

Fakultet: Humaniora og utdanningsvitenskap
Studieprogram: Master i karriereveiledning
Navn: Siw Gudbrandsen

«Jo lenger du går, jo mer mister du kontrollen»

En kvalitativ studie om hvilken betydning karriereveiledning kan ha for den sykmeldte.

Årstall: 2018





Sammendrag

Denne studien handler om hvilken betydning karriereveiledning kan ha for den sykmeldte. Mange sykmeldte blir gående for lenge passive før de kommer i gang med aktivitet eller tiltak. Sykefraværet i Norge er høyt, og selv om det er igangsatt spesifikke tiltak for gruppen sykmeldt, har ikke dette gitt ønsket resultat. Mitt argument er at karriereveiledning tidlig i sykefraværet kan bidra til at den sykmeldte raskere får avklart sin situasjon, og med det, kan komme raskere i gang med relevant aktivitet.

Fem sykmeldte, med variert lengde på sykemeldingsperioden, har gjennomført en karriereveiledningsprosess over tre veiledninger. I prosessen har kartleggingsverktøyet Vip24 vært et viktig refleksjon- og samtaleverktøy. I etterkant av prosessen ble de fem intervjuet, der jeg ønsket å få tilbakemelding på deres subjektive opplevelse av karriereveiledningen. Datasamlingsmetode som er benyttet er kvalitativ intervju med en fenomenologisk tilnærming. Analysen av det empiriske materialet er basert på systemteori og Antonovskys teori om opplevelsen av sammenheng (OAS).

I intervjuene kom det til syne tre kategorier som synes svært viktig for den sykmeldte når det gjelder opplevelsen av karriereveiledningen. Disse kategoriene: *relasjoner, refleksjoner og konkretisering* har jeg satt inn i en modell som munner ut i Antonovskys begreper i OAS, *begripelighet, håndterbarhet og meningsfullhet*. Denne modellen danner grunnlaget for analysedelen. Masteroppgaven har synliggjort at den sykmeldte opplevde en bevisstgjøring, fikk motivasjon og det ga håp, som igjen igangsatte en aktivitet som den sykmeldte opplevde var hensiktsmessig og realistisk i forhold til sin nåværende situasjon.

Abstract

This is a study of the personal experience of career counselling for individuals who are absent from work over time, due to sickness. Persons on sick leave often stay inactive for a long period before they become involved in employment schemes or other activities. Norway has a high level of absences related to sickness, and initiatives to reduce the absences have not achieved the desired results. Career counselling at an early stage of the period of sick leave may contribute to a quicker clarification of each individual's situation, and thereby expedite the process towards relevant activity.

Five persons with sick leaves of various length have completed a career guidance process involving three individual sessions. The mapping tool Vip24 has been significant to these processes, as a basis for dialogue and reflection. Upon completing the process, each participant was interviewed to record their individual experiences with career counselling. The data was collected through qualitative interviews using a phenomenological approach. The analysis of the empirical data is based on systems theory and Aron Antonovsky's "Sense of Coherence" concept (SOC).

Through the interviews, three categories emerged that seemed to be of significant importance to the career counselling experience for each of the participants: *Relations*, *reflections* and *tangibility*. I have included the three categories in a model that culminates in Anotovsky's SOC concepts of *comprehensibility*, *manageability* and *meaningfulness*. The analysis section of this study is based on this model. This study show that the participants experienced an increased awareness, gained motivation and hope for the future, and started activities that were realistic and relevant to their current situation.

Forord

Fire år som deltidsstudent er straks over. Denne masteroppgaven setter punktum for en lærerik, og til tider, krevende periode. Jeg har skrevet en oppgave basert på mitt engasjement for de som av helsemessige grunner blir stående «utenfor» arbeidslivet i en kortere eller lengre periode. Jeg synes det har vært spennende og givende å få tilbakemelding fra de sykmeldte som mottok karriereveiledning. De har gitt meg verdifull informasjon, og ikke minst, bevisstgjort meg på hva som er viktig i møte med dem.

Min veileder Roger Kjærgård fortjener en takk for støttende oppmuntring og gode råd når ting har gått trått. Han har «beordret» meg til å ta de pauser som trengs når frustrasjonen har tatt overhånd, setter umåtelig pris på det.

Jeg vil også takke prosjektledergruppa for prosjektet «Karriereveiledning for NAV-brukere», som har bidratt og gitt meg inspirasjon til denne oppgaven. Som prosjektmedarbeider her har jeg fått mulighet til å presentere mitt fokus, *karriereveiledning for sykmeldte* på en internasjonal konferanse i Padova, Italia i oktober 2017. Da måtte jeg virkelig ut av min komfort-sone, nemlig presentere noe på engelsk! Men, det er vel alltid noe som må gjøres en første gang.

Det er på sin plass å takke mine informanter. Deres positive innstilling og ærlige tilbakemeldinger har vært helt avgjørende for at oppgaven ble som den ble. De har vist en oppriktig interesse for min oppgave, og har kommet med innspill som jeg helt klart vil ta med meg videre.

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	1
Forord	2
Innledning	6
1.2 Bakgrunn for valg av tema	8
1.3 De sykmeldte	9
1.4 Presentasjon av problemstilling og forskningsspørsmål	10
1.5 Aktualitet og relevans	11
1.5.1 Nye politiske reformer	13
1.5.2 Inkluderende arbeidsliv	13
1.5.3 Raskere tilbake	14
1.5.4 Dialogmøter	15
2. Teoretisk rammeverk	16
2.1 Fenomenologisk tilnærming	17
2.2 Systemteori som analytisk rammeverk	18
2.2.1 Kommunikasjonsteoretiske perspektiv	19
2.2.2 Sirkularitet	20
2.2.3 Å kommunisere både om innhold og forhold	21
2.3 Salotogenese	22
2.4 Metode	23
2.4.1 Kvalitativ forskning	23
2.4.2 Kjennetegn ved det kvalitative forskningsintervju	24
2.4.3 Ethiske og verdimessige utfordringer i det kvalitative intervju	24
2.4.4 I selv intervjusituasjonen	25
2.4.5 Intervjuerens særlige ansvar	26
2.4.6 En symmetrisk samtale – er det mulig?	27
2.5 Vip24 – et kartleggingsverktøy	28
3. Karriereveiledning og karriereveiledningens mandat	30
3.1 Karriereveilederens kunnskap og bevissthet	32
3.1.2 Karriereveilederens bevissthet om det etiske perspektiv	33
3.1.3 Verdier og etikk	34
3.2 Validitet og reliabilitet	35
3.2.1 Validitet	36

3.2.2 Min dobbeltrolle	36
3.2.3 Reliabilitet	37
3.2.4 Generalisering	37
4. Det empiriske grunnlag	38
4.1 Forberedelser	38
4.2 Rekruttering og utvalg av informanter	38
4.3 Karriereveiledningsprosessen	39
4.4 Presentasjon av informanter og oppsummering av karriereveiledningen	39
4.5 Intervjuprosessen	51
4.5.1 Bearbeiding og analyse av data	52
5. Analyse	52
5.1 Modell over valgte kategorier	53
5.2 Relasjoner	54
5.2.1 Å se hvem jeg er	54
5.2.2 Å møte den andre der den er	58
5.2.2.1 Å være anerkjennende	59
5.2.3 Dialogen som meningsskapende	63
5.3 Refleksjoner	66
5.3.1 Refleksjoner rundt Vip24	70
5.4 Konkretisering	73
5.5 Oppsummering	76
5.6 Ethiske overveielser	78
6. Avslutning	80
6.1 Sekvensiell versus samtidighet	81
Litteraturliste	82
Vedlegg 1: Samtykkeerklæring	85
Vedlegg 2: Tilbudsbrev til sykmeldte	86
Vedlegg 3: Intervjuguide	87
Vedlegg 4: Godkjenning	89

1. Innledning

Jeg jobber som karriereveileder ved et karrieresenter der vi skal tilby en kvalitativ god karriereveiledning til befolkningen i fylket. Dette er et offentlig tilbud til voksne over 19 år. Senteret er finansiert i et partnerskap mellom Buskerud fylkeskommune og NAV Buskerud. Det er viktig å få frem at karrieresenteret er plassert utenfor forvaltningen, og at veilederen har en rolle som nøytral samtalepartner med taushetsplikt overfor andre utenfor senteret. Dette synes som et viktig element i møte med informantene i denne studien, i tillegg til at dette tilbudet er frivillig.

Jeg har i mange år veiledet personer som har stått delvis eller helt utenfor arbeidslivet. I hovedsak har dette vært personer som har vært tilknyttet ulike tiltak gjennom NAV, eksempelvis på arbeids- og avklaringspenger, sosialhjelpsmottakere eller arbeidsledige. I denne masteroppgaven vil mitt fokus være rettet mot gruppen sykmeldte, nettopp fordi dette er en gruppe som har andre rettigheter og plikter enn andre grupper i NAV. Min uro ligger i at noen sykmeldte kan bli gående for lenge passive, det være seg å vente på behandling, vurdering hos spesialister eller at det ikke synes mulig å komme tilbake til ordinær arbeidsplass. Jo lenger den sykmeldte blir gående uten aktivitet, jo større fare for at veien tilbake kan bli unødvendig lang og vanskelig. Tittelen på oppgaven «*jo lenger du går, jo mer mister du kontrollen*» er et utsagn hentet fra intervjuet av en av mine informanter, og beskriver godt at tiden det tar gjør noe med deg

I dag kan det synes som om det er noe tilfeldig (opplevelsen i vår region) om veileder på NAV henviser en sykmeldt til karriereveiledning ved karrieresenteret, og da gjerne etter at den sykmeldte har vært utenfor jobb i lang tid og står i fare for/ eller har fått innvilget arbeidsavklaringspenger. Min interesse for å rette fokus på karriereveiledning tidlig, har kommet på bakgrunn av utsagn fra veisøkere som: *dette skulle jeg jo ha hatt for lenge siden...*»

Derfor ønsker jeg i denne oppgaven å prøve ut om tidlig intervensjon av karriereveiledning kan ha en betydning for den sykmeldtes situasjon, sett fra den sykmeldtes egne subjektive opplevelse (viser til en persons perspektiv eller mening, spesielt følelser, tro og ønsker om en sak som er forma av personlige erfaringer, i motsetning til kunnskaper og viten basert på fakta, Store Norske leksikon). Dette fordi, tiltak og effekt ofte blir evaluert og vurdert på

systemnivå ut fra kvantitative undersøkelser. Vi kan utarbeide metoder og tiltak ut fra hva vi mener er hensiktsmessig og bra, men hva sier da den som mottar det?

Det empiriske grunnlaget for denne oppgaven er gjennomføring av karriereveiledning for fem sykmeldte. I karriereveiledningsprosessen, som gikk over tre veiledninger, var Vip24 et viktig refleksjons- og samtaleverktøy. Datasamlingsmetode som er benyttet er kvalitativ intervju med en fenomenologisk tilnærming. Analysen av det empiriske materialet er basert på systemteori og Antonovsky's teori om opplevelsen av sammenheng (OAS).

Oppgavens struktur

Oppgaven er delt inn i fem deler. I del 1 har jeg utdypet bakgrunnen for valg av tema, der forskningsprosjektet *Karriereveiledning for NAV-brukere*, et samarbeidsprosjekt mellom USN, NAV Buskerud og Buskerud fylkeskommune, har vært en inspirasjon for mitt valg av tema. Min problemstilling og forskningsspørsmål blir presentert her. Videre har jeg skrevet noe om aktualitet og relevans, samt presentert tiltak som har blitt igangsatt for sykmeldte. Teoretisk rammeverk kommer i del 2 sammen med metodevalg. I del 3 har jeg viet oppmerksomheten til karriereveiledning generelt samt hva jeg mener karriereveilederen bør ha av kunnskap og etisk forståelse. Dette fordi karriereveiledning i denne oppgaven er sentral. Validitet og reliabilitet for oppgaven følger også her. Fjerde del omhandler det empiriske grunnlag der presentasjon av mine informanter og oppsummering av karriereveiledningen fremkommer. Til slutt kommer analysen, der jeg har valgt å lage en modell over kategoriene som kom til syne etter intervjuene, til grunn. Jeg har valgt å gjengi en del av de transkriberte intervju i teksten, slik at leseren kan få en større deltakelse i den sykmeldtes beskrivelse av betydningen karriereveiledningen hadde.

Det etiske perspektiv vil være overordnet viktig i denne oppgaven, fra første veiledningssamtale til gjennomføring av det kvalitative intervju. Dette fordi den sykmeldte kan være i en sårbar situasjon og skal derfor ikke utsettes for makt eller press for å innrette seg og tilpasse seg, det eventuelt veilederen mener er det riktige.

1.2 Bakgrunn for valg av tema

Gjennom hele studieperioden har mitt fokus i de ulike emnene vært de som står delvis eller helt utenfor arbeidslivet. Jeg har vært opptatt av å få frem at karriereveiledning kan være et godt supplement til andre tiltak, spesielt fordi vi er uavhengig og ikke bunnet opp av tid. I 2016 var jeg så heldig å få være med som prosjektmedarbeider i et samarbeidsprosjekt mellom NAV Buskerud, USN og Buskerud Fylkeskommune. Hovedmålet for dette forskningsprosjektet er å tydeliggjøre hvordan et systematisk samarbeid på systemnivå og brukernivå mellom NAV og karrieresentrene kan bidra til at NAV-brukere ved hjelp av karriereveiledning kommer raskere i arbeid. I forprosjektperioden, hadde prosjektgruppa som mål: 1) Avklare grenseflater/ ansvar mellom NAV og karrieresentre i utøvelsen av karriereveiledning, 2) Konkretisere brukergrupper av NAV som har behov for og nytte av karriereveiledning, 3) Klargjøre kriterier for henvisning til karriereveiledning og 4) Avklare karriereveiledningsmetoder og aktiviteter (En av anbefalinger etter forprosjektets undersøkelser var blant annet: *Det bør prøves ut ulike karriereveiledningsmetoder for sykmeldte*).

Vårt kunnskapsgrunnlag i forprosjektet bestod av litteratursøk fra rapporter og årsmeldinger fra karrieresentrene i Buskerud, samt undersøkelser bestående av strukturerte skriftlige spørreundersøkelser og semistrukturerte telefonintervjuer. I tillegg har det blitt gjennomført dialogmøter med ledere ved NAV- kontor og karrieresentre i de fire regionene (Kongsberg, Hallingdal, Ringerike og Drammen), som deltar i hovedprosjektet. Spørreundersøkelsen og telefonintervjuer er gjennomført blant NAV- ansatte og ansatte ved Buskeruds fire karrieresentre. I tillegg er det foretatt telefonintervjuer av brukere av karriereveiledningstjenesten på karrieresenteret.

På bakgrunn av dette ble det utarbeidet en plan for hovedprosjektet for regionen Kongsberg, et samarbeid mellom NAV Kongsberg og prosjektmedarbeider som er knyttet til Kongsberg karrieresenter. Tema er: *Tidlig intervensjon av karriereveiledning for sykmeldte*.

1.3 De sykmeldte

Det har vært et viktig element å avklare *hvem* de sykmeldte *er* som kan ha mest utbytte av karriereveiledningen. NAVs prioriterte grupper ble definert til:

- Alle sykmeldte uten arbeidsgiver

- Alle unge sykmeldte under 30 år
- Sykmeldte med gjentatt fraværshistorikk
- Sykmeldte der det på 26 ukers tidspunkt er klart at man kanskje ikke kan returnere til ordinært arbeid.

Alle brukere skal få tilbudsbrev sendt fra NAV om å ta kontakt med karrieresenteret for en karriereveiledning. Tilbudet skal være frivillig, men det er viktig at ingen unnlates. Den sykmeldte skal selv ta beslutningen om å takke ja til tilbudet.

En av NAVs langtidssatsing er «kortere sykefravær» blant sykmeldte i Buskerud. En viktig problemstilling i dette blir derfor, når i sykefraværsløpet en skal ta i bruk karriereveiledning. Skjer det for raskt, kan det hindre motivasjonen for å komme tilbake til opprinnelig arbeidsplass. Skjer det for seint, kan muligheten for å komme tilbake til arbeidslivet være sterkt redusert. Et annet element som kan nevnes ut fra erfaringer gjort på karrieresenteret, er at en del går ut sykemeldingsperioden (1 år), deretter søkes over i AAP- arbeids- og avklaringstiltak. I dette tiltaket kan det være lang ventetid, og resultatet kan bli at noen går flere år før de kommer til karriereveiledning. I disse tilfellene oppleves det at motivasjonen, selvtillit og «trua» på å komme tilbake til arbeidslivet er sterkt redusert.

I min masteroppgave, som har utgangspunkt i oven-nevnte forskningsprosjekt, ønsker jeg å ha fokus rettet mot individet, altså den sykmeldtes selv, nettopp fordi jeg mener at det kan være nyttig å ha den sykmeldtes subjektive opplevelser av karriereveiledning i en sykemeldingsperiode, særlig med tanke på å utfordre det «tradisjonelle», være 1 år sykmeldt før en går over i et arbeids- og avklaringstiltak. Ved at det stilles spørsmål om det er etisk riktig at de sykmeldte skal til karriereveiledning, kan den sykmeldte, i denne sammenheng, si noe om akkurat dette. Et annet viktig element, er om metoden i karriereveiledningen oppleves som nyttig og betydningsfull for den enkelte, og hvilke kategorier den sykmeldte fremhever som særlig viktige i gjennomføringen. Dette vil kunne gi veilederen nyttig informasjon som igjen kan bidra til å utvikle den enkelte veileders profesjonelle kompetanse i faget, spesielt med tanke på å veilede personer som kan defineres som sårbare.

1.4 Presentasjon av problemstilling og forskningsspørsmål

Halvor Nordby i sin artikkel: *Verdier som sosial kapital*, fokuserer på møtet mellom profesjonsutøveren og brukeren, der han argumenterer for forskjellen mellom oppfatninger og verdier. Han sier, *Sykmeldte har forskjellige oppfatninger om sin egen helsesituasjon og muligheten for å komme tilbake i arbeid. Disse oppfatningene er basert på deres faktiske forståelsen av situasjonen, og de vil oppleves som begrunnede og sanne*. Her mener Nordby at det også vil ligge subjektive verdier til grunn for den sykmeldtes vurderinger og handlinger. Verdiene kan være vurdert som positive eller negative ut fra et subjekts ståsted. Jeg tenker at karriereveiledning i en tidlig fase, kan bidra til å belyse og å forstå de subjektive oppfatninger og verdier som ligger til grunn. En annen side som kan være vel så nyttig å fremheve, er nettopp at karriereveiledning kan gjennomføres uten å bli påvirket av de forpliktelser den sykmeldte eventuelt føler den har overfor arbeidsgiver eller NAV.

Det finnes lite forskning på brukers egne opplevelser av de tiltak de skal gjennomføre for å få avklart arbeidsevne og/ eller arbeidsområde for å komme ut/ eller tilbake i arbeid. For meg, vil det være vesentlig nyttig, lærerikt og interessant å få brukers tilbakemelding på hvordan karriereveiledning og den metodikken jeg har valgt å bruke, oppleves når man er midlertidig ute av arbeidslivet på grunn av fysiske eller psykiske helsebegrensninger.

På bakgrunn av oven-nevnte har jeg kommet frem til følgende problemstilling:

Hvilken betydning kan karriereveiledning ha for den sykmeldte?

(slik at hun/ han kan få avklart sin situasjon med tanke på å komme tilbake i arbeid?)

Ut fra denne problemsstillingen har jeg formulert fire forskningsspørsmål som vil danne grunnlaget i det kvalitative intervju med den sykmeldte.

- 1) Hvordan opplevde den sykmeldte å motta karriereveiledning?
- 2) Hva tenkte den sykmeldte var mest nyttig som kom ut av karriereveiledningen, med tanke på veien videre?
- 3) Hvordan opplevde den sykmeldte å få dette tilbudet når han/ hun var sykmeldt? Det etiske perspektiv: er det rett/ ikke rett, for tidlig/ for seint/ ubehagelig...
- 4) Hva var viktig for den sykmeldte i møte med karriereveilederen?

1.5 Aktualitet og relevans

«Verdens beste sykelønn gir verdens høyeste fravær». Sykefraværet i Norge er høyt i forhold til andre land, og årlig brukes det store ressurser for å betale lønn og trygdegodtgjørelser til folk i arbeidsfør alder som står midlertidig eller permanent utenfor arbeidslivet. Dette innebærer en finansiell byrde for staten og for næringslivet, og ikke minst et tap for den enkelte som kan bli holdt utenfor de sosiale relasjoner som arbeidslivet representerer (Tidsskrift for velferdsforskning NR 2, 2016).

I OECD rapporten *Mental Health and Work 2013* påpekes det at Norge har det høyeste sykefraværet og størst kostnader knyttet til uteblivelse fra arbeidslivet blant alle OECD-landene. I denne rapporten blir det påpekt at den gode velferdsordningen vi har i Norge i sykefravær, kan bidra til større fare for ekskludering og ikke inkludering, spesielt i forhold til individer med psykiske lidelser. Niklas Baer, OECD mener at: *norske myndigheter gjør psykisk syke en bjørnetjeneste ved å fullfinansiere sykefraværet. Arbeidsgivere betaler de første 16 dagene. Staten betaler den syke full lønn resten av året.* Han sier videre: *jeg har spurt meg selv mange ganger om den sjenerøse, norske velferdsordningen virkelig er sjenerøs. Jeg mener faktisk at det å inkludere psykisk syke i arbeidslivet vil være langt mer sjenerøst enn å tilby dem et greit liv uten arbeid.*

Min oppfatning og erfaringer viser at det ofte er en sammenheng mellom fysiske og psykiske lidelser. Utgangspunktet for en sykmelding kan være fysisk relatert, men i samtaler med den sykmeldte kommer det ofte frem elementer av at de også sliter psykisk. Det være seg angst, depresjoner og, ikke minst, en opplevelse av å ikke være «god» nok. Dette vil, etter min mening, forsterkes jo lenger den sykmeldte står utenfor arbeidslivet.

Å ha fokus på karriereveiledning for sykmeldte fremgår også i NOU 2016:7, Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn. For det første påpekes det her at det norske samfunn står overfor flere store utfordringer i årene som kommer. Tilgang til god karriereveiledning vil være viktig i en tid der endring er nødvendig og der overganger vil skje kontinuerlig. Spesielt med tanke på at karriereveiledningen kan ha en betydning for den enkelte når den står overfor ulike valg, men også som et virkemiddel for samfunnets utnyttelse av tilgjengelig arbeidskraft. Videre fremgår det at karriereveiledning i større og større grad også knyttes til sosial rettferdighet og sosial integrering.

I EUs Resolusjon om livslang karriereveiledning er det formulert to politiske mål når det gjelder veiledning:

- 1). Å styrke samfunnets konkurranseevne og skape et effektiv og dynamisk samfunn.
 - 2). Å motvirke eksklusjon og marginalisering/- utenforskap.
- (NOU 2016:7)

I NOU 2016:7 vises det til ELGPNs *The Evidence Base on Lifelong Guidance. A guide to Key Findings for Effective Policy and Practice*, hvilke fokusområder som vil være viktige for at karriereveiledningen skal kunne ha en effekt i et livslangt perspektiv. Disse prinsippene har de plassert inn i tre kategorier:

- Fokus på individet
- Støtte læring og utvikling
- Kvalitetssikring

Den første kategorien vil være av stor betydning når vi fokuser på målgruppen i denne oppgaven, altså den sykmeldte. Her heter det at *karriereveiledning vil være mest effektiv hvis aktivitetene som tilbys fokuserer på den enkeltes utdanning- og yrkesvalg i relasjon til andre livsområder og at den enkeltes valg sees på som en gjensidig prosess i samvirke med samfunnet rundt*. Det påpekes også at effekten vil øke hvis tiltakene tilpasses den enkeltes forutsetninger og behov. Senere i oppgaven vil dette ligge til grunn når karriereveiledningsprosessen med den sykmeldte gjennomføres.

1.5.1 Nye politiske reformer

Et sentralt politisk mål i Norge er arbeidsdeltakelse, egen inntekt og færrest mulig personer på passive stønader. Flere i arbeid og færre på trygd har vært et sentralt fokusområde i mange år. Arbeidsplassen er den viktigste arenaen når det gjelder inkludering, og ikke minst, et sted for identitetsfølelse og mestring. Betydningen av akkurat disse to begrepene må ikke undervurderes. For mange vil det «å stå utenfor» også gjøre at identitetsfølelsen og mestring blir borte; "Jobben sier noe om hvem jeg er og hva jeg kan".

Et av arbeidsmarkedspolitikken hovedprinsipp er: " Den aktive arbeidsmarkedspolitikken har som mål å legge til rette for høy yrkesdeltakelse og god utnyttelse av arbeidskraften, bidra til høy sysselsetting, motvirke langvarig ledighet og hindre utstøting fra arbeidslivet". Dette har bidratt til at nye politiske reformer har blitt innført. (NOU 2011:7) Her kan nevnes

etableringen av NAV, ny stønadsordning; arbeids- og avklaringspenger, ny pensjonsordning og satsing på IA-samarbeid. Så kan en stille seg spørsmålet om disse reformene har bidratt til å nå det politiske målet, om høy yrkesdeltakelse, eller viser det seg at tiltakene ikke har gitt det resultatet som var ønsket? I denne sammenheng, for målgruppene i problemstillingen? Kommer personer som er sykmeldte raskere tilbake til jobb nå, etter reformene?

1.5.2 Inkluderende arbeidsliv

Mot slutten av 1990- tallet var det en kraftig vekst i sykefravær og flere som ble uføre i Norge. Det ble da tatt grep for å stoppe denne veksten, og begrepet inkluderende arbeidsliv ble satt på dagsorden. Her var visjonen at det norske arbeidsliv skulle være åpent, og med plass til alle som kunne og ville arbeide. I 2001 kom den første intensjonsavtalen mellom myndighetene og partene i arbeidslivet på plass, den såkalte IA-avtalen. Denne avtalen bygger på en felles erkjennelse av at aktivitet gjennom arbeid fremmer helse, og at tidlig iverksetting av aktive tiltak vil kunne forebygge frafall fra arbeid (NOU 2011:7). I en tid da det blir mer og mer viktig å mobilisere arbeidskraft vil et godt arbeidsliv som bidrar til å forebygge sykdom og frafall være viktig. Det betyr at de som er med i avtalen forplikter seg til å jobbe mot følgende overordnede mål; Å bedre arbeidsmiljøet, forebygge og redusere sykefraværet og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet (NOU 2011:7).

Det har vært igangsatt ulike tiltak for å få den sykmeldte raskere tilbake i arbeid. I 2004 kom sykefraværsreformen om aktivitetskrav som sier at den sykmeldte skal prøve seg i arbeidsrelatert aktivitet senest inne 8 uker for fortsatt ha rett til sykepenger (Arbeid og Velferd//2//2017). Her påpekes det at det allikevel kan gi unntak fra dette hvis:

- *Det forventes friskmelding i løpet av én til to uker*
- *Ved så alvorlig lidelse at man ikke kan regne med at arbeidstakeren blir arbeidsfør igjen*
- *Når arbeidstakeren er innlagt på helseinstitusjon*
- *Når sykemelder tilfredsstillende bekrefter at aktivitet ikke er mulig*
- *Når det ikke er mulig med tilrettelegging på arbeidsplassen*

(Arbeid og velferd//1//2017)

1.5.3 Raskere tilbake

I 2007 ble det iverksatt et tiltak som ble kalt *Tilskuddsordning for helse- og rehabiliteringstjenester*, bedre kjent som *Raskere tilbake*. Sannsynlig er dette den største satsningen noensinne i Norge for å redusere sykefraværet. Dette tiltaket hadde to ulike mål. 1) å redusere ventetiden for behandling innen de regionale helseforetakene, samt, 2) bidra til en raskere tilbakeføring for sykmeldte arbeidstakere. Denne ordningen skulle gi mer arbeidsrettet rehabiliteringstilbud, samt redusere varigheten av sykemeldinger og med det, redusere sykepengeutbetalinger (Rapport IRIS-2011/125. Nasjonal evaluering av Raskere tilbake- ordningen). Evalueringen i 2011 viser til en tidligere rapport fra SNF der det ble hevdet at: *«Raskere tilbake er samlet sett trolig ikke en suksess i samfunnsøkonomisk forstand fordi reduksjonen i sykefraværet er for liten. Ordningen er imidlertid meget kompleks og består av mange ulike tilbud. Dette tilsier at en må være åpen for at deler av ordningen kan ha samfunnsøkonomiske gunstige effekter.*

Tilbudet gis i hovedsak til personer med muskel- og skjelett lidelser og/ eller psykiske plager som har vært sykmeldt mellom 8 uker og ett år.

Innenfor Raskere tilbake var det flere tilbud: (Viser til Rapport IRIS – 2011/ 125. Raskere tilbake)

- Medisinsk og kirurgisk behandling
- Rehabilitering i sykehus- somatikk
- Behandling og rehabilitering- psykiatri
- ARR i opptreningsinstitusjoner
- Oppfølging
- Avklaring
- Arbeidsrettet rehabilitering
- Behandling

Når det gjelder brukermedvirkning i forhold til hver Raskere tilbake- mottaker står det: *«I det typiske Raskere tilbake – tilbudet oppgis mottakeren av tilbudet å være med i møter som omhandler tilbudet. Når det settes mål for tilbudet og når det utarbeides tiltaksplan så oppgis mottakeren av tilbudet å være med.* Når det gjelder oppfølging etter endt tilbud skjer det lite. I konklusjonen av denne evalueringen kommer det frem at det på en rekke områder er betydelig variasjon mellom enkelttilbud, mellom tilbudstypene og ut fra hvor tilbudene er

geografisk plassert. I tillegg viser det seg at likheten mellom NAVs tilbud og helseforetakene, er at de begge har en overvekt av helseprofesjonskompetanse i tilbudene. Tilbudene i Raskere tilbake praktiserer brukermedvirkning, skreddersøm og definerer felles mål for opplegget.

Allikevel påpekes det at det bør være en koordinator som syr sammen tilbudene, følger opp og samarbeider med eksterne aktører, og ikke minst følger opp etter endt tilbud.

I følge nav.no/ raskere tilbake, er denne ordningen lagt om fra 2018.

Denne omleggingen innebærer at de øremerkede midlene for sykmeldte arbeidstakere er overført til ordinære bevilgninger for tiltak og pasientbehandling hos henholdsvis NAV og spesialisthelsetjenesten. NAV påpeker at dette ikke skal bli noe dårligere for å beholde folk i arbeid og for å få folk tilbake i arbeid.

1.5.4 Dialogmøter

Et annet tiltak for å få ned sykefraværet kom i 2007. Da ble det innført to obligatoriske dialogmøter mellom den sykmeldte og arbeidsgiver. Hensikten med disse dialogmøtene er å redusere varigheten av sykefraværet og få en raskere friskmelding. I tillegg få til å bruke gradert sykemelding i større grad, nettopp for å ha en tilknytning til arbeidsplassen slik at en raskere kan komme tilbake i arbeid.

Som nevnt ovenfor ble det satt i gang et aktivitetskrav etter 8 ukers sykemelding. NAV Hedmark gjennomførte i 2012 en kvalitetsundersøkelse av praktiseringen av aktivitetskravet ved 8 uker. Denne undersøkelsen avdekket at det på tross av omfattende krav og regelverk, skjedde lite i tidlig fase av sykefraværene. På bakgrunn av dette var det behov for å tydeliggjøre de ulike partene sin rolle. NAV Hedmark utviklet da den såkalte Hedmarksmodellen (Arbeid og velferd//1//2017). Denne modellen består av ukentlige saksdrøftingsverksteder der hver sak blir individuelt behandlet og saksbehandler i samråd med blant annet rådgivende lege, avgjør om aktivitetsplikten er oppfylt eller ikke, og om den sykmeldte kan få unntak fra aktivitetsplikten. Altså tydeligere forventninger til arbeidstaker, arbeidsgiver og lege i tidlig fase i sykefraværet.

Resultatet etter dette viste en økning i andelen med gradert sykemelding, en nedgang i antall sykefraværstilfeller og kortere varighet av tilfellene (Arbeid og velferd//1//2017). Totalt sett viser rapporten at denne modellen har hatt en viss effekt, først og fremst ved at det har påvirket leger til å ta i bruk gradert sykemelding mer.

Del 2

2. Teoretisk rammeverk

Som nevnt tidligere ligger mitt fokus på den sykmeldtes subjektive opplevelse av karriereveiledningen. Jeg er nysgjerrig på hva som kommer til syne i det kvalitative intervjuet med mine informanter. På bakgrunn av dette har jeg valgt en fenomenologisk tilnærming, som handler om den subjektive opplevelsen av situasjoner. Det å studere mennesker må gjøres utfra menneskers subjektive virkelighetsoppfatninger.

Videre vil også systemteori være et viktig bidrag for analysedelen, da vi lærer og utvikler oss i sosiale systemer. Relasjoner blir viktig stikkord. U. Bronfenbrenners (L. Gjems, 1998) tanker om de ulike nivåene vi forholder oss til, vil være av betydning for den sykmeldte og karriereveilederen, nettopp fordi vi må forholde oss både på systemnivå og individnivå – rettigheter og plikter.

G. Bateson (Jensen og Ulleberg, 2015) og hans kommunikasjon- og relasjonsperspektiv vil være et bidrag i analysedelen.

A. Antonovskys teori om salutogenese (Antonovsky, 2013) har vært min inspirasjon til å flytte fokus fra uhelse til helsefremmende faktorer i karriereveiledningsprosessen. De kategoriene som kom til syne etter transkribering av intervjuene, vil kunne argumenteres på bakgrunn av hans tanker om opplevelsen av sammenheng (OAS).

2.1 Fenomenologisk tilnærming

Vi erfarer verden som den ene eller andre formen for virkelighet alt etter som hvordan vi lar den fremtre for oss. Blikket vi har på verden er ikke ensartet og kontinuerlig - det er kort sagt ikke rettet fra ett og samme sted (Nyeng, 2012 s. 32).

Ordet fenomenologi betyr «læren om fenomenene», eller som det uttrykkes i Nyengs bok (2012), læren om det innlysende, det som viser seg ved seg selv for mennesket. I praksis handler dette om studier som tar for seg hvordan mennesker opplever ulike sider ved sin tilværelse. Hvilke innhold som fyller bevisstheten, og hvordan deres tanker og refleksjoner avslører hvilke forhold som fremstår som virkelige for dem (Nyeng, 2012). I min forskning vil dette innebære et syn på kunnskap fra hva det vil si å være menneske med en bevissthet. Når forskeren prøver å forstå et annet menneske, søker han/ hun «å se det samme» som dette

menneske ser, og da vil det være avgjørende for å lykkes, at forskeren setter seg godt inn i dette menneskets situasjon (Dalen, 2013).

Fenomenologien kjennetegnes ved et skifte fra objektivistisk til et subjektivistisk perspektiv (Eide m.fl, 2011). Den vokste frem som en motvekt til tidligere naturvitenskapelige retninger som hadde vektlagt det målbare. Edmund Husserl (Jensen og Ulleberg, 2015) regnes som grunnleggeren av denne retningen. Han mente at dette er den filosofiske grunnvitenskap som ikke bare vil oppholde seg ved tingene som fenomener, men vil trenge inn til deres vesen eller betydning. Sentrale elementer i fenomenologien er blant annet at man skal studere fenomener slik de fremstår for oss som subjekter. Den er opptatt av å få frem *den levde erfaringen*, om å bevisstgjøre det kvalitative, komme nærmere virkeligheten slik vi sanser den som helhetlige vesener. Verden lar seg ikke erkjenne før den fremtrer som noe for noen (Nyeng, 2012). Husserls begrep *livsverden* handler altså om en eller annen form for virkelighet, både ting i den mentale, den sosiale og den fysiske verden. Å snakke om verden «i seg selv» vil ikke gi noen mening. Dette fordi, mennesket ikke er i verden på samme måte som «ting», mennesket er fysisk i verden, men også engasjert i noe gjennom praktisk handling. I denne sammenheng vil verden fremtre på den ene eller den andre måten ut fra hvilken virkelighet vi befinner oss i. Altså, min virkelighet vil være ulik andres, avhengig hvordan jeg blir engasjert i verden på min måte. Videre vil vår livsverden alltid oppleves i relasjon til et subjekt, den er en felles, sosial verden hvor mennesker har med seg sin historie og sine levde liv.

I denne oppgaven som omhandler intervjuforskning av sykmeldte vil Giorgis (Dalen, 2013) analysesystem kunne brukes ved fenomenologisk analyse av det materialet som jeg innhenter i min forskning. I dette analysesystemet er det fem trinn: Først handler det om å få en forståelse av helheten, så finner vi frem til meningsbærende elementer eller temaer. Deretter beskrives disse og fortolkes. Til slutt i analysen foregår en overordnet tolkning av materialet (Dalen, 2013). Jeg har i analysedelen nettopp prøvd å få frem disse fem trinnene, med en oppsummering til slutt der min tolkning av modellen (s. 53) viser hvordan karriereveiledning kan bidra til utvikling og vekst for den sykmeldte.

2.2 Systemteori som analytisk rammeverk

Systemteori retter nettopp oppmerksomheten mot relasjoner mellom mennesker, og en kan si at dette er en tverrfaglig teori som dekker et stort felt. L.Gjems, 1998 forklarer at når denne teorien omhandler mellommenneskelige forhold, vil begrepet system betegne en gruppe av individer som arbeider eller lever sammen over tid, altså sosiale systemer. Disse sosiale systemene består igjen av deler som samhandler og står i en relasjon til hverandre og påvirker hverandre gjensidig. Det er nettopp relasjonene mellom menneskene i systemet som holder systemet sammen. Videre beskriver hun at et system har to former for styring, indre og ytre. Handlinger og samhandling mellom menneskene i systemet kaller hun indre styring, men når systemet tilpasser seg omgivelsene, og at omgivelsene tilpasser seg systemet, er det ytre styring. Systemteoriens grunnleggende utgangspunkt er at alt henger sammen og påvirker hverandre gjensidig, et menneske i et sosialt system må altså forstås i sammenheng med hverandre. Det handler om å ha et helhetsperspektiv.

Alt levende kommuniserer (Jensen og Ulleberg, 2015 s. 79). I våre sosiale systemer kan vi være aktører som påvirker og blir påvirket. Det essensielle her er at systemet i seg selv bestemmer ikke våre handlinger, vi kan selv velge. Allikevel blir vi hele tiden påvirket av de omgivelsene vi til enhver tid befinner oss i. Mine informanter i denne studien, vil nettopp måtte forholde seg til sitt eget system, men også til et system som gir dem noen rettigheter, men også plikter.

Når det gjelder å ha en systemteoretisk tilnærming på karriereveiledningen, nevnes ofte to hovedretninger; det utviklingsøkologiske perspektiv og kommunikasjonsteoretisk perspektiv. Innenfor **utviklingsøkologisk teori** nevnes Urie Bronfenbrennes (E. Johannessen m. fl. 1995) som den store bidragsyter. Hans tanker rundt gjensidighetsperspektivet/ interaksjonsperspektivet i utviklingsprosessen, har fått mye oppmerksomhet, altså samspillet mellom individ og miljø, og dets betydning. Bronfenbrenner utarbeidet en sirkel-modell med fire systemer som er i interaksjon med hverandre, der den innerste sirkelen kalles mikrosystem - der individet befinner seg i det daglige, det nære miljøet. Deretter kommer mesosystemet - som omfatter relasjoner mellom flere mikrosystemer. Eksosystemet er miljøer utenfor individet som indirekte kan påvirke utviklingen. Til slutt er det makrosystemet som omhandler politiske utviklingstrekk, tradisjoner og endringer av forskrifter og lovverk. (E.Johannessen m.fl.1995)

2.2.1 Kommunikasjonsteoretisk perspektiv

Gregory Bateson (Jensen og Ulleberg, 2015) hovedbudskap var at «alt er kommunikasjon». DU kan ikke kommunisere uten å ha en relasjon, ei heller ha en relasjon uten å kommunisere. Gjennom vår adferd kommuniserer vi, både synlig og skjult.

I prosessen med voksne i en sårbar situasjon vil kvaliteten på relasjonen være avgjørende for at samhandlingen skal gi «frukter». Bateson mener at relasjon ikke er inne i den enkelte person, men den har sitt opphav i hva som foregår mellom mennesker. Hvordan vi beskriver den vi møter i relasjonen ved å si «hun er slik eller sånn, handler mer om hvordan den andre er i relasjonen med oss, relasjonen med andre kan være helt ulik. Vår språklige tradisjon kan bidra til å stigmatisere og legge til holdninger og meninger uten at de er riktige (Jensen og Ulleberg 2015). M. Järvinen og N. Mik-Meyer i sin bok «At skabe en klient» påpeker nettopp at vårt systemspråk bidrar til å sette kategorier på en gruppe, slik at det deretter kan utarbeides tiltak for hele gruppa. I denne sammenheng blir da de sykmeldte en standardisert gruppe? Hva slags betydning vil det ha for relasjonen?

H. Skjervheim i sitt essay «Deltaker og tilskodar» (Jensen og Ulleberg, 2015), hevder at i møte med andre er det mulig å innta to fundamentalt ulike holdninger, den ene kaller han en *treleddet* relasjon, der to subjekt deler saksforholdet med hverandre. Den andre, *toleddet* relasjon, handler om en objektivisering av den andre. Dette utdypes videre i analysedelen.

I møte med mine informanter er det særlig viktig å skape en god relasjon. Her vil begrepet *anerkjennelse* være sentralt. Anerkjennelse handler ikke bare om måten vi snakker på, men også en grunnholdning, der veileder skal bekrefte og styrke den andres selvforståelse, altså en verdsetting av den andre. Anne Lise Schibby (2012), mener at anerkjennelse må forankres i «ryggmargen», slik at det ikke er noe du har, men noe du er. Honnests (2008) syn på anerkjennelse handler om at vi mennesker er kroppslig sårbare, og dermed avhengig av andre. Dette betyr at gjennom andres anerkjennelse blir vi frie. Hvis anerkjennelse er fraværende i relasjonen med den sykmeldte, vil relasjonen ikke bidra til vekst og utvikling. Altså, hvordan vi møter den andre kan enten hemme eller fremme relasjonen.

2.2.2 Sirkularitet

I vår vestlige verden er vi vant til å tenke lineært, vi finner ut hva som er årsak og virkning og deretter handler vi. Eksempelvis kan en tenke seg at den sykmeldte er passiv fordi arbeidsoppgavene er for slitsomme. Vi setter i gang tilrettelegging på arbeidsplassen, men «ting» blir ikke bedre, sykmeldingen fortsetter. Dette mente Bateson ikke var helt riktig når man skulle forklare forhold mellom mennesker, nettopp fordi i kommunikasjonen har vi lett for å tillegge andre mennesker egenskaper som vi ser som årsaker til at vi selv reagerer på bestemte måter (E.Johannessen m.fl. 1995). I kommunikasjonsteoretisk perspektiv har man en mer sirkulær årsaksforståelse, årsakene forklares ut fra den helheten interaksjonen foregår i, gjensidig påvirkning mellom alle mennesker og hendelser i et sosialt system er bakgrunnen for denne forståelsen (L. Gjems 1998). I selve kommunikasjonen vil mennesker ha ulike oppfattelser av virkeligheten, hva som er årsak til hva, og hva som påvirker hva, er knyttet sammen i sirkulære bevegelser. Relasjonen mellom menneskene er det som veier størst betydning, nettopp fordi mennesket utvikles i gjensidighet, i interaksjon med andre (E. Johannessen m.fl.1995).

Jensen og Ulleberg, 2015 s. 26 påpeker at *«Ved å fokusere på det sirkulære samspillet vi er en del av framfor egenskaper ved den andre, kan vi få en ny måte å tenke og tolke kommunikasjonen på.* Jeg tenker at forståelsen rundt det sirkulære samspillet vil være avgjørende for å få til en god, kvalitets- og meningsfull relasjon med den sykmeldte. Skapes det ikke en relasjon som bygger på et subjekt- subjekt forhold, tror jeg ikke relasjonen bidrar til å skape forståelse, bevegelse eller mening. Den sykmeldte kan være sykmeldt på bakgrunn av helt andre årsaker enn man, som profesjonell, tror. L. Gjems, 1995 sier at «årsaken til at en målperson gjør som hun gjør, henger sammen med mange faktorer. Hun oppfører seg på gitte måter og påvirker andre målpersoner, som svarer tilbake. Gir feedback på oppførselen og bidrar til å vedlikeholde, redusere eller øke den». Altså, vi legger premisser for hverandres væremåte. Ser vi dette opp mot de ulike systemene og nivåene den sykmeldte skal forholde seg til, kan det da tenkes at *forventningene/* og eller relasjonene fra omgivelsene påvirker den sykmeldtes væremåte?

2.2.3 Å kommunisere både om innhold og forhold

«Vi må skille mellom sak og person» blir ofte sagt i ulike sammenhenger. Å leve opp til dette idealet kan være vanskelig å opprettholde, nettopp fordi all kommunikasjon mellom mennesker handler om innhold og relasjon (Jensen og Ulleberg, 2015). Vi blir berørt og lar oss berøre, sak og person er som oftest en helhet. I følge Bateson (Jensen og Ulleberg, 2015) vil mennesket i en samtale alltid være mest opptatt av forholdsaspektet. Det vil ikke være mulig å sette alt personlig og alle følelsene til side, nettopp fordi vi alltid parallelt og samtidig kommuniserer om forholdet til hverandre. I dette vil *dialogen* mellom partene være særlig viktig. Dialogen, altså gjennom ordene der man sammen utforsker et tema, bør være preget av en treleddet-relasjon (Jensen og Ulleberg, 2015). For at dialogen skal bli utviklende må de som deltar i samtalen ha en likeverdighet, begrepene vi bruker må forstås og åpnes opp for refleksjon slik at partene sitter igjen med samme forståelse. M. Buber (Jensen og Ulleberg, 2015) mener dialogen og relasjonen mellom mennesker er sentral og en forståelsesramme for menneskets tilblivelse og utvikling. Både handling og refleksjon vil være dimensjoner som er knyttet til begrepet dialog. Refleksjon handler nettopp om å ha en indre dialog med seg selv eller en ytre dialog med andre, der man undersøker nærmere det man tenker, mener eller tror (Jensen og Ulleberg, 2015). Anerkjennelse (som nevnt ovenfor) blir særlig viktig for å skape en best mulig dialog.

Patton og McMahon(2006) i sin artikkel «The systems theory framework of career development and counseling», mener at vi må i større grad erkjenne betydningen og potensialet ved systemteoretisk tilnærming. Sentralt i dette rammeverket er det individuelle systemet (mikronivå i følge Bronfenbrenner), det er her karriereutviklingen påvirkes. De nevner systemteoretiske perspektiver på individnivå som har betydning; kjønn, alder, selvoppfatning, helse, tro, personlighet, etnisitet, interesser, evner, verdier, ferdigheter, kjennskap til arbeidslivet, seksuell orientering, fysiske egenskaper, inkompetanse og uførhet (Patton og McMahon 2006). I veiledningssamtalen vil veisøker og jeg, som karriereveileder ha hvert vårt system, samtidig som relasjonen vil danne et nytt system, *vi*. Patton og McMahon mener at karriereutvikling er en livslang prosess som må sees i forhold til livsfaser, livssyklus og relasjon til familie, samt forventninger til fremtiden når det gjelder livsstil og arbeidsmarkedstrender. Prosesspåvirkning kan gjøre at individet endres over tid, og nye muligheter vil åpne seg (Patton og McMahon 2006).

2.3 Salutogenese

En av utfordringene for å få avklart situasjonen til den sykmeldte kan være at den sykemeldte og systemet rundt, i stor grad retter fokus på de helsemessige begrensningene, og dermed ikke klarer å se de muligheter som finnes. Karriereveiledningen kan da bidra til å endre fokus; fra begrensninger til muligheter. Jeg tenker at her kan bevisstheten rundt det salutogene perspektiv hjelpe "den syke". Denne teorien representerer et nytt perspektiv på velvære ved å fokusere på å fremme menneskets aktive evne til tilpasning til stressfulle indre og ytre omgivelser (Antonovsky, 2013). Her fokuseres det mer på hvilke ressurser som bidrar til at noen mennesker opprettholder og utvikler bedre helse til tross for ulike belastninger. Helse defineres som et kontinuum (grader av helse), som står for en kreativ utforskning av faktorer som kan skape en høyere grad av helse.

Sentralt i teorien om salutogenese er begrepet « Sense of Coherence », altså på norsk, opplevelsen av sammenheng (OAS). Komponentene han bruker her er: **Begripelighet** (comprehensibility) – forståelse av en egen situasjon. Handler om i hvilken grad man opplever at stimuli man utsettes for i det indre eller ytre miljø, er kognitivt forståelig, som velordnet, sammenhengende, strukturert og klar informasjon (Antonovsky, 2013).

Håndterbarhet (manageability) – tro på å finne frem til løsninger. I hvilken grad man opplever at man har tilstrekkelige ressurser til rådighet for å takle kravene man blir stilt overfor med all stimuliene man bombarderes med, være ressurser man har kontroll over, eller ressurser som kontrolleres av andre man stoler på og har tillit til (Antonovsky, 2013).

Den tredje komponenten er; **Meningsfullhet** (meaningfulness) – et motivasjonselement, gi mening i det en skal gjøre, både kognitiv og følelsesmessig. En betydning av å være involvert, både som deltaker i prosessene som former ens egen skjebne, og i sine egne, daglige erfaringer (Antonovsky, 2013).

Antonovsky mener at disse tre komponentene er uløselig knyttet til hverandre, altså gjensidig avhengig av hverandre, men at graden mellom disse komponentene kan variere. Den viktigste, mener Antonovsky er, meningsfullhet- mennesker som har motivasjon for endring og utvikling har lettere for å komme ut av en vanskelig livssituasjon enn de som er passive og umotiverte. De vil kunne oppleve stressfaktorer som mer stimuli for å finne løsninger på problemet.

Karriereveilederen kan bistå ved å få frem og visualiserer de faktorer i livet som gir positiv energi og glede. I det salutogene perspektiv handler det om å rette oppmerksomheten mot de aktiviteter som styrker og fremmer vår helse, og på den måten kan bidra til å opprettholde god helse, selv om vi utsettes for patogene faktorer, altså faktorer som kan føre til sykdom, eks. dårlig luft, dårlig livsstil etc. (Antonovsky, 2013).

2.4 Metode

Jeg har valgt intervju som metode for empirien i denne studien. Dette fordi intervju kan gi fyldig og beskrivende informasjon om hvordan den sykmeldte opplevde karriereveiledningen i forhold til den situasjonen de befinner seg i. I forhold til fenomenologien, kan et kvalitativt intervju være hensiktsmessig, da jeg er ute etter fenomener som viser seg betydningsfulle i veiledningssituasjonen med den sykmeldte.

Med at det er personer som er «sårbare» i min studie, er det særs viktig å være bevisst det etiske perspektiv i det kvalitative intervju. Jeg tenker også at de etiske overveielser vil være gjennomgående gjennom hele prosessen med den sykmeldte: fra første veiledningssamtale til intervjugjennomføringen.

2.4.1 Kvalitativ forskning

Å bedrive kvalitativ forskning handler om å beskrive kvaliteter ved ulike sosiale fenomener. Dette innebærer at en jobber med skriftlige og muntlige kilder som gir forskeren tolkninger i form av ord (Nyeng 2012). Når jeg vil finne ut av hva den sykmeldte mener om sin egen situasjon, vil det være hensiktsmessig å ta i bruk en kvalitativ metode. Dette fordi, det vil være vanskelig å få målbar dokumentasjon i sosiale relasjoner ved kvantitative metoder, som for eksempel i statistikk. Altså, kvalitative metoder handler om induksjon, ikke til verifikasjon av allmenne påstander. Det er knyttet til begrepsdannelse, til å finne mangfold i data og deretter avdekke summen av de kvaliteter som sammen gjør et sosialt fenomen til det det er (Nyeng, 2012).

2.4.2 Kjennetegn ved det kvalitative forskningsintervju

Når det gjelder det kvalitative forskningsintervju beskriver Kvale og Brinkmann (2015) det som en samtale som har en viss struktur og hensikt. Det handler om utveksling av synspunkter mellom to personer om et tema som opptar begge. Som forsker, vil jeg, ved å ta i bruk et kvalitativt forskningsintervju ha som formål å forstå sider ved intervjupersonen, den sykemeldtes situasjon og opplevelse av karriereveiledningen, sett fra hans eller hennes perspektiv. Dette handler om å ha en fenomenologisk tilnærming, ha en interesse for å forstå sosiale fenomener ut fra aktørenes egne perspektiv. Forskeren skal beskrive verden slik intervjupersonen opplever den, ut fra den forståelse at den virkelige virkeligheten er den mennesker oppfatter (Kvale og Brinkmann, 2015).

Videre så skal forskeren ha et mål for intervjuet, der intervjupersonen blir en «medspiller», et subjekt som er delaktig i intervjuet gjennom å skape mening og forståelse om et bestemt emne. (Kvale og Brinkmann, 2015). Det kvalitative intervju skiller seg også fra en vanlig samtale ved at det går dypere inn i et tema/ område, enn en vanlig meningsutveksling som skjer i den daglige samtale. I tillegg involverer det også en bestemt metode og spørreteknikk ut fra hva forskeren ønsker å finne ut av. Valg av intervjusjangere vil også legge føringer for hvordan intervjusituasjonen blir, og hvor mye forskeren ønsker å styre mot bestemte områder han vil ha svar på. Jeg vil, i denne sammenheng, fremheve intervjuets tosidighet, nemlig den personlige relasjonen - samspillet/ interaksjonen mellom forskeren og intervjupersonen, og kunnskapen, gjennom dialogen, som produseres i relasjonen. Dette fordi, jeg mener at det etiske aspektet vil ha stor betydning for hvordan denne tosidigheten vil utarte seg i intervjuprosessen.

2.4.3 Etiske og verdimessige utfordringer i det kvalitative intervju

Når jeg nå i det videre skal belyse det etiske i det kvalitative forskningsintervju, vil jeg nevne at det som forsker er viktig å vite om de etiske spørsmål i alle faser av en intervjuundersøkelse, både det som skal tenkes på i forkant, underveis og i etterkant. (Jeg vil påpeke at dette tema også vil gjelde for hele karriereveiledningsprosessen og ikke bare selve intervjusituasjonen.) Før selve intervjusituasjonen vil det ligge noen etiske retningslinjer til grunn. Ulike profesjoner har ofte egne etiske retningslinjer. Her kan nevnes at det nylig har blitt utarbeidet egne etiske retningslinjer for karriereveiledningsfeltet. Disse retningslinjene legger ofte føringer for den enkelte om hva og hvordan en bør forholde seg i de ulike situasjoner- som for eksempel;

Karriereveilederen har ansvar for at den som veiledes blir sett, hørt og tatt på alvor, og utfordret til refleksjon, oppdagelse og handling (Kompetanse Norge.no). Hvordan dette gjøres av den enkelte veileder, vil, etter min mening, påvirkes ut fra hvilken etisk kompetanse veilederen besitter. Videre kan en stille seg spørsmålet om disse nedskrevne retningslinjer holder for å ivareta det etiske perspektiv?

Når en driver med forskningsarbeid vil det også være egne etiske retningslinjer som ligger til grunn for arbeidet. Velger jeg å forske på gruppen «sykemeldte», vil de kunne kategoriseres innenfor gruppen «sårbare» i forhold til forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi. Dette innebærer at det er spesielle hensyn en skal ta. De Nasjonale Forskningskomiteene (2016) påpeker at «sårbare» grupper skal ha større beskyttelse for inngripen av sin situasjon enn andre, nettopp fordi de kan ha ulike utfordringer i forhold til å sette grenser for seg selv. Dette betyr at forskeren har et særlig ansvar for å følge dette opp. Det er i denne sammenheng også viktig at ikke alle sykemeldte blir plassert eller kategorisert inn i en bestemt gruppe, da det naturlig nok vil være individuelle forskjeller blant sykemeldte. Noen vil være mer sårbare enn andre.

2.4.4 I selve intervjusituasjonen

Kvale og Brinkmann (2015) påpeker i sin bok om det kvalitative forskningsintervju, at en intervjuundersøkelse er en *moralisk* undersøkelse. Etikk og moral henger tett sammen. Vi kan skille dem fra hverandre ved å betegne etikk som noe formelt, det som du forventes skal gjøre, eksempelvis å følge de nedskrevne etiske retningslinjer. Moralen handler mer om selve handlingen, det du gjør eller hvordan vi oppfører oss. I denne teksten vil det være den normative etikken som står i fokus. Dette handler om å finne fram til de viktige verdiene og de riktige holdningene og normene for å styre atferd og handlinger (Lingås, 2014).

I møte med sårbare personer vil en til tider oppleve at en vurderer hva som er riktig eller galt i situasjonen. Det kan være normer, meninger, verdier eller holdninger som kommer til uttrykk, som ikke samsvarer med ens egne. I denne sammenheng kan etikken være til hjelp for å unngå konflikter og motstand i den videre kommunikasjonen. Etikken, slik Lyngås (2014) fremhever, handler altså om «å søke gode og ansvarlige løsninger på vanskelige valg gjennom forståelse og tilslutning til viktige verdier».

2.4.5 Intervjuerens særlige ansvar

I intervjusituasjonen av den sykmeldte har forskeren/ intervjueren et særs ansvar for å ivareta det etiske. Forskerens moralske ansvarlighet er forbundet med hans moralske integritet, empati, sensitivitet og engasjement (De nasjonale forskningsetiske komiteene 2016). Dette er av stor betydning, nettopp fordi det er forskeren selv som er det viktigste redskapet for innhenting av informasjon. I møte med den sykmeldte vil bevisstheten rundt det etiske aspektet ha større betydning, og bør forskeren være mer våken for de dilemmaene som kan oppstå i intervjusituasjonen? Definerer vi her de sykmeldte som «sårbare grupper» ut fra definisjonen fra De Nasjonale etiske komiteene, er det spesielle hensyn som forskeren skal ta. Spesielt påpekes det at det kvalitative intervjuet kan bringe forskeren både fysisk og psykisk nærmere intervjupersonen, enn om metodene er spørreskjema og statistikk. Dette innebærer en nødvendighet for nærhet, men også en refleksiv holdning hos forskeren. Her beskrives refleksivitet som en kompetanse og en forskerposisjon som innebærer at forskeren evner å se betydningen av sin egen rolle i samhandling med deltakeren. En utfordring for forskeren kan være at han i for stor grad identifiserer seg med den sykmeldte, og dermed ender opp som en talsperson for sårbare grupper. Forskeren må være sine egne holdninger bevisst og i stand til å vurdere den betydningen de kan få.

Også her vil språket spille en stor rolle, nettopp fordi, i poststrukturalismen, blir betraktet som en sosial aktivitet som skaper og omforme virkeligheter (Kjærgård 2012). Slik jeg ser dette vil språket da ha stor makt i relasjonen mellom forskeren og intervjupersonen, og spesielt med tanke på at intervjupersonen er sykmeldt og sårbar. I følge Foucault vil også handlingsaspektet være tilstede, i motsetning til hva som er tilfelle i poststrukturalismen. Han fremhever makten i diskursen for subjektivering, altså en makt som i større grad må ses på som produktiv. Her knytter han makten sammen med viten, makt-viten kompleks, som betyr at disse forhold må forstås som gjensidig avhengig av hverandre. Foucault fremhever også begrepet frihet i denne sammenheng, der det er snakk om en form for selvskapelse (ethos); vi skaper oss selv som moralske agenter gjennom selv å praktisere (Beckmann Jensen og Christensen, 2012). I et kvalitativt forskningsintervju vil et slikt syn innebære at en endrer oppmerksomheten fra å ønske å avdekke intervjupersonens personlighet eller tanker, og mer mot de subjektposisjoner som stilles til rådighet i den konkrete praksis. Slik jeg forstår det, handler det om å se hvilke diskurser og subjektposisjoner som er tilstede i intervjuet, og med det ta stilling til det etiske spørsmål, som for eksempel, å dra inn den sosiale kontekst i vurderingen (Beckmann Jensen og Christensen, 2012).

2.4.6 En symmetrisk samtale - er det mulig?

Kvale definerer intervjuet som en samtale, som har en struktur og et formål. Den er ulik den spontane synspunktutvekslingen som forgår i den dagligdagse samtale ved at en søker etter viten. Dette betyr at forskningsintervjuet ikke kan være en likestillende samtale mellom partene. Den vil være preget av et asymmetrisk forhold der forskeren definerer og kontrollerer situasjonen (Beckmann Jensen og Christensen, 2012). Dette betyr at det stilles store krav til intervjueren. Hvordan spørsmålene stilles, kan, som sagt, gi anledning til å komme nært innpå intervjupersonen. Utfordringen kan være at det blir for nært og at en etisk konflikt kan oppstå, selv om en i utgangspunktet ikke la opp til det.

Kvale og Brinkmann (2015) påpeker fem asymmetriske maktforhold i kvalitative forskningsintervjuer. Det første handler om *en asymmetrisk maktrelasjon*, der intervjueren har den vitenskapelige kompetansen. Det er han eller hun som styrer intervjusituasjonen, fra start til slutt. Det neste forhold handler om at *intervjuet er en enveisdialog*. Altså en utspørring som bare går i en retning, intervjueren spør og intervjupersonen svarer. Det tredje forhold, *intervjuet er en instrumentell dialog*. Det skjer altså en instrumentalisering av samtalen, der forskeren ønsker å få frem områder som kan fortolkes og rapporteres i samsvar med hans eller hennes forskningsinteresser. Neste forhold, som kanskje i denne sammenheng, bør bevisstgjøres på er; *intervjuet kan være en manipulerende dialog*. Forskeren kan ha en skult agenda, som for eksempel å få informasjon uten at den intervjuede vet eller forstår hva intervjueren er ute etter. For sårbare grupper som, i noen tilfeller, kan ha problemer med å sette grenser for seg selv, vil muligheten til å manipulere være tilstede i større grad. Språket i dialogen, i forhold til poststrukturalistisk tekning, blir ikke betraktet som en kanal for underliggende sinnstilstander eller fakta om verden, men språket konstituerer den sosiale verden og dens sosiale identiteter og relasjoner. Dette innebærer også at det på et diskursivt nivå kan foregå kamper som kan være med på å forandre og reproducere den sosiale virkelighet (Kjærgård 2012). Det siste forholdet som beskrives er; *Intervjueren har monopol på å fortolke*. Forskeren kan, stort sett fortolke intervjupersonens utsagn, og rapportere hva intervjupersonen virkelig mente uten innblanding. Her kan mistolking eller feiltolking medføre uriktig grunnlag for den videre rapportering.

2.5 Vip24- et kartleggingsverktøy

Vip24 er et profil- og samtaleverktøy som har til hensikt å bidra til økt bevissthet om egne styrker og muligheter. Dette programmet bygger på prinsippet om at meningsfull bruk av egen ressurs er en viktig friskfaktor og kilde til styrket helse, motivasjon, mestring og arbeidsglede. I denne metoden retter en seg mer mot et helseperspektiv, der den enkeltes sterke sider og muligheter er mer i fokus, enn uhelse og begrensninger. Den kan være et godt verktøy for å hjelpe personer som sliter med helse og manglende overskudd til å strukturere nåsituasjonen og se tiltak som må til for å fylle på energinivået og klare å ta tak i egen situasjon (Vip-24.no).

Jeg har valgt dette kartleggingsverktøyet nettopp fordi jeg har erfart at dette har bidratt til at personer som står utenfor arbeidslivet har blitt mer bevisst hva som motiverer og hva de «savner» i det å ikke være delaktig i et arbeidsmiljø. Det har også vist seg at denne metoden er godt egnet for å håndtere aktuelle utfordringer som jobbtrøtthet, ubalanse mellom arbeid, hjem og fritid og bedriftenes stadige endringer og omstillingsbehov. Ut fra mine opplevelser gir den også et meget godt grunnlag for refleksjon, nytenkning, motivasjon og positiv energi. Dette vil jeg komme tilbake til i analysedelen.

I tillegg til etablerte tradisjoner fra karriereveiledning kombinerer dette programmet nye trender innen positiv psykologi. Her er målsetningen å:

1. finne frem til enkelte persons styrker
2. utvikle teorier og metoder som frigjør potensialer i menneskesinnet, samt
3. fokusere på og utvikle kunnskaper om de temaene i livet som kan tjene som buffer mot psykisk ubalanse

Karriereveiledning i et helsefremmende perspektiv i dette kartleggingsverktøyet handler om positiv psykologi, salutogenese- Antonovskys tanker omkring mestring, mening og friskfaktorer, flyt – Csikzentmihaly- en tilstand hvor den enkeltes utfordringer stemmer overens med dens forutsetninger, karriereteorier – Hollands jobbmatch, Super, hele mennesket og verdier. Savikcas livshistorie og mening, og narrativ veiledningsmetode – individets historie i fortid, nåtid og fremtid (www.vip-24.no).

Metodikken rundt dette programmet er utviklet og tuftet på tanken om at en bevissthet om egne styrker og tro på seg selv og egne muligheter har en positiv helseeffekt. Målet i veiledningssamtalen og gjennom dette kartleggingsverktøyet er å hente ut styrker og frigjøre potensiale hos den veiledningssøkende samtidig som en har fokus på 24 - timers mennesket og dets kilder til god helse og energi. Kildene her omtales som *friskfaktorer*. Disse faktorene kan defineres som *forhold i den enkeltes arbeids- og livsmiljø som bidrar til at en kan fungere optimalt, utvikle seg og trives i arbeidslivet* (www.vip-24.no).

Mine informanter har fått tilsendt fire kartlegginger som ble svart på mellom veiledningssamtale 1 og 2 innenfor temaene:

- Interesseprofil - fokuserer på hva vi **vil**. Den sier noe om interesseområder, motivasjons- og energigivende faktorer. Den er utviklet av yrkespsykologen John Holland som bygger på prinsippet om «rett person på rett plass»
- Preferanseprofil – er ment å skape refleksjon og økt bevissthet rundt hvem vi **er**. Denne er basert på Carl Jungs typelære og MBTI som har som mål å fremme selvinnsikt rundt egne styrker, motivasjon og samspill. Hva foretrekker vi å gjøre når vi kan handle helt fritt? Hvor har vi våre potensielle styrker og utviklingsområder? Hva skjer med oss når vi er i flyt og hva skjer med oss når vi er utenfor komfortsonen over tid?
- Evner og verdier – denne profilen er ment å sette i gang refleksjon rundt hvordan man kan få brukt egne ressurser på en best mulig måte. Hvordan opplever du å få brukt dine evner og dekket dine behov i dag, ut fra ønsket situasjon?
- Vip24-hjulet – sier noe om hvordan vi ønsker å ha det i en jobb og hverdag preget av arbeidsglede og overskudd til å takle små og store utfordringer. Dette verktøyet er basert på Antonovskys mestringsteori og friskfaktortekning. Et gap mellom ønsker situasjon og nåsituasjonen avdekkes. Opplevelsen av sammenheng (OAS) blir her et viktig element i dialogen med den sykmeldte.

Hjulet deles inn i 4 hovedkategorier som danner grunnlaget for den videre refleksjon:

- 1) Mestring – hvordan ønsker jeg å ha det i forhold til det jeg gjør?
- 2) Verdiskaping – hvordan ønsker jeg å ha det i forhold til de jeg jobber for, kunder, arbeidsgiver, pasienter, osv?

- 3) Relasjoner – hvordan ønsker jeg å ha det i forhold til de jeg jobber sammen med, kollegaer, leder?
- 4) Livskvalitet – hvordan ønsker jeg å ha det med meg selv om mine nærmeste?

I gjennomgang av vip24 programmet ønsket jeg å bidra til at den sykmeldte fikk mulighet til å snu fokus fra sykdom og uhelse til å fokusere mer på perspektiver som er helsefremmende for den enkelte. Antonovsky (Antonovsky, 2013) tanker rundt de tre aspektene innen OAS (Opplevelsen av sammenheng), begripelighet, håndterbarhet og meningsfullhet, der han spesifikt fremhever meningsfullhet som den viktigste. Dette begrunner han med at hvis du opplever ting som meningsløst orker du antageligvis ikke en gang å prøve, særlig hvis du er sliten og demotivert. I gjennomgangen av de ulike profilene som mine informanter hadde gjennomført, ble det reflektert mest rundt de avvikene/ energilekkasjene som viste seg i forhold til den ønskede situasjonen og hvordan den enkelte opplevde sin situasjon i dag.

Del 3

3. Karriereveiledning og karriereveiledningens mandat

Med at karriereveiledning er grunnlaget for min empiri, er det naturlig for meg å si noe om karriereveiledning og karriereveilederens kunnskap.

Kan karriereveiledning bidra til noe nytt? Slik at en ikke tenker som en alltid har tenkt, eller gjør som en alltid har gjort? Kan karriereveiledning tilbys tidlig til den sykmeldte uten at det trenger å være etiske dilemmaer rundt dette?

I Norge er karriereveiledningens historie forholdsvis ny. Den har utspring fra Frank Parson, som blir omtalt som «yrkesveiledningens far». I 1909 publiserte han boken «Choosing a Vocation i USA. Siden da har boken hatt en stor betydning for karriereveiledningsfeltet videre, helt frem til i dag. Parson mente at «alle mennesker har talent og potensiale, og en forpliktelse overfor seg selv og samfunnet til å realisere dette potensialet» (Parson, 1909). Teorier og metoder som vi kjenner i dag, har flere likhetstrekk med Parsons tanker for 100 år siden.

Karriereveiledning viser til tjenester og aktiviteter som skal hjelpe personer, uavhengig av alder og tidspunkt i livet, til å ta valg når det gjelder utdanning, opplæring og arbeid, og til å

håndtere egen karriere (OECD 2004). I en ny rapport fra OECD (2014), Action rapport-Norway påpekes det at, selv om Norge har gode forutsetninger for å utnytte befolkningens kompetanse, er vi ikke gode nok til å utvikle den kompetansen som arbeidslivet har behov for. I denne rapporten anbefaler OECD at det utvikles et helhetlig system for livslang karriereveiledning, nettopp for å sikre bedre tilgang til og kvalitet på karriereveiledningen i Norge. Et velfungerende system for karriereveiledningen kan bidra til at den enkeltes forutsetninger og arbeidslivets etterspørsel etter kompetanse ivaretas på en god og effektiv måte.

Kompetanse Norge (tidl. VOX) ble opprettet i 2011 for å styrke og profesjonalisere karriereveiledningsfeltet i Norge. Dette er et nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk underlagt Kunnskapsdepartementet, og som deltar i EU- kommisjonens arbeid med kompetansepolitikk og i europeiske nettverk (deriblandt ELGPN- European Lifelong Guidance Policy Network), på feltene basisferdigheter, realkompetanse, integreringsarbeid og karriereveiledning.

R. Kjærgård i sin doktoravhandling 2012, *Karriereveiledningens genealogi* definerer karriereveiledning som et redskap og en service som skal bidra til et aktivt medborgerskap avgrenset til utdanning og arbeid. Videre setter han søkelyset på konflikten mellom samfunnets behov og individets frihet til å velge utdanning og arbeid. Han argumenterer for at karriereveiledningen inngår i en overordnet kunnskapsøkonomisk diskurs, altså et politisk krav om lønnsomhet. De investerte menneskelige og økonomiske ressursene skal oppfylle de mål som er fastsatt politisk. Kjærgård påpeker at kunnskap blir vår tids valuta, så det blir viktig å utnytte det potensialet som finnes i befolkningen for å oppnå de økonomiske interessene samfunnet er best tjent med. Hva da med de som står i fare for å slite med å komme inn eller tilbake på arbeidsmarkedet? Er disse tatt på alvor? Kan det oppstå konflikter i denne sammenheng, når regler og plikter for de som er sykmeldt ikke samsvarer med muligheten for å øke sin kompetanse?

Selv begrepet *karriere* har for noen vært forbundet med å komme «langt», bli «leder» eller «sjef». For den sykmeldte som allerede «ligger nede», må begrepet ufarliggjøres og forklares slik at mål og hensikt med veiledningen kommer tydelig frem. Vi alle har en karriere, og Thomsen 2014 utvider begrepet til å handle om livsbalanse som skapes i samspill med andre, under innflytelse av livsbetingelser som kan utgjøre både muligheter og begrensninger.

Karriereveiledningen har som mål å sette mennesket i stand til å utnytte sine evner, kompetanser og interesser, og til å ta bevisste valg i forhold til utdanning – og yrke. I den voksnes liv vil det være andre rammebetingelser å ta hensyn til, enn hos en ungdom. Det vil allikevel være nyttig at den voksne også har mulighet til utvikle sin karrierekompetanse. Med dette menes- *å forstå og utvikle seg selv, å utforske livet, læring og arbeid, å håndtere liv, læring og arbeid i forandringer og overganger.* (Thomsen, 2014).

Sånn jeg ser det skal karriereveiledning bidra til å styrke veisøkers motivasjon, refleksjon og ferdigheter til å håndtere egen karriere. For målgruppen her, vil karriereveiledning kunne bidra til å "rydde", få oversikt over forutsetninger og rammebetingelser, sette fokus på friskfaktorer og personens OAS (opplevelse av sammenheng ref. Antonovsky) som ofte en voksen har ulikt i forhold til unge. Viktige stikkord for meg i denne sammenheng er, å kartlegge, å bevisstgjøre, å motivere og, ikke minst, se og ha trua på «den andre». Karriereveiledning kan bidra til en helhetstenking, der "alle" elementer rundt den sykmeldte belyses, og med det skape endring.

3.1 Karriereveilederens kunnskap og bevissthet

I møte med den sykmeldte er det viktig for meg i denne oppgaven å si noe om karriereveilederens rolle og hvilke kunnskap denne bør inneha.

Spesielt i møte med personer som kan kategoriseres som «sårbare» er det, etter min mening, særdeles viktig å være bevisst sin egen rolle som karriereveileder.

K. Løgstrup (Aubert og Bakke, 2015) beskriver godt i sitt dikt om hva dette handler om: *«Den enkelte har aldri med et andet menneske at gjøre uten at han holder noget av dets liv i sin hånd. Det kan være meget lidt, en forbigående stemning, en opplagthed.....Men det kan også være fortfærende meget, så det simpethen står til den enkelte, om den andres liv lykkes eller ei....I er hinandes verden og hinandes Skæbne».*

Som den profesjonelle skal du møte den andre med innlevelse, kunnskap og erfaring som bidrar til at den veiledningssøkende opplever en personlig vekst. A. Lovén (Garås og Gaarder, 2011) betrakter en karriereveileder som en «balansekunstner» som bærer med seg en ryggsekk med teorier som han/ hun har gjort til sine egne. I tillegg til dette er faglighet i yrker som innebærer å hjelpe andre, knyttet til kompetansen som utvises i relasjoner. Aubert og

Bakke (2015) sier det så beskrivende i boken, *Utvikling av relasjonskompetanse*. «*Den kompetente yrkesutøveren behersker **faget**, samtidig som hun har «**fingerspitzengefühl**» i forhold til hvordan det skal utføres slik at det fungerer best mulig for den som mottar hjelpen*». Dette vil være sentralt i møte med den sykmeldte, både i selve karriereveiledningsprosessen, men også i intervjusituasjonen i etterkant.

3.1.1 Karriereveilederens bevissthet om det etiske perspektiv

Hva trenger den profesjonelle karriereveilederen av etisk kompetanse? For å få til en reflekterende samtale, som er betydningsfull og meningsfull for den sykmeldte, må karriereveilederen ha bevissthet rundt at veiledning er en etisk handling. Dette handler om at karriereveilederen i sin rolle har stor påvirkningskraft og makt overfor den andre. Som karriereveileder er det da viktig å være bevisst hva som er «rett og galt» i veiledningssamtalen. «*Etikk handler om å søke gode og ansvarlige løsninger på vanskelige valg gjennom forståelse og tilslutning til viktige verdier*» (Lingås 2013 s. 11). Ser vi dette i sammenheng med hva en gjør i praktisk handling, altså refleksjon over moral, får vi en god og bred forståelse av hva etikk betyr. I relasjon med den sykmeldte er målet å skape en gjensidig tillitt, der utgangspunktet vil være å fremme det beste for den sykmeldte, i motsetning til å fokusere på politiske mål, der det er det økonomiske perspektiv som ligger til grunn for karriereveiledningen. Dette kalles et *fenomenologisk* perspektiv på etikk. Etikken blir betegnet som en tilleggskompetanse som utvikles i samspill mellom mennesker (Eide, Grelland m.fl. 2011). Utfordringen i denne sammenheng kan være at karriereveilederen på den ene siden skal motivere og «bygge opp» den sykmeldte for å skape fremdrift, mens på den andre siden har det offentlige, med sine lover og regler, lagt føringer for hva den sykmeldte kan få lov å gjøre i sin situasjon.

Som nevnt tidligere er det i systemteoretisk tekning et grunnleggende utgangspunkt at alt henger sammen og påvirker hverandre gjensidig. Urie Bronfenbrenner (L. Gjems, 1998) tanker om strukturelle sammenhenger mellom systemer og sammenhengene som eksisterer mellom disse vil også ha betydning for etikken. De etiske utfordringene blir i stor grad knyttet opp mot det vi, både den sykmeldte og karriereveilederen, ikke kan forstå på alle nivåene. Hvordan stille spørsmål så moralske utfordringer blir belyst? Her vil verdier på ulike nivå ha stor betydning. I dette samspillet vil det måtte gjøres etiske vurderinger underveis i samtalen, både i forhold til den sykmeldte og til politiske føringer. Da er det viktig at karriereveilederen

har bevissthet rundt etikk, og evnen til å reflektere i utfordrende situasjoner, hva og hvorfor vi gjør det vi gjør (Gravås og Gaarder, 2011).

Vi kan dele det etiske begrepet ut fra hvordan argumentasjonen føres for de etiske normene (norm= viktige og riktige holdninger i en gitt kultur). Den *Deontologisk etikk* omhandler at en skal styres ut fra en pliktetisk tankegang. Altså det en bør gjøre i en gitt situasjon. Om handlingen er riktig eller god er ofte basert på rettigheter, det du skal eller det du ikke skal. Dette handler om å gjøre det som er godt og riktig ut fra (i denne sammenheng) de politiske forventningene eller lokale offentlige tjenester. Du skal lyde autoriteten og lovene/ reglene. Du skal gjøre det rette ut fra din plikt, uten å ta hensyn til den enkeltes situasjon og praktiske problemstillinger (Lingås, 2011). Emanuel Kant er en kjent teoretiker innenfor denne retningen. Han mente at det som gjør en handling god, er den gode viljen til å respektere en lov (Eide og Grelland m. fl. 2011). Sinnelagsetikk og dydsetikk er også knyttet til denne retningen.

Teleologisk etikk er den andre retningen. Her blir begrepene konsekvensetikk og formåletikk brukt. I denne retningen er en opptatt av å skille mellom rett og galt ut fra fremtidige mål og effekter. Har du fått et godt resultat (den sykmeldte raskt tilbake i arbeid), har du gjort den riktige etiske handlingen. Det er resultatet som teller. På den andre siden kan formålet være, for eksempel på meso- nivå, gode statistikker på antall sykemeldte i tiltak, er det etiske riktige. I denne sammenheng kan individet bli et instrument for andre formål. En vurderer handlingene ut fra gitte mål, og ikke ut fra individets beste (Lingås, 2011).

3.1.2 Verdier og etikk

Ser vi på de ulike systemene eller nivåene i Bronfenbrenners økologiske modell vil disse ha ulikt verdisett. Med det mener jeg, det som er viktig på makronivå, nødvendigvis ikke trenger å være så viktig hos individet, mikronivå. Som karriereveileder skal en være bevisst at vi har ulike perspektiver i forhold til nivåene, ut fra hvilke livsfaser vi er i. Verdier er viktige for oss, og en utfordring for karriereveilederen er nettopp å ikke undervurdere denne betydningen, både i forhold til individet og samfunnet. Verdier står sentralt når det gjelder etikk. Hvilke verdier som vi vektlegger, avhenger av hvilket menneskesyn vi har. Vi kan definere verdier å to måter: materielle verdier (de ytre) og de immatrielle verdier (det indre). Immatrielle verdier handler om det åndelige, sosiale, kulturelle og den politiske verdi (Lingås, 2011). En verdi er noe vi har en relasjon til, og det er viktig som karriereveileder å være bevisst at en

verdi kan være svært verdifull for en person, men kanskje ikke like viktig for andre. I en veiledningssamtale kan en også oppleve ved å utforske/ stille gode spørsmål at det finnes skjulte verdier. Dette er verdier som ikke er tydelige eller uttalt (Lingås, 2011). For eksempel i en veiledningssituasjon kan det være pliktverdien som blir uttalt fra den sykmeldte, men at den sykmeldte egentlig har sine egne skjulte verdier som ligger til grunn. Eksempelvis at han/ henne er redd for å miste stønad hvis de ikke gjør som de får beskjed om. For karriereveilederen kan dette bli en verdimessig utfordring hvis de skjulte verdiene til den sykmeldte strider mye i forhold til samfunnets verdier eller karriereveilederens egne verdier. I disse situasjonene kan en risikere å gå på akkord med verdier og normer en er forpliktet av, da spesielt i forhold til karriereveilederens mandat og politiske føringer.

Som karriereveileder er det viktig å være bevisst balansegangen mellom å respektere den sykmeldtes ståsted «her og nå», og utfordre for å oppnå et videre perspektiv i situasjonen. Karriereveilederen bør også være bevisst å ha et mest mulig objektivt forhold til de ulike nivåene, nettopp for å ikke ta «parti». Profesjonalitet i dette er å være lojal på alle nivå, selv om det gir utfordringer der du er uenig i hva begrunnelser eller forslag kan være. Et etisk dilemma kan være at resultatet av veiledningsprosessen ikke samsvarer med det offentlige, her NAV, sine regler. Karriereveilederens utfordring er å balansere mellom å støtte den sykmeldtes ønsker og behov med argumenter fra makronivå, de politiske føringer og lojaliteten i forhold til uttalte krav fra lokalt NAV-kontor.

3.2 Validitet og reliabilitet

Frode Nyeng, 2012 påpeker at skal man studere sosiale relasjoner må man komme nær innpå disse fenomenene og fange opp flere av deres fasetter, altså de subjektive opplevelsene. Dette fordi det er disse som kan oppfylle den kvalitative forskningens mål om å fortelle hvordan virkeligheten oppfattes, og hvordan det er å være menneske i bestemte sammenhenger. Videre sier han at induksjon (en vitenskapelig metode som gjennom logisk ordning av flere enkelterfaringer prøver å gi uttrykk for allmenne lovmessige sammenhenger, Store norske leksikon) er knyttet til kvalitative metoder, der begrepsdannelse er sentralt. Det handler om å finne mangfold i data, å avdekke summen av de kvaliteter som samlet sett gjør et sosialt fenomen til det det er.

Når det gjelder kvalitet i forskningen, benyttes ofte kriteriene: validitet, reliabilitet og generalisering som indikatorer.

3.2.1 Validitet

M. Dalen, 2013 viser til Maxwell fremstilling av validitet og kvalitet i intervjustudier, der følgende elementer er av betydning: *forskerrollen, forskningsopplegget, utvalgt, metodisk tilnærming, datamaterialet, tolkninger og analytiske tilnærminger*. Når det gjelder forskerrollen i studier som dette, er det viktig at forskeren gjør rede for sin tilknytning til det fenomenet som skal studeres. Dette fordi validiteten da kan vurderes kritisk av leseren om det er forhold som kan ha påvirket tolkningen av resultatet (Dalen, 2013).

3.2.2 Min dobbeltrolle

I denne studien har jeg både vært veileder i karriereveiledningsprosessen og intervjuer i det kvalitative intervju, altså hatt en dobbeltrolle. Dette er ikke optimalt, med tanke på resultatet av analysen etter intervjuene, da mine informanter kan være påvirket av relasjonen som ble dannet allerede i karriereveiledningsprosessen. I tillegg kan denne dobbeltrollen gjøre at jeg prøver å få frem *meg og min* suverenitet i å gjennomføre karriereveiledning for sykmeldte. Jeg har prøvd etter beste evne og minnet meg selv på dette gjennom hele prosessen, samt at jeg har oppfordret mine informanter om at de skal være ærlige og oppriktige i intervjusituasjonen. I tillegg har jeg forsøkt å lage en intervjuguide (se vedlegg) der spørsmålsstillingen var rettet mot utbytte av karriereveiledningen, og ikke at informantene skulle «tilfredsstille» meg i noen grad.

M. Dalen, 2013 påpeker også at det er en metodisk forutsetning at det skapes intersubjektivitet mellom forsker og informant da denne intervjuformen bygger på menneskelige samspill. Intersubjektivitet handler om det som oppstår mellom subjekter, og derfor bør de uttalelser som kommer frem være så nær informantens opplevelser og forståelse som mulig. Utfordringen for forskeren, meg, kan være at min subjektive forståelse og tolkning blir preget av min forforståelse og holdninger, og dermed kan det stilles lite kritiske spørsmål om gjennomføringen av, i denne sammenheng, karriereveiledningsprosessen. Dette kan være et element som kan svekke validiteten av det datamaterialet som fremkommer. Som nevnt tidligere i oppgaven vil bevisstheten rundt det etiske være særlig viktig for forskeren, og da spesielt i min studie der det er sårbare personer som er mine informanter.

3.2.3 Reliabilitet

Dette handler om hvor pålitelig eller troverdig denne studien er. Med at dette er en kvalitativ studie vil forskerens rolle være avgjørende for gjennomføringen, nettopp fordi det er i samspillet med informanten fenomener viser seg (M. Dalen, 2013). Jeg valgte å ta alle intervjuene opp på bånd, og deretter transkribere nøyaktig hva informantene sa, samt pauser og intonasjon. Dette for å sikre at jeg fikk med all relevant informasjon uten å tolke i forkant. I tillegg lot jeg mine informanter kvalitetssikre de transkriberte intervjuene, ved at de fikk lese sine egne intervju før jeg satt i gang med analysen. Jeg har videre i analysedelen latt leseren få innblikk i mye av tekstmaterialet, ved å gjengi direkte sitat fra de transkriberte intervju.

Ved å gjøre det på denne måten kan jeg sikre noe av reliabiliteten. Jeg har også prøvd å være konkret og nøyaktig gjennom alle delene av prosessen, fra første veiledningssamtale til gjennomføring av intervjuene.

Med at denne studien er sterkt preget av relasjon mellom meg, som forsker, og informanter, vil det naturlig nok være vanskelig for en annen forsker å gjennomføre samme prosess med likt resultat. Allikevel, tror jeg at, ved hjelp av en god intervjuguide kunne det gi flere likhetspunkt i besvarelsene til informantene. Muligens vil kategoriene som viser seg i intervjuene være avhengig av hvilke «forskerbrille» den enkelte forsker har på seg, hva slags perspektiv og fokus det ønskes svar på.

3.2.4 Generalisering

Et annet spørsmål en kan stille seg i forhold til min studie, er om dette er relevant og gyldig. Min studie baserer seg på fem informanter, noe som er relativt lite i den store sammenheng. Allikevel, tenker jeg, det kan gi noen indikasjoner på at det kan gjøres endringer på systemnivå, få til nye rutiner, uten at det trenger å være mer eller større forskning eller undersøkelser om dette. Å tilby karriereveiledning allerede i en tidlig fase av en sykemelding trenger ikke å være et etisk spørsmål om rett eller galt. Vi kan generalisere de sykmeldte i en egen gruppe, og dermed stigmatisere. Med det mener jeg at gruppen «sykmeldt» består av mange ulike individer med ulike årsaker til at de er sykmeldt, og ikke er ensartet. Et tilbud om karriereveiledning skal være frivillig, og vil derfor kunne være et viktig bidrag for de som ønsker det, ikke minst fordi karriereveiledning på karrieresenteret kan være nøytral og uavhengig i forhold til regler og normer på systemnivå, her- NAV og arbeidsgiver. Jeg støtter med til Kvale & Brinkmann 2015 som sier at det blir opp til leseren selv og bedømme hvor holdbar generaliseringen er ut fra min analyse og argumentasjon.

DEL 4

4. Det empiriske grunnlag

Mitt empiriske grunnlag består av gjennomføring av karriereveiledning - prosess over tre veiledningssamtaler, med fem sykmeldte. Jeg valgte å bruke kartleggingsverktøyet Vip24 som en viktig del av veiledningen, spesielt med fokus på ønsket situasjon og opplevelsen av dagens situasjon. I tillegg var det av stor betydning at fokuset i dette verktøyet var rettet mot ressurser og muligheter og ikke begrensninger og uhelse. Rapporten som ble utarbeidet etter gjennomføringen av VIP 24, ble en konkretisering og hjelpemiddel for hva den sykmeldte kunne ta tak i videre, og dannet grunnlaget for den individuelle handlingsplan for aktivitet for å komme tilbake i arbeid.

4.1 Forberedelser

Før jeg kunne sette i gang med mine undersøkelser måtte jeg, i første omgang, søke NSD Personvernombudet for forskning om godkjenning av studien på bakgrunn av at sykmeldte blir betegnet som en sårbar gruppe, og dermed skal sikres i forhold til personvernopplysninger (se vedlegg 4). Da dette var godkjent, måtte jeg ha tett dialog med lokalt NAV- kontor om å få ut tilbudsbrev (se vedlegg 2) som jeg hadde utarbeidet, spesifikt tilpasset den sykmeldte. Jeg måtte også utarbeide et samtykkeerklæringsskjema (se vedlegg 1), der både den sykmeldte og jeg, den ansvarlige for forskningen måtte skrive under. Den sykmeldte fikk kopi av dette skjemaet.

4.2 Rekruttering og utvalg av informanter

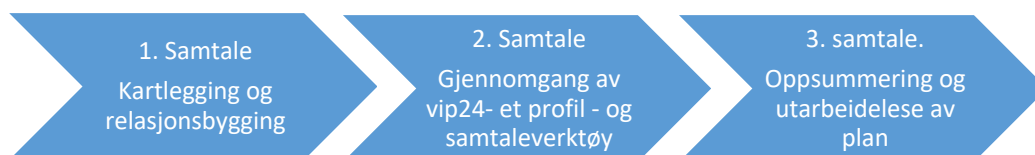
Mitt fokus er som nevnt sykmeldte. Dette innebærer at jeg var helt avhengig av å få et samarbeid med lokalt NAV- kontor for å få tak i aktuelle kandidater til min studie. Jeg har ikke tilgang til informasjon om hvem som er sykmeldt, og dermed måtte NAV sende ut et tilbudsbrev til de sykmeldte, der de fikk informasjon om hva karriereveiledning var, og at de som ønsket kunne ta kontakt med meg. Det å få til en ny informasjonsrutine på systemnivå gikk ikke helt «smertefritt». Det kan synes som om at det å få til en ny prosedyre tar litt tid før de blir implementert. Dette gjorde at jeg ble litt stresset for ikke å få tak i informanter, og måtte på grunn av det tenke «første mann til mølla» prinsippet. De fem første som tok kontakt ble dermed spurt om å delta i min forskning. Jeg vil fremheve den positiviteten disse

personene viste, og de ga uttrykk for at dette var et viktig område å rette fokus mot. Av de fem informantene var det to menn og tre kvinner, alder fra 29 år til 48 år.

Det er viktig å få frem at disse informantene gir sin subjektive opplevelse av karriereveiledningen, men at det allikevel kan gi en overføringsverdi på hva karriereveiledning kan bidra til for også andre i samme situasjon.

I oppsummeringen av karriereveiledningsprosessen og intervjuene er informantene anonymisert med fiktive navn, samt at arbeidssted og yrkestittel er utelatt. Dette for å beskytte informantenes identitet og mulighet for gjenkjenning.

4.3 Karriereveiledningsprosessen



4.4 Presentasjon av informantene og oppsummering av karriereveiledningen

Jeg har, som sagt, i denne oppgaven valgt fem informanter som skal gjennomføre karriereveiledningsprosessen og et intervju i etterkant. Alle disse fem er voksne, to menn og tre kvinner. Hvor lenge de har vært sykmeldt, er variabel, fra åtte uker til nesten et år. Alle fem har faste arbeidsforhold og har forholdsvis lang fartstid i arbeid. Fire av informantene har formell utdanning knyttet til arbeidet sitt, mens en har intern opplæring spesifikk rettet mot den jobben hun gjennomfører.

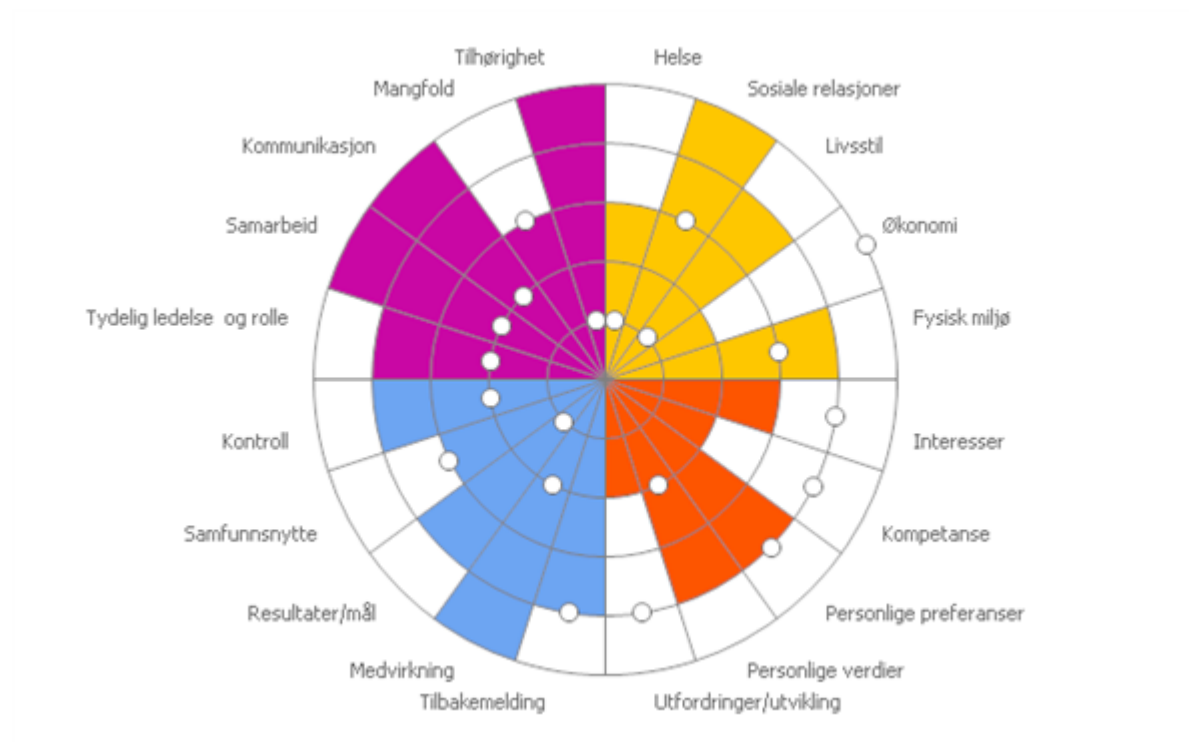


«Per»

Per er en mann på 47 år som er høyt utdannet. Han har vært ansatt i en privat virksomhet i over 20 år. Hans helseutfordringer startet i 2006 da han fikk en lengre sykeperiode på grunn av psykiske problemer. Fikk da tilbud om tiltak/ utprøving i forhold til arbeidsevne. Ble innvilget 50 % ufør og fortsatte i jobben sin i 50 %. Dette fungerte forholdsvis bra helt frem til 2016, da fikk han en ny sykeperioden som varte nesten ett år. Ble friskmeldt og kom tilbake til arbeidsplassen i 50 %, men ble bare etter fire mnd. sykmeldt igjen. Per tok initiativet selv for å få en karriereveiledning. Da karriereveiledningsprosessen startet var Per tilbake i jobb i 20 %, hver dag ca. to timer for å «holde seg i gang», som han selv uttrykte. På spørsmålet om hva han ønsket å få ut av karriereveiledningen, svarte han at han ønsket å finne ut av hvordan få «ting» til å fungere uten å bli utbrent mentalt, ville tilbake i 50 % stilling. Hadde i utgangspunktet ikke et ønske om å bytte jobb eller arbeidsområde, men var åpen for å tenke annerledes hvis han måtte. Videre fortalte han at hans største utfordring var evnen til å begrense seg, den mentale utholdenheten var svak, som han selv sa, hadde veldig store krav til seg selv, samt at han taklet nederlag svært dårlig. For tiden var hans mestringsfølelse og selvtillit på «bånn», både i arbeidslivet, men også i det private.

I veiledningssamtale to gjennomgikk Per og karriereveilederen Vip24- kartleggingsverktøyet Per hadde jobbet med etter veiledning en. Sammen gjennomgikk vi rapporten som jeg, karriereveilederen, hadde gjort klar før veiledningen. Profilene interesser, preferanser, evner og verdier hadde vi reflekterende spørsmål rundt, der Per krysset av det han kjente seg mest igjen i. Hovedvekten i rapporten la vi til Vip24- hjulet, der det handler om å reflektere over ønsket situasjon og opplevelsen av dagens situasjon innenfor kategoriene: relasjoner, verdiskaping, mestring og livskvalitet. Altså med utgangspunkt i Antonovskys OAS (opplevelse av sammenheng).

Pers oversikt over avvik:



Arbeidsglede.

Differansen mellom ønsket situasjon og faktisk situasjon i vip24- hjulet indikerer 65 % arbeidsglede og 35 % energilekkasjer.

De fargede søylene viser ønsket situasjon, mens prikkene indikerer hvordan Per opplever situasjonen i dag.

Resultatet av denne viser at Per har størst avvik i forhold til ønsket situasjon i kategoriene *Relasjoner (lilla farge)* og *verdiskaping (blå farge)*.

I veiledningen ble det drøftet og reflektert rundt hva som skulle til for å tette gapet mellom ønsket situasjon og opplevelsen av situasjonen i dag, spesielt på områdene: *tilhørighet*, *kommunikasjon*, *samarbeid* og *medvirkning*, som Per selv var mest opptatt av. Friskfaktorer som var av betydning for å trives ble også reflektert rundt, spesielt begrepet *anerkjennelse* var noe Per poengterte ved flere anledninger var svært viktig for han, så dette ble også innlemmet i refleksjonen over hva som skulle til for mer arbeidstilfredshet. Et annet område som ble løftet opp var Pers bekymring for at han ikke skulle klare å komme tilbake til arbeidslivet i minst 50 %. Dette tok mye av «tankevirksomheten» og gjorde han sliten, som igjen påvirket livskvaliteten totalt sett.

I den siste veiledningssamtalen hadde vi en oppsummering av prosessen, samt laget en plan for hva som skulle til for å minke avstanden mellom ønsket situasjon og opplevelsen av dagens situasjon. Fokus i første omgang var å få mer tilhørighet der han var. Dette kunne være vanskelig, da han bare var 20 % på jobb. Per var selv bestemt på at han ville prøve å delta mer i samarbeid og i uformelle samtaler på arbeidsplassen. I tillegg ville han informere kolleger om at de måtte sette på en «brems» i de situasjonene han ble overivrig og engasjert, nettopp for å hindre at fallhøyden ikke ble så voldsom når han ikke klarte å fullføre det han startet på.

Neste mål for Per er å være tilbake i 50 % innen sommerferien 2018. Dette vil han informere sin leder om, slik at de sammen kunne lage en strategi for fremdriften fremover. Per ville at lederen skulle få innblikk i hva han manglet på nåværende tidspunkt for å kunne fungere bedre (jmf OAS).

«Kari»

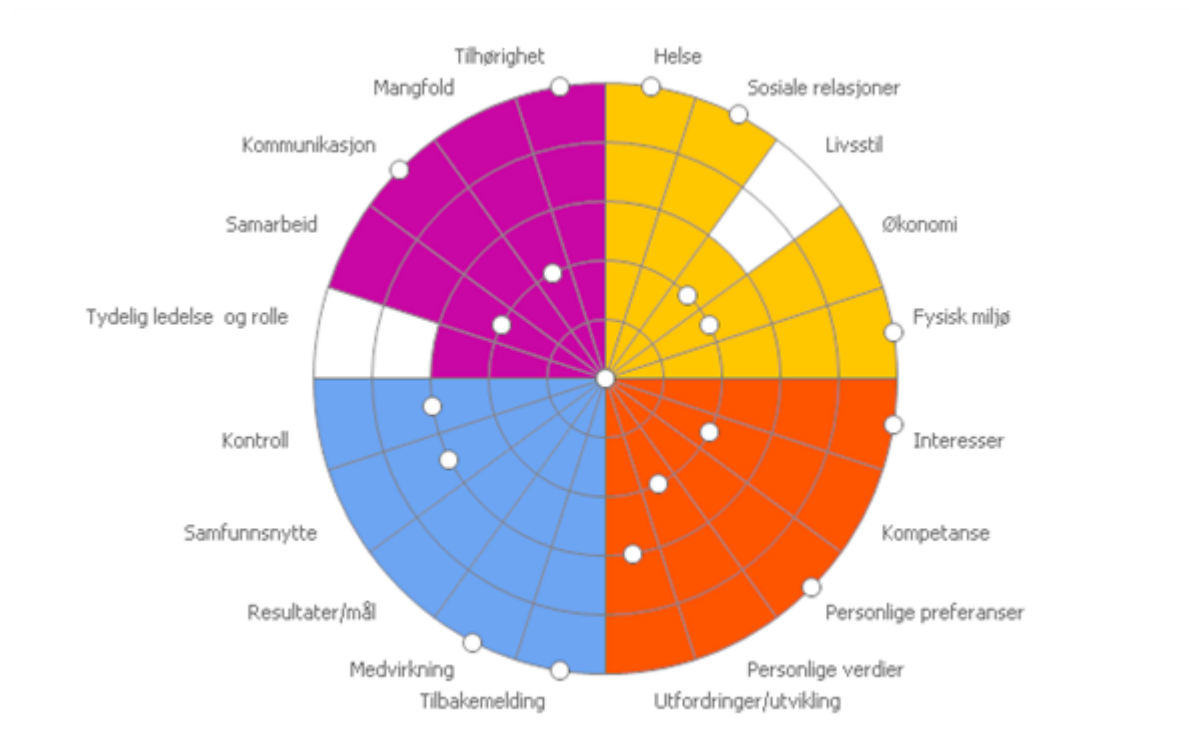
Kari er en dame på 38 år som har jobbet i et helserelatert arbeid i snart 20 år. Hun har fagbrev som hun fullførte da hun var 19 år, ingen formell tilleggskompetanse etter dette. Hennes sykdomshistorie startet for fire år siden da hun tok sin første slankeoperasjon. Dette ble ikke helt vellykket, og en ny operasjon ble gjort i 2016. Siden da har hun hatt ulike helseutfordringer som har medført sykemeldinger i perioder. Når hun kom til karriereveiledning hadde hun vært 100 % sykmeldt de siste 5 mnd, og fått diagnose tilhørende muskel- og skjelett lidelser. Sannsynligheten for å komme tilbake til sin nåværende jobb var lite sannsynlig. I tillegg til en fysisk belastende jobb hadde hun lang kjøretid til arbeidsplassen som ikke var særlig gunstig for hennes helseplager.

Kari kom til første samtale og visste ikke helt hva hun gikk til, som hun sa. Hun var beskjeden og hadde lite selvtillit. Mente at det var vanskelig å se andre jobber hun kunne fungere i; *«det er jo bare dette jeg har gjort, og ikke kan jeg noe om data heller»*, var et utsagn som kom ganske tidlig. Samtidig ga hun uttrykk for at hun ikke ville være uføretrygdet, hun var jo fortsatt ung. I denne veiledningen var Kari veldig usikker på hva som kunne være reelt for henne å gjøre videre. Hun skulle i dialogmøte med arbeidsgiver og NAV, men visste ikke hva hun skulle si til dem der. Jeg, veilederen, informerte Kari om Vip24- kartleggingen, og vi ble enige om at vi gjennomførte den før vi gikk videre i veiledningsprosessen.

Andre veiledningssamtale handlet da om å reflektere over de svarene Kari hadde satt i de ulike profilene. Hennes sterke sosiale profil var hun helt enig i: «*jeg må jo jobbe med mennesker, det ser jeg og det vil jeg jo.....bare ikke sånn som nå*».

Vi brukte mest tid på refleksjon rundt opplevelsen av sammenheng (OAS) i forhold til ønsket situasjon og dagens situasjon.

Karis profil viser følgende avvik:



Arbeidsglede.

Differansen mellom ønsket situasjon og faktisk situasjon indikerer 67 % arbeidsglede og 33 % energilekkasjer.

Søylene (de ulike fargene) sier noe om hvordan Kari vil at situasjonen skal være innenfor de ulike områdene, og prikkene viser hvordan hun opplever disse tingene i dag. I gjennomgangen sier Kari at hun føler seg litt «låst», kan ikke se at hun kan klare en annen jobb fordi hun ikke har noe særlig kompetanse utenom sitt fagbrev og erfaring i akkurat det hun har holdt på med. Dette viser seg også i resultatet på området *mestring*, kompetanse og personlige verdier skulle hun ønsket var høyere enn de er i dag. I tillegg kan vi se sammenheng i søylen *resultater/mål*. Per i dag ser ikke Kari at hun har noen konkrete mål å jobbe mot fremover, har mista litt «piffen» som hun sier. En annen ting Kari reflekterte rundt var relasjonene med kolleger og ledelse. Dette hadde endret seg etter at de ble satt til å være mer og mer alene på vaktene. Kari syntes ikke det hadde vært noe særlig, og savnet det sosiale som de hadde tidligere. En

overraskelse i resultatet kan synes på helse. Her sier Kari at helsa er viktig og at den er tilfredsstillende i dag, altså ingen avvik i forhold til ønsket situasjon og opplevelsen av dagens situasjon.

I tredje veiledningssamtale, oppsummering, var Kari tydelig på at hun ikke skulle tilbake til sin opprinnelige jobb. Hun ville finne noe annet hun kunne fungere bedre i, og var også villig til å øke kompetansen hvis det var det som skulle til. Samtidig var hun usikker på om hun ville klare en jobb i mer enn 50 %. Kari var litt bekymret for neste dialogmøte som skulle være rett over påske, og ønsket derfor å ha en plan for hva som kunne være hensiktsmessig for henne fremover til dette møtet. Det er sannsynlig at det blir søkt om overgang til AAP (arbeids- og avklaringspenger), og dette vil da medføre at økonomien blir enda dårligere. Kari sier at dette er vanskelig å tenke på.

Første steg er å kartlegge hvilke muligheter som finnes i rimelig avstand fra hjemmet, slik at hun slipper så veldig lang reisevei. Hun vil foreslå for NAV om å ha en praksis-/ arbeidsutprøving på følgende arbeidsområder: boliger for rus/ psykiatri, kantine, hobbybutikk eller interiørbutikk, kontorarbeid eller lignende. Dette håper hun at hun kan sette i gang med før sommeren. Et annet element er at hun er søkt inn av legen sin på et rehabiliteringssenter, men vet ikke hvor lang ventetid det er. I veiledningssamtalen diskuterte vi og reflekterte over at det kan være nyttig å gjøre «noe» mens man venter, spesielt fordi det ofte kan ta noe tid før en får plass. Det kan gjøres ting samtidig hvis det er mer hensiktsmessig, kan på den måten unngå å bli mer «passiv» i forhold til sin egen situasjon.

«Pål»

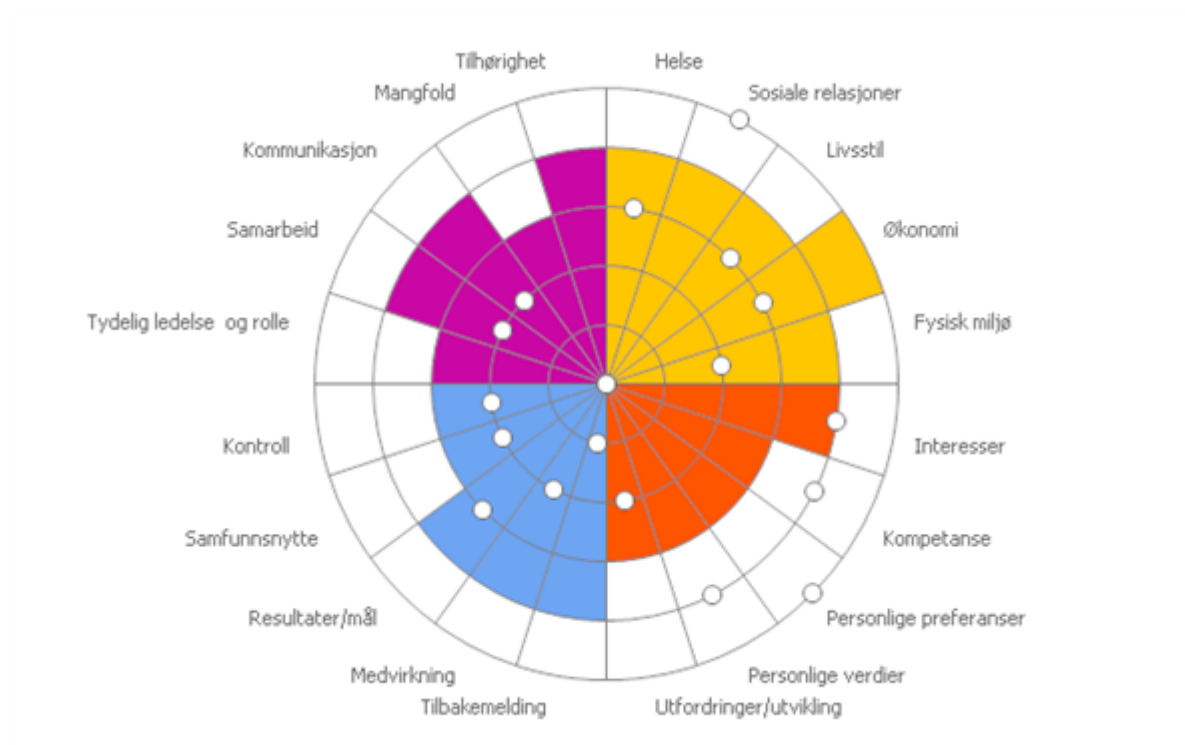
Den første kommentaren Pål sa da han kom til karriereveiledning var;» *Du, jeg fikk et tilbud fra NAV om at jeg måtte kontakte deg, men må jo bare si at jeg aner jo ikke hva det jeg skal gjøre her? Hva er det du kan gjøre for meg? ...Men , så tenkte jeg at .ja, ja, får gi det et forsøk da.....har aldri hørt om dette før...måtte jo høre hva dere driver med, he...he...»*

Pål er 45 år og har fagbrev i et yrkesfag som krever mye fysisk arbeid. Han ble alvorlig syk for 3 år siden og gikk da sykmeldt nesten et år. Fikk seg en ny jobb innen samme bransje, men med mer administrative oppgaver, prosjektleder og saksbehandler. Fikk tilbud om karriereveiledning i desember -17 da han hadde gått sykmeldt i fire uker fra denne jobben. I første veiledningssamtale uttrykte Pål at hans ønske for veiledningen var å finne seg en ny

jobb, tenke nytt i forhold til arbeidsmarkedet og helst komme bort fra den bransjen han hadde jobbet innenfor i mange år. Pål var helt tydelig på at han raskt ville tilbake til arbeidslivet, men var usikker på hva han kunne passet til, spesielt når det var noen utfordringer i henhold til helse han måtte ta hensyn til. Spesielt måtte han unngå fysisk hardt arbeid, negativ stress måtte han være forsiktig med og i tillegg kunne han ikke sitte på kne. Samtidig påpekte Pål at hans styrke var at han lærte nye ting veldig raskt, og at han var spesielt glad i utfordringer som krevde at han måtte tenke «litt». Vi ble enige om ny avtale, der vi skulle gjennomgå Vip24- kartleggingsverktøyet som et grunnlag for refleksjon over eventuelt mulige nye arbeidsområder.

I andre veiledningssamtale startet vi med en kort repetisjon over første samtale, og avklarte at problemstillingen fortsatt var å finne en ny jobb, i et nytt arbeidsområde.

Påls avvik:



Arbeidsglede

Differansen mellom ønsket situasjon og faktisk situasjon i vip24- hjulet indikerer 61 % arbeidsglede og 39 % energilekkasjer.

Når det gjelder opplevelsen av sammenheng er det innenfor området relasjoner (lilla felt) Pål har de største avvikene, men også områdene, tilbakemelding og medvirkning i det blå feltet,

er ikke tilfredsstillende i forhold til ønsket situasjon. I gjennomgangen av profilen sier Pål at dette er mye av grunnen til at han er sykmeldt. Mistrives i jobben, og føler at «ting» bare flyter. Har lite kommunikasjon og relasjon med sin leder, og følelsen av tilhørighet på arbeidsplassen er lav. Dette gir veldig mye negativ stress og bekymringer. Videre påpeker han at dette bekrefter at han ikke skal tilbake til denne jobben. Han påpeker at han er utadvendt, like å snakke med mennesker og være sosial. I veiledningen blir ulike arbeidsområder reflektert over, og mulige kompetansehevende utdanninger sett på. Pål er opptatt av at han ønsker å bruke sin nåværende kompetanse i et fremtidig yrke, selv om han ikke kan være «fagarbeideren», og gjøre de tunge oppgavene. Han ble utfordret av veilederen til å tenke helt andre bransjer også, for eksempel om han kunne være lærer innfor yrket sitt. Dette mente Pål var lite aktuelt, da han aldri hadde sett for seg at han kunne ha egenskaper for å være lærer. Til neste veiledningssamtale skulle Pål gå igjennom Vip24- rapporten på nytt og reflektere over hva som ville være viktig for han å tenke på videre i prosessen, samt vurdere arbeidsområder som kunne være aktuelle for en utprøving i samarbeid med NAV.

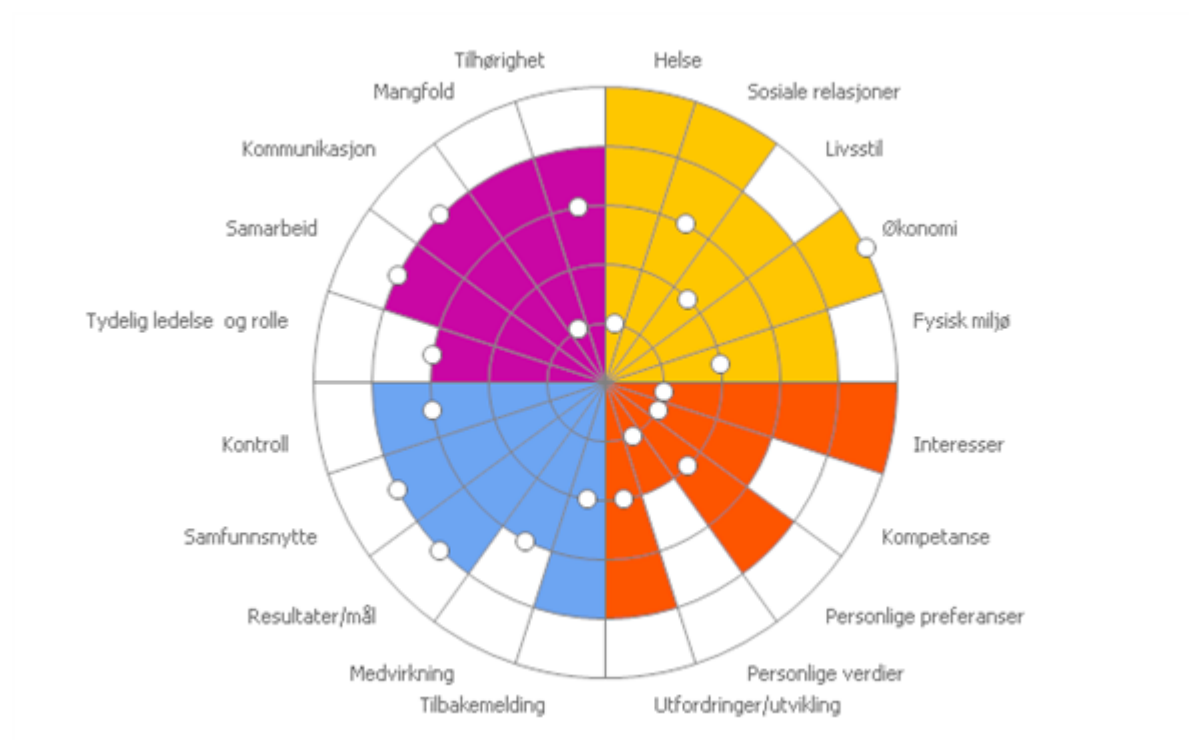
I tredje veiledningssamtale ble det utarbeidet en fremdriftsplan for veien videre. Pål hadde funnet to ulike studier som han mente kunne være kompetansehevende, og som bygget på den kompetansen han allerede hadde, og med det gi nye muligheter for jobb. I tillegg ville han starte med å søke jobber som kunne være aktuelle i dag, spesielt innenfor prosjektarbeid eller kontor- administrative oppgaver i bedrifter som hans fagutdanning var innenfor. Hans tanker ville han ta videre å drøfte med veilederen på NAV.

Her vil jeg vise til at karriereveiledning er en prosess, der det tar litt tid å reflektere over sin egen situasjon, og med det skape nye muligheter som man kanskje i utgangspunktet ikke så som relevante. Pål kom tilbake etter en mnd for å gjennomføre intervju med meg, og startet med følgende: *« nå får du sikkert sjokk....ler....jeg skal søke jobb som faglærer. Jeg har tenkt mye på det vi snakket om i karriereveiledningen, og gått gjennom rapporten flere ganger. Jeg tok også kontakt med en kompis som er lærer og spurte litt om hvordan det var...så kanskje jeg passer til å være lærer jeg å, har jeg nå tenkt».*

«Nina»

Nina er en ung dame på 29 år, har to små barn. Hun har jobbet innenfor samme virksomhet i snart 10 år, hovedsak med arbeidsoppgaver knyttet til data, systemer og informasjon til kunder. Arbeidsforholdet medfører skiftarbeid og helgearbeid, og arbeidssted er et stykke fra bopel. Fra videregående har hun generell studiekompetanse, men ikke tatt noe videre utdanning. Intern opplæring og kurs på arbeidsplassen er hovedsakelig rettet mot den konkrete jobben hun skal gjøre, og kan derfor ikke brukes i særlig grad for å søke andre jobber. Har fått innvilget 40 % uføre på grunn av en ME- diagnose som hun har slite med i mange år. Har jobbet 60 %, men hadde vært sykmeldt i fem måneder da hun kom til karriereveiledning. Kartleggingen første samtale viser at de helsemessige utfordringene ikke var forenelig med skiftarbeid. Heller ikke gunstig for henne at det var veldig mange i samme rom, ble mye støy, en stressfaktor som gjorde henne sliten. Hennes ønske for karriereveiledningen var å finne drømmejobben hun kunne fungere i, men mente at 100 % stilling var lite sannsynlig at hun kunne klare. I veiledningssamtalen fortalte Nina at det var vanskelig å få tilrettelagt vakter, da stillingen medførte skiftarbeid. Hun hadde vurdert å søke andre jobber, men det at hun trivdes så godt med kollegene gjorde at hun holdt igjen. I tillegg var hun veldig usikker på hva slags annen jobb hun kunne tenke seg.

Nina`s avvik:



Arbeidsglede

Differansen mellom ønsket situasjon og faktisk situasjon i Vip24- hjulet indikerer 65 % arbeidsglede og 35 % energilekkasjer.

I andre veiledningssamtale reflekterte vi over resultatene av Vip24- kartleggingene.

Interesseprofilen viser at Nina har et stort interessefelt og er ganske så allsidig. Dette var hun helt enig i, og derfor var hun også usikker på hva slags jobb hun kunne trives i. Ser vi på resultatet ovenfor, viser det seg at Nina har størst avvik på kategoriene mestring (orange) og livskvalitet (gul). Nina utdyper dette med å fortelle at det har vært vanskelig den siste tiden, mye smerte og utmattelse. Hun får nå muskulær behandling en gang i uken og er henvist til psykolog for mestringsstrategi. Sier at hun har vanskelig med å finne balansen mellom å gjøre og fungere, på gode dager gjør hun for mye slik at hun blir dårligere igjen dagen etter. Akkurat nå føler hun at hverdagen må fungere før hun kan tenke jobb.

Det andre som begrenser Nina er at hun ikke har noen utdanning som hun kan bruke andre plasser enn der hun er. Sier at det kunne vært mulig å prøve seg i en annen jobb som ikke innebar så lang reisevei, og med fast arbeidstid. For å få en bedre opplevelse av sammenheng, må da en annen jobb innebære at hun får brukt interessene sine mer, bruke seg selv – sine preferanser og få utfordringer. Liker svært godt å omgås andre mennesker, er sosial og ikke redd for å snakke. Når det gjelder å øke kompetansen, er Nina litt tilbakeholden. Hun sier at hun aldri har vært skoleflink og sliter med lese- og skrive vansker. Hennes egne forslag til nye arbeidsområder var for eksempel å jobbe i parkvesenet, på et kopisenter/- reklamebyrå eller som assistent i skole.

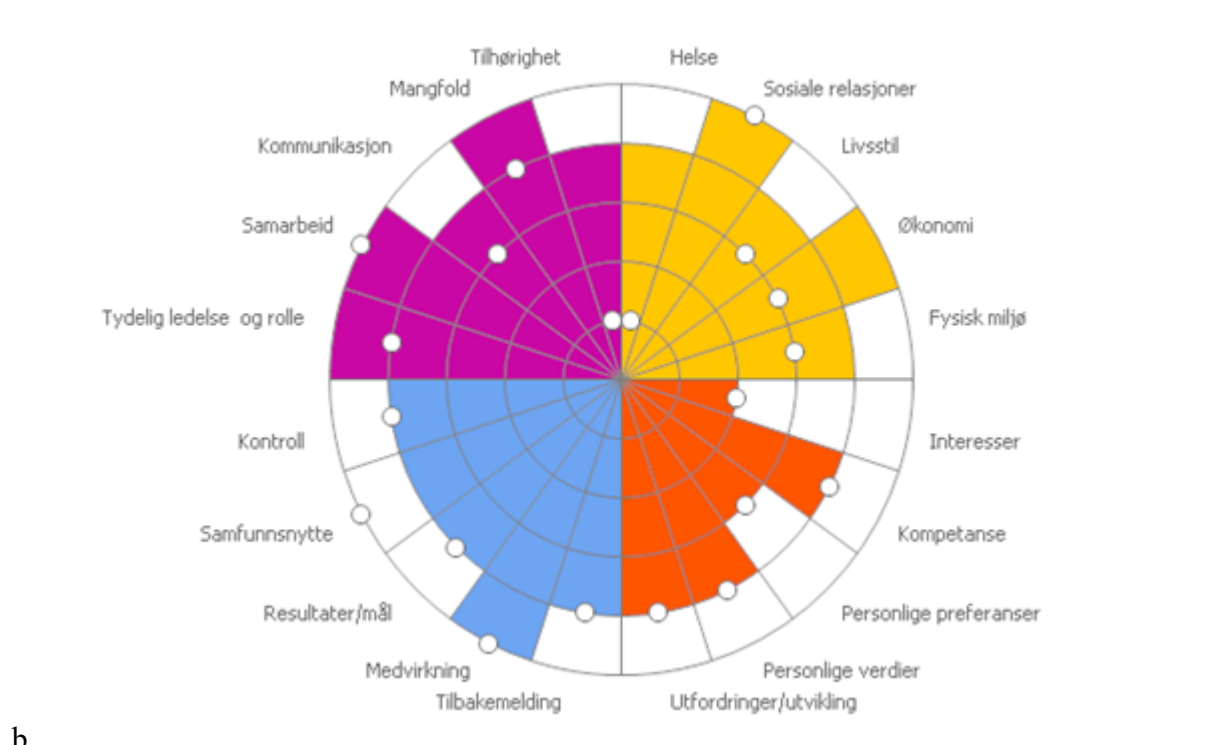
I tredje og siste veiledningssamtale oppsummerte vi det som hadde kommet frem i samtale en og to. Nina skulle på dialogmøte dagen etter samtale tre, og ville være litt forberedt til dette møtet. Hun påpekte at det var helt avgjørende for henne at hennes arbeidstid på nåværende arbeidsplass ble tilrettelagt for henne. Hun kunne ikke starte før 07.00 om morgenen og ikke etter 23.00 om kvelden. Hver tredje helg var også vanskelig å klare, da turnusen var lengre de dagene. Hun var også innstilt på å prøve å komme tilbake, i første omgang, 20 % stilling etter påske for å se hvordan det fungerte. I tillegg ville hun undersøke med NAV og arbeidsgiver om hun kunne prøve seg på en arbeidspraksis i et annet arbeid med kortere reisevei mens hun var sykmeldt.

«Helle»

Da det gikk for lang tid før jeg fikk sykmeldte som hadde fått tilbudet fra NAV, måtte jeg gjøre et valg om å ta med en som hadde gått sykemeldingsperioden ut og gått over på AAP, arbeidsavklaringspenger. I ettertid ser jeg at dette har gitt meg nyttig informasjon i forhold til en persons opplevelse av å bli stående lenge utenfor arbeidslivet. Spesielt med tanke på at jeg som karriereveileder har vært opptatt av at «ting kan ta for lang tid».

Helle er 49 år, har en bachelorutdanning innen helse. Hun har jobbet innen sitt fagfelt i over 20 år, trivdes svært godt og kunne ikke se for seg noen annen type jobb. På første veiledningssamtale møtte jeg en dame som ikke hadde særlig trua på at hun noen gang kunne komme tilbake til arbeidslivet. Hun hadde fått store ryggproblemer, var psykisk sliten og klarte svært lite i sin hverdag. Da hun kom til karriereveiledning, hadde hun vært syk i nesten tre år. Det vanskeligste i kartleggingsfasen var at Helle ikke kunne se seg selv i en annen arbeidsrolle. Jobben hadde vært en del av hennes identitet, og for henne var det en sorg å ikke kunne klare å mestre den. I løpet av det siste året hadde hun vært på to ulike tiltak, der arbeidsevnen hennes skulle vurderes. Disse tiltakene hadde ikke bidratt til «noen ting» mente hun, mista bare mer trua på seg selv og ble mer sliten. I denne første samtalen ble vi enige om at vi skulle legge «helsa» litt på hylla, og fokusere på de muligheter som dukket opp underveis i karriereveiledningsprosessen. Vip24 ble introdusert for Helle, og hun ble oppfordret til å svare som om hun skulle være frisk. Bakgrunnen for dette var at jeg, veilederen, ønsket at vi skulle snu fokuset fra den «syke» Helle, til en Helle med ressurser.

Helles avvik:



Arbeidsglede

Differansen mellom ønsket situasjon og faktisk situasjon i Vip24- hjulet indikerer 85 % arbeidsglede og 15 % energilekkasjer.

Ser vi på resultatet som det fremgår her, vil det indikere at Helle er godt tilfreds med situasjonen som den er i dag. Opplevelsen av sammenheng er god, og det er lite avvik å ta tak i, bare på område tilhørighet og helse. Når vi i veiledningssamtale to går igjennom denne, skapes det mye refleksjon og tanker rundt dette. Helle mente at hun har misforstått spørsmålene og tenkt på sin situasjon da hun var i jobb. I veiledningen kom det fram at på områdene relasjoner (lilla) og verdiskaping (blå) var det store avvik i dag. Som Helle selv beskrev: *Mitt fagfelt og interesse og kompetanse lå jo i min jobb...og det er ingenting i min helsesituasjon som tilsier at jeg kan være god i den jobben lenger....så da mister jo jeg en del av meg...mestringsfølelse og selvtillit blir jo veldig påvirket av dette.* Helle var litt «låst» i situasjonen sin, og kunne ikke se for seg at hun kunne klare å finne en annen jobb som hun kunne fungere tilfredsstillende i.

I tredje veiledningssamtale skjedde det en endring hos Helle. Hun hadde brukt tiden godt mellom samtale to og tre, og var da åpen for å se på muligheter som kunne være realistisk for

hende. Det ble utarbeidet en plan for handling, og Helle diskuterte dette med sin NAV-veileder. 14 dager etter tredje veiledningssamtale startet Helle på videreutdanning, og var svært fornøyd med det valget, som hun påpekte da hun kom tilbake for å bli intervjuet: *Situasjonen min har jo endret seg, jeg er jo student nå...det gjør noe med identiteten din...kan si til folk at jeg er student i stedet for å si at jeg er syk.*

4.5 Intervjuprosessen

På bakgrunn av min problemstilling og metoden jeg valgte å bruke i karriereveiledningsprosessen, ønsket jeg å få belyst den subjektive opplevelsen til mine informanter. Dette gjorde at jeg valgte en kombinasjon av semistrukturert intervju og fokusert samtale. Dette handler om at jeg, som forsker, ønsker å fokusere mot bestemte temaer som er valgt ut på forhånd, jmf mine forskningsspørsmål. Når man ønsker å bruke intervju som metode bør en utarbeide en intervjuguide (se vedlegg 3), spesielt viktig er dette når det er snakk om semistrukturerte intervju (M. Dalen, 2013). Jeg har vært bevisst på at spørsmålene og temaene i intervjuguiden har relevans for min problemstilling og forskningsspørsmål.

For meg var det også viktig å få til en trygg og avslappende tone i begynnelsen av intervjuet, derfor valgte jeg å starte med «ufarlige» eller rettere sagt, nøytrale spørsmål som bidro til at vi kunne bli litt «varme i trøya», samt prøve å glemme båndopptakeren. Deretter ble spørsmålene mer rettet mot de temaene jeg ønsket å få svar på.

Å jobbe med intervjuguide er en viktig prosess. Det handler om å få frem gode, relevante spørsmål, som bidrar til utfyllende svar mer enn bare bekreftende tilbakemeldinger. For å kvalitetssikre spørsmålene mine valgte jeg å gjennomføre to prøveintervju med personer som har vært til karriereveiledning hos meg tidligere. Disse to kom med viktige og gode tilbakemeldinger på spørsmålene som gjorde at jeg kunne redigere og tilpasse spørsmålene bedre, spesielt med tanke på å ikke stille ledende spørsmål. Spørsmålene måtte være av en slik karakter at de ble forstått tilnærmet lik hos alle informantene, og at jeg, ut fra svarene, kunne finne kategorier som gikk igjen hos flere. Dette var helt avgjørende for min analyse opp mot problemstillingen.

Gjennomføringen av intervjuene foregikk på mitt kontor, der også karriereveiledningsprosessen hadde foregått. Jeg var opptatt av å skape en trygg og god atmosfære, uhøytidelig og med en lett, humoristisk tone. Det må igjen nevnes at vi allerede hadde opparbeidet en god relasjon i karriereveiledningsprosessen, og det gjorde sannsynlig

intervjusituasjonen enklere. Jeg brukte opptak i intervjuene for å få, og ta vare på informantenes egne uttalelser, og sørge for å få med det essensielle som tonefall, pauser etc.

Et kvalitativt intervju bør ha en viss varighet for at det skal kunne gi nok beskrivende materiale. Mine intervju varte fra ca. 40 – 50 minutter. Det var forholdsvis store forskjeller i forhold til informantenes tilbakemeldinger, noen snakket mye uten at intervjueren trengte å komme med tilleggsspørsmål, mens andre igjen, kunne være forholdsvis korte i sin tilbakemelding. Dette betydde at jeg måtte ha noen oppfølgingsspørsmål tilgjengelig i intervjuguiden for å få mer utfyllende svar fra enkelte.

4.5.1 Bearbeiding og analyse av data

Etter gjennomføringen av de fem intervjuene, transkriberte jeg alle ut fra opptakene som var gjort. Jeg gjennomgikk materialet flere ganger for å systematisere og dele inn etter hva jeg ville ha svar på i henhold til mine forskningsspørsmål. M. Dalen, 2013 viser til ulike datakilder i intervjustudier. Slik jeg forstår det, vil også karriereveiledningsprosessen med mine informanter være en del av bearbeidingen og analysen av data. Jeg hadde fått viktig informasjon i relasjonen, vi hadde kartlagt og gått i dybden på ulike problemsstillinger hver og en stod overfor. Denne informasjonen var naturlig å ha med som datamaterialet når jeg bestrebet etter å finne betydningsfulle kategorier som kunne bidra til å gi noen svar på min problemstilling.

Del 5

5. Analyse

Hva kom til syne?

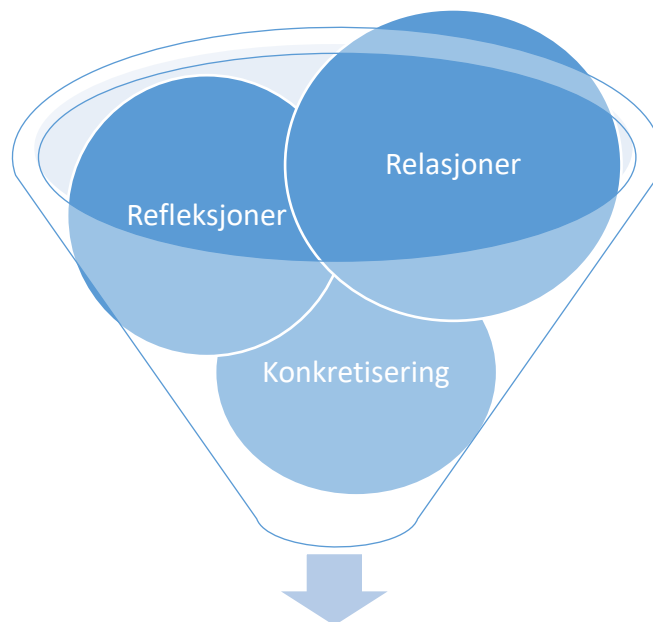
Med at jeg i denne studien både har vært karriereveilederen og intervjueren i etterkant av prosessen, er jeg bevisst at informantenes relasjon til meg gjennom karriereveiledningsprosessen kan ha innvirkning på hvordan svarene i intervjuene artet seg. Alle fem informanter ga tilbakemelding på at dette hadde vært en positiv opplevelse og at de kunne dra nytte av dette videre. Da ble det naturlig for meg å finne ut av *hva* det var som hadde betydning, og hvilke kategorier som viste seg som helt avgjørende for at den subjektive opplevelsen ble som den ble for mine informanter.

Jeg har valgt å gjengi en del av de transkriberte intervjuene i denne delen. Dette for å gi leseren et større innblikk i hva mine informanter sa om sin subjektive opplevelse av å motta

karriereveiledning, samt underbygge hvorfor jeg har valgt akkurat de kategoriene i modellen som vist under.

På bakgrunn av datamaterialet, altså tolkningen av de transkriberte intervju, har jeg utarbeidet følgende modell for den videre analyse. Kategoriene i denne modellen vil jeg knytte til det teoretiske grunnlaget som er beskrevet tidligere i oppgaven.

5.1 Modell over kategorier som kom til syne



Begripelighet - Meningsfullhet -Håndterbarhet
(opplevelsen av sammenheng (OAS))

Det er viktig her å få frem at disse kategoriene har kommet til syne etter at jeg, etter flere gjennomganger av de transkriberte intervjuene, tolket disse, ut fra min subjektive forståelse, som særlig viktig for den sykmeldtes opplevelse av karriereveiledningsprosessen. En annen forsker ville kanskje kommet frem til andre kategorier for analyse, avhengig hva dennes blikk hadde på tekstmaterialet som hadde vært til rådighet.

5.2 Relasjoner

Vi er alle en del av samfunnet, vi forholder oss daglig til ulike systemer og vi erfarer verden ut fra hvordan vi lar den fremtre for oss (Nyeng, 2012). Systemteorien fremhever nettopp at relasjoner mellom systemer er en forutsetning for opprettholdelse og utvikling. Mennesket erkjenner og erfarer virkeligheten i relasjoner (Jensen og Ulleberg, 2015).

Innenfor psykoterapi har forskningen om relasjonens betydning pågått lenge. Denne forskningen viser at relasjonen mellom terapeuten og klienten er uten tvil det mest betydningsfulle elementet i forståelsen av hva som fører til et godt resultat (Jensen og Ulleberg, 2015 viser til Norcross 2010). I min studie kommer også betydningen av relasjonen mellom informanten og meg tydelig frem. Jeg tenker at hvis jeg ikke evner å få til en god relasjon mellom mine informanter og meg, vil det sannsynlig ikke være meningsbærende i den videre refleksjon og konkretiseringen av karriereveiledningen.

G. Batesons (Jensen og Ulleberg, 2015) grunnsetninger om kommunikasjon mellom mennesker handler om mer enn bare deg og meg. Det handler også om saken, eller aktiviteten, eller at **vi** alltid holder på med **noe**. Vi forholder oss til relasjoner på alle nivåer (jmf. Bronfenbrenner). Vi kan ha forskjellige versjoner av virkeligheten og dermed blir kommunikasjonen oss imellom særs viktig for forståelsen av fenomener, eller situasjoner som trer frem og viser seg. Alt kommuniserer, og vi tolker og gir fenomener mening i møte med verden (Jensen og Ulleberg, 2015).

For å skape en best mulig relasjon, var det tre elementer som kom til syne da jeg tolket de transkriberte intervju: *å se den andre, å møte den andre og dialogens betydning.*

5.2.1 Å se hvem jeg er

I intervjuet stilte jeg følgende spørsmål til mine informanter: Hva tenker du er det viktigste for deg i møte med karriereveilederen?

Pål ga følgende svar:

*Jeg følte at du....eh....prøvde å lære meg å kjenne...det var ikke bare en, en som skulle ha hjelp...det var en **person** som skulle ha hjelp, følte jeg....ja, det likte jeg veldig*

godt...fordi da...da blei det tillit og sånn...å det er derfor jeg har vært åpen, føler jeg sjøl da....nettopp fordi du...ja...det var den tilliten...jeg følte ingen ubehag i samtalen.

Per sitt svar lyder som følger:

*Ja.....det er nok...en slags likeverdighet tror jeg..eh..det er jo det her om å skape trygghet som...og da er vi jo...ja, det er det viktigste...åsså..å det å komme hit er jo en annen setting enn om jeg skulle gått til NAV, det er jo vedtak og økonomi...du, du er jo uavhengig da, rett og slett, og det gir en helt annen trygghet i hva man....jeg tror det er veldig bra at dere er uavhengig, og.....jeg ble absolutt sett som den jeg er, på en måte...virker ikke som en **klient** på NAV, hvis du skjønner hva jeg mener.*

Jeg har her uthevet begrepet **person** og **klient**. Hvis vi «smaker» litt på disse to begrepene, har vi de samme assosiasjonene når vi bruker dem? Hva ser du, i din forståelsesramme når vi snakker om personer eller klienter? Jeg tenker at en person har mange ulike elementer rundt seg, som beskriver egenskaper, ressurser og muligheter for utvikling og vekst. Når jeg tenker på begrepet klient, vil jeg raskt tenke at dette er noen som er syk, trenger behandling eller er hjelpetrengende i større eller mindre grad.

*Kari beskriver sin opplevelse slik:. Det er veldig viktig å få dette tilbudet når man er sykmeldt fordi når du....går sykmeldt så blir du veldig uttafor.....å jeg tror det er viktig at man...kommer i gang litt...det viktigste er å bli sett....**du blir liksom satt i en bås,** eller sånn at du er sjukmeldt....at da har du lett for å dette uttafor alt...både det sosiale og...sånn...ved å være borte fra jobb så savner jeg jo den sosiale biten...*

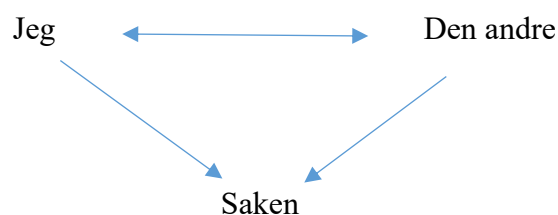
Kari opplever at hun er satt i en «bås», og føler seg utenfor. Slik jeg tolker dette, kan Kari oppleve at systemet hun befinner seg i har gjort henne til en «brikke» eller som Skjervheim beskriver «en tilskuer» (Jensen og Ulleberg). Dette kan bety at Kari blir passiv i påvente av at systemets regler og tiltak skal fortelle henne hva hun bør gjøre videre. Utfordringen blir videre at Kari ikke opplever å ha en medbestemmelse i hva som kan være best for henne i den situasjonen hun befinner seg i. Ser vi dette i sammenheng med det salutogene perspektiv, tenker jeg, begrepet *begripelighet* kan oppleves fraværende i større eller mindre grad. Dette

handler om å forstå sin egen situasjon ut fra det indre eller ytre miljøet, om det er kongruens med hva Kari selv tenker og hva systemet rundt tror og mener.

I boken «At skabe en klient» (M. Järvinen og N. Mik-Meyer, 2004) snakkes det om hvordan systemspråk bidrar til å standardisere menneskelige problemer. Vi, ved hjelp av sosial konstruksjon, forvandler det hjelpesøkende individ til en hjelpetrengende klient og deretter videre til en **sak** i vår velferdsinstitusjon. Altså, vil det på makronivå bli en kategorisering, gruppeinndeling, slik at systemet kan utarbeide tiltak tilpasset akkurat denne gruppa. Dette blir en stigmatisering av individene som befinner seg i den gitte gruppen, da hvert individ har sin egen opplevelse av sin situasjon og vet best «hvor skoen trykker».

Ser vi dette i sammenheng med hva den norske filosofen Hans Skjervheim mente var viktig i møter med andre, kan vi trekke frem hans tanker rundt forskjellene på en *treleddet relasjon* og en *toleddet relasjon* (Jensen og Ulleberg, 2015).

I Skjervheim essay, Deltaker og tilskodar (Jensen og Ulleberg, 2015), bruker han treleddet relasjon som en betegnelse på et subjekt – subjekt forhold. Dette handler om å ikke gjøre den andre til et objekt, en sak eller noe man setter seg over og definerer. Vi møter den andre som en person, der vi sammen retter oppmerksomheten mot saksforholdet.



Ser vi dette i sammenheng med møte mellom veilederen og den sykmeldte i karriereveiledningen, handler det om å dele saken med hverandre, der saken, etter min mening, skal være knyttet opp mot ressurser og muligheter. Det at personen er sykmeldt skal ikke være et element som gjør at man flytter fokus fra handling og til motiv, da man kan risikere å krenke den andres urørlighetssone (Jensen og Ulleberg, 2015). Karriereveiledningen skal ha et annet perspektiv og innfallsvinkel i møte med den sykmeldte, enn i de relasjonene som den sykmeldte møter på andre nivåer. Slik jeg forstår dette i forhold til en fenomenologisk holdning, innebærer dette å komme et fenomen fordomsfritt i møte, og

utforske det med åpent sinn. Vi går altså til fenomenet selv, og analyserer og undersøker fenomenet gjennom både hukommelse, følelser, persepsjon, forestillingsevne og intuisjon (Jensen og Ulleberg, 2015 s. 63). Det betyr, i denne sammenheng, at «saken» vil være det objektive mellom den sykmeldte og karriereveilederen, der «saken» defineres mellom oss. Her kan, for eksempel, saken være å finne frem til muligheter den sykmeldte kan se på som hensiktsmessige og gjennomførbare.

Jensen og Ulleberg, 2015 viser videre til Skjervheim tanker rundt en toleddet relasjon:



Dette handler om å ikke bry seg om eller være interessert i det den andre sier, vi forholder oss ikke til en felles sak for utforsking. Den andre blir omgjort til en sak eller kasus, der vi har foretatt en objektivisering av den andre. Dette innebærer at man inntar en tilskuerholdning og fratar den andre muligheten til å være deltaker eller aktør i relasjonen (Jensen og Ulleberg, 2015). Går vi tilbake til begrepet *klient* i denne sammenheng, vil nettopp det å kategorisere innenfor et systemspråk, der individet og dets problemer passer inn i et systems problemkategorier, bidra til at individet får en problemidentitet. Dette betyr at *problemet* kan jobbes med innenfor det systemet det hører til. Altså, det må skapes en klient før en kan begynne å behandle (M. Järvinen og N. Mik-Meyer, 2004).

Ut fra utsagn nevnt ovenfor, kan det synes som om den sykmeldte i større grad følte seg som et objekt i relasjonen med NAV, og muligens også i møte med sin lege:

...jeg synes det er....tror ikke fastlegene er i stand til å se...de har ikke tid til det. Det blir bare å gi en sykmelding, åsså en ny sykmelding, åsså en ny sykmelding...og sånn holder det på...så egentlig hvis du ikke har evner eller miljø rundt deg til å hjelpe deg så...ja....så da går du inn i en boble..(Per)

Jeg tenker at dette innebærer at det etiske aspektet i dette vil være preget av hvordan forholdet/ relasjonen mellom to individer oppstår/ er i en gitt kontekst. Konteksten vil være ulik, avhengig av hvilken setting du er i, altså om du er i møte på NAV, i konsultasjon hos din lege eller til karriereveiledning ved et karrieresenter. I møte med den andre, må veilederen/intervjueren subjektivisere individet. I relasjonen må du erkjenne den andre som

person, og trø varsomt i forhold til å fremstå som «eksperten». Et av de fundamentale etiske regler for humanistiske- og samfunnsfaglig forskningspraksis er at man ikke kan, som forsker, tillate seg å behandle et individ som objekt. I. Kant's kategoriske imperativ: " *Vi respekterer ikke humaniteten i oss som personer, hvis vi bruker mennesket som objekt og blot benytter mennesket som middel* » (Beckmann Jensen og Christensen 2012).

Veileders bevissthet om sin egen holdning overfor den veiledningssøkende, er av stor betydning for en trygg atmosfære, intersubjektiv deling og emosjonell tilknytning. Hvis den profesjonelle veileder inntar en subjekt - objekt holdning, der den veiledningssøkende blir tingliggjort, vil dialogen mellom partene være mindre meningsfull. Skjervheim (1996) i sitt Essay, Deltakar og tilskodar (jensen og Ulleberg, 2015) påpeker også at det å være tilskuer, stille seg utenfor og ikke engasjere seg, er en rolle som ikke bidrar til opplevelse av likeverd og anerkjennelse. Han mente at det heller vil føre til fremmedgjøring og distanse.

Vi snakker om å hemme eller fremme relasjonen mellom parter, og da vil det naturlig nok være avgjørende for hvordan vi bruker våre begreper i samhandlingen. Hva fremmer eller hemmer utviklingen av relasjonen i møte med den sykmeldte? Å møte den andre som person? eller som klient?

Å møte den andre der den er

Et annet viktig element som kom tydelig frem i intervjuet handlet om hvordan den sykmeldte ønsket å bli møtt og forstått.

Nina sier: *Jo, å se mennesket for det det er, og på hvilke utfordringer har du, å ikke komme med en ferdigpakke....denne fungerer for alle....*
Da kommer vi inn på det derre med forståelse. Komme inn å bli forstått, ikke bare...eh...sykemeldt...hvorfor er du sykemeldt da....nei, men det å bli sett og forstått...å...det går på respekt...ja, å være medmenneske...ja, å det er det viktigste...så når det klaffer går resten greit, syns jeg da....for da har man bygget tillit å.

Helle påpekte dette i sitt svar: *Ja, ikke sant...det jeg følte var at...eh...ja, nettopp det..jeg ble møtt....altså du gikk meg i møte, på en måte...der jeg var...åsså var du slettes ikke enig i at det var der vi skulle være...he, he...bli med videre, ikke sant...da*

*måtte jeg trekkes ut av....ja, å det var, en sånn bra energigivende prosess...å,
å...eh...jeg syns absolutt at du...ved væremåte og ved spørsmålsstilling og bruk av
verktøy hadde en god tilnærming.....du hadde fokus hele tiden....gå videre....*

Slik jeg tolker disse utsagnene, handler det om å bli anerkjent for den du er. Dette innebærer at både som karriereveileder og intervjuer må en være bevisst sin anerkjennende holdning. Anerkjennelsens betydning vil sannsynlig, mener jeg, være elementet som blir «bærebjelken» i relasjonsbyggingen. Jeg har derfor valgt å utdype dette i det videre.

5.2.2.1 Å være anerkjennende

I møte med den sykmeldte er det viktig at jeg, både som karriereveileder og intervjuer har en empatisk tilnærming, der tilstedeværelse og støtte er sentralt. Dette fordi det vil være ulike opplevelser av situasjonen den sykmeldte står i. Eksempelvis vil det være enkelte som opplever sorg i det å ikke kunne fungere i sin opprinnelige jobb, der mye av hans/ hennes identitet er forbundet med. Andre igjen kan være mest opptatt av økonomien og den utrygghet dette kan innebære i livet fremover, eller at noen har mistet «trua» på at de kan klare en annen jobb. Karriereveilederen sentrale oppgave er da å møte den enkelte med en anerkjennende væremåte. Det er viktig å huske på at anerkjennende kommunikasjon ikke bare er en måte å snakke på, men også en **grunnholdning**. En anerkjennende handling er en handling, som *bekrefter* og helst *styrker*, den andres selvforståelse.

*Nina:.....jeg har jo sitti her og felt noen tårer når du har kommet inn på sårbare
temaer...men det er jo fordi det treffer på noe ømt...og det er jo bare sånn det
er...men, ..eh...det er jo viktig informasjon...åsså føler jeg at jeg har fått den
forståelsen som jeg trenger å få en bekreftelse på...fordi atte, det er...når man er i en
situasjon så må jo...det andre mennesket som skal prøve åsså gi deg kanskje
litt...eh...råd og tips, må jo forstå hvordan situasjon du er i....prøve å se det fra din
side åsså...ikke bare...ja..her er det masse muligheter..*

«For at hjelpen skal hjelpe, må den gis på en måte som svarer til den hjelpesøkende forventninger og selvforståelse. Et fellestrekk ved disse forventningene, er ønsket om å bli tatt imot som et bestemt, unikt og alminnelig menneske» (Grete Halvorsen 2009).

I følge relasjonsteori fremheves anerkjennelse som et sentralt begrep; *Det betegner en likeverdig relasjon der man bestreber seg på å forstå den andres perspektiv. Man bekrefter den andres oppfatning av virkeligheten som gyldig og har en åpenhet for de sider ved den andres forståelse som er særlig avvikende fra ens egen. Anerkjennelse blir slik en holdning og et ideal man streber etter å oppnå, for slik å gi kraft og frihet til de andre* (Jensen og Ulleberg 2015 s.261).

Dette innebærer at veiledningen (og intervjuet) består av både et saksforhold, altså hensikten, og en relasjon. Relasjonen til veisøkerne vil være sentral for å oppnå hensikten. Da er det opp til veilederen å bidra til en gjensidig anerkjennelse som styrker relasjon for å skape bevegelse og endring. Veilederen/ intervjueren skal møte den andre mest mulig fordomsfri (Aubert og Bakke 2015). I boken til Schibby (2012) vises det til Hegels definisjon av anerkjennelse. *Det dreier seg om at anerkjennelse bringer frem noe i den andre, begrepet handler om verdsetting av den andre.* For meg handler veiledning om akkurat dette. Veilederen skal i samhandlingen med veisøker verdsette han/ henne, nettopp fordi den andre er et medmenneske. Schibby (2012) kaller dette den indre anerkjennelse, der den profesjonelle MÅ verdsette hva veisøker opplever i sitt innerste. For den sykmeldte- verdsettes dette, i møte med de ulike systemene?

Schibby (2012) mener at de anerkjennende relasjonene mellom mennesker er en kilde til utvikling og vekst. Slik jeg forstår dette, holder det ikke med å gi den «ytre» anerkjennelsen- *du er flink*. Hegel bruker ordet *trelsk* anerkjennelse om dette (Schibby 2012 s. 256). Han bruker i tillegg *gjensidig* anerkjennelse, som innebærer at partene forholder seg til hverandre som subjekter. Dette mener Hegel er nødvendig for at det fastlåste i en relasjon skal endres. Veileder må møte den andre slik at relasjonen kan være preget av gjensidig anerkjennelse. Vi må ikke bare si, altså bruke begreper, vi må *gjøre* og. Igjen viser Scibby til Hegel som mener at vi mennesker trenger hverandre for å utvikle oss til selvstendige individer. Partene i en relasjon må være likeverdige, som igjen handler om at begge har lik rett til sin subjektive opplevelse. Dette kan forstås ved å skille mellom opplevelse og handling. Det kan være at handlingen i seg selv ikke gir noen mening, men opplevelsen den andre har må aksepteres og respekteres.

Helle:...eh...på sett og vis så var du ikke opptatt av meg, men du var det allikevel, ja du var det kanskje...du får meg videre, inn i en annen setting...jeg må resonere litt.....det er det håpet...det å bli dratt videre, møtt...se mulighetene....og så plutselig trudde du på de sjøl...de ble håndgripelig.

En annen som har anerkjennelse som et kjernebegrep i sin filosofi er Axel Honneth. Tenker vi på de relasjonene den sykmeldte har på de ulike nivåer, vil hans tanker rundt begrepene frihet og anerkjennelse kunne sees i sammenheng med Batesons kommunikasjonsteori (Jensen og Ulleberg, 2015), der oppmerksomheten er rettet mot den kommunikasjonen som forekommer mellom mennesker. Honneths syn på frihet og anerkjennelse er at vi mennesker er kroppslig sårbare, og dermed avhengig av andre (Honneth, 2008). Dette betyr at gjennom andres anerkjennelse blir vi frie. Videre nevner han tre anerkjennelsesformer (Honneth, 2008), kjærlighet, respekt og ytelse som sammen utgjør en forståelse for hvordan samfunnet henger sammen. Kjærlighet som anerkjennelsesform handler om det som skjer i nære, omsorgsbaserte relasjoner. Hvis anerkjennelse uteblir her, kan ens selvfølelse krenkes. Respekt, i denne sammenheng, dreier seg om både rettigheter i samfunnet og menneskerettigheter, som bidrar til å utvikle den enkeltes selvrespekt og moralske ansvar. Krenkes du her, mener Honneth (Honneth, 2008) at du kan oppleve tap av så vel rettsstatus og rettigheter som kravet om likeverdig behandling. Den siste, ytelse, handler om at individet bidrar i samfunnet og til fellesskapet ut fra sine egenskaper og kapasiteter, og vil med det få bekreftet sin selvverdsettelse. Krenkes du på dette, innebærer det sosial stigmatisering eller marginalisering.

Ser jeg dette i sammenheng med min studie, kan følgende spørsmål reflekteres over: Opplever den sykmeldte disse tre anerkjennelsesformene i relasjonene han/ hun har i de ulike systemene de befinner seg i? Opplever de krenkelse innenfor noe av dette, og hva vil det bety for veien videre?

Hegel (Schibbye, 2012) påpekte også at anerkjennelse innebærer en evne til å ta den andres perspektiv, sette seg inn i den andres subjektive opplevelse, altså innta en subjekt-subjekt holdning. Den enkelte må være i kontakt med sin subjektivitet, vi må kjenne oss selv. Ut fra dette vil individets bevissthet bli til via en annens bevissthet. Dette betyr at veilederen må «fange opp den andres bevissthet» og gi den tilbake som «anerkjent av han/ hennes bevissthet» (Schibbye, 2012 s. 259).

Kari: Ja, det å bli sett litt når man er sjukmeldt er ålreit det....at du...for du har jo åsså....de fleste arbeidsgivere er ikke så flinke til å ta kontakt med deg når du er sjukmeldt. Det er bare de møtene du må på i forbindelse med NAV...likksom....så det at du....ikke faller helt ut da...for det er det lett å gjøre...du har så god tid at det...kan

bare utsettes så får du egentlig ikke gjort noen ting...blir passiv. Tror det er greit å ha noe som dette når man er sjukmeldt...åsså ha en plan man kan...ja, sette i gang....å nå har jeg begynt å gjøre ting istede for å utsette det....det har dette hjulpet meg til.

Å «fange den andres bevissthet» kan synes som en komplisert oppgave. Schibbye («2012) fremhever fire ingredienser som hun mener anerkjennelse bør inneholde:

- 1) **Lytting** - dette handler om mer enn bare å *høre* budskapet. I fenomenologien heter det at vi må la *fenomenet fremtre* for oss. Lytting krever av vi er mottakelig og villig til å bli beveget av «den andre». Vi må lytte, aktivt, fokusert, konsentrert og levende. Lytting i denne sammenheng er at veilederen er emosjonelt tilgjengelig for å kunne ta inn den andres budskap.
- 2) **Forståelse** – I denne sammenheng snakker vi om en indre forståelse. Schibbye viser til Heidegger som påpeker at om en skal få en indre forståelse, må terapeuten gå inn i klientens opplevelsesverden, altså kjenne på følelser slik de oppleves for klienten. Her vil det være viktig at veileder har evne til avgrensning, få kjennskap til følelsene, men unngå å synke inn eller overta de.
- 3) **Aksept og toleranse** - dette handler om at veilederen ikke skal dømme eller bedømme den andres opplevelser. Som profesjonelle skal vi akseptere den andres rett til sine følelser. Ved å møte den andre i et subjekt- subjekt forhold der aksept og toleranse er tilstede, vil den veiledningssøkende kunne få mulighet til enten å forandre på opplevelsen eller gi avkall på den.
- 4) **Bekreftelse** - I dialektisk tankegang handler ikke dette om en form for stadfesting eller bekreftelse som gjør at den veiledningssøkende blir svekket i stedet for styrket. Vi må skille mellom å møte et behov og forstå, slik at vi ikke går inn i en rolle hvor vi tilfredsstiller et ønske. Schibbye (2012) mener at bekreftelse kommer gjennom måten veilederen lytter på og viser at den andres følelser er viktig uten å komme med bedømmelser eller vurdering.

Å møte den sykmeldte med anerkjennelse, i vår interaksjon, er helt avgjørende for at karriereveiledningen skal kunne bidra til en bevegelse og endring.

5.2.3 Dialogen som meningsskapende

I møte med mine informanter var det viktig for meg at samtalene oss imellom ble preget av muligheter og helsefremmende faktorer, enn at det ble samtaler rundt begrensninger og sykdom. Jeg måtte allikevel ha forståelse for at noen har behov for å snakke om problemene sine, og få en viss aksept for det. Det viktige er å få til en dialog som «driver» oss fremover mot noe meningsfullt.

Per: Tror det er bra å legge lite vekt på helsa, heller positivt å se på evner.....men viktig for tilliten å snakke om utfordringene å....for da blir det kanskje lettere å snakke om det andre å.

Helle: Ja...fordi det var mulig...det var håp, å det var viktig. Veien blir jo litt til mens man går...he, he...men jeg går jo....har valgt den riktige utdanningen, mener jeg...åsså syntes jeg det egentlig var veldig deilig at du snakket om mulighetene og ikke la så stor vekt på helsa mi....satt jo på tur hjem etter at jeg hadde vært her...å tenkte...nei, nei det er jo ikke mulig...he, he..men ting var jo mulig...så jeg er veldig glad at ikke helsa fikk større plass i prosessen....det var godt å kjenne på at vi gikk videre, hvis du skjønner....den derre....jeg tror også jeg signaliserte at jeg ikke var så veldig klar for å snakke så mye om det å.....du var jo veldig på det å komme videre...ja, å det var veldig godt.

Disse sitatene kan tolkes slik at den sykmeldte er litt «lei» av å snakke om helsa, og de begrensningene de opplever. Tenker vi på de relasjonene de har på de ulike nivåene som nevnt tidligere, dreier det seg i hovedsak om at de er syk og ikke er i arbeid. Dette underbygger litt av mine tanker om å få fokus bort fra uhelse til mer helsefremmende faktorer som kan bidra til å sette i gang en indre motivasjon for å tenke nytt. Her vil dialogen med informantene ha stor betydning.

....det er jo dialogen mellom oss som har gjort at det ikke har vært ubehagelig. Jeg synes det har gått veldig fint....ikke hatt noe ubehag eller grua meg for å komme hit....ja, kanskje litt første gangen...he, he..(Pål)

Dialogen, i denne sammenheng, bør ha visse kvaliteter som å omfatte viljen til å lytte, å møte den andre som et subjekt, og å være åpen for å forandre oppfatning og forståelse av fenomenet, teamet eller problemet som blir omtalt (Jensen og Ulleberg, 2015). Altså, være preget av symmetri. Samtidig, tenker jeg, at det er viktig at jeg ikke havner i den fella og blir en samtalepartner der den sykmeldte får «dyrke» sin frustrasjon og «sykdom», slik at fokuset på muligheter og ressurser blir fraværende.

Når det gjelder kommunikasjonsteori legger fenomenologien hovedvekt på dialog, der det er et absolutt skille mellom objektivitet og subjektivitet. Dette fordi enhver bevisst erfaring vil omhandle begge deler (Jensen og Ulleberg, 2015)

I møte med den andre oppstår det en relasjon, et *jeg* og et *du* – mennesket blir et *jeg* ved et *du*, som igjen vil påvirke den andre ((M.Buber,) Beckmann Jensen og Christensen 2012). I dette vil ny viten oppstå som igjen vil påvirke vår forståelse av menneskets situasjon. Dialogen i dette møtet vil være helt sentral.

Per: Hmm, ja ...fordi det som jeg har sett, eller dette har jo vært nyttig...det jeg har sett er jo at det,... det er ikke gitt at det å bytte yrke for meg er det riktige....det har jeg på en måte sett...jeg har jo mere...dette at jeg må akseptere...at jeg ikke kan...eh...eh...lykkes så bra som jeg har tenkt meg sjøl før...hm...det å være fornøyd med å jobbe 50%, det har jeg jo på en måte ikke vært før...ikke sant..nå føler jeg at jeg er der nå, begynner ihverfall å komme dit...jeg presser meg ikke sjøl lenger...men...eh...ja, det har vært sånn at jeg har presset meg mot å komme til 100% veldig lenge....for å føle meg som et helt menneske måtte jeg jobbe 100%...jeg måtte være sånn, ..sånn som jeg har vært en gang i tiden.....jeg strever så fælt til å komme tilbake til det. Å det er jo, ...å det er jo viktig å erkjenne at det...er en bonus hvis jeg kan få til det....men at jeg må være fornøyd med 50%, og det...dette har bidratt til det, men det er også andre ting som har bidratt til det....ja, jeg har vel kommet fram til at jeg skal jammen være fornøyd med å klare 50%.

I intervjuet med Per har dialogen i stor grad vært påvirket av relasjonen mellom Per og meg. Per har ingen problemer med å snakke om sine egne tanker og opplevelser av prosessen han har vært igjennom. Dialogen i relasjonstenkingen handler nettopp om et gjensidig forhold der begge parter påvirker både det som skjer i relasjonen og med den andre (Jensen og Ulleberg, 2015). Jeg velger å tolke det Per sier ovenfor, som at dialogen mellom oss har vært preget av

sirkularitet. Vi har hatt et sirkulært samspill, der både han og jeg, samt den konteksten vi befant oss i, vært elementer i en gjensidig påvirkningsprosess (L. Gjems, 1998).

I dialogen med mine informanter er det spesielle hensyn jeg, som den profesjonelle må ta. Tenker vi karriereveiledningen og intervjuet av de sykmeldte, kan det i denne sammenheng oppstå en spenning mellom ønsket om å få mest mulig kunnskap og informasjon, og det å ta etisk hensyn (Kvale og Brinkmann 2015). For eksempel ønsker forskeren å få mest mulig ut av intervjuet, noe som kan innebære at intervjupersonen krenkes, eller på grunn av sin sårbarhet ikke klarer å sette grenser for seg selv. En annen side som bør nevnes, er at intervjueren kan bevege seg nærmere en terapeutisk dialog som han eller hun ikke har forutsetninger eller kvalifikasjoner til å håndtere. I følge poststrukturalistisk tekning blir språket en praksis som skaper og virker eller blir betydningsskapende og virkelighetskonstituerende (Kjærgård 2012). I denne sammenheng kan den sykmeldtes opplevelse av «å være utenfor» oppfattes svært forskjellig avhengig av hvordan det konstitueres som en diskursiv virkelighet. Samspillet mellom forskeren og den intervjuede er avgjørende for om dialogen skal kunne drives frem og bli meningsfull. Knud Løgstrup (Eide, Grelland m.fl 2011) poengterer at vi øver innflytelse på hverandre, og at den innebærer gjensidig avhengighet på ulike nivåer. Hos Eide, Grelland m.fl (2011) s. 65 står det; *Denne ontologiske posisjonen innebærer at det fokuseres på at mennesket er til i verden, og at mennesket er til i relasjoner. Vår væren i verden og vår væren i relasjonen kan vi ikke løsrive eller distansere oss fra.*

Jeg spurte mine informanter om syns det var noe som hadde vært ubehagelig å snakke om. Dette for å undersøke om jeg, som intervjuer, gikk over noen etiske grenser i dialogen oss imellom.

Per: Nei, det kan jeg ikke si....men det har vært krevende...du må jo gå inn i del sjøl...på en intens måte...å nå er jeg kanskje...sliten av meg...så det har vært en krevende prosess, egentlig.....nettopp fordi jeg prøver å være så ærlig..., ja det er viktig å være ærlig i en sånn prosess...viktig å komme med alt da.

Helle: Opplevde ikke at du gikk over noen grenser...eh....opplevde nok at...eh...det er jo som jeg har sagt, at egentlig var det deilig at du ikke hadde fokus på helsa mi...mens det handlet mer om..håpet...og det var bra.

Ser vi dette i sammenheng med det salutogene perspektiv, er nettopp dialogen et viktig virkemiddel. Når den som er sykmeldt møter lege eller veileder på NAV, vil det være sannsynlig at fokuset i dialogen ligger på «sykdommen», altså mer rettet mot problemer og begrensninger. I karriereveiledningen kan nettopp dialogen være preget av en endring av fokus, mer rettet mot personens styrker og ressurser. Sammen kan vi utforske muligheter som kan oppleves som gode og overkommelige for den sykmeldte. Som en av mine informanter sa i intervjuet « ...så går du inn i en boble...», og med det, mister troa på at det finnes muligheter for deg der ute. Det salutogene perspektiv retter seg mot å styrke personens opplevelse av sammenheng (OAS), og da vil dialogens fokus bære preg av helsefremmende faktorer, muligheter og håp mer enn uhelse og begrensninger (Antonovsky, 2013).

Å skape gode relasjoner er en forutsetning for å komme videre i forhold til refleksjon og konkretisering. Jeg har tatt for meg tre områder, *å bli sett, å bli møtt og god dialog* som viser seg være særlig viktig for å skape en god relasjon, ut fra mine informanternes opplevelse og tilbakemelding. Dette vil danne grunnlaget for neste kategori, *refleksjoner*, som viser seg var helt avgjørende for at resultatet av karriereveiledningen ble slik den ble.

5.3 Refleksjoner

I systemteoretisk tenkning og i denne sammenheng handler refleksjon om en indre dialog med seg selv og/ eller en ytre dialog med andre, eksempelvis karriereveilederen. Den sykmeldtes livstolkning innebærer både en refleksjon over og en tolkning av livet slik det oppleves. Hensikten med refleksjonen er å skape en struktur av sammenheng og mening (Jensen og Ulleberg, 2015)

Jeg hadde i forkant av denne studien bestemt meg for at jeg ønsket å gjennomføre karriereveiledningen med den sykmeldte som en prosess over tre veiledningssamtaler. Hvilken struktur og innhold jeg ønsket å ha, var bestemt på forhånd. I første veiledning handlet det mye om å bli kjent, skrive under samtykkeerklæring, kartlegge den sykmeldtes kompetanse og rammebetingelser, skape trygghet og god relasjon, og, ikke minst, forklare hva innholdet i de to neste veiledningen skulle handle om. Kartleggingsverktøyet Vip24 ble forklart og introdusert. I andre samtale ble mye av tiden viet til gjennomgang og refleksjon rundt resultatene i rapporten fra Vip24, uten at det ble konkludert noen målsettinger. Tredje

veiledning handlet om en oppsummering og utarbeidelse av en plan for aktivitet som kunne være hensiktsmessig for den sykmeldte «her og nå».

Min hensikt ved å gjennomføre karriereveiledningen i en prosess, handler om at det tar noe tid for å endre gamle tankemønstre som har fått «grobunn», spesielt hvis en har blitt gående litt for lenge i «klient» rolla. Det kan være at individet blir «blind» for sine egne muligheter og ressurser fordi fokuset er på det som ikke fungerer, helsa står i veien. Dette kan også være noe individet får tilbakemelding om fra de andre systemer eller nivåer det befinner seg i, *du er syk*.

Ved å gjennomføre karriereveiledningen i en prosess over en viss tid, blir det rom for refleksjoner som skaper bevegelse. Jeg spurte mine informanter om hva de tenkte om at karriereveiledningen hadde gått over tre ganger, om de opplevde det som hensiktsmessig. I svarene ble det tydelig at tiden i mellom veiledningene og gjennomgangen av Vip24-rapporten hadde gitt mest grunnlag for refleksjon. Spesielt fremhevet de at det ble en tankevekker å se avvikene i forhold til ønsket situasjon og deres opplevelse av dagens situasjon.

Per: ...jeg tenker mye...fordi at....jeg ser alle de gapene, det at jeg ikke kanskje får dekke alle...fordi at du...når det gjelder helse...hmm...i mange år så har du basert deg på arbeidslivet å...jeg har jo en tendens til å bli utbrent, rett og slett...det er jo en grunn til at folk blir syke....det er jo fordi at ting ikke stemmer...rett og slett...å, da trenger man hjelp til det. Jeg tror ikke man klarer å finne det ut sjøl....

Refleksjon handler om en spesifikk egenskap vi mennesker har, der mennesket evner å forholde seg til seg selv og til andre. Begrepet kan defineres som en «avspeiling» eller «tilbakekasting» (A.L.Teslo, 2001). Altså, gjennom en indre dialog med seg selv eller en ytre dialog med andre, der man undersøker nærmere det man tenker, mener eller tror (Jensen og Ulleberg, 2015 s. 41). I veiledning vil refleksjonsbegrepet være viktig, da det handler om å få i gang en «bevegelse» av den veiledningssøkende. Hvis det ikke er rom for refleksjon, vil veiledningen da gi noen mening?

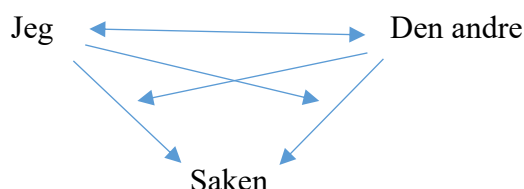
For mine informanter var muligheten for refleksjon nødvendig for å åpne opp de tankemønstrene som hadde fått «satt» seg, spesielt den siste tiden, da de ble definert, ikke bare av seg selv, men også i de relasjonene de hadde rundt seg, som sykmeldt – da er du syk.

Nina: Det har vært veldig nyttig at det har vært et opphold i mellom så man har fått tid til å tenke litt over ting...ja...så man kan tygge litt på det. Det har jo vært litt sånn...aha underveis, syns jeg....å egentlig i forhold til den kartlegginga.

Her snakker Nina om refleksjon, både mellom veiledningene og i selve veiledningssituasjonen. Dette handler om at veiledningen gir en mulighet til å arbeide systematisk med å «se» seg selv i samspill med andre. Dialogen som jeg har skrevet om i det foregående, vil være av stor betydning for å åpne opp for refleksjonen. Her kan veilederen invitere den sykmeldte til å reflektere over sin opplevelse gjennom sitt vide spekter av følelser. På denne måten kan relasjonen og dialogen danne grunnlaget for både selvrefleksjon og refleksjon- for det første ved å kunne forstå seg selv bedre ut fra en innsikt om den andre og på grunn av innsikt om egne begrensninger til bedre å forstå den andre (A.L.Teslo, 2001). Veilederen må derfor være nysgjerrig og invitere til undring i dialogen med den sykmeldte, slik at det skaper rom for åpenhet mellom dem.

Helle:men jeg tror at hele opplegget, både med at jeg var her å snakket sammen, og jeg kom hjem og hadde en oppgave jeg jobbet med hjemme, så skjer det noe underbevisst, det er noe sånn som....det rokka jo veldig med....jeg måtte jo også bestemme meg for å...eller fortsette å bygge videre på den kompetansen jeg hadde, eller om jeg skulle tenke helt nytt, ikke sant...å disse tingene var jo...eh...hadde jeg jo ikke tatt noen tak i....jeg hadde jo ikke forholdt meg til....sånn helt til det....fordi det gjorde vondt.

Jeg har tidligere nevnt Skjervheims treleddet relasjon (s. 56) der vi, den sykmeldte og jeg, retter vår oppmerksomhet mot «saken», altså muligheter i denne sammenheng. Helle var veldig «låst» i sin situasjon da hun kom til første veiledningssamtale, og poengterte dette også ved å si i intervjuet «*jeg var nok tung å få med*». Her var det viktig å skapte en bevegelse i samtalen. For meg som veileder ble det derfor viktig å løfte min egen refleksjon om «saken» til Helle, slik at hun kunne reflektere- se en gang, å skape ny refleksjon. Det blir på en måte en sirkularitet i dette, vi «sparrer» med hverandre slik at flere elementer kommer frem i lyset.



I boken til Jensen og Ulleberg (2015, s. 42) kalles dette en triadisk modell som visualiserer tre sentrale enheter som møtes i en praktisk situasjon. Jeg tenker denne kan tydeliggjøre hvordan vi, de sykmeldte og jeg, i veiledningen utfordret hverandre til å reflektere over hverandres tanker og meninger, og dermed skapte et nytt mulighetsrom som kunne være nyttig å gå videre med. Her tenker jeg også at det er viktig å påpeke at relasjonen mellom (som nevnt tidligere) må være god, da en skal våge å utfordre uten å krenke, eller bli den som vet best. En dårlig relasjon vil ikke kunne bidra til god og utviklende refleksjon.

I min iver etter å gjennomføre denne prosessen med informantene, ble jeg i intervjuet med Kari bevisstgjort på at jeg ikke hadde tatt nok hensyn til den enkeltes behov for refleksjon. I mitt personlige system var jeg forutinntatt og tenkte at metoden og prosessen i karriereveiledningen var rett for «alle». Jeg burde vært bevist på at det er forskjeller på hvordan og hva vi reflekterer på. Når vi reflekterer prøver vi å skape mening eller forandre forståelsen av det som skjer når noe overrasker, er uvant eller problematisk, og det vil være naturlig at noen trenger mer tid enn andre.

Kari.egentlig...det eneste jeg tenkte at kanskje...etter andre møte vi hadde, var at det gikk litt for fort fram da...på en måte...litt sånn..for jeg var ikke helt...klar til å...men det har vært bra....men kunne tenkt meg å brukt ennå mer tid på prosessen...kanskje en gang til....mye informasjon da vi gikk gjennom kartlegginga....ja....

Kari ønsket at hun hadde fått mer tid til refleksjon, spesielt i gjennomgangen av Vip24. For meg ble dette en nyttig tilbakemelding, og jeg ser i ettertid at jeg burde ha åpnet opp for at de som følte de trengte mer tid, skulle fått mulighet til det.

5.3.1 Refleksjon rundt vip24

Kartleggingen, altså Vip24- verktøyet ble av alle mine informanter sett på som nyttig i refleksjonen.

Jeg har tidligere i oppgaven beskrevet de ulike profilene som mine informanter gjennomførte. Det som viste seg i intervjuene, var at det var en profil som spesielt ble fremhevet som bevisstgjørende, Vip-24 hjulet. Dette handler om, som nevnt tidligere, om hvordan vi ønsker å ha det i en jobb og hverdag. Denne profilen baserer seg på Antonovskys mestringsteori og friskfaktorer. Det er her opplevelsen av sammenheng (OAS) blir et viktig refleksjonselement i dialogen. I det videre har jeg valgt å bruke Per og Nina sine intervjubesvarer som eksempler på hvordan refleksjonen kom til uttrykk, og hvordan deres opplevelser kan settes i sammenheng med det salutogene perspektiv.

Per: Det var nok det....skjema...husker ikke helt hva det heter, men der jeg kunne se gapene, ja. Der jeg virkelig kunne se gapene mellom mine....det jeg trenger som menneske, ikke sant? For å ha det bra og trives...eh...i en arbeidssituasjon....åsså litt privat følte jeg....å..eh..ja, der gapene var størst.

Intervjuer: Da tenker du på det hjulet, der vi reflekterte over opplevelsen av sammenheng på de fire punktene; relasjoner, verdiskaping, mestring og livskvalitet?

Per: Ja, ja, ja...ikke sant, ikke sant.....å det å se det på papiret at det er jo der....det er de tingene jeg må ta tak i...det var utrolig viktig, og det...eh...for når man grubler og tenker, så blir det bruddstykker av det samme, men det blir en helt annen synliggjøring når du ser det, faktisk....de gapene...og det likte jeg.

Per var veldig tydelig på at dette var noe som ga han mening. I hans profil visste det seg at han hadde de største avvikene innenfor områdene *relasjoner* og *verdiskaping*, spesielt det å føle tilhørighet og medvirkning var ikke tilfredsstillende. Antonovsky (Antonovsky, 2013) påpeker at det meningsfulle i dette, er at en stadig opplevelse av å ta del i sosialt verdsatt beslutningstaking bidrar til følelsen av at det arbeidet man gjør, gir mening. Det handler om å føle glede og stolthet over det arbeide en gjør. Her kan vi se sammenhengen med systemteoretisk tenkning, der vi i samspill og relasjoner med andre i sosiale systemer gjensidig påvirker og utvikler systemer (L. Gjems 1998). Antonovsky (Antonovsky, 2013) snakker om viktigheten av den sosiale verdsettingen for å styrke individets følelse av å oppleve arbeidet som meningsfullt. Han mener at denne verdsettingen er viktig på to plan: Det

første handler om virksomheten man er tilknyttet og den sosiale verdsettingen den har i forhold til ressursene samfunnet tildeler den aktuelle gruppen. Den andre, som vil ha direkte betydning i denne sammenheng, gjelder den enkelte ansatte. Jo sterkere man opplever den sosiale verdsettingen av arbeidet man utfører, stemmer overens med ens egen rettferdighetssans, mer sannsynlig er det at man føler et «eierforhold» til det en gjør (Antonovsky, 2013). Slik jeg tolker det Per sier, kan det synes som om Per opplever at den sosiale verdsettingen av hans arbeid er mangelfull. Han sliter med å komme tilbake i en større stilling, dermed blir det mindre glede og stolthet i det faktiske arbeidet han gjør.

For å styrke Pers OAS vil det være en forutsetning at det sosiale systemet, her arbeidsplassen, sammen med Per kan finne tiltak som bidrar til at avvikene blir mindre. Dette tok Per konsekvensene av og brukte resultatet av karriereveiledningen på neste samtale med sin leder.

*Per: Å det hadde vi en bra samtale på, å han hadde for så vidt tatt en sånn...han kalte det en sånn 360 evaluering sjøl han, som leder da. Jeg vet ikke hva det var, men vi var liksom på nett med en gang..fordi at...ja.. i stede for å si jaha og heihå...så...var det jo noe konkret...både følelsesmessig å egentlig...å det er jo veldig positivt.
...å det var på en måte...sånn veldig dyp medarbeidersamtale, sikkert veldig unaturlig....for meg var det naturlig...jeg er jo åpen om det her, men for andre kan det nok være unaturlig å gå så dypt, vil jeg tru...emn, men...eh, ja....*

Nina derimot hadde størst avvik på området *mestring*, der arbeidsoppgavene dårlig passet inn i hennes interesser, preferanser og utviklingsmuligheter.

Nina: Egentlig..eh...eh...veldig på den derre...i forhold til...eh...på nåværende arbeidsplass at det var så stort avvik....det syns jeg var skremmende. Ja, ja det er jo det. Det er riktig, men man...på en måte...det er, som jeg sier, det er jo kollegene mine som drar opp hele...personen, så egentlig er alt annet sånn bønn i bøtta, men....så er det jo den sosiale biten da....som er viktig.. jeg scora jo faktisk veldig høyt på den sosiale biten...he, he..he....men de avvikene i kartlegginga var veldig tankevekkende.

I veiledningene fortalte Nina at hun hadde vært fornøyd med sin arbeidssituasjon i mange år. Endringer i hennes voksenliv, fått barn, medførte at det ble andre rammebetingelser som hun måtte ta hensyn til. Hun hadde lang reisevei, samt at hun jobbet skiftarbeid. I tillegg påpekte

hun at hennes verdier, hva som var viktig for henne hadde endret seg de siste årene.

Antonovsky (Antonovsky, 2013) påpeker at det er sannsynlig at OAS ikke forblir stabil gjennom hele voksenlivet. Her kan tenkes at Nina opplever arbeidet som lite meningsfullt, og at det er det sosiale med kollegene som gjør at hun fortsatt står i den jobben. Hvis det er slik at opplevelsen av mening i arbeidet er fraværende, mener Antonovsky at personen sannsynlig vil bevege seg mot uhelse (Antonovsky, 2013).

Nina: ...jeg har...i å med at vi har gått igjennom de kartleggingsgreiene, da har jeg blitt mer bevisst på mine verdier og, ...og hva som er viktig for meg da...noe annet, som jeg kanskje ikke trodde før...det har vært alreit å få ut av alle disse spørsmåla, og de samtalene vi har vært igjennom....sånn at...jeg føler jo at jeg er jo egentlig på helt feil ende av skalaen, sånn at...eh...eh..jeg får egentlig....hva skal man si.....jeg er entusiastisk for å finne meg noe annet...ja, ja...egentlig, fordi at jeg egentlig har blitt bevisst på hvis og hva som betyr noe for meg og mine verdier.

De sosiale relasjonene på arbeidsplassen kan for noen være viktigere enn våre egne ressurser, men hvis belastningen på arbeidsoppgavene svekker opplevelsen av håndterbarhet står en i fare for å få en svakere OAS. For Ninas del kan dette handle om *underbelastning*.

Antonovsky (Antonovsky, 2013 s. 125) mener at «*hvis de jobbrelevante opplevelsene vi har, sjelden krever at vi bruker evnene våre eller utnytter kapasiteten vår fullt ut, hvis de alltid er endimensjonale og monotone, får vi aldri etablert tillit til at verden er håndterbar*».

Refleksjon kan her handle om ettertanke eller overveielser. Vi reflekterer i veiledningen bevisst for å skape mening, eller vi kan fremkalle opplevelser og erfaringer, gjennomgår og vurderer på nytt jmf den triadiske modellen s. Kan vi tenke for Ninas del, at dette handler om å skape en refleksjon, en som er frigjørende, som fører til bevissthet om undertrykte krefter og antakelser som er tatt for gitt og som har ført til ufruktbar praksis? At det må i større grad skapes en refleksjon som resulterer i forandring?

Ja, ja...jeg tenker mye...blir mer bevisst på hva jeg trenger for å ha det bra, rett og slett... eh...og det er jo viktig...viktig for jobben og jammen meg viktig at jeg har det bra ellers å...å det henger jo sammen...man blir jo bevisst på det....

5.4 Konkretisering

Den siste kategorien i min modell har jeg valgt å kalle konkretisering. Innenfor dette begrepet er det tre elementer som har hatt betydning for den sykmeldte; selve karriereveiledningsprosessen, Vip24-rapporten og resultatet som munnet ut i en plan.

Konkretisering handler om å gjøre noe konkret, anskueliggjøre. Selve begrepet konkret betyr virkelig, anskuelig eller håndgripelig. Begrepet brukes om det som kan erkjennes ved sansing (Store Norske leksikon). Jeg tenker at dette kan sees i sammenheng med Batesons (Jensen og Ulleberg, 2015) tanker om relasjonens betydning. For å få en konkretisering, eller at noe skal bli konkret, må den sykmeldte og veilederen, i et sirkulært samspill finne en felles forståelse som er håndgripelig for den sykmeldte. Samtidig, tenker jeg, at det må kunne tilpasses ytre systemer, som for eksempel NAV, for at det skal ha en nytteverdi med tanke på de retningslinjer som den sykmeldte må forholde seg til.

Konkretiseringen skal bidra til at den sykmeldte får en karriereutvikling. Patton og McMahon (2006) mener at det er i det individuelle systemet (på makronivå) denne utviklingen påvirkes. I tillegg påpeker de at karriereutvikling er en livslang prosess som må sees i forhold til, blant annet, livsfaser og livssyklus. For den sykmeldte som kan være i en «fastlåst» situasjon, vil det være helt nødvendig at konkretiseringen gir en erkjennelse gjennom det nye systemet, VI, som blir dannet i relasjonen mellom den sykmeldte og veileder (Patton og McMahon, 2006). Å erkjenne handler om at man i samspill diskuterer og reflekterer over det som kommer til syne i dialogen, og deler hverandres tanker og erfaringer rundt dette, slik at ny viten oppstår. Konkretiseringen skal altså bidra til at den sykmeldte blir en aktiv medspiller i sin egen karriereutvikling.

Selve oppbyggingen av karriereveiledningsprosessen viser at det var en hensikt og et mål med veiledningen, en struktur for hvordan fremdriften skulle være. Det var konkret og oversiktlig, både for den sykmeldte og veileder, bidro til å holde fokus på det vi skulle gjøre.

Helle: Helt avgjørende for at det skulle bli et resultat. Resultatet skulle bli noe som jeg stilte meg bak...at jeg ikke var utsatt for veiledning, men at jeg var med på veiledning...det er en viktig forskjell...å viss jeg skulle være med på det, så måtte jeg ha en prosess...måtte ha både en følelsesmessig og tankemessig prosess...så det måtte gå over tid. Jeg er veldig glad vi ikke stressa det no mer på tid, men brukte den tiden i

mellom...vi brukte jo noen uker....ja, så var jeg veldig tilfredstilt da jeg kjørte hjem siste gangen...å...hadde med noen utskrifter og kommentarer...fikk GO og tomme opp fra NAV og søkte utdanning 2 uker etterpå...ja, det ble veldig bra.

Her beskriver Helle at prosessen har hatt en fremdrift, det har skjedd noe som har vært betydningsfullt for henne. I tillegg ser vi at planen til Helle også fikk aksept på det organisatoriske nivå, karriereveiledningen hadde en gevinst, både i et individ- og samfunnsperspektiv.

De sykmeldte som var med på denne studien kom til karrieresenteret fordi de var «sendt fra NAV» som de selv uttrykte. Videre fortalte de at de ikke visste hva dette handlet om, og hadde ikke hørt om det før. Nina sa det på denne måten. «*da jeg fikk det spørsmålet om karriereveiledning....bare topp det...vet ikke hva jeg går til, men selvfølgelig...det er bare å.., sikkert spennende det*». Eller som Pål sa: «*vet ikke hva du kan hjelpe meg med..*». Dette viser at de sykmeldte ikke hadde særlig store forventninger til tilbudet, ei heller en konkret problemsstilling de ønsket veiledning på. Da ble det, etter min mening, særlig viktig å informere og fortelle om karriereveiledningens hensikt, informere om prosessen og metoden/verktøyene vi skulle bruke. Jeg måtte være konkret i beskrivelsen, slik at de sykmeldte fikk en forståelse og en forventning til det som skulle skje videre. Å ha konkrete arbeidsoppgaver, som for eksempel Vip24- kartleggingen, mellom veiledningene bidro til å holde aktivitetsnivået til den sykmeldte oppe. På denne måten hindret prosessen å stoppe opp, og den sykmeldte ble en aktiv deltaker i sin egen karriereutvikling

Per: Ja, det syns jeg. Da modnes det litt underveis. Strukturen har vært bra, ble jo en fremdrift for hver gang. ...det er jo at du får....hm....kommet hjem og fordøyd det etterpå...og med tanke på at du skal ta den derre testen da....så er det jo det veldig viktig å sitte i ro og mak med den...der er det jo tusen spørsmål så...he, he...

Vip24-rapporten ble utarbeidet i forkant av andre veiledningssamtale på bakgrunn av hva den sykmeldte hadde svart i forhold til de ulike profilene. Jeg er i utgangspunktet ikke spesielt positiv til at man gir ut en rapport basert på «tester». Derfor var det av stor betydning at rapporten ble gjennomgått nøye sammen med den enkelte. Vi reflekterte over resultatet, og endret det som ikke passet. Det var viktig at den sykmeldte kjente seg igjen i det som stod skrevet, nettopp for at de skulle få et eierforhold til den. Rapporten ble en viktig

konkretisering, elementer som hadde betydning ble synlige og det var derfor enklere å finne løsninger på hva som kunne gjøres for å styrke det som eventuelt ikke fungerte.

Per: Ja, å så tok det...den kartlegginga som...eh...eh...masse...eh...spørsmål som jeg da....etterhvert skjønnte poenget med, ikke sant...det var veldig interessant å se min personlighet....jeg visste jo mye om dette her, men det var utrolig., utrolig sånn...eh., ikke tankevekker, men..en sånn åpenbaring da,...på hva jeg på en måte ...eh...står for. Så det var veldig fint å få ned på papiret.....for jeg er en sånn type som må se det på papiret...så det var veldig nyttig for meg.....men, tenk deg jo da, den kartlegginga hvor du ser gapene mellom hvordan du kan ha det bra og hvordan du virkelig har det.....og den brukte jeg overfor min leder å....som viste....at dette her er problemet mitt....eh...her....så vi har brukt det aktivt da. Så jeg synes den kartlegginga var...eh...veldig fin...eh...fint for min egen del.

Som vi ser av sitatet ovenfor ble rapporten aktivt tatt i bruk for å finne gode tiltak på arbeidsplassen til Per for at han skulle kunne klare å fungere bedre og bli mer tilfreds med sin arbeidssituasjon. Dette viser at rapporten ble konkret, målrettet og håndgripelig, slik at det ble enklere å finne det riktige «tiltaket» for å øke arbeidsgleden. Rapporten ble også tatt aktivt i bruk i forhold til å søke nye jobber. På sa i intervjuet: «*jeg har lest gjennom rapporten flere ganger og bruker den når jeg leter etter nye stillinger...kan jo sammenligne å se om jeg kunne passet til den og den stillingen*». På bakgrunn av de tre veiledningssamtalene og Vip24-rapporten ble det i siste veiledning utarbeidet en handlingsplan for den enkelte. Handlingsplanen ble en oppsummering av hele prosessen, og resultatet ble konkretisert i gjøremål som kunne bidra til å få en fremdrift i forhold til den situasjonen den sykmeldte befant seg i.

Helle: Ikke sant...vi hadde jo en annen...eh...det ble mer målstrukturert....og det kom jo ut med noen konkrete valg eller råd...eh...eh..eller plan...som var lettere å prøve på en måte å sette i gang.....så....så...eh...så den karriereveiledningen her, synes jeg på en måte var at det ble et produkt ut av det som var veldig bra...det var en positiv erfaring....å jeg prøver jo å gjøre noe med det, så da...he, he.

Normann Amundson (2001) påpeker at handlingsplanlegging er meget viktig element i avslutningen av veiledningsprosessen. Det er nettopp gjennom utviklingen av

handlingsplanen at det er mulighet til å fastholde karrierelæringen og sette den veiledningssøkende i gang mot nye faser, hvor de handler på eget initiativ. Videre mener han at for å bistå veisøkeren med å håndtere vanskelige situasjoner kan det være en ide å rette oppmerksomheten deres på mål, som er konkrete og som kan la seg realisere.

Kari: Planen var realistisk i forhold til helsa mi.....så nå har jeg vært å sjekka litt...i nærområde...men det som er atte....der jeg kunne tenkt meg hadde de tatt inn noen på arbeidstrening. Merker jo at jeg er blitt mer passiv av å gå hjemme, men nå har jeg jo en plan å se frem mot»

De forslagene som kommer frem i handlingsplanen må være konkrete og realistiske aktiviteter som lar seg gjennomføre (N. Amundson, 2001). Som nevnt tidligere er det viktig at den sykmeldte får et eierforhold, spesielt når handlingsplanen utarbeides. Dette mener også N. Amundson (2002). Han sier at hvis ikke veisøker involveres og er aktiv deltakende, er det stor sannsynlighet for at det ikke vil skje noe etter veiledningen. Et annet element jeg vil trekke inn her, er nettopp at handlingsplanen skal være tilpasset, ikke bare den sykmeldte, men også NAV, som er en viktig instans, spesielt hvis noen av målene handler om aktiviteter som krever godkjenning. Altså, planen må gi mening for individets eget system, men også passe inn i systemer som den sykmeldte må forholde seg til.

Karriereveiledningsprosessen, kartleggingsverktøyet Vip24 og handlingsplan ble av de sykmeldte fremhevet som konkret og målrettet, altså hadde en fremdrift som de sykmeldte var aktiv deltakende i. Konkretisering ble derfor den siste kategorien i modellen.

5.5 Oppsummering

Jeg har i det foregående argumentert for tre kategoriene som kom til syne i intervjuanalysene som særlig viktige for den sykmeldte. Disse tre kategoriene er knyttet tett sammen, der den første kategorien, relasjoner, vil være den viktigste. Det kan være vanskelig å få til gode og nyttige refleksjoner preget av et sekundært samspill, hvis ikke relasjonen er bygd på de elementer som beskrevet, *å bli sett, å bli møtt og selve dialogen*. Refleksjonene i så måte må være avhengig av at man kommuniserer ved hjelp av en triadisk modell (s. 69) for at utvikling skal skje. Konkretiseringen ble det «synlige», der den sykmeldte hadde vært aktiv medspiller i prosessen.

I modellen s. 53 munner disse kategoriene ut i begrepene: Begripelighet, håndterbarhet og meningsfullhet. Her legger jeg til grunn Antonovsky's tanker om opplevelsen av sammenheng (OAS). Mine informanter opplevde at karriereveiledningen var **begripelig**. Dette handler om i hvilken utstrekning den sykmeldte opplevde at informasjonen og alle inntrykk ble fornuftsmessig begripelige, strukturerte og forutsigbare i forhold til forståelsen av sin egen situasjon. Individet selv har en evne til å bedømme virkeligheten og forstå hvorfor det er som det er eller blir som det blir. Man må vite hvordan saker og ting forholder seg og hvordan problem kan angripes for å kunne håndtere en problematisk situasjon. Begripelighet er en grunnleggende forutsetning for neste begrep – håndterbarhet (A. Hanson, 2004).

Håndterbarheten bygger på at man har tro på at man har tilstrekkelige ressurser for å takle de krav man blir stilt overfor. Det kan være egne ressurser som man kontrollerer selv eller de som fins hos mennesker i individets nærhet. Det handler om å bruke sine omgivelser til hjelp, ha tro på at man kan klare å oppfylle, men egen og andres hjelp, de krav og forventninger som stilles. God håndterbarhet innebærer at i stedet for å kjenne seg som en passiv mottaker i de utfordringene en møter, tar man tak i roret selv og styrer- blir aktiv i sin egen situasjon (A. Hanson, 2004).

Meningsfullhet, en motivasjonskomponent, er den viktigste av disse tre begrepene, mener Antonovsky (2013). Opplevelsen av mening har en sterk følelsesmessig forankring i oss mennesker, det vi gjør må ha en mening, både følelsesmessig og kognitiv. For å skape mening må individet være involvert, både som deltaker i prosessen, og i sine egne, daglige erfaringer.(Antonovsky, 2013). Er meningsfullheten fraværende vil det være sannsynlig at både begripeligheten og håndterbarheten blir ganske kortvarig. De mennesker som opplever sterk meningsfullhet og motivasjon, vil antakelig komme til å skaffe seg både kunnskap og ressurser for å løse sine utfordringer (A. Hanson, 2004).

Karriereveiledningen har, etter min mening, bidratt til at den sykmeldte opplevde at prosessen ble begripelig og håndterbar, og ikke minst, at den sykmeldte opplevde at dette var meningsfullt i forhold til den situasjonen de var i.

5.6 Etiske overveielser

Tidligere i oppgaven har jeg utdypet det etiske perspektiv i relasjonen med den sykmeldte.

Her handler det mer om spørsmålet: *Er det riktig å tilby karriereveiledning tidlig til sykmeldte?* Allerede tidlig i masterstudiet hadde jeg et ønske om å få til en oppgave om tidlig intervensjon av karriereveiledning for sykmeldte. Jeg opplevde da at jeg ble møtt med en del skepsis, der jeg fikk tilbakemelding på om det var riktig å utsette de sykmeldte for dette – *når du er syk skal du få lov å være syk*. Min intensjon har aldri vært å betvile at folk er syke, men i min hverdag som karriereveileder har jeg opplevd at folk har blitt gående unødvendig lenge passive når de først har blitt sykmeldt, «*det er ulike grunner til at folk er sykmeldt, er det på grunn av helse, eller kanskje sjefen..(Nina)*. For de fleste er målsettingen å komme tilbake til opprinnelige arbeidsplass, og veiledning kan i denne sammenheng bidra til å finne løsninger som den sykmeldte og arbeidsgiver kan enes om. For de som av ulike årsaker må veiledes mot andre alternativer, vil det være hensiktsmessig å komme tidlig i gang, slik at tilbakeføring til nytt arbeid ikke blir unødvendig lang og vanskelig.

Å tilby karriereveiledning tidlig handler mer om å få kartlagt situasjonen til den sykmeldte, bevisstgjøring og motivasjon for å komme i gang med «noe» som kan være hensiktsmessig for veien videre, rett tiltak til rett tid. Så, da tenker jeg heller: Er det etisk riktig å *ikke* tilby karriereveiledning tidlig? Jeg har ikke tenkt å argumentere videre når det gjelder dette spørsmålet, men heller vise til hva de sykmeldte selv sa i intervjuet om akkurat dette.

. *Per: Det burde...ja, det burde vært det første man fikk tilbud om. Fordi at når man blir sykmeldt så går man inn i en tankeprosess...veldig fort...å det å....stoppe den tidlig....dette her tror jeg kan hjelpe litt med det, fordi at, jeg tror folk er veldig...eh...eh...hvis folk blir sjuk da på grunn av jobben for å si det sånn, så er det veldig mange som er sånn som meg at de tenker at de skal ikke gi seg, skal tilbake til jobben, og en sånn kartlegging som dette her, kan jo faktisk fortelle deg at det kan være lurt å gjøre noe annet enn å streve sånn som jeg har gjort....så hadde jeg fått dette her tidlig, så kunne det kanskje hjulpet meg.*

Nina: Ja, ja det syns jeg ..fordi atte...mange er jo sykmeldt på grunn av ulike årsaker som...ja...man kan jo si nei,å fått tilbudet med en gang, hadde vært helt gull det...ja, ikke vente i flere måneder hvis, hvis det kunne vært nyttig før.

Helle: Er veldig takknemlig, og kommer til å anbefale dette her til andre som er sykmeldt, Formen og opplegget er veldig bra, du kommer deg videre.

Kari: Ja, det er bra å få dette tilbudet, syns jeg....men kunne nok fått det tidligere, hadde vært mere positivt...eller sånn atte...en hadde kommet i gang fortere....med en prosess da....for tia går jo fort...

Pål: Ja, når man blir gående for lenge.....ja, da går du bare hjemme å sparker i døra og gulvet....du går bare hjemme og grubler og tenker....du kan jo bli gærn....så, jo før jo bedre, mener jeg...

6. Avslutning

Da jeg bestemte meg for å gjøre en studie om karriereveiledning for sykmeldte, hadde jeg et ønske om at karriereveiledningen skulle gis tidlig, helst allerede etter 8 uker. Dette fordi det hadde vært interessant å undersøkt om karriereveiledningen hadde bidratt til en raskere avklaring av den sykmeldtes situasjon. Nå hadde det seg slik at jeg måtte, på grunn av tidsperspektivet for denne oppgaven, invitere de fem første sykmeldte til å delta i min studie. Alle disse fem sa umiddelbart ja, og syntes dette hørt spennende ut. Disse informantene har, som nevnt tidligere, variabel lengde på sykemeldingsperioden. Allikevel, vil jeg påstå, at jeg fikk gode innspill og tilbakemeldinger i forhold til min problemsstilling- *hvilken betydning kan karriereveiledning ha for den sykmeldte?*

Mine informanter fortalte i intervjuet at karriereveiledningsprosessen hadde vært en positiv og nyttig opplevelse. Betydningen, kan etter analysedelen, oppsummeres på følgende måte; *karriereveiledningens struktur og metodikk opplevdes begripelig, håndterbar og meningsfull. Relasjon, refleksjon og konkretisering var viktige kategorier, der den sykmeldte ble en aktiv deltaker i prosessen. Dette resulterte i bevisstgjøring, motivasjon og håp, som igjen igangsatte en handling/ aktivitet som den sykmeldte opplevde var hensiktsmessig og realistisk i forhold til han eller hennes nåværende situasjon, både i det indre og ytre system.*

Jeg har prøvd, i lys av fenomenologisk tilnærming, systemteori og salutogenese, å belyse de kategoriene som kom til syne i intervjumaterialet. Fokus på helsefremmede faktorer har ligget til grunn i møte med den sykmeldte. Å styrke den sykmeldtes opplevelse av sammenheng (OAS) synes å bedres ved hjelp av karriereveiledningen de har gjennomført.

Det er viktig å få frem at karriereveiledning ikke er et «tryllemiddel» som løser alle utfordringer den sykmeldte står overfor. Jeg mener allikevel at karriereveiledning kan tilbys tidlig i et sykdomsforløp, det er frivillig og ikke bundet av plikt. Et annet aspekt er at karriereveiledning skal ikke erstatte andre tiltak som finnes for gruppen sykmeldte, men heller være et supplement. Jeg har nevnt at min bekymring ligger i at den sykmeldte kan blir gående for lenge passiv i påvente av behandling eller tiltak. Her tenker jeg at det kan gjøres flere ting samtidig.

6.1 Sekvensiell versus samtidighet

Tradisjonelt sett har policyen i de offentlige instanser (Nav, leger etc) hatt en sekvensiell modell tanke, altså først må en bli frisk, få behandling, deretter begynne å tenke på å komme inn i arbeidslivet igjen. Den helsemessige og sosiale rehabiliteringen skal være klart adskilt fra vurderingen av arbeidsevne (Alm, T. og Fossestøl, K 2014). Er det slik at folk blir bedre av å gå hjemme, uansett årsak til fravær? Og, jo lenger en blir gående passiv, blir det enklere å komme tilbake? Å vente på behandling fra det offentlige kan i mange tilfeller ta svært lang tid. Samtidighet er stikkordet her. Det må kunne gjøres flere ting på likt; både behandling, rehabilitering og arbeidstrening, og ikke minst komme raskt i gang med karriereveiledning. Selv om den sykemeldte er såkalt "innmeldt" på arbeidsmarkedet, betyr det ikke at han/hun er inkludert eller føler tilhørighet. Hvis interessen, evner og verdier er motstridende i forhold til arbeidsplassens arbeidsoppgaver/ miljø, kan mistrivsel medføre fysiske og/ eller psykiske plager som ender med sykemelding. I denne situasjonen kan karriereveiledning kunne belyse personens interessefelt, evner og verdier, og deretter synliggjøre alternative muligheter slik at personen kan bli en mer stabil og tilfreds arbeidstaker.

....så viss man parallelt med den derre helsevesenet....som er en sånn serie av...undersøkelser, ikke sant....hvis du parallelt med det kunne hatt tiltak alla dette her da....så tror jeg du kanskje hadde fått no annet å fokusere på..fordi du da hadde fått opprettholdt litt troa på....det ikke bare er helsa, men den totaliteten i et menneskets liv, og det er jo det det handler om her..

Etter min mening kommer også de psykiske aspektene veldig seint inn. En fastlege vil bruke lang tid på psykiske diagnoser eller aspekter i det...en samtidighet, flere tiltak tidligere og samtidig har jeg troa på....større sjanse på å lykkes da, tror jeg....for i begynnelsen var jeg sykmeldt for diffuse ting, gikk jo i årevis uten å få svar...å, jo lenger du går, jo mer mister du kontrollen....så å gjøre ting samtidig og tidlig, tror jeg ville ha vært lurt (Per).

Jeg ønsker i fortsettelsen av denne oppgaven å utarbeide en brosjyre om karriereveiledning for sykmeldte. Denne brosjyren skal også indirekte være en informasjon til fastlegene, slik at de også kan vise til tilbudet når de møter personer som sliter med å fungere i arbeid, enten på grunn av helsemessige begrensninger eller mistrivsel i forhold til relasjoner, verdiskaping og mestring.

Referanser

Alm, T og Fossestøl, K (2014): *Utfordrende inkluderingspolitikk, samstyring for omforming av institusjonell logikk i arbeidslivet, helsetjeneste og NAV*. Tidsskrift for samfunnsforskning, nr. 2, 2014

Amundson, N (2001): *Dynamisk vejledning*. Studie og Erhverv

Antonovsky, A (2013): *Helsens mysterium. Den salutogene modellen*. Gyldendal Akademisk

Aubert, A-M og Bakke, I M (2015): *Utvikling av relasjonskompetanse. Nøkler til forståelse og rom for læring*. Oslo: Gyldendal Akademisk

Dalen, M (2013): *Intervju som forskningsmetode – en kvalitativ tilnærming*. Universitetsforlaget

De nasjonale forskningsetiske komiteene (2016): *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*. <https://www.etikkom.no>

Eide, S m.fl. (2011): *Fordi vi er mennesker. En bok om samarbeidets etikk*. Fagbokforlaget

European Lifelong Guidance Policy Network, ELGPN 2014: *The Evidence Base on Lifelong Guidance. A guide to key findings for effective policy and practice*

Gjems, L (1998): *Veiledning i profesjonsgrupper*. Universitetsforlaget

Gravås, T og Gaarder, I (2011): *Karriereveiledning*. Universitetsforlaget

Hanson, A (2013): *Hålsopromotion i arbeidslivet*. Studentlitteratur.se

Halvorsen, G (2009): *Anerkjennelsens betydning for en hjelpende relasjon om selyforståelse og andreforsåelse*. Klinisk sygepleie. ISSN 0902-2767

Honneth, A (2007): *Kamp om anerkjennelse*. Oslo: Pax Forlag

Jensen, Beckmann T, og Christensen, G (2012): *Psykologiske og pedagogiske metoder – kvalitative og kvantitative forskningsmetoder i praksis*. Roskilde Universitetsforlag DK

Jensen, P og Ulleberg, I (2015): *Mellom ordene. Kommunikasjon i profesjonell praksis*. Gyldendal Akademisk

Johannesen, E m.fl. (1995): *Rådgiving. Tradisjoner, teoretiske perspektiver og praksis*. Oslo: Universitetsforlaget

Järvinen, M og Mik.Meyer, N (2004): *At skabe en klient*. Hans Reitzels Forlag

Kjærgård, R (2012): *Karriereveiledningens genealogi. Den suverene stats regulering av det frie utdanning- og yrkesvalg*. Institut for uddannelse og Pædagogik (DPU), Aarhus Universitet

Kvale, S og Brinkmann, S (2015): *Det kvalitative forskningsintervju*. Gyldendal Akademisk

Lingås, L G (2014): *Etikk for pedagoger*. Gyldendal Akademisk

Norby, H (2009): *Verdier som sosial kapital*. Rønning, I R & Starrin, B (red), Sosial kapital i et velferdsperspektiv. Oslo: Gyldendal Akademisk

NOU 2016:7 *Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn*

NOU 2011:7 *Velferd og migrasjon – den norske modellens framtid*

Nyeng, F (2012): *Nøkkeltbegreper i forskningsmetode og vitenskapsteori*. Fagbokforlaget

OECD (2014): *OECD Skills Strategy – Action rapport Norway*.

https://www.oecd.org/skills/nationalskillsstrategies/OECD_Skills_Strategy_Action_Report_Norway.pdf

OECD (2013): *Mental Health and Work*.

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/oecd-rapport-arbeid-og-psykisk-helse/id716427/>

OECD (2004): *Career Guidance and Public Policy*.

<http://www.oecd.org/education/innovation-education/34061514.pdf>

Parson, F (1909) ,*Choosing a Vocation* , Reprint , NDCA

Patton, W and McMahon, M (2006): *The Systems Theory Framework of Career Development and Counseling: Connecting Theory and Practice*

Rapport IRIS – 2011/125

<https://evalueringsportalen.no/evaluering/raskere-tilbake-organisering-kompetanse-mottakere-og-forlop-i-120-tilbud-til-sykmeldte/Rskere%20tilbake.pdf/@@inline>

Schibbye, Løvlie, A-L (2012): *Relasjoner. Et dialektisk perspektiv på eksistensiell og psykodynamisk psykoterapi*. Universitetsforlaget

Teslo, A-L (2001): *Mangfold i faglig veiledning*. Universitetsforlaget

Tidsskrift for velferdsforskning NR. 2, 2016.

https://www.idunn.no/tidsskrift_for_velferdsforskning

Thomsen, R (2014): *Karrierekompetence og vejledning i et nordisk perspektiv- karrierevalg og karrierelæring*. Oslo. NVL. ELGPN

Kompetanse Norge

<https://www.kompetansenorge.no/>

Store Norske leksikon <https://snl.no/>

www.nav.no: Arbeid og velferd//1//2017

www.nav.no: Arbeid og velferd//2//2017

Samtykkeerklæring

Samtykkeerklæring for deltakelse i forbindelse med Masteroppgave, Tidlig intervensjon av karriereveiledning for sykmeldte.

Formålet med prosjektet er å kartlegge hvilken betydning karriereveiledning på et tidlig tidspunkt i sykemeldingsperioden kan ha for den sykmeldte, slik at han/ hun raskere kan få avklart sin situasjon med tanke på å komme tilbake i arbeid.

Jeg ønsker å finne ut hvordan den sykmeldte opplever å få tilbud om karriereveiledning, og om veiledningen hadde en betydning for deres situasjon. Dette vil jeg finne ut av ved å gjennomføre et intervju med deg ca. 1-2 mnd etter karriereveiledningen.

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. All informasjon vil bli anonymisert. Det vil si at ingen andre enn undertegnede får informasjon om din prosess i karriereveiledningen.

Behandlingsansvarlig for masteroppgaven er Høyskolen i Sør-Øst Norge, og studien vil være avsluttet innen 22.06.18.

Jeg har lest og forstått informasjonen over og gir mitt samtykke til å delta i studien.

Sted og dato

Signatur

Karriereveileder
Masterstudent ved HSN

Karriereveiledning - et tilbud til deg som er blitt sykmeldt!

NAV Kongsberg og Kongsberg karrieresenter samarbeider tett for å gi et godt tilbud til deg som er sykmeldt. Hensikten er at den sykmeldte skal få kartlagt sin situasjon, på et tidlig tidspunkt som mulig, og ut fra det, lage sin handlingsplan for veien videre.

En karriereveiledning kan hjelpe deg å se på din nåværende situasjon opp mot muligheter som finnes.

Dette er en læringsprosess som hjelper deg å bli kjent med deg selv og dine styrker, og hva som kan være realistisk i forhold til din situasjon akkurat nå.

Karriereveiledning er en eller flere samtaler mellom deg og karriereveileder som bidrar til refleksjon, innsikt og større handlingsrom. Fokuset i samtalen er basert på ditt behov og hvilke muligheter som finnes for at du skal kunne lage en hensiktsmessig plan for veien videre.

Ønsker du å benytte deg av tilbudet? Ta kontakt med:

Siw Gudbrandsen

Karriereveileder/Koordinator
Storgata 8, 3611 Kongsberg

.....
direkte: 31003671/ 99330716
E-post: siw.gudbrandsen@karrierebuskerud.no

Intervjuguide

På bakgrunn av problemstilling: *Hvilken betydning kan karriereveiledning ha for den sykmeldte?*

Og forskningsspørsmålene: 1) Hvordan opplever sykmeldte å motta karriereveiledning? 2) Hva tenkte den sykmeldte var mest nyttig som kom ut av karriereveiledningen, med tanke på veien videre? 3). Hvordan opplevde den sykmeldte å få dette tilbudet når han/ hun var sykmeldt? Det etiske perspektiv: er det rett/ ikke rett, for tidlig/ for seint, ubehagelig? 4). Hva var viktig for den sykmeldte i møte med karriereveilederen?

Følgende spørsmål vil stilles i intervju med den sykmeldte:

- Kan du si litt om hvordan situasjonen din er i dag?
- Hva tenker du om karriereveiledningsprosessen du har vært igjennom her på karrieresenteret??
 - Hva tenker du om at veiledning gikk over tid, tre ganger?
 - Opplevde du noen elementer i karriereveiledningen som du ikke har tenkt over før?
 - Hvordan opplevde du kartleggingsverktøyet VIP24?
 - Hva tenker du var det viktigste som kom ut av karriereveiledning?
 - Opplevde du at du ble møtt på en god måte i veiledning? Hva vil du si er det viktigste i møte med karriereveilederen?
- På hvilken måte tenker du at karriereveiledningen bidro i forhold til din vei videre?
 - Hvordan opplever du at resultatet av karriereveiledningen har vært nyttig eller unyttig for din situasjon?
- Hvordan opplevde du å få tilbud om karriereveiledning i sykmeldingsperioden?
 - Ser du noen fordeler eller ulemper med å få karriereveiledning i en sykmeldingsperiode?

- Nå i etterkant, hva tenker du, er det riktig å få tilbud om karriereveiledning i en sykmeldingsperiode? (Hvor tidlig tenker du at en kan få dette tilbudet?? Er det for personlig? Er det ubehagelig? Er det viktig at den sykemeldte får være «i fred» osv
- Tror du denne prosessen har bidratt til noe «nytt» i forhold til din situasjon? Hva?
- Er det noe du vil utdype, eller si noe mer om etter denne prosessen?

Vedlegg 4: Godkjenning



Roger K jærgård
Postboks 235
3603 K ON GSBERG

Vår dato: 30.11.2017

Vår ref: 56832 / 3 / OOS

Deres dato:

Deres ref:

Tilrådning fra NSD Personvernombudet for forskning § 7-27

Personvernombudet for forskning viser til meldeskjema mottatt 26.10.2017 for prosjektet:

56832	Tidlig intervensjon av karriereveiledning for sykmeldte
Behandlingsansvarlig	Høgskolen i Sørøst-Norge, ved institusjonens øverste leder
Daglig ansvarlig	Roger Kjærgård
Student	Siw Gudbrandsen

Vurdering

Etter gjennomgang av opplysningene i meldeskjemaet og øvrig dokumentasjon finner vi at prosjektet er unntatt konsesjonsplikt og at personopplysningene som blir samlet inn i dette prosjektet er regulert av § 7-27 i personopplysningsforskriften. På den neste siden er vår vurdering av prosjektopplegget slik det er meldt til oss. Du kan nå gå i gang med å behandle personopplysninger.

Vilkår for vår anbefaling

Vår anbefaling forutsetter at du gjennomfører prosjektet i tråd med:

- opplysningene gitt i meldeskjemaet og øvrig dokumentasjon
- vår prosjektvurdering, se side 2
- eventuell korrespondanse med oss

Meld fra hvis du gjør vesentlige endringer i prosjektet

Dersom prosjektet endrer seg, kan det være nødvendig å sende inn endringsmelding. På våre nettsider finner du svar på hvilke [endringer](#) du må melde, samt endringsskjema.

Opplysninger om prosjektet blir lagt ut på våre nettsider og i Meldingsarkivet

Vi har lagt ut opplysninger om prosjektet på nettsidene våre. Alle våre institusjoner har også tilgang til egne prosjekter i [Meldingsarkivet](#).

Vi tar kontakt om status for behandling av personopplysninger ved prosjektslutt

Ved prosjektslutt 22.06.2018 vil vi ta kontakt for å avklare status for behandlingen av personopplysninger.

Se våre nettsider eller ta kontakt dersom du har spørsmål. Vi ønsker lykke til med prosjektet!

Vennlig hilsen

Marianne H øgetveit Myhren

Øyvind Straume

K ontaktperson: Øyvind Straume tlf: 55 58 21 88 / Oyvind.Straume@nsd.no

Vedlegg: Prosjektvurdering

K opi: Siw Gudbrandsen, siw.gudbrandsen@bfk.no



Personvernombudet for forskning

Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 56832

FORMÅL

Masteroppgaven skal kartlegge hvordan et systematisk samarbeid på systemnivå og brukernivå mellom NAV og karriereveileder kan bidra til at den sykmeldte ved hjelp av karriereveiledning raskere får avklart sin situasjon, med tanke på å komme ut i varig hensiktsmessig arbeid

REKRUTTERING OG TAUSHETSPLIKT

Student klargjør i epost datert 28.11.2017 at det er NAV som sender ut tilbud om karriereveiledning, og dermed informerer om studien. Potensielle deltakere kan deretter ta kontakt med studenten for deltakelse i prosjektet. Denne fremgangsmåten sikrer at taushetsplikten ikke blir brutt, og personvernombudet har ingen innvendinger til denne.

SAMTYKKE

Vi viser til et revidert informasjonsskriv sendt inn 28.11.2017. Utvalget informeres skriftlig og muntlig om prosjektet og samtykker til deltakelse. Informasjonsskrivet er godt utformet og personvernombudet har ingen innvendinger til dette.

SENSITIVE DATA

Studien innebærer behandling av sensitive opplysninger om helse. Personvernombudet vurderer data til å være relevante og nødvendige for å gjennomføre prosjektet, og har ingen innvendinger til datainnsamlingen.

DATASIKKERHET

Personvernombudet legger til grunn at forsker etterfølger Høgskolen i Sørøst-Norge sine interne rutiner for datasikkerhet. Dersom personopplysninger skal lagres på mobile enheter, bør opplysningene krypteres tilstrekkelig.

PROSJEKTSLUTT

Forventet prosjektslutt er 22.06.2018. Ifølge prosjektmeldingen skal innsamlede opplysninger da anonymiseres. Personvernombudet gjør oppmerksom på at anonymisering innebærer å bearbeide datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjøres ved å slette direkte personopplysninger (som navn/telefonnummer).

