi finner isteden motsatt opplevelse, og av og til et ønske om klarere føringer. På tross av dette, ser våre informanter det som meningsfylt å tilpasse seg hvert enkelt individ. I dette uforutsigbare landskapet bærer våre informaners holdninger preg av en positiv tilnærming. Videre harmoniserer disse holdningene en

evne til å romme det usikre og uplanlagte som oppstår i hvert menneskemøte (Babineaux & Krumboltz, 2013). Dette kan vi koble til en etisk bevissthet som omhandler det å tilføre noe godt til den andre, som vi ser er hjørnesteinen i våre informaners praksis.

6.2.5 Kompetanse

Kompetansebegrepet defineres på ulike måter og i ulike kontekster. Hvordan våre informanter evner *“å løse oppgaver og mestre utfordringer i konkrete situasjoner*, (Kompetanse Norge, s. 22) er betinget av de skjønnsmessige vurderingene som utøves i lys av kompetansene de innehar. Dette ser vi påvirker hvordan våre informanter håndterer utfordringer og løser ulike oppgaver, i kompleksiteten de er en del av på individ- organisasjons- og samfunnsnivå. Kompetanser vi ser våre informanter benytte seg av i sin praksis omfatter kunnskaper, ferdigheter og holdninger som kommer til uttrykk i karriereveiledningen. Et tverrsektorielt funn vi ser, er at alle våre informanter beskriver at kompetanse kan være så mangt, og muligheten som ligger i rammebetingelsene til å oppdater seg faglig. For stor arbeidsbyrde og ressursknapphet, ville ført til mindre fokus på utvikling som vi ser kunne medført stillstand og en mindre dynamisk samhandling med mangfoldet av individer (Lipsky, 2010). I vår tverrsektorielle sammenheng finner vi ulikheter i rammebetingelsene når det prioriteringer av hva som anses å være viktige kompetanser.

I en pågående karriereveiledningsdiskurs som strekker seg utover Norge, er kompetanse gjenstand for oppmerksomhet (Cedefop, 2009; NICE, 2016). Dette ser vi spor av i politikkutformingen som preger karriereveiledningsfagfeltet hvor kompetansebegrepet har vært diskutert i flere år. Det favner bredt og har målsettinger som knytter seg til *“arbeidslinja, livslang læring og gode over- ganger i utdanningssystemet, og mellom utdanning og arbeidsliv”* (NOU 2016:7, 2016, s. 59).

Behov for omstillingsevne har bare økt de senere årene, hvor vi kan se fleksibilitet som en av de mest ettertraktet kompetansene i vår samtid, fordi det nettopp dreier seg om evnen til å kontinuerlig omstille seg (Illeris, 2017). I et tverrsektorielt perspektiv er det interessant å se hvordan kompetanse blir forstått og kommer til uttrykk i de ulike sektorene. Våre funn peker på at det kan være utfordrende å konkretisere viktige tverrsektorielle kompetanser. I den forbindelse er det lett å forstå at karriereveiledningsfeltet i Norge er gjenstand for et ønske om økende grad av profesjonalisering (NOU 2016:7, 2016). Slik det fremstår i dag foreligger det ikke en *“formell autorisasjon for å kunne praktisere som karriereveileder”* (Kompetanse Norge, 2020, s. 22) . Dette kan skape både usikkerhet og tvil omkring hva som anses for å være nødvendige og viktige kompetanser for karriereveilederne. I sammenheng med våre funn, ser vi at det er sektorene som dikterer hvilke

kompetanser som kreves. Dette ser vi blir til gjenstand for hva våre informanter løfter frem som viktige kompetanser i sin praksis. Ser vi til høyreutdanningssektoren er det påkrevd med en mastergrad. Dette ser vi reflekteres i hvilke kompetanser Vera anser å være viktig:

Jeg legger veldig vekt på den formelle kompetansen, og kommer selv fra et akademisk miljø

For å illustrere ytterpunktene kan vi se til Harald, som på sin side har opparbeidet seg kompetanser som er relevante i NAV sin sammenheng. Særlig ettertraktet er kunnskap om arbeidsmarkedet og arbeidsmarkedsarbeid. Uavhengig av sektor og kompetansekrav ser vi likevel at noen kompetanser kan i større grad konkretiseres. Handlingskompetanse er en overgripende kompetanse i karriereveilederrollen. Dette ser vi et eksempel på i Ritas beskrivelser:

Jeg tenker at kompetanser som en karriereveileder bør inneha kan være ulikt i forhold til hvilken sektor man jobber i. Jeg tror det er lett å gro fast i jobben, og at har vi har et ansvar for å oppdatere oss på det som foregår rett og slett når det gjelder kompetanse. Blant annet bruker jeg ofte de kompetanseknappene fra rammeverket. Vi snakker med elevene våre om fleksibilitet, om omstillingsevner. Det er mange forandringer som kommer til å skje i utdanning og arbeidslivet, vi må rett og slett henge med

Ser vi til Einar sin sektor, har han til stadighet tettere samarbeid med lege, DPS, og andre instanser, noe som medfører at han benytter seg av kompetanser som ikke alle våre informanter behøver. Et tverrsektorielt funn, er at sosial kompetansen pekt på over, herunder omtalt som relasjonskompetansen av våre informanter, anses å stå i særstilling i forbindelse med utøvelsen av karriereveiledningen. Dette understreker Trine:

Jeg tenker at det er viktig å ha rom til å fokusere på relasjonskompetansen, enten du skal følge folk i kort eller lang tid, så skal etablere den grunnmuren, den skal faktisk være solid nok til at man kan snakke om det som er viktig. Man må ha menneskekunnskapen...

Tilliten vi tolker at våre informanter opplever at de har fra individ og organisasjon, gjenspeiler en svært betrodde og viktig rolle i vårt komplekse samfunn. Det er hevet over enhver tvil at de er denne tilliten er de verdig.

Dette krever et våkent øye!

7.0 Konklusjon

Karriereveilederrollen er en viktig brobygger i et postmoderne samfunn hvor kunnskapsøkonomien står sterkt, og hvor økt konkurranse, et usikkert arbeidsmarked og raske endringer preger vår samtid (Bjørndal, 2016). Dette gjenspeiles i det mangefasetterte aktørbilde innenfor karriereveiledningsfagfeltet hvor befolkningens behov for hjelp til å håndtere overganger vil prege individer i en livsløpsprosess. Et tverrsektorielt blikk på rollen er viktig fordi karriereveiledning vil *være mest virkningsfullt når en bredde av intervensjoner kombineres*» (NOU 2016:7, 2016, s. 27). Derfor er forståelsen for karriereveilederens opplevelse av sektoren de jobber i av stor betydning for hvordan karriereveiledningspolitikken utformes i praksis. Karriereveilederens forståelse for hvordan de er politikkutformere i praksis vil gi en innsikt i hvordan overgangene i de ulike intervensjonene kan foregå mer sømløst i sektorene. Vi har sett at sektorene er premissgivende for mangfoldet av individer som benytter karriereveiledningstjenester. Mangfoldet er komplekst, og karriereveilederrollen må håndtere mangfoldet ved å benytte seg av skjønnsmessige vurderinger for å skape et handlingsrom i karriereveilederpraksisen. Rammebetingelsene karriereveilederne møter oppleves i stor grad som fremmede, og gir rom for en praksis som er til det beste for mangfoldet av individer. Karriereveilederne inntar et aktørperspektiv når de forholder seg til de ulike forventningene som knytter seg til karriereveilederrollen gjennom sin unike forståelse av mandatet som et resultat av ulike konstruksjonsprosesser. Samlet ser vi at arbeidsforholdene skaper en opplevelse av autonomi i rollen, hvor etiske overveielser og skjønnsmessige vurderingene er viktig for å håndtere spennet. Vi ser at autonomien danner grunnlag for en eklektisk og holistisk tilnærming hvor et ønske er at karriereveilederrollen skal bidra til å utjevne sosiale forskjeller, som harmoniserer med en bærekraftig tenkning inn i fremtidens kunnskapssamfunn, hvor individene er de viktigste ressursene i arbeidslivet (Pryor & Bright, 2011). Tenkningen får utspille seg i de ulike sektorene hvor opplevelsen av hvordan karriereveilederrollen formes blir avgjørende for hva slags karriereveiledningspolitikk mangfoldet av individene møter i veiledningene i de ulike sektorene.

Tanker om videre forskning

Vi gjør oss flere tanker om forhold det ville vært spennende å forske videre på. Kulturen i de ulike sektorene er noe vi ser kunne vært interessant å ta tak i lys av vår oppgave. Dette fordi vi tenker det kan ligge mye uforløst i det interne samarbeidet. Videre kunne det vært givende å gjennomføre en tverrsektoriell studie hvor karriereveiledere fra ulike sektorer kom sammen i et fellesskap. Det kunne vært spennende å se hvilke implikasjoner det ville hatt for karriereveiledningsfagfeltet. Vi ser også at en potensiell undersøkelse av ledelsen i et tverrsektorielt perspektiv kunne gitt nyttige perspektiver på tenkning knyttet til styringssystem og arbeidsforhold. Videre kunne vi tenkt å se

forskning gjort i et nordisk tverrsektorielt samarbeid som tar for opplevelsen av karriereveilederrollen i en større sammenheng, for å få en større forståelse for bruken av de skjønnsmessige vurderingene i et «bottom-up perspektiv». Avslutningsvis kunne det vært spennende og foretatt en longitudinell studie av mangfoldet av individer som benytter seg av karriereveiledningstjenester, for å se hva det gjør med deres livsvilkår i et sosialt rettferdighets perspektiv.

Referanser/litteraturliste

- Alterhaug, B. (2010). Improvisasjon i veiledning. I B. Karlsson, & F. Oterholt, *Fenomener i faglig veiledning*. Universitetsforlaget.
- Amundson, N. (2006, Februar). Challenges for Career Interventions in Changing Context. *International journal for educational and vocational guidance*, ss. 3-14. doi:DOI: 10.1007/s10775-006-0002-4
- Arbeids- og sosialdepartementet. (2020, September). Hvilke arbeidsmarkedstiltak finnes? Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmarked-og-sysselsetting/innsikt/arbeidsmarkedstiltak/hvilke-arbeidsrettede-tiltak-finnes/id2076683/>
- Askheim, O. P. (2007). *Empowerment i teori og praksis*. Gyldendal Akademisk.
- Babineaux, R., & Krumboltz, J. (2013). *Fail Fast, Fail Often*. A Penguin Random House Company.
- Ballo, Ø., Dahl, K., Fjeld, I. S., Knudsen, J. A., & Unstad, M. E. (2014). *Samhandling. Gevinst eller tap?* Oslo: Kommuneforlaget AS.
- Befring, E. (2015). *Forskningsmetoder i utdanningsvitenskap*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Bergmo-Prvulovic, I. (2014, Mars 3). Is career guidance for the individual or for the market? Implications of EU policy for career guidance. *International Journal og Lifelong education*, ss. 376-392.
- Bergmo-Prvulovic, I. (2014, Mars 4). Is career guidance for the individual or the market? Implications of EU policy for career guidance. *International Journal of Lifelong Education*, ss. 376-392.
- Bjørndal, C. R. (2016). *Konstruktive hjelpesamtaler*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Brottveit, G. (2018). *Vitenskapsteori og kvalitative forskningsmetoder. Om å arbeide forskningsrelatert*. Gyldendal Akademisk AS.
- Chomsky, N. (2017). *Who rules the world?* (2.utgave. utg.). Penguin Random House UK.
- Dalland, O. (2017). *Metode og oppgaveskriving. 6. utgave* (6.utgave. utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Damsgaard, H. L., & Eide, K. (2012, Januar). Utfordringer i velferdsstatens yrker-slik nyutdannende profesjonsutøvere ser det. *Fontene Forskning*, ss. 69-81. Hentet fra <https://fonteneforskning.no/pdf-15.19493.0.3.66aa86cc6c>
- Eide, H., & Eide, T. (1996). *Kommunikasjon i relasjoner. Samhandling, konfliktløsning, etikk*. Oslo: Gyldendal Akademisk AS.
- Eide, S. B., Grelland, H. H., Kristiansen, A., Sævareid, H., & G. Aasland, D. (2011). *Fordi vi er mennekser. En bok om samarbeidets etikk*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Fekjær, S. B. (2013). *Hvordan bli en lykkelig masterstudent?* Oslo: Gyldendal Akademisk.

- Forskrift til opplæringslova. (2006). Forskrift til opplæringslova § 22-1-22-4. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-06-23-724>
- Foucault, M. (1999). *Overvåkning og straff: det moderne fengsels historie* (3.utgav. utg.). Gyldendal.
- Gjervan, M., Andersen, C. E., & Bleka, M. (2006). *Se mangfold!* Oslo: Cappelen Akademisk Forlag.
- Gravås, T. F., & Gaarder, I. E. (2011). *Karriereveiledning*. (I. E. Gaarder, Red.) Oslo: Universitetsforlaget.
- Haug, E. H. (2018). *Karrierekompetanser, karrierelæring og karriereundervisning. Hva, hvorfor, hvordan, for hvem og hvor?* Bergen: Fagbokforlaget.
- Haug, E. H., Hooley, T., Kettunen, J., & Thomsen, R. (2020). *Career and Career Guidance in the Nordic Countries*. (E. H. Haug, Red.) Brill.
- Højdal, L., & Poulsen, L. (2012). *Karrierevalg. Teorier om valg og valgprosesser*. Rosendahls-Schultz.
- Illeris, K. (2017). *Kompetence. Hvad-Hvorfor-Hvordan?* (2.utgave. utg.). Samfundslitteratur.
- Jacobsson, K., Wallinder, Y., & Seing, I. (2020, Oktober). Street-level bureaucrats under new managerialism: a comparative study of agency cultures and caseworker role identities in two welfare state bureaucracies. *Journal of Professions and Organization*, ss. 316–333. Hentet fra <https://academic.oup.com/jpo/article/7/3/316/5896174>
- Karlsen, G. E. (2006). *Utdanning, styring og marked. Norsk utdanningspolitikk i et internasjonalt perspektiv* (2.utgave. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Kjærgård, R. (2012, Desember). *Karriereveiledningens genealogi. Den suverene stats regulering av det frie utdannings-og yrkesvalg*. Institut for uddannelse og pædagogik. Aarhus: Institut for Uddannelse og Pædagogik (DPU) Aarhus Universitet.
- Kjærgård, R., & Plant, P. (2018). *Karriereveiledning for individ og samfunn*. (P. Plant, Red.) Oslo: Gyldendal Akademisk AS.
- Kompetanse Norge. (2020). *Nasjonalt kvalitetsrammeverk. Presentasjon av områdene kompetansestandarder, karrierekompetanse og etikk*. Oslo: Kompetanse Norge.
- Kompetanse Norge. (u.d.). Offentlige karrieresentre. Hentet fra <https://www.kompetansenorge.no/Karriereveiledning/offentlige-karrieresentre/>
- Kunnskapsdepartementet. (2012). *Utdanning for velferd. Samspill i praksis*. Kunnskapsdepartementet. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/ac91ff2dedee43e1be825fb097d9aa22/no/pdfs/stm201120120013000dddpdfs.pdf>

- Kunnskapsdepartementet. (2021). *Utdanning for omstilling. Økt arbeidslivsrelevans i høyere utdannin*. Meld. St. 16, Oslo. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/96e28f2c72f64844843597e104dc23bc/no/pdfs/stm202020210016000dddpdfs.pdf>
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3.utgave. utg.). Cappelen Damm Akademisk.
- Kversøy, K. S., & Hartviksen, M. (2018). *Samarbeid og konflikt-to sider av samme sak* (2. utgave. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Larsen, A. (2017). *En enklere metode. Veiledning i samfunnsvitenskapelig forskningsmetode* (2.utgave. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Leksikon, S. N. (2020, Juni). Policy. Hentet fra <https://snl.no/policy>
- Leksikon, S. N. (2020, Januar). Rammebetingelser. Hentet fra <https://sml.snl.no/rammebetingelser>
- Leksikon, S. N. (2021, Februar). Rolle. Hentet fra <https://snl.no/rolle>
- Lingås, L. G. (2020, September). Et kritisk blikk: Evidenskonseptet i karriereveiledning. Veilederforum. Hentet fra <https://veilederforum.no/artikler/teori/et-kritisk-blikk-evidenskonseptet-i-karriereveiledning>
- Lingås, L. G., & Høsøien, U. (2016). *Utdanningsvalg-identitet og dannning*. (U. Høsøien, Red.) Oslo: Gyldendal Akademisk AS.
- Lipsky, M. (2010). *Street-Level Bureaucracy* (2.utgave. utg.). New York: Russell Sage Foundation.
- Lofthus, L. (2019). *Metode mellom forskning og læring: Refleksjon i praksis*. Cappelen Damm Akademiske.
- Løvseth, M. O. (2013). *Karriereveiledning i skolen: En kvalitativ studie av tre rådgiveres opplevelse av rollen som karriereveileder i videregående skole*. NTNU, Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse. Institutt for voksnes læring og rådgivningsvitenskap. Hentet fra <https://core.ac.uk/reader/52111396>
- May, P. J., & Winter, S. C. (2009, Juli). Politicians, Managers, and Street-Level Bureaucrats: Influences on Policy Implementation. *Journal of Public Administration Research and Theory*, ss. 453–476. Hentet fra <https://academic.oup.com/jpart/article/19/3/453/936961?login=true>
- normalvitenskap, P. o. (2021). Hentet 2021 fra http://aass.nl/filosofi/paradigmer_og_normalvitenskap.htm
- NOU 2012:6. (2012). *Arbeidsrettede tiltak*. Arbeidsdepartementet. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/f2ce6d22c3914e7b89d15db41285cf85/no/pdfs/nou201220120006000dddpdfs.pdf>

- NOU 2016:7. (2016). Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Nyeng, F. (2012). *Nøkkelbegreper i forskningsmetode og vitenskapsteori*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Nygård, R. (1993). *Aktør eller brikke? Om menneskers selvforståelse* (2.utgave. utg.). Oslo: Pensumtjenste A/S.
- OECD. (2014). *OECD SKILLS STRATEGY DIAGNOSTIC REPORT: NORWAY*. OECD. Hentet fra https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/asd/dokumenter/2014/rapporter/corrected_version_28_may_2014.pdf?id=2224431
- Peavy, R. (2012). *At skabe mening. Den sociodynamiske samtalen*. (B. Højer, & A. Lundegaard, Overs.) Rosendahls-Schultz Grafisk a/s.
- Piketty, T. (2014). *Capital in the Twenty-First Century*. Harvard University Press.
- Pryor, R., & Bright, J. (2011). *The chaos theory of careers. A new perspective on working in the twenty-first century*. Routledge.
- Reegård, K., & Rogstad, J. (2016). *De frafalne. Om frafall i videregående opplæring*. (J. Rogstad, Red.) Oslo: Gyldendal Akademisk AS.
- Skau, G. M. (2015). *Gode fagfolk vokser. Personlig kompetanse i arbeid med mennesker* (4. utgave. utg.). Cappelen Damm Akademisk.
- Sultana, R. G. (2018). Prekaritet, innsparinger og samfunnskontrakt i en flytende verden: Karriereveiledning i balansen mellom borger og stat. I R. Kjærgård, P. Plant, & P. Plant (Red.), *Karriereveiledning for individ og samfunn* (s. 38). Oslo: Gyldendal Akademisk AS.
- Svendsrud, A. (2015). *Karriereveiledning i et karriereveiledningsperspektiv*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitative metoder* (5.utgave. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Try, S. (2000). *Veksten i høyere utdanning: Et vellykket arbeidsmarkedspolitisk tiltak?* Oslo: NIFU – Norsk institutt for studier av forskning og utdanning. Hentet fra <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/bitstream/handle/11250/273685/NIFUrapport2-2000.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- VOX. (2015). *Karriereveiledning: behov, utbytte og betydning. Rapport fra fire undersøkelser*. VOX. Hentet fra https://www.kompetansenorge.no/contentassets/e32b3aca360e4b18aa10307ba4bf1f4b/karriereveiledning_behov_utbytte_betydning.pdf

Vedlegg

1.

Problemstilling/emne:

«Hvordan opplever karriereveiledere at sektoren de jobber i er med på å forme rollen som karriereveileder?»

Karriereveiledning/ Karriereveiledere	1. Karriereveilednings- rollen	2. Strukturelle rammer	3. Kunnskapsdeling
"career counsel**" "career construction**" "career construction theor**" "career construction counsel**" "career construction interview**" "career guidance**" "career advis**" "vocational guidance**" "vocational counsel**" "career development"	Role* Interact* ---	Context Guidelines Policies ---	«knowledge sharing» «knowledge management» «communities of practice» ---
Karriereveiled* Karriererådgiv* Yrkesveiled* Yrkesrådgiv* Utdanningsveiled* Utdanningsrådgiv*	Rolle* Interaksjon* Påvirkning* ---	Rammer Retningslinjer ---	Kunnskapsdeling Erfaringsdeling ---

Dette er våre forskningsspørsmål:

1. Hvordan opplever karriereveiledere at menneskene de møter i karriereveiledning påvirker karriereveiledningsrollen?

ORIA/WEB OF SCIENCE eller andre fagdatabaser/Google Scholar

("career counsel**" OR "career construction theor**" OR "career construction counsel**" OR "career construction interview**" OR "career guidance**" OR "career advis**" OR "vocational guidance**" OR "vocational counsel**") AND (role* OR interact*)

ORIA:

(Karriereveiled* OR Karriererådgiv* OR Yrkesveiled* OR Yrkesrådgiv* OR Utdanningsveiled* OR Utdanningsrådgiv*) AND Rolle*

(Karriereveiled* OR Karriererådgiv* OR Yrkesveiled* OR Yrkesrådgiv* OR Utdanningsveiled* OR Utdanningsrådgiv*) AND Påvirkning*

(Karriereveiled* OR Karriererådgiv* OR Yrkesveiled* OR Yrkesrådgiv* OR Utdanningsveiled* OR Utdanningsrådgiv*) AND Interaksjon*

2. Hvordan opplever karriereveiledere at de strukturelle rammene i egen sektor påvirker utøvelsen av karriereveiledningen?

Vil du delta i forskningsprosjektet

«En eksplorerende undersøkelse om karriereveilederes møter med mennesker i karriereveiledning»?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å se på fellestrekk og forskjeller i karriereveilederes møter med mennesker i karriereveiledning. I dette skrevet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Vi er to studenter ved Universitetet i Sørøst-Norge, avdeling Drammen, som tar en mastergrad i karriereveiledning. Vi er nysgjerrige på fellestrekk og forskjeller i karriereveilederes møter med mennesker i karriereveiledning. Vi ønsker å få dypere innsikt i de ulike fortellingene som karriereveiledere har erfaring med fra sin praksis.

Det er ønskelig at utvalget av informanter skal speile en karriereveiledningsfaglig bredde. Vi rekrutterer derfor informanter fra fem ulike sektorer.

Problemstilling

«Hva er fellestrekk og forskjeller når karriereveiledere møter mennesker i karriereveiledning»

Forskningsspørsmål

Siden dette er et eksplorerende forskningsdesign, vil forskningsspørsmålene komme til syne når vi foretar analysen.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Universitetet i Sørøst-Norge er ansvarlig for prosjektet. Prosjektet ledes av Elaine Bloom og Sandra Stubberud Buer.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Det er totalt fem karriereveiledere som mottar henvendelse om deltagelse. Det er ønskelig at utvalget av informanter skal speile en karriereveiledningsfaglig bredde. Vi rekrutterer derfor informanter fra fem ulike sektorer. Gjennom bruk av dybdeintervju er hensikten at informantene skal kunne uttale seg så fritt og uttømmende som mulig.

Hva innebærer det for deg å delta?

Vi tar utgangspunkt i et eksplorerende forskningsdesign som har til hensikt å utdype det vi vet lite om, men ønsker å forske på og forstå mer om. Metoden vi skal benytte oss av er en kvalitativ eksplorerende metode, herunder dybdeintervju og et avsluttende fokusgruppeintervju.

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du setter av 60 til 90 minutter til et personlig intervju digitalt, via Teams. Videre er det ønskelig å gjennomføre et fokusgruppeintervju, hvor

samtlige av deltagende informanter deltar samtidig. Fokusgruppeintervjuet vil foregå digitalt på Teams. Det er ønskelig at du setter av 60 til 90 minutter til dette intervjuet. Vi ønsker at du i etterkant av dybdeintervjuet skriver en kort refleksjonslogg. Vi vil også be om opplysninger som geografisk lokasjon, stillingstittel og hvor lenge du har arbeidet i nåværende stilling.

Dersom du gir din tillatelse vil vi ta digitale opptak av samtalen. Lydopptakene vil senere bli nedskrevet.

Det er frivillig å delta

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

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

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

- Lydopptakene og de nedskrevne samtalene vil være tilgjengelige for prosjektgruppen som deltar som intervjuere.
- De digitale lydopptakene vil bli lagret i et låst skap hvor kun prosjektlederne har tilgang. Etter endt prosjekt vil alle lydopptak slettes.
- Prosjektgruppen består av to masterstudenter, Elaine Bloom og Sandra Stubberud Buer.
- Alle deltakere i prosjektet vil anonymiseres i alle publikasjoner fra prosjektet. Publikasjonene vil være i form av en mastergradsavhandling.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er mai 2021.

Dine rettigheter

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

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til 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 Universitetet i Sørøst-Norge 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 USN ved:

- Prosjektets veileder, førsteamanuensis Geir H. Moshuus på e-post geir.moshuus@usn.no eller telefon 35 57 54 43 eller 400 44 410.
- Prosjektledere Elaine Bloom på e-post elaine@elainebloom.no eller telefon 95033659, og Sandra Stubberud Buer på e-post sandrabu@viken.no eller telefon 94209569.
- Vårt personvernombud Paal Are Solberg på e-post (personvernombud@usn.no) eller telefon 35 57 50 53.

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Elaine Bloom og Sandra Stubberud Buer

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «En eksplorerende undersøkelse om karriereveileders møter med mennesker i karriereveiledning og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- ☐ å delta i dybdeintervju og fokusgruppeintervju
- ☐ at anonymiserte opplysninger om meg publiseres slik at jeg kan gjenkjennes gjennom historier jeg forteller

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

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Intervjuguide til karriereveiledere i forbindelse med masterprosjekt**Hensikten med intervjuet**

Det er ønskelig at utvalget av informanter skal speile en karriereveiledningsfaglig bredde. Vi rekrutterer derfor informanter fra fem ulike sektorer. Gjennom bruk av narrativt personlig intervju er hensikten at informantene skal kunne uttale seg så fritt og uttømmende som mulig

Hva er vi interessert i å få vite noe om

Vi er nysgjerrige på fellestrekk og forskjeller i karriereveileders møter med mennesker i karriereveiledning. Vi ønsker å få dypere innsikt i de ulike ~~narrativene~~ som karriereveiledere har erfaring med fra sin praksis

Intervjuspørsmålene

Tema: Meg i rollen

- Hvor lenge har du vært i nåværende stilling
- Hvor lenge har du jobbet som karriereveileder?
- Hvordan kom du inn yrket?
- Hva er det beste med å være karriereveileder?

Tema 2: Meg i møte med andre mennesker

- Fortell om menneskene du møter i karriereveiledning.
- Hva kjennetegner de veiledningene som går bra, og hvilke tanker gjør du deg om hvorfor det går bra?
- Hva kjennetegner de veiledningene som går mindre bra, og hvilke tanker gjør du deg om hvorfor det går mindre bra?

Tema 3: Karriereveiledning i egen sektor

- Hvilke føringer er det knyttet til stillingen din som karriereveileder?
- Hvilke tanker gjør du deg om hvordan dette påvirker karriereveiledningen?
- Er det noe du skulle ønske var annerledes?

Tema 4: Karriereveileders kompetanse

- Hva tenker du er de viktigste kompetansene en karriereveileder bør inneha, og hvorfor?
- Hvilke kompetanser tenker du blir viktige å ha som karriereveileder i fremtiden, og hvorfor?
- Hva slags tanker gjør du deg om hva som påvirker deg som karriereveileder
- Er det noe du er opptatt av som karriereveileder som du ønsker å fortelle om?



Melding

15.10.2020 08:55

Det innsendte meldeskjemaet med referansekode 521171 er nå vurdert av NSD.

Følgende vurdering er gitt:

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg den 15.10.2020, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

DEL PROSJEKTET MED PROSJEKTANSVARLIG

Det er obligatorisk for studenter å dele meldeskjemaet med prosjektansvarlig (veileder). Det gjøres ved å trykke på "Del prosjekt" i meldeskjemaet.

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:

nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 31.05.2021.

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, rettfærdighet 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 lenger enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), 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.

