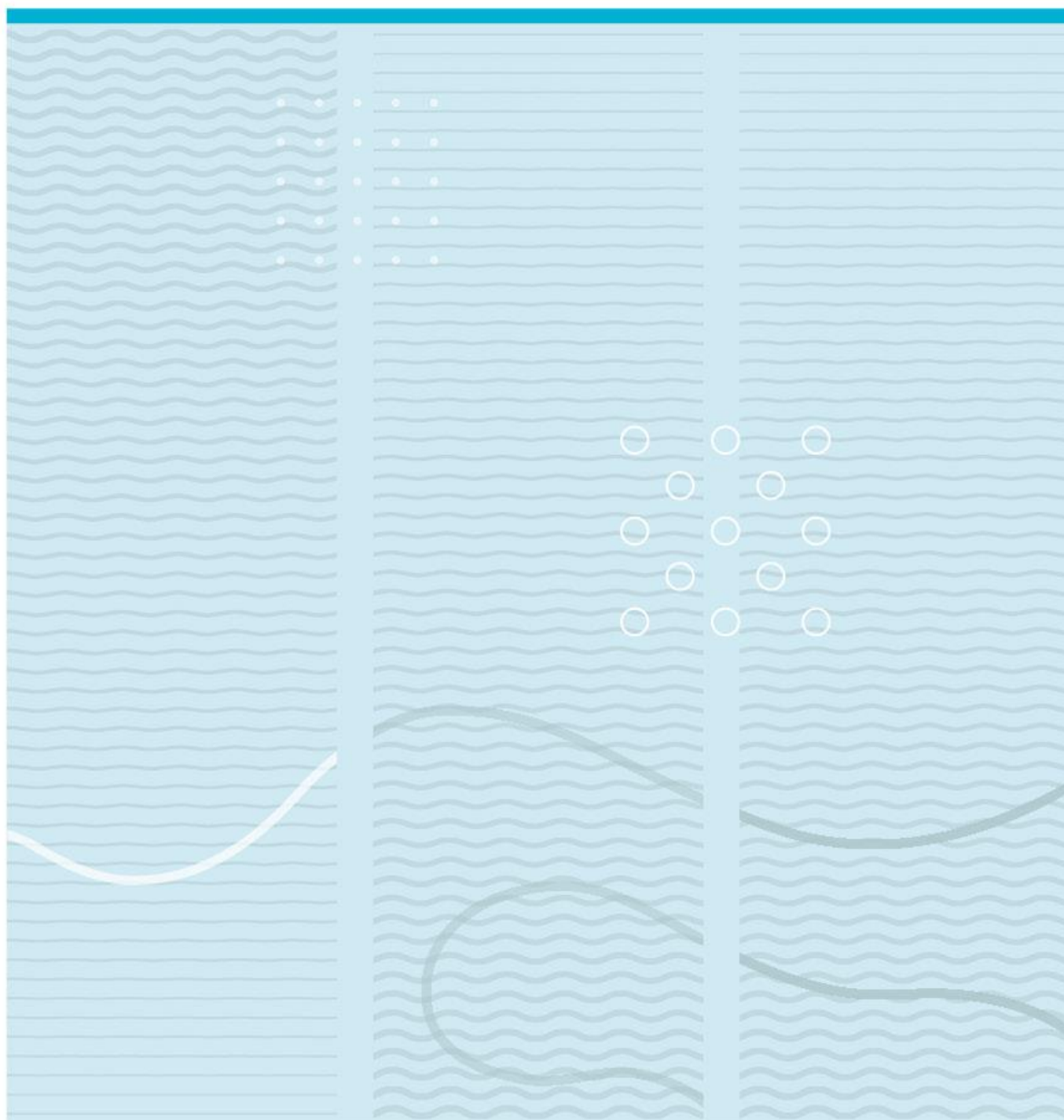


Aina Enstad

50 år og utgått på dato?

En kvalitativ studie om voksnes opplevelser av egne karrieremuligheter i siste del av arbeidslivet



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

<http://www.usn.no>

© 2019 Aina Enstad

Denne avhandlingen representerer 30 studiepoeng

Sammendrag

Hensikten med denne masteroppgaven har vært å undersøke hvordan seniorer i arbeidslivet opplever egne karrieremuligheter i siste del av yrkeslivet. Bakgrunnen for studien er den pågående samfunnsdebatten om at alle må forberede seg på å jobbe lenger enn før og det økende fokuset på karriereveiledning i et livslangt perspektiv. Globale endringer påvirker samfunn og borger og arbeidslivet slik vi kjenner det i dag vil dreie i ny retning og danne nytt innhold. Med en kommende økning av flere eldre, som både er sprekere og lever lenger enn forrige generasjon, øker behovet for flere ressurser som kan bidra til å holde vårt kunnskapsintensive velferdssamfunn gående. Funnene i undersøkelsen har kommet frem på bakgrunn av dybdeintervju med fem personer og representerer et øyeblikksbilde av den enkeltes meninger, erfaringer og tanker om egen situasjon.

Hovedfunn fra undersøkelsen er et sammensatt og komplekst bilde som berører eksistensielle utfordringer som identitet, selvfølelse og livsmening. Mest fremtredende er at karrierevalg- og muligheter oppleves mer begrensende med økende alder, viktigheten av å være en ressurs og bidra i samfunnet er sterk, identitet og selvfølelse er i endring og påvirker holdning og handling. En attraktiv seniorarbeidstaker må tilpasse seg andres holdninger, følge med på endringer og spille en aktiv rolle i egen kompetanseutvikling. Å bli sett og være til nytte kobles til helse og trivsel og medvirker til å velge når de skal avslutte et yrkesliv. Karriereveiledning i et senkarriere perspektiv er undervurdert som eget fagfelt og lite kjent for seniorarbeidstakere. I siste del av arbeidslivet kan karriereveiledning hjelpe seniorer til å styrke selvfølelse, kartlegge kompetanse og skape mening i nye muligheter. Samfunnsøkonomisk har det betydning for flere ressurser i arbeid og personlig er det viktig for en helhetlig opplevelse av et meningsfullt liv.

Verdien av mine funn utgjør et bidrag av en viss betydning for fagfeltet og til samfunnsdebatten. Karrierefaglig fordi hver stemme tilfører relevante og nyttige innspill. På et overordnet nivå fordi demografiske og strukturelle endringer pågår kontinuerlig og utfordrer arbeidsliv og mennesker. Planlegging av et livslangt karriereløp tvinger seg frem og aktualiserer et helhetlig samarbeid mellom myndigheter, arbeidsliv og individ.

Abstract

The purpose of this master's thesis has been to investigate how senior workers experience their own career opportunities in the last part of their working life. The background for the study is the ongoing societal debate about everyone needing to prepare to work longer than before and the growing focus on lifelong career guidance. Global changes affect society and citizen and working life as we know it today will turn in a new direction and consist of new elements. With an upcoming rise in the number of elderly people, who are both fitter and live longer than the previous generation, comes an increased need for resources enabling to keep our knowledge-intensive welfare society up and running. I have researched how senior workers perceive their career opportunities through in-depth interviews with five people. The findings represent a snapshot of the individual's opinions, experiences and thoughts about their own situation that form a complex array of existential challenges such as identity, self-esteem and meaning of life.

The most notable is that career choices and opportunities are perceived as more limited with increasing age. This is combined with a strong perceived importance of being able to be a resource contributing to society along with changes in identity and self-esteem affecting attitude and action. An attractive senior employee needs to adapt to others' attitudes, keep abreast of changes and take an active approach to their own competence development. Being seen and being useful is linked to health and well-being and affects when to finish a professional life. Geronto guidance is undervalued as a separate field of study and little known to senior workers. In the last part of their working life, career guidance can help seniors to raise self-esteem, map expertise and ascribe meaning to new opportunities. Socio-economically, it is important for keeping more resources in the workforce and individually, it is important for an overall experience of a meaningful life.

My findings contribute a relevant and useful input to both the field of study of late career guidance and the societal debate in a landscape of ongoing and challenging demographic and structural changes to working life and society. Planning for a lifelong career path is becoming inevitable and calls for a comprehensive cooperation between public authorities, the labor market and the individual.

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	3
Abstract.....	4
Innholdsfortegnelse	5
Forord	7
1 Innledning	8
1.1 Bakgrunn for tema og aktualitet for feltet	8
1.2 Problemstilling og forskningsspørsmål	9
1.3 Avgrensninger og forklaringer.....	10
1.4 Oppgavens struktur	11
2 Kunnskapsstatus og tidligere forskning	12
2.1 Seniorer og arbeidsliv	13
2.2 Diskriminering, myter og holdninger	14
2.3 Helse og inkludering	16
2.4 Status i andre land	17
3 Karriereveiledning i et livslangt perspektiv	19
3.1 Samfunnsnivå	19
3.2 Systemnivå	20
3.3 Individnivå	22
4 Kompetanse for fremtiden	24
4.1 Seniorer i fremtidens arbeidsmarked	25
4.2 Fra aktivt arbeidsliv til frivillig arbeid	26
5 Karriereteoretisk forankring.....	28
5.1 Donald E. Super.....	29
5.2 Albert Bandura og John D. Krumboltz	32
5.3 H.B. Gelatt	34
6 Forskningsdesign og metode	37
6.1 Kvalitativ metode og kvalitativt intervju	37
6.2 Fenomenologisk forankring.....	39
6.3 Hermeneutikk og for forståelse i forskningen.....	39
6.4 Valg av empiri.....	41
7 Kvalitet i forskningen	43

7.1	Pålitelighet og gyldighet	43
7.2	Overførbarhet og relevans	44
7.3	Refleksivitet	45
7.4	Personvern og forskningsetiske vurderinger	46
7.5	Gjennomføring av intervjuene	46
8	Analyseprosess og bearbeiding av data	49
8.1	Fra intervju spørsmål til kategorier	49
9	Presentasjon og drøfting av funn.....	51
9.1	Utvalget – empirisk grunnlag	51
9.2	Opplevelse av muligheter	52
9.3	Erfaring og kompetanse	56
9.4	Verdier og identitetsforståelse	61
9.5	Livslang karriere	68
9.6	Oppsummering av funn	74
10	Forskningsfunn i en større kontekst og veien videre	76
11	Litteraturliste.....	78
12	Vedlegg	83
12.1	NSD godkjenning.....	83
12.2	Samtykkeskjema	85
12.3	Intervjuguide	88
12.4	Analyseskjema.....	90

Forord

For 20 år siden reiste jeg jorda rundt i et halvt år. Med en sekk på ryggen tilbakela jeg mange timer i fly, døgn under åpen himmel og noen sjøsyke timer til havs. Den lengste reisen har jeg gjort med denne masteren, en reise gjennom fire år. Jeg begynte av nysgjerrighet og avslutter med et optimistisk håp om at alt jeg har lært tar jeg med meg på min videre livsreise. Det har ikke bare vært en reise på stille farvann. Med full jobb, lederverv i en idrettsklubb, tre aktive barn og et forsøk på å leve et liv, har skumsprøyten stått høyt til tider. Egoistiske valg har noen ganger vært nødvendig for å komme i mål. Jeg har et visst håp om at det var verdt det.

Noen fortjener en takk. Min arbeidsgiver, Universitetet i Sørøst-Norge, som har lagt til rette for fri til lesing og samlinger. Min veileder, professor Peter Plant, som har delt av sin store kunnskap og gitt meg konstruktive tilbakemeldinger hele veien til mål. Kolleger og venner som har lånt øre til mine tanker og gitt råd når jeg har gått meg vill i krevende akademiske artikler og forskningsrapporter. Angelica Matveeva for sine briljante engelskkunnskaper. En ekstra takk til dere der hjemme, Nicolai, Henrikke og Sebastian, som har vært med på denne reisen og gitt meg tid og rom til å lese og skrive. Dere har vist interesse for prosjektet og stilt spørsmål om utdanning og karrieremuligheter. Vi har snakket om store drømmer og spennende valg. Dere har mye å glede dere til. Flemming, min tålmodige mann. Du har lyttet til mine frustrasjoner og delt dine tanker i våre mange diskusjoner. Du har vasket hus og kjøpt sjokolade når jeg trengte det som mest. Den største takken går til mine fem intervjupersoner. Uten dere hadde ikke denne masteroppgaven blitt til. Takk til hver og en av dere for deres ærlighet og raushet. Tusen, tusen takk!

Horten, mai 2019

Aina Enstad

1 Innledning

«Jeg vet jo at alderen tynger, de velger alltid en som er yngre om de får muligheten»

«Jeg har mye å bidra med, jeg nekter å anse en 50-åring som et gammelt menneske»

«Tør ikke prøve å få noe annet, tror ikke jeg hadde vært førstevalget»

(Sitater fra undersøkelsen).

1.1 Bakgrunn for tema og aktualitet for feltet

Dagens arbeidsmarked er preget av raske endringer, økende digitalisering og automatisering som skal effektivisere produksjonsprosesser og redusere kostnader. For å opprettholde velferdssamfunnet med et økonomisk bærekraftig arbeidsliv, er vi avhengige av individuelle og samfunnsstrukturelle tilpasninger. Samtidig med et arbeidsmarked i endring blir befolkningen stadig eldre. Med samme fart framover vil hver femte innbygger i Norge være 70 år eller eldre i 2060. Fra SSBs arbeidskraftundersøkelse står det å lese at den kommende eldrebølgen vil utfordre velferdssamfunnet, deltakelsen i arbeidslivet og den økonomiske verdiskapningen med færre skatteyttere og flere eldre å ta oss av (Tønnessen, 2018). Utfordringer knyttet til seniorer i arbeidsmarkedet, er ikke et nylig oppdaget fenomen. I 2002 melder: *OECD review of career guidance policies Norway*, at det vil være spesielt viktig å hjelpe seniorer til å møte krav til omstilling på en bedre måte (OECD, 2002). Samfunnsdebatten om deltakelse i arbeidslivet handler om at alle må oppdatere egen kompetanse og vi må belage oss på å stå lenger i arbeidslivet enn før. Myndighetene og partene i arbeidslivet løfter opp karriereveiledning som et ankerpunkt som skal bidra til å forsterke seniorennes omstillingsevne slik at det fremmer deres mobilitet og forblir lengre i arbeidslivet (Kunnskapsdepartementet, 2017). Seniorperspektivet i karriereveiledning berører og opptar meg. Når denne masteroppgaven er levert, har jeg blitt 53 år og jeg kan kjenne en svak bris av senior relaterte utfordringer kile meg i nakken. Jeg er et «barn» av livslang læring generasjonen, tar en mastergrad i voksen alder, ved siden av jobb og andre forpliktelser. For å henge med, for å tilpasse meg det samfunnet jeg lever i og får å utvikle nye ferdigheter og skaffe meg ny kompetanse. I dette bildet ser jeg at karriereveiledning for voksne må få en større arena. Jeg er enig med min veileder, professor Peter Plant, som sier at voksenveiledning er et stebarn i karriereveiledningen, og karriereveiledning for voksne peker seg ut som et

eget fagfelt. I *Demographic changes and the need for later career opportunities*, står det at fremover vil det tildra seg økt forskning og oppmerksomhet og kreve nye strategier og handlinger innen karriereveiledningsfeltet (Bergmo-Prvulovic, 2017).

Hva skal du bli? er det store karrierespørsmålet de fleste av oss har fått opp gjennom årene. Svarene har for mange kommet som perler på en snor, fra sykepleier til brannmann, fra danser til advokat. Men hva så da? Når du har gjort unna mange år i arbeidslivet, hvem spør deg da om hva du skal bli, eller hva du skal jobbe med resten av ditt yrkesaktive liv? Senter for Seniorpolitikk¹ har gjennomført en møteserie de har kalt #de15 beste. Formålet er å belyse hvordan siste del av yrkeslivet kan bli de 10-15 beste årene i jobb, både for den enkelte arbeidstaker og for den virksomheten man er ansatt i (Eikemo, 2018). Dette fokuset er kjernen i hva jeg har vært opptatt av i min forskning og jeg mener det er med på å bringe inn en større dimensjon knyttet til arbeidsliv og karriere.

Hvilke planer har du for siste del av ditt yrkesaktive liv – hvem vil du være da? Dette spørsmålet rommer mer enn bare arbeidsliv og karriere. Peter Plant forklarer det som en 3D tilnærming til karriereveiledning, en dypere og bredere tilnærming som begrunnes med at det er så mye mer i livet enn arbeid (Plant, 2006). Med dette som bakgrunnsteppe har jeg problematisert et forskningstema som har vært lite belyst i masterstudiet i karriereveiledning. Målet med oppgaven har vært å tilegne meg mer kunnskap om seniorperspektivet i karriereveiledningen, gi de individuelle stemmene en plass og kanskje også sette noen spor i samfunnsvitenskapelig forskning på feltet.

1.2 Problemstilling og forskningsspørsmål

Jeg presenterer her problemstillingen med tilhørende forskningsspørsmål. Problemstillingen bygger på hva eller hvem jeg er interessert i å finne ut mer om og skal gi en konkretisering av den overordnede tematikken. Dag Ingvar Jacobsen (2010, s. 48) presiserer at problemstillingen både skal være enkel og generell, godt avgrenset og tydelig spisset. Videre at den skal kunne tilføre ny kunnskap og utvikling. De underliggende spørsmålene skal bidra til å gjøre problemstillingen levende og forskbar og

¹ Senter for seniorpolitikk (SSP) har som samfunnsoppdrag å fremskaffe, utvikle og formidle kunnskap og erfaringer som bidrar til økt deltakelse for personer over 50 år i arbeidslivet.

støtte undersøkelsens retning og fokus. Jeg har i tillegg hatt fokus på at formuleringen skal være forståelig for andre uten karrierefaglig bakgrunn. Et viktig aspekt for egen del har vært å koble problemstillingen til mitt personlige mål om å bygge min kompetanse i karriereveiledning i et livsløpsperspektiv. Ut fra dette springer følgende problemstilling med tilhørende forskningsspørsmål.

Hvordan oppleves karrieremuligheter for seniorer i arbeidslivet?

1. Hvilke faktorer er viktige for en lang tilknytning til arbeidslivet?
2. Hvilken betydning har karriereveiledning for seniorer?
3. Hvordan bli en attraktiv seniorarbeidstaker?

1.3 Avgrensninger og forklaringer

Min undersøkelse favner ikke generelle beskrivelser av seniorer i arbeidslivet. Studien består av fem individuelle intervju og deres stemme blir belyst og drøftet i relasjon til samfunnsdebatten om eldre i arbeidslivet og mot relevante karriereteorier. I det empiriske utvalget har jeg utelatt skiller på kulturell og familiær bakgrunn, utdanningsnivå, bransjer og yrkeskategorier, kjønn og personlig helse. Mine betraktninger, formuleringer og oppgavens retning bærer preg av egen forforståelse og den kulturelle ryggsekken jeg har med meg. Seniorer i arbeidslivet har flere betegnelser, noen sier seniorer, de omtales som voksne, eldre eller også litt festligere varianter som det grå gullet eller silver surfers. Kronologisk alder viser seg å være vanskelig å forholde seg til om man snakker om arbeidslivet. The Third Age brukes for å innramme et bredt aldersspenn, mellom 50 og 70 år, og betegner en fase hvor du er i en overgang fra et aktivt yrkesliv, er i siste del av arbeidslivet og på vei mot en ny fase. Geronto guidance er den engelske oversettelsen for karriereveiledning i et seniorperspektiv og et forholdsvis nytt ord i fagfeltet karriereveiledning er senkarriere som forstås som den arbeidskarrieren du har i siste del av ditt yrkesaktive liv. Andre fremmedord og fagspesifikke betegnelser blir forklart underveis i oppgaven.

1.4 Oppgavens struktur

Masteroppgaven er satt sammen av tre hoveddeler bestående av fakta- og bakgrunnsinformasjon, teori- og metodedel og en analyse- og drøftingsdel. Etter innledende runde tar de tre påfølgende kapitlene for seg det jeg beskriver som fakta og bakgrunnsinformasjon. Her er innhentet informasjon om tidligere forskning, status fra andre land, beskrivelse av hva karriereveiledning kan være på samfunns-, -system og individnivå samt refleksjoner om kompetansebehov og seniorennes plass i fremtidens arbeidsmarked. Disse tematiske områdene er tatt med for å illustrere omfanget og bredden av hva seniorkarriere perspektivet kan være. Det er ment å være støtte til å forstå det bakenforliggende som grunnlag for forskningen og som en kunnskapsbase inn i drøftingen. Det karriereteoretiske rammeverket omfavner den metoden som er lagt til grunn og finner sin plass i kapittel 5. Det etterfølges naturlig med metode- og forskningsdesign samt kvalitet i forskningen som kommer fortløpende i kapitlene 6 og 7. Kapitlene så langt er å regne for grunnpilarene i oppgaven. Det er herfra jeg har hentet innspill og momenter til drøftingen, det er grunnlag for min forståelse og definerer oppgavens innramming. En beskrivelse av analysearbeidet og prosessen med å kategorisere og hente ut data, kommer i kapittel 8. Oppgavens hoved del, drøfting og diskusjon, funn og resultater har sin plass i kapittel 9. Mine funn representerer pulsen som slår bak ordene som leses. Mine informanter bringer inn sin sannhet og forståelse av den virkeligheten de lever i. På tampen av oppgaven har jeg gitt plass til noen tanker om forskningsresultatene betydning for karriereveiledning i et livslangt perspektiv. Jeg spiller ballen videre til andre mulige forskningsområder og avrunder med noen avsluttende kommentarer. Vedlegg og kildehenvisninger er samlet til sist.

2 Kunnskapsstatus og tidligere forskning

Tema om seniorer og deltakelse i arbeidslivet har vært, og er, et stort interessefelt både nasjonalt og internasjonalt. I startfasen av masteroppgaven brukte jeg endel tid på å søke og systematisere den store informasjonsmengden. Jeg har lest mye som ikke har fått plass her og jeg har nok heller ikke fått med meg alt. Deler av problemstillingen og forskningsspørsmålene finner jeg igjen i flere andre studier, både på masternivå, doktorgradsnivå og i bøker, rapporter og forskningspublikasjoner. Utvalget jeg presenterer her viser et lite hjørne av et større bilde. Jeg har valgt å trekke frem det jeg mener har likheter til egen problemstilling og det jeg har vært nysgjerrig på.

Midt i livet og midt i arbeidslivet (Ingebretsen & Lindbom, 2000) er basert på et forskningsprosjekt i regi av NOVA². Gjennom intervjuer med arbeidstakere i alderen 40-50 år presenterer de deres erfaringer knyttet til arbeidslivet; deres tanker om seg selv, sin situasjon, sin rolle og kompetanse. Hovedfunnene konkluderer med at endringssamfunnet kan oppleves som slitsomt når man ikke har påvirkningsmulighet og innflytelse. Betydningen av at arbeidsgivere ikke slutter å stille krav og forventninger til seniorer i arbeidslivet er et vesentlig funn. I tillegg konkluderer de med at det er mange muligheter i forhold til bedre ressursbruk av eldre arbeidstakere.

Doktoravhandlingen med forkortet tittel: *Retaining Older Workers* (Hermansen, 2016) belyser forutsetningene for å beholde eldre arbeidstakere, og hvilke tiltak som tilbys av arbeidsgivere for å redusere tidlig pensjonering. Fokuset er på helsemessige og økonomiske perspektiver og hvilke aktiviteter som er medvirkende årsaker til at eldre jobber lenger. Det han trekker frem som tydeligste funn er at det handler om anerkjennelse, om å bli sett og bli verdsatt for det du kan.

Livslang læring og ansettbarhet for arbeidstakere over 55 år er en forskningsrapport utarbeidet av PROBA Samfunnsanalyse på oppdrag fra Senter for Seniorpolitikk (PROBA, 2015). Undersøkelsen ble satt i gang på bakgrunn av OECDs rapport om aldring og sysselsettingspolitikk og betydningen av livslang læring som seniorpolitisk virkemiddel. Målet har vært å bidra til å dekke et kunnskapsbehov om hvor effektivt livslang læring er som virkemiddel i seniorpolitikken og hvordan virkemidler for

² NOVA Velferdsforskningsinstituttet. Et samfunnsvitenskapelig forskningsinstitutt på OsloMet med vekt på forskning om oppvekst, livskvalitet, velferdstjenester og velferdspolitikker samt aldring og livsløp.

livslang læring bør brukes. Hovedtrekk oppsummeres med at kompetansebyggingen ser ut til å være et individuelt ansvar, begrepet seniortiltak/seniorpolitikk er på vikende front og overtas mer og mer av livsfasepolitikk. Det er den enkeltes behov som skal tillegges vekt. Et spennende funn viser at det å tenke ut av boksen og finne nye oppgaver eller roller kan gi seniorer en ny vår i organisasjonen. Dette er viktige innspill i et karrierefaglig perspektiv. Det å legge bedre til rette for to karriereløp, dvs. å ha én karriere frem til man er omtrent midtveis i livet og så en ny karriere frem til pensjonsalder, kan bli mer aktuelt i tiden fremover.

Professor Peter Plant har lenge vært opptatt av seniorperspektivet i karriereveiledning og har sammen med førsteamanuensis Inger Marie Bakke og forsker Lyn Barham skrevet artikkelen: *Geronto guidance: lifelong guidance* (Bakke, Barham & Plant, 2018). På bakgrunn av tilveksten av eldre, som både vil og kan arbeide, ser de nødvendigheten av at karriereveiledningen vil måtte endre sin tilnærming mot seniorer. Et livslangt veiledningsfokus med hjelp til å planlegge sin senkarriere vil føre til at flere holder seg aktive i arbeidslivet. Spesielt påpeker de at det vil være viktig for karriereveilederen å ta hensyn til den livsfasen eldre er i og tar opp eksistensielle utfordringer som; identitet, selvfølelse og anerkjennelse.

Hvilke faktorer som motiverer eldre til å jobbe lenger, helse og alder, diskriminering og digitalisering og hva eldre må gjøre for å holde seg attraktive og være mobile i arbeidslivet er temaer som krysser min nysgjerrighet. I tre påfølgende underkapitler presenteres ytterligere bakgrunnsinformasjon som innrammer oppgaven og gir et innblikk i den kunnskapsstatusen jeg har lagt til grunn.

2.1 Seniorer og arbeidsliv

Resultatet fra Norsk seniorpolitisk barometer³ for 2018 viser at Norge har en høy andel av arbeidsdeltakelse blant seniorer og det har vært jevnt økende de siste 20 årene. Dette forklares med stor etterspørsel etter arbeidskraft samt et generelt høyt utdanningsnivå blant denne gruppen. Pensjonsreformen som ble innført i 2011 trekkes også frem som en viktig årsak til høy yrkesdeltakelse i aldersgruppen 50-74 år. Pensjonsreformen er

³ Årlig barometer som tar pulsen på arbeidslivet knyttet til seniorenes deltakelse og arbeidsgiveres holdninger og generelle oppfatninger.

ment å stimulere folk til å fortsette å jobbe etter fylte 62 år og gjør det mulig å kombinere jobb og uttak av pensjon (Rathe & Holmefjord, 2018). Fra den samme undersøkelsen kommer det frem at snittalderen på hvor lenge folk ønsker å være i arbeidslivet er rett under 66 år, en økning på nærmere fem år i løpet av de siste 15 årene. De viktigste grunnene til å fortsette i jobben oppgis å være et godt arbeidsmiljø, kollegaer, egen livskvalitet og opplevelsen av å bidra i samfunnet. Mindre viktig at det er godt betalt. En NAV undersøkelse om utviklingen i pensjonering og sysselsetting blant seniorer, støtter opp om de samme faktorene og vektlegger dessuten bedre helse, økt utdanningsnivå og generelt mer positive holdninger til seniorer i arbeidslivet (Bjørnstad, 2018).

I Norge er vi opptatt av inkludering, likhet og rettferd. Regjeringen har lagt en strategi som skal få de eldre til å bli oppfattet som en positiv ressurs i arbeidslivet hvor målet er å få flere til å være lengre i et aktivt arbeidsliv og øke den reelle pensjonsalderen (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2006-2007). Det er delte meninger om hvor lenge man skal være i et aktivt yrkesliv i Norge. På den ene siden er det de som kjemper en kamp om å beholde jobben sin uavhengig av alder, på den andre siden er det de som mener at de eldre må gi plass til de yngre som skal inn på arbeidsmarkedet. I 2015 ble den alminnelige aldersgrensen i arbeidsmiljøloven hevet fra 70 år til 72 år i Norge. Regjeringen har nedsatt et utvalg som skal se om denne grensa skal heves eller opphøre. Å oppheve aldersgrensene vil føre til at mennesker blir vurdert utfra yteevne og ikke etter alder, sier Kristin Molvik Botnmark, redaksjonssjef i arbeidsnytt.no. Personer eldes ulikt og alder i seg selv er ikke et mål på evner og behov (Botnmark, 2018). Hvor gammel man er og hvor gammel man føler seg kan ofte være to ulike tall. Som en av mine informanter uttalte med tydelig røst; «Jeg nekter å anse en 50 åring som et gammelt menneske!»

2.2 Diskriminering, myter og holdninger

Aldersdiskriminering i arbeidslivet er ulovlig i forhold til arbeidsmiljøloven i Norge. I følge seniorpolitisk barometer sier 19% av arbeidstakere over 50 år at de har opplevd diskriminering. Årsaken kan dreie seg om allmenne stereotype holdninger som for eksempel at eldre arbeidstakere har lav omstillingsevne, er lite fleksible og jobber saktere sier avdelingsleder i Ligestillings- og diskrimineringsombudet, Bjørg Unstad, i en artikkel om aldersdiskriminering i arbeidslivet (Rønne, 2010). I en forskningsrapport Ny Analyse har gjort for Econa kommer det fram at jobbsøkere over 55 år blir vraket og kommer ikke

på intervju. Aldersdiskriminering er tydelig både intervjusammenheng og ved at stillingene blir endret, de får ikke samme tilbud om kompetanseheving som yngre kollegaer og de blir oftere definert som overtallige når virksomheten skal nedskalere eller omstilles (Bredesen, Strøm & Velten, 2018). FAFO står bak den Nordiske rapporten: *The impact of the working environment on work retention of older workers*. Rapporten oppsummerer med at det er diskriminering av ulik grad i alle de nordiske landene. Den vanligste diskrimineringen er fravær av kompetanseutvikling som gjenspeiles i at de eldre blir ved sin lest og ikke søker andre jobber. Fokus på holdningsendringer og effektive måter å bekjempe aldersdiskriminering på er et tiltakspunkt i rapporten (Hilsen, Mehlum & Midtsundstad, 2017). En av mine informanter hadde samme erfaring og sa: «Det siste året opplevde jeg å bli oversett og jeg mistet oppgaver jeg tidligere hadde hatt. Jeg ble ikke sett.»

Stereotype holdninger setter seg lett under huden på folk og det er lett å tro at det er slik, men flere undersøkelser motbeviser dette. I følge forsker Per Erik Solem er eldre arbeidstakere mer lojale, har lavere sykefravær, er ikke private tidstyver og har mer tyngde i form av stabilitet og erfaring (Solem, 2012). Fra artikkelen *The Surprising Truth About Older Workers* fremmer professor Peter Cappelli styrker som arbeidsplasskunnskap, problemløsning, organisering og datakunnskap. I tillegg har eldre arbeidstakere høy grad av produktivitet, de er samfunnsengasjerte, motiverte og har solid erfaring (Reade, 2015). I forarbeidet til masteroppgaven deltok jeg på forskningskonferansen til Senter for Seniorpolitikk (26.10.2018). Her ble det snakket om evner som ofte er vanskelig å måle, som for eksempel erfaringskompetanse og personlighetstrekk. Undersøkelser viste at eldre var mindre nevrotiske, mer planmessige, var mindre opptatt av karriereopprykk og mer opptatt av meningsfulle oppgaver og trivsel på arbeidsplassen. Krystallisert intelligens ble brukt som et begrep om erfaringsbaserte evner og henger sammen med eksisterende ferdigheter, kunnskap og erfaringer med problemløsning, slik at hjernen setter langtidsminnet i sving (Grønli, 2008). Digital kompetanse blir ofte brukt som en negativ faktor når det kommer til måling av ferdigheter og vurdering av kompetanse av eldre arbeidstakere. Her ligger det mange fordommer innbakt i tanken om at eldre er redde for å lære ny teknologi eller ikke klarer å henge med. Dagens 50, 60 og 70 åringer har vokst opp med den teknologiske revolusjonen som har pågått siden internett fanget oss og mobiltelefonene ble

allemannseie. En av mine informanter sa: «Jeg er vokst opp med data. Jeg er jo Commodore generasjonen.» I rapporten *Den digitale senior* dokumenteres det at myter og holdning som nevnt over er sterke men at den faktiske situasjonen viser at eldre har bedre evne til å omsette digital kompetanse i arbeidslivet enn yngre (Heineman & Tepfers, 2017).

2.3 Helse og inkludering

En velbalansert vekting av jobb og privatliv er det vi alle higer etter i hverdagen. Jobb er en viktig faktor for et meningsfylt liv og det å arbeide ses på som en normaltilstand. Er du ikke i arbeid, er du ekskludert fra deltakelse i det sosiale fellesskapet, tap av faglig utvikling og du fjerner deg mer og mer fra personlige mestringsopplevelser og kompetanseutvikling (Bluestein, Kenna, Gill & DeVoy, 2008). Vi blir flere eldre og vi lever lenger enn før. Et aktivt liv, eldre som er fysisk sterkere og har bedre kognitive ferdigheter er tendensen blant dagens seniorer. Tankesmia Agenda presenterer i et notat hva som kjennetegner dagens og fremtidens eldre og sier blant annet at utfordringene ligger i at samfunnet ikke har endret sitt syn på eldre, eller forventningene til dem. Eldre blir fortsatt stigmatisert og oppfattet som et problem i forhold til kostnadene ved å pleie dem i stedet for å se på mulighetene som ligger i å ivareta, utvikle og utnytte senior ressursene (Fjeldavli & Hagerup Melhuus, 2018). Mange eldre opplever en ekskludering fra arbeidslivet og ifølge Solem (2012, s. 37) innebærer utstøting, eller push-out, at eldre presses ut av arbeidslivet, økonomisk, helsemessig eller sosialt basert på holdninger, normer og diskriminering. Funn fra en kvalitativ undersøkelse fra den norske studien om livsløp, aldring og generasjon (NorLAG), viser at det er en tendens til at ledere fremstiller eldre arbeidstakere som slitne. Undersøkelser fra både norsk og internasjonal forskning viser at eldre kan utgjøre en betydelig ressurs i arbeidslivet, men stereotype forventninger om nedsatt arbeidsevne og produktivitet kan begrense de eldres muligheter til å delta og prestere i arbeidslivet (Solem, 2017). Det er flere såkalte seniorpolitiske virkemidler som skal bidra til å gjøre det mer attraktivt å jobbe lenger. Reduksjon i arbeidstiden, reduserte arbeidsoppgaver, bonusordninger og omplasseringer er noen eksempler. Mye av seniorpolitikken er utformet likt for alle, det er lite fokus på individuell tilpasning. Etter min mening vil ikke alle oppfatte omplassering eller reduserte arbeidsoppgaver som et gode. Fra en Nordisk undersøkelse om seniorer, arbeidsglede og

pensjonering påpekes det at alder i seg selv ikke sier noe om hva du kan, hvor god fysisk form du er i eller hvordan du tilegner deg ny kunnskap (Halvorsen & Tägström, 2013).

2.4 Status i andre land

I flere land, blant annet i USA og Storbritannia, finnes det ikke en øvre aldersgrense i arbeidslivet. I Nederland er aldersgrensen på 65 år, allikevel har det vært en sterk vekst av personer over 65 år som er aktive i arbeidslivet, både for kvinner og menn. Forskere mener at de faktorene som spiller inn her er erfaring og kompetanse samt at seniorene er generelt mer sunnere enn tidligere. De antar også at det er en fortsettende trend med økt sysselsetting blant seniorer og løfter samtidig stemmen for et faresignal i forhold til yngre arbeidssøkere, en reduksjon av arbeidstakernes rettigheter og helsemessige problemer (Kalwij, Kapteyn & de Vos, 2016). *The Center for Ageing Better* i England har bedt arbeidsgivere om å innføre en mer aldersvennlig ansettelsespolitikk og strategi. Det er kommet som en nødvendighet i takt med at en tredjedel av arbeidsstyrken nå er over 50 år og de ser en økende stigning av eldre i arbeidslivet (Bakke et al., 2018).

I vårt naboland Sverige står pensjonsaldersnormen på 65 år sterkt, noe som gjenspeiler en høy senior deltakelse i arbeidslivet opp til 65 års alder. Svenske utredninger viser at brede løsninger er nødvendig for å fremme lengre og bedre arbeidsliv og trekker frem økonomiske incentiver, helse, utdanning og kvalitet samt trivsel med arbeidet som viktige faktorer, i tillegg til familiesituasjon og holdninger til eldre i arbeidslivet (Halvorsen, 2019). Svenskene har tradisjon for å håndtere omstilling og nedbemanning i større grad og har suksess med relativt høy mobilitet blant seniorer. Dette skyldes spesielt Trygghetsrådet⁴ som gjennom langsiktig og systematisk arbeid, bistår ledere, medarbeidere og fagorganisasjoner i større endringsprosesser. Danmark har tidligere skilt seg ut blant de Nordiske landene med tidlig avgang fra arbeidslivet. Fordi dette har vært et brekkmiddel til periodevis å redusere arbeidsledigheten, er en tidlig exit fra arbeidslivet sosialt akseptert (Hilsen et al., 2017). En ny dansk rapport, *I beskæftigelse efter folkepensionsalderen*, viser at denne trenden nå har snudd og eldre trekker seg senere ut av arbeidsmarkedet. Dette forklares med et stigende utdanningsnivå, forbedret

⁴ Trygghetsrådet arbeider med omstilling, nedbemanning og overtallighet i svensk nærings- og arbeidsliv (www.trygghetsradet.se)

helse og bedre pensjonsordninger. Demografisk utvikling og økonomisk oppgangstid trekkes også frem i forhold til at etterspørselen etter eldre arbeidstakere har steget og eldre sees på som rollemodeller for yngre på arbeidsplassen (Amilon, Casier & Larsen, 2019).

Fra redegjørelse for kunnskapsstatus knyttet til problemstilling og forskningsspørsmål introduserer jeg karriereveiledning i et livslangt perspektiv i det etterfølgende kapittel.

3 Karriereveiledning i et livslangt perspektiv

Jeg introduserer her karriereveiledning på samfunns-, system- og individnivå. De overordnede politiske føringer og strategiske dokumenter danner grunnlaget for det systemiske arbeidet med karriereveiledning. Denne forenklete presentasjonen er ment å gi en innramming og introdusering til videre begrepsbruk i oppgaven. Jeg har trukket ut elementer jeg finner naturlig i relasjon til karriereveiledningsbegrepet i et seniorperspektiv.

3.1 Samfunnsnivå

«Karriereveiledning ligger i skjæringspunktet mellom samfunnets nytte; behov for arbeidskraft og økonomisk samfunnsbidrag, og det individuelle livslange læringsperspektiv» (Gravås & Gaarder, 2011, s. 15). Med kontinuerlige overganger og utdannings- og karrierevalg som må tas flere ganger og gjennom hele livsløpet, ser karriereveiledning ut til å fremstå som et trumfkort i det kompetansepolitiske bildet (NOU 2016: 7, 2016). Det er et økt trykk fra myndigheter og samfunnsaktører på å ta strategiske grep for et effektivt og differensiert karriereveiledningstilbud for alle, dette avspeiler litteratursøk gjort både på norsk og engelsk. Foruten i NOU'en, finner vi den samme ordlyden i blant annet; *Nasjonal Kompetansepolitisk strategi* (Kunnskapsdepartementet, 2017), i Stortingsmelding nr. 28: *Fag – Fordypning – Forståelse* (Kunnskapsdepartementet, 2015-2016), i rapporten: *OECD review of career guidance policies Norway 2002* (OECD, 2002) og i EU resolusjonen om livslang karriereveiledning; *On strengthening policies, systems and practises in the field of guidance* (EU, 2004). På bakgrunn av sluttrapporten i NOU 2016:7, *Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn*, fikk Kompetanse Norge i oppdrag å utvikle et nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning som skal være et virkemiddel for et mer helhetlig system for livslang karriereveiledning av høy kvalitet i alle sektorer. Et rammeverk for etikk, karrierekompetanse og kompetansestandarder i karriereveiledning (Kompetanse Norge, 2019).

Karrierelæring og karrierekompetanser har mer og mer overtatt som begrepsbruk og speiler møtet med kunnskaps- og konkurransesamfunnet med humankapitalen som den sterkeste ressursen. I sin doktoravhandling skriver Roger Kjærgård: «I

kunnskapssamfunnets globale konkurransediskurs er det fleksible, mobile og alltid lærende økonomiske kompetanseobjekter som skal formes» (2012, s. 191). EU resolusjonen om livslang læring knytter et tettere bånd mellom livslang læring og livslang karriereveiledning og løfter begrepet karrierekompetanse (Career Management Skills/CMS) opp som et anbefalt fokusområde (EU, 2008). Kompetansefokuset er også forankret i EUs arbeid med *European Framework of Key Competences for Lifelong Learning* hvor kompetanser er definert som en kombinasjon av kunnskap, evner og holdninger relevante for situasjonen eller sammenhengen den enkelte befinner seg i (Haug, 2018, s. 34). Læringsfokuset i karriereveiledning har fått plass i det norske skolesystemet med innføring av faget utdanningsvalg på ungdomstrinnet. Skolen vil dermed være den arenaen de unge kommer i møte med karriereveiledning, hvor de lærer seg å utvikle nøkkelkompetansen de må ha for å ta veloverveide og bevisste valg for videre utdanning og arbeidsliv.

Begrepet karriereveiledning kan ikke sies å være et nøytralt begrep. Professor Peter Plant hevder at vår måte å forstå karriere på nærmest er identisk med begrepet det gode liv. Bakgrunnen for denne uttalelsen er at det er innbakt i en bestemt tankegang og representerer et bestemt syn på kulturell kapital, på verdier og på arbeid (Kjærgård & Plant, 2018). Dette matcher velferdssamfunnet og den rike del av verden, men favner ikke alle. Som en kontrast til vår vestlige oppfatning av karriere og hvordan forstå verden på, finner vi et bredere karrieresyn i det indiske samfunnet. Karriereteoretikeren Arulmani ser karriere mer som en livsreise bestående av fire stadier. Dimensjonene er målt i det åndelige, det sosiale og det verdibaserte og står i kontrast til den vestlige forståelsen med markedskrefter og det individuelle perspektivet i sentrum (ibid s.274). Flere røster hevder at karriereveiledning er et virkemiddel for å nå samfunnets behov for kompetent arbeidskraft og nå samfunnsøkonomiske mål. I det moderne og kompetanseintensive arbeidslivet er endringer, omstillinger og fleksibilitet uunngåelige og valg er helt nødvendig.

3.2 Systemnivå

Et kjapt søk på Google (6/1-19): *Career guidance for older people*, ga et treff på 1960000 mens *Karriereveiledning for seniorer*, resulterte i 2130 og *Karriereveiledning for voksne*, kom opp med 30000 treff. Dette viser at det er et tema med høy interesse og et fagfelt i

blomstring. På nettstedet seniorporten.no står det at strategier må omgjøres til operative grep dersom det skal frambringe resultater for en økende gruppe ressurssterke og kunnskapsrike seniorer. Det kreves implementering i form av et karriereveiledningstilbud direkte rettet mot seniorer og etablering av obligatorisk karriereveiledning for seniorer på alle arbeidsplasser (Seniorporten, 2017). LO vil ha et økt trykk mot seniorperspektivet i karriereveiledningen og etterspør flere tiltak for seniorer i arbeidslivet som retter seg mot kompetanseutvikling og livslang karriereveiledning (Solbakken, 2011). Flere aktører har fått et spisset fokus rettet mot senior veiledning, både hos NAV og fylkesvise karrieresentere, og det etableres flere private, kommersielle aktører som orienterer seg mot den økende trenden med spesialiserte tilnærminger mot voksnes behov og utfordringer. Et eksempel er bedriften AS3 som sammen med Senter for Seniorpolitikk har utviklet et program for senkarriere og seniorer hvor fokus er rettet mot ressurser, kompetanser og muligheter (Herud, 2016).

I store deler av den vestlige verden er tendensen at det blir flere og flere veiledningstjenester rettet mot *the Third Agers*, men det er ikke satt i system og kan derfor oppfattes som uklart og tilfeldig (Clayton, Greco & Persson, 2007). OECD rapporten: *Skills Strategy Action Report Norway* påpeker blant annet at Norge må ta kompetanse bedre i bruk for å sikre konkurransekraften og velferden i fremtiden (OECD, 2014). På bakgrunn av rapporten ble det nedsatt et utvalg som spesielt skulle følge opp anbefalinger for et mer helhetlig karriereveiledningstilbud til hele befolkningen. Anbefalingene om et digitalt veiledningstilbud for alle ble overlevert kunnskapsdepartementet høsten 2015. Det er pr. dags dato ikke kommet til en igangsetting av dette. Flere selvstendige aktører operer på nett, blant annet vilbli.no og utdanning.no men disse retter seg i første rekke mot ungdom. «Hensikten med karriereveiledning er å styrke veisøkers refleksjon, motivasjon og ferdigheter til å håndtere egen karriere» (Gravås & Gaarder, 2011, s. 25). Det gjelder for ulike livsfaser og overganger, som fra skole til arbeid, fra arbeidsledighet til jobbtilknytning eller fra en bransje til en annen. Som arbeidstaker i siste del av arbeidslivet, i et senkarriere perspektiv, vil karriereveiledning være nyttig og nødvendig i møte med arbeidslivets uforutsigbarhet.

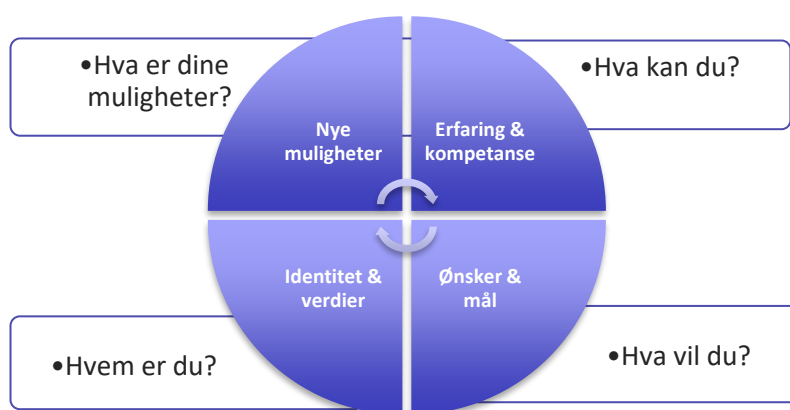
“In the context of lifelong learning, guidance, refers to a range of activities that enables citizens of any age and at any point in their lives to identify their capacities, competences and interests...Guidance can provide significant support to older workers” (EU, 2004 i Clayton et.al, 2007).

3.3 Individnivå

Hovedtemaet for undersøkelsen min har vært å utforske individuelle muligheter i en sen-karrierekontekst. Tanken om at voksne i arbeidslivet ikke har særlig mye erfaring med, eller kjennskap til karriereveiledning er et underbyggende element i problemstillingen. Denne antagelsen støttes i rapporten, *Karriereveiledning: behov, utbytte, betydning*, som er utarbeidet av VOX (nå Kompetanse Norge). I rapporten presenteres funn fra fire undersøkelser og det kommer fram at de over 50 år hadde liten grad av interesse og behov for karriereveiledning (Berge et al., 2015). En kvalitativ undersøkelse av seniorer, gjort av FAFO, viste at det er få som har gjort bevisste karrierevalg gjennom et langt arbeidsliv. De fleste sa at de har den jobben de har på grunn av tilfeldigheter. Samtidig er de åpne for nye valg og tar de mulighetene som byr seg. Det å ha en strategi for et karriereløp er underordnet det å kjenne seg selv og ta aktive valg (Hilsen, 2018). Et svensk forskningsprosjekt viste at det å ta grep om sin egen karriere i voksen alder førte til økt arbeidslyst og lengre deltakelse i arbeidslivet. Det handlet om å gjøre opp status, foreta endringer, være proaktiv og skape sin egen framtid, rett og slett en livsplanlegging (Gyllensten & Wentz, 2016). Kari Østerud, direktør for Senter for Seniorpolitikk, stemmer i: «Det viktigste du kan gjøre er å endre tankesett fra å skulle stå i jobb til å ta tak i egen yrkeskarriere. Om du står stille er det vanskelig å bevege seg fremover og være i utvikling» (2017). I forhold til fokus på kompetanse og nøkkelferdigheter (CMS) vil utfordringene for seniorer være at mange eldre i arbeidslivet allerede har denne kompetansen på plass. Tidligere arbeidsliv, erfaring i å håndtere endringer og uforutsette hendelser, foreldre rollen og det å ta personlige valg ligger som en del av ferdighetsgrunnlaget. Å omsette dette i praksis i forhold til å synliggjøre egen kompetanse i en jobbsøkerprosess, blir ofte glemt eller utelatt. Forsker Lyn Barham konkluderer i artikkelen: *Career management skills and the older workforce*, med at det anses for å være noe alle kan, en selvfølge, og derfor ikke nevneverdig i en kompetanse kartleggingsprosess (Barham, 2008). Geronto guidance vil presse seg på å kreve en større plass i det totale karriereveiledningsbildet, i

takt med demografisk utvikling og et ekspansivt og kunnskapsdominerende arbeidsliv er låten i artikkelen: *Geronto guidance: Lifelong guidance* (Bakke et al., 2018).

Oppsummert handler karriereveiledning i et livslangt perspektiv om å støtte og hjelpe personer til å utforske egne muligheter, styrke sitt selvilde og identitetsforståelse, identifisere kunnskap, ressurser og erfaring med den hensikt å styrke individets tilknytning til arbeidslivet. Dette har jeg satt inn en modell for å vise delene hver for seg og hvordan dette henger sammen som en helhet.



Figur 1. Karriereveiledning modell ©A. Enstad

4 Kompetanse for fremtiden

Seniorarbeidstakere er mangfoldige og sammensatte og kan vanskelig håndteres som én ensartet gruppe. Til det er de individuelle forskjellene for store og dominerende. Men for å se på noen kjernefaktorer, sett i lys av det samfunnet vi lever i, er det nødvendig å trekke ut noen fellestrekk som kan ha betydning for flere. Jeg vil i dette avsnittet ta tak i hvilke kompetanser som er forventet i et fremtidig arbeidsliv og hva som kjennetegner seniorkompetanse. I siste avsnitt drar jeg inn tema om frivillig arbeid som en forlenget arm i et livslangt karriereløp. Alle skal ha mulighet til å tilegne seg ny kunnskap og utvikle sine evner gjennom hele livet. Livslang læring brukes som et samlebegrep for all læring, på alle nivåer og i alle deler av livet, ofte for å understreke betydningen av læring i voksen alder og utenfor det formelle utdanningssystemet. Livslang læring spiller på at individet skal arbeide med og utvikle sin employability, eller ansettbarehet, for å stille sterkere på fremtidens arbeidsmarked (Højdal, Poulsen, Heie & Callesen, 2009). Kompetansebehovsutvalget utreder i: *Fremtidige kompetansebehov I*, en bred forståelse av kompetanse og benevner kunnskap, forståelse, ferdigheter, egenskaper, verdier og holdninger som et samlebegrep (NOU 2018:2, 2018). Utvalget trekker frem planmessighet, som betyr å være organisert, ansvarsbevisst og hardt arbeidende som de viktigste kompetansene. Det vil være viktig for en rekke positive utfall i livet, fra utdanning og arbeid til helse. Eksempel på uformelle læringsarenaer vil være erfarings basert læring og taus kunnskap som man tilegner seg på arbeidsplassen.

Endringskompetanse har lenge vært løftet opp som en avgjørende nøkkelferdighet du bør kunne for best mulig å hevde deg i arbeidsmarkedet. Omstilling og endring, automatisering og robotisering medfører nye kjernekompetanser for fremtidens arbeidstakere. Har du i tillegg sosial kompetanse, evne til å fordype deg i komplekse oppgaver, er innovativ og har skaperkraft, er du godt rustet, påpekes det i *Den digitale senior* (Heineman & Tepfers, 2017). Soft skills, sosiale og emosjonelle ferdigheter, blir betegnet som «21st century skills» og handler om vår evne til å samarbeide og ta initiativ, både se, skape og ha tro på egne muligheter, ha tillit til at du kan lære og mestre nye ting, være fleksibel og ha appetitt på nye utfordringer, sier professor Mari Reege i et intervju på Veilederforum (Vaagan, 2019). Videre trekker hun frem begrepet et tenkende læreset (growth mindset) som baserer seg på idéen om at hardt arbeid og gode læringsstrategier er avgjørende for å lære. I praksis betyr det at du

opplever motgang som en mulighet til å lære og bli bedre, blant annet gjennom å få hjelp til å endre dine strategier for læring. Alle snakker om fremtiden og de utfordringene som venter med robotisering, digitalisering og automatisering. Det spås at mange av dagens jobber vil forsvinne samtidig vil ny teknologi gi nye muligheter og medføre andre måter å jobbe på.

4.1 Seniorer i fremtidens arbeidsmarked

Har seniorer den kompetansen som trengs i et fremtidig arbeidsliv? FAFO forsker Anne Inga Hilsen (2016) betegner seniorkompetanse som en type handlingskompetanse som består av erfaringskompetanse (ferdigheter tilegnet gjennom erfaring), fagkompetanse (innsikt i enkeltfag eller emneområder, formell kompetanse), sosial kompetanse (evnen til samarbeid, konfliktløsning og å håndtere mellommenneskelige forhold) og metodekompetanse (evnen til å analysere en situasjon og kunnskap om fremgangsmåter og bruk av faktisk og praktisk kunnskap til å løse oppgavene). Generasjonskompetanse blir brukt om den iboende erfaringen som man naturlig har med seg, som kjennetegner den generasjonen. Det kan for eksempel være samfunnsforståelse, verdier og holdninger. Fra undersøkelsen: *Livslang læring og ansettbarhet for arbeidstakere over 55 år* seiler endringskompetanse og erfaringskompetanse opp som de fremste nøkkelkompetansene. Erfaringskompetanse kan være erfaring med å stå i omstillinger og omorganiseringer og jobbspesifikke erfaringer (PROBA, 2015).

Hvordan vil fremtidens senior tilnærme seg fremtidens arbeidsmarked om 10, 20 eller 30 år? Fremtidens seniorer vil skille seg fra nåtidens, neste generasjon 50 og 60 åringer vil ha andre preferanser, erfaringsbakgrunn og holdninger som er i takt med tiden de lever i. I media leser vi at «50 er det nye 30», neste generasjons 70 åringer har vi så vidt begynt å se konturene av i forhold til bedre helse, et mer aktivt liv og mot et lengre arbeidsliv. Med det økte trykket på utdanning i alle livets faser som vårt kunnskapsintensive samfunn fremmer, vil fremtidens eldre inneha høy utdanning, mye kompetanse og erfaring og være en solid arbeidslivsressurs. Kanskje får vi en omvendt aldersdiskriminering hvor seniorkompetanse er det arbeidsgiverne ser på som mest ettertraktet? Vil vi se en eldrebølge i arbeidslivet hvor de står på barrikadene for ny utvikling og innovasjon? I dag streiker ungdom mot klima og miljøpolitikken. Når dagens unge blir seniorer i arbeidslivet vil de kanskje streike for retten til å jobbe lenger. Til aktiv

deltakelse i et langt arbeidsliv for å opprettholde velferdssamfunnet og bevare de klimavennlige fotavtrykkene de selv setter.

Senter for Seniorpolitikk og Innovasjon Norge samarbeider om en kampanje for å få flere seniorer til å bli gründere: *Sølv i håret - gull for Norge*. Resultater viser at hver fjerde gründer i Norge er over 50 år og de lykkes bedre enn de som starter opp i yngre alder (Sivam, Strøm & Velten, 2018). I Danmark rapporteres det om at flere eldre over 65 år er selvstendige næringsdrivende og drivfaktoren og motivasjonen ligger i et spesielt brennende engasjement (Amilon et al., 2019). Hva man skal bruke resten av sitt yrkesaktive liv til, fra 50+, har bedriften Sisubusiness⁵ tenkt på. De tilbyr oppstarts programmer, coaching og kursing for seniorer som drømmer om en ny start. Deres tankegang er at modne mennesker har lang erfaring, et stort nettverk og sitter på mye kompetanse. Med samarbeidspartnere som NAV og Innovasjon Norge går de i bresjen for å hjelpe seniorer ut i en gründer tilværelse. At du kan være engasjert og aktiv i arbeidslivet i godt voksen alder viser administrerende direktør i flyselskapet Norwegian, Bjørn Kjos (73), Astrid Nøklebye Heiberg (83), landets eldste fast møtende stortingsrepresentant (sluttet i april 2019) og hotellkongen Olav Thon med sine 95 år. De kan vel kalles ekstremvariantene i et livslangt karrierperspektiv. To av vår tids mektigste verdensledere, Putin på 65 år og Trump på 73 år viser at alder ikke hindrer handling, derimot demonstrerer de at personlighet, verdier og holdninger styrer valg og meninger.

4.2 Fra aktivt arbeidsliv til frivillig arbeid

Å gå fra et aktivt arbeidsliv er slutten på en epoke i livet men samtidig er det starten på en annen. Pensjonist tilværelsen ligger utenfor min definerte problemstilling, men jeg finner det allikevel naturlig å si noe om dette, da det er med på å danne et større helhetsbilde av begrepene arbeidsliv og karriere i et livslangt perspektiv. Mine informaners tanker om fremtiden omfattet vel så mye refleksjoner om det å skulle bli pensjonist som det å skulle være i et aktivt og attraktivt arbeidsliv de kommende 10-15 årene. Også i litteratur som omhandler veiledning for eldre og seniorer i arbeidslivet trekkes det linjer mot hva som skal skje etter det ordinære arbeidet er over. Frivillighet

⁵ www.sisubusiness.no

blir løftet opp som en ressurs for velferdsstaten, det er limet i samfunnet og en nødvendighet for fremtidens velferdssamfunn. Undersøkelsen: *Verdien av aktive seniorer*, gjort av Ny Analyse, viset at det økonomiske samfunnsbidraget fra frivillig arbeid anslås til over 25 milliarder kroner og tilsvarer 45000 årsverk nedlagt av pensjonister, både i form av formelt og uformelt arbeid. Eksempler på frivillig arbeid kan være deltakelse i idrettsklubber og organisasjoner, politisk arbeid, velforeninger, menigheter mm. (Bredesen, Sivam, Strøm & Vinje, 2017). Undersøkelsen avdekket også myten om at pensjonistene helst vil være i Syden og nyte livets glade dager. Det er ikke der de fleste er, de er hjemme og holder seg aktive, er sosiale og engasjerer seg i frivillig arbeid. De bidrar dermed med ressurser til fellesskapet, reduserer ensomhet og sørger for økt livskvalitet. Fremtidsbildet tegner til at det vil være behov for flere bidragsytere og frivillig arbeid løftes frem som en redningsplanke i det samfunnsøkonomiske bildet. Bakke et al. (2018) skriver at frivillig arbeid kan sees på som en måte å håndtere overgangsfasen fra yrkeslivet til pensjonist tilværelsen på en bedre måte og at frivillig arbeid kan videreføre arbeidsrelaterte verdier og bidra til et økt samhold og fellesskap i samfunnet.

5 Karriereteoretisk forankring

Det teoretiske fundamentet i oppgaven er ment å gi næring til drøfting og refleksjoner av funn. Først i dette kapittelet presenterer jeg mitt teoretiske ståsted. Deretter introduserer jeg mine utvalgte teoretikere som bærende grunnsteiner: Donald E. Super, H.B. Gelatt, John D. Krumboltz og Albert Bandura. De har samme innramming med flere likheter og overlapninger men utfyller hverandre på flere felt som dekker opp mine vinklinger. Kort oppsummert og fritt gjengitt fra forsker Anders Lovén's utredning om ulike teorier og veiledningsmetoder kan man si at karriereveiledningsteorier er en speiling av samfunnet – de er mangfoldige og delte og har utviklet seg over tid (Lovén, 2011, s. 35-53). De tidligste teoriene hadde fokus på at mennesket skulle tilpasse seg samfunnets behov for arbeidskraft. De såkalte matching-teoriene handlet om tankegangen rett mann på rett plass og mennesket er et objekt, en brikke som skal passe inn, skriver Lovén. Motsatsen er et mer prosessorientert veiledningsfokus, hvor mennesket er et subjekt og utvikler seg i takt med personlige og samfunnsmessige endringer. Førsteamanuensis Roger Kjærgård (2012) bruker betegnelsen livsorientering i beskrivelsen av det å se karriereveiledning på denne måten. Karriereløp i et livslangt perspektiv er mitt fokus og i arbeidet med å forske på voksnes opplevelser, oppfatning og mening fant jeg det naturlig å innramme det teoretiske bildet innenfor utviklingspsykologi og den sosialkonstruktivistiske forståelsen. Denne retningen mener jeg møter det postmoderne samfunnet i vår globaliserte verden og, ifølge Aksel Tjora (2018, s. 32), ligger det tett opp til fenomenologien ved at den tar avstand fra ideen om at samfunnet kan betraktes som en statisk objektiv størrelse. Johan Fjord Jensen presenterer i boka *Livsbuen, voksenpsykologi og livsaldre*, flere teorier om utviklingsstadier og tilhørende kriser midt i livet (Jensen, 1993). En av de som presenteres er psykoanalytikeren Erik H. Erikson. Han har definert åtte ulike livsfaser og hver fase inneholder ulike kriser eller konflikter som må møtes og håndteres. Det er disse livskrisene som definerer hvem vi er og driver oss videre og som skaper grobunn for utvikling og læring, hevder han. Ett av Erikssons sterkeste avtrykk, sier Jensen, er at voksenlivet også innehar sin egen rett til utvikling, fasen er ikke bare en form for oppbevaring eller avslutning av all utvikling i livet. Relatert til karriere i seniorperspektivet, er det fasen moden voksenliv eller middelalder som får oppmerksomhet. I denne lengste fasen utvikles grunnholdningen generativitet, behovet for å skape noe som kan vare etter vår død, eller stagnasjon. Dersom behovet for å skape

noe som også varer etter vår død ikke blir tilfredsstilt kan man oppleve stagnasjon. Dette er det negative utfallet av fasen og innebærer selvopptatthet i enda sterkere grad enn i forrige fase. I fasen middelalderen vil det også utspille seg en grunnleggende identitetsforståelse når fokus flyttes fra arbeidsliv mot en kommende pensjonisttilværelse slik det er omtalt i artikkelen: *Helping older adults make career decisions* (Barham & Hawthorn, 2010, s. 264).

5.1 Donald E. Super

Ett av de sterkeste teoretiske fotavtrykkene om å forstå karrierevalg i et livsløpsperspektiv kommer fra den amerikanske psykologen Donald E. Super. Han arbeidet helt inntil sin død i 1994 med utvikling og forskning på karriereteori og etterlot seg et sett med tankegods som jeg her tar et utdrag fra. Grunntanken er at karriere ikke er adskilt fra menneskets øvrige liv og han utfordret synet på karrierevalg som en hendelse, og oppfordret til et skifte fra et fokus på matching mellom yrker og mennesker, til et fokus på å forstå hvordan mennesker utvikler sin karriere gjennom livsløpet. Med inspirasjon fra en av de fremste bidragsyterne til utvikling av livsforløpspsykologien, Charlotte Bühler, sier Super at selvrealisering, meningsbærende og verdifulle valg er målet (Højdal et al., 2009). Supers syn er at jobben skal tilpasses det livet vi lever, karriere er definert som en livslang utviklingsprosess hvor verdier trumfer interesser og målet er at det enkelte individ skal bli i stand til å ta kontroll over sin egen utvikling. Han utdyper at valg av yrke og utdanning og rollen som arbeider eller student bare er deler av en større helhet (Super, 1980). Dette sammenfaller med livslang læring og teorien har således et sterkt fotfeste i det moderne arbeidslivet som innebærer stor grad av endring og omstilling. Teorien består av tre hoveddeler som gjensidig påvirker hverandre, forklart etter inspirasjon fra Højdal et al.

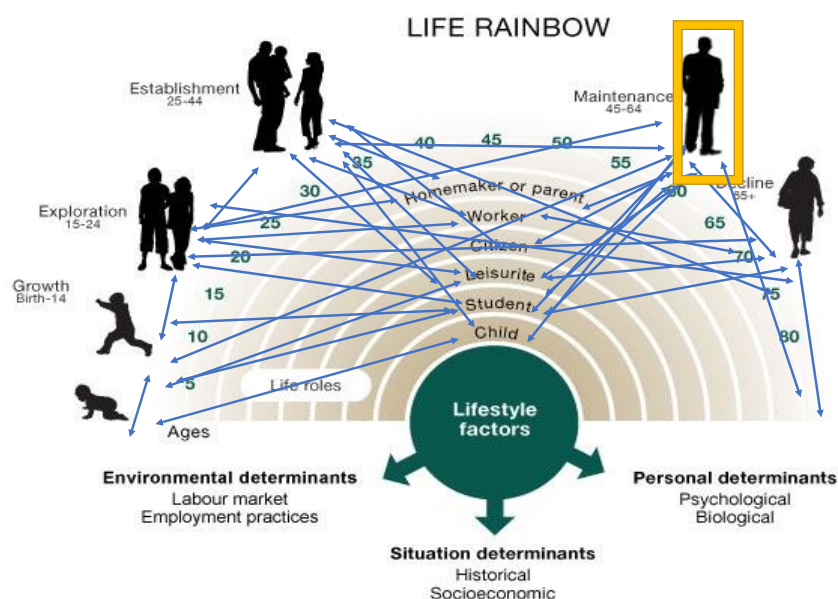
1. Livsforløp (life-span) inneholder alle livets hendelser i et menneskets liv. Begivenheter, relasjoner, situasjoner og erfaringer som gjensidig og interaktivt influerer hverandre. Fortiden (min historie) og fremtiden (mine fremtidsforestillinger) spiller en rolle i fortolkning og konstruksjon av både mening og mål. Hendelser gjennom livsløpet er delt inn i maxisykluser, som er koblet mot de ulike livsfasene, og

minisykluser som relaterer seg til noe som kan gi ustabilitet i karrieren (sykdom, nedbemanning mm.).

2. Leverom (life-space) er arenaen vi lever ut våre liv, det vil si den konteksten vi til enhver tid befinner oss i og med de ulike rollene vi har. Super trekker frem seks fremtredende roller vi berøres med gjennom livet: barn, elev/student, privatperson, samfunnsborger, arbeidstaker, familiemenneske. Vi har flere roller samtidig, noen er perifere mens andre er kjerneroller. Måten vi organiserer disse rollene på, og hvordan vi prioriterer mellom de ulike rollene, er formet gjennom våre individuelle verdier og mål. Jo flere roller du klarer å balansere, jo større sannsynlighet har du for å oppnå trivsel.
3. Selvoppfattelse (self-concept) er betydningen av individets subjektive selvoppfattelse. Menneskelig utvikling skjer i samspill med de omgivelsene vi er en del av. Vi påvirkes av miljø og hendelser og dette har betydning for den subjektive forståelsen av hva som gir mening og verdi. Denne forståelsen vil ha innflytelse på karriereutvikling og de valg man tar.

Super har videre definert fem livsfaser som hver har sine mestringsoppgaver: 1. Vekst (barndom), 2. Utforskning (ungdomstid), 3. Etablering (ung voksen), 4. Opprettholdelse (voksen), 5. Tilbaketrekning (alderdom). Sentralt står tanken om at de ulike livsfasene har ulike karrieremessige utfordringer. Utfordringene som møtes i de ulike fasene, er en modningsprosess på det fysiske, psykiske, kognitive og følelsesmessige plan, definert som karrieremodenhet. Førsteamanuensis Erik H. Haug utdyper at karrieremodenheten utvikles med alderen og individets karriereutvikling oppdages og utvikles i skifte mellom forskjellige roller og tilbakemeldinger fra miljøet (Haug, 2018). Seniorer i arbeidslivet plasseres inn i kategorien opprettholdelse hvor utviklingsoppgavene i første rekke handler om å holde sin kompetanse vedlike men kan også knyttes til nye kompetansekrav på arbeidsplassen. I *Karrierevalg: teorier om valg og valgprosesser* (Højdal et al., 2009), forklares innholdet i opprettholdelses kategorien (45-65 år) med at det å imøtekomme nye arbeidsoppgaver og kompetansekrav ligger i bunn for å opprettholde en karriere, så derfor vil personer som har bestemt seg for å gå ut av arbeidslivet, møte andre utviklingsoppgaver i neste fase som er tilbaketrekkningsstadiet (over 65 år). I denne siste fasen ligger utfordringer knyttet til nedtrapping og nyorientering inn mot en ny livsstil

som pensjonist rolle. Sjonglering mellom disse to siste fasene kan påvirke motivasjon og jobbengasjement.



Figur 2. Supers The Life Career Rainbow (fritt påtegnet)

Kilde: <https://www.careers.govt.nz/assets/pages/docs/career-theory-model-super.pdf>

Figuren over viser en fremstilling av Supers kjente modell *The Life Career Rainbow*. Modellen skal gi et bilde av de ulike livsfasene og rollene individet har i tillegg til påvirkning fra miljø og kontekst. For å tydeliggjøre hvordan alt henger sammen med alt, hvordan fortid og fremtid har påvirkning på fremtidige valg, har jeg tegnet på linjer som illustrerer sammenhengen. For eksempel vil en mann på 55 år, i livsfasen opprettholdelse, se sin fremtid i lys av den kompetansen og de opplevde mestringene han har hatt gjennom livet, både knyttet til arbeidsliv og privatliv. Han innehar flere ulike roller som skal balanseres og det vil være et spindelvev av linjer fram og tilbake som danner et nett av erfaring, kompetanse, selvinnsikt og verdier. Super (1980) trekker frem to hovedformål med bruk av *The Life Career Rainbow*. Det ene er å hjelpe mennesker til å se sammenhengen mellom de ulike rollene og livsfasene i et karriereløp og med det vise hvordan selvrealisering kan oppnås i de ulike livsrollene. Det andre er rettet mot et spesielt fokus på voksne. Å hjelpe dem til å analysere karrieren så langt og derfra se fremover, på bakgrunn av hvordan utviklingen har vært og hvordan de med planlegging kan utvikle seg videre. Selv om man aldersmessig befinner seg i fasen opprettholdelse, er det ikke sikkert at det stemmer overens med egen situasjon. Mange 50 og 60 åringer vil

i dag befinne seg i etableringsfasen, med ny familie, videreutdanning ved siden av jobb, ny jobb eller utenfor arbeidslivet, nytt bosted og etablering av nytt nettverk. De vil dermed ha andre mestrings- og utviklingsoppgaver å forholde seg til. Aldersgruppen vil samtidig inneholde både pensjonister, småbarnsforeldre, nyetablerte og de som opprettholder status. De aldersgrupperingene som her er satt, vil muligens endres med tiden, når alder og utfordringer bytter plass og det vil bli et økende behov for å fange opp individuelle forskjeller.

5.2 Albert Bandura og John D. Krumboltz

Albert Banduras tanker om sosial læring, som beskriver utvikling av adferd og personlighet gjennom ulike læringserfaringer, trekker jeg inn som en sentral stemme. Som beskrevet i Højdal et al. (2009) påpeker Bandura at det er et gjensidig samspill mellom individet og miljøet og mennesket er intelligent, problemløsende og handlende vesen som vil prøve å forstå og relatere seg til det miljøet som omgir en. På den måten kan vi forme og påvirke miljøet utfra egne ønsker og behov. Han mener at den sosiale konteksten personen befinner seg i må sees i sammenheng med personens utvikling. Han har et spesielt fokus på betydningen av individets egen oppfattelse av det å mestre en oppgave, det han kaller self-efficacy. Begrepet blir definert som individets tro på egne evner til å igangsette handlinger som er nødvendig for å oppnå et bestemt mål. Eller kort sagt; troen på at du mestrer noe. Graden av mestringstro påvirker styrken i innsatsen for å nå et mål eller gjøre en oppgave, hvor lenge vi holder ut før vi møter motstand, hvordan vi har det og det påvirker også valgene vi tar. For eksempel vil en person sette lite eller ingen energi i å utforske et yrke som han tror han ikke evner å mestre. Hvor mange kjenner seg ikke igjen i dette, at vi ikke prøver fordi vi tror at vi ikke klarer det? Jeg erkjenner at det er mange utforskningsmuligheter jeg har latt passere nettopp av denne grunn. En av teoriens hovedpoeng er at både valg og handlinger først og fremst er påvirket av det individet tror om seg selv og det utbytte som kan være knyttet til et bestemt valg (*whats in it for me?*). Mestringstro, individets subjektive opplevelse av egen mestring, er tydelige i de karriereteoretiske stemmene jeg har lagt til grunn. Om Bandura sier Højdal et. al videre at teoretisk sett har mennesket mulighet til å påvirke egen utvikling og sine omgivelser, men poenget er at valg alltid vil være i en kontekst. Kritikken til den sosiologiske retningen kan sees i lys av de bakgrunnsfaktorer som påvirker våre

valg, som kjønn, klasse og genetiske faktorer. Lovén (2011) viser til flere studier som påviser klare tegn på at mennesket velges i stedet for at de velger selv og dermed også bidrar til sosiale ulikheter i større grad. Virkeligheten er ikke lik for alle og alle har ikke like stor grad av påvirkningskraft i valgsituasjoner.

John D. Krumboltz bygger på Albert Banduras tanker om sosial læring. Han mener at det som påvirker menneskers karriereutvikling og de valg som tas, er relatert til individuelle og miljømessige faktorer, tidligere læringserfaringer og problemløsningsferdigheter (Højdal et al., 2009). Både formelle og uformelle arenaer kan føre til læring og handlingserfaringer gir kunnskap og utvikler interesser, følelser og refleksjon. Med et utgangspunkt om at samfunnet er mindre forutsigbart og stabilt og at mennesker må erkjenne usikkerheten som ligger i fremtiden, utviklet han flere karriereteorier og modeller. Utviklingen av *The Happenstance Learning Theory*, (HLT), har grobunn i en verden i rask endring, raskere jobbskifter og livets tilfeldigheter.

“In a nutshell, the HLT posits that human behavior is the product of countless numbers of learning experiences made available by both planned and unplanned situations in which individuals find themselves. The learning outcomes include skills, interests, knowledge, beliefs, preferences, sensitivities, emotions and future actions” (Krumboltz, 2009, s. 135).

Lest i Højdal et. al (2009) stiller han seg kritisk til en tenkning om at målet må være kjent når et valg skal tas. Han mener at en for tung fokusering på kartlegging og planlegging av fremtiden, hindrer utsikten til å utforske andre muligheter. I likhet med Bandura hevder Krumboltz at det mennesker tror og tenker om seg selv er tillært gjennom sosial læring, gjennom tidligere erfaringer som bringes videre i samspill med omgivelsene. Ett av hovedpoengene hans er å ha øynene åpne for andre muligheter enn de du først tenkte på for å oppdage nye veier som kan være like bra. Teorien er et forsøk på å forklare hvordan og hvorfor vi mennesker tar de valgene vi tar og hvordan vår karrierevei utarter seg. Vi handler, eller gjør våre valg, på bakgrunn av en rekke planlagte og tilfeldige erfaringer og læringssituasjoner. Det at både individuelle og kontekstuelle faktorer har betydning for personers karrierevalg faller sammen med den virkelighetsoppfatningen jeg selv bærer med meg og passer godt til egen karrierehistorie. Det jeg planla ble til noe

annet underveis, den idéen jeg hadde om at jeg skulle bli det ene eller det andre, endret seg. I takt med situasjonen jeg befant meg i, i takt med de jeg møtte og de mulighetene som jeg grep tak i. Blar jeg gjennom mitt eget nettverk av kolleger, venner og bekjenskaper, er det flere personer som har et karriereløp preget av tilfeldigheter enn de som har tatt ett valg i tidlig alder. Flere undersøkelser viser også at dette er realiteten for mange voksne i dagens samfunn. Krumboltz (2009) sier at det å utvikle nysgjerrighet, pågangsmot, utholdenhet, fleksibilitet og optimisme er de fremste kompetansene du kan ha når det kommer til karriere. For karriereveiledere blir oppgaven å hjelpe veisøker til å foreta handlinger som fører til en bedre livssituasjon, både når det gjelder arbeid og liv og styrke deres evne til å ta grep og utvikle handlingskompetanse.

“The goal of career counseling is to help clients learn to take actions to achieve more satisfying career and personal lives – not to make a single career decision.” (2009, s. 141).

Menneskets behov for å utfordre seg, prøve nye ferdigheter og utforske andre interesser ligger til grunn for at veileder må stimulere til læring og være opptatt av forandring og utforskning av ikke planlagte hendelser. Han fremhever det livslange perspektivet i sin tankegang når han sier at det ikke handler om ett karrierevalg, men flere valg og hendelser underveis. De ferdighetene, den kunnskapen, de preferansene og de følelsene og mestringsopplevelsene vi tar med oss fra de ulike erfaringene, gjør oss i stand til å ta nye valg gjennom hele livet.

5.3 H.B. Gelatt

“Changing one’s mind will be an essential decision-making skill in the future. Keeping the mind open will be another...” (Gelatt, 1989).

Fremtidsfokus og egne holdninger til å forstå og takle uforutsette hendelser er stikkord jeg legger til grunn for Gelatts teoretiske ståsted. Akkurat som Krumboltz sier han at vi må forholde oss til endringssamfunnet og den usikkerheten som følger med. I artikkelen: *Positive Uncertainty: A new decision-making framework for counseling* (Gelatt, 1989), utreder H.B. Gelatt teorien som et rammeverk for valg og veiledningsstrategier i karriereveiledning. Idéen om å ta et valg skal ikke være et evig valg, det er lov å

ombestemme seg, ha vilje til å endre mening og retning og ikke være fastlåst i gamle vaner og tankemønstre er bærende elementer. *Positive Uncertainty* er sammensatt av to motstridende ord, hvor den engelske betydningen av positive er å være sikker mens uncertainty betyr usikkerhet. Altså sikker usikkerhet direkte oversatt. Hvordan kan man forstå og bruke dette i karrieresammenheng? Å være sikker på at noe er usikkert innebærer for meg en slags støttende trygghet. Slik jeg ser det handler det om holdninger til å stå i det usikre, hvordan håndtere det ukjente og hvordan innlemme usikkerhetsfaktoren i orientering- og beslutningsprosesser. Det blir en måte å kontrollere, eller ta kontroll, over det du ennå ikke vet hva er. Det kan dermed forstås som om hensikten er å skape en trygghet i det å håndtere det utrygge og komme seg ut av fastlåste mønstre. Teorien drar inn et større fokus på individets egne holdninger og troen på å lykkes med de valg man tar, som også Bandura og Krumboltz har lagt til grunn.

Et annet stikkord er fleksibilitet. Når noe endres og når nye valg må tas vil en fleksibel tilnærming hjelpe til med beslutningsprosessen. Gelatt mener at fleksible og kreative valgstrategier, kontra objektive og rasjonelle tilnærminger i forhold til å ta valg, ikke er å anbefale. Refleksjon over fortid og fleksibilitet inn mot fremtidsperspektiver danner et mer helhetlig grunnlag i valgsituasjoner. Å endre inngrodd vaner kan være en endringsferdighet og det å skape endring åpner opp for nye muligheter slik han forklarer det. Han snakker også om at det å ombestemme seg vil være en karriereferdighet for fremtiden. Jeg mener Gelatts bidrag passer godt i forhold til seniorperspektivet i karriereveiledningen. Eldre som har lange arbeidserfaring vil ha en større trygghet i det å takle uforutsette hendelser. Du står på litt tryggere grunn når du har vært gjennom tidligere endringer, omstillinger og har taklet plutselige hendelser. Egen erfaring er at usikkerheten blir mer og mer distansert jo eldre du blir. Jeg kan kjenne meg mer trygg og avslappet i situasjoner jeg tidligere følte en usikkerhet i. Gelatt viser til tre grunnleggende elementer som henger sammen med det å ta valg (fritt oversatt):

1. Informasjonssamfunnet. Vi omgir oss med en større mengde informasjon enn tidligere. Informasjon er ikke det samme som fakta og er ikke en objektiv sannhet, informasjon er ferskvare og tvetydighet og usikkerhet rundt informasjon kan føre til at du stoler på feil fakta.

2. Usikkerhet. I valgsituasjoner vil det være positivt fordi det utløser refleksjon, fremtidsforestillinger og kreativitet som påvirker mulighetshorizonten og utforsking av nye mål. Realistiske og rasjonelle valgprosesser er ikke alltid forenlig med den virkeligheten man står i. Man vet ikke alltid hva man vil eller søker før man begynner å utforske ukjent terreng.
3. Holistisk perspektiv. Man velger ut fra den man er og i den situasjonen man er i. Fortid og tidligere erfaringer henger sammen med tanker og holdninger om fremtiden. Fleksibilitet og refleksjon henger sammen og involverer både endringsferdigheter og evne til å skape endring.

Gelatt mener at karriereveiledningen, basert på *Positive Uncertainty*, må fokusere mer prosessorientert med å hjelpe folk til å tørre å stå i det ukjente, være åpen for endringer og lære folk å ombestemme seg. Det å snu inngrodde vaner og tankemønstre og samtidig skape nye henger tett sammen. Selv om seniorer kan ha en større grad av erfarings- og endringskompetanse og være mer trygg i enkelte situasjoner, kan de også sitte inneklemt i fastlåste mønstre. Det kan være at de har vært på samme arbeidsplass de siste 40 årene og alt kjennes trygt og godt, tanken på å skulle endre til noe ukjent er fjern og kan oppleves uoverkommelig. Individuelle og miljømessige faktorer lar seg ikke endre, men måten å angripe det på kan individet lære å håndtere og karriereveilederen bidra til å påvirke. I drøftingen av analyse og funn vises hvordan jeg har brukt det karriereteoretiske rammeverket og hvordan de ulike teoriene jeg her har presentert krysser hverandre og utfyller hverandre.

6 Forskningsdesign og metode

I følge Frode Nyeng (2012, s. 17) er det sentrale i ethvert forskningsarbeid å få så robuste data som mulig og det er valg av metode og forskningsdesign som danner grunnlaget for datainnhenting. Jacobsen (2010, s. 53) påpeker at det er vesentlig at undersøkelsesdesignet passer til å belyse den problemstillingen som ønskes undersøkt og hvordan dette vil påvirke resultatene som fremkommer. Jeg forklarer i dette kapittelet den vitenskapelige retningen jeg har lagt til grunn og hvilken metode jeg har brukt for innhenting av data som grunnlag for studiens forskningsdesign. Jeg har i dette kapittelet lent meg til flere vitenskaps- og metodefaglige kilder med den hensikt å søke nyanserte og sammensatte vinklinger og forklaringer. De valgene jeg har tatt har formet oppgaven og jeg vil invitere deg som leser inn i mitt arbeid slik at du kommer tettere på og får et dypere grunnlag for å forstå deler og sammenhenger i det som utspiller seg i studien.

6.1 Kvalitativ metode og kvalitativt intervju

Mitt utgangspunkt er å undersøke meninger, erfaringer og opplevelser. Motsatsen er å teste eller bygge allmenngyldig teori, som Nyeng (2012) sier er et typisk skille mellom kvalitativ og kvantitativ metode. Han sier at målet med den kvalitative forskningen er å: «...fortelle hvordan virkeligheten oppfattes, og hvordan det er å være menneske i bestemte sammenhenger» (ibid s. 72), og videre at dette kan sies å være det fenomenologiske grunnlaget for all bruk av kvalitativ metode. Jacobsen (2010) sier at kvalitativ metode har til hensikt å hente opp variasjoner og dybde med detaljert og nyansert data og avdekke fellestrekk og ulikheter. Metoden er videre knyttet til induksjonsbegrepet, en måte å danne begreper på. Dette anses også som metodens fremste styrker mens den negative kritikken er at det er mye data som skal håndteres og tolkes, det er ressurskrevende og kan ikke generaliseres. For å få tak i en persons meninger, tanker og personlige opplevelser, har jeg lagt til grunn et kvalitativt forskningsintervju som base for datainnsamling. Mitt fokus har vært å løfte frem den individuelle stemmen, eller som det forklares i *Forskning om og med mennesker* (Launsø, Olsen & Rieper, 2011, s. 135), den utforskede perspektiv. Det stilles krav til forskeren om å stille spørsmål som deltakeren har mulighet til å svare på med egen stemme og på egne premisser, referert til som *the actors voice*. Før jeg startet intervjuene, gjorde jeg

en kort pilotundersøkelse med tre utvalgte personer som jobber tett på seniortematikken i arbeidslivet. De ble kontaktet på e-post med en kort presentasjon av forskningsspørsmålene og problemstillingen. Hensikten med dette var å se om jeg trigget interesse og eventuelt spore opp andre innfallsvinkler. Videre utarbeidet jeg en intervjuguide hvor jeg lot problemstillingen og mine tre forskningsspørsmål danne rammen for spørsmålsutformingen slik også Launsø et. al beskriver (2011, s. 141). Spørsmål man kan stille seg i utarbeidelsen av en intervjuguide er hvorvidt den er åpen på en slik måte at det er informantenes perspektiver som kommer frem. Jacobsen (2010, s. 91) argumenterer for at en pre-strukturering vil være hensiktsmessig, både for å synliggjøre egne før-dommer og for å sette fokus på kjernespørsmålene i undersøkelsen. Et helt åpent intervju, uten strukturering av temaer eller stikkord til innhold, vil være mer preget av en samtale og bærer med seg utfordringer i forhold til komplekse data å analysere. Problemstillingen i seg selv er med å definere retning i spørsmålsformuleringen slik jeg oppfatter det. Jeg brukte intervjuguiden mer som et underlagsmateriale, som var en måte å sikre at jeg fikk med hovedtemaene jeg ville undersøke og ga samtidig rom for åpen dialog ved at jeg tillot en tilfeldighet i spørsmålsrekkefølgen. Intervjuguiden er vedlagt. Informantens subjektive livsverden er i fokus og det er detaljene som gir grobunn for analysearbeidet og de gode historiene. Jacobsen poengterer at dette utfordrer forskeren til å innta en nysgjerrig og undrende holdning. Coachen Susann Gjerde (2010, s. 138) påpeker at det ligger mulighet for oppdagelse i undring og en nysgjerrig holdning kan gjøre det lettere å oppleve informanten som den han er og ikke slik jeg som forsker tror eller mener han/hun er.

Noen klare innvendinger mot å bruke kvalitative intervju henter jeg fra: *Det kvalitative forskningsintervju* (Kvale, Brinkmann, Anderssen & Rygge, 2015, s. 197) hvor det står at det ikke kan bevises vitenskapelig men avspeiler sunn fornuft, det er subjektivt og personavhengig, ei heller kan det sies å være generaliserbart ettersom det er for få intervjupersoner. I kapittel 7 om kvalitet i forskningen gir jeg utdypende forklaringer på hvordan denne studien både kan ansees for å være gyldig, pålitelig og ha overføringsverdi. Forskning på mennesker gjennom kvalitative intervju stiller store krav til etikk og deltakernes integritet (Fangen, 2015). Jeg har anonymisert deltakerne så godt som mulig og har etter beste evne gjengitt ord og hendelser så korrekt som mulig. I avsnitt om personvern og etiske vurderinger utdypes dette.

6.2 Fenomenologisk forankring

Oppgavens vitenskapsteoretiske forankring bygger på en naturalistisk retning hvor formålet med forskningsarbeidet har vært å belyse den enkeltes opplevelser og meninger om karrieremuligheter i de siste årene i arbeidslivet. Målet mitt har vært å få tak i den individuelle stemmen og finne ut hvordan erfaringer av et fenomen oppleves likt eller ulikt av flere enkeltindivider, slik også Postholm forklarer (2010, s. 41). Fenomenologiens røtter trekkes tilbake til filosofen Edmund Husserl som, gjengitt etter Postholm, sier at et fenomen eksisterer i menneskers bevissthet og han hevdet at subjektiv og objektiv kunnskap ikke var adskilte men flettet sammen. I Kvale et al. (2015, s. 44) leser jeg at Heidegger og Sartre er to som har videreutviklet filosofien og dermed bidratt til at fenomenologien står sterkt også i dagens samfunnsforskning. Videre at det fenomenologiske perspektivet har en sterk forankring i kvalitativ forskning selv om kritiske røster hevder det medfører en favorisering av den individuelle tilnærmingen og for en beskrivelse av det gitte. I Nyengs *Nøkkeltbegreper i forskningsmetode og vitenskapsteori* utdypes ulike virkelighetsoppfatninger når han sier at: «Det finnes én verden, men mange virkeligheter» (2012, s. 31). Han sier videre at en fenomenologisk inngang til forskningen, søker ikke bakenforliggende årsaksforklaringer men er opptatt av å få frem den levde erfaringen til den man forsker på. I mitt forskningsarbeid var jeg tydelig på at alt de sa var deres sannhet og at det ikke var noe svar som var rett eller galt. Hvordan informantenes sannhet i egen livsverden kommer til syne vises i drøfting av funn. Det er intervjupersonene som skal fortelle utfra sin virkelighet og dermed må jeg være åpen for at nye fenomener kan oppstå. Dette omtales av Kvale et al. (s. 48) som bevisst naivitet og er motsatsen til det å skulle ta utgangspunkt i fastsatte kategorier og fortolkningssystemer.

6.3 Hermeneutikk og for forståelse i forskningen

For å nærme meg innholdet og foreta uttrekk av data har jeg benyttet en hermeneutisk tilnærming. I boka: *Samarbeid og konflikt – to sider av samme sak* (Hartviksen & Kversøy, 2018) finner jeg en utdypende forståelse av begrepet hermeneutikk, forklart med base i Hans-Georg Gadamer's tanker om at for å forstå må man stille spørsmål. Undring og åpenhet er avgjørende faktorer som grunnlag for å forstå og deler og helhet forstås i

sammenheng. I praksis betyr dette at man kan miste essensen i helhetsbildet dersom man ikke stiller undrende spørsmål eller unnlater en åpen tilnærming. Et hermeneutisk fotfeste som forsker innebærer også at forskeren er åpen på at det ikke finnes en objektiv sannhet. Som forsker er jeg aktivt deltakende ved at jeg selv er en del av den konteksten og det samfunnet jeg studerer. Mine fortolkninger og resultater bringes så tilbake og er dermed med på å påvirke fenomenet som forskes på. Nyeng (2012) betegner det som en fortolkningsteori, eller en måte å fortolke tekster på og ser på det som en kontinuerlig runddans som han kaller for hermeneutisk sirkel. I arbeidet med analyse av data har jeg splittet opp og fortolket helhet og deler etter denne metoden. Innenfor det fenomenologiske og hermeneutiske forskningsbildet er forforståelse og fordommer samt nærhet og distanse sentrale tema. I *Kvalitative metoder i samfunnsforskning* omtales dette som dobbelt-hermeneutikk. Begrepet ble introdusert av en av samtidens viktigste sosialteoretikere Anthony Giddens og er et sentralt tema innen vitenskapsteorien. I samtaler med andre kan det oppstå et dilemma med at forskeren kan komme for nær (overidentifiserer seg med subjektets holdninger og synspunkter), eller få for stor distanse (underidentifiserer seg med subjektet) (Holter & Kalleberg, 1996, s. 45). Forståelseshorisonten, både til forskeren og til de som blir forsket på, påvirkes gjennom våre erfaringer, teorier og gjennom refleksjon. Forskerens egen forforståelse vil alltid være en del av settingen og dermed, som påpekt av Hartviksen og Kversøy (2018), er verdifri forskning en illusjon. Innledningsvis sa jeg at problemstillingen opptok meg personlig da jeg selv er definert som senior i arbeidslivet og har kjent på en begynnende uro i forhold til min videre karrierevei. Fra å ville bli dyrlege i ti års alderen, svingte min yrkesvei innom hotelldrift, salg- og prosjektledelse, gründervirksomhet og rekrutteringsbransjen før jeg endte opp i akademia med veiledning av voksne studenter og (foreløpig siste stopp) som rådgiver for doktorgradsstudenter. Medieoppslag om seniorer som diskrimineres på jobbintervju, historier fra familie og venner som har strevet med jobbskifte som senior og egne erfaringer med stigmatiserende holdninger blant ledere og kolleger, er pakket inn i sekken med min forforståelse. Jeg bærer med meg tanker om at den merkelappen du får på deg som senior i arbeidslivet medfører innsnevrede karrieremuligheter og eldre arbeidssøkere blir i større grad oversett som attraktive i et høypulserende arbeidsliv. Dette står i kontrast til mulighetsfokuset i karriereveiledningen. Det finnes muligheter for alle bare du ser dem. *Er det så enkelt?*

Har alder noen betydning for dine muligheter? Hva betyr det for deg at du må jobbe til du er over 70? Hvilket behov har seniorer for karriereveiledning? Det er dette som har trigget min nysgjerrighet og i utarbeidelsen av problemstillingen trer min forforståelse, eller fordommer, frem. Jeg har tatt med meg dette i grunnlaget for studien men har vært bevisst på ikke å la eget ståsted styre intervju spørsmålene og forskningen. I følge Launsø et al. (2011, s. 72) er forskerens forforståelse viktige drivkrefter i forskningsarbeidet. De påpeker at en tydelig formulering av egen forforståelse i starten av et prosjekt, vil medvirke til refleksivitet gjennom de ulike fasene i forskningsprosessen

Jeg har beskrevet et forskningsdesign med base i det fenomenologiske og hermeneutiske perspektiv, en forklaring på hva og hvordan i studien. Dette gjenspeiles i metodevalg, problemstilling, forskningsspørsmål og i forhold til det teoretiske grunnlaget i oppgaven. Det har også vært med i drøfting og presentasjon av resultater som viser seg ved at jeg ikke har trukket noen tydelige konklusjoner eller kommet med klare anbefalinger i et generelt bilde.

6.4 Valg av empiri

I kvalitative undersøkelser er det viktigste innspillet at utvalget skal gi så interessant informasjon som mulig i forhold til problemstillingen. Jacobsen (2010, s. 114-117). påpeker at kriterier for utvalg er viktigere enn antall. Han skisserer syv ulike utvalgskriterier, jeg har valgt en blanding av det han beskriver som det typiske og tilfeldige utvalg. Jeg tok tak i spørsmålene: Hva, hvem, hvor, hvordan og når for å definere og sortere ut det endelige utvalget slik omtalt i Kvale et al. (2015, s. 42). Jeg reflekterte en god del rundt utvalgskriteriene og vurdere frem og tilbake hvem jeg skulle velge og hvordan jeg skulle gå frem. Målgruppen for studien er seniorer i arbeidslivet, i alderen 50-70 år, og formålet er å undersøke den enkeltes opplevelse av karrieremuligheter i siste del av deres yrkesaktive liv. Jeg tenkte at det ville være viktig at det var en jevn kjønnsfordeling og at utvalget skulle være fra offentlig og privat sektor. Jeg diskuterte med min veileder om det var hensiktsmessig at alle hadde norsk bakgrunn. Vi kom fram til at det ville være det enkleste, i den forstand at de vil ha samme forståelsesramme av det norske arbeidslivet og jeg ville ikke ha behov for å trekke inn elementer som kulturelle ulikheter, som ville medført en større forsknings- og analyseprosess. Hvor intervjuene skulle finne sted var av betydning i forhold til gjennomføringen og tilpasning til min egen

og deltakerens tid i en hektisk hverdag. Jeg besluttet derfor at jeg skulle velge personer som bodde i eget fylke. Gjennomføring av intervjuene beskrives nærmere i kapittel 7.5. Formålet med min forskning har ikke vært å generalisere og i en kvalitativ undersøkelse er det sjelden krav til antall, det er heller opp til forskerens skjønn å vurdere når det er nok data, slik Nyeng påpeker (2012, s. 121). Når det kom til antall, tenkte jeg at 5-7 ville være nok for å få et godt nok datamateriale som også var håndterbart i en analyse og drøftingsprosess. Hvordan få tak i informantene ble neste steg i prosessen. Jeg hadde nå en liste med definerte utvalgsriterier som så omtrent slik ut: Mann/kvinne, 50-70 år, offentlig/privat arbeidsliv, bosatt i Vestfold. Basert på dette begynte jeg å se meg om i eget nettverk av venner, kollegaer og mer perifer bekjentskaper. Jeg styrte unna nærmeste venner og familie slik at jeg lettere kunne holde en viss avstand og ikke ta med egne betraktninger eller antagelser inn i intervjusamtalene. Jeg tok deretter direkte kontakt med de jeg hadde på lista og presenterte forskningsprosjektet mitt og spurte om de kunne være interessert i å delta. Responsen var utelukkende positiv og førte til at utvelgelsesprosessen var rask og problemfri. Det empiriske utvalget, som er grunnmuren i oppgaven, er dybdeintervjuer med fem personer i alderen 51-66 år, hvorav to menn og tre kvinner. Tre var i et ansettelsesforhold, en hadde nylig avsluttet til fordel for pensjonist tilværelse og en var heltidsstudent. Alle bodde i geografisk nærhet til meg som var en fordel i forhold til å få gjennomført intervjuene i det tidsperspektivet jeg hadde til rådighet. Jeg presenterer mine informanter i kapittel 9.1.

7 Kvalitet i forskningen

Dette kapittelet inneholder elementer som er viktige å belyse og forklare i relasjon til et forskningsprosjekt generelt og til min studie spesielt. Forskerens nøytralitet settes i høysetet for vurdering av pålitelighet. Et av de viktigste kravene til all forskning handler om transparens, altså hvordan undersøkelsen er gjort. Hvilke valg som er tatt, hvordan det empiriske grunnlaget er definert, hvilke teorier som er benyttet og hvordan analyseprosessen har foregått er andre vesentlige spørsmål å svare på, sier Tjora (2018). Jeg redegjør her for de mest relevante kriteriene i min studie som er forankret i et kvalitativt forskningsdesign; pålitelighet, gyldighet, overførbarhet og relevans. I tillegg har jeg noen innspill i forhold til refleksivitet og til sist et avsnitt om personvern.

7.1 Pålitelighet og gyldighet

I Kvale et al. (2015) skrives det at det er en forskers plikt å offentliggjøre så nøyaktige og representative funn som mulig. Det innebærer at man måler det man ønsker å måle, at dataene er til å stole på og at det tilstrebes en gjennomsiktighet knyttet til prosedyrene som danner grunnlag for konklusjonene. Gyldigheten i en studie dreier seg om hvorvidt det er samsvar mellom spørsmål og resultater og er også avhengig av kvaliteten på undersøkelsene og metodevalg. Tjora (2018, s. 81) fremhever at en tydeliggjøring av hvordan forskningsprosessen har foregått, hvordan spørsmålene har blitt formet med utgangspunkt i temaer vi vil utforske og etablert kunnskap om disse i relevant forskning, er vesentlige fokusområder. Den første delen av oppgaven min tar for seg den faglige forankringen, rapporter og andre studier, det som danner fakta underlaget. Videre har jeg gjort rede for det teoretiske rammeverket som har lagt grunnen for veien inn i egen forskning. I gjengivelsen av intervjuene har jeg etterstrebet en transparent og refleksiv tilnærming. Tjora (s. 83) kommenterer videre at lydopptak er en måte å sikre påliteligheten i kvalitative studier på, ved at man får så mye ordrett data som mulig samtidig som det gir plass til den individuelle stemmen som gjøres synlig for leseren. Samtidig vil man som forsker utelate mye informasjon og det er derfor viktig at man er bevisst hva man tar med og hva man dermed utelater. Som Tjora sier er det viktigste å sørge for at det man siterer ikke er tatt ut av en sammenheng. Noen steder har jeg lagt inn sitater fra intervjuene fordi de har en kobling med konkret relevans for temaet som

omtales. I analyseprosessen og presentasjon av funn, har jeg valgt ut sitater som belyser kategoriene og derav også problemstillingen eller deler av denne. På denne måten har jeg fått frem mangfoldet i dataene, som Nyeng (2012) sier er målet i kvalitativ forskning. Jeg har valgt å gjengi sitatene fyldige og detaljerte slik at du som leser får mulighet til å leve deg inn i informantens perspektiv på det aktuelle emnet. Launsø et. al (s. 185) fremhever at en av fordelene med kvalitativ forskning nettopp ligger i det at det er de utforskede perspektiver som skal gjengis og i den engelskspråklige metodelitteraturen omtales dette som en *thick* beskrivelse. En vanlig kritikk av kvalitativt forskningsintervju er at funnene ikke er gyldige fordi intervjupersonens informasjon kan være usanne. Jeg kan ikke være sikker på at mine informanter fortalte noe de trodde jeg ville høre, eller om det var noe de faktisk mente, men jeg finner ingen grunn til å stille spørsmål ved svarene. Gyldigheten avhenger av forskningsspørsmålene. Kvale et al. (2015, s. 281) sier at i en hermeneutisk fortolkning er spørsmålene som stilles til teksten helt avgjørende.

7.2 Overførbarhet og relevans

En kvalitativ metode har ikke til hensikt å generalisere, men å forstå og utdype begreper og fenomener. Målet mitt har vært å løfte frem den individuelle stemmen. Hvordan kan vi på dette grunnlaget si at studien kan ha en overføringsverdi til andre relevante situasjoner? Er resultatet så snevert at det kun har interesse for meg som masterstudent og for den enkelte informant, eller er det noe herfra som kan overføres til andre intervjupersoner, kontekster og situasjoner? Kvale et al. (2015, s. 289) sier at det er et riktig spørsmål å stille og et viktig spørsmål å redegjøre for i intervjustudier. Nyeng (2012, s. 75) sier at fra en fenomenologisk vinkel kan man si at den kvalitative forskningen vil kunne verdsettes for sin egen del som dybdeforståelse av et fenomen og at prinsippet om generaliserbarhet ikke er et prinsipielt problem men at utfordringen er knyttet til at man har ulike virkelighetsoppfatninger og kunnskapsidealer. Jeg finner dette aktuelt å bruke i begrunnelsen om resultatenes overførbarhet og relevans for andre. Underveis i studien fikk jeg stadig spørsmålet: *Hva sier de om sine muligheter, da?* fra studiekollegaer og andre interesserte. Jeg fikk tilbakemeldinger om at flere av undersøkelsesfunnene jeg presenterte var noe flere kjente seg igjen i og også hadde opplevd selv. Det er tydelig at folk er opptatt av å få et resultat de kan forholde seg til og sammenligne seg med utfra egen kontekst. På bakgrunn av dette kan jeg si at meningene, erfaringene og

opplevelsene til mine informanter kan ha betydning for andre i samme situasjon. I forhold til karriereveiledning for seniorer mener jeg det har en sterk overføringsverdi til fagfeltet da det nettopp er det individuelle ståstedet oppmerksomheten skal rettes mot. Tydeliggjøringen av mitt ståsted gir deg grunnlag for å vurdere om mitt engasjement har medført skjevheter i forskningen eller om utfallet hadde blitt et annet dersom en annen forsker hadde foretatt undersøkelsen.

7.3 Refleksivitet

Forskerens evne til å være selvkritisk til egne tolkninger er vesentlig da det å tolke andres motiver er beheftet med stor usikkerhet slik Fangen påpeker (Fangen, 2015). Jeg har redegjort for min forforståelse hvor jeg har reflektert over mitt utgangspunkt og i metodekapittelet har jeg beskrevet mine valg og innramminger. Med tanke på det hermeneutiske perspektivet, om fortolkning av virkeligheten, reises etiske spørsmål som; hvem eier sannheten i ens sosiale verden? For å styrke kvaliteten og graden av troverdighet i undersøkelsen kan intervjupersonene få delta i analysen og uttale seg om gjenkjennbarheten i funnene forklarer May Britt Postholm i artikkelen: *Klasseledelse i ungdomsskolen, fire læreres meninger og opplevelser* (2013). Jeg vurderte dette flere ganger underveis men kom frem til at det ville forsinke arbeidet. Jeg har plukket teksten fra hverandre og lest deler og helhet om igjen flere ganger og føler meg trygg på egen beslutning og forståelsesramme. Jeg har også bedt tidligere studiekolleger lese utdrag av teksten. I intervjuguiden har jeg gitt en beskrivelse av hva karriereveiledning kan være, begrunnet i min forforståelse. Kan intervjupersonene ha blitt styrt mot noe de ikke selv hadde tenkt, kunne de ha svart annerledes om jeg ikke hadde denne forklaringen? Jeg er usikker på om det har hatt innvirkning på svarene. Jeg har fått utfyllende og varierte svar som dekker et bredt spekter av hva karriereveiledning kan være. Et moment jeg ser i et selvrefleksivt lys, er at jeg noen steder i oppgaven trekker inn mine egne erfaringer. Dette er gjort uten bevisst bruk av meg selv som kilde. I følge Jacobsen (2010, s. 119) kan man si at egne erfaringer er styrket i tilfeller hvor empirien sammenfaller med egne erfaringer. Jeg har forsøkt å ha et kritisk blikk underveis i forskningsprosessen. Jeg har redegjort for en grundig beskrivelse av metodekapittelet og dermed vist en stor grad av transparens. Tilsammen utgjør dette grunnlaget for leserens egen inngang og vurdering av mitt arbeid.

7.4 Personvern og forskningsetiske vurderinger

I all forskning ligger det etiske hensyn og krav til grunn. I min studie med personlige intervju, har det vært spesielt viktig å ta hensyn til noen faste forskningsetiske retningslinjer. Fra *psykologiske og pædagogiske metoder – Kvalitative og kvantitative forskningsmetoder i praksis* (Bechmann Jensen & Christensen, 2005, s. 297) vises det til at i en kvalitativ undersøkelse er det et grunnleggende etisk prinsipp om anonymisering og en fundamental grunnregel om at man ikke skal behandle sine informanter som objekter. Opplysninger av privat karakter har fremkommet i intervjuene. Disse er bevisst utelatt av hensyn til stigmatisering og personifisering av informantene. Kvale et al. (2015) sier at like viktig som å begrunne valgte sitater, er det også å utelate privat informasjon. Videre vises det til begrepet informert samtykke som innebærer at forskeren sikrer frivillig deltakelse i studien, informerer deltakerne om hensikten med studien, om fordeler og risiko ved å delta og informasjon om at de når som helst kan trekke seg fra å delta i undersøkelsen. Mine informanter er informert slik beskrevet og har signert på samtykkeskjema som er vedlagt. Min undersøkelse krevde godkjenning for gjennomføring av Norsk Senter for Forskningsdata (NSD) på grunn av innhenting av personopplysninger. Denne godkjenningen fikk jeg tilsagn på i god tid før jeg startet med intervjuarbeidet og ligger vedlagt. Personopplysningene er behandlet slik det er informert om i NSD (NSD, 2018). Navn er kodet, stedsnavn, bedriftsinformasjon og annen identifiserbar data er anonymisert. Lagring av lydopptak, intervjuer og transkriberte tekster er oppbevart på privat og låst dataenhet. Alle data til bruk i oppgaven vil bli slettet etter prosjektets slutt.

7.5 Gjennomføring av intervjuene

Tidspunktet for når intervjuene skulle foregå var først planlagt til desember og januar, men jeg innså allerede i oktober at jeg måtte fremskynde prosessen. Alle intervjuene ble derfor gjennomført i løpet av november 2018. En såpass tidlig gjennomføring av intervjuene mener jeg har hjulpet meg til å holde et åpent og induktivt forskningsdesign og har styrket gjennomføringen av intervjuene uten for mye bakgrunnsinformasjon som kunne utløst en mer styrende retning. Nyeng (2012, s. 59) forklarer det med at gjennom empirien henter man frem ny kunnskap til feltet og dermed forsterker faglige standpunkt,

gjennom observasjon av virkeligheten. Intervjuene ble avtalt med hver enkelt én til to uker i forkant. Intervjuene foregikk hjemme hos informantene, utenom ett som ble gjennomført på den intervjuedes arbeidsplass. Deltakerne var forberedt da jeg møtte dem og jeg opplevde at de var spente på samtalen og hva det skulle dreie seg om. Stemningen var god, jeg fikk servert både kaffe og sjokolade. Før vi startet intervjusamtalene informerte jeg om at de hadde rett til å trekke sitt bidrag, at det var frivillig å delta, at de godkjente at jeg tok lydopptak av samtalene og de fikk utdelt samtykkeskjema som de leste gjennom og underskrev. Jeg avklarte også tiden som var satt opp og fikk aksept for tidsbruken. Jeg brukte lydopptak på alle intervjuene, lyttet og noterte også underveis. Jeg hadde forberedt meg på at jeg skulle være lyttende og nysgjerrig, la informantene fortelle fritt og gi de opplevelse av innflytelse på samtaleforløpet. Jacobsen (2010) påpeker at det å gi plass til spontanitet og fleksibilitet er en grunnstein i det kvalitative forskningsintervjuet. Jeg hadde utarbeidet en intervjuguide, som forklart i 6.1, hvor utgangspunktet for spørsmålene hadde base i oppgavens problemstilling og de underliggende forskningsspørsmålene. Denne ble lest opp for å avklare at dette var i henhold til deres forventninger. Jeg sa at det også ville være naturlig å snakke om andre ting som dukket opp underveis, og at det var litt opp til den enkelte å komme med spørsmål og tema som de mente var relevante for intervjuet. Postholm (2010) påpeker at det er en forutsetning at deltakerne blir spurt om de samme temaene for å finne essensen i opplevelsen. For eksempel ble spørsmål og samtaler rundt identitetsforståelse brakt på bane i det første intervjuet. Dette var utelatt fra mine intervju spørsmål men jeg fant dette så interessant at jeg tok det med meg inn i de neste intervjuene, slik Postholm (s. 78-79) beskriver at et fenomenologisk forskningsintervju utarter seg. Intervjuerens viktigste rolle er å lytte, avholde seg fra avbrytelser og stille oppfølgende spørsmål, står det i Kvale et al. (2015, s. 182). Jeg stilte oppfølgings spørsmål som: «Hva mener du med det du sa nå?», «Kan du fortelle litt mer om det?» eller «Forstod jeg deg rett når du sa at..?» Når jeg hørte på opptakene for å transkribere samtalene, la jeg merke til at jeg i noen tilfeller hadde vært litt for styrende. Min refleksjon over intervju prosessene sier meg at jeg kunne vært litt mindre opptatt av å stille spørsmål og heller tillatt litt mer pauser. Samtidig oppdaget jeg at jeg hadde fått fylldige svar med lange refleksjonsrekker og samtaler som bidro til nye innfallsvinkler og oppdagelser som jeg har tatt med inn i analysearbeidet. Tillit og åpenhet, ærlighet og

troverdighet opplevde jeg at deltakerne i stor grad delte med meg og den levde historien til intervjupersonene har kommet til syne. Min undersøkelse er med dette dokumentert og redegjort for etter beste evne. I det påfølgende kapitlet deler jeg arbeidsmetode jeg har anvendt for å klargjøre data og hvordan fem intervjusamtaler ble omgjort til håndterbart materiale til bruk i drøfting og som anker for undersøkelsens funn.

8 Analyseprosess og bearbeiding av data

I dette kapittelet viser jeg fremgangsmåten jeg har brukt for å analysere mitt datamateriale og hvordan prosessen fra start til mål har vært i dette arbeidet. Det har vært et omfattende arbeid og en tidkrevende og utfordrende fase i studien. Som Launsø et al. (2011, s. 167-173) påpeker, er analyse- og fortolkningsfasen på mange måter en sannhetens time hvor forskeren skal oversette fra et språk til et annet, gi mening til ordene, skape en helhet og danne et mønster sett i lys av den teoretiske rammen. Jeg har hentet fagforståelse hos flere for å tilegne meg nødvendig kunnskap til å gjennomføre eget analysearbeid. Jacobsen (2010, s. 125) sier at det er mange ulike måter å tilnærme seg analyse av kvalitative data, men et fellestrekk kan være å gjøre en veksling mellom å analysere deler og å se delene i en større helhet, beskrevet som hermeneutisk sirkel. For å gripe fatt i datamaterialet, var det akkurat den runden jeg gjorde – plukket det fra hverandre, så på delene og tilbake til helheten. Jeg vil i det følgende forklare min fremgangsmåte.

8.1 Fra intervju spørsmål til kategorier

Grunnlaget i mitt analysearbeid startet med 25 sider transkribert tekstmateriale etter de fem intervjuene jeg hadde gjennomført. Disse hang jeg opp på veggen i mitt private «masterkontor». Men hvordan få noe mening ut av dette? I Kvale et al. (2015, s. 218) stilles spørsmålet: «Hvordan analyserer jeg det intervjupersonen fortalte meg, på en måte som beriker og utdyper meningen i det de sa?» Videre omtales tre ulike fokusområder i analysen av intervjuer; mening, språk og teoretiske analyser. Jeg har valgt å bruke en meningsanalyse og har redusert og kategorisert datamaterialet til enheter som gjør det enklere og mer håndterlig, slik også Postholm forklarer det (2010, s. 99). Min huskeregel om at kategorier skal komme fra data har vært langt fremme i bevisstheten underveis i analysen. For å få en bedre oversikt over delene og innhold, og samtidig se dataen i en større sammenheng, brukte jeg et enkelt analyseskjema etter inspirasjon fra Launsø et al. (2011, s. 168) som sier at et analyseskjema kan sees på som et redskap eller en monteringsramme til å henge teorier på. Analyseskjemaet jeg har utviklet er vedlagt i oppgaven. I analyseskjemaet vises hvilke spørsmål jeg stilte og hvordan jeg har omdannet til kategorier. Svarene fra hver informant ble skrevet inn og

jeg brukte markeringsfarger og noterte stikkord. På denne måten kunne jeg danne overskrifter som favnet meningsinnholdet. Ord og setninger som på en eller annen måte traff meg, kom til syne, meninger som skilte seg ut eller sammenfallende uttrykk ble løftet opp som interessante. Metoden er hentet med inspirasjon fra Kversøys doktorgradsavhandling (Kversøy, 2015) og tiltaler meg med sin blanding av enkelthet og kompleksitet. I prosessen med å fortolke datamaterialet er det viktig å finne kontrastene, tvinge seg selv til å trekke ut det som motsier egne antagelser. Launsø et. al (2011, s. 183) påpeker at ubevissthet i forhold til dette, kan medføre at man som forsker bare leter etter noe bestemt, det man ønsker å finne. Etter denne runden stod jeg igjen med 10 sider datamateriale og fortsatt for mange kategorier. Jeg foretok en ny vasking av datamaterialet for å oppnå en reduksjon og se det på nytt med nye briller. Jeg så etter meningsbærende elementer relevant for problemstillingen. Som forsker i denne studien har jeg med meg mine karriereteoretiske forklaringsmodeller og dette har vært med på å oppfatte hva jeg har sett og ikke sett i analysearbeidet og hva jeg valgt å trekke ut som funn. Dette har vært min måte å sortere ut og samle sammen transkribert materiale. Andre øyne ville sett andre sammenhenger og dannet andre kategorier. Fire kategorier har jeg definert som det jeg mener representerer tyngden i studiens formål med en tett kobling mot oppgavens problemstilling og forskningsspørsmål, som jeg repeterer her:

Hvordan oppleves karrieremuligheter for seniorer i arbeidslivet?

1. Hvilke faktorer er viktige for en lang tilknytning til arbeidslivet?
2. Hvilken betydning har karriereveiledning for seniorer?
3. Hvordan bli en attraktiv seniorarbeidstaker?

Kategoriene som danner grunnlag for drøfting er følgende:

- Opplevelse av muligheter
- Erfaring og kompetanse
- Verdier og identitetsforståelse
- Livslang karriere

Det mine intervjupersoner sier om en opplevd erfaring og mening om det jeg har spurt om, utgjør funngrunnlaget som drøftes i kapittelet som følger.

9 Presentasjon og drøfting av funn

Jeg presenterer her mine fremste funn som drøftes i forhold til utvalgt teori og relevans for problemstillingen. Jeg har valgt å drøfte informantenes svar under hver kategori separat. Jeg har forsøkt å belyse funnene fra ulike vinkler, sett med mitt forskerblikk, egen forforståelse og innlemmet kunnskapsgrunnlaget og det teoretiske rammeverket jeg har redegjort for tidligere i oppgaven. Avslutningsvis har jeg dratt det hele sammen i en oppsummering. Aller først en kort presentasjon av mine intervjupersoner.

9.1 Utvalget – empirisk grunnlag

For at du som leser skal bli kjent med utvalget mitt og dermed lettere kan sette deg inn i personens meningskonstruksjoner og perspektiver, introduserer jeg her mine fem informanter. Jeg har valgt å bruke bokstavforkortelser som kjennetegn.

A – er en kvinne i slutten av 60-årene med yrkeserfaring fra både offentlig og privat sektor, jobbet sammenhengende i nærmere 30 år på siste arbeidsplass. På intervju tidspunktet har hun vært pensjonist i to uker. Hun jobbet redusert siste året da hun opplevde at hun ble oversett, gikk av to år før først planlagt.

B - er en kvinne starten av 50-årene. Hun har jobbet med administrative oppgaver i offentlig sektor de siste 20 årene, utdannet lærer. Hun har nylig sagt opp stillingen sin for å ta en videreutdanning. Hun ønsker å bruke kompetansen sin på nye områder.

C – er en mann i midten av 50-årene som er ansatt i en større statlig virksomhet. Tenker å jobbe til han er oppunder 70 år, såfremt helsa holder og han opplever å bli verdsatt. Han føler seg godt rusta med sin arbeidserfaring og ser lyst på fremtidsmulighetene.

D – er en kvinne i begynnelsen av 60-årene med en administrativ stilling i en privat virksomhet. Hun har vært med på flere omorganiseringer og endringsprosesser. Hun har vært i arbeidslivet i nesten 40 år og er sliten. Har ingen planer om å jobbe lenger enn hun må.

E – er en mann i starten av 50-årene med jobb i en privat bedrift. Han har flere jobbskifter bak seg og holder seg faglig oppdatert på egen hånd for å holde tritt med de unge som puster han i nakken.

9.2 Opplevelse av muligheter

Mulighetsorientering, det å ha kjennskap til muligheter og være klar til å gripe dem, er en av kjernekompetansene i det livslange karrierelæringsperspektivet. Å orientere seg om muligheter er en større jobb og inneholder flere elementer enn bare å ramse opp mulige virksomheter i nærområdet. Det henger sammen med muligheter i forhold til den situasjonen du er i og de begrensningene du opplever at du har rundt deg. Begrensninger ligger for noen som en tynn hinne, for andre som et tett lokk og sperrer utsikten til mulighetsrommet. En mulighet for én kan være en hindring for en annen. Ett av spørsmålene jeg stilte var: *Hvordan opplever du dine muligheter i arbeidslivet fremover?* To av informantene svarer at mulighetene er begrenset, eller fraværende.

- A *Nei, absolutt ikke så mange muligheter nå. Hvis jeg hadde hatt en unik kompetanse så ville jeg hatt bedre muligheter. Blir tyngre etterhvert som man blir eldre. Er det interessen som dabber av, eller om det er tyngre? Ikke sikker. Jeg opplever at vi gamle forstyrrer det unge vakre glansbildet som preger samfunnet.*
- D *Generelt, har du passert 50 så er du ikke førstevalget. Tør ikke å prøve å få noe annet nå. Det best å være her jeg er fordi det er tryggest, gode betingelser, pensjon, vil ikke rote med det nå, har det greit. Får ta det som kommer. Nei jeg er jo egentlig litt spent. Kjennes på kroppen, tenker litt på det av og til. Har ikke så mange muligheter, det er mer krav, ikke som før. Det er en annen verden nå enn før, der er jeg ikke.*

En opplevelse av at mulighetsrommet innsnevres er fremtredende i det de sier. Jeg kjente meg også umiddelbart igjen, både det at du ikke er førstevalget når du har passert 50 og det at dersom du ikke har en ettertraktet kompetanse stiller du lenger bak i køen. Slik forklart i Højdal et al. (2009) sier Bandura at dersom mennesker ikke har tro på at de kan produsere et resultat, vil de heller ikke prøve, og uten en indre tro på at du skal lykkes, hjelper det ikke med ferdigheter. En opplevelse av at det ikke er noen muligheter, at situasjonen er låst eller at man ikke har tro på at det finnes noe annet, kan forstås i lys av den livsfasen de befinner seg i.

“During the middle years, people typically confront declining opportunities for career growth. Most will have gotten as far as they will in their vocations. They seem time and opportunities to realize the ambitions that sustained them over the years slipping away. Visions of a future lacking variety and prospects for new challenges and accomplishments may give rise to strains, especially for people who harbor doubts that what they are doing is worthwhile” (Bandura, 1997, s. 196).

Selv om man har mye erfaring i bagasjen, er det likevel slik at vi mennesker tenderer mot å tenke at det er naturlig at det er en stagnasjon midt i (arbeids) livet. Mennesker foretar karrierebeslutninger som avhenger av hva de tror om seg selv og hva de tror om arbeidsmulighetene (Højdal et al., 2009, s. 120). I lys av begrensninger, går det også an å skjele til Linda Gottfredsons teori om avgrensninger og kompromiss slik Lovén presenterer det (2011, s. 39). Gottfredson mener at en karriereprosess består av en rekke kompromisser og det handler om å tilpasse seg etter dette. Realiteter som kjønn, klasse, kultur og geografi omtaler hun som begrensende faktorer. Jeg ser det naturlig å trekke inn aldersperspektivet også. Den erkjennelsen om at alderen har en betydning, setter tydelige avgrensninger. A og D ser alderen som et hinder og må realitetsorientere seg etter det på bakgrunn av egne og andres forventninger og holdninger. Dermed vil ikke alle valg være frie, sier professor Plant (Plant i Kjærgård & Plant, 2018). Jeg oppfatter samtidig at de har akseptert sin seniorstatus i arbeidslivet når de fremhever at de har reduserte muligheter men regner det som en naturlig tilstand å være i. Egne holdninger, fleksibilitet og evne til å håndtere det usikre, slik Gelatt fremmer, har liten plass hos disse. Jeg tolker det slik at de er litt låst i et negativt tankemønster, som om de sitter fastspent i baksetet uten mulighet til å gjøre noe. På den andre siden kan også Supers livsfaseteori brukes som forståelsesramme. Hans teoretiske modell med oppdelingen: life-span, life-space og self-concept samspiller og påvirker hverandre. Han sier for eksempel at det viktigste er å finne en jobb som passer inn i det livet vi ønsker å leve. Fremtidsforestillingene er ikke spesielt lyse og kan hende det er fordi jobben ikke lenger er så viktig i livet. For eksempel har jeg fått vite i intervjuene at begge har barnebarn og har aktive fritidsinteresser. Kan hende de identifiserer seg mer med sin private rolle nå enn sin rolle som arbeidstaker? I ettertid ser jeg at dette kunne vært sjekket ut dypere i intervjuet. To av informantene opplever at de har muligheter med visse begrensninger.

B Jeg opplever at mulighetene er mer begrenset nå - må tilpasse meg et samfunn med andres forforståelse. Viktig å vise meg fram, tror jeg må «bjuda på». Men har også tenkt om jeg er for gammel når jeg begynner å søke, men velger å ikke gi det noe oppmerksomhet. Jeg nekter å anse en 50 åring som et gammelt menneske.

- Hvordan ser du på deg selv, da?

Ser på meg som en som ikke har satt seg til, tar utdanning og er nytenkende, jeg har tatt et valg om å fylle på med kunnskap som skal gi meg nye muligheter – jeg har mye å bidra med.

E Tror ikke det er mørkt, det viktigste for meg er å holde meg aktuell, lese meg opp. Jeg vet jo at alderen tynger, man foretrekker yngre. Hvis de kan velge mellom meg og en som er i 30 åra velger de den unge. Også for at de skal forme de unge som kommer.

- Andre ting som har betydning for dine muligheter?

Geografi betyr også endel for mulighetene og begrensningene. For 20 år siden var jeg i Stavanger og olja på sitt verste, ble headhunta hele veien, ble ringt opp til jobber. Den telefonen får jeg ikke lenger.

B og E sier begge at de har både begrensninger og muligheter, men velger å holde fast i mulighetsrommet, det er det som gis oppmerksomhet. Å erkjenne at du har begrensninger men velge å fokusere på mulighetene er for meg essensen i karriereveiledning og jeg trekker tråder til både Krumboltz og Bandura sine tanker om at det vi mennesker tror og tenker om oss selv er tillært gjennom sosial læring og erfaringer tas med i samspill med situasjonen du til enhver tid befinner deg i. Som forklart i teorikapittelet er hovedpoenget til Krumboltz at du skal ha øynene åpne for nye muligheter, utfordre deg og utforske nye interesser. B innehar alle de karrierekompetansene Krumboltz snakker om og er i tillegg bevisst og tydelig på at hun har et ønske om å lære, ta flere uavhengige valg gjennom livet og ser på forandring og uplanlagte hendelser som en naturlig del av livet. Jeg fanger også opp at de begge har en tydelighet i forhold til egen selvoppfattelse. Spesielt er dette fremtredende hos B som er klar på at hun har mye å bidra med og hun ser tydelig at det finnes andre muligheter. Hun nekter å anse seg selv som gammel og dermed har hun tatt kommandoen over egne tanker og overkjører også andres aldersfordommer som hun trekker frem. Jeg ser også spor av det jeg innledningsvis trakk inn i forhold til aldersdiskriminering i arbeidslivet. Selv om disse to er de yngste i undersøkelsen min, uttrykker de hvordan alderen deres påvirker både egne og andres holdninger og beslutninger. Alder er med å definere hvem

du er og hva du kan gjøre. Når vi er barn vil vi gjerne være eldre, når vi blir ungdom er vi for unge til det ene og for gamle til det andre. I idrettskonkurranser blir du rangert etter alder og personer som omtales i media har alltid en parentes med alderen sin bak navnet. I forhold til *The third agers* er en aldersdefinering vanskelig. I *Guidance for life – working and learning in the third age* (Bakke et al., 2018, s. 8) står det at kronologisk alder sier lite om individets fysiske og mentale tilstand, ens evner og kompetanser og har store individuelle variabler. Skjønnhetsidealet i vår kultur er preget av det ungdommelige og det perfekte, botox er for mange blitt et naturlig produkt og trening for utseendes skyld er en stor del av hverdagen for folk i godt voksen alder. Sosiale medier er vår tids sladrekjerringer og man kan ikke unngå å fange inn det ungdommelige uttrykket som preger nyhetsbildet. Psykolog og forfatter Sissel Gran, har nylig utgitt boken: *Inni er vi alltid unge*. Hun sier at det ikke er en prestasjon i seg selv å være ung og at det er i ferd med å skapes en polarisert skepsis og mistillit mellom yngre og eldre. Hun skriver: «én aldersgruppe skal ikke tilskrives for mye kunnskap og definisjonsmakt.» Dette fordi det kan medføre en usynliggjøring av den eldre delen av befolkningen samt en nedvurdering av den kompetansen som ligger der. Videre sier hun at alderismen⁶ må bekjempes, på lik linje som sexisme og rasisme, gjennom politikk, rettigheter, medier og presse (Gran, 2019, s. 95). C skiller seg litt ut fra de andre når han sier at det er flere muligheter og trekker frem erfaring som et vinnerkort.

C Ja jeg tror jeg har flere muligheter nå - føler meg attraktiv på grunn av erfaring. Men det gir begrensninger om du ikke vil flytte. For glad i fritid og familie til at jeg vil pendle langt. Leve ut en drøm? Ta det innover oss at vi er halvveis i livet, hvorfor vente til man blir pensjonist, kan man ikke gjøre det man ønsker i det siste del av arbeidslivet? Hva med å seile jorda rundt og jobbe fra andre siden av kloden, den teknologiske utviklingen vil ikke stoppe, vi får flere muligheter til å jobbe andre steder og på andre måter.

C har ikke tatt med begrensninger i sitt fremtidsbilde for videre karrieremuligheter. Han vet han har en etterspurt kompetanse og er trygg på at erfaringen vil være en styrke. Samtidig ser han fremover og viser en nysgjerrighet og optimisme i forhold til det

⁶ Alderisme er fordommer fra en aldersgruppe mot en annen og er et videre begrep enn aldersdiskriminering. Les mer her: <https://tidsskriftet.no/2018/01/sprakspalten/alderisme-eller-aldersdiskriminering>

fremtidige arbeidsmarkedet. Det å gripe fatt i usikkerheten og samtidig ha en positiv forventning, i stedet for å tviholde på inngrodde tanker, er tidligere omtalt som et av Gelatts viktigste kjerneelement i forhold til karrierevalg og utvikling. C ser for seg et fremtidsbilde som er ukjent og han planlegger for noe han ikke vet hva er. Han har et globalisert syn på arbeidsmulighetene og ser den teknologiske utviklingen med robotisering og nye måter å jobbe på som en åpning for noe nytt og spennende. Jeg tolker det også slik at han har en høy grad av selvfølelse. Han er trygg på egen kompetanse, han kjenner seg selv, han er nysgjerrig og har en optimistisk forventning til det ukjente. Sterk grad av selvfølelse kan forklares med en trygghet i forhold til mestring av livsutfordringer, stabilitet i jobb og familieliv, og undersøkelser viser at personer i 50-60 årene ofte befinner seg her (Hansen & Von Soest, 2017). C leker også med tanken om at han skal leve ut en drøm. Karrieredrømmer er spennende, her ligger det mange drivere for motivasjon og energi. Å realisere drømmen krever at motivasjonen og energien styres i riktig retning og at du har en tro på at du skal lykkes. I intervjusamtalen gikk vi ikke dypere inn i drømmen han snakket om, men jeg tenker at det kunne vært interessant å utforske. Drømmer i et senkarriere perspektiv er et tema som kommer til uttrykk gjennom gründerskap blant eldre omtalt i kap. 4.1. Det handler om å utforske muligheter, ta i bruk erfaring og kompetanse og utnytte tillærte ferdigheter.

9.3 Erfaring og kompetanse

Mange eldre i arbeidslivet blir stresset av endringsfokus og forventningene om å ta grep om egen utvikling og læring i et livslangt læringsløp. Faren er at gapet mellom de som allerede er suksessrike og de som strever øker. Det kan være med å forme en fremtid med økt polarisering, sosial ekskludering og ubalanse (Plant, i Clayton et al., 2007). Dette gjenspeiles i det konkurransesamfunnet vi befinner oss i, hvor alle oppfordres til å ta ansvar for egen utvikling. I *Perspektivmeldingen 2017* fremkommer det at produktivitet og omstillingsevne henger sammen med muligheter for videreutvikling av kompetanse, og dette er spesielt viktig for eldre arbeidstakere (Finansdepartementet, 2016-2017). Samtidig er det viktig å ta innover seg at stabilitet og forutsigbarhet vil for mange være en meningsfull karriereutvikling. Seniorer har gjennom livet hentet erfaringer på alle arenaer og fylt sin kompetansebank med unik erfaring, kunnskap og kompetanse.

Jeg stilte spørsmålet: *Hvilke grep har du tatt i forhold til å planlegge dine siste år i arbeidslivet?* Bortsett fra én svarer alle at de ikke har gjort noen konkrete aktiviteter. Det er ikke noe de har tenkt på eller hatt et bevisst forhold til. De sier at de er med på den endringen og utviklingen som skjer på arbeidsplassen, det må de for å henge med.

A *Ikke hatt noen planer. Men kunne ønske jeg hadde en leder som var litt på, som ser deg og inspirer deg videre selv i voksen alder. Blir mye opp til en selv, kan være vanskelig. Legge et løp sammen, hadde vært fint. Ingen interesse fra arbeidsgiver, ingen tilrettelegging eller informasjon. Savna at noen spurte meg.*

- *Har du fått tilbud eller informasjon om en karrieresamtale?*
Ikke fått tilbud om karriereveiledning, kurs eller utdanning. Savn etter en leder som var litt mer positiv og brydde seg. Så enkelt egentlig. Forbanna på politikerne som sier at vi skal stå lenger i arbeidslivet men klarer ikke å få det ned i organisasjonen, det er noen propper et eller annet sted.

Flere undersøkelser som omtalt tidligere i oppgaven fremhever at det å få tilbakemeldinger, få utviklende arbeidsoppgaver og bli sett (av leder og andre kollegaer) er viktige faktorer i arbeidslivet. Det er vesentlig i forhold til personlig og faglig utvikling men også i forhold til trivselsårsaker og grunner for å jobbe lenger, som jeg tar opp i neste kapittel. Det norske arbeidslivet innbyr til stor grad av innflytelse og medbestemmelse og vi er vant til å få jevnlig tilbakemeldinger på arbeidsprestasjoner. Når A sier at det har vært et savn at leder støttet og så henne i forhold til å holde seg oppdatert og være i utvikling, forstår jeg det slik at dette har vært en medvirkende årsak til at hun valgte å pensjonere seg tidligere enn først planlagt. Dette kan kobles til et klassisk eksempel på ekskludering/push-out for seniorer i arbeidslivet, ref. NOVA rapporten i kapittel 2.3. Både C og E er i begynnelsen av 50 årene og ifølge dem selv er det for tidlig å tenke på en senkarriere.

C *Nei, ikke tenkt på det for å planlegge en sluttkarriere. Hvis jeg skulle ta en master i noe annet, vil jeg ikke være noe mer attraktiv av den grunn. Vil konkurrere med de som er yngre.*

- *Hvor ligger ansvaret tenker du?*
Kan planlegges med samarbeid mellom meg selv, arbeidsgiver og offentlige myndigheter, legge inn incentiver. Inntjening og fortjeneste går foran. Samfunnsansvar å ta inn eldre – litt

feil det også. Best for organisasjonen men kan kanskje være en felle når du ikke snakker om karriereutvikling når du er eldre. Mer opptatt av pensjonspoeng enn studiepoeng.

E Nei, for langt fram, ikke begynt å tenke på det ennå. Men tenker at det er meg det kommer an på – jo flinkere jeg er til å oppdatere meg, holde koken, vet ikke, mye kan skje. Har ikke hatt seniorsamtaler men kunne tenke meg det, om fremtiden.

C sier at han tar det litt som det kommer. Jeg oppfatter at han er trygg i sin egen jobbrolle og vet han sitter med gode kort på hånda. En sterk selvoppfattelse preger ord og vendinger og som Super (1980) sier er betydningen av individets selvoppfattelse viktige dimensjoner i karriereutvikling og valg. Utviklingen gjennom de ulike stadiene og håndtering av utfordringer blir av Super sett på som en modningsprosess, slik Erik H. Haug forklarer (Haug, 2018, s. 27). Karrieremodenheten oppstår mellom roller og situasjoner og utvikles på bakgrunn av tilbakemeldinger fra andre og fra den konteksten man er i. Utfra dette kan det også være at vi her ser en høy grad av karrieremodenhet. E er bevisst på at det er han selv det kommer an på. Han er føre var og gjør noen grep hele tiden for å holde seg attraktiv, som sies å være en viktig del av kompetansepolitikken for arbeidstakere som vil forbli attraktive for arbeidsgiverne (NOU 2019: 2, 2019). Han utviser også handlingskompetanse slik det omtales i kapittel 4.1. Ved at han er forberedt på endringer, har innsikt i og styrker egen fagkompetanse er han villig til å ta grep for å være klar for det som måtte skje. Han seiler litt med, men samtidig holder han et våkent øye på utviklingen som skjer rundt han i organisasjonen, i bransjen og i markedet generelt. Akkurat slik det er anbefalt å gjøre når man er senior i arbeidslivet. Han er en kompetansebygger som tilpasser seg endringssamfunnet. D sier at hun ikke planla en endring, men fikk en mulighet og grep den.

D Må være med og være engasjert og sette seg inn i det som er nytt. Følger med på endringer, må det for å henge med. Ikke tilbud om kurs, tilegnet meg det selv. Savner en samtale rundt senior og fremtiden, blir usikker på hva de tenker.

- Har du tatt noen grep for å få til endringer?

Noe ble tilfeldig, rett sted til rett tid, en annen sluttet. Fikk mulighet, ikke søkt bevisst, fikk et bedre tilbud, det var en som slutta brått og da fikk jeg en mulighet.

Hun brukte i dette tilfellet ikke tid på å reflektere over valget, om det var et godt valg eller om det ville gi mening og verdi, slik Super snakker om. I artikkelen: *Så fint at du ikke er sikker på hva du vil!* (Haug, 2014), løftes usikkerhetsmomentet opp som en styrke. Tradisjonelle teorier om karrierevalg ofte er innrammet i fornuftstenkning og har base i strukturerte og veloverveide valg men stadig oftere må valg tas på kort varsel og med et ukjent beslutningsgrunnlag. Krumboltz sier at viljen og motet til å ta sjanser er en grunnholdning du må ha for å utvikle din karriere. Haug forklarer det med at det handler om holdninger til seg selv og den omskiftelige verden man lever i. Når de sier at de ikke har lagt noen planer, ikke har tenkt i de baner, er det nødvendigvis en svakhet? Jeg tenker at det vel så mye er et tegn på en god dose erfaringskompetanse. De har et avslappet forhold til å ta det litt som det kommer og se hva som skjer. De har vært med på endringer før, det vet at tilfeldige hendelser skjer og de følger med. Tilfeldighetsspillet i arbeidslivet er tydelig blant eldre arbeidstakere, ref. FAFO undersøkelsen omtalt i kapittel 3.3. Sammen med endringskompetanse er erfaringskompetanse løftet frem som en av de fremste seniorkompetansene du kan ha. En av informantene skilte seg klart ut i forhold til å ta grep om egen utvikling og er klar på hva som er hennes styrker i arbeidslivet.

B Jeg har sagt opp jobben, tar ny videreutdanning, har tatt grep for å skifte beite, ser etter nye muligheter og ønsker å bruke kompetansen andre steder. Omstilling- og endringskompetanse er viktig, vise at du er i stand til det. Ganske krevende i seg selv å si opp når du er 52. Fint å vise til at jeg kan ta ansvar med ny utdanning og søke nye jobber. Det kan jeg bruke som en styrke.

- *Hvilke tilbud har du fått fra arbeidsgiver?*

Ikke fått noe tilbud om samtale eller kursing fra arbeidsgiver. Mener det bør være en bevisst satsning, skal ikke være valgfritt, skal være en forventning som du skal gjennomføre som seniorarbeidstaker. Jeg ville vært kjempestolt hvis jeg var hos en arbeidsgiver som hadde dette på stell.

Krumboltz ville stått på sidelinja og heia på dette grepet. Hans mantra om å utvikle nysgjerrighet, pågangsmot, utholdenhet, fleksibilitet og optimisme for å henge med i karriereløpet er tydelig fremtredende her. Også Banduras tese om at det individet tror og tenker om seg selv i den situasjonen det er i, er med på å forme forventinger om utbyttet, finner jeg synlig tilstede her. I Højdal et al. (2009, s. 103) forklares Banduras

sterkeste grunntanke med at det er en gjensidig sammenheng mellom individet, dets handlinger og det miljø som omgir en og personlig utvikling skjer i et system av strukturer som består av viten, ferdigheter, evaluering og selvrefleksjon. B samler med dette valget ny erfaring som kan legges inn i kompetansebanken. De erfaringene hun tar med seg fra denne handlingen vil hun kunne bruke inn mot nye mestringsområder. Det at hun allerede nå, før hun vet utfallet av det valget hun har tatt, sier at hun kan bruke dette som en styrke, får meg til å anta at hun har en sterk grad av *self-efficacy*, hun har kanskje liknende erfaringer fra tidligere og hun motiveres av nye mestringsopplevelser. Jeg sporer også at det ligger et strategisk og velfundert valg og en lenger planleggingsprosess bak handlingen. Et bevisst karrieregrep som her er tatt, kan sees i sammenheng med personens kontekstuelle endringer og personlig utvikling, slik tidligere beskrevet i relasjon til Supers teori om selvrealisering. Det ser ut som om det er de meningsbærende og verdifulle valgene som danner bakteppe for hennes beslutningsgrunnlag og videre karrierevalg. Den subjektive opplevelsen av egen jobbsituasjon er endret og det blir viktig at jobben skal passe inn i det livet hun heretter vil leve. Ingen av mine informanter oppgir at de har fått tilbud om kurs eller opplæring fra arbeidsgiver, de er alle klare på at det ville de gjerne hatt. Dette samsvarer med det som gjengis i seniorbarometeret hvor det fremkommer at kun 1 av 10 arbeidstakere i alderen 50 år og oppover i liten grad, eller ikke i det hele tatt, gis muligheten til å lære nye ting (Rathe & Holmefjord, 2018). I St.meld. nr.6: *Om seniorpolitikk* står det å lese at seniorene selv har et stort ansvar for å holde på og videreutvikle kompetansen sin gjennom yrkeslivet, og tydeliggjøre sine ønsker og behov overfor arbeidsgiver (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2006-2007). Kanskje det er her skoen trykker for mange? Har seniorarbeidstakere som ønsker en kompetanseheving en naturlig dialog med arbeidsgiver i forhold til utvikling og læring, slik det også er regulert gjennom arbeidsmiljøloven? Statsminister Erna Solberg er opptatt av at alle skal få muligheter og ingen skal gå ut på dato. B sier hun ville vært stolt av å ha en arbeidsgiver som har satt dette i system. Hun ønsker at tilbud om kurs og kompetansepåfyll skal gis til alle og at det blir et krav om deltakelse for seniorarbeidstakere. For henne og hennes like vil det være behov for flere stemmer som kan skape oppmerksomhet og et større trykk mot myndigheter og systemaktører.

9.4 Verdier og identitetsforståelse

Verdier i karriereveiledning betraktes av Donald Super som viktigere enn interesser når det kommer til valg av yrke. Han hevder at verdiene styrer retningen og har størst påvirkning på karrierevalg og utvikling. Verdier fungerer som våre ledestjerner og viser vei mot sentrum for mening, behovstilfredsstillelse og utfoldelse av interesser, som det står i Højdal et al. (2009, s. 59). Samtalen om identitet oppstod på bakgrunn av spørsmål knyttet til hvilke faktorer som er avgjørende for trivsel og lang tilknytning til arbeidslivet. Dette rommer både det verdimessige grunnlaget, identitetsbildet og egen selvoppfattelse og brakte med seg nye refleksjoner i intervjusituasjonen. Om hva som er viktig for å trives på jobb, er de nokså samstemte.

D *Det viktigste er arbeidsoppgaver du trives med, lønn betyr noe, det gjør det for alle. Og det å ha en jobb i seg selv er jo litt identiteten din også.*

- *Knytter du identiteten din til jobben din?*

Har ikke tenkt så mye på det, men absolutt viktig å tenke gjennom, da. Ja for når du slutter, blir man jo egentlig helt identitetsløs. Hva kan jeg nå, liksom? Kan jo det samme, har erfaringen og kompetansen på plass. Redd for å surre bort dagene, må ha noe å drive med, kan ikke bare gå på kafé. Sosialt nettverk er viktig, kan bli ensomt uten jobben.

A *Gode kolleger har jeg alltid hatt, det betyr mye. Også arbeidsoppgaver, skal gi meg noe tilbake, like mye som jeg yter for arbeidsgiver. Kunne ikke siddet med en jobb jeg ikke trives med bare for pengens skyld.*

- *Gjør det noe med identiteten din, at du ikke jobber lenger?*

Identiteten min? Nei, det har jeg ikke tenkt på, men det er jo litt rart, jo gjør nok det, har tilbrakt mange timer på jobb hver dag ikke helt enkelt overgang, savner kollegaer og arbeidsoppgaver så overgangen er litt sånn... jeg er glad jeg redusert i ett år først så fikk jeg prøvd det ut litt. Må fylle dagene med noe annet enn det du har gjort før. Kan tenke meg noe frivillig arbeid etterhvert, gjøre noe for noen.

C *Ikke viktig med lønn så lenge jeg opprettholder det jeg har nå. Meningsfull jobb, at jeg får brukt kompetansen min og at jeg bli verdsatt og bidrar. Sliter med å jobbe med noe som er verdimessige feil, våpenindustri eller pengefokus. Mister sekken med egen identitet, kompetanse og erfaring når du slutter. Det er skummelt, nakent og sårbart. Mister litt status. Du er på jobb 8 timer om dagen men er arbeidsledig hele døgnet som pensjonist.*

- *Noen tanker om hva du vil bruke tiden til da?*
Skape en ny identitet gjennom frivillig arbeid. Viktig å ha noe å gjøre, må tvinge seg ut, bidra i samfunnet med noe. Vil fortsatt bli sett og være en ressurs.

Meningsfulle arbeidsoppgaver, det å være en ressurs og bli verdsatt topper lista over noen av de fremste jobb relaterte plussfaktorene for disse tre. Dette har også blitt trukket ut som fremste funn i andre undersøkelser, beskrevet innledningsvis. Jeg tenker at disse faktorene i sterk grad kan knyttes både til egen selvoppfattelse, slik Super sier har innvirkning på ens egen forståelse av hva som gir mening og verdi, og til menneskers selvfølelse. Selvfølelsen blir blant annet påvirket av de verdiene som verdsettes i samfunnet, for eksempel vil fysisk helse, sosialisering, personlighet og deltakelse i arbeidslivet være påvirkningsfaktorer. Fra undersøkelsen: *Self-Esteem Across the Second Half of Life* (Hansen & Von Soest, 2017) fremkommer det at vi oppnår anerkjennelse ved å være en som bidrar, en som jobber og er selvstendig og kompetent. Ethvert samfunn bærer kulturelle verdier og i Norge anses vellykkethet knyttet til arbeidstilhørighet som en sosialt akseptert verdi. Egen identitetsoppfattelse former oss gjennom endringer, slik forklart i artikkelen: *Anerkjennelsens psykologi* «Den personlige identiteten dannes og endres gjennom de mange interaksjonene mellom individets biologiske og psykologiske kjennetegn og det sosiale og kulturelle miljøet som omgir personen.» (Falkum, Hytten & Olavesen, 2011). Identitetsspørsmålet kan videre sees i lys av Eriksons teori om livsstadier og livskriser. I stadiet middelalderen utløses spørsmål rundt egen identitet som er en av de store livskrisene man må forholde seg til. Arbeidsoppgaver, opplevelse av mestring, utvikling og nettverk forsvinner brutalt den dagen du slutter å jobbe. For mange kan det virke som en befrielse, for andre kan det virke skremmende. Rollene i det leverommet du har tilbrakt 40-50 år av ditt liv, (kollega, sjef, samarbeidspartner, kontaktperson mm.) forsvinner og arenaene du har utspilt ditt liv smalner inn. Alle tre uttrykker en binding mellom identitet og jobben, både bevisst og litt mer perifér. Super snakker om rolleinteraksjoner og reorganisering av roller og sier videre at det kan oppstå rollekonflikter når flere roller krever oppmerksomhet samtidig, slik det står i Højdal et al. (2009, s. 55). Metaforisk ser jeg at det kan foregå et basketak mellom livsrollene når man går fra ett leverom til et annet, eller aller mest om man står midt mellom to livsfaser, som overgang fra opprettholdelse til tilbaketrekning, fra arbeidstaker til pensjonist. Som arbeidstaker i fasen opprettholdelse ligger det forventninger om at man skal

oppretholde sin kompetanse og være i utvikling, mens forventningene i tilbaketrekningsstadiet handler om nedtrapping og oppgaver relatert til pensjonsplanlegging (ibid, s. 51). Disse rolleendringene utfordrer identitetsbildet og påvirker og former individet og de meninger som styrer videre valg i livet. I denne mellomfasen kommer ofte beslutningspunktet for når og hvordan man skal avslutte arbeidslivet og avgjørelser som innebærer at nye rollekombinasjoner oppstår (Super, 1980). Faglig utvikling, personlig ansvar, samfunnsbidrag og engasjement blir også trukket ut som viktige elementer.

B Menneskene rundt meg og at jeg får utvikle meg faglig. Utviklinga har jeg stått for sjøl. Viktig at jeg trives, det er også mitt ansvar. Må «bjuda på» - det innebærer også at man må gå til sjefen å si fra hva man trenger. Også viktig med samfunnsansvar, hadde jeg ikke jobbet ville jeg vært i politikken – jeg bryr meg for mye om og med. Avhengighet i det å ha en jobb, det er jo identiteten din.

E Samfunnsbidrag er viktig for meg. Også kolleger, miljø og et felles engasjement. Tilbakemeldinger fra kunder er tilfredsstillende. Våpen, olje og lugubre banker har jeg jobbet med – merket at det ikke var riktig for meg. Har gjort mye rart, kjenner at det er viktig å si fra hvis det ikke er bra.

De er tydelige på at de selv har et ansvar for egen trivsel og utvikling og passer således inn i kunnskapssamfunnet. I boka: *Konkurrencestaten* sier Ove K. Pedersen (2011, s. 12) at vårt kunnskapsbaserte konkurransesamfunn krever at individer må tilpasse seg samfunnsstrukturer og samtidig maksimere egne interesser. Jeg vet ikke om dette er bevisste handlinger eller om det er flere udefinerte, ubevisste måter å håndtere livsfasen på. Jeg tenker at det kan være en kombinasjon av begge. I relasjon til karrierelæringsbegrepet, trekker jeg inn Bandura og hans måte å se læring på. Han mener tilbakemeldinger er en sentral læringsform og er en påvirker for videre utvikling. Når B sier at det er viktig med utvikling, men at hun har stått for den selv, tolker jeg det slik at hun, gjennom tidligere erfaring, har oppnådd resultater ved å ta eget initiativ og ansvar. Derfor er hun villig til å gjøre det igjen. E har gode erfaringer med tilbakemeldinger fra kunder og det motiverer han i jobben. I mine øyne ser jeg det slik at tilbakemeldinger og det å gjøre noe som har verdi og mening er det viktigste for E. Disse faktorene er de

fremste motivasjonsdriverne i tilknytning til arbeidet. Undersøkelsen: *Aldring og arbeidsprestasjoner* viser at eldres motivasjon for jobben handler om interessante arbeidsoppgaver, selvbestemmelse og det å kunne bidra med noe meningsfylt mens penger, konkurranse jag og avansement var mindre interessant (Solem, 2017). For å gå mer i dybden og finne spor av motiverende og demotiverende faktorer for å være lenge i arbeidslivet spurte jeg; *Hvilke faktorer er avgjørende for at du skal jobbe til du er 70 år?* Åsmund Hermansen (2016) har i sin doktorgrad forsket på hva som skal til for at folk står lenger i arbeid og oppsummerer med tre punkter; det handler om anerkjennelse, om å bli sett og bli verdsatt for det du kan. A forteller om en episode om å bli sett på jobben. Selv mange år senere sitter denne opplevelsen sterkt i minnet som hun levende beskriver.

A *Hvis jeg skulle jobbet lenger, er det viktig med kompetanseheving underveis, at jeg blir sett på som en ressurs, som de andre som er yngre, godt arbeidsmiljø. Boost når andre setter ord på den kompetansen du har, «oj jeg er verdifull» - viktig å bli sett av andre.*

- *Har du eksempler på det?*

Jeg var i midten av 50 årene, ble kontaktet av tidligere kollega som ville ha meg til å ta en jobb, jeg sa at det var jeg ikke kvalifisert til men det mente hun at jeg var. Da gjorde jeg det og det var en veldig allright tid, lærte mye- sånn er veldig moro å oppleve, og jeg fiksa det. Andre ser hva jeg kan – har sett at jeg har potensiale, det fikser du bare litt positiv energi så går alt. Man kan oppleve det.

Den boosten A her forteller om, kan knyttes til egen selvopplevelse gjennom den anerkjennelsen hun har fått. Bandura sier at du vil legge inn en større innsats for å få det til dersom andre støtter deg. Med støtte og heiarop fra en kollega, fikk hun styrket tro på egen mestring. Anerkjennelse er et begrep med et dypere innhold. I følge professor og sosialfilosof Axel Honneth er det en klar sammenheng mellom egen identitetsforståelse og anerkjennelse, og han knytter sammen begrepene maktrelasjoner, anerkjennelse og respekt (Honneth & Holm-Hansen, 2008). Slik jeg forstår det mener han at fravær av anerkjennelse kan gi lavere ytelse, motivasjon og prestasjon, og at maktperspektivet trer inn når for eksempel ens arbeid eller prestasjoner ikke blir anerkjent. Han har definert tre anerkjennelsesområder som sammen påvirker egen utvikling og selvfølelse; kjærlighet, sosial verdsetting og rettslig anerkjennelse. For å sette dette i sammenheng med A sin historie kan det sees på som følgende: Kjærligheten vises fra en kollega som ville henne

vel, evnene og ressursene hennes ble viktige for andre og dermed verdsatt i den sosiale settingen og hennes egen rett til å tilhøre et fellesskap i det sosiale rom ble tilfredsstilt. Honneth trekker tråder til at den enkeltes selvtilit, selvaktelse og egenverdi er avhengig av anerkjennelse fra andre og omgivelsene. Dette ser vi også er fremtredende hos alle informantene, de bruker ord som å være en ressurs, få oppmerksomhet, få tilbakemeldinger og viktigheten av å være verdifull og være en del av gjengen.

B Oppfølging er det viktigste, tett team rundt seg. Det er egentlig leders ansvar. Jeg tenker at jeg ville vært den første som får beskjed hvis jeg ikke fungerer i jobben. Må være realistisk. Bør få tilrettelegging, redusert arbeidstid eller trening og stimuli, trenger det jo eldre du blir. Mer tid på å hente seg inn, viktig at arbeidsgiver tar hensyn til individuell helse. Må også ha en følelse av å bidra med noe. Alle snakker om det økonomiske aspektet, det er det første som kommer opp, det gjør noe med hvordan du lever i dag. Begrenser mulighetene dine. Vi har ikke reflektert over hvordan vi skal leve livene våre, bare kopiert foreldrene våre. Vi må tenke ut av boksen. Gjøre de tingene som gir meg energi handler ikke om økonomi.

C Forutsatt at jeg har helse, interessante ting å jobbe med og ikke blir satt på et tørkeloft kan jeg jobbe lenge. Må også bli satt pris på, ikke bli skattemessig straffet og være en del av gjengen. Vil ikke ha særbehandling.

- Hva legger du i det?

Det trigger ikke med redusert stilling eller andre fordeler. Den sjettede ferieuken vil jeg heller gi til unga mine, de trenger det mere. Gidder ikke yte hvis jeg ikke er attraktiv, vil heller bidra frivillig eller andre steder. Men helse er viktigst.

Helse, økonomi og seniorgoder var andre faktorer som kom opp i samtalen. Helse er selvsagt avgjørende uansett om du er ung eller gammel i arbeidslivet. Helsemessige utfordringer i tilknytning til arbeidslivet samt inkluderingsmekanismer som seniorgoder har jeg i noen grad tatt opp i kapittel 2.3 og blir derfor ikke tatt med videre i drøftingen. Det økonomiske perspektivet innrammer store deler av ordlyden i oppgaven og utfra det mine informanter sier, så er det tydelig at personlig økonomi er en beslutningsfaktor både i forhold til karrierevalg og i forhold til hvor lenge de ser for seg å være aktive i arbeidslivet. Jeg har valgt å nedprioritere diskusjonen rundt personlig økonomi som motivasjonsdriver i arbeidslivet. Det er flere årsaker til det, men først og fremst fordi økonomi har ulik verdi for den enkelte, slik vi også ser av svarene til mine informanter.

For én kan det være en avgjørende faktor mens for en annen kan det være irrelevant. Mine refleksjoner omkring den økonomiske biten dreier seg her om et generelt overflate grunnlag. Et viktig innspill i den politiske diskusjonen om å jobbe utover ordinær pensjonsalder er å unngå fattigdom blant eldre. Det er en realitet at de som har færrest midler også har de dårligste oddsene for å jobbe lenger på grunn av mangel på kompetanse og fravær av muligheter (Hilsen & Midtsundstad, 2019). Rapporten dette er hentet fra; *Engagement - including the elderly's participation in work and working life*, viser også at de med normal til høy inntekt ønsker å jobbe lenger fordi de vil bidra med noe nyttig, fordi de trives på jobb og fordi de setter pris på det sosiale nettverket som arbeidet gir. Å måtte jobbe fordi du har dårlig økonomi eller å ville jobbe fordi du finner glede og trivsel i arbeidet er to helt ulike innganger til diskusjon om tilknytning til et aktivt yrkesliv.

E Måtte være at jeg fortsatt synes det ga meg noe på jobben. At jeg var med og at det var behov for meg. Tilbakemeldinger, det samme som motiverer meg nå. Tenker ikke så mye på når jeg skal slutte egentlig, når jeg blir 62 er det ikke sikkert jeg vil slutte. Økonomi er også avgjørende. Skal ha det behagelig som pensjonist. Ingen vits i å gå av som 62 åring hvis du har dårlig råd. Korter ned levetida hvis vi jobber lenger, vinninga opp i spinninga. Må kanskje velge litt alternative lønnsløsninger. Fire på kravene. Ikke nok jobber til de som kommer etter oss hvis vi skal stå til vi er 70.

- *Kan du si litt mer om hva du tenker her?*

Tror det er mer lønnsomt å la de eldre gå ut – se på alternative løsninger for lønn. Hvis det blir et krav å jobbe til 70 må hele arbeidslivet legges om. Individuelle forskjeller gjør det vanskelig å si en spesifikk alder, vi eldes veldig forskjellig. Kjøp avslutning på selve livet, går rett i pennalet, det er det ikke verdt.

D er opptatt av å få redusert stiling som et gode for å jobbe lenger. Politikernes beslutninger og påvirkning på hvor lenge man skal jobbe, ser hun på som en provokasjon. Hun vil selv velge hvor lenge hun skal jobbe.

D Da måtte jeg jobbet i halv stilling, ikke noe mer enn det. Økonomi er viktig, får holde ut til jeg er 64-65, vet jo ikke hva man får utbetalt. Kjenner at jeg blitt litt provosert av myndighetene, flere arbeidsgrupper passer ikke når du er 70. Mekanikere, håndverkere, krabber rundt og har tunge løft. Forskjell på personer og yrker, måles i produktivitet – er du ikke produktiv så er det

ikke veldig interessant. Da må det bli krav at arbeidsgivere må tilrettelegge. Det er ikke alle arbeidsgivere som vi ha så gamle folk i jobb.

- *Hva tenker du for din egen del, da?*

Livet er mer enn jobb, jeg vil velge sjøl når jeg vil gå av. Har hørt om de som har jobbet til de er 70 og over det, men da er det de som elsker jobben sin. Må være en ressurs og være en jobb hvor det passer. Kan ikke se at det skal være noen vits i å jobbe til du er 70. Nei, jeg tenker ikke at jeg skal ta et samfunnsøkonomisk ansvar ved å jobbe ekstra, synes at jeg har bidratt nok. Skjønner ikke at folk skal jobbe til de er 70 – jeg er sliten, jeg har jobbet siden jeg var 17 år.

Med en fartstid på 45 år i arbeidslivet er det lett å forstå at D er sliten og ikke ser for seg at det skal være aktuelt å jobbe til hun blir 70 år. Hun er også klar på at hun vil velge selv når hun skal slutte i arbeidslivet. Frihet, demokrati og medbestemmelse er innbakt i den norske arbeidskulturen. Vi har i stor grad autonomi i forhold til hva vi skal studere, hvor vi vil bo, hva vi vil jobbe med og hvor lenge vi skal være yrkesaktive. Når dette blir endret på, når andre tar over individets selvbestemmelse, kan det forårsake mistriksel og frustrasjon. Slik jeg ser det, er dette en del av det nye samfunnet vi nå ser omrisset av. Bortfall av innflytelse og fravær av mulighet til å påvirke hva som berører eget liv og meningsinnhold, tror jeg medvirker til en opplevelse av frustrasjon og motløshet spesielt for seniorarbeidstakere. Tilbake til Honneths anerkjennelsesbegrep kan det forstås slik at her ligger det en ubalanse mellom individuell frihet og den sosiale anerkjennelsen. For D kan det forårsake en opplevelse av å ikke bli verdsatt, føle seg utmattet, være utenfor og miste motivasjonen. Individets oppfattelse av hva som gir livet mening og verdi speiles i ord og handlinger. Supers utviklingsteori hvor målet er selvrealisering, meningsbærende og verdifulle valg gir støtte til D når hun sier at livet er mer enn jobb. Fortiden og tanker om fremtiden henger sammen og påvirkes av omgivelsene. Spørsmålet i innledningen: *Hvem vil du være nå?* ser jeg matcher D sin situasjon og bringer inn det professor Plant lanserte som 3D dimensjonen i det livslange karriereløpet og berører eksistensielle utfordringer. Å avslutte et yrkesliv kan rokke ved mange følelser og endre egen identitetsoppfattelse. Du er ikke lenger arbeidstaker men utenfor arbeidslivet. Tankesmia Agenda har skrevet rapporten: *De nye seniorene* og sier der at statustapet med å gå fra å være yrkesaktiv til å bli pensjonist er større jo høyere status man hadde i arbeidslivet (Fjeldavli & Hagerup Melhuus, 2018). Det er en tverrpolitisk målsetting om å sikre en

bærekraftig velferdsstat i fremtiden. I en samfunnsøkonomisk ramme løftes eldre arbeidstakere opp som en ressurs i form av at de kan bidra til skatteinntekter for kommende generasjoner. Samtidig står banker og forsikringsselskaper og vifter med løfter om det gode liv dersom du er smart og sparer penger så du kan gå ut av arbeidslivet som 62 åring. Livskvalitet, livsmening og kulturelle verdier smeltes sammen og skaper sammensatte og komplekse valgstrategier for den enkelte.

9.5 Livslang karriere

Min for forståelse om at voksne har liten erfaring med karriereveiledning gjorde at jeg på forhånd definerte hva karriereveiledning kan være. I møte med mine intervjupersoner brukte jeg denne beskrivelsen: «Karriereveiledning skal bidra til en bevisstgjøring i forhold til egne interesser, dine valg og muligheter, din erfaring og kompetanse knyttet til utdanning og arbeidsliv i et livslangt perspektiv. Veiledningen skal styrke din kompetanse på valgprosesser i forhold til den livssituasjonen du befinner deg i.» Jeg ønsket å finne ut av hvilken kjennskap de hadde til karriereveiledning, hva de tenkte de kunne bruke en karriereveileder til og hva de ville ha behov for. Jeg stilte to spørsmål: *Har du noen gang hatt karriereveiledning i forhold til utdanning eller arbeid?* Og *Hvis du skulle oppsøkt en karriereveileder nå, hva ville du hatt behov for?* Det var bare én som hadde hatt veiledning i jobbsammenheng i forbindelse med en nedbemanningsprosess. Fokuset der var CV skriving. Det hadde vært hyggelig med kaffe og wienerbrød.

E Ja, når det var nedbemanning hadde vi en karriereveileder, fokus på å skrive søknader. Hadde ikke skrevet så mange søknader på flere år, jeg hadde allerede fått konsulent jobb så jeg brød meg ikke så mye om det.

- Hvis du skulle gått til en karriereveileder nå, hva ville du ha behov for?
Hjelp til hvordan jeg skal presentere meg selv i forhold til jobb og intervju. Det å selge seg selv er vanskelig. Få greie på næringslivet i Vestfold, mye jeg ikke kjenner. Men mener jeg ikke hadde trengt veiledning for det er ikke noe annet jeg kan brukes til, bare dette jeg kan. Ikke så lett å gå til en karriereveileder de kan ikke se hva du kan, får innspill fra andre kolleger som kjenner deg. Det er bedre. Jeg har heller aldri tenkt at jeg skulle ha en karriere.

E ønsker å ha bevis for den kompetansen han besitter fordi det vil styrke hans muligheter dersom han skulle havne i en situasjon hvor han må søke ny jobb. Han har også behov for

mer kjennskap til arbeidsmarkedet lokalt. Han sier at han ikke kan noe annet enn det han holder på med nå, selv om han åpnet opp for at det ikke var helt mørkt da vi snakket om muligheter. Ut fra dette kan det se ut som om han opplever en litt låst situasjon når han sier han ikke har tro på at han kan gjøre noe annet. Gelatts tre pilarer (informasjonssamfunnet, usikkerhet, holistisk perspektiv) som henger sammen med det å ta valg kan drøftes mot E sin situasjon. Han har behov for informasjon og han er usikker på egen attraktivitet basert på tidligere erfaringer og tanker om fremtiden. Informasjonssamfunnet er krevende å orientere seg i. Når man er i en situasjon hvor man skal søke ny informasjon, orientere seg i ukjent terreng, kan ulike informasjonskanaler og mengden med opplysninger virke uoversiktlig, uforståelig og usikker i forhold til fakta. I følge Gelatt er essensen i *Positive Uncertainty* at holdninger styrer handlinger. Slik jeg forstår det, vil individets holdning til en situasjon eller en aktivitet være med på å bestemme adferd. Han sier at individets holdninger er like viktige om du skal søke jobb, rehabilitere fra sykdom eller klatre til toppen av de høyeste fjell (Gelatt, 1989, s. 255). Fire måneder etter intervjuet, rett før masteroppgaven var ferdig, fikk jeg vite at E hadde byttet jobb. Det var ikke planlagt, det var ikke endel av vår samtale, men tilfeldigheter, en åpen innstilling og fleksibilitet førte til at inngrodde tankespor fikk en ny retning. Kanskje hadde vår samtale trigget noen uforløste tanker? En viktig karriereferdighet, som Gelatt hevder, er det å ombestemme seg og være åpen for nye handlinger. B husker tilbake til videregående skole og et kort møte med det som da het yrkesrettlærer. Hva som kom ut av det møtet, husket hun ikke.

B *Husker jeg var hos en yrkesrettlærer når jeg var 19 år. Nå vi jeg ha behov for oversikt over mulige bransjer, litt selvtillitt boost, peptalk og verdien av seniorer i arbeidslivet. Tror ikke jeg hadde fått det – de hadde sagt, hva skal du med det, skal ikke du snart gå av med pensjon? Viktig å framsnakke seniorer i arbeidslivet. For mange stigmaer rundt det å gjøre annerledes valg etter fylte 50. Vi må alle ta ansvar for egen del, vær bevisst din egen endringskompetanse, ta et standpunkt er viktig.*

Troen på at en karriereveileder er en som skal gi deg råd og nærmest fortelle deg hva du bør gjøre, er en klassisk oppfatning. Alle mine informanter ser ut til å tvile på om karriereveiledning er noe de har bruk for. Dette funnet samsvarer med resultatene fra undersøkelsen om voksnes behov, kjennskap og interesse for karriereveiledning nevnt i

kapittel 3. Min forforståelse ble samtidig styrket. Hvorfor er det slik at karriereveiledning ikke er en tjeneste seniorer i arbeidslivet har kjennskap til eller interesse av? Karriereveiledning er ikke innarbeidet godt nok på systemnivå og det har en tilnærming som i hovedsak er rettet mot unge mennesker som skal ta utdanningsvalg. Kan det være at voksne i arbeidslivet opplever det som noe vagt og lite konkret? Jeg har selv flere ganger blitt spurt om hva karriereveiledning går ut på, hva det egentlig handler om, når jeg har fortalt folk hva jeg studerer. Jeg har erfart at ordet karriere også kan trigge en negativ ladning. Når E sier at han ikke har tenkt at han skulle ha en karriere, tolker jeg det slik at han oppfatter det som noe negativt, kanskje å skulle klatre til topps på en stige, som ofte vises som bilde på karriere, med penger og suksess i kofferten. Jeg spurte også om hva han mente med det og fikk bekreftet mine antagelser. I tillegg utdypet han at det ikke var viktig for han. De som ikke hadde vært i kontakt med en karriereveileder tidligere, svarte at det ikke var noe de hadde tenkt på, to svarte at det muligens kunne vært nyttig på et tidligere tidspunkt i livet.

A Nei, aldri hatt det men jeg har tenkt at jeg burde ha snakket med noen i 40-45 årene, hva er det jeg egentlig er best på, hjelpe meg å sortere komme meg videre etter at jeg hadde vært hjemme.

- Noe konkret du ville ha hjelp til?

Da trengte jeg en som kunne hjelpe meg litt og finne lys i jungelen. Det var ikke noe tilbud, det måtte man finne ut av selv. Om karriere videre i livet, kartlegge hva du kan og veien videre mot pensjonsalder. Det er jo viktig å ta vare på den erfaringskompetansen man har og videreføre den til andre. Aldri tenkt på hva jeg konkret kan, det er litt dumt, jeg gjør bare jobben jeg, enkelt og greit.

En bevisstgjøring av eget ståsted, innsikt i egen erfaringskompetanse og evne til å se fremover ligger innbakt i teorier om karrierelæring. A sier at en kompetansekartlegging på vei mot pensjonsalderen hadde vært ønskelig. Her finner jeg dette gapet hvor senkarriere veiledning kan utgjøre en forskjell. Ved bruk av Krumboltz teoriavsett fra HLT (2009) vil en karriereveiledningssituasjon starte med en forventningsavklaring i forhold til egen livssituasjon og få svar på hva det ønskes hjelp til. Videre løftes tidligere positive erfaringer med ikke-planlagte hendelser frem og disse blir underlag for neste steg - en prosess hvor fokus er å håndtere usikkerhet knyttet til nye muligheter. Til sist vil det

jobbes med å konkretisere og tydeliggjøre ulike handlingsalternativer for å nå oppsatt mål. Slik jeg ser det, vil det være en nyttig metode i bruk inn mot en senkarriere. Spesielt i forhold til å koble inn begrepet livsmening og balansen mellom privatliv og arbeidsliv. Spørsmålet om hva de ville ha behov for dersom de skulle oppsøke en veiledningstjeneste ga mer utfyllende svar. Alle hadde behov for en kartlegging og synliggjøring av egen kompetanse og to nevnte også at de vil ha hjelp til å styrke egen selvtillit. D er klar på at det ikke er aktuelt for henne å benytte seg av karriereveiledning, kun hvis hun mister jobben og må søke nytt arbeid.

D *Nei aldri vært hos en karriereveileder. Må være for å finne ut hva jeg tror jeg kan trives med. Har aldri tenkt på dette. På et tidligere tidspunkt hadde det vært nyttig, for min del nå er det bare å surfe inn. Håper de har bruk for meg til jeg har lyst til å gå av. Ikke stort behov for karriereveiledning nå.*

- *Hvorfor ikke, tenker du?*

Hvis du er ute av det, arbeidslivet, er det mer behov. Holde ut et par tre år til så er jeg forsynt, som sagt noe bytte ser jeg ikke for meg.

I følge Super utvikler mennesker sin karriere gjennom hele livet. Han separerer ikke karriere- og livsvalg men ser de samlet som en sammenhengende og livslang prosess. Haug sier at karriereveiledning i dette perspektivet, handler om å sette fokus på å ta kontroll over sitt liv og sine valg (2018, s. 26). D har en fot på vei ut av arbeidslivet og er mer fokusert på å orientere seg mot en ny livsrolle, etter min oppfatning. Supers *The Life Career Rainbow*, som vist i kapittel 5.1, viser et bilde av de ulike rollene og livsfasene en persons livs utspiller seg i. Den rollen hun har hatt frem til nå, som arbeidstaker, er i ferd med å viskes ut og en ny livsrolle, pensjonistrollen, trer tydeligere frem. D er fremdeles opptatt av å opprettholde en viss arbeidstilørighet i fasen *maintenance* men samtidig løfter hun blikket frem mot fasen *decline* og nedskalerer utviklings- og mulighetsarenaen til fordel for utsiktene mot å pensjonere seg. Etterhvert vil hun komme nærmere et punkt hvor endelig beslutning skal tas, når hun faktisk bestemmer seg for å slutte i arbeidslivet. Super (1980) forklarer at beslutningspunktet inntreffer før den nye rollen får all oppmerksomhet, og før eller samtidig med at den gamle rollen forsvinner helt. I overgangen til pensjonist tilværelsen er det et gap og her bør det være et mellomledd som binder sammen de siste årene i arbeidslivet. I artikkelen: *Helping older adults make*

career decisions (Barham & Hawthorn, 2010), nevnes OECD's anbefalinger inn mot overgangen til å bli pensjonist. En blanding av økonomisk planlegging, karriereveiledning, å hjelpe folk til å sette sammen mer fleksible blandinger av midlertidig arbeid, deltidsarbeid og selvstendig arbeid. Det skrives at denne måten å håndtere karriere på vil inneholde utfordringer i det nye arbeidslivsrommet og muligheter for å gå ut av porten som arbeidstaker og inn en ny dør som pensjonist. C er opptatt av å få hjelp til å lage en plan for noe morsomt på slutten av yrkeslivet.

C *Nei, aldri hatt. Nyttig nå: å få noen gode råd og tips, en plan for å finne på noe moro de siste årene. Hva kan jeg bruke min erfaring og kompetanse på fra min livssituasjon. Men det er jo egentlig et luksusforetagende, da å gå til en karriereveileder. Må i så fall betale selv.*

Tankegangen hans slår hull på myten om at seniorer ikke er engasjerte og han trekker også tråder mot livskvalitet, motivasjon og hva som gir livet mening. Det slår meg at dette viser en person med stor grad av nysgjerrighet og optimisme, to av Krumboltz fremhevede karrierekompetanser. Krumboltz sier at menneskers handlinger er et produkt av en rekke ulike læringserfaringer gjennom både planlagte og tilfeldige hendelser og hvor ferdigheter, kompetanser, mestringstro og fremtidige handlinger er læringsutfallet (Krumboltz, 2009). For en karriereveileder vil det i dette tilfellet være nyttig å opprettholde denne nysgjerrigheten og bevege seg sammen i retning mot å planlegge for noe ukjent. Slik jeg forstår Krumboltz, mener han også at mennesker har et grunnleggende behov for å være i utvikling og søke nye utfordringer og andre interesser. C passer godt inn i dette bildet utfra hva han her sier. Min oppfatning av C er også at han har en holdning til seg selv og de rundt seg om at han ikke lar seg begrense. Han er nysgjerrig på hva dette ukjente rommet vil bringe av nye, morsomme arbeidsrelaterte hendelser. Den siste setningen hans, om at det er et luksusforetagende å gå til en karriereveileder, tenkte jeg ikke noe videre på i intervjusituasjonen. Jeg ser nå at dette er et interessant utspill sett i et større bilde. Det er dessverre slik at mange mennesker i verden hverken kan velge utdanning eller arbeid, mens vi, i vår rike del av verden, har et helt annet spekter av muligheter. I tillegg kan vi få gratis hjelp til å velge. Krumboltz snakker om karriere som livsplanlegging og sier at karriereveilederens mål er å hjelpe alle til å utvikle et mer tilfredsstillende liv gjennom å snu veisøkers syn på usikkerhet og uklarheter til muligheter. For mange vil det aldri handle om å se nye muligheter men kun

om å finne en kilde til inntekt for å overleve. Kontrastene er store og gir grobunn for en større diskusjon som jeg ikke finner plass til innenfor rammene av denne oppgaven. Det er interessant å se hvilke politiske virkemidler som benyttes for å få såkalte svake grupper ut i jobb. Det er positiv omtale for virksomheter som ansetter folk med hull i CV'n. Det nyeste tiltaket nå er et forslag om å anonymisere jobbsøkere i staten for på den måten å øke sjansen for personer med innvandrerbakgrunn å komme på jobbintervju. Det skal bidra til å snu holdninger og styrke mulighetene for å komme på intervju dersom navnet holdes skjult. Kjønn og alder er to andre faktorer som vurderes på sikt (Rørslett, 2019). På lik linje som vi trenger innvandrere, trenger vi begge kjønn og en bredde i aldersspennet blant ansatte på en arbeidsplass. Underveis i oppgaveskrivingen kom jeg over flere omtaler av seniorer i arbeidslivet som et bilde på mangfold. Det snakkes om seniorer som en ressurs og hvordan vi kan bruke mangfolds politiske virkemidler for å integrere flere eldre i arbeidslivet. Overordnet er karriereveiledning i et livslangt perspektiv en innsats for å nå EUs målsetting om å bli en del av verdens mest dynamiske og kunnskapsbaserte samfunn og det er økonomiske forventninger som styrer retning for engasjement og utvikling (EU, 2004). Slik ordlyden i den offentlige debatten er nå, vil seniorarbeidstakere oppleve et økende krav til å være i en aktiv utvikling, og det forventes at de skal være parate til å søke nye utfordringer dersom de ikke skal bli ekskludert fra et meningsfullt arbeidsliv. På bakgrunn av dette, påpeker Arvid Ellingsen, vil det fremover bli spesielt viktig å styrke innsatsen med partene i arbeidslivet, gi alle muligheter til livslang karriereveiledning og sørge for bedre utnyttelse av hele potensialet i befolkningen (Ellingsen i Kjærgård & Plant, 2018). Men ikke alle skal jobbe til de er 70 eller 80, mange er utslitt og har gjort sitt gjennom et langt arbeidsliv. Vi er alle ulike med individuelle behov og respekten for individuelle valg må også få plass i den offentlige debatten om senkarriere og karriereveiledning i et livslangt perspektiv.

9.6 Oppsummering av funn

For å samle trådene til en oppsummering, henter jeg inn mine tre forskningsspørsmål. Sammen med problemstillingen har forskningsspørsmålene vært veivisere og styrende for energi og retning gjennom hele studien. Funnene jeg her presenterer er de jeg anser for de mest fremtredende på bakgrunn av drøftingen under hver kategori. På samme måte som hermeneutisk sirkel er benyttet i forskningsdesignet, ser jeg funnene hver for seg som deler av en større helhet. Oppgavens kjernesporsmål og problemformulering samler delene i en helhet.

- Hvilke faktorer er viktige for en lang tilknytning til arbeidslivet?
 - Bli sett, få anerkjennelse og bli oppfattet som en ressurs
 - Utviklende arbeidsoppgaver og kompetanseheving
 - Selvstendige valg

Betydningen av å bli sett og oppfattet som en ressurs på arbeidsplassen var de viktigste faktorene for å jobbe lenge. I tillegg til å fortsette å få interessante arbeidsoppgaver, tilbud om kurs og utdanning og mulighet til selv å velge når de skal avslutte et yrkesliv.

- Hvilken betydning har karriereveiledning for seniorer?
 - Minimal kjennskap til karriereveiledning
 - Lite tro på at det er nyttig
 - Behov for kartlegging av kompetanse og informasjon om andre muligheter

Karriereveiledning er et lite kjent fagfelt og interesseområde for mine informanter. De har liten tro på at denne tjenesten har noe for seg eller kan være til nytt for dem. Dersom de skulle oppsøkt en karriereveileder nå, vil de ha behov for å kartlegge egen kompetanse, hjelp til å se nye muligheter og informasjon om lokalt arbeidsliv.

- Hvordan bli en attraktiv seniorarbeidstaker?
 - Ta eget initiativ til å holde seg oppdatert
 - Følge med på endringer og være engasjert
 - Utnytte mulighetene i tilfeldighetene

Alt handler om at du må være i stand til å henge med på de endringene som skjer rundt deg. Eget initiativ, engasjement og tiltak for utvikling er nødvendig men ønskelig at det kan planlegges og tilrettelegges i samarbeid med arbeidsgiver.

- Hvordan oppleves karrieremuligheter for seniorer i arbeidslivet?
 - Mulighetene begrenser seg med økende alder
 - Må tilpasse seg samfunnets holdninger
 - Identitet og selvfølelse er i endring og medvirker til handling og valg
 - Endringer i arbeids- og samfunnsstruktur påvirker positivt og negativt

Endringssamfunnet preger og påvirker tanker og handlinger. Alderen blir oppfattet som en negativ årsaksfaktor til videre karrieremuligheter. Det er styrt av egne og andres holdninger og forventninger. Arbeid settes opp mot andre verdier i livet og hva som gir livet mening trer sterkere frem i siste fase av arbeidslivet.

Fem individuelle fotavtrykk danner bakgrunnen for mine funn og resultater. Karrierespørsmålet rommer mer enn utdanning og arbeid. Spesielt fremtredende for seniorer, slik det kommer til syne i mine funn, er at karrierebegrepet handler mer om innhold i livet. Livsverdier og livsmening trer tydeligere frem og henger sammen med tidligere erfaring, egen selvoppfattelse, egne og andres holdninger samt et større fokus på balansen mellom fritid og arbeid. For den enkelte er det et ønske om å bli sett og være en bidragsyter. De opplever samfunnsstrukturelle og stigmatiserende holdninger som påvirker muligheter og valg. De mener samfunnsaktører og arbeidsgivere må ta et større ansvar i planlegging av individuelle senkarriere løp. Som *Silver Surfers* har de individuelle behov for utvikling, tilrettelegging og arbeidstilørighet. Jeg lar en av informantene sette siste fotavtrykk:

«Folks forutinntatte holdninger mot alder må jeg kanskje kjempe litt mot. Det er irrelevant, ikke viktig hvor gammel du er når du søker jobb. Snakk med meg i stedet. Sjekk om jeg har det som skal til!»

10 Forskningsfunn i en større kontekst og veien videre

Denne studien viser et øyeblikksbilde av opplevelsene, erfaringene og meningene til fem personer. Hver for seg betyr de mye, men hvilken betydning har de for noe utover seg selv? De individuelle forskjellene er store, men samtidig er det hva som gjør studien interessant, kombinasjonen av fellestrekk og individuelle ulikheter. Funnene i min undersøkelse har flere krysningspunktet med tidligere forskning som kan være med å forsterke andre undersøkelser, det er gjenkjennbart for flere, slik også andre har kommet frem til. Samlet sett kan funnene gi noen tankerekker som andre kan bygge videre på i forskning eller arbeid i et senkarriere perspektiv. I utformingen av forskningsdesign og metode blottla jeg min for forståelse som underlag for problemstilling og forsknings spørsmål. I en fenomenologisk undersøkelse ligger det en idé om at forskeren skal endre retning underveis i studien. Jeg kan ikke se at jeg har endret retning eller snudd opp ned på forskningsspørsmålene, men jeg har oppdaget et større omfang og nye forskningsområder som jeg finner interessante. For eksempel tenker jeg at å diskutere forskningsspørsmålene i lys av inkluderings- og ekskluderingsmekanismer i arbeidslivet eller å stille problemstillingen opp mot livskvalitet og livsmening kunne vært interessant. Min forskning og mine resultater er preget av den norske velstanden. Det hadde også vært interessant å stille de samme spørsmålene til mennesker med en helt annen levestandard og virkelighetsoppfatning. Seniorpolitikken slik den fremstår nå har et sterkt fokus på at alle skal jobbe til vi er 70 år og vel så det. Er det for alle? Individuelle forskjeller hva angår helse, økonomi, yrkeserfaring og utdanningsbakgrunn omfavner oss veldig ulikt. Det kan fremstå som en kampsak for eliten, de som har god økonomi til å velge, god nok helse til å yte lenger med en etterspurt utdanning og erfaring. Ikke alle har det.

Denne studien har hatt søkelys på karriereveiledning i et seniorperspektiv. Jeg har vist til både eldre og nyere forskningsdata og knyttet det til vårt kunnskapsintensive konkurransesamfunn. Ordlyden som går igjen er at karriereveiledning mot seniorer må løftes opp og få en tydeligere agenda. Dette viser at det er et tema av stor politisk og faglig interesse samtidig viser det at det tar tid å endre holdninger som fører til endringer på system og individnivå. Med det trykket som pågår fra myndigheter og sentrale aktører med eget ekspertutvalg på karriereveiledningsfeltet, ligger det et håp om at vi kan forvente en endring hva gjelder folks oppfatning og forventning av karriereforståelse og endre den individuelle mulighetshorisonten i et livslangt perspektiv. Jeg skal være varsom

med å foreslå noen anbefalinger basert på funn i oppgaven men jeg drister meg til å formidle noen løse tanker som har fått fotfeste i arbeidet med denne masteren. I min naivitet trodde jeg problemstillingen enkelt kunne belyses og drøftes. Jeg oppdaget underveis at det omfavner så mye mer. Eldrebølgen stopper ikke. Det grå gullet vil utgjøre en stor gruppe arbeidstakere med individuelle behov og erfaringsgrunnlag og vil ha ulike forventninger til hvordan de skal bruke sine ressurser i siste del av (arbeids)livet. Karriereveiledning må slå rot i begrepsapparat hos arbeidsgivere, tilbydere og individet og bli en sparringspartner i alle livets overganger. For mange handler arbeidslivets siste år mer om å planlegge den kommende pensjonist tilværelsen enn å utfordre muligheter og utvikle nye ferdigheter i de siste årene i arbeidslivet. I dette gapet ligger det muligheter for karriereveiledningsfeltet.

11 Litteraturliste

- Amilon, A., Casier, F. & Larsen, M. (2019). *I beskæftigelse efter folkepensionsalderen*. Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd Hentet fra https://pure.vive.dk/ws/files/2524550/301259_I_beskftigelse_efter_folkepensi_onsalderen_A_SIKRET.pdf.
- Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2006-2007). *Om seniorpolitikk*. (St.meld. nr. 6). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-6-2006-2007-/id332205/>.
- Bakke, I. M., Barham, L. & Plant, P. (2018). Geronto guidance: Lifelong guidance. 41, 3-9(7). doi: <https://doi.org/10.20856/jnicec.4102>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy : the exercise of control*. New York: Freeman.
- Barham, L. (2008). Career management skills and the older workforce. Hentet fra <https://secure.toolkitfiles.co.uk/clients/29820/sitedata/Branded%20Publications/careermanagementskills.pdf>.
- Barham, L. & Hawthorn, R. (2010). Helping older adults make career decisions. *CEDEFOP*, 255-274. doi: 10.2801/22277
- Bechmann Jensen, T. & Christensen, G. (2005). *Psykologiske og pædagogiske metoder: kvalitative og kvantitative forskningsmetoder i praksis*. Roskilde: Roskilde Universitetsforl.
- Berge, T., Larsen, M. F., Gravås, T. F., Holm, S., Lønvik, K. & Midttun, K. (2015). *Karriereveiledning: Behov, utbytte, betydning*. Hentet fra https://www.kompetansenorge.no/contentassets/e32b3aca360e4b18aa10307ba4bf1f4b/karriereveiledning_behov_utbytte_betydning.pdf.
- Bergmo-Prvulovic, I. (2017). Demographic changes and the need for later career opportunities. *Adult Education Discourses*, no 18: 187-206.
- Bjørnstad, A. F. (2018). Utviklingen i pensjonering og sysselsetting blant seniorer. Hentet fra <https://www.nav.no>
- Bluestein, D. L., Kenna, A. C., Gill, N. & DeVoy, J. E. (2008). The Psychology of Working: A New Framework for Counseling Practice and Public Policy. *The Career Development Quarterly June 2008*, 56(4), 294-308.
- Botnmark, K. M. (2018). Er arbeidsgiverne redde for å lede de gamle medarbeidere? Hentet 23. april fra <https://www.arbeidsnytt.no/hr-debatt-seniorpolitikk/er-arbeidsgiverne-redde-for-a-lede-de-gamle-medarbeiderne/102300>
- Bredesen, L., Sivam, R., Strøm, T. & Vinje, V. (2017). Verdien av aktive seniorer. Frivillighetsbidraget fra pensjonister i Norge Hentet fra <https://seniorporten.no/wp-content/uploads/2017/02/Verdien-av-aktive-seniorer.pdf>.
- Bredesen, L., Strøm, T. & Velten, C. (2018). Yngre eldre i arbeidslivet. Hentet fra <https://www.econa.no/vraker-jobbsokere-over-55>.
- Clayton, P. M., Greco, S. & Persson, M. (2007). *Guidance for life working and learning in the third age*. Milano: FrancoAngeli.
- Eikemo, O. (2018, 30. november). #de15 beste – erfaringer høsten 2018. Hentet fra <https://www.seniorpolitikk.no/nyheter/de15beste-hosten-2018>
- EU. (2004). *On strengthening policies, systems and practises in the field of guidance*. (9286/04). Council of the European Union Hentet fra

- <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&f=ST%209286%202004%20IN IT>.
- EU. (2008). *On better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies*. (15030/08). Council of the European Union Hentet fra https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_Data/docs/pressdata/en/educ/104236.pdf.
- Falkum, E., Hytten, K. & Olavesen, B. (2011, 5. november). Anerkjennelsens psykologi. Hentet fra <https://psykologtidsskriftet.no/fagartikkel/2011/11/anerkjennelsens-psykologi?redirected=1>
- Fangen, K. (2015). Kvalitativ metode. Hentet fra <https://www.etikkom.no/FBIB/Introduksjon/Metoder-og-tilnarminger/Kvalitativ-metode/>
- Finansdepartementet. (2016-2017). *Perspektivmeldingen*. (Meld. St. 29). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-29-20162017/id2546674/>.
- Fjeldavli, A. & Hagerup Melhuus, S. (2018, 19. november). De nye seniorene. Hentet fra <https://tankesmienagenda.no/notater/de-nye-seniorene/>
- Gelatt, H. B. (1989). Positive Uncertainty: A new decision-making framework for counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 36(2), 252-256.
- Gjerde, S. (2010). *Coaching : hva - hvorfor - hvordan* (2 utg.). Bergen: Fagbokforl.
- Gran, S. (2019). *Inni er vi alltid unge. Aldringsmeditasjoner*. Oslo: H. Aschehoug & Co. (W. Nygaard).
- Gravås, T. F. & Gaarder, I. E. (2011). *Karriereveiledning*. Oslo: Universitetsforl.
- Grønli, K. S. (2008, 16. juni). Intelligens kan trenes. Hentet fra <https://forskning.no/hjernen-psykologi/2008/06/intelligens-kan-trenes>
- Gyllensten, K. & Wentz, K. A. H. (2016). Att modellera karriären. En idealistisk arbeidssituation i åldern 69-75 år. *Arbets- och miljömedicin, Sahlgrenska Universitetssjukhuset, nr. 154*.
- Halvorsen, B. (2019). Om aldring, arbeid og pensjon i Sverige. Hentet fra <https://seniorpolitikk.no/fag-fakta/kompetanse/article?id=11556>.
- Halvorsen, B. & Tägström, J. (2013). *Det dreier seg om helse og arbeidsglede. Om seniorer, arbeidsglede og pensjonering i Norden*. (TemaNord 2013:519). Hentet fra <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:700971/FULLTEXT01.pdf>.
- Hansen, T. & Von Soest, T. (2017). Self-Esteem Across the Second Half of Life: The Role of Socioeconomic Status, Physical Health, Social Relationships, and Personality Factors. *Journal of Personality and Social Psychology*.
- Hartviksen, M. & Kversøy, K. S. (2018). *Samarbeid og konflikt - to sider av samme sak* (2 utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Haug, E. H. (2014, 6. november). Så fint at du ikke er sikker på hva du vil! Hentet fra <https://veilederforum.no/content/s%C3%A5-fint-du-ikke-er-sikker-p%C3%A5-hva-du-vil>
- Haug, E. H. (2018). *Karrierekompetanser, karrierelæring og karriereundervisning : hva, hvorfor, hvordan, for hvem og hvor?* Bergen: Fagbokforl.
- Heineman, B. & Tepfers, C. A. (2017). Den digitale senior. Hentet fra <https://seniorpolitikk.no/fag-fakta/forskning-og-utvikling/1den-digitale-senior.pdf>.
- Hermansen, Å. (2016). *To what extent do changes in older workers' labor market status in Norway in the past 25 years - and the explanations behind these changes*

- on the side of employees and employers - deviate from what has happened in other Western European countries?* (Doktoravhandling). OsloMet, Oslo.
- Herud, T. (2016). Seniorenes kompetanse og muligheter. Hentet fra <https://seniorpolitikk.no/nyheter/kompetanse-og-muligheter>.
- Hilsen, A. I. (2016). *Hva er seniorkompetanse?* (FAFO rapport 2016:21). Hentet fra <https://www.fafo.no/images/pub/2016/20583.pdf>.
- Hilsen, A. I. (2018). *Hvordan skape gode senkarrierer.* (FAFO rapport 2018:40). Hentet fra <https://fafo.no/images/pub/2018/20689.pdf>.
- Hilsen, A. I., Mehlum, I. S. & Midtsundstad, T. (2017). *The impact of the working environment on work retention of older workers.* (FAFO rapport 2017:09). Hentet fra <https://www.fafo.no/images/pub/2017/10259.pdf>.
- Hilsen, A. I. & Midtsundstad, T. (2019). *Engagement - including the elderly's participation in work and working life.* (FAFO rapport 2019:04). Hentet fra <https://www.fafo.no/images/pub/2019/10294.pdf>.
- Holter, H. & Kalleberg, R. (1996). *Kvalitative metoder i samfunnsforskning* (2 utg.). Oslo: Universitetsforl.
- Honneth, A. & Holm-Hansen, L. (2008). *Kamp om anerkjennelse : om de sosiale konfliktenes moralske grammatikk.* Oslo: Pax.
- Højdal, L., Poulsen, L., Heie, B. & Callesen, M. M. (2009). *Karrierevalg : teorier om valg og valgprosesser.* Fredensborg: Studie og Erhverv.
- Ingebretsen, R. & Lindbom, C. (2000). *Midt i livet og midt i arbeidslivet.* (NOVA rapport 19/00). Oslo: Hentet fra <http://www.hioa.no/Om-OsloMet/Senter-for-velferds-og-arbeidslivsforskning/NOVA/Publikasjoner/Rapporter/2000/Midt-i-livet-og-midt-i-arbeidslivet>.
- Jacobsen, D. I. (2010). *Forståelse, beskrivelse og forklaring : innføring i metode for helse- og sosialfagene* (2. utg.). Kristiansand: Høyskoleforl.
- Jensen, J. F. (1993). *Livsbuen Voksenpsykologi og livsaldre.* København: Nordisk Forlag AS.
- Kalwij, A., Kapteyn, A. & de Vos, K. (2016). Why Are People Working Longer in the Netherlands? Hentet fra <https://www.nber.org/chapters/c14048.pdf>.
- Kjærgård, R. (2012). *Karriereveiledningens genealogi : den suverene stats regulering av det frie utdannings- og yrkesvalg* (Doktoravhandling). Institut for Uddannelse og Pædagogik DPU, Aarhus Universitet, København.
- Kjærgård, R. & Plant, P. (2018). *Karriereveiledning for individ og samfunn.* Oslo: Gyldendal.
- Kompetanse Norge. (2019). Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning. Faglig forslag til områdene etikk, karrierekompetanse og kompetansestandarder. Hentet fra <https://www.kompetansenorge.no/Karriereveiledning/kvalitet-i-karriereveiledning/les-kvalitetsrammeverk>.
- Krumboltz, J. D. (2009). The Happenstance Learning Theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135-154.
- Kunnskapsdepartementet. (2015-2016). *Fag - Fordypning - Forståelse - En fornyelse av Kunnskapsløftet.* (Meld. st. 28). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-28-20152016/id2483955/>.
- Kunnskapsdepartementet. (2017). *Nasjonal kompetansepolitisk strategi.* Kunnskapsdepartementet. Hentet fra

- https://www.regjeringen.no/no/tema/utdanning/voksnes_laering_og_kompetanse/innsiktsartikler/nasjonal-kompetansepoltisk-strategi/id2537165/.
- Kvale, S., Brinkmann, S., Anderssen, T. M. & Rygge, J. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Kversøy, K. S. (2015). *Metodeeksperimenter med radikal medvirkning i utdanning og forskning. Et aksjonsforskningsprosjekt med et kull masterstudenter i yrkespedagogikk*. (Doktorgradsavhandling, Roskilde Universitet), Roskilde.
- Launsø, L., Olsen, L. & Rieper, O. (2011). *Forskning om og med mennesker* (Vol. 6). København: Munksgaard.
- Lovén, A. (2011). Trenger vi teorier i veiledning? I T. F. Gravås & I. E. Gaarder (Red.), *Karriereveiledning*. Oslo: Universitetsforlaget.
- NOU 2016: 7. (2016). *Norge i omstilling - karriereveiledning for individ og samfunn*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no>.
- NOU 2018:2. (2018). *Fremtidige kompetansebehov I* Hentet fra <https://www.regjeringen.no>.
- NOU 2019: 2. (2019). *Fremtidige kompetansebehov II - Utfordringer for kompetansepoltikken*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no>.
- NSD. (2018). Norsk senter for forskningsdata. Hentet fra <https://nsd.no>
- Nyeng, F. (2012). *Nøkkelbegreper i forskningsmetode og vitenskapsteori*. Bergen: Fagbokforl.
- OECD. (2002). *OECD review of career guidance policies Norway* Hentet fra <http://www.oecd.org/education/innovation-education/1937973.pdf>.
- OECD. (2014). *Skills Strategy Action Report Norway*. Hentet fra https://www.oecd.org/skills/nationalskillsstrategies/OECD_Skills_Strategy_Action_Report_Norway.pdf.
- Pedersen, O. K. (2011). *Konkurrencestaten*. København: Hans Reitzel.
- Plant, P. (2006). Five Swans in 3-D. *Nordic Educational and Vocational Guidance*(55), 8-11.
- Postholm, M. B. (2010). *Kvalitativ metode : en innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasusstudier* (2. utg. utg.). Oslo: Universitetsforl.
- Postholm, M. B. (2013). Klasseledelse i ungdomsskolen. Fire læreres meninger og opplevelser. *Norsk Pedagogisk Tidsskrift*, 97, 127-140.
- PROBA. (2015). *Livslang læring og ansettbarhet for arbeidstakere over 55 år*. (2015-11). Hentet fra <https://proba.no/rapport/livslang-laering-og-ansettbarhet-for-arbeidstakere-over-55-ar/>.
- Rathe, L. & Holmefjord, H. H. (2018). *Norsk seniorpolitisk barometer 2018*. (Ipsos). Hentet fra <https://www.ipsos.com/nb-no/norsk-seniorpolitisk-barometer-2018-hoy-arbeidsglede-blant-eldre>.
- Reade, N. (2015). The Surprising Truth About Older Workers. Hentet 10.12.2018 fra <https://www.aarp.org/work/job-hunting/info-07-2013/older-workers-more-valuable.html>
- Rønne, K. P. (2010, 31. januar). 50 år og utgått på dato. Hentet fra <https://www.dagensperspektiv.no/2010/50-ar-og-utgatt-pa-dato>
- Rørslett, K. (2019, 8. april). Hentet fra <https://www.nrk.no/norge/anonymitet-skal-hjelpe-sokere-med-innvandrerbakgrunn-til-jobbintervju-1.14505790>
- Seniorporten. (2017, 8. februar). Vi vil kreve karriereveiledning for seniorer. Hentet fra <https://seniorporten.no/kreve-karriereveiledning-seniorer/>

- Sivam, R., Strøm, T. & Velten, C. (2018). *Nyetableringer i Norge. Kartlegging av entreprenørskap blant seniorer*. (Ny Analyse). Hentet fra <https://seniorpolitikk.no/fag-fakta/forskning-og-utvikling/nyanalyse12018.pdf>.
- Solbakken, T.-A. (2011). Livslang karriereveiledning i utdanning og arbeidsliv. Hentet fra https://www.lo.no/Documents/Utdanning/livslang_laringsrapport_karriereveiledning.pdf.
- Solem, P. E. (2012). *Ny kunnskap om aldring og arbeid*. (NOVA rapport 6/12). Hentet fra <http://www.hioa.no/Om-OsloMet/Senter-for-velferds-og-arbeidslivsforskning/NOVA/Publikasjoner/Rapporter/2012/Ny-kunnskap-om-aldring-og-arbeid>.
- Solem, P. E. (2017). Aldring og arbeidsprestasjoner. Hentet fra <https://psykologtidsskriftet.no/fagessay/2017/01/aldring-og-arbeidsprestasjoner?redirected=1>.
- Super, D. E. (1980). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, 16.
- Tjora, A. H. (2018). *Viten skapt : kvalitativ analyse og teoriutvikling*. Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Tønnessen, M. (2018, 26. juni). Lavere befolkningsvekst framover. Hentet fra <https://www.ssb.no>
- Vaagan, M. (2019, 15. januar). Sosial og emosjonell kompetanse kan læres. Hentet fra <https://veilederforum.no/content/%E2%80%93-sosial-og-emosjonell-kompetanse-kan-l%C3%A6res>
- Østerud, K. (2017, 2. oktober). De 15 neste skal bli de 15 beste. Hentet fra <https://seniorpolitikk.no/blogg/de-15-neste-skal-bli-de-15-beste>

12 Vedlegg

12.1 NSD godkjenning

NSD sin vurdering

Prosjekttittel

Livslang karriereveiledning - hvordan utvikle en god senkarriere?

Referansenummer

554547

Registrert

16.09.2018 av Aina Enstad - Aina.Enstad@usn.no

Behandlingsansvarlig institusjon

Universitetet i Sørøst-Norge / Fakultet for humaniora, idrett- og utdanningsvitenskap / Institutt for kultur, religion og samfunnsfag

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Peter Plant, peter@roejle.dk, tlf:

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Aina Enstad, ainaenstad@gmail.com, tlf: 94894539

Prosjektperiode

03.09.2018 - 03.06.2019

Status

07.11.2018 - Vurdert

Vurdering (1)**07.11.2018 - Vurdert**

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, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD, den 07.11.18. Behandlingen kan starte.

MELD ENDRINGER

Dersom behandlingen av personopplysninger endrer seg, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. På våre nettsider informerer vi om hvilke endringer som må meldes. Vent på svar før endringer gjennomføres.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 03.06.19.

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

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

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

De registrerte vil ha følgende rettigheter i prosjektet: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20). Rettighetene etter art. 15-20 gjelder så lenge den registrerte er mulig å identifisere i datamaterialet.

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

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

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

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

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

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp behandlingen ved planlagt avslutning for å avklare status for behandlingen av opplysningene.

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Kjersti Haugstvedt Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

12.2 Samtykkeskjema

Vil du delta i forskningsprosjektet

«50 år og utgått på dato»?

En kvalitativ studie om karriere i et livslangt perspektiv

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å avdekke voksnes opplevelse av egne karrieremuligheter i siste del av arbeidslivet. I dette skrivet får du informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Formålet med studien er å undersøke karriere i et seniorperspektiv. Hvilke forventninger, muligheter og utfordringer opplever du i dagens arbeidsmarked? Hva gjør du for å planlegge dine siste år i arbeidslivet? Hvordan kan karriereveiledning bidra til planlegging og utvikling av din senkarriere?

Dette er noen av spørsmålene jeg ønsker å se nærmere på. Jeg ønsker å få fram den individuelle stemmen, derfor er kvalitativ metode og personlig intervju valgt som innsamling av data.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Forskningsprosjektet er en mastergrad i karriereveiledning ved fakultet for humaniora, idretts- og utdanningsvitenskap ved Universitetet i Sørøst-Norge.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Utvalgsriteriene til studien er: 6-8 personer i alderen 50-70 år. Ansatt i offentlig eller privat sektor. For å få gjennomført intervjuene innenfor gitt tidsramme, har jeg definert det geografiske nedslagsfeltet til en radius på ca. 10 mil fra eget bosted, Horten.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du deltar på et personlig intervju på ca. 1-2 timer. Under intervjuet vil det bli gjort notater og lydopptak med mobiltelefon.

Lydopptaket vil umiddelbart etter intervjuet bli lagt over på pc og slettet fra opptaksenheten. Notater og lydopptak blir transkribert.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger om deg vil bli anonymisert. 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. Intervjumateriale og personopplysninger vil under arbeidet med studien oppbevares separat på personlig pc, med passordbeskyttelse. I det ferdige prosjektet vil du bli anonymisert. Navnet ditt vil bli omgjort til et fiktivt navn og vil din informasjon vil ikke kunne identifisere deg.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet skal etter planen avsluttes 3. juni 2019. Etter ferdigstilling vil transkriberinger, lydopptak og personlige notater bli slettet.

Dine rettigheter

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

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

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Universitetet i Sørøst-Norge har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

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

Universitetet i Sørøst-Norge ved Aina Enstad - aina.enstad@usn.no tlf: [REDACTED]

Du kan også kontakte min veileder for prosjektet professor Peter Plant på e-post:

peter@roejle.dk

Personvernombud ved Universitetet i Sørøst-Norge: Paal Are Solberg

(personvernombud@usn.no)

NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personvernombudet@nsd.no)

eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Aina Enstad

Student/prosjektansvarlig

Peter Plant

Veileder

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet – *50 år og utgått på dato?* og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i personlig intervju
- å svare på utdypende spørsmål på e-post eller telefon ved behov

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. 3. juni 2019.

.....

(Signert prosjektdeltaker, dato)

Jeg bekrefter å ha gitt informasjon om studien

.....

(Signert masterstudent, dato)

12.3 Intervjuguide

INTERVJUGUIDE

«50 år og utgått på dato?»

Lest gjennom og godkjent samtykkeskjema. Informerer om spørsmål jeg har tenkt å stille. Ikke alle spørsmål vil bli brukt i undersøkelsen, det vil gli over i hverandre, spørsmålene stilles nødvendigvis ikke i den rekkefølgen de her er oppsatt.

➔ **Bakgrunnsinformasjon**

Alder, litt om utdanning, arbeidserfaring, nåværende stilling

➔ **Hva er viktigst for deg når det gjelder arbeidet ditt?**

➔ **Har du mistet jobben, eller vært utenfor arbeidslivet en lengre periode etter fylte 50 år?**

Hvis ja –si litt mer om prosessen

➔ **Hvordan opplever du dine valg og muligheter nå og fremover – i siste del av arbeidslivet?**

Når du ser tilbake på ditt yrkesaktive liv – tenker du at din karrierehistorie er et resultat av bevisste valg eller tilfeldige hendelser?

Hva /hvilke situasjoner har hindret deg/begrenset dine karrieremuligheter?

Ser du muligheter eller hindringer når uforutsette hendelser oppstår?

Etter din mening – har du samme muligheter i arbeidslivet som før?

➔ **Hvilke faktorer er avgjørende for om du jobber til du er 70 (+) år?**

➔ **Ser du fram til å pensjonere deg fra arbeidslivet?**

Hvis ja – hvorfor? Hvis nei – hvorfor? Nevn noen grunner

➔ **Hvilke grep har du tatt i forhold til å planlegge for dine siste år i arbeidslivet?**

Hva mener du at du har behov for i planleggingen av din senkarriere?

Hvem har ansvaret for at du får en god avslutning på din yrkeskarriere?

Har du planer om å skifte jobb, eller starte for deg selv frem til du går av med pensjon?

➔ **Hvordan opplever du arbeidsgivers interesse for deg som seniorarbeidstaker?**

Har du fått tilbud om: oppdatering av kompetanse – individuell kartlegging, karriereveiledning, opplæring og kurs, etter- og videreutdanning eller seniorkurs?

Oppfatter du at du blir sett på som en ressurs på arbeidsplassen?

Hva mener du arbeidsgiver bør gjøre for at du skal jobbe lenger og trives på jobben?

Hva mener du myndigheter og arbeidsgivere bør fokusere på i forhold til et seniorkarrieresperspektiv?

➔ **Karriereveiledning**

Karriereveiledning skal bidra til en bevisstgjøring i forhold til egne interesser, dine valg og muligheter, din erfaring og kompetanse knyttet til utdanning og arbeidsliv i et livslangt perspektiv. Veiledningen skal styrke din kompetanse på valgprosesser i forhold til den livssituasjonen du befinner deg i.

➔ **Har du noen gang hatt veiledning ift. Utdanning eller arbeid?**

Hvis ja – når og i hvilken sammenheng?

Hvis du skulle til en karriereveileder nå – hva vil du ha behov for, hva er det viktigste for deg å fokusere på?

Hvor sannsynlig er det at du vil oppsøke en karriereveileder?

Andre spørsmål du savner/mener jeg burde stille? Har du noen ytterligere kommentarer? Er det greit at jeg kontakter deg igjen dersom jeg har behov for litt utdypende svar eller trenger mer informasjon?

12.4 Analyteskjema

Intervjuspørsmål	Informant A	Informant B	Informant C	Informant D	Informant E	Kategori	Stikkord
Hvordan opplever du dine karrieremuligheter?						Opplevelse av muligheter	
Hva hindrer dine muligheter?							
Tilfeldig eller planlagt arbeidsliv?							
Hvem har ansvar for at du får en god senkarriere?						Erfaring og kompetanse	
Hvilke grep har du tatt for å styrke dine muligheter?							
Opplever du deg som en ressurs på jobben?							
Hva er viktig for deg i arbeidslivet?							
Har du vært utenfor arbeidslivet etter fylte 50 år?						Verdier og identitetsforståelse	
Har du opplevd aldersdiskriminering?							
Hvilke faktorer er viktige for deg hvis du skal jobbe til du er 70?							
Ser du frem til å gå ut av arbeidslivet?							
Hva er din erfaring med karriereveiledning?						Livslang karriere	
Hva vil du ha behov for i møte med karriereveileder?							
Har du planer om å skifte jobb eller ta utdanning?							