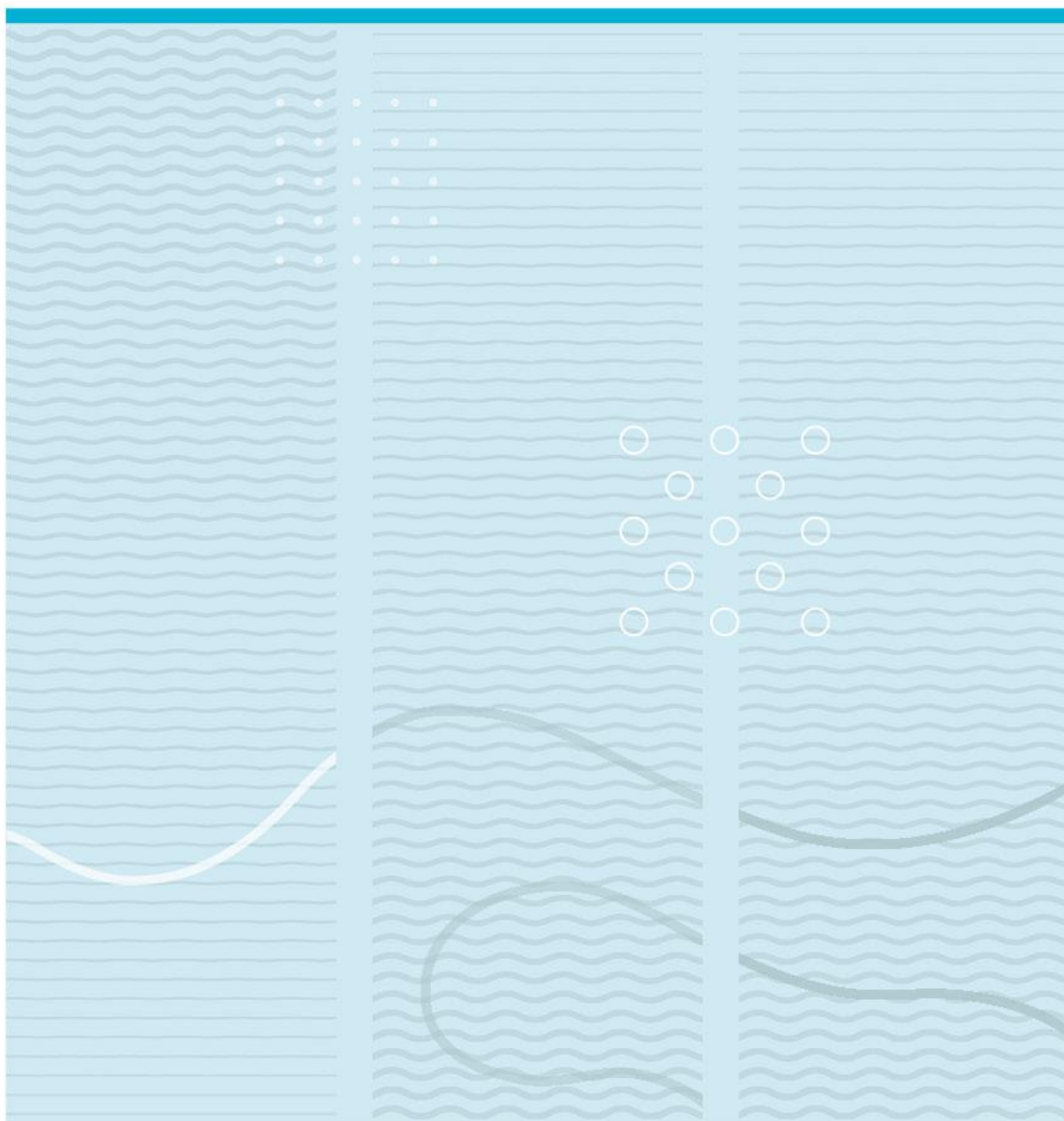


Torill S. Longvastøl

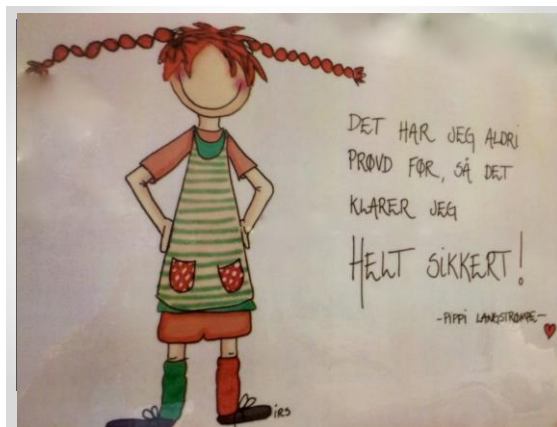
Karrierevalgskompleksitet!

Hva sier ungdom i karrierevals-posisjoner motiverer til gode gjennomtenkte karrierevalg?



*"Vi tror ikke vi har så mange valg,
men egentlig står de i kø
og venter på
at vi velger dem."*

H. Lund



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

<http://www.usn.no>

© 2021 Torill S. Longvastøl

Denne avhandlingen representerer 30 studiepoeng

Forord

Over fire år har gått siden jeg endelig fant masterprogrammet jeg mente passet meg. Det har virkelig vært en spennende reise med mye kompetansebygging og tilegnelse av ny kunnskap. Tiden som masterstudent har vært slitsom og har preget meg som menneske. Tilstedeværelse som mor og kone har til tider vært preget av lavere kapasitet i hverdagen for mine kjære gutter. Så kjære mann og M&M - hjertelig takk for deres støtte, tålmod og overbærenhet med meg, jeg er så glad i dere. På reisen har jeg vært så heldig å få noen supre studievenninner som virkelig beriket bilturer, studiedager både på Lillehammer og i Drammen. Hilde og Sonja - Tusen takk for deres imøtekommenhet, inkludering og ivaretaking i min mastertid. Dere har vært med på berike studiet og bidratt til at jeg har kjent samhørighet og trygghet.

Det har blitt mange timer med bøker, foran Macbooken og på samlinger. I den siste tiden med skriving av oppgave har jeg vært så heldig å få mange timer med noe godt åttåt ved vinduet i 2.etg. på Halvorsen bakeri og konditori. Her har tanker og kreativitet blomstret og ved super hjelp av kommentarer og god veiledning fra Roger Kjærgård har masterprosjektet tatt form og gitt sitt resultat i en masteroppgave jeg må si meg fornøyd med.

Nå håper jeg oppgavens tekst klarer å formidle hva jeg gjennom utallige timer med refleksjon, diskusjoner, lesing og ikke minst passiarene med alle de flotte ungdommene har fått av berikelse i forhold til karriereveiledning.

Sammendrag

I denne oppgaven presenterer jeg mitt prosjekt som belyser ungdom og deres uttalelser om karrierevalg. Ungdom i dette prosjektet er mennesker mellom 16 og 23 år. Ungdomstiden er i seg selv et stort tema som interesserer meg. Det er en tid med mangfold av ulike mennesker, noen vet nøyaktig hvor de skal, andre hopper på første og beste mulighet. Noen søker veiledning og hjelp fra ulike hold før de velger hvor de skal, og hvordan de skal komme dit. Veivalg kan være utfordrende og for noen smertefullt. Ungdommer står overfor et av de viktigste valg i sitt liv: Hva skal jeg bli, og hvordan? Oppgaven har relevans for karriereveiledning i forhold til utforskning av ungdommer i valgposisjon og hva de forteller om påvirkning, hva som utgjør og bestemmer deres karrierevalg. Dette linkes og knyttes til flere vitenskaper og fagfelt som psykologi, sosiologi (eks. identitetsutvikling og empowerment), pedagogikk (eks. læring/utvikling av kompetanse) og sist men ikke minst karriereveiledningsfeltet.

Hovedproblemstillingen utfordrer til forståelse av hvilke impulser som motiverer og påvirker ungdom til gode og gjennomtenkte karrierevalg; og mer spesifikt analysere hva de unge forteller i forhold til hvordan karriereveiledning kan være med å styrke unge mennesker, slik at valgene kan oppleves som gode for den enkelte.

Masterprosjektet er en kvalitativ studie som baserer seg på metodisk tilnærming med fokusgrupper og individuelt intervju. Studien har flere vitenskapsteoretiske tilnærminger med utgangspunkt i subjektivering. Subjektivering skal her forstås som en utviklingsprosess som både gir rom for påvirkning fra omgivelser (sosiologiske perspektiv), samtidig med at det gir grobunn for individets selvkonstruerende kraft (psykologiske perspektiv). De unge forteller ut fra sine refleksjoner og drøftinger hvilke impulser som gir grunnlag, og former deres karrierevalg. Opplysningene de unge kommer med vil i siste omgang gi grunnlag for forbedring av kvaliteten på den karriereveiledning som gis (pedagogisk perspektiv). Dette drøftes med et mangfold av teoretiske innfallsvinkler og i forhold til karriereteoretiske perspektiver.

Følgende problemstilling belyses: **Hva sier ungdom i karrierevalgposisjoner motiverer til gjennomtenkte og gode karrierevalg?**

Prosjektet er en teoretisk analyse av ungdoms identitets- og karriereutvikling med bruk av sitater fra ungdoms prat om hvordan deres karrierevalg formes og hva de har behov for av veiledning.

Mye av det de unge forteller i fokusgruppeintervju og individuelt intervju, (heretter kalt passiarer fordi jeg mener det bedre beskriver den type samtale, prat jeg har lagt til rette for og gjennomført i min undersøkelse), bekrefter at valg er individuelt men også resultat av andres påvirkning. Master oppgaven får derfor en sosialkonstruktivistisk innfallsvinkel med bakteppe i holdning om at individet gjensidig utvikles og påvirkes av kontekst, miljø og samhandling i sosiale interaksjoner. Forutsetninger og talent er vanskelig å konstatere både for en selv og andre uten utprøving og erfaring. Det er ikke sagt at det er enkelt å lære seg selv eller andre å kjenne. Ungdomstiden kan utenfra sees kaotisk. Noen er målrettet, kjenner veien og måter å nå mål på, andre følger etter dem. Mange har lite ideer og velger det første og beste. Kanskje de oppdager feilvalg og avslutter og starter heller på noe annet. Noen ganger må de samme utprøvingene og «feilene» begås flere ganger for å forstå dem. Uansett hvor skuffende og ubehagelig det oppleves og føles vil en karriereveileder alltid si som fjellvettreglene sier «Det er ingen skam å snu». Det å gjøre omvalg, tenke seg ekstra om, tørre å velge utradisjonelt osv. trenger mennesker noen ganger veiledning og støtte til. Nelson Mandela har sagt *“I never lose. I either win or learn”*(Carmichael, 2016). I denne oppgaven kommer ungdommers stemmer frem som uttalelser de ga for å beskrive deres situasjon i forhold til de valg de har tatt. Kompleksiteten i karrierevalg kommer tydelig frem og konklusjonen er at de fleste ungdom trenger karriereveiledning og støtte for å ta vanskelige valg, ikke minst for å sikre at de opplever mestring og sammenheng i livene sine. I denne oppgaven vil jeg derfor også, med utgangspunkt i det de forteller, si litt om hva karriereveiledning kan og bør være i møter med ungdommer.

Innholdsfortegnelse

Forord	3
Sammendrag	4
Innledning	8
1. Hvorfor tema: «ungdom og karrierevalg»?	8
1.1.1 Faglig relevans og annen forskning	9
1.1.2 Hvorfor fokus på karriereveiledning?	10
1.2 Problemformulering	11
1.3 Oppgavestruktur	13
2. Teorigrunnlag	14
2.1 Paradigmevalg	14
2.2. Teoretiske modeller	15
2.2.1 Mellomteorier	17
2.2.2 Substantive teorier.....	18
3.3 Metodevalg	19
3.3.1 Fokusgrupper.....	20
3. Metode og presentasjon av forskningsdesign	21
3.1 Metodologiske innganger	21
3.2 Prosjektbakgrunn og undersøkelsesdesign	22
3.2.1 Forskers rolle og situering	22
3.3.2 Dybde intervju	23
3.4 Utvalg og rekruttering	24
3.5 Innsamling av data	24
3.5.1 Pilot-fokusgruppe	26
3.6 Gjennomføring av passiarer	27
3.6.1 Fokusgrupper.....	27
3.6.2 individuell passiar	27
3.6.3 Lyd og filmopptak	28
3.7 Feilkilder	28
3.7.1 Førforståelse.....	29
3.8 Validitet og Reliabilitet	29
3.9 Etikk	30
4. Karrierevalgskompleksitet	31
4.1 Ungdom og veien til å finne «sitt rette element»	32
4.2 Livslang læring og livslang karriereveiledning	33
4.3 Ungdom og de «gode» karrierevalg	34
5. Ungdommers forutsetninger for å ta karrierevalg	38

5.1 Hva er ungdom og ungdomshjernen?	38
5.2 Intuitive eller reflekterte valg?	42
6. «Vi må kjenne oss selv».....	42
6.1 Utvikling av Mestringstro/empowerment og motivasjon	43
7. Ungdom og karrierevalg	45
7.1 «Det handler jo også litt om framtiden din da!!»	46
7.2 «Jeg har lyst på en jobb hvor jeg kan glede meg nesten hver dag!»	48
7.3 «Vi må være tøffe for å ta de riktige valga!».....	52
7.3.1 Valgkompetanse (<i>Decision-learning</i>)	54
7.3.2 Mulighetsoppmerksomhet (<i>Opportunity awareness</i>)	55
7.3.3 Håndtering av overganger (<i>Transition learning</i>)	56
7.3.4 Begripelighet – Selvinnsikt (<i>Self awareness</i>).....	57
8. «Vi ungdom trenger å bli møtt med at de voksne hører, ser og forstår»	58
8.1 Karriereveileders mandat og ansvar.....	59
8.2 Informasjon for tilpasning	60
8.3 Anerkjennelse, empowerment, SOC og mestringstro	60
8.4 Øvelser og praktisk bevisstgjøring.....	62
9. «Må valga alltid være riktige da?»	65
Konklusjon	69
Litteraturliste:.....	71
Vedlegg 1: Godkjennelse fra NSD.....	78
Vedlegg 2: Informasjonsskriv m/samtykke.....	80
Vedlegg 3: Guid til fokusgrupper.....	83
Vedlegg 4: Guid til individuell passiar.....	83
Vedlegg 5: Hjelpemidler +resultat av - Tidslinje (individuell passiar).....	86
Vedlegg 6 : Øvelser	87

Innledning

P1 sto på i bilen da jeg var på vei hjem fra jobbe, tonene av musikk stilnet, øret fanget opp programlederens ord «*ny forskning viser at ungdom sier de ikke lenger velger yrke etter sine foreldre, men også at de unge følger foreldrene likevel*». Oppmerksomheten min ble skjerpet i takt med at innslaget ble avsluttet ..Hvilken forskning var dette? I hodet formet det seg undrende spørsmål til det jeg hadde lest andre steder «*ungdom velger mer utradisjonelt – hva er grunnen til det? Hva er det som påvirker deres valg? Hvordan kan jeg som karriereveileder være med i deres prosess mot de gode/beste valgene?* I tillegg har jeg de siste årene lest hjerneforskning som har gjort meg oppmerksom på at det faktisk er endringspotensiale i hjernen, men at utviklingen i hjernen tar lang tid. Jeg undrer meg over at ungdom som enda ikke har en «ferdig» hjerne skal ta avgjørende karrierevalg. Dette må jeg finne mer ut av.

Hjerneforskning (F. E. Jensen, Nutt & Lund, 2016) sier oss at ferdigheter hos oss mennesker ikke blir overført gjennom gener, som hos dyr. De blir tilegnet gjennom det vi gjør i miljøet vi lever i. Handlinger og refleksjoner vi gjør innprentes i hjernen i unike mønster som gjør oss i stand til å møte verden på vår egen måte. Hjernen vår er innrettet mot å gjøre det bra. Den er innrettet mot å tilpasse seg livet og alt som skjer en. Nyeng sier om nyere hjerneforskning i sin bok *nøkkelbegreper i forskningsmetode og vitenskapsteori* (2012): «... *viktigere her er at den mer generelt kan bidra til å forme våre oppfatninger av hva som skjer når vi tar valg, og hva vi er frie til å gjøre noe med*» (Nyeng, 2012, s. 174). Med Nyeng sine ord vil jeg i oppgaven ta med meg hjerneforskning som positivt naturvitenskaplig informasjon som sier at et hvert menneske uavhengig av hardførhet eller smarthet må tilpasse seg kravene fra miljøet det lever i. Derfor er ungdomstiden så viktig, for da utvikles de tilpasningskomponentene i hjernen som hjelper individet til å overleve. De trenger å utvikle egenskaper gjennom f.eks. å få ta sjanser, bryte faste mønstre og utfordre autoriteter for å bli tilpasningsdyktige. Det er derfor viktig at karriereveiledning implementeres i ungdomstiden når ungdom står i posisjoner for karrierevalg. Innholdet i veiledningen må tilpasses deres livsverden.

1. Hvorfor tema: «*ungdom og karrierevalg*»?

Gjennom hele min karriere har jeg vært opptatt av menneskers valg og hva som er gode og riktige valg for den enkelte slik at de kan finne trivsel og flyt i hverdagen. I ungdomstiden skal ungdom inn i flere valgposisjoner til ulike tider. Hver gang handler det om at de skal ta

taktiske, talent-/ferdighets- og/eller interessebaserte valg. I masterstudiet Karriereveiledning har jeg fått mye kunnskap og tilegnet meg kompetanse som karriereveileder. Parallelt med studiet har jeg lest og studert ungdom og deres identitetsutvikling. I min humanisme hverdag ble altså min oppmerksomhet ustoppelig fanget av naturvitenskapens hjerneforskning. Komplexiteten i ungdom og deres karrierevalg fikk da enda en ny dimensjon da jeg oppdaget at hjerneforskningen beskriver ungdomshjernen som uferdig. Dette vil jo også legge grunnlag for hvordan ungdom er i stand til å ta valg. Spørsmål som dukket opp var f.eks. Er ungdom rustet til å forstå samfunnets krav i sammenheng med egne ønsker og behov? Hvordan påvirkes og hvilke impulser virker inn på de valg ungdom tar? Hva skal til for at ungdom skal være rede, klare og dannet til å kunne ta valg som er informerte og selvstendige? Endelig er jeg også nysgjerrig på hva av kompetanse jeg bør ha; Og hvordan jeg som veileder bør være for å hjelpe ungdommer på best mulig måte i karrierevalgprosesser.

1.1.1 Faglig relevans og annen forskning

I tiden fra en ungdom er 16 til vedkommende er 23 er det i det norske samfunn forventninger som sier at de unge skal ta karrierevalg i forhold til hva de vil bruke livene sine til. Formålsparagrafen i opplæringslova sier blant annet: «*Elevane og lærlingane skal utvikle kunnskap, dugleik og holdningar for å kunne meistre liva sine og for å kunne delta i arbeid og fellesskap i samfunnet*» (Regjeringen, 1998§1-1 5.1). Videre sier utdanningsdirektoratet at rådgivning i skolen «*...skal hjelpe eleven å finne seg til rette på skolen og gjøre gode valg om utdanning og yrke*» (Utdanningsdirektoratet, 2019). Det kreves at de unge innehar oversikt og klare formeninger om egne ferdigheter, talent, kunnskap, og at de skal ta informerte og bevisste valg. Ekspertutvalget som ble opprettet av regjeringen for å utrede et helhetlig system for karriereveiledning i Norge beskriver «*et mer sammensatt karriereløp hvor man oftere skifter jobber og større krav til omstilling og videreutdanning*» (NOU 2016:7; Regjeringen, 2016). I utallige år med interaksjon med ungdom i denne alderen jakter jeg stadig etter hvordan de skal kunne forstå seg selv i forhold til verden, og hva som skal til for at de skal finne svar og ta de gode valg.

Når det gjelder annen forskning på feltet vil jeg selvfølgelig ta med Erik H. Haug sin kompassfremstilling av at unge mennesker på vei inn i voksenlivet får beskjed om å stake kompasskurs for veien videre gjennom boka «*Karrierekompetanser, karrierelæring og karriereundervisning*». I bokas innledning skriver Haug blant annet «*Noen av valgene er små, enkelte og endelig, mens andre er store, kompliserte og ikke minst tilbakevendende gjennom*

livsløpet. I tillegg påvirkes de fleste valgene vi gjør av samfunnet rundt oss, og valgene vi gjør påvirker samfunnet vi lever i» (Haug, 2018, s. 9). En artikkel som var med å vekke min interesse, da jeg selv skulle velge tema for min masteroppgave, var blant andre «*Unge følger foreldrene*» (NTB & Estep, 2017). Denne artikkelen beskriver forskning som viser at ungdom velger som foreldrene, men at de selv mener det er interesser og evner som avgjør deres utdanningsvalg. Kan også nevne at det er gjennomført en kvantitativ undersøkelse på 15 til 23 åringer på bestilling fra Bufdir. Her beskrives bakgrunn og grunner for ungdommers karrierevalg mer kvantitativt (Sentio, 2017). En annen artikkel som inspirerte meg sterkt da temaet ble valg var «*Det perfekte karrierevalg*» som Kjærgård (2016) publiserte i Utdanning.no. Her drøfter han hvordan ungdom kan velge riktig utdanning i mylderet av gode råd. Han konkluderer med «*det finnes nok ikke et perfekt utdanning- og yrkesvalg, og heller ikke aktører som har den fulle og hele oversikt over hva som kan bidra til det perfekte valg. Det som er spennende, utfordrende og utviklende er nettopp de ulike aktørers innspill, både med fokus på individuelle valg og hensynet til samfunnets*» (Kjærgård, 2016). Jeg ble nysgjerrig på hva ungdom rundt meg sier, samt hva som pålegges meg som karriereveileder og hva som skal til for at jeg kan gi dem god veiledning i deres karrierevalgsprosesser. Underveis og i etterkant av min undersøkelse har jeg også kommet over interessante forskningsartikler som «*Vennene dine påvirker utdanningsvalget ditt mer enn du tror*» (Ringgaard, 2019). Denne artikkelen er opprinnelig dansk og treffer en del av det mine informanter også beskriver i forhold til at venner og de i nære relasjoner er medvirkende når karrierevalg tas. De har også med hjernens utvikling som interesserer også meg. Institutt for samfunnsforskning har også blant annet kommet med «*Hvorfor velger vi så ofte kjønnsdelte utdanninger og yrker*» (H. Kvale, 2019b). Denne forskningen tangerer noe av det mine informanter i passiarene snakket om, men som jeg ikke har lagt vekt på i min oppgave, f.eks. status og yrkesvalg. Min situering i forhold til overstående forskning, og annen teori vil beskrives i kapittel 3.2.1. Før jeg viser min problemformulering er det på sin plass å si noe om hvorfor karriereveiledningsfeltet har fått fremvekst de siste årene i Norge som jeg mener gir oss som jobber med mennesker dypere, bredere og helt ny og nødvendig kunnskap til bedre kompetanse i menneskemøter.

1.1.2 Hvorfor fokus på karriereveiledning?

ELGPN (European Lifelong Guidance Policy Network) fremmer med oppdrag fra blant andre OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) og EU (Europakommisjonen) forslag for god politikk, praksis og systematiserer livslang

karriereveiledning i relasjon til EU's strategiske mål innenfor utdanning, arbeid og sosial inkludering (ELGPN, 2015). OECD hjelper medlemsland med å utvikle kompetansepoltiske strategier for bedre å møte en usikker økonomisk utvikling. Jeg tar utgangspunkt i OECD sin definisjon; «*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, s. 10; VOX, 2014). Hovedbudskapet fra OECD i 2014 var at Norge ikke greide å utnytte befolkningens kompetanse godt nok og heller ikke utvikle god nok kompetanse. OECD mener karriereveiledning er et viktig virkemiddel i å møte kompetansepoltiske utfordringer og kom derfor med anbefalinger om å utvikle et helhetlig system for livslang karriereveiledning for å sikre bedre tilgang til og kvalitet på karriereveiledningen i Norge (OECD, 2014 3. utfordring s.12). Dette førte til at kunnskapsministeren opprettet et offentlig utvalg i karriereveiledning for å komme til forslag om tiltak og tilbud som skal styrke den enkeltes evne og muligheter til å ta bevisste og velinformerte karrierevalg (Regjeringen, 2016). Det er nettopp utfordringer som bl.a. økonomisk usikkerhet med økende arbeidsledighet og endrede krav og forventninger i det moderne Norge, unge mennesker har behov for kompetanse til å møte. Karriereveiledning bør ha som mål å utvikle individets egenskaper slik at det kan finne balanse i livet som helhet. Fokus bør da være på hele mennesket for å få frem optimalt potensiale (Amundson, 2006; Kjærgård, 2012).

De unge er avhengig av å møte kompetente personer som kan undervise og veilede til karrierelæring for økt karrierekompetanse. Så hva er det så jeg er nysgjerrig på og ønsker å undersøke?

1.2 Problemformulering

Er ungdom automatisk klare for å ta bevisste; «informerte», «selvstendige», «reflekterte» og «realistiske» eller skal vi si «idealistiske» valg? Hva er egentlig en valgprosess og hvordan tar vi valg? Definerings og innholdsbeskrivelse av ordet «valg» og hva det innebærer vil jeg senere beskrive i kapittel 4.1¹. Idealistiske valg vil jeg si er aktuell formulering med bakgrunn i de «skills» som gjelder i den moderne, vestlige verden (Krange & Øia, 2005). Det er ikke lenger slik at vi karriereveiledere kan ta utgangspunkt i nåværende yrker/stillinger og matche

¹ Se side 29f

de unge inn i disse. Ny teknologi og rask innovativ utvikling endrer verden parallelt med utviklings- og valgprosesser. Et annet perspektiv og spørsmål innen karrierevalg er om ungdom er rustet til å ta valg i henhold til de forventinger som gis. Å ta valg forutsetter refleksiv bevissthet om selvet – om hvem man er (Krange & Øia, 2005, s. 109). Med bakgrunn i dette og etter å ha lest boka «Tenåringshjernen» samt etterord i pensumboka Nyeng; stiller jeg meg undrende til hvor reflekterte valg ungdom er i stand til å ta (F. E. Jensen et al., 2016; Nyeng, 2012, s. 24). Gjennom dette prosjektet ønsker jeg å komme dypere inn i hva ungdommer selv forteller om «hva som motiverer, avgjør og påvirker deres karrierevalg». Nysgjerrigheten min trigger meg til å gå i dybden på hva noen unge mennesker formidler om sine karrierevalg. Ønsker er å få frem det de forteller om avgjørende impulser for de karrierevalgene de har tatt, og hva de trenger for å ta gode gjennomtenkte karrierevalg. I utvidet forstand vil jeg bruke informasjonen sammen med utviklings- og karriereteorier. Målet mitt, med hele prosjektet er å tilegne meg kunnskap og erfaring gjennom undersøkelse av ungdom med hensikt å øke min kompetanse i utførelse av profesjonell karriereveiledning for og med ungdommer. Masterprosjektet er en teoretisk analyse av ungdoms identitets- og karriereutvikling med bruk av sitater fra ungdomsprat om hvordan deres karrierevalg formes og hva de har behov for av veiledning og tar utgangspunkt i følgende problemstilling:

Hva sier ungdom i karrierevalgposisjoner motiverer til gjennomtenkte og gode karrierevalg?

Jeg vil med dette prosjektet få frem hvordan ungdom selv legger frem sine tolkninger, refleksjoner og meninger i forhold til hvilke muligheter de mener de har, og hvordan deres syn på muligheter og karrierevalg de tar utvikler seg. Problemformuleringen anser jeg i dette prosjektet som styringsredskap i min skriveprosess (Rienecker, Stray Jørgensen, Skov & Landaas, 2013). Forskningen har utgangspunkt i følgende fire spørsmål:

- ⇒ *Hvordan tar ungdom karrierevalg og hva slags utrusting trengs for å ta gode karrierevalg?*
- ⇒ *Hvordan opplever ungdom å ta karrierevalg?*
- ⇒ *Hva trenger ungdom for å kunne ta gode karrierevalg?*
- ⇒ *Hvordan bør karriereveileder profesjonelt møte unge veisøkere i praksisfeltet?*

1.3 Oppgavestruktur

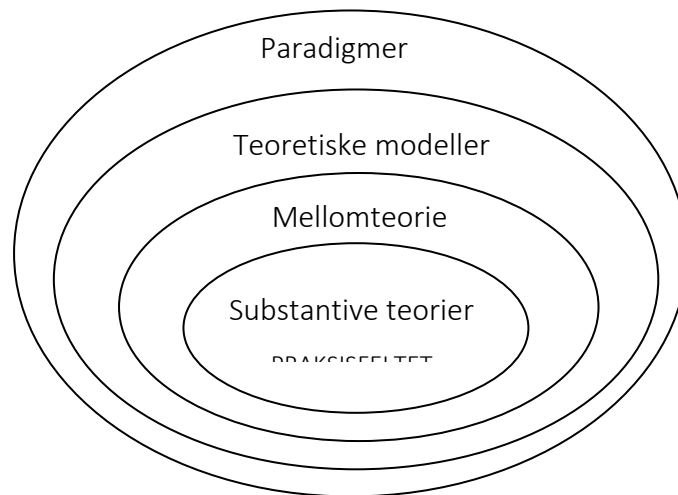
I det overstående (kap.1) har jeg innledningsvis gått gjennom bakgrunn samt **hvorfor** jeg ønsker å forske på dette temaet. Kapittel 2 viser innfallsvinkler og teoretiske perspektiver til min problemstilling. Masteroppgavens analyse og drøfting bygger jeg så videre opp med utgangspunkt i **hvordan** jeg skal få svar på problemstilling gjennom mine forskningsspørsmål. Forskningsdesign og metodevalg presenteres og gjøres rede for i kapittel 3. Det er viktig å gjøre leser klar over at masterprosjektets **resultater, drøfting, diskusjon og analyse** vil i denne skriftlige fremstillingen blandes sammen. I kapittel 4 drøftes karrierevalgskompleksiteten i forhold til hva undersøkelsen gir av **resultat** gjennom det ungdom sier de har behov for av egenskaper og kompetanse for å bli rustet til å ta gode karrierevalg. Ungdom og deres identitet- og karriereutvikling **drøftes** i forhold til livslang læring. Hva vil det si å ta «gode valg» med mål om å finne «sitt rette element»? Kapittel 5 viser **diskusjon og analyse** med teoretisk blikk på om ungdom er rustet til å ta gode karrierevalg. Her legger jeg vekt på hjerneforskning samt kort innblikk i forskning av beslutningstaking. Med kunnskapen om denne forskningen skrives kapittel 6 som en **analyse** av hva de unge selv sier om de karrierevalg de tar, og det de beskriver i forhold til karrierevalgsopplevelser. Ungdoms livsverden sett i lys av system og hva DOTS beskriver ungdom trenger for å ta gode valg **drøfter** jeg i kapittel 7. Begrepet «**lyst**» viser seg å bli sentralt, så det blir her **drøftet** i forhold til andre teorier og begrepsapparat. I kapittel 8 ser jeg videre på hva ungdom sier de trenger for å ta de bevisste og informerte karrierevalg. Dette **drøfter** jeg her i forhold til hvordan karriereveileder profesjonelt kan og bør møte ungdommer. Avslutningsvis **reflekterer** og konkluderer jeg i kapittel 9; Hva prosjektet har gitt av **resultat** og læring.

Hele masteroppgaven vil naturlig nok ha sitt opphav i masterprogrammets studieplan og videre en udefinert sammenstilling av de ulike emneplaner slik jeg i oppgaven drar det hele sammen for å vise min karriereveiledingskompetanse i forhold til temaet «ungdom og karrierevalg». Det har vært en lang vandring inn i karriereteorier og karrierepraksiser som jeg hele tiden har satt, og fortsatt setter stor pris på er en del av min hverdag.

Når jeg nå har konkludert med det faktum at fokus på karriereveiledning er viktig og hva denne oppgaven skal fremstille, vil jeg videre beskrive mine eklektiske teoretiske perspektivgrunnlag for masteroppgaven.

2. Teorigrunnlag

Tema og problemstilling i masterprosjektet utfordrer sterkt på teoretisk forankring og analyseverktøy. Hele mennesket, i mitt prosjekt ungdommer, og deres livsverden skal tas i betraktning i veiledningsmøter. Karriereveiledning har så, i både bredt og smalt perspektiv, til hensikt å få frem optimalt potensiale hos den enkelt ungdom slik at de skal kunne ta bevisste og velinformerte valg. Med bakgrunn i dette må oppgaven, slik jeg ser det, måtte ha bredt og eklektisk teoretisk bakteppe. For å få struktur over hvilken teoretisk tilnærming som best egner seg for å besvare min problemstilling og forskningsspørsmål har jeg i forarbeidet kategorisert teorier i ulike nivåer fritt inspirert av Postholms modell (Postholm, 2010, s. 20; 2013).



2.1 Paradigmevalg

Formålet med min forskning er å utvikle kunnskap og forståelse for hva og hvordan ungdoms valg- og karriereutvikling påvirkes?

Diskusjonen mellom danning, gjennom påvirkning og samhandling i/med omgivelser, versus selvkonstruksjon av identitet og karriere anser jeg som både gammel og høyst aktuell. Helt fra antikkens Hellas og den greske mytologiens hulder «Echo» som var fratatt sin stemme og som dermed bare kunne snakke det som ble sagt til henne. Hun ble forelsket i den selvopptatte unge «Narcissus» som så i sitt egen vannspeil og kun var opptatt av seg selv (Stormo, 1998).² Historien gir et bakteppe fra psykologien og Freuds (1934) psykoanalyse og videre gjennom

² Det er blitt hevdet med styrke i at Narcissus og Echo symboliserer det moderne mennesket i vår vestlige kultur. Anne T. Stormo (1998) har i boken «Narcissus og Echo – Barn og unge i en turbulent kultur» samlet og drøftet sentrale selvteorier og ser disse i lys av kulturstudier og dagsaktuell pedagogikk.

70 og 80 tallets Ziehe (1989) med fokus på ungdom og utvikling av personlighet (Alnæs, 1996; Freud, 1934; Ziehe, Fornäs & Nielsen, 1989). Innenfor pedagogikken kan vi se helt tilbake til Rousseau (1762) og hans historie om Emil som mulig viser oss ønsket om å gjenopprette et menneskesyn som innebærer likevekt mellom natur og kultur (Rousseau, Bessesen & Kolstad, 2010). Diskusjonen om hva eller hvordan vi dannes eller konstruerer våre liv drar interessen i mange filosofiske retninger. For meg er det utfordrende å avgrense og konkretisere hvor jeg vil plassere meg i forhold til filosofi og vitenskapsteori. Jeg velger likevel å lande på «*Judith Butler og mange andres forståelser af subjektets dobbelte karakter som på en gang formet og formende*» (T. Jensen & Christensen, 2012, s. 240).

Sosialkonstruktivismen legges til grunn med sin beskrivelse av kontinuerlig bevegelse av sannheter gjennom samhandling (Nyeng, 2012, s. 155). Spesielt velger jeg å fokusere på subjektivering. Slik ungdom i tråd med blant andre Judith Butlers forståelse av subjektets doble karakter er både formet og formende (T. Jensen & Christensen, 2012, s. 240). Jeg ønsker å oppnå epistemologisk innsikt gjennom erkjennelse, kunnskap, lærdom og forklaring på fenomenet ungdom og karrierevalg. Hensikt i prosjektet er å tilegne meg gyldig erkjennelse av hvordan ungdoms livsverden er ut fra det de forteller og bruke det for å øke min forståelse (Nyeng, 2012, s. 37). Kunnskap jeg tilegner meg i studie av ungdom, og de kamper som finnes i feltet er dermed ikke gitt en gang for alle, men derimot stadig i endring og fornyelse. I ungdomsforskning er takt for endring rask, og dynamikken mellom individ og de sosiale kontekster kompleks. Fornuften fra forskningen ønsker jeg å bruke til å drøfte og analysere, med endelig mål om positiv videreutvikling som profesjonell karriereveileder. Kunnskap og forståelse blir skapt i møte mellom forsker og forskningsdeltakere og ut fra studiets problemstilling og faktum at jeg plasserer prosjektet innenfor et sosialkonstruktivistisk paradigme, vil jeg gå nærmere inn på et utvalg av begreper fra ulike teoretiske begrepsapparat.

2.2. Teoretiske modeller

Følgende teoretiske begrep bygger på tanker og ideer som benyttes som retningsgivende for oppfattelse, kunnskap og forståelse av første del av min problemformulering; *Hvordan tar ungdom karrierevalg og hva slags utrusting trengs for å ta gode karrierevalg?*

Dannelse og hvordan sjelen oppdeles og formes diskuteres allerede i gamle verker av bl.a. store filosofer som Platon og Arestoteles. I boka «*Danningens filosofihistorie*» skisserer

forfatteren Fossheim (2013) hvordan han tolker og forenkler de to filosofene til en tredeling av sjelens psykologi. Individets evne til logikk (*logos*) som gir mulighet til rasjonelt å begripe virkeligheten gjennom fornuften, lyster og begjær som igjen reguleres av fornuften slik at individet begriper hva som er verdt å ønske seg og hvilke drifter det lønner seg å innfri/følge. Denne forståelsen kan sees i lys av f.eks. Piagets skjema-teori (Tetzchner, 2019, s. 21). Videre beskrives den siste sjelsdelen med filosofenes begrep «*thymos*» som beskrives som kilden til skam, stolthet, selvfølelse og indignasjon. «*Dannelsesprosessen går ut på å etablere harmoni i og mellom hver av de forskjellige motivene...*» (Fossheim, 2013 kap.3). Ser at «*thymos*» kan brukes i forståelsen av unge mennesker og deres utvikling av skam og stolthet, hvordan dette i vekselvirkning med fornuft og i samspill med idealer, normer og etterlikninger kan gi opplevelse av gode og dårlige valg.

Habitus fra Bourdieu sitt begrepsapparat brukes som underliggende fenomenologisk analyseverktøy i min forskning i sammenheng med identitetskonstruksjon og -danning. Videre i boken til Wilken (2006) beskriver epistemologisk erkjennelsesteori og sier noe om hvordan mennesket oppnår kunnskap gjennom følelser, sanser, logikk, språklige begreper og fornuft. I tråd med mitt valg om sosialkonstruktivistisk tradisjon for min forskning beskriver forfatteren Wilken Bourdieu til å være en konstruktivistisk strukturalist og en brobygger mellom filosofi og teori (Wilken, 2006). I min forskning bruker jeg Bourdieus tankerekker og begrepsapparatet kan brukes i flere faser, ikke minst i forhold til diskusjonen mellom ungdoms konstruksjoner versus danning i sosiale strukturer. Det er også naturlig å trekke inn Urie Bronfenbrenner (2009) og hans humanøkologiske modell til drøfting av hvordan mennesker opererer på ulike arenaer/nivå og hvordan de gjennom meso-nivået samspiller ³. Datamateriale fra prosjektet viser empiri fra ungdommer som er i valgposisjoner som i seg selv setter dem i overganger mellom epoker/faser i livet. I denne sammenheng kan hans begrep «**økologiske overganger**» si noe om hvordan unges utvikling, valgmuligheter osv. påvirkes (Bronfenbrenner, 2009; Tetzchner, 2019, s. 26).

I det ungdom skal ta valg forekommer det ulikhet i valgmuligheter. Dette kan drøftes i forhold til **selvrealisering, læring** og **danning** slik Honneth i etterfølgelsen av bl.a. Meads sosialpsykologi beskriver og diskuterer **annerkjennelsesteori** og symbolsk interaksjonisme (Collins, 1994, s. 258). I følge Honneth dannes det menneskelige selv i skjæringspunktet mellom indre impulser og følelser versus sosiale eller intersubjektive erfaringer (Jakobsen,

³ Se side 35

2013). Annerkjennelsesteori med hans teorier om den vellykkede identitetsdanning med selvtillit, selvaktelse og selvverdsettelse benyttes til drøfting og analyse av hva ungdom fra undersøkelsen beskriver. I interaksjonen fra passiarene i fokusgrupper har jeg oppdaget noe som er spennende å se i lys av Erving Goffman og hans nysgjerrighet av detaljer i kommunikasjon, ansikter, blikk, kroppsholdning og veksling mellom **selvhevdelse og iscenesettelse** i grupper (P. r. Plant, 2010, s. 54; Aagre, 2014).

2.2.1 Mellomteorier

Nå vil jeg presentere begreper som kan knyttes til forskningsspørsmål hvor jeg ønsker å drøfte og reflektere rundt «*Er ungdom klare for å ta valg?*» og «*Hva trenger ungdom for å kunne ta gode karrierevalg?*».

Hjerneforskning hentet fra ulike kilder, men mest fra Jensen, plasseres inn i det komplekse bildet av ungdom og deres karrierevalg (F. E. Jensen et al., 2016).

Den proksimale utviklingssone som Vygotsky beskriver som den nærmeste sone et menneske har for utvikling, vil kunne gi meg forståelse for forskjellen mellom det en ungdom kan utføre alene og hva den kan klare med hjelp av en mer kompetent person (Imsen, 2014, s. s. 46-52; Aagre, 2014). Det vil også kunne gi meg analyseredskap til forståelse av ungdom og deres mulighet for å ta valg, samt hvordan jeg med dette og i sammenheng med f.eks. begrep som bestyrkning eller **empowerment** får føringer for hvordan jeg skal forstå, bevisstgjøre og i neste omgang veilede ungdom til å oppleve sammenheng (Buland, Mathiesen & Mordal, 2015, s. 9). Dersom de unge kjenner styrke og tro på egen evne til å fullføre oppgaver og nå mål, vil de også stå godt rustet til å ta valg. Mål med bevisstgjøring er å oppdage mange sider ved «selvet», se suksesshistorier, kjenne igjen erfaringer og oppleve mestringstro eller «**Self-efficacy**» som Plant bruker Banduras begrep i boken «Vejbred» (P. Plant, 2010, s. 37).

Banduras sosial-kognitive læringsteori retter oppmerksomheten mot individets egne oppfatninger av muligheten til å kunne utføre en handling eller en oppgave (**mestringstro**) (Bandura & Kiesler, 1979). Å legge til rette for læring slik at de ser muligheter. De vil da kunne få læringserfaringer som er så viktig for hva ungdommer tror og tenker om seg selv. Dette kan også belyses med Antonovskys «**sense of coherence (SOC)** el. på norsk **opplevelse av sammenheng (SOC)**» (Antonovsky & Sjøbu, 2014; Börjesson, Keeping, Gjestrud, Aspelund & Tretvoll, 2017).

2.2.2 Substantive teorier

Her beskrives begrep og teorier for drøfting av «*hvordan bør karriereveileder profesjonelt møte unge veisøkere i praksisfeltet*»? Målet i oppgavens drøfting og refleksjon er å se karriereveiledningsteorier i sammenheng med det ungdommene forteller som viktig for at de skal kunne ta gode valg. I den sammenheng vil blant andre følgende teorier benyttes.

Savickas **moderne narrative og sosialkonstruktivistiske karriereveiledning** har som mål at mennesker skal finne mening og retning i livet gjennom egen identitets- og karrierekonstruksjon (Savickas, 2009). Peavys konstruktivistiske syn på individet som viktig premissleverandør til å velge sin vei ut fra interesser, kompetanse, muligheter osv. kan her gi retning (Peavy, 1998 s. 10). Fokus skal være på hele mennesket for å få frem optimalt potensiale (Amundson, 2006; Antonovsky & Sjøbu, 2014; Kjærgård, 2013).

Kompetanser unge trenger i den moderne verden som; mot, positivitet, utholdenhet, nysgjerrighet og evne til fleksibilitet trekker Krumboltz med flere frem som ferdigheter ungdom bør ha i møte med det moderne samfunn (Mitchell, Levin & Krumboltz, 1999). DOTS viser til nivåer i karrierelæring, hvor læring om seg selv og den ytre verden, samt hvordan interaksjon og samhandling foregår, legger grunnlag for kognitiv forståelse av sammenhenger og konsekvenser av ulike valgmuligheter (Law & Watts, 1996). For å drøfte og analysere kan jeg benytte Krumboltz's «*The Happenstance Learning Theory*» hvor han beskriver karriereutvikling som en prosess med utgangspunkt i fire kategorier som beskriver hvorfor mennesker oppfører seg som de gjør; individuelle og miljømessige faktorer samt læringserfaringer/opplevelser og problemløsningsferdigheter (Krumboltz, 2009).

I utredningen i NOU 2016:7 er det mange føringer og visjoner for hvordan karrierelæring, karriereferdigheter og karrierekompetanse skal implementeres i det livslange karriereveiledningsfelt i det norske samfunn hvor mål og virkeområde i kortform «*beskrives slik: Karriereveiledning skal bidra til befolkningens deltakelse i utdanning og arbeid*» (Regjeringen, 2016, s. 22). Med bakgrunn i disse karriereveiledningsteorier og styringsdokument kan jeg drøfte og analysere hvordan jeg kan stimulere til utvikling av kompetanser hos ungdom, og med det bestyrke dem som god profesjonell karriereveileder.

Refleksivitet -et sosiologisk begrep fra Giddens begrepsapparat som bygger selvidentitet, begrepet er også metodologisk fremgangsmåte som brukes i kvalitativ forskning (Krange &

Øia, 2005, s. 109). Dette kan være med på å skape bro til metodevalg siden Giddens og hans teorier har tråder til Gadamer og hermeneutikken.

Masteroppgaven har utgangspunkt i den humanistisk-eksistensialistiske tradisjonen. Den humanistisk-eksistensialistiske tradisjonen har et verdenssyn om at mennesket har mulighet til å handle i verden og bestemme sin egen skjebne. Mennesket handler og velger ansvarlig, aktivt og fritt, mens det alltid påvirkes av forhold i omgivelsene (Rogers, 2007). Innen denne tradisjonen har Rogers hatt en sentral rolle. Hans teorier baseres på positivt menneskesyn, hvor mennesket er grunnleggende godt. Dette er en holdning som viser tro på mennesket og dets muligheter. Rogers bygger sine teorier på erfaringer fra egen praksis som psykolog, hvor han vektlegger relasjonen i møte med sine klienter. Relasjonen er preget av terapeutiske holdninger som han mener må være tilstede for å oppnå et vellykket møte.

Relasjonskompetanse som Løgstrup (2010) beskriver i sin bok «Den etiske fordring» at den relasjonelle dimensjon i livet gir grunnvilkår for å fremme hverandre. Hemmeligheten og grunnsteinen i alle profesjonelle møter med ungdom viser seg her å ligge i tillit og relasjon. I dette legger Løgstrup at gjennom tillit våger en å møte den andre og relasjoner kan utvikles. *«Så vist som et menneske med den tillid, det viser eller begærer, giver mer eller mindre af sit liv i den andens hånd, så vist fører fordringen om at tage vare på dent liv med til vor tilværelse sådan som den nu engang er»* (Løgstrup & Fink, 2010, s. 27-28).

Det som nå er beskrevet vil i sin eklektiske form vise at det temaet jeg har valgt i mitt prosjekt har mange innfallsvinkler og at jeg opplever det som vanskelig å drøfte og analysere med noen få teoretiske «briller». Med fare for at rapportens fremstilling kan bli fragmentert tar jeg likevel sjansen. I det neste kapittel skal du nå få se hvordan jeg metodologisk har gått til verks for å finne ut av min problemstilling og få svar på mine forskningsspørsmål gjennom undersøkelsesmetodene fokusgrupper og individuelt intervju.

3.3 Metodevalg

Ordet metode betyr «*veien til målet*» (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 217).

I valg av metode for å nå målene i dette masterprosjektet så jeg at praksisforskning kunne gitt gode funn. Likevel, og med bakgrunn i karriereveiledningens unge alder, valgte jeg å bruke andre metoder. Valget falt på fokusgrupper og dybde intervju for å sikre informanternes

forklaringer og fortellinger om hva det er; uavhengig av hvilket innslag de har av karriereveiledning, som utgjør deres karrierevalg. Underveis og i etterkant av undersøkelsen vil jeg som forsker, i lys av studiets teoretiske forankring, analysere og fortolke uttalelser og interaksjoner som kom frem i passiarene. Målet med undersøkelsen er at jeg som forsker kan fortolke og analysere empiri med teori til en fornyet og utvidet forståelse av hva som påvirker ungdoms karrierevalg og -utvikling.

3.3.1 Fokusgrupper

Fokusgrupper er kvalitativ datainnsamlingsmetode hvor grupper av informanter samles til samtale her kalt passiarer. Det foregår ved at en gruppe med flere personer samles til en samtale som ledes av en intervjuer – også kalt en moderator. Moderator, i er mitt tilfelle jeg som forsker, legger til rette for interaksjon i forhold til aktuelle tema og spørsmål (Halkier & Gjerpe, 2010, s. 56ff). Datamateriale samles fra deres samspill, ideér og argumenter til bruk i analyse av problemstilling (Wibeck, 2011b, s. 15). Fokusgrupper gir slik Wibeck beskriver det, bredde i forståelse av aktørenes meninger, samt dybde i gruppens og den enkelte aktørs forståelse, meninger og erfaringer. For å få frem pålitelige data er moderators rolle i utvelgelse av gruppedeltakere, formulering av fokusgruppe guide, evne til å styre og samtidig holde distanse i interaksjonen, samt refleksivitet i analyse av data avgjørende (Wibeck, 2011a). For å oppnå dette har jeg utarbeidet utkast til tema-/spørsmålsguide⁴. Temaer, spørsmål og oppgaver er formet med bakgrunn i forskningsspørsmål og problemstilling slik at passiarene skal gi best mulig materiale for drøfting og analyse.

Fokusgrupper er særlig egnet til å frembringe informasjon om deltakernes holdninger og normer. Metoden anses for god fordi den aktivt involverer mennesker og gir rom for de spørsmålene som ellers ikke ville bli stilt. Metoden gir en rikelig forståelse fordi deltakerne får anledning til å utveksle og sammenlikne sine oppfatninger og erfaringer om gitte temaer. Den bringer frem kunnskap og kan igjen føre til nye perspektiver som genererer til ny forståelse og innsikt (Dalland 2011, s.164-167). Fokusgruppepassiarene i dette prosjektet har en uformell form, hvor deltakerne/ungdommene utveksler erfaringer og kommenterer hverandres synspunkter med mulighet for å komme med egne tema og innspill. Ungdommene samtaler om sine erfaringer som får frem mer informasjon enn ved å intervjuer en og en ungdom. Kruger & Casey (2000) sier at fokusgruppeintervju gir større muligheter

⁴ Se vedlegg 3

for en avslappet og komfortabel diskusjon hvor de ulike gruppemedlemmene påvirker og responderer på ideer og kommentarer som kommer fram i intervjusituasjonen. Disse beskrivelsene gir trolig grunnlag for å tro at det utvikles større grad av trygghet under passiarene.

Resultat fra en fokusgruppeundersøkelse kan både publiseres som et selvstendig dokument og som del av en bredere analyse av et tema. Siden fokusgrupper har relativt få deltakere, kan ikke resultatene generaliseres. Gall, Gall & Borg (2007; s. 245) påpeker dette i sin anerkjente metodebok *Educational research: «..interaksjonen mellom deltakerne stimulerer dem til å uttrykke følelser, tolkninger og holdninger som mulig ville uteblitt i individuelle intervju. Informanternes rolle blir mindre direkte, informantene får større ansvar for å bidra under intervjuet.»*⁵. I dette masterprosjektet vil det ungdommene formidler i passiarene brukes som grunnlag for analyse gjennom drøfting og refleksjon.

3. Metode og presentasjon av forskningsdesign

3.1 Metodologiske innganger

Kvalitativ forskning hvor målet er å verdsette/respektere den sosiale verden som finnes der ute og som naturalistene sier aldri kan reduseres til fysiske fenomener. Den sosiale verden må forstås på andre måter enn positivistisk - altså ikke måles og testes, men tolkes.

I leting etter hvilke metodologiske innganger for å besvare min problemstilling har Søndergaard i boken «Psykologiske & pædagogiske metoder» gitt meg inspirasjon til å tenke multimetodisk (T. Jensen & Christensen, 2012). Hun beskriver blant annet begrepet «subjektivering» som gir mulighet til veksling mellom nysgjerrighet til ungdoms utvikling, og karriereveileder som formende rollemodell. Med dette bakteppet vil jeg bruke fokusgruppeintervjuer og individuelle intervju som undersøkelsesmetoder (Jacobsen, 2015, s. 23-25). Ved bruk av disse vil jeg i følge Postholm kunne være en bricoleur som gjennom blanding av innhenting av data gjennom passiarer i grupper hvor tekstinnsamling av hva de beskriver og forteller, samt observasjoner av samhandling og interaksjon, gir brikker til å

⁵ Fritt oversatt av meg som forsker og forfatter.

forstå sammenhenger. I tillegg vil dybde i den individuelle passiar kunne gi narrativer som forhåpentligvis gir meg mulighet til å se helhet (Postholm, 2010, s. 35). Hva ungdom trenger for å ta gode karrierevalg kan være mulig å oppnå når også forskningen gjennom hele forskerprosessen får innslag av Gadammers hermeneutiske preg. Målet med forskningen er tilgang til den mening eller motivasjon som ligger til grunn for ungdommers valghandlinger, samt få hjelp til tolkning av empirien (Hammersley & Atkinson, 1996, s. 8). Snev av fenomenologi vil, gjennom analyse av hva unge gjennom interaksjon og fortelling beskriver karrierevalg, gi krydder for å vise kompleksiteten i ungdom og deres karrierevalg (Järvinen & Mik-Meyer, 2017). I Giddens (1996) begrepsrepertoar brukes «dobbelhermeneutikk»; som forsker opplyses jeg om at både ungdom, deres nettverk og jeg som forsker har ett arsenal av førforståelser. Fordommer, verdier og holdninger vil være med på å prege hele forskningsprosessen og kunne påvirke alt fra utvelgelse av informanter, valg av teoretisk grunnlag samt tolkning og analyse av empiri (Giddens, 1991/1996; Kalleberg, 1996). Med hermeneutiske perspektiv og viten til min forskning, vet jeg at jeg vil kunne gå i mange grøfter og gjøre feil på min vei mot økt læring og jakt etter sannheter som i fenomenologien i bunn og grunn ikke eksisterer (Nyeng, 2012, s. 103).

3.2 Prosjektbakgrunn og undersøkelsesdesign

Hensikten med masterprosjektet er tilegnelse av erfaring og kunnskap om ungdom og hva de trenger for å kunne ta gode karrierevalg. Videre å se dette i kombinasjon med karriereveiledningsteori med mål om å utføre enda bedre profesjonell veiledning til mennesker med behov i sin vandring på vei mot mål om meningsfulle, deltagende, ytende gode liv.

3.2.1 Forskers rolle og situering

Mitt ønske og mål som forsker i dette masterprosjektet er i første omgang å finne ut hva et utvalg ungdom sier om bakgrunnen for deres valg. Deretter har jeg som forsker ønske om å benytte disse uttalelsene til å utvikle tilbudet om karriereveiledning slik at ungdoms handlingsrom utvides og om mulig bli kvalitetsmessig bedre. Målet er å bruke funn fra undersøkelsen til å forbedre og utvikle egen praksis i møte med unge mennesker i deres valgprosesser og generelt øke forståelse for menneskers identitets- og karriereutvikling. Videre ser jeg for meg at andre personer med interesse og fagkompetanse til å mestre

fagspråket kan sette seg inn i forskingsresultatene og ved det kunne benytte kunnskapen til å utvide sin kompetanse i møte med ungdommer.

Det ble innlysende for meg som forsker at det er umulig å løsrive seg fra den sosiale, kulturelle og historiske kontekst jeg befinner meg i. I kvalitativ metode er situering forskers plassering i forhold til noe og/eller noen (Neumann & Neumann, 2012). Derfor vil jeg nå, med ydmykhet for et meget eklektisk bilde, vise min situering i forskningsprosjektet. I forhold til formål og problemstilling er det naturlig for meg å holde meg til epistemologisk orientert vitenskapsteoretisk retning og generelt sosialkonstruktivistisk paradigme med utgangspunkt i at kunnskap er menneskelig konstruert. Det vil si at objektive virkeligheter er umulige å fange, dermed søker jeg som forsker et innsideperspektiv av informantenes erfarne virkelighet. Fra mitt ståsted som karriereveileder for ungdom som tilsvarende mine informanter, men likevel fra utsiden ønsket jeg som forsker gjennom tematiserte spørsmål og oppgaver å gi noe føringer inn i fokusgruppene. Likevel ville jeg, med en tilbaketrukket rolle, uten for mye innblanding i selve passiarene, øke ungdommenes refleksivitet. Målet med denne kvalitative undersøkelsen er at resultatene skal reflektere deres meninger og erfaringer. Gjennom lite, men noe deltakende stilling i fokusgruppepassiarer og individuell passiar ønsket jeg å forstå deres livsverden, med tanke på hvilket grunnlag deres karrierevalg tas.

3.3.2 Dybde intervju

Det ble naturlig for meg å benytte semi-strukturert intervju hvor jeg som forsker styrer og leder samtalen på bakgrunn av intervjuguider jeg utarbeidet på forhånd.⁶ Intervjuguide gir viktige spørsmål og rettleiding til passieren for å sikre at problemformuleringen dekkes (Fog, 2004 s.43; Krumsvik, 2014 s.62-63). Dette vil gi meg mulighet til å stille spørsmål som er naturlig for å belyse og komme mer i dybden i interessante deler av passieren. Ved bruk av livslinjemetode i den individuelle passieren var målet å visualisere og få frem viktige moment i informantens narrative fremstilling⁷. Utdyping av og hvordan passiarene ble gjennomført beskriver jeg i punkt 3.6.

⁶ Se vedlegg 4: Guide for individuell passiar.

⁷ Se vedlegg 5

3.4 Utvalg og rekruttering

Jeg har valgt det vi kaller et strategisk utvalg i forhold til problemformulering og hvilke ungdom som er i karrierevalgposisjoner (Dalland 2011, s. 144-145). I tillegg brukte jeg portvakter som det var lett og bekvemmelig å komme i kontakt med. Min førforståelse var at ungdom disse plukket ut, eller som selv velger, å være med på min forskning vil gi meg spennende innblikk i ungdoms livsverden når det gjelder å ta karrierevalg og det ga meg en forventning om innholdsrike passiarer (Fog, 2004 s.42).

Antall informanter i undersøkelsen må være tilstrekkelig begrenset slik at studien er håndterbar og kan bli skikkelig analysert. Ifølge Postholm (2010) er det viktigere å jobbe grundig med få informanter enn overfladisk med mange. Uansett, antallet må være stort nok for å få variasjon i responsene (Johannessen, Christoffersen & Tufte, 2010, s. 106; Postholm, 2010). Validitet i kvalitativ forskning er mer avhengig av mangfoldet i informasjonen og forskerens evne til å analysere enn utvalgets størrelse. Informanter/deltakere i passiarene var mellom 16 og 23 år fordelt på totalt 13 personer (5 gutter og 8 jenter). Fokusgruppene var fordelt på en gruppe 10.klassinger, en gruppe avgangselever fra hybridklassene; fireårig Service og Samferdsel og treårig Helse- og oppvekst med påbygg og en gruppe med studenter fra årsenhet på universitet. Den individuelle passieren var med ei jente på 23 år (heretter kalt Lisa). Grunnen til at jeg valgte en ungdom som er litt eldre er at jeg ville ha med meg hennes erfaringer med flere valg og at vedkommende også skulle hatt flere muligheter til å ha tatt valg om å slå seg til ro i lønnet heltidsarbeid.

3.5 Innsamling av data

Det var vanskelig å sette oppstartstidspunkt for prosjektet med bakgrunn i at jeg har opplevd hele studiet som en forberedelse; Gjennom emne 5 «Vitenskapsteori og metode» opplevde jeg raskt mitt engasjement for å komme i gang. Innsamling av data måtte foregå på vårsemesteret da elever og studenter er i valgposisjon. Jeg gikk i gang med å melde fra om mitt prosjekt og innhente godkjennelse fra NSD (Norsk senter for forskningsdata). Etter noe veiledning fikk jeg blant annet informert om at opplysningene behandles konfidensielt, informasjonsskriv m/samtykke, tidsperspektiv osv. Godkjennelsen finnes som vedlegg.⁸

⁸ Se vedlegg 1

I undersøkelsen har jeg tatt utgangspunkt i Kvale og Brinkmanns syv stadier i intervjuundersøkelsen: tematisering, planlegging, intervjuing, transkribering, analysering, verifisering og rapportering (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 118). «*Et vellykket forskningsintervju kan være en verdifull og berikende opplevelse for intervjupersonen, som kan få ny innsikt i sin egen livssituasjon*» (Dalland, 2017, s. 144). I følge Dalland så er grunnleggende krav til data at dataen må være gyldig. Det betyr at de er relevante for problemstillingen. Vi kaller det relevans eller validitet. For å teste ut spørsmålenes relevans kan det være nyttig å foreta prøveintervju/-fokusgruppe. Slik testes spørsmål og oppgaver i forhold til om de fanger opp det vi er ute etter (Dalland, 2017, s. 95). Jeg har i denne masteroppgaven fokusert på å gjennomføre passiarer hvor deltakerne i fokusgrupper prater sammen samt individuell samtale, inspirert av det Dalland kaller halvstrukturert intervju der intervjuguide utarbeides med hovedtemaer. Temaene utarbeidet jeg med utgangspunkt i problemstilling og forskningsspørsmål. Jeg gjennomførte pilot-fokusgruppe for å se om jeg klarte å fange opp interessante svar fra informantene. Etter dette utarbeidet jeg en guide for fokusgrupper⁹ hvor jeg gjennom refleksjonsspørsmål, illustrasjoner og oppgaver legger til rette for passiar mellom gruppedeltakerne. I tillegg utarbeidet jeg intervjuguide for individuell passiar hvor jeg benyttet «livslinje» metode¹⁰. Guider er en hjelp til å huske temaer og prøve å relatere «funn» til problemstillinger. Ved deltakelse av flere personer oppleves at det samme temaet kan gi varierte svar både i omfang og innhold, men på den andre siden kan det føre til flere spontane svar og at det kommer flere tilleggsopplysninger til temaet (Dalland, 2017, s. 150-151).

Oppfølgingsspørsmål og kontrollspørsmål er også en strategi forsker kan bruke for å gå i dybden på ulike temaer. Det betyr at forskeren, som har planlagt å gjennomføre flere intervjuer, må høre gjennom opptak av intervjuer og helst transkribere disse før neste intervju, slik at oppfølgingsspørsmål kan utformes (Postholm, 2010, s. 80). Jeg valgte å ta opp alle passiarene på lydfil. I tillegg ble fokusgruppepassiarene opprettet som filmopptak¹¹.

Kvale og Brinkmann mener at spørsmålet: Hva er en korrekt transkripsjon? er umulig å besvare. Et mer konstruktivt spørsmål er heller: Hva er en nyttig transkripsjon for min forskning? Andre forfatterne mener at strengt ordrette transkripsjoner er nødvendige for at lingvistisk analyse skal kunne utføres. Å inkludere pauser, gjentakelser og tonefall er relevant

⁹ Se vedlegg 3: Fokusgruppe guide

¹⁰ Se vedlegg 4/5: Intervjuguide - livslinje

¹¹ Filmopptak for å kunne se samhandling og nonverbal kommunikasjon for å gjøre notater på dette i etterkant.

for betydningen av intervjuet. Ved å overføre samtalen til en litterær stil blir det mulig å formidle meningen med intervjupersonens historier til leseren (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 192-196). Jeg hørte gjennom hver sekvens og transkriberte før jeg gjennomførte en ny passiar. Oppfølgingsspørsmål var som regel: Kan du/dere fortelle mer om det? Det var interessant, kan du/dere utdype det litt mer? eller: Hva mener du/dere med det? Disse spørsmålene hjalp meg å utdype temaer og holde fokus på forskningsspørsmålene. Kontrollspørsmål var for eksempel: «Har jeg forstått deg riktig når du sier at...». Kvale mener at valideringen av fortolkninger blir lettere hvis man stiller kontrollspørsmål under intervjuet. Forbedring av intervju kvaliteten er ikke bare et spørsmål om intervju teknikker, men også om reflektert tematisering av undersøkelsens emne og formål helt fra begynnelsen (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 127).

3.5.1 Pilot-fokusgruppe

Pilot-fokusgruppe viste hva som fungerte, hva som burde endres og hvilke spørsmål som ga utfyllende dialog og svar. Gruppen var på 3 ungdommer på 19, 20 og 22 år. Gruppen ga tilbakemeldinger om tema og hvordan tema-/spørsmåls guide fungerte i passieren. Som forsker fikk jeg også observere hvordan og i hvilken grad guiden oppfordret og utfordret ungdommer til å svare på problemformulering og forskerspørsmål i prosjektet. I tillegg til tilbakemeldinger fra deltakerne i pilotgruppa brukte jeg lyd og filmopptak til å vurdere hvordan fokusgruppe passieren fungerte.

Tidsramme på pilot gruppa satt jeg på inntil en og en halv time. Lengden og bruk av pause drøftet vi i etterkant hvor deltakerne var tydelige på at det var grei tidsramme og mente det hadde vært bedre uten innlagt pause. Deltakerne var tydelige på at det var best slik grunnet at de mener de snakket videre om temaene i pauser og da kan viktig data for forskeren kunne gå til spille. Jeg oppfattet også deltakerne dithen at de så nødvendigheten av å ha god tid slik at passieren om temaer gir rom for refleksjon og dybde. Inntrykket var at underveis i passieren var motivasjonen og konsentrasjonen svingende. Det sa meg at det er krevende å samtale om valgetematikk over lang tid. Likevel ble konklusjonen at så lenge deltakerne/informanter holder det gående med reflekterende og deltakende innspill i samhandling og passiar med fokus på gitte tema gir det god mulighet for å få innsikt i deres samhandlende refleksjoner, meninger og holdninger. I dette prosjektet valgte jeg å sette tidsramme på 1-1 1/2 time og deltakere på 3 til 5 personer med bakgrunn i erfaring gjennom pilot-fokusgruppe.

Etter pilot-fokusgruppe ble tre fokusgruppepassiarer gjennomført og deretter en individuell passiar.

3.6 Gjennomføring av passiarer

3.6.1 Fokusgrupper

Fokusgruppene ble gjennomført på de respektive skoler, på lånte uforstyrrede grupperom hvor jeg på forhånd rigget klart med film- og lydopptak samt riktig antall stoler plassert strategisk. Det var viktig for meg å bruke de respektive skolers grupperom for at informantene skulle oppleve kjennskap og trygghet og legge til rette for best mulig ro, fokus og engasjement til passiar, uten forstyrrelser av uro for utenforstående elementer. Antall deltakere ble ut fra erfaring fra pilot gruppe, men også i forhold til begrenset antall plasser på grupperom, samt antall frivillige deltakere på respektive 3, 4 og 5 deltakere. Det ble tilfeldig blanding av gutter og jenter på alle tre grupper.

Fokusgruppene startet med kort introduksjon av meg, min rolle som forsker og forskningsprosjektets fokus med vekt på at deres bidrag blir viktig informasjon i mitt forskningsprosjekt frem mot en ferdig rapport som skal si noe om hva ungdom sier er med på å påvirke og forme deres karrierevalg. De fikk tid til å lese informasjonsskrivet, som jeg deretter gjentok viktige moment fra og ga de rom for å komme med spørsmål el.l. Deretter skrev de under samtykke som jeg samlet inn før vi startet med temaene.

Fokusgruppepassiarene ga en annen dynamikk enn et tradisjonelt intervju. Samtalene gikk mellom deltakerne, og ulike perspektiver kom frem, ofte kommentert av flere.

3.6.2 individuell passiar

Den individuelle passiarene ble naturlig å gjennomføre ved hjelp av det Kvale og Brinkman (2015) kaller «semistrukturert livsverdensintervju» hvor jeg som forsker styrte og ledet samtalen på bakgrunn av intervjuguide jeg utarbeidet på forhånd (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 46).¹² Intervjuguide gir rettleiding til samtalen for å sikre at problemformuleringen dekkes (Fog, 2004 s.43; Krumsvik, 2014 s.62-63). Jeg spurte Lisa som villig ble med på at vi sammen lagde en skriftlig tidslinje på papir for å få livsverdenen visuell. ¹³ Passiarene følger

¹² Se vedlegg 4

¹³ Se vedlegg 5

fastlagte spørsmål som er formulert alminnelig og virkelighetsnært, men åpnet også for oppfølgings spørsmål som konsekvens av fortløpende respons som tilpasses intervjusituasjonen (Johannessen et al., 2010, s. 137). Å velge semistrukturert intervjuguide gir muligheter for at samtalen kretser rundt tema, men åpner for spontane refleksjoner som kan nyansere fortolkning og forståelse. Spørsmålene som blir stilt har som mål å fremme en positiv interaksjon mellom Lisa og meg.

Under intervju/passiar med Lisa og i etterarbeidet ble det tydelig for meg at livslinje metoden krever mye tid og burde optimalt sett vært gjennomført på flere møter. Dette førte til at mitt lydopptak ble meget tidkrevende å transkribere (Krumsvik, 2014 s.67).

3.6.3 Lyd og filmopptak

I dette prosjektet valgte jeg å benytte både filmopptak ved bruk av macbook (QuickTime Player) og i tillegg eget lydopptak ved hjelp av diktafon. I tillegg benyttet jeg, i min noe tilbaketrukket moderatorrolle, å skrive enkle deskriptive notater. All innhentet data oppbevarte jeg i innelåste skap i tillegg til passordbeskyttelser. Data ble transkribert, anonymisert og slettet fortløpende ettersom prosjektet skred frem for å overholde de etiske retningslinjer (NESH, 2016). I følge Dalland (2015) så ledes fokusgruppa av en moderator. Sammen med moderatoren er det en assistent. Dalland mener at moderatorens rolle skal være mer passiv i fokusgruppeintervjuet samtidig som en leder fokusgruppeintervjuet. Assistenten har ansvar for referat og lydopptak. Ifølge Dalland så er et vellykket fokusgruppeintervju helt avhengig av at moderator og assistent samarbeider godt, både om forberedelse, gjennomføring og bearbeiding av data fra intervjuet. Jeg hadde ingen assistent og som i seg selv kan føre til feilkilde i innsamlingen. Du får lese mer om etikk og feilkilder i de kommende avsnittene (3.7 og 3.8).

3.7 Feilkilder

I dette prosjektet benyttet jeg meg ikke av en assistent, noe som Dalland skriver er nødvendig for et vellykket fokusgruppeintervju (Dalland, 2017, s. 166-168). Dette kan ha ført til noe feilkilder i og med at jeg innehadde alle roller og oppgaver før, under og etter gjennomføringen av fokusgruppepassiarene. Andre feilkilder kan være at aktørene i fokusgrupper kan bli påvirket av hverandres meninger slik at de ikke sier det de egentlig mener, de kan være usikre på å utlevere egne uttalelser høyt overfor andre. Noen kan ha relasjoner til hverandre som påvirker interaksjon i gruppen. I intervju kan omgivelser og

kontekst rundt intervjusituasjonen bli forstyrrende både i forhold til plassering og eventuelt relasjonelle eller bekjentskaps forhold mellom forsker og informant (Jacobsen, 2015, s. 62-63). Informant kan oppleve usikkerhet til både tema og spørsmål dersom jeg som forsker ikke har forberedt og skapt trygg og tillitsfull atmosfære. Nyeng beskriver det ganske enkelt i sin forklaring til nøkkelbegrepet «*feilslutninger*» at «*ofte vil ganske enkelt det at man vet man blir undersøkt, i seg selv påvirke hva man svarer på i intervjuer*» (Nyeng, 2012, s. 141).

Det at jeg kjenner Lisa fra den individuelle passieren har påvirket meg som forsker. Min fortolkningen av hva Lisa sa og fortalte kan bære preg av subjektive forståelser som kan gi feilkilder i min gjenfortelling (Fog, 2004 s.70).

3.7.1 Førforståelse

Jeg som forsker er med på å tolke betingelsene i ulike situasjoner ut fra min egen erfaring og livsramme som også kalles min førforståelse. Jeg har det Befring (2015) kaller en forutforståelse, som innbefatter faglig relevant innsikt, fordommer, hypoteser og holdninger til det aktuelle tema (Befring, 2015, s. 111). Forut for prosjektet har jeg f.eks. med meg forståelse av dikotomien ungdom opplever mellom lyst og plikt i forhold til karrierevalg (Kjærgård, 2016). Min oppfattelse av hvordan ungdom vekselvis utvikler og konstruerer sin identitet og karriere mellom selvkonstruksjon og danning gjennom sosialisering gir meg altså en forforståelse av at valg de tar i større eller mindre grad er individualisert. Min bakgrunn, erfaringer, opplevelser og teorier bruker jeg automatisk når jeg prøver å forstå og skape mening i datamaterialet jeg samler inn. Befring beskriver at forsker forut-forståelse er latent og dermed er det viktig for meg å opprettholde rett tilnærming i den kvalitative undersøkelsens gjennomføring. Dette innebærer at forskningen er verdiladet, og en kvalitativ forsker innser også at forskningen han eller hun gjør aldri kan være objektiv eller verdifri (Postholm, 2010, s. 26-27). Uansett, hvor objektiv jeg er innstilt på å være, vil jeg ha utfordringer ved å møte dataene med total nøytralitet. Ved å benytte meg av andres teorier i min analyse, så vil det hjelpe meg med å se andre nyanser og tolkning av svarene.

3.8 Validitet og Reliabilitet

Målet med prosjektet er i hovedsak å se på og komme i dybden fremfor å oppnå generaliserbarhet i form av å kunne si noe om hva som er mest vanlig at ligger til grunn for unges karrierevalg. Med bakgrunn i dette ga valget av kvalitativ metode seg selv. Kvalitativ metode gir funn som viser hva et utvalg av populasjonen ungdom sier og kan vise

kompleksiteten i deres karrierevalg. Gjennom transkribering og filmopptak var målet å sikre påliteligheten (reliabilitet) gjennom konkrete sitater og observert samhandling i passiarene. Jette Fog beskriver i sin bok «Med samtalen som utgangspunkt» dersom undersøkelse skal kunne være pålitelig og valid skal det være mulig å kunne reprodusere undersøkelsen. Det Lisa forteller i passiarene kan ikke generaliseres, men beskriver hennes virkelighet som legges til grunn for analyse av fenomenet karriereutvikling samt karrierelæring og/eller de karrierevalg hun forteller å ha tatt. Mine valg av teknikker og metoder ut fra teoretiske retninger gir nødvendigvis ikke validitet og er dermed ikke til å stole på til å være holdbare i forhold til hva eksempelvis andre forskere ville presentere (Fog, 2004).

3.9 Etikk

Forskeren har ansvaret for å sikre at informasjonen virkelig er oppfattet. For å sikre dette minnet jeg ungdommene om hva som sto i informasjonsskrivet før vi startet passiarene. Jeg spurte også om det var noen som hadde noen kommentarer til informasjonen de hadde fått. Her var de mer nysgjerrige på hva forskning var. Jeg brukte derfor litt tid på utdypende forklaring på hva jeg som masterstudent og forskningsprosjekt er. Hva prosjektet innebærer og at det munner ut i en forskningsrapport på ca. 60 sider som vil bli å finne på nett etter at sensorer har vurdert og satt karakter på den. Forskning er imidlertid for mange en ukjent verden og vi som forskere må sette av litt tid til å forklare hva det innebærer for den enkelte å delta i forskning. Bare den som forstår formålet med en undersøkelse og hva det innebærer å delta, har virkelig valgfrihet (Dalland, 2017, s. 248). Videre har jeg hatt som mål å gi ungdommene som deltok i mitt prosjekt anonymitet og er litt usikker på om det kom tydelig nok frem i møtene. Har ikke fått noe tilbakemeldinger i etterkant, men det er klart at mine portvakter vil kunne dra slutninger når prosjektet er ferdig og rapporten er ferdig. Det skal likevel være vanskelig å finne tilbake til enkelt personers identitet eller uttalelser når jeg har valgt å benevne personer kun med hvilken gruppe uttalelser kommer fra. Lyd m/transkribering og filmopptak har vært passord beskyttet og ingen andre enn jeg har sett på dem før de nå er slettet. Mine informanter har jeg ikke lovet noen tilbakemeldinger el.l. De fikk en symbolsk gave etter passiarene som avslutning. I tillegg forsikret jeg meg om at de tok med seg informasjonsskrivet og kontaktinformasjon med beskjed om at dersom de ville trekke seg eller lurte på noe kunne de ta kontakt. Til slutt vil jeg nevne at jeg forsøkte med klesstil og fremtoning å oppføre meg profesjonelt og høflig slik at jeg representerte universitetet på en god måte.

Nå har jeg forklart hvordan jeg har gått frem for å undersøke og finne svar på problemstilling og forskningsspørsmål i prosjektet. I det kommende kapittel vil jeg allerede drøfte og se på hovedfunnet mitt som er den kompleksitet ungdom og deres karrierevalg innebærer.

4. Karrierevalgskompleksitet

I dette kapittelet drøfter jeg «karrierevalgskompleksitet» i forhold til hva undersøkelsen gir av resultat gjennom det ungdom sier de har behov for av egenskaper og kompetanse for å bli rustet til å ta gode karrierevalg. Ungdom og deres identitet- og karriereutvikling beskriver jeg i forhold til livslang læring og hva det å ta «gode valg» med mål om å finne «sitt rette element» kan være. Hensikten med dette kapittelet er å få frem og argumentere for kompleksiteten prosjektet har vist meg i forhold til ungdom og deres karrierevalg.

I masterprosjektet har jeg fått kunnskap om hvordan ulike strømminger og teorier ser på unge menneskers identitet- og karriereutvikling. Karriereteorier beskriver ulike retninger og strømminger i synet på mennesker og hvordan de forholder seg til verden og hvilke muligheter de har til valg i samfunnet. Jeg tangerer flere teorier fremfor fordypning i noen. I lys av livslangt perspektiv og helhetlig system for karriereveiledning vil jeg også benytte uttalelser fra ekspertutvalgets utredning NOU 2016:7 som ble gitt kunnskapsdepartementet i slutten av april i 2016. I min arbeidshverdag utfører jeg karriereveiledning både i et bredt og smalt perspektiv (Regjeringen, 2016, s. 18). Gjennom å være profesjonist skal jeg vise hvordan jeg kan øke fokus på karriereveiledning og gi de unge jeg møter kunnskap og kompetanse på deres karrierevei videre, samt å gjøre dem til bevisste og reflekterte personer i deres identitets- og karriereutvikling. Drøftinger og diskusjoner i prosjektet har derfor et todimensjonalt utgangspunkt. 1)Jeg har mine mål for læring på min vei mot å bli profesjonell karriereveileder. 2) Jeg veileder ungdom på videregående skole som selv står midt i sin karrieredanning/-konstruksjon. Ungdom jeg møter formidler differensierte sider i forhold til utvikling og ikke minst ulikt tempo og behov for å tilegne av kunnskap og kompetanse i sin karrierevalgsprosess. Hva er så målet? Og hvordan utvikles veien mot målet å finne «sitt rette element» i livet?

4.1 Ungdom og veien til å finne «sitt rette element»

I det følgende diskuteres ungdoms karriere-/identitetskonstruksjon versus karriere- og identitetsdannelse. Jeg ønsker med dette kapitlet å tverrvitenskapelig belyse og knytte ungdom og karrierevalg til teori fra karriereveiledningsfeltet. Karriereveiledning har en tverrvitenskapelig profil basert på psykologi, sosiologi og pedagogikk (Haug, 2018, s. 10,11 og 32; Kjærgård, 2012). I både identitets- og karriereutviklingsprosesser oppdages paradoks eller anomali i de faktorer som påvirker individs utvikling gjennom læring og valg.

En gutt sier i passieren med studenter «*Jeg aner ikke hva jeg vil for noe og hva livet blir til .. det vet jeg ikke*». I en annen passiar sier ei jente «*Det er jo fler av oss som ikke trenger hjelp til å ta valg da, vi vet liksom bare hva vi vil og har lyst til..*». Paradoksalt sa en annen ungdom i passieren «*Det var mamma og folka i menigheten som egentlig til slutt ble avgjørende for at jeg valgte det jeg gjorde*». På den ene side sosialiseres og påvirkes individet gjennom samhandling og interaksjon i sitt kontekstuelle miljø hvor forventninger fra tradisjoner og kultur gir føringer. På den andre side har individet i det moderne samfunn et arsenal av valgmuligheter og er i økt grad frigjort fra å måtte utføre valg og handlinger i forhold til kultur og tradisjon. I boka «den ny moderniteten» belyser, diskuterer og kritiserer Krange og Øia ulike teoretikers fremstilling av individualisering blant andre Giddens og Beck. Det jeg ser på som et paradoks kaller de for sterk og svak individualiseringstese (Krange & Øia, 2005, s. 245-253). Ut fra karriereteorier mener jeg i likhet med Krange og Øia at det ikke er noe enten eller når det gjelder hva det er som påvirker unges konstruksjon av identitet eller karriere. Den amerikanske professoren Linda Gottfredson (1996) bekrefter dette ved å si at individ ikke er passive verken av natur eller som produkter av kontekstuelle påvirkninger. Hun beskriver mennesker som aktive deltakere i sosial interaksjon hvor læring om hvordan verden henger sammen pågår og påvirker individets konstruksjon av «selvet» (Gottfredson, 1996). Positivt overrasket så og hørte jeg, i passiar med studenter, at de spør hverandre og søker hverandres meninger og hva som ligger til grunn for hverandres valg. Oppdager her at ungdom får innsikt gjennom interaksjon som videre utvikler deres valgkompetanse. De unges selvoppfattelse dannes over tid gjennom prosesser hvor de utvikler karrierekompetanse til å ta valg med grunnlag i erfaring og kunnskap. Kompetansen vil i følge Gottfredson bevisst eller ubevisst påvirke hvilke avgrensninger og kompromisser de gjør i karrierevalg senere (Højdal & Poulsen, 2012 kap. 6). De unges oppvekstmiljø og kulturelle tradisjoner vil i et sosiologisk perspektiv sies å gi innsikt i valgmuligheter og en kulturarv som ifølge den indiske karriereveileder G. Arulmani påvirker valg av karriere i møte med samfunn og kultur. Krange

og Øia sier at «Ungdom er i sterkere grad enn tidligere tvunget til å tenke over egne valg og egen identitet, men uten at de har sluppet helt fri fra alle sosiale og kulturelle bånd» (Kranke & Øia, 2005, s. 247-248). Unge i det moderne samfunn lever i en uforutsigbar verden hvor det råder mye usikkerhet og tvetydighet i forhold til det å kunne bestemme og konstruere sin identitet og karriere. I tillegg er det mange tilbud, krav og forventinger de unge møter som krever nye kompetanser. Kompetanser som mot, evne og vilje til å ta valg osv. har jeg nevnt og vil jeg også komme tilbake til senere i masteroppgaven. Med implementering av karriere teori mener jeg det er mulig å benytte metoder og teknikker i både bredt og smalt karriereveiledningsperspektiv slik den svenske forskeren Gunnel Lindh beskriver (VOX, 2014). Det brede omfatter alle karriereveiledningsaktiviteter mens det smale omhandler selve menneskemøtet i karriereveiledningssamtaler. Karrieredanning og -konstruksjon kan inkluderes og bli satt fokus på gjennom begge perspektiv. OECDs definisjon som jeg legger til grunn i oppgaven har i hovedsak fokus på det brede perspektivet: «*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, s. 10). Likevel mener jeg at ungdommer beskriver behov for karriereveiledning i smalt perspektiv i form av relasjonelle møter med kompetente karriereveiledere. Så hvordan kan karriereveiledning implementeres i mennesker lange liv og i de unges hverdag?

4.2 Livslang læring og livslang karriereveiledning

Karriereveiledning er et viktig område som omfatter flere arenaer. Først er det viktig å besvare et grunnleggende teoretisk spørsmål: Hva er egentlig livslang læring og livslang karriereveiledning?

I tråd med karriereveiledning og EU sin videreføring av Comenius sitt begrep «livslang læring» vil karriereutvikling ses på som en livslang prosess (ELGPN, 2015). Den amerikanske professor Frank Parson som blir kalt karriereveiledningens «oppstartsmann» ønsket allerede på begynnelsen av 1900 tallet at karriereveiledning skulle være gratis og tilgjengelig for alle med mål om at hvert individ skal finne sinn plass i livet. Parsons bok «*Choosing av Vocation*» kan sees på som en håndbok i hvordan veiledere kan hjelpe mennesker med å gjøre gode karrierevalg (Parsons, 1909). Boken som ble gitt ut året etter hans død beskriver metoder og arbeidsmåter som vi ser i bruk også i dag. Likevel ser vi en dreining bort fra Parsons og matchingtradisjonens syn på veisøker som objekter som skulle

tilpasses samfunnets behov (Gravås & Gaarder, 2011, s. 37f). Parsons med flere som f.eks. Holland og hans RIASEC så på mennesket og dets identitet mer statisk enn det de moderne teorier gjør (Holland, 1997). Savickas moderne narrative og sosialkonstruktivistiske karriereveiledning har som mål at mennesket skal finne mening og retning i livet gjennom egen identitets- og karrierekonstruksjon (Savickas, 2009). Karriereveiledning er et relativt ungt fagområde som har kommet med et økt behov for nettopp å utvikle karrierekompetanse hos alle mennesker (Gravås & Gaarder, 2011). Ekspertutvalget sier i NOU 2016:7 at «*Livslang karriereveiledning omfatter en rekke aktiviteter som setter mennesker i alle aldre og stadier i livet i stand til å bli kjent med sine styrker, kompetanser og interesser, gjøre meningsfulle valg knyttet til utdanning, opplæring og arbeid, og gjennom hele livsløpet håndtere læring, arbeid og andre situasjoner der styrker og kompetanser utvikles og brukes*» (Regjeringen, 2016, s. 17). Innhold i veiledning og rådgivning bør altså treffe to perioder av livsløpet til unge mennesker. På den ene side trenger elever og studenter «*kompetanse til å mestre overganger, ta gode valg og planlegge egen fremtid gjennom hele studieløpet,..*» (Regjeringen, 2016, s. 161). Jeg tør på den andre side likevel påstå at en av de mest grunnleggende diskusjoner er hvilken påvirkning arv og miljø har i forhold til identitetsutvikling og -konstruksjon. I karriereveiledning kan jeg benytte kunnskap som beskriver at det å utvikle karriere ses i sammenheng med identitetsutvikling og ses på som parallelle prosesser hos ungdommer.

Det følgende fremstilles ungdoms utvikling og hvordan *integrasjon* gjennom å finne sitt rette element vil kunne skape tilhørighet i samfunnet og hvordan knytte det til teori fra karriereveiledningsfeltet.

4.3 Ungdom og de «gode» karrierevalg

Et valg medfører at det skapes en relasjon mellom individet og de forskjellige alternativer, fordi individet, i dette tilfellet ungdommer, befinner seg i en situasjoner hvor det skal gjennomføre valg. Den britiske sosiolog Anthony Giddens sier «*Vi har intet annet valg enn å velge*», det er slik; Han eller hun må forholde seg til valg uansett (Højdal & Poulsen, 2012). Ei av mine informanter formidler i fokusgruppa si: «*Det var ingen som påvirket meg, jeg fant ut hva jeg ville helt på egenhånd. Så nå har jeg kommet inn på psykologi i Australia.. de rundt meg har akkurat fått vite det....*». Giddens (1997) og hans teorier og politikk beskriver at tradisjoner og sedvaner ikke lenger går i arv, og er derfor heller ikke bestemmende for normer og hvordan vi handler i vår livsverden. Informanten beskriver at hun handlet helt fritt. Likevel

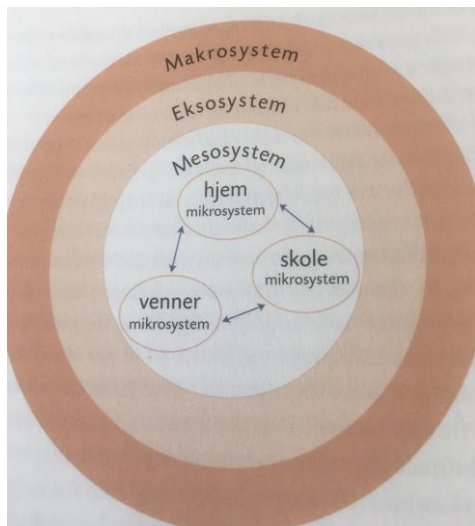
er det også som Giddens i sin institusjonell-politiske vinkling «Den tredje veien» sier at det er slik at individet er frigjort fra tradisjoner, men likevel lever i en kompleks verden med store omveltninger og ekspertsystemer som det enkelte menneske er sterkt avhengig av.¹⁴ Han har gjennom denne kjente politiske påvirkning ønske om å veilede den enkelte borger til å manøvrere i den utfordrende moderne verden (Giddens, 1991/1996). I boka «Barne- og ungdomspsykologi» beskriver Tetzchner (2019) at konstruktivistisk tradisjon antar menneskers oppfattelse av verden ikke som medfødt, men konstruert av individet. Videre skriver han at Piaget sin stadie-teori om kognitiv utvikling blir kalt logisk konstruktivisme fordi teorien antar at menneskelig tenkning og erkjennelse følger logiske prinsipper. Kjernen i Piaget sin teori er individets egen aktivitet og utvikling er en tilpasningsprosess hvor «*barn utvikler kunnskap og innsikt gjennom erfaringer de får når de prøver å nå mål og overvinne hindringer for disse målene..*» (Tetzchner, 2019, s. 21). Menneskers mål kan være å «finne seg selv» eller i følge Parsons, som drev med tester inspirert av naturvitenskapelige og psykologiske vitenskaper hvor innbyggerne ble kategorisert og differensiert, var oppgaven å «finne sin plass i livet» (Kjærgård, 2013, s. 152). Som nevnt tidligere kalles i dag dette matching-tradisjonen som hadde til hensikt å plassere rett person på rett plass. Slik jeg ser det, er ikke hjelp til å bli plassert det ungdom trenger, derimot heller veiledning til læring i å ta valg i sin identitet- og karriereutvikling. I fokusgruppen reagerte en gutt, da hun sa hun ikke hadde blitt påvirket av noen. Han beskrev sin situasjon slik: «*De i primærsirkelen... de hjemme, familien og sånn påvirket meg... Siden jeg ikke kom inn på FSK-fallskjermjeger og ikke har søkt noe utdanning, - sa de jeg måtte jobbe eller gå på folkehøgskole... ble påvirket av de i menigheten også da - i forhold til hvilken skole det blir*». I passiarene blir jeg oppmerksom på alle de differensierte uttalelser de gir på hvordan de påvirkes eller ikke påvirkes i sine karrierevalg. Oppdagelsen er i seg selv nyttig med tanke på at ulike møter med ungdom krever ulike innfallsvinkler for karriereveiledning. Rie Thomsen som er dansk professor i karriereveiledning beskriver at møte med veisøker er «*At skape nye muligheter i forhold til den enkeltes deltagelse i utdanning og erhverv i forbindelse med brud og overgange*» (Thomsen, Høsøien & Lingås, 2016). Hun fremhever at veiledning skal skape konkrete muligheter for deltakelse i karriereveiledning. Muligheter som for eksempel blir til

¹⁴ *Livspolitik*; som rettes mot livsstil snarere enn personlig frigjøring, følger av de mange valgmulighetene. Individene må både skape en identitet som svar på spørsmålet om «hvem er jeg» og en etikk som svar på spørsmålet om «hvordan bør jeg leve?».

ved at man som veileder arbeider for å rydde barrierer av veien. Muligheter som blir til ved at den veisøkende kan få erfaring med noe som ellers ikke er tilgjengelig for han/henne. I dette tilfellet var det de nærmeste som veiledet gutten til å gå folkehøgskole for å utvikle livserfaring og kjennskap til seg selv. Inn i det sosialkonstruktivistiske tradisjon som motsvar til tidligere nevnte Piaget, beskriver blant andre Lev L.Vygotskij alles potensiale for læring og mennesket som et kulturelt vesen. Gjennom den sosiokulturelle læringsperspektiv sin fremmarsj på nittitallet oppfordres det til å se mer på relasjoners betydning i læringsprosesser og at samfunnsmessige og kulturelle kontekster rundt individet virker inn. Han var opptatt av at alle har potensiale for ny læring (en proksimal utviklingszone). En av Vygotskijs kjernetanke er at læring skjer gjennom dialog og samhandling med en voksen person eller en som kan og har erfart mer enn ungdommen (Tetzchner, 2019). Ut ifra informantens beskrivelser viser det seg at han i samhandling med andre får hjelp og støtte til å ta valg. Forskjellen på denne støtten og profesjonell veiledning er at veileder sjelden bør komme med konkrete eller nøyaktige valg; Heller bestyrke og legge til rette for at vedkommende får prøve ut, bli kjent med ulike alternativer. Denne metoden kalles «scaffolding» eller stillasmetoden på norsk. Det dreier seg om å bygge stillas for veisøkeren, hvor målet er ny læring til økt kompetanse. For hver utviklingszone vedkommende når, kan stillaset fjernes, og det kan fokuseres på nye mål (Imsen, 2014). Eksemplene fra passiarene om motpoler informanter viser mellom påvirkning og ikke påvirkning fra omgivelser viser kompleksitet i forhold til teoretiske innfallsvinkler og hermeneutisk hvordan det de sier tolkes. Informanten som beskrev at hun bestemte selv fikk et par blikk og kommentar i passiarene «*Det er jo individuelt hva en har lyst til, så jeg tror den lysten påvirker utdanningsvalget mitt*», det blir litt stille så sier hun: «*Jeg bare følger lysten jeg har.... hvor den kommer fra vet jeg ikke, men jeg mener at akkurat dette valget tok jeg selv*». Det er interessant og spennende å se og høre deres interaksjon vedrørende begrepet «lyst». Dette vil jeg drøfte videre senere i oppgaven¹⁵. Det handler om å se helhet og forstå og vite at utviklingsprosesser bygger på hvordan individ og omgivelser påvirker hverandre gjensidig slik professor i utviklingspsykologi Arnold Sameroff allerede i 1975 lanserte i transaksjonsmodellen (Tetzchner, 2019, s. 7). Ambivalens i opplevelse av påvirkning kan også ses i sammenheng med diskusjon om individets utvikling styres av arv og/eller miljø. Denne diskusjonen er alt for stor for denne oppgaven. Hvilke teori som er nærmest sannheten er vanskelig å si, men jeg velger å legge vekt på at karriereveiledning bør jakte på helhetlig forståelse av ungdommen fremfor sannhet.

¹⁵ Se kap. 7.1 side 43

Informantenes uttalelser utfordrer oss til å se deres livsverden og utvikling som stadig bevegelig og gjensidig interaksjon med konteksten de lever i. Dette kan ses gjennom Bronfenbrenners bioøkologiske teori (2009) som beskriver at ungdom inngår i sosiale og kulturelle sammenhenger som de påvirker og selv blir påvirket av. Hans teori integrerer fire deler; prosess, person, kontekst og tid. Slik Vygotskij beskriver proksimale utviklingssoner omfatter også Bronfenbrenners teori proksimale prosesser som interaksjon mellom individ og omgivelser. Skal ungdom kunne være i stand til å ta gode valg vil det være avgjørende at de i nettverket inkludert karriereveileder er med i, og ser ungdoms talent og egenskaper (personen). Samtidig er oppmerksomhet på kontekst eller omgivelser på ulike arenaer (se nivåer på modellen nedenfor) viktig. Disse nivåene utvides parallelt og påvirker deres utvikling over tid (Bronfenbrenner, 2009).



Hentet fra (Tetzchner, 2019, s. 26).

- **Mikrosystemet**, som beskriver de påvirkningene som befinner seg nærmest individet og som individet kjenner gjennom en lengre tids relasjon eller bekjentskap og som stadig er tilgjengelige for kontakt. Eksempler kan være familie, venner, skole, barnehage og idrettslag.
- **Mesosystemet**, som beskriver relasjonen mellom påvirkningsfaktorer i mikrosystemet. Det vil si alle de relasjonene som indirekte påvirker individet at andre individer har med hverandre. Eksempler kan være skole-hjem-samarbeid, venners deltakelse i idrettslag og venners relasjon til andre venner.
- **Eksosystemet**, som beskriver faktorer som individet ikke har direkte kontakt med, men som likevel har en påvirkning på individet indirekte. Eksempler kan være politi, media, politikere, domstoler, frivillige organisasjoner og interessegrupper som individet ikke deltar i selv.
- **Makrosystemet**, som beskriver faktorer som ofte er abstrakte og innebærer en felles forståelse av samfunn og kultur blant medlemmene i samme kultur som individet. Eksempler kan være verdier, normer og ideologier.

I tillegg kommer:

Tidssystemet, som beskriver hvordan hendelser i livshistorien til et individ kan påvirke det på ett eller flere av de øvrige nivåene. Bronfenbrenner la dette nivået senere til modellen for å inkludere et tidsperspektiv. Eksempler kan være at man går fra å være barn til å bli voksen, foreldrenes skilsmisse og innføring av en ny skolereform

For å møte ungdom på en helhetlig måte vil det å vite og studere ut fra dette utviklingsperspektivet i veiledningen kunne være nyttig.

I passiar med Lisa på universitetet noterte jeg meg følgende utsagn som kan beskrive at hun ikke ble møtt med en helhetlig forståelse og interesse: «Jeg kunne ønske jeg hadde fått bedre veiledning da jeg skulle velge videregående. Det eneste vi fikk hjelp til var å komme inn på søkesiden... etter det har jeg «safet» hele veien og nå etter snart 4 år med bachelor i sosiologi og årsenhet i ungdomskunnskap begynner jeg å forstå at jeg har for generell utdanning... ingen stillingsannonser etterspør hva jeg kan. Jeg må enten ta en ny profesjonsrettet bachelor eller må jeg fortsette med master i sosiologi.... Kanskje jeg bør prøve å finne meg en jobb hvor jeg får brukt noe, eller reise som jeg egentlig vil??». Illeris (2015) beskriver at

arbeidsmarkedet kan spille en vesentlig rolle for ambivalens i en utdanningskontekst. Det stilles på den ene side krav om læring og utdanning, mens arbeidsmarkedet på den andre side kan være en usikker og utfordrende arena å få innpass i. Krav og press fra ulike hold kan bidra til at unge mennesker kan oppleve tvil eller ubeslutsomhet med tanke på karrierevalg. Lisas opplevelse av dobbelthet ved å føle utilstrekkelighet fra tidligere kvalifikasjoner, lav mestringstro eller maktesløshet når hun her kjenner presset til å måtte gå på nye utdanningsløp for å kunne holde mål - versus hennes lyst til å reise gir henne et vanskelig valg (Illeris, 2015, s. 203). Ser vi dette i et sosialkonstruktivistisk lys vil denne ambivalensen likevel gi henne ballast til refleksjon og evne til å se at det ikke finnes absolutte sannheter om hvordan et liv skal og bør leves. Sammenfattet viser utdrag fra det informantene sier deres differensiert innsikt i hva og hvordan de påvirkes i sine valgprosesser. Motpoler fra uttalelse om at «ingen påvirket..» til, «de nærmeste og menigheten påvirket» karrierevalg. Samt usikkerheten i Lisas fortelling om utrygghet på valg viser kompleksitet og skaper nye spørsmål; Hvem er ungdom og er de rustet til å ta gode karrierevalg?

5. Ungdommers forutsetninger for å ta karrierevalg

I min hverdag som veileder/rådgiver på videregående skole er ungdom de jeg er der for, så hva og hvem er ungdom? I dette masterprosjektet som i utgangspunktet tilhører humanistisk og sosialkonstruktivistisk tradisjon kommer jeg likevel ikke utenom naturvitenskapen og dens nåværende teorier om ungdom og deres hjerne. I dette kapittelet diskuterer og analyserer jeg om ungdom har forutsetninger for å ta gode karrierevalg med et teoretisk blikk i retning forskning på tenåringshjernen og beslutningstaking som har blitt viktige teorier gjennom prosjektet mitt. Gjengivelsen gir detaljer i hjerneforskningens teori, vedrørende ungdom og deres hjerneutvikling, som jeg mener er viktig kunnskap. Det gir meg som karriereveileder et uunnngåelig grunnlag for utvidet forståelse av ungdom.

5.1 Hva er ungdom og ungdomshjernen?

Tenåringer og ungdom er ingen ny oppfinnelse, men de har heller ikke eksistert bestandig. De oppstod trolig fordi evolusjonen gav oss mye større hjerne. Det har skjedd to svære hopp i utviklingen av hjernen. Det første kom for tre millioner år siden da den nesten fordoblet seg. Og for 300' år siden ble den 50% større; og ble den moderne hjernen på 1200-1400 ml. som vi har i dag. Denne ekstra hjernemassen gjorde oss trolig til de mest intelligente av apene.

Men for å utnytte fordelene ved den store hjernen måtte vi lære å bruke den godt. Vi begynte å trenge over 10 år på å bli voksne¹⁶. I hjerneprosesser samarbeider 100 milliarder hjerneceller om spesialisering gjennom kommandoer vi gir den. Så gjennom repetisjoner av tanker, handlinger og refleksjoner utvikles nye koblinger mellom hjerneceller i hjernen, som gir et hav av muligheter. Den største drivkraften i denne prosessen er nysgjerrighet og ubegrenset undring. I overgangen til tenårene er de ved punktet der hjernen kan spesialisere seg i mange retninger. På dette stadiet er hjernen bygd for å lære, forandre seg og tilpasse seg miljøet. Spranget til en fungerende homo sapiens voksen hjernestørrelse ble mulig gjennom en fase med utforskning i ungdomstiden. Så ved ungdomstiden aktiviserte evolusjonen den nye supre hjernen. På signal fra genene utvikles den nyeste delen av hjernen i ungdomstiden. Den nyeste delen ligger fremst i pannen og kalles «frontallappen»¹⁷. Det er denne delen som er svært aktiv i tenårene og godt opp i 20-årene. Det er denne delen som tenker, og er årsak til vår overlegne stilling. Frontallappen gjør at vi kan reise i tid med tankene våre fra fortid gjennom alt som skjer her og nå samt gjør at vi også kan tenke framover i forhold til «Hva om jeg gjør det eller om jeg gjorde slik..?». Tankene gjør det mulig å prøve ut muligheter gjennom fantasien. I den virkelige verden kunne vi bli alvorlig skadd. Mange voksne og spesielt foresatte synes at barnas vei mot voksenlivet er lang og kronglete, men målet er at de skal utvikle den kraftigste hjernen på jorda. Jobben til ungdomshjernen er å koordinere ulike signaler. De rasjonelle signalene fra frontallappen konkurrerer med impulser, som er styrt av den noe mer primitiv og følelsesladde del av hjernen som kalles det limbiske system. Denne delen har vi felles med andre dyr og styres mer av følelser enn av fornuft. Begge systemene utvikler seg over tid, men det limbiske systemet utvikler seg litt fortere i ungdomstiden, frontallappen tar lenger tid og derfor oppstår fenomenet at ungdom er sterkt følelsesstyrt. Senere får den kognitive delen i frontallappen en bremsende virkning på den følelsesdrevne delen ettersom frontallappen får flere koblinger til det limbiske system. Rasjonelle beskjeder overføres følelsesdelen og demper impulsive handlinger som har sine røtter i det limbiske systemet (som forteller frontallappen hva som er viktig). De nye forbindelsene er mer effektive enn de i barnehjernen. Informasjon sendes rundt i hjernen ca. 3000 ganger raskere enn tidligere, samtidig med at det utvikles tusenvis av raske forbindelser inne i frontallappen,

¹⁶ Det skjedde for ca. 300 000 år siden (Bainbridge, D. (2010). *Teenagers - A Natural History*. England: Granta Publications.

¹⁷ Frontallappen (prefrontal cortex) er i følge Jay Giedd den mest menneskelige delen av hjernen som skiller oss mest fra sjimpansene og som sist utvikles og modnes Giedd, J. (2009). *The Teen Brain: Primed to Learn, Primed to Take Risks* Cerebrum.

mens ungdommen begynner å forstå verden rund. For å sette et bilde på det kan det forklares med at det er som å gå fra grusveiforbindelse mellom de ulike delene til motorveier. Hvilke veier som blir motorveier avhenger av hvilke deler som blir brukt. Transmitter i hjernen styrer handlinger. I en ungdomshjerne som er på vei til å bli voksen melder dopaminsystemet seg for fullt gjennom ting som f.eks. er forbundet med risiko, belønning og motivasjon. **Ungdom søker dopamin fordi det motiverer, belønner og kan gi opplevelse av velvære når de lykkes.** Hver bevegelse tenåringen gjør, hver beslutning og erfaring de tar etterlater og setter spor i hjernen og får følger både på godt og vondt. Spørsmålet i forhold til min problemstilling blir om det er følelsesdefinerte impulser og/eller kognitivt gjennomtenkte refleksjoner som styrer de unges valg. Slik jeg forstår dette blir trening på å reflektere rundt karrierevalg viktig for å stimulere koblinger og forbindelser i hjernen. Målet er at ungdom skal bestyrkes gjennom trening til å utvikle bevisste strategier i forhold til valg, eller skal vi si utvikle valgkompetanse. Det er her karriereveiledningens innhold og mengde spiller inn. Ungdommene i prosjektet mitt uttrykte at de ønsket mer hospitering for å bli kjent med utdanninger og yrker. Gjennom å se, oppleve, observere og prøve ut i det virkelige liv, kan de få kombinert teori og praksis. Slike repetisjoner av observasjon og handling med påfølgende refleksjon vil styrke deres kognitive regulering av ureflekterte impulser. Hemmeligheten blir å gi ungdom selv mulighet til å være designere eller arkitekter i egne avanserte systemer gjennom å gi de mulighet til å ferdes i sin livsverden med aktuelle utfordringer og trening; eller kanskje vi kan kalle det karrierelæring, slik at de får utviklet en motorvei som vi kan kalle karrierekompetanse. Forskere i de senere år har omsider begynt å beskrive forklaringer på hvordan ungdomshjernen fungerer og mener de er på vei til å løse gåter om hvorfor ungdom velger og handler slik de gjør? Noen fremhever at vi bør hedre ungdom. For det er ungdom som gjør oss til mennesker. Uten ungdom ville vi vært kortlivede og dumme. Det viser seg at ungdom ser mindre begrensninger og derfor våger å se utenfor hva som er norm. De har heller ikke erfaringer som begrenser dem i å tørre og tro på og utforske det voksne med erfaringer mener er umuligheter eller sannheter. De hopper lett over eller ser ikke de hindringer voksne kan ha tilegnet seg i forhold til hvilke alternativ og retninger som faktisk kan finnes. Et grunnleggende trekk ved ungdomshjerner er evnen til å se gamle problemer fra et nytt perspektiv og nekte å se begrensninger. Med bakgrunn i dette er ungdom og deres hjerner nøkkelen til menneskets suksess som art. Ofte kan vi si typisk ungdom! Oppførselen kan variere fra beinhard disiplin til hard festing og ville påfunn. De kan bli inspirert av helt uante kilder og ut fra dette ville prøve ut sine egenskaper, ferdigheter og kunnskap på måter som vi noen ganger blir rørende imponert av, mens andre ganger sterkt fortvilet og redde for

hvilke konsekvenser det kan gi. Ofte er trang og ønske om å imponere og briljere så sterkt at de kan strekke seg lenger enn det vi opplever som akseptabelt eller trygt. De voksnes bekymringer blir derfor ofte nedprioritert i forhold til behovet for å vise seg frem for andre.

Forskning jeg ble klar over gjennom å se på «skrødingers katt» på TV viser at mange fordommer mot ungdom er feil (NRK-TV, 2012). Det er ikke sjelden en hører voksne si «ungdom styres av hormoner». Mange tror at de er hormonstyrt, men det viser seg at mennesker egentlig ikke er så veldig hormonstyrt. Er det da ikke slik at ungdom opplever mye smerte i livet som dårlig selvbilde og mye sinne? De fleste unge er verken deprimerte eller engstelige eller har det vanskelig, det er bare noen få. Vi kan bli lurt av bildet som tegnes i media. UngData¹⁸ resultater viser stigning i psykiske utfordringer blant ungdom (og mest jenter). De rapporterer om; «*Når ungdommene snakker om stress og press i forbindelse med skole, dreier det seg både om et vedvarende prestasjonspress, opplevelsen av å aldri få fri fra krav, og om en bekymring for framtidig utdannings- og karrieremuligheter*» (Ungdatasenteret, 2019). Her ser vi at ungdom bekymrer seg noe i forhold til at det er vanskelig å se konsekvenser, muligheter og realistisk risiko for f.eks. å ikke få seg jobb i fremtiden. Vi kan undres om dette er sykkelig, eller om det er naturlig i forhold til at krav som stilles kan være urealistiske i forhold til hva vi kan forvente i forhold til f.eks. å evne og ta informerte, gjennomtenkte og realistiske karrierevalg. Dagens forskere prøver å tegne et nøyaktig og objektivt bilde av ungdomshjernen; og hvilken rolle den spiller for menneskets utvikling. Evolusjonsbiologen David Bainbridge har skrevet bok om tenåringer (Bainbridge, 2010). Han sier at ungdom er et unikt menneskelig fenomen som må ha blitt utviklet på et eller annet stadium og at det har noe med hjernen å gjøre. Psykiater Stan Kutcher fra Canada har spesialisert seg på ungdoms psykiske helse og forteller at hos vår art utvikler hjernen seg mest utenfor livmoren. Som vil si at den er meget god til å tilpasse seg miljøet den lever i. Nevroforsker ved US National Institute of Mental Health (barnepsykiatrisk seksjon) Jay Giedd har ledet tidenes største studie av hjernens normale utvikling. Han forteller at en sunn ungdomshjerne utvikles over mye lenger tid enn de trodde og at en hjerne ikke kan sies å være voksen før i 25-årsalderen, som er mye senere enn en lenge har ment (Giedd, 2009; F. E. Jensen et al., 2016). En kan jo spørre seg om f.eks. vegvesenet faktisk har skjønt dette når kravet for å øvelseskjøre med noen er 25 år. I motsatt fall kan vi videre undres om en 16 -18 årig hjerne trygt vil mestre å kjøre bil?

¹⁸ <http://www.ungdata.no/Helse-og-trivsel/Psykiske-helseplager?fylke=Vestfold#displayDescription>

5.2 Intuitive eller reflekterte valg?

Et annet moment er ikke bare om ungdom er i stand til å ta reflekterte valg; hvor kapable er vi mennesker til å ta valg generelt? I henhold til psykolog Kahnemans (2013) beskrivelser om beslutningstaking¹⁹; er det ingen av oss mennesker som helt og fullt vil reflektere i forhold til noen valg, om ikke vi trenes opp og i enkel forstand presses til veloverveid tenkning (Kahneman, 2013). Harold D. Lasswell personlighetsforskning viser til og hevder at mennesker ofte ikke er i stand til å ta valg som er i deres beste interesse (Berntsen, 2014). Så hva gjør vi så med opparbeidelse av karrierekompetanse for ungdom som enda ikke har ferdig utviklet frontallapp og i tillegg automatisk lettere vil ta intuitive valg ut fra ureflekterte fakta og mangelfull erfaring.

Som voksne er vi blitt så vant til å tenke på følger og konsekvenser at det er lett å glemme at hva som er mulig, lurt, nyttig og hensiktsmessig må læres. I neste kapittel vil jeg blant annet se på hva slags utrusning og læring som trengs for å ta valg. Denne læringen er avgjørende for langsiktig planlegging, vurdering, impulskontroll, samt organisering og det å legge strategier. Ungdom kan gjøre dette, men det viser seg altså at hjernen deres ikke er på sitt optimale enda. Vi vet likevel at ungdomstiden gir store muligheter for å forme ulike baner og styrker i den enkeltes hjerne som gir grunnlag for handlinger.

Nå har jeg drøftet om ungdom er utrustet til å ta valg. Svaret på dette er som mye annet uklart med bakgrunn i at ungdom er differensierte i sin utvikling. Uansett står de overfor valg som må tas, og et av de viktigste er som tidligere nevnt «hva skal jeg bli og hvordan?». Det er derfor naturlig å gå videre inn på hvordan ungdom så kan utrustes til å ta gode karrierevalg? Oppgaven blir å kjenne ungdom og bistå i deres identitetsutvikling og karrierevalsprosesser. Hjelp dem til å se sammenhenger og gi mening i tilværelsen både på kort og lang sikt.

6. «Vi må kjenne oss selv»

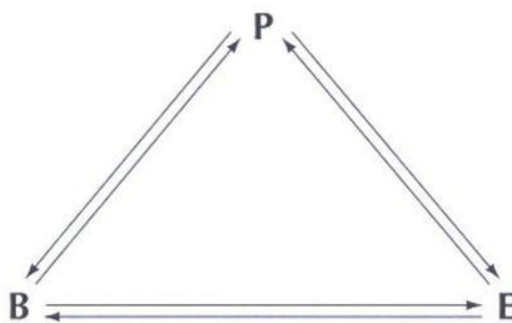
I passiarene med 10.klassinger sies det «..vi lærer liksom å **kjenne oss selv** og skjønner mer hvem vi kan bli, hvis de voksne er interessert i hva vi er gode på og lærer oss hva vi kan og

¹⁹ Khanemans forskning om mennesker vurderinger og hvordan de tar beslutninger førte til teori om to system tenkning (som også ga han nobelpris i økonomi 2002): 1. Det intuitive: stor innflytelse – en hemmelig aktør bak mange av de automatiske og hurtige valg og vurderinger vi foretar. 2. Veloverveid tenkning: her tildeles resonerende tenkning og anstrengelse når en oppdager at det intuitive kan slå feil og en må overvinne impulsive overveielser med gjennomtenkning og slå på selvkontrollen.

hvilke jobber som finns..». Krumboltz læringsteorier understreker «*mennesker har behov for å bli bestyrket (empowered) i deres handlingskompetance*» (Højdal & Poulsen, 2012, s. 115). Ungdommers beskrivelser viser her til at de har behov for veiledning bl.a. i forhold til å utvikle karrierekompetanse og valgkompetanse gjennom bestyrkning av selvet. Meningen i dette kapittelet er å få frem hva de unge selv sier om de karrierevalg de tar, hva de beskriver i forhold til karrierevalgsopplevelser og analysere dette i forhold til relevante teorier.

6.1 Utvikling av Mestringstro/empowerment og motivasjon

I 1986 utviklet den amerikanske psykologen Albert Bandura (1997) ut fra sosialkognitivt perspektiv teori om utvikling av mestringstro «Self-efficacy». Banduras tilnærming innebærer prinsipper om *resiprositet* og *kausaltitet*, altså gjensidighet og årsakssammenheng i et påvirkningsforhold mellom to fenomen. For å demonstrere gjensidig påvirkning mellom *selvet* og *samfunnet* har Bandura utarbeidet en modell som viser hvordan interne og personlige faktorer hos individet influerer samspillet mellom individets atferd og miljøet:



Modell av forholdene mellom atferd (B), indre personlige faktorer (P) og ytre miljø (E) (A. Bandura, 1997, s. 6).

Teorien har flere oversettelser, her velger jeg å benytte det norske ordet «mestringstro» som gjennom sosialkonstruksjonismen gir begrepet mening i å tolke hvordan individet oppfatter egen kompetanse i møte med nye situasjoner. Bandura hevder at mennesket ikke innehar motivasjon til å ta initiativ og fullføre handlinger med mindre det foreligger ønsker eller håp om nytte eller mål med mening ved disse handlingene.

I passieren med Lisa forteller hun «*..alt var kjempespennende og jeg likte faget veldig godt, men jeg klarte det ikke akkurat da; så jeg valgte å ta litt permisjon til jeg var klar igjen... Jeg måtte jobbe med meg selv uten skolekrav en stund*». Her viser Lisa sine mestringserfaringer som gir henne tro på egne evner til å løse utfordringer og hindringer i hverdagen. Det førte på den ene siden til at hun tok pause, men likevel ikke til at hun falt fra. Lisa mistet ikke sitt mål,

men tok bevisst valg om å gå saktere frem. Banduras forskning spiller en stor rolle for hvordan mål, oppgaver og utfordringer tilnærmes (Plant, 2010, s. 37). Mestringstro er selve utgangspunktet for handling, påvirkning av mestringstro er individuelt forskjellig (A. Bandura, 1997, s. 3-6). Motivasjon er i følge Bandura kognitive prosesser som styres av mer enn arv og miljø. Sosialkognitiv utvikling består av nettverk av årsaks strukturer. Disse dannes gjennom ungdoms aktive deltakelse, personlige faktorer og miljøbetingelser. Alle faktorer i nettverkene påvirker hverandre gjensidig. Mestringstro eller som Bandura kaller «self-efficacy» ligger i sentrum av hans sosialkognitive teori. Definisjonen av mestringstro sier han omtrent slik; «Individets tro på egne evner til å organisere og sette i gang handlinger som er nødvendige for å oppnå bestemte mål». Lisa sier hun både hadde lyst og at det var nødvendig med pause. «*Karriereveiledningen jeg fikk på studiestedet her var avgjørende for at jeg fikk hjelp til å se hva jeg ville og hvilke muligheter jeg faktisk hadde*». Mestringstro påvirker valg ungdom tar og hvor mye de anstrenger seg, hvor lenge de holder ut og motiveres i forhold til å nå det de har **lyst** til. Mestringstro innebærer, i tillegg til å kontrollere handlinger og omgivelser, også å styre og kontrollere egne tankeprosesser, motivasjon og fysiologiske emosjoner (Bandura, 1994). Bandura beskriver fire store kilder til mestringstro: **Mestringserfaringer:** Den mest effektive måte å utvikle sterk grad av mestringstro er gjennom mestringserfaringer.

Vikarierende erfaring: Ved å observere og oppleve at andre lykkes med gjennomføring av ulike oppgaver er også en viktig kilde til mestringstro. Rollemodeller kan ha stor innvirkning på ungdom. Det er imidlertid viktig at identifisering med «den/de andre» forekommer i sosialiseringen²⁰.

Sosial og verbal overbevisning: Videre sier Bandura at individet kan gjennom støtte og oppmuntring fra andre bli overbevist til å tro de har evner og ferdigheter som kreves for å lykkes. Ungdom kan gjennom dette mobiliseres til større innsats og opprettholdelse av aktivitet enn hvis de overlates til seg selv.

Fysiske reaksjoner: Responser og følelsesmessige reaksjoner i ulike situasjoner stimulerer mestringstro. Humør, følelsesmessige tilstander, fysiske reaksjoner og stress kan ha innvirkning på hva en tenker om egne evner i bestemte situasjoner. Følelser og tanker kan derfor være med på å styrke og svekke egen mestringstro (Albert Bandura, 1997).

Mestringstroen utvikles gjennom hele livet og opplevelse av mestring vil på det kognitive,

²⁰ Viser til hva ungdom i undersøkelsen beskriver som viktig i sammenheng med å kunne ta valg (DOTS) i punkt 7.3 s. 49.

fysiske og psykologiske plan styrke mestringstroen. Skolen og dermed også rådgiver/karriereveileder kan påvirke ungdoms mestringstro vesentlig (Bandura, 1994). Det er vel ikke ukjent at alle trenger noen som «heier på en»..

Gjennom passiar med Lisa viste hun usikkerhet og ambivalente følelser omkring det å skulle ta valg mellom ulike muligheter og ønsker. Det ligner på det Katznelson²¹ kaller individualiseringens ambivalens (Haug, 2018). Her ble det tydelig for meg at hennes erfaring og refleksivitet²² medførte økt opplevelse av sammenheng og gjennom valg vil hun utvikle mestringstro og empowerment. I passiarene beskriver Lisa sitt «gap» i situasjon og ønsket, som veileder så ut til å gripe tak i, hjalp henne til refleksivitet som medførte bevisste valg. Hun ble selv premissleverandør til å velge sin vei ut fra interesser, kompetanse og muligheter (Kversøy, 2016). Innenfor sosiodynamisk veiledning kaller Peavy dette å kartlegge «*leverommet*». Lisa formidler takknemlighet for hva karriereveileder hjalp henne med, det er målet for all veiledning. Så hvordan få ungdom til å se seg selv, verden rundt og hva skal til for at de kan ta gode karrierevalg?

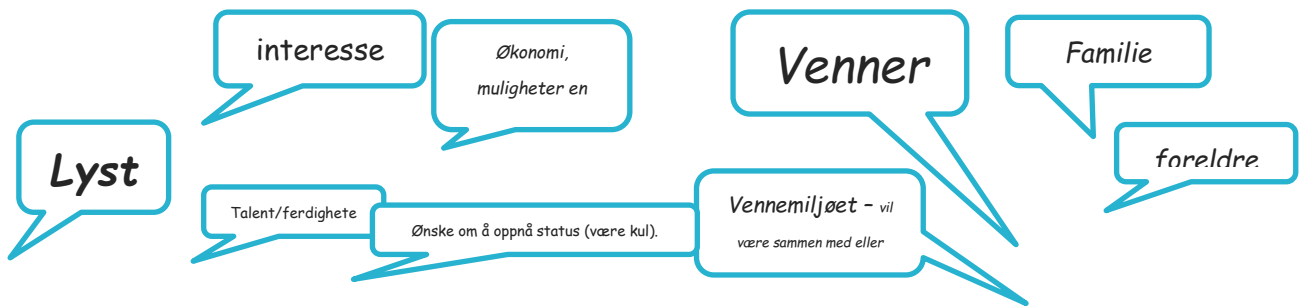
7. Ungdom og karrierevalg

I dette kapittelet vil jeg se på, drøfte og analysere hva ungdommer forteller i forhold til ferdigheter og kompetanse som kan bidra til gode karrierevalg. Ordet «lyst» blir bruk ofte i deres fortellinger og beskrivelser av hva som utgjør deres karrierevalg. I dette kapittelet vil jeg derfor drøfte begrepet «lyst» i forhold til andre teorier og begrepsapparat. Det ungdommene sier i passiarene om deres livsverden og karrierevalg og -muligheter analyserer jeg i det følgende i forhold til en modell som forkortet kalles DOTS (Law & Watts, 1996).

²¹ Noemi Katzenelson – (Cand.mag. i pedagogik og historie med en ph.d i uddalnnelsesforskning fra RUC)... kjernen i, og utfordring med karriereveiledning er å hjelpe de unge til å kunne mestre ambivalens mellom samfunnsmessige forventninger og de unges egne forventninger og forestillinger (M. Katzenelson 2010).

²² Refleksivitet: Goffmann beskriver som en sirkulær prosess/vekselvirkning mellom årsak og virkning.

7.1 «Det handler jo også litt om framtiden din da!!»



Ungdommene fikk i oppgave å ha passiar med refleksjoner rundt spørsmål og påstander vedrørende:

- ⇒ Hva og hvem påvirker karrierevalg du tar?
- ⇒ Hva skal til for at du/dere skal kunne ta gode karrierevalg?

I gruppa med 10. klassinger ser de forsiktig på hverandre og to av jentene retter seg opp. Den ene sier «Jeg tror ikke vi tenker så mye fremover, det er ikke alle som vet hva de vil bli når de er så unge som oss, men det er selvfølgelig noen som har en anelse» den andre fyller på med «det kommer helt an på personen da om den har tenkt, det er vanskelig å finne utdanning når en ikke vet enda» gutten «våkner» og ser på oss alle, og sier «Det er også veldig viktig at en kan ta en utdanning man har lyst til og trives med da...Det handler jo også litt om framtiden din da!». De nikker i kor og det kommenteres «valget går jo ut fra **interesser** og hva venner velger og hva familien mener...». De nikker igjen bekræftende og kommer med en type konklusjon om at de egentlig ikke er sikre noen av dem; «Det er mange som tar studiespes. Som ikke vet helt, for da er alle veier åpne». 10.klassingene deler med hverandre hva de har satt som 1.ønske og det varierer, likevel er det ingen av de fem som har valgt en ren yrkesfaglig linje. Tre av de har ønske om å gå «hybrid linje» hvor de oppnår generell studiekompetanse samtidig med at de har noe yrkesfaglig praksis og programfag f.eks. 3 årig Helse- og oppvekst med påbygg og 4 årig Service og samferdsel. «Noen blir veldig påvirket av status-yrker, men andre tenker mer på hva de vil, og har **lyst til..**» sier en av Vg3 elevene.

Ut fra hva informantene sier i forhold til spørsmål om hva/hvem som påvirker sammen med diskusjon de hadde i forhold til de forskjellige utdanninger og yrkers status; Oppfatter jeg at de alle kan enes om kommentar gitt av en av informantene «alle utdanninger og yrker fortjener like mye respekt, men likevel er det forskjell på status, altså hva vi synes er kult, morsomt og hva vi ser opp til på en måte». «Jeg tror vi ungdom tenker at de som har høy status er de som tjener mest (de skryter mest også..)» Andre legger til i passieren «De som har

farlige jobber», «De jobbene vi ikke hadde klart oss uten» og «vi ser opp til de yrker og utdanninger som er vanskelige å nå.. høyt karaktersnitt og mange år med utdanning for å bli og være det liksom». Det kommer frem i gruppene at det som blir servert i media (f.eks. filmer, reportasjer osv.) påvirker hva som gir status. *«Det er jo også sånn at kjendiser blir jo kjent for sine prestasjoner og de som tjener mye skrytes opp og blir mest kjent» og «Folk vil jo imponere andre... det er som på fotballbanen den som gjør den beste «finta» eller skårer målet er den kule».* Har vi hjerneforskningen friskt i minnet vil vi kunne se sammenheng med at de unge vil kjempe for å bli likt og anerkjent i miljøet de ferdes i. Får de positive feedback vil handlingen foretrekkes i tilsvarende situasjoner senere. Ungdommene bringer frem et eklektisk utvalg av momenter som de mener påvirker deres karrierevalg. De sier lite om kjønnsforskjeller som f.eks. beskrives i rapport fra institutt for samfunnsforskning (2019) «Én forklaring er at kvinner og menn i gjennomsnitt vektlegger ulike aspekter ved arbeidsplassen, og dermed foretrekker forskjellige jobber» (Reisel, Skorge & Uvaag, 2019, s. 55). Annen forskning viser at ungdom fortsatt påvirkes og tar karrierevalg i forhold til foreldres utdanning, men at dette ikke stemmer helt med hva ungdom selv mener (H. Kvale, 2019a; Reisel et al., 2019). Mine informanter formidler ulikt, men i hovedsak at det avgjørende er venner, interesser og lyst, mer enn hva foreldres påvirkning betyr. Dette kan diskuteres ytterligere og er komplekst. Likevel vil jeg driste meg til å se at individualisering i industriland som Norge kan se ut til gi store muligheter for ungdoms konstruksjoner av identitet og karriere. Samtidig sier de selv, og det viser seg at tradisjon, kultur og sosiale krefter spiller inn og påvirker de karrierevalg som tas (Krange & Øia, 2005). Bourdieu legger vekt på begrepet habitus og ikke identitet. Grunnen til at han velger å bruke habitus kan være fordi han betegner begrepet som mer kroppslig, ubevisst væremåte og tenkning, som er et resultat av påvirkning fra omgivelsene rundt mennesket. Habitus har betydning for hvordan individet preges av omgivelsene rundt seg. Reproduksjon er gjeldene for fornyelse, brudd og mobilitet ifølge Bourdieu. Formålet med hans teori er å tilbakevise forestillinger om endring i samfunnet, der habitusformene endrer seg hele tiden i forhold til nye erfaringer (Prieur 2002: 10-11). Aagre beskriver Bourdieus sitt begrep habitus som en holdning og en væremåte individet har med seg fra sitt oppvekstmiljø, kombinert med den generelle kunnskapen som mennesket har utviklet gjennom rekker av forskjellige innflytelser. Habitus er tett koblet opp mot livsstil, sosial klasse samt utdanningsnivå. Individet er ikke alltid bevisst over sin egen habitus. Begrepet brukes på både individ og gruppenivå. Bourdieus beskrivelser viser at utdanningssystemer medvirker til reproduksjon av sosiale ulikheter og dermed vil ungdom

ubevisst være gjenstand for noe forutbestemte valgmuligheter på grunn av kulturell kapital skapt gjennom sosial overføring (Wilken, 2006, s. 15 kap.14; Aagre, 2014, s. 38-40).

Ungdommene i min forskning er differensierte i hva de beskriver som førende momenter for de karrierevalg de tar. Likevel kommer det frem at de mener signifikante andre som venner og noe familie spiller inn. De beskriver interessens betydning og ikke minst hvor avgjørende lyst er i forhold til karrierevalg de tar. Lyst er for meg et noe uklart ord og begrep. Derfor vil jeg gjennom karriereveiledningsteori i det neste analysere hva de sier i passiarene og drøfte begrepet «lyst» i lys av mitt tema og problemstilling.

7.2 «Jeg har lyst på en jobb hvor jeg kan glede meg nesten hver dag!»

Ja, hvem skal bistå ungdom til å få informasjon og innblikk i hva som gir dem et godt arbeidsliv? Det kommer frem i passiar at ungdommene ønsker at UTV faget ble mer seriøst. De forklarer at det er avgjørende at rådgiver er opptatt av å hjelpe dem med utvikling av kompetanse på seg selv og hvilke muligheter som finnes. Ei sier mens de andre nikker bekræftende «*Noen kunne spurt om en trenger hjelp..., men uansett så kunne de tatt en prat og nesten tvunget til flere møter med rådgiver...sånn at jeg kunne fått en generell oversikt – hvis jeg peiler inn på noe så kan den si...du må ha snitt og gå på det og det ... og du må kunne, og være....og sånn. Liksom veilede meg ved å være opptatt av meg og mine ønsker liksom*».

Rogers (2007) beskriver begrepet kongruens når det er samsvar mellom det mennesket erfarer og det en symboliserer, personen er seg selv på en genuin måte i relasjoner. «*What I mean is that within the relationship he is exactly what he is - not a façade, or a role, or a pretense*» (Rogers, 2007, s. 282). Rogers mente at kongruens var det mest grunnleggende ved en rådgivers holdning, for å fremme vekst. For å oppnå kongruens er man avhengig av å ha et høyt nivå av selvbevissthet.

«*Hvordan skal vi som er unge vite hva som er best og viktigst?.. det viktigste er at det er ut fra meg, men det er så vanskelig å slippe det som er viktig nå..- venner, fremfor det som er fremtidig jobb jeg liker...*» (10.klassing). Gjennom kongruens, og empatiske evner til å sette seg inn ungdoms situasjon kan karriereveileder på en sensitiv måte prøve å forstå hvordan de har det. «*To sense the client's private word as if it were your own, but without ever losing the "as if" quality – this is empathy, and this seems essential to therapy*» (Rogers, 2007, s. 284). En karriereveileder vil i tillegg til å forstå og akseptere den andre, inkludere forskjelligheten

som en del av relasjonen. Empati uten inkludering av den andre gir lite rom for relasjon. Dette innebærer en varm, positiv og aksepterende holdning overfor den andre personen.

I alle tre fokusgruppepassiarene kommer det frem forskjell i hva de valgte nå i forhold til de tanker de har om fremtidig yrkesvalg. Vg3 elever sier: «*Nå velger vi først det vi synes er gøy og sånn, og så velger vi det vi har lyst til å bli etter det igjen da..*» «*Jeg har lyst til å oppleve nye ting, møte nye mennesker og sånne ting....altså er det **lysten** som påvirker valget mitt*». De pratet relativt mye, lente seg fremover, gestikulerte til hverandre krydret med levende smil og bekræftende nikk. Min tolkende oppsummerende konklusjon av konversasjonen og samhandling er at de var nokså enige i at interesser og det å utforske noe spennende og gøy var viktigste moment for deres valg etter videregående.

Fra transkribert materiale legger jeg merke til at i alle de tre fokusgruppene var det gjennomgående mye bruk av ordet «**lyst**» i sammenheng med hva som utgjør, påvirker og ligger til grunn for deres karrierevalg. Hvilket ord er «lyst» og hva legger de så av mening i det. Hva inneholder begrepet og eller er det et fenomen i deres livsverden?

Definisjon av ordet i ordbok for både bokmål og nynorsk forteller at det først og fremst sier noe om interesse og/eller draging mot noe, i tillegg kan det ilegges fornøyelse og glede (Språkrådet, 2018). Altså kan det tolkes som et sammensatt begrep hvor de unge legger både interesser, ønsker og kanskje også motivasjon i form av gjennomtenkt nytteverdi for å leve et godt liv. Helt tilbake til antikkens historie om «Echo» som ble forelsket i den selvopptatte unge «Narcissus» og hvordan de ble formet til å handle og leve sine liv ser vi kompleksiteten i hvert enkelt individ sin identitets- og dermed også karriereutvikling. Gjennom de unges positive og uregulerte nysgjerrighet og trang til utprøving kan vi se at de hele tiden er på jakt etter å oppleve sammenhenger med mening med hvem de er og hva de liker (interesser). Dette motiverer til å velge ulike retninger mot det ungdom tenker gir glede i livet. Dette kan vi faglig forankre i Antonovsky og hans «Helsens mysterium» som bringer oss inn i teorier om «Sense Of Coherens» (Antonovsky & Sjøbu, 2012). Ungdommen sier de trenger å lære om seg selv og sette det i sammenheng med muligheter som finnes i forhold til deres talent, egenskaper og ikke minst hva andre gir dem av anerkjennelse. Det er gjennom transaksjon med egen refleksivitet i forhold til anerkjennelse fra signifikante andre samt krav og forventninger fra kollektive arenaer og grupper; slik Bronfenbrenners økologiske modell beskriver, hvor selvet dannes og hvor de bestyrkes. Vi kan så tenke oss at det er bestyrkende å ha **lyst** til noe og at gjennom møter med ungdom som beskriver **lyst** kan vi veilede og utfordre dem til å reflektere mer over hva denne **lysten** består i. Den enkelte ungdom setter så dette inn

i sin livsverden hvor de gjennom refleksivitet og self-efficacy opparbeider mestringstro. Kan det være slik at det er her i krysningspunktet mellom danning i allmennkultur og deres egen ungdomskultur vi finner psykologiske prosesser hvor identitet og personlighet utvikles i sterk samhandling med det Parson beskriver som «å skulle finne sin plass» i livet også karrieremessig; de danner og konstruerer selvet som Savickas beskriver uatskillelig parallelt med utvikling av karrierekompetanse og ferdigheter på vei mot å finne sitt rette element²³.

En informant 19 år sier i passieren «*UTV læreñ så meg og hjalp meg til å få hospitere på et supert sted, fikk jo oppleve noe annet jeg var god på enn hva jeg visste fra før....*». Hun vektlegger at dette husker hun godt, det kan bety at denne erfaringen har gitt henne gode opplevelser som har betydd noe for hennes bilde av seg selv og hvem hun er i samfunnet. I denne sammenheng vil jeg også peke på den amerikanske psykologen Donald E. Super (1957) sin livsløpsteori hvor han beskriver karriere som resultat av at det autonome mennesket skaper ulike roller i livet for på den måten å skape mening (Super, 1957). I Supers teori deler han inn i livsstadier med tilhørende karriereoppgaver. Ungdommene er aldersmessig her i utviklingsstadiet hvor de har startet en kognitiv prosess som Super kaller utkrystallisering. De har tanker om hvilken karrierevei de passer til, bevissthet om egne interesser, verdier og forutsetninger dette fører med seg (Høydal & Poulsen, 2012 kap.3).

Første års studenter prater om at de tror det blir mer alvor når ungdommer kommer på høyere utdanning eks: «*På videregående får en jo stud.spes – med de fleste linjer da, og da kan en i teorien velge hva en vill etterpå.. så jeg tror at når en velger høyere utdanning, så er en ganske bestemt på hva en har lyst til å gjøre og tar skolen mer seriøst...*». Gutten i gruppa løfter hodet, bøyer seg frem og sier bekreftende «*..en ser jo at det er greit med en utdanning også... det hjelper ikke bare å ha det gøy*». Slik jeg ser det beskriver de at flere ungdom snur sin innsats på skolen slik at de passer inn i situasjoner og sine verdier om hva som er et godt liv. Denne oppdagelse kan også sees i forhold til Savickas og hans sosialkonstruktivistiske syn hvor karriere er produkt av personlig konstruksjoner og individets evne til å omstille seg og mestre de forventninger samfunnet gir. I henhold til Savickas sin teori tilhører ungdom karrierestadie to hvor utforskning og bevisstgjøring av selvet er sentralt (Savickas, 2009). I passieren med første års studenter viser de mestring i å se seg selv utenfra, og ut i fra dette endret sin selvoppfattelse (selvet) ved deretter å ta skole og skolearbeid mer seriøst. Savickas

²³ Anbefaler sterkt å lese boka «Rette element» som ga meg god leseopplevelse i sammenheng med skriveingen av denne masteroppgaven.

teori bygger på 16 teser om hvordan individet er rustet til å omstille seg og stå i de utfordringer samfunnet gir. Ungdoms valg, endring og mestring i lys av tesene kan f.eks. tese ni og ti trekkes frem hvor det frister å konkludere med at de hadde medfødt anlegg til å utøve ulike roller ut fra egen vurdering basert på tilbakemeldinger og vi ser at selvoppfattelsen endres over tid (Højdal & Poulsen, 2012 kap. 9).

Vance Peavy innleder et kapittel i sin bok; konstruktivistisk veiledning (2006) med: «*Velkommen til risikosamfundet. Velkommen til de mangfoldige valgmuligheders samfund. Velkommen til gør-det-selv samfundet, hvor det enkelte menneske i højere og højere grad er henvist til sig selv og selv er ansvarlig for skabelsen af sit eget jeg og dets udfoldelse og tilpasning*» (Peavy, 2006, s. 41). Når det kommer til høyere utdanning melder ett nytt moment seg for de unge; De forteller at geografisk plassering blir mer aktuelt, samt økonomi i forhold til muligheter for bosted osv. Noen er opptatt av å bo nær familie både av økonomiske og praktiske årsaker. Andre er derimot fast bestemt på å oppleve nye steder og folk. Utforskningslyst trosser økonomi og det trygge kjente. Krumboltz beskriver i sin teori fire faktorer som påvirker karrierevalg: individuelle og miljømessige faktorer samt læringserfaringer og problemløsningsferdigheter (Krumboltz, 2008). I denne perioden vil jeg anta ungdom utvikler, lærer og tilegner seg mye kompetanse og blir tryggere på sine ferdigheter. Det blir mer og mer tydelig at den enkelte ungdoms valg kan være bygget på mange ulike moment som både er uforutsigbare og umulige å vite uten ungdommers egne forklaringer. Dette vil jeg si underbygger viktigheten av at karriereveiledning ofte bør bygge på narrative fortellinger fra veisøker/-e. Å møte en voksen som legger til rette for at ungdom skal kunne tenke seg inn i fremtiden. Cochran beskriver i sin bok hvordan mennesker gjennom å konstruere narrativer både i fortid, nåtid og fremtid vil kunne konstruere og skape sin karriere. I tråd med Ivar Frønes som i sin bok «De likestilte» beskriver viktigheten av signifikante andre i utvikling av identitet og selvfølelse (Cochran, 1997; Frønes, 2006). Karriereveileder/rådgiver eller annen voksen fungerer fortsatt som viktig støttespiller i identitetskonstruksjon, karrierelæring og -valg. Gjennom oppvekst har hver ungdom, slik Linda Gottfredson beskriver, gått gjennom faser hvor de gjennom sosial interaksjon har lært hvordan verden henger sammen og ved det utviklet karrierekompetanse. Kompetansen vil i følge Gottfredson påvirke bevisst eller ubevisst hvilke avgrensninger og kompromisser de gjør i karrierevalg senere (Højdal & Poulsen, 2012 kap. 6). Oppvekst og sosialisering i ulike sammenhenger vil i sosiologisk tradisjon sies å gi individet innsikt i valgmuligheter og en kulturarv som i følge den indiske karriereveileder Gideon Arulmani (Arulmani, 2011) legger

grunnlaget for hva de tenker og kjenner under valg av karriere i møte med samfunn og kultur. Kanskje «lyst» begrepet beskriver deres tanker og det de kjenner i forhold til karrierevalg og karrieremuligheter. Hva trenger de så for å ta de gode karrierevalg?

7.3 «Vi må være tøffe for å ta de riktige valga!»

I det følgende tar jeg utgangspunkt i det ungdommer sier og ser det i forhold til Law og Watts DOTS modell (Haug, 2018, s. 47-50; Law & Watts, 1996). Bill Laws og Anthony Watts DOTS modell danner det faglige grunnlaget i CMS- perspektivet i ELGPN og dekker også forklaringen av begrepet karrierelæring. Fokuset er å utvikle ferdigheter som;

- Valgkompetanse (evne til å ta gode valg)
- Mulighetsoppmerksomhet (kjennskap til hvilke muligheter som finnes...)
- Handtering av overgangsfaser (ferdigheter til å håndterer utfordringer knyttet til overganger)
- Selvinnsikt (å kunne identifisere sine styrker, svakheter, interesser, verdier og behov).

Begrepet **Karrierelæring** inneholder viktige forutsetninger for at et individ skal gjennomføre et valg av utdanning og yrke (Haug, 2018 kap.2). Begrepet er også sentral i CMS som fokuserer på utvikling og bevisstgjøring av ferdigheter i håndtering av egen karriereutvikling. EU-resolusjonen fra 2008 peker på at CMS er viktig for å bidra til varig læring, ikke bare løse en utfordring i en gitt situasjon. Jeg selv tolker begrepet CMS som **karriereferdigheter** veisøkere kan bruke i et livslangt perspektiv. Det kan for eksempel være å utvikle ferdigheter som: valgkompetanse, mulighetsoppmerksomhet, håndtering overgangsfaser og selvinnsikt. Erik Hagaseth Haug, 1.amanuensis ved høgskolen i Innlandet, har ledet en ekspertgruppe her i Norge, som har sett på hvilken grad CMS er utbredt her i landet. Haug plasserer CMS i et faglig perspektiv med begrepet **karrierelæring**, og han mener at det har vært arbeidet mye med karrierelæring blant rådgivere, men at det ikke har vært arbeidet så systematisk og helhetlig som CMS rammeverket legger opp til. Vg3 elev sier i passiar «*Vi må være tøffe for å ta de riktige valg..*». Hva denne ungdommen egentlig mener kommer ikke konkret frem, men jeg tolker det dithen at han beskriver at ungdom trenger å oppnå tro på seg selv og bestyrkes til å ta gode valg. Haug mener at hvis vi fokuserer på hva den enkelte trenger å lære, så fører

det mer frem til en målrettet veiledning. Haug peker på at det kan være lurt å legge til rette for ulike veiledningsaktiviteter og at det ikke er meningen at alle skal gjennomgå det samme. Noen trenger å bli bevisst gode nettsider, men andre trenger å jobbe i grupper med å håndtere valgkompleksiteten. Utfordringen i denne veiledninga, etter min mening, er å tilpasse til den enkelte og/eller grupper av ungdom.

Spørsmålet blir da for meg, hvordan kan jeg være i deres prosess om jeg ikke kjenner til hvordan ungdom opplever sine liv? For å kunne mestre rollen som karriereveileder bør jeg stadig minnes på ungdom og deres forutsetninger og hva vitenskapen og fagfeltet sier om dette.²⁴ I tillegg skal jeg være ekspert på karrieremuligheter og -veier. Karriereveileder bør altså være en person som kjenner systemer rundt og i karriereveiledningsfeltet. Det som ifølge den tyske filosof og sosiolog Jürgen Habermas beskriver som at jeg er del av «systemverden»²⁵. Ungdommene vil derimot være del av deres «livsverden»²⁶ (Eriksen, 2002). I mellom disse kan det oppstå konflikter og for å løse dette beskriver Habermas løsning gjennom kommunikativ rasjonalitet gjennom respektfulle samtaler hvor alle berørte kommer til ordet. For at jeg skal kunne utføre god karriereveiledning må jeg krysse over grenser mellom disse livsverdener ved å bli kjent med ungdomskulturer og den enkelte. Det jeg gjør og sier må for de unge gi mening i forhold til deres livsverden.

I ungdomstiden blir de stadig forespurt om å utføre nye oppgaver og tiltre ansvarsfulle roller. Ved dette oppnås anerkjennelse når de optimistisk viser egenskaper som mot, utholdenhet, nysgjerrighet og evne til fleksibilitet i nye utfordringer. En student sier i passieren til de andre «*det som er vanskelig med å velge studier er at en aner jo ikke hva de forskjellige jobbene der ute handler om..*». De bekrefter med nikk og fyller ut med f.eks. «*vi må kjenne oss selv, vite hva vi har lyst til, men for å gjøre det må vi jo også vite hva som finns og er mulig...*». Med utgangspunkt i disse sitater tolker jeg at ungdom formidler at de trenger kompetanse til å ta valg. DOTS viser til nivåer i karrierelæring hvor læring om seg selv og den ytre verden samt hvordan interaksjon og samhandling som foregår legger grunnlag for kognitiv forståelse av sammenhenger og konsekvenser av ulike valgmuligheter (Law & Watts, 1996).

²⁴ Viser til kapittel 4-6.

²⁵ **Systemverdenen**: Habermas beskriver medisinsk ekspertise, - fritt overført til **karrierefagfeltets målrettet fornuft** - lover/regler/forskrifter og retningslinjer samt rettferdig og formell logikk.

²⁶ **Livsverdenen**: Habermas beskriver passientens ekspertise om seg selv, men fritt overført forstand blir det i denne sammenheng: **Ungdoms ekspertise om seg selv** - Privatlivets fornuft, subjektive følelser, sosiale konvensjoner, verdier og drømmer.

7.3.1 Valgkompetanse (Decision-learning)

Bill Law og Anthony Watts forklarer begrepet valgkompetanse på følgende måte; «*det innebærer kunnskap om forskjellige måter valg kan tas på, bevisstheten om måten en selv velger og bevissthet om hvilke valg som kan være hensiktsmessig i situasjonen*» (Haug 2014, s.14). DOTS modellen gir innblikk i systemverdenens formening om hva som skal til for at ungdom skal kunne ta de gode valg. Flere i passiarene var opptatt av; «*jeg må kjenne meg selv...*». «*Vi må jo vite hva vi liker, har lyst til og er gode på da.. hvordan vi finner ut det er jeg ikke sikker på...*». «*Det er viktig å få hjelp til å finne ut hva jeg er god til, venner hjelper meg ofte med det*». I alle passiarene ga de uttrykk for at det var viktig å finne riktig utdanning og et godt liv; «*Det er så viktig å velge riktig sånn at en får et liv en får til og har det bra med, ..*»; «*Ja... det er så mange som har psykiske problemer*». Den israelsk-amerikanske sosiolog og akademiker Aaron Antonovsky beskriver i boken «Helsens mysterium» (Antonovsky & Sjøbu, 2014) overbevisning om at opplevelse av sammenheng er avgjørende for god helse og livskvalitet. Antonovsky viser tre faktorer som bidrar til utvikling av mestring og opplevelse av sammenheng i tilværelsen:

- Forståelse av ens egen situasjon, begripelighet.
- Tro på at en kan finne fram til løsninger, håndterbarhet.
- Finne en god mening i å forsøke på det, meningsfullhet (Antonovsky & Sjøbu, 2012).

Retter vi blikket tilbake på slutten av sitatet i innledningen til kapittelet; «*..liksom veilede meg ved å være opptatt av meg og mine ønsker liksom*» og sitat: «*Det hadde vært mye bedre med mer hospitering og kontakt med andre ungdom som vet hva linja og yrket er..*» beskriver de ønsker. Her tolker jeg at ungdom beskriver viktighet av å få overført informasjon og opplevelser av andre ungdom som tilhører deres egen livsverden. Det er klart at de mener at gjennom slike møter vil de kunne oppnå noe av det Antonovsky beskriver i sitt begrep «Opplevelse av Sammenheng» (OAS) som han beskriver på følgende måte:

«*The sense of coherence is a global orientation that expresses the extent to which one has apervasive, enduring though dynamic feeling of confidence that one`s internal and external environments are predictable and that there is a high probability that things will work out as well as can reasonably be expected*» (Antonovsky, 1979, s. 123).

Kompetanse utvikles og læres gjennom de parallelle prosesser hvor identitet, personlighet og karriereutvikling foregår. Det blir viktig at hver ungdom får mulighet til å både feile og lykkes

slik at de lærer/opplever glede, anger, hva som er lurt, godt, rart, feil og vondt.... Som veileder blir det viktig å få frem opplevelser som stimulerer dopaminet i hjernen slik at ungdom kjenner at de lyktes og har lyst til å gjøre det igjen. Også våre reaksjoner og samhandling vil reflekteres av ungdommer. De tilbakemeldinger omgivelser gir påvirker deres dopaminnivå. Så hvis ungdommen liker resultatet av handling og valg så vil de også gjenta det fordi det utløste dopamin og følelse av velvære gir opplevelse av mening. Det er derfor viktig at vi på profesjonelle måter klarer å stimulere dopaminet som igjen former hjernen og frontallappene. Vi bør legge til rette for karriereveiledning som gir den enkelte opplevelse av sammenhenger i tilværelsen (OAS) eller i Antonovskys begrepsapparat kalles «Sense Of Coherence» (SOC). Ungdom med sterk OAS får utvikle og bruke egne ressurser og har tilgang til andres kunnskaper og ferdigheter. Målet er å gi ungdom kunnskap om hvordan valg tas. De må tilegne seg evner til å se sin situasjon og hvilke valgmuligheter de har og hvilke valg som er mest hensiktsmessige for dem selv i sin situasjon.

7.3.2 Mulighetsoppmerksomhet (Opportunity awareness)

«Å få vite om det - er det store!» (1.års student)

I de faser i livet hvor valg skal tas er, bevissthet om måter en selv velger, og hvilke valg som kan være hensiktsmessige i ulike situasjoner gi grunnleggende kunnskap.

Gjennomgående i alle fokusgrupper sier ungdommene at **informasjon om alternative valgmuligheter** er viktig for å kunne ta gode valg. Vg3 elev sier: «...Vi må få vite masse om linjene vi har å velge mellom!» og får samtykke fra sidekvinnen «Det krever også kunnskap..liksom..vi trenger også å vite hva en trenger for å komme videre. Da vi gikk på ungdomsskolen fikk vi besøk og var på besøk på videregående og rådgiveren fortalte oss om valgmuligheter. I fjor var det vi som var ute på ungdomsskolene. For våre valg har vi jo yrkesmesse da, det er jo nyttig hvis en tar det litt seriøst da.» Student i fokusgruppe på universitet sier «Å få vite om det er det store..! Du kan ikke søke på noe du ikke vet finnes..... Du er 18 år på utdanningsmesse for å spise twist.. det er jo den en sitter igjen med. Det er teit når jeg tenker på det nå, at jeg ikke brukte det mer, men det var liksom greia å tegne en tegning for å få «goodiebag» og sånt surr som ble greia. Det kunne vært litt mer opplegg og at vi etterpå var hos en karriereveileder». De andre i gruppen nikker og flirer «det kan bli litt mye brosjyrer og den skolen som har best twist blir valgt (latter)». Videre dialog i gruppene viser at informasjon inneholder både kunnskap om og kjennskap/erfaring med karrieremuligheter. I 10. trinn forteller elevene utbytte og viktighet av **hospitering** både på videregående skole og ute på arbeidsplasser. «Det hadde vært fint om vi kunne få vite mer om

tilbudene og begynt tidligere enn i 10.trinn. Vi visste jo nesten ingenting før akkurat nå, når vi skulle ta valget». En annen supplerer med å si «ville så gjerne undersøkt og få grundigere gjennomgang av flere forskjellige linjer - også være mer på utplassering». De forteller hverandre i gruppa hva de har valgt og oppsummerer med at de kan tenke seg å «å prate med de som er eldre og går på linjer som er interessante. Det er viktig at det er planlagt at vi skal komme». «Vi var på besøk når klassen skulle ha matteprøve... vi bare satt der bak med telefonene vår». Andre i gruppa beskriver møtet med videregående mer positivt, «vi ble veldig godt tatt i mot og involvert.... Det var koselig og vi hadde det veldig fint når vi var der.... læreren var utrolig snill og morsom og elevene sa de hadde det gøy og får lært samtidig. Jeg tror det påvirket valget mitt – jeg går jo på den linjen nå». Alle i gruppa nikker da en avslutter med å si «det kunne vært en guide fra videregående liksom som kunne hjelpe til slik at det er mulig å besøke flere linjer i løpet av en eller flere dager vi er på besøk og fortelle oss hvordan det er å gå der og vise oss f.eks. timeplaner for de ulike linjene».

De kommer altså her frem at kjennskap til hvilke muligheter som finnes, kunnskap om mulighetene og hvordan en kan gripe mulighetene er viktig for ungdommene for at de skal kunne ta informerte valg. Videre tolker jeg ut fra det som kommer frem at denne type kjennskap og kunnskap foretrekker de å få fra mennesker som har egne erfaring og opplevelser som de konkret kan fortelle og vise frem.

7.3.3 Håndtering av overganger (Transition learning)

Håndterbarhet er hvorvidt den enkelte ungdom har ressurser til å takle utfordringer og krav som foreligger i hverdagen. Her beskriver ungdommene f.eks. «Jeg aner ikke hva jeg vil for noe og hva livet blir til .. det vet jeg ikke». «Vi trenger å kjenne oss selv og hva vi er gode på og har lyst til for vi vet jo så lite om hva det vil si å jobbe liksom...» «..alle de tankene om jobbmuligheter og sånn hadde ikke jeg kommet på uten å snakke med voksne, så kunnskaper de har om hva som finnes og sånne ting har hjulpet meg veldig.» «Lærer i UTV faget med tester og hospiteringa, og at venner og litt familien hjalp meg med å oppdage linjene og hva jeg passer til. Det var bra for at jeg klarte å velge riktig tror jeg». Dette tolker jeg som at veileder bør gå inn for å bli kjent med den enkelte og bidra og tilrettelegge slik at de kan utvikle kjennskap til sine styrker og arbeidskapasitet. Tverrfaglig samarbeid med f.eks. helsesykepleiere, miljøarbeidere, terapeuter, lærer osv. i hverdagen hvor den enkelte ungdom kunne gi dem en total veiledning og hjelp til å lære seg mestringsstrategier og å porsjonere ut ressurser hensiktsmessig. Tilhørighet, fellesskap og tillit er noe den enkelte har behov for å

kjenne for positiv utvikling og mestring. Flere forskere og forfattere beskriver at dette og som best skapes gjennom relasjonsbygging (Börjesson et al., 2017). Her vil skolers tilrettelegginger i skolehverdagen også kunne medvirke til økt trivsel, læring og mestring.

Meningsfullhet handler om det individet gjør og de handlinger som fører til at vi mestrer de utfordringer og utfordrende situasjoner som oppstår (Börjesson et al., 2017). Alle ungdom, og spesielt ungdom med psykiske utfordringer som vi vet det er en del av, har behov for å oppleve læring, mestring ved å tørre å utfordre seg selv i å løse utfordringer tilpasset deres nivå. Med et sideblikk til filosof, psykolog og pedagog Lev Vygotskij og hans «proksimale utviklingszone» har det stor betydning at ungdom får bygge valgkompetanse med hjelp av en eller flere personer som har noe høyere kompetanse og erfaring. Læringen og utviklingen av kompetanse bør også sees i sammenheng med at den unge parallelt har behov for å utøve selvstendig læring og se mening og muligheter i liv sine (Vygotskij & Lindqvist, 1999, s. 8). Antonovsky beskriver gjensidig avhengighet mellom begiplighet, håndterbarhet og meningsfullhet. Han vektlegger likevel meningsfullhet som den viktigste faktoren (Antonovsky & Sjøbu, 2014). I tråd med oppfordring som ligger i styringsdokument fra regjeringen (Norge i omstilling - karriereveiledning for individ og samfunn): «*Styrking av kontakt med arbeidslivet og praksismuligheter*» (Regjeringen, 2016, s. 174); Sier informant: «*Vi kan jo ikke velge noe vi ikke har lyst til eller som vi ikke vet finnes.... noen må hjelpe oss å finne ut hva en er god på og hva vi kan gå av skoler og hvilke jobber som finnes....*». Denne uttalelsen fra elev kan sees som et uttrykk for at ungdoms motivasjon for utvikling og valg er avhengig av å se sammenhenger og mening i livet. De har alle behov for å veiledes slik at de ser seg selv, sin situasjon, forstår den og stimuleres i å utfordre seg selv slik at de opplever mestring også i valgsituasjoner (Börjesson, 2017).

7.3.4 Begripelighet – Selvinnsikt (Self awareness)

«*Det er viktig å få hjelp til å bli kjent med sine ferdigheter, egenskaper -ja å vite hvem man er og passer til på en måte...*» student

Konteksten og det som skjer i samhandling og læring må oppleves som forståelig og gi mening (Antonovsky & Sjøbu, 2012, s. 40). I denne sammenheng forstår jeg ut fra det ungdommen sier at karriereveiledning, det jeg forteller og veileder dem i, må løftes opp fra å være ren informasjon til å tilrettelegges den enkeltes situasjon slik at det gir mening og blir begripelig med bakgrunn i hvem den enkelte er og den utvikling de ser som mulig fremover. Det er tydelig at planlegging og gjennomføring av møtet tas på alvor og bærer preg av

imøtekommenhet, informasjon og realisme. Ungdommene forteller her at de rustes til å ta gode valg gjennom god, bred og realistisk informasjon samt interaksjon i møter med mennesker i aktuelle linjer og yrker. Med variasjon og differensiert læring gjennom både kunnskap, trening av ferdigheter, observasjon, møter og interaksjon med aktuell utdanning og yrke kan gi god karrierelæring. Realistiske møter med aktuelle steder og interaksjon med mennesker der de unge er nysgjerrige og muligens kan se sin fremtid vil kunne legge grunnlag for valg i oppnådd karrierekompetanse. Her er konklusjonen at de trenger differensiert karriereveiledning for å bli «tøffe» nok til å ta de gode valga. Spørsmålet jeg så vil gå inn i er; Hvordan bør og kan en karriereveileder så møte ungdommer på en profesjonell og god måte?

8. «Vi ungdom trenger å bli møtt med at de voksne hører, ser og forstår»

Ungdommene i mine passiarer svarer differensiert i forhold til hva de trenger for å ta gode og gjennomtenkte karrierevalg. Overskriften som ble sagt av en 10. klassing viser vekt på at de er opptatt av å bli sett, hørt og forstått. Kapittelet vil med bakgrunn i dette vise en drøfting av hvordan en profesjonell karriereveileder kan og bør møte ungdommer sett i lys av karriereveiledningsteori.

I den individuelle passieren med Lise fikk hun spørsmål om hvordan hun kom frem til sine valg. Svarene var differensiert «*noen valg ble gjort på grunn av bakenforliggende årsaker som kjæreste, flyttinger...*» som ikke har hatt noe med karriereplanlegging å gjøre. Lise analyserte dette på en flott måte selv i slutten av passieren da hun sa «*Der jeg er nå, føler jeg at jeg samlet sett får brukt spekteret av det jeg har opparbeidet meg i ulike perioder... både i forhold til studier, møte med mennesker og oppgaver som kan minne om det å jobbe med mennesker, det å se mennesker.. Jeg føler ikke at noe av det jeg har gjort i livet i forbindelse med både utdanning osv.. har eller er unyttige i den situasjonen jeg er i dag. Samtidig har jeg vanskelig med å se at jeg ville kommet dit jeg er i dag ved å planlegge - fordi det har jo blitt til underveis*». Det hun forteller her kan sees i lys av J. Krumboltz som ser på karriereplanlegging som meningsløst fordi mennesker og miljø er i konstant utvikling. Krumboltz skriver «*One undecided 16-years old high school student put it this way when he asked what he would be when he grew up: the occupation I will enter has not been invented yet*» (Krumboltz, 2009, s. 142). Lisa har helt fra tidlig alder sett sine egenskaper og hatt

mennesker rundt seg som har trodd på henne og vært med på å gi henne opplevelser og erfaringer av mestring. Andre faktorer i hennes læring har vært å utvikle ferdigheter for å løse utfordringer. I kapittelet «Identitet, selvoppfattelse og mening» i boken «Vejbred» har Lisbeth Høydal tatt frem det engelske uttrykket fra Albert Bandura «*Selv-efficacy*». Begrepet forklarer Lisas mestringserfaringer som grunnlag for hennes tro på egne evner til å løse utfordringer og hindringer hun møter. Hun er fornøyd og setter seg stadig høyere mål for å lære mer, og er ikke redd for å organisere og handle for å nå sine mål. Lisa gir slik jeg ser det uttrykk av å ha oppnådd høy mestringfølelse/-tro og at dette i tråd med Banduras forskning spiller en stor rolle for hvordan mål, oppgaver og utfordringer tilnærmes (P. Plant, 2010, s. 37).

I fokusgruppe med Vg3 elever spriker det fra en gutt som sier «*Det er mamma, familien og menigheten som egentlig har bestemt sammen med meg*» til jente som sier «*Valget jeg har tatt om å studere i Australia gjorde jeg helt alene uten å snakke med noen...*». De ser rundt på hverandre og smiler og ser litt overrasket ut, men nikker bekræftende en etter en da en i passieren sier «*..Det er vel også en del som ikke helt vet hva dem vil, noen burde tatt friår også; uten at de gjør det... De, men også oss andre, trenger veiledning..*». Hva er så bestemt at karriereveiledning bør være?

8.1 Karriereveileders mandat og ansvar

1. års student sier i passiar: «*Det er viktig å få hjelp til å bli kjent med sine ferdigheter, egenskaper -ja å vite hvem man er og passer til på en måte...*», «*Rådgiver skulle ha snakka mer med oss, det burde være sånn at alle måtte tenke litt mer.....lenger før enn når vi skal søke...*» (Vg3 elev). I tråd med EU sin videreføring av Comenius sitt begrep «livslang læring» ser jeg på karriereutvikling som en livslang prosess. Karriereveiledning bør ha som mål å utvikle individets egenskaper slik at det kan finne balanse i livet som helhet og fokus bør da være på hele mennesket for å få frem optimalt potensiale (Amundson, 2006; Kjærgård, 2012). I undersøkelsen i dette masterprosjektet kom det frem flere utsagn om at ungdom trenger veiledning. Vg3 elev sier: «*...noen må jo hjelpe oss å finne ut hva en er god på, og hva vi kan gå av skoler og jobber som finns og sånn....*». Frank Parsons som blir kalt karriereveiledningens «oppstartsmann» på begynnelsen av 1900 tallet har vært og er forbilledlig for mange karriereveiledere. Han var opptatt av at karriereveiledning skulle være tilgjengelig for alle (Svendsrud & Hagerup, 2011). Han og flere som f.eks. Holland (1997) og hans RIASEC ser på mennesket og dets identitet mer statisk enn det flere moderne teorier

gjør. Savickas moderne narrative karriereveiledning har som mål at mennesket skal finne mening og retning i livet gjennom egen identitets- og karrierekonstruksjon (Savickas, 2009). Jeg legger til grunn OECD sin definisjon av karriereveiledning: «*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*». Så hvilke tjenester, aktiviteter, opplæring og hjelp trenger egentlig ungdom med tanke på karriereveiledning?

8.2 Informasjon for tilpasning

I dag finnes det messer, brosjyrer og nettsteder som f.eks. utdanning.no, vilbli.no og karriereveiledningsverktøy som inneholder informasjon og hjelp til valg av utdanning/yrker etc., som er aktuelle for ungdom å besøke og delta i. Elever og studenter får lære om og teste ut muligheter i forhold til egne fremtidige karrierevalg. Ei jente i 10. trinn sier «*vi må kjenne oss selv, vite hva vi har lyst til, men for å gjøre det må vi jo også vite hva som finns og er mulig...*». Tolker dette dithen at de trenger oppdatert informasjon om muligheter og alternativer slik at de kan tilpasse dette til hvem de er. I kapittel 7 i NOU 2016:7 kan vi lese ekspertutvalgets drøftinger og føringer i forhold til videreutvikling av digital selvhjelpsressurs samt online kommunikasjon ved e-veiledning innenfor karriereveiledningsfeltet (Regjeringen, 2016 modell s. 124). Ekspertutvalget peker her på noe kommende som det blir viktig å holde både meg selv, studenter og andre oppdatert på. En av studentene tar, i passiarene, hånda opp i været (som om han fikk en idé) og sier; «*Det er så mye informasjon som finnes at jeg tror ungdommer trenger hjelp til å vite hvor en skal leite og finne den riktigste «infor» på en måte....*» studenten rettet blikket mot meg og bemerket «*..det burde karriereveiledere som deg hjelpe alle ungdom med!*». Jeg nikket forsiktig, passiarene fortsatte, og nå tenker jeg på oppfordringen. Det ansvar jeg har for å holde meg oppdatert både i forhold til muligheter, alternativer, og hvordan ungdom finner informasjon både digitalt og gjennom andre kanaler.

8.3 Anerkjennelse, empowerment, SOC og mestringstro

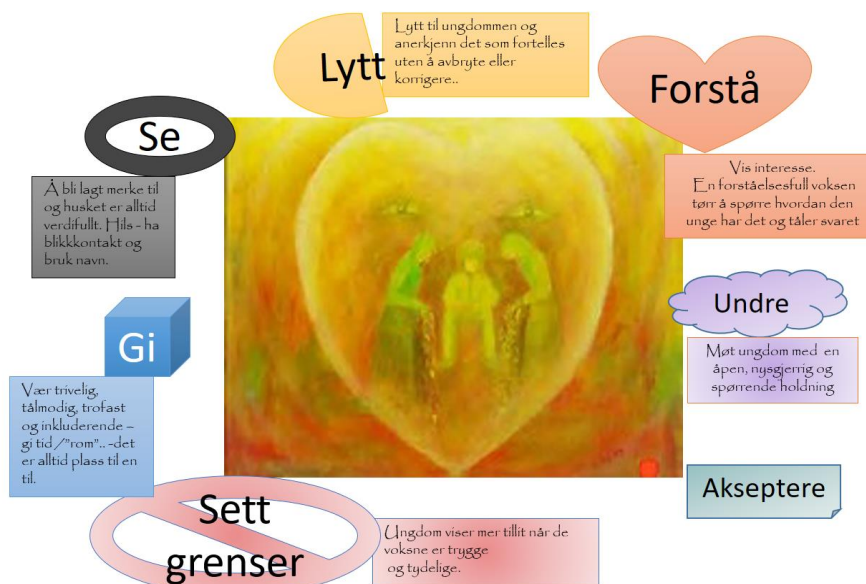
I arven etter C. Rogers som etablerte den person-sentrerte terapi som har påvirket veiledningsfeltet tar jeg utgangspunkt i fokuset på at ungdom er naturlig disponert til å utvikle seg i positiv retning (Braaten, 1967). Overskriften i dette kapittelet «*Vi ungdom trenger å bli møtt med at de voksne hører, ser og forstår*», ble sagt i en av passiarene og viser slik jeg tolker det at de trenger interesserte voksne. Med andre ord trenger de karrirerveiledere med

høy relasjonskompetanse. Karriereveileders rolle er å være støttespiller på urolige deler av karriereveien, men likevel vise at det er de unge som er ekspert på seg selv og relasjonelt møte dem med aktiv lytting og stille åpne undringsspørsmål. K.E. Løgstrup sier i sin bok «Den etiske fordring» at den relasjonelle dimensjon i livet er et grunnvilkår for å fremme hverandre i de mellommenneskelige relasjonene. I dette legger han også at dersom en har tillit våger en å møte den andre og relasjonen kan utvikles. «Så vist som et menneske med den tillid, det viser eller begærer, giver mer eller mindre af sit liv i den andens hånd, så vist hører fordringen om at tage vare på det liv med til vor tilværelse sådan som den nu engang er» (Løgstrup & Fink, 2010s. 27-28).

HVA ER MENNESKEMØTEKOMPETANSE?

Den voksne sitt ansvar...!

- ❖ Kjærlighet
- ❖ Fysisk velbefinnende
- ❖ Tilstedeværelse
- ❖ Forskjellsbehandling
- ❖ Forutsigbarhet
- ❖ Pålitelighet/Trygghet
- ❖ Tilsyn
- ❖ Stimulering
- ❖ Støtte
- ❖ Trening i sosial opptreden



ISN Universitetet i Sørøst-Norge

Selvlaget illustrasjon.

I 10. klasse fokusgruppa kommer det frem; «Vi fikk i oppgave i UTV å huske første gang vi tenkte på hva vi ville bli og fortelle det i gruppene vi var i....». Her får vi innblikk i en oppgave lærer har gitt sine elever om å bruke sine kunnskaper om muligheter og gjennom fortelling vise sine talenter og kompetanse til å utføre et type arbeid. Dette kunne vært et bevist valg i tråd med hva Peavy sitt syn på individet som viktig premissleverandør til å velge sin vei ut fra interesser, kompetanse, muligheter osv. «vejledning giver et menneske mulighed for at undersøge nærmere, hvad det indebærer at hun lever sit liv, som hun gør det nu – og dermed for at overveje alternative måder, hvorpå hun kunne leve det i fremtiden» (Peavy, 1998 s. 10). Læreren gir elevene mulighet til å se seg selv nå og inn i fremtiden og vise klassen hva som skal til for å kunne være i det fremtidige yrket. Var jeg deres skolerådgiver

kunne jeg benyttet meg av Savickas og hans metoder eksempelvis med å finne elevens gode erfaringsnarrativer i fortid, la dem beskrive hvem de er i dag, og hvem de ønsker å være ved å danne fremtidsnarrativer og sammen med henne samkonstruere roller i forhold til kontekst (Savickas, 2009). Hadde jeg kjent elevene kunne jeg vite hvem som likte å skrive og kunne da gjøre dette i Cochrans tradisjon ved å be de skrive neste kapittel i historien om seg selv (Cochran, 1997). Den tyske sosialfilosofen Axel Honneth har et poeng når han i sin anerkjennelsesteori sier: «*Vi står alltid i forhold til andre mennesker, men også alltid i forhold til oss selv*» (Honneth & Holm-Hansen, 2008; Jakobsen, 2013, s. 357-366). Honneths hovedpoeng er at anerkjennelse er nødvendig for utvikling av autonomi og et positivt, praktisk selvforhold. Anerkjennelse er dermed nødvendig for å forstå seg selv som menneske. For å kunne utvikle et positivt selvforhold og på denne måten utvikle autonomi, må mennesket anerkjennes med (1) kjærlighet, (2) rettslig anerkjennelse og (3) sosial verdsetting. Honneth hevder derved at anerkjennelse er en betingelse for selvrealisering, frihet og etablering av rettferdighet. Anerkjennelse skaper individuell selvtillit som er nødvendig for å delta autonomt i det offentlige liv (Lysaker, 2013, s. 12).

Tilsvarende er det min påstand at lærere og rådgiveres anerkjennelse av elev og student vil hjelpe til en opplevelse av å ha en verdi i seg selv; en form for identitetsbekreftelse, en følelse av tilhørighet til fellesskapet, og det å føle seg spesiell når hans særegne egenskaper blir verdsatt. Mens mangel på anerkjennelse – å ikke inngå i forpliktende gjensidige relasjoner vil føre til det Honneth kaller sosiale patologier som; fremmedgjøring, tingliggjøring, anomi og patologi (Honneth, Fraser, Golb, Ingram & Wilke, 2003, s. 135-139).

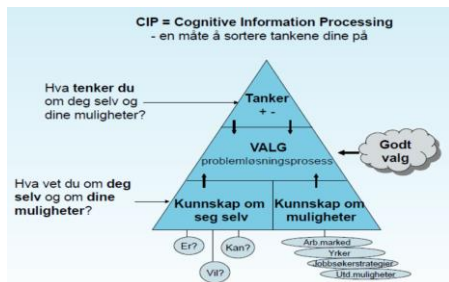
Målet med all karriereveiledning må være å hjelpe ungdom til å finne mening i tilværelsen og fremtiden i tråd med ideen om å utvikle empowerment, SOC og mestringstro gjennom anerkjennelse og aktiv lytting. Fakta forteller at mange finner ut av dette selv, men med støtte og veiledning tidlig kan veileder være med å hindre faglige hull og stagnere mulig demotivasjon. I tillegg viser det seg at læring om seg selv og andre kjennes trygt når en har en eller flere å støtte seg til når valg skal tas; spørsmålet er hvordan kan en veileder gjøre dette?

8.4 Øvelser og praktisk bevisstgjøring

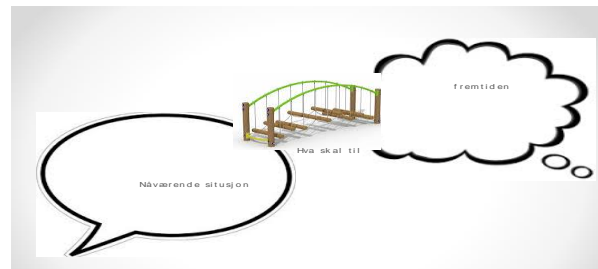
Relasjonskompetansens hemmelighet er å kjenne seg selv, de unge (veisøkerne) samt vite hva kommunikasjon og samhandlingskunst i møtet mellom aktører i interaksjon betyr og innebærer (Spurkeland, 2005). Her ser jeg potensial for å utvikle møter med ungdommer i

klasser osv. med utvidet fokus hvor karriere aspektet blir tatt med. Informant sier som tidligere nevnt «...noen må jo hjelpe oss å finne ut hva en er god på, og hva vi kan gå av skoler og jobber som finns og sånn....». Videre kommer det frem i passiarer at de «...vil ha mer praktisk, .. mer utplassering... og...mer møter med de som er eldre enn oss og vet hvordan det er på linja eller i jobben...». Dersom ungdommer skal kunne ta gode og velbegrunnede valg er det viktig at jeg som veileder gir større grupper god informasjon og evt. deltakende undervisning med relevant og forståelig innhold om deres valgmuligheter og krav i en kompleks hverdag. De skal med dette kunne finne retning i eget liv. Gjennom bruk av bevissthetsøvelser²⁷ ønsker jeg som veileder å stimulere ungdoms kjennskap og kunnskap om seg selv på flere områder som verdier, holdninger, talent, egenskaper og reaksjoner. Det vil være en sentral rolle for meg som veileder å legge til rette for at ungdom ønsker å søke informasjon og gjøre valg. Mitt bidrag som veileder i dette kan være å planlegge informasjon og øvelser som bidrar til bevisstgjøring, læring og kompetanseheving i å ta egne valg. Jeg liker V. Peavy (2005/06) sine teorier, mye fordi de er inspirert av Søren Kierkegaard og hans ord om «hjelpkunst» som over tid har vært en ledetråd i min utøvelse av veiledning (Kierkegaard, 1859; Peavy, 2005). Tillit og håp i veiledningen bør være basis i veiledningen slik at relasjon mellom meg og ungdom kan skapes. En god start kan være arbeid med bevisstgjøring f.eks. gjennom å lage nettverkskart hvor målet er å få frem relasjoner, familiesituasjon, aktiviteter. Her vil opplysninger skape bilde av fortiden, men også kartlegge det Peavy ville kalt «leverommet» i nåtid. Karriereveiledningsverktøy el.l. er tester utviklet ut fra matching tradisjon etter Holland (1997) og som jeg ser på som nyttig i tillegg til mer sosialkonstruktivistiske og narrative tilnærminger til veisøker (Svendsrud, 2015). I veiledningsforløpet med ungdom er målet at vi sammen ser på fortid, nåtid og fremtid som i Peavys teori kalles samkonstruksjon for å finne mening «fremtidsscenarioer» (Kjærgård, 2012). Konkret kan «mapping» brukes ved å 1. Tegne sirkel for nåværende situasjon (leverommet). 2. Ny sirkel som beskriver alternative fremtidsscenarioer og 3. Bro eller trapp fra 1. til 2. sirkel som viser de steg den enkelte må ta for å komme til mål/ønsker for fremtiden. Det med å se på fortid, nåtid og fremtid har mange likheter med narrativ veiledning, så jeg kunne også brukt Savickas (2009) og/eller Cochran (1997) sine teorier her hvor jeg eksempelvis kan lage livslinje for å hjelpe ungdom til refleksivitet og utvikling av forventninger og/eller fått frem suksesshistorier, minner og bedt om å utarbeide kapitler i boken om livet før, nå og i fremtiden. I flere situasjoner mener jeg brobygging gjennom CIP

modellen og løsning av gap mellom nåværende situasjon og konklusjon kan være aktuelt i veiledning. Sternbergs pyramide, som beskrives i boken «*Karrierevalg : teorier om valg og valgprosesser*» kan brukes for å sette i gang kognitive tankeprosesser slik at ungdom mestrer å reflektere om fremtidsprosesser. Praktisk kan pyramiden tas i bruk, og videre utvikles ved å tegne og finne veien over gapet²⁸ (Højdal & Poulsen, 2012 kap. 7 , s. 166) .



Illustrasjon: (Sharf, 2010, s. 430)



Illustrasjon: egenprodusert.

I Peavys ånd ville jeg utfylt dette med å nærme meg terapien og narrative strømninger og bruke sosiodynamisk veiledning ved å møte ungdom med respekt, empati og forståelse (Peavy, 2006). Med god relasjonskompetanse i bunn vil jeg i samtale kunne stille meningsdannende og oppmuntrende spørsmål for å gi mulighet til å undersøke livet vedkommende lever, samt utfordre til sammen med meg å se på mulige alternative måter å leve på i fremtiden.²⁹ Utarbeidelse av livslinje kan også være nyttig redskap for at veisøker forteller sin livshistorie og få frem avgjørende og viktige erfaringer (Cochran, 1997). I samtaler kan jeg fokusere på viktige hendelser og personer eller som Savickas (2011) ville kalt rollemodeller. Målet med å lage livslinje er å få frem karrierenarrativer og hvordan veisøkers møter med mennesker har påvirket karriereutvikling og valg frem til nå³⁰ (Svendsrud, 2015). Gjennom bruk av ulike klistrelapper åpner jeg for at ungdom kan markere avgjørende valg, i hvilke situasjoner det kunne vært fint med veiledning, markere viktige personer osv. Disse teknikkene velger jeg nettopp for å få bredere informasjon. Samtidig viser erfaring at dette konkret kan hjelpe unge i deres bevisstgjøring av mange ulike sider av seg selv, suksesshistorier, erfaringer og mestringsstro (P. Plant, 2010). Kan også benytte Cochran sin tilnærming med å be ungdom om å skrive neste kapittel i boken om seg selv - fremtidsnarrativer med utgangspunkt i den bevissthet de har om seg selv (Cochran, 1997).

²⁸ Se vedlegg 5: øvelser

²⁹ Se vedlegg 5: øvelser

³⁰ Se vedlegg 4: livslinje

Nå har jeg undersøkt, sett på og tolket hva ungdommer sier om karrierevalg. Samt drøftet og diskutert hvordan karriereveiledning så kan være i møte med ungdom. Nå vil jeg avslutningsvis reflektere over hva prosjektet har gitt meg, og forhåpentligvis karriereveiledningsfeltet.

9. «Må valga alltid være riktige da?»

Min nysgjerrighet inn i forskningsprosjektet var fenomenologisk med tanke på at jeg ønsket å se inn i de unges livsverden med hensikt å få innblikk i deres narrativer om hvordan de opplever, konstruerer og danner karriere, samt hvordan de motiveres til gode og gjennomtenkte karrierevalg. Det de formidler og beskriver i forskningen viser kompleksitet. Likevel ser jeg strømning hos de utvalget som sier at de må kjenne **lyst**. De formidler at venner har en del å si, men at de først og fremst må bli kjent med seg selv og de muligheter som finnes for å kunne ta bevisste, informerte og gode valg. Funnene forskningen gir, vil jeg skal gi viktig opplysning for enda bedre karriereveiledning for unge. Forskingens hermeneutikk ligger i at jeg tolker det som kommer frem i interaksjon og fortelling i undersøkelsens passiarer gjennom flere vitenskapelige synsvinkler og et eklektisk utvalg av teorier (Järvinen & Mik-Meyer, 2017). Dette gir forhåpentligvis forståelse av ungdoms selvrapporterte indikatorer på hva som påvirker deres karrierevalg og karrieremuligheter. Det de beskriver vil så videre kunne gi ideer om hvilken informasjon og hva type veiledning som kan hjelpe i de valg de tar (Gilje, 2017, s. 128).

I henhold til styringsdokumenter o.l. sies det at karriereveileder skal arbeide med ungdom i prosess hvor de utvikler kompetanser for å kunne leve et godt liv som deltakende borgere i samfunn. Å utvikle empowerment kan øke og styrke verdier som gir det enkelte individ og grupper mulighet for ansvar, delaktighet, solidaritet, mestring og kontroll over eget liv og situasjon. De tilegner seg kompetanse til effektiv styring av sine liv mot mål og behov. Jeg mener empowerment kan sammenlignes med frigjøring fra det som hindrer oss i å være de beste utgaver av oss selv. Gershon og Straub mener at våre tanker og forestillinger skaper de faktiske forholdene i våre liv; Skal vi skape bevegelse eller endring, må vi først endre vår bevissthet og våre tankeprosesser (Gershon & Straub, 2011). K.E. Løgstrup beskriver i sin bok «Den etiske fordring» at den relasjonelle dimensjon i livet er grunnvilkår for å fremme hverandre. «Så vist som et menneske med den tillid, det viser eller begærer, giver mer eller

mindre af sit liv i den andens hånd, så vist hører fordringen om at tage vare på det liv med til vor tilværelse sådan som den nu engang er» (Løgstrup & Fink, 2010, s. 27-28). Med grunnlag i dette er jeg tydelig på at hemmeligheten og grunnsteinen i all profesjonalitet overfor ungdom ligger i tillit og relasjon. Jeg som veileder er opptatt av at ungdom skal utvikle læring og erfaring om hvor mangfoldig samfunnet er, og at det å være en god, tydelig veileder som vise respekt, i møter med andre derfor krever mye av oss. I veiledningssamtaler kan eksemplifisering av praktiske situasjoner føre til prosesser som berører verdier, holdninger og hvilke roller som spilles ut i interaksjon med andre³¹. I denne sammenheng vil jeg peke på den amerikanske psykologen D. Super sin livsløpsteori hvor han beskriver karriere som resultat av at det autonome mennesket skaper ulike roller og posisjoner i samfunnet som han kaller «leverom» (Gravås & Gaarder, 2011). I livsløpsteoriens stadier vil ungdom mellom 16 og 23 år i hovedsak være i utforskningsstadiet. Noen vil ha begynt på sin etableringsfase. I etableringsfasen er modning til å stå parat i beslutninger, i et arsenal av valgmuligheter og utfordringer sentralt. De bruker sin oppfattelse av seg selv til å ta valg i forhold til de situasjoner de møter (Højdal & Poulsen, 2012 kap.3). Dette underbygges av Peavy sitt konstruktivistiske syn på individet som viktig premissleverandør til å velge sin vei ut fra interesser, kompetanse, muligheter osv. «*Vejledning giver et menneske mulighed for at undersøge nærmere, hvad det indebærer at hun lever sit liv, som hun gør det nu – og dermed for at overveje alternative måder, hvorpå hun kunne leve det i fremtiden»* (Peavy, 1998, s. 10). Alt henger sammen med alt og det å kunne se seg selv og ungdommer for den de er i deres situasjon og kontekst krever erfaringskompetanse. Erfaringer kan tilegnes og modnes gjennom læring, interaksjon og refleksjon. Det Søren Kierkegaard sa om hjelpekunst bekrefter dette; «*At man, naar det i Sandhed skal lykkes En at føre et Menneske hen til et bestemt Sted, først og fremmest maa passe paa at finde ham der, hvor han er, og begynde der»* (Kierkegaard, 1859 2. afsnit, Capitel 1, A, §2). Peavys teorier er inspirert av Kierkegaard, hvor relasjonens betydning i veiledning fremheves. Disse terapeutiske holdningene kan synes som grunnleggende for å skape et godt møte mellom mennesker. Slik kan hvert individ føle seg inkludert, verdsatt og legge til rette for personlig vekst, uavhengig av om det er i en hjelperelasjon eller en medmenneskelig relasjon. Ethvert menneske utvikler identitet og personlighet. Personlighetsutvikling og personlighetsproblemer i lys av evolusjon, temperament, tilknytning, selvutvikling, metallisering, sosialisering og nevrobiologi. Parallelle prosesser slik Rogers beskriver når han sier «*By acceptance I mean a warm regard*

³¹ Se Vedlegg: øvelse 5

for him as a person of unconditional self-worth – of value no matter what his condition, his behavior, or his feelings. It means a respect and liking for him as a separate person, a willingness for him to possess his own feelings in his own way» (Rogers, 2007, s. 34). Ut ifra sitatet om at «*ungdom trenger å bli sett, hørt og forstått..*» ser jeg åpning for å utarbeide øvelser hvor fokus på fortid, nåtid og fremtid som i Peavys teori kalles samkonstruksjon, kan brukes som hjelp til å finne mening i tilværelsen samt kompetanse til å se for seg «fremtidsscenarioer» (Kjærgård, 2012, s. 205). Mål med bevisstgjøring er å oppdage mange sider ved «selvet», se suksesshistorier, kjenne igjen erfaringer og oppleve mestringstro eller «Self-efficacy» som Plant bruker som begrep i boken «Vejbred» (Plant & Højdal, 2010, s. 37). Dersom de unge kjenner styrke og tro på egen evne til å fullføre oppgaver og nå mål vil de også stå godt rustet til å ta valg.

Ungdom må gjøres bevisst på at valg ikke er endelige. I fremtiden vil de mest sannsynlig måtte gjøre nye valg. Den Amerikanske forskeren H. B Gelatt (Gelatt, 1989) er anerkjent for arbeid innen beslutningsprosesser og karriereutvikling og som skaperen av uttrykket «positiv usikkerhet». Hans teorier er gode i forhold til å minne oss selv og de unge på at vi lever i en uforutsigbar verden hvor endringer skjer raskt. Veiledere for unge mennesker i deres beslutningsprosesser bør ha som mål å hjelpe dem til å være nysgjerrige, fleksible og akseptere forandringer samt å takle uforutsigbarhet, usikkerhet og ambivalens (Gelatt, 1989). Krumboltz og hans teorier som beskriver tilfeldigheter; «The Happenstance Learning Theory» som er en videreføring av hans læringsteori beskriver at menneskelig atferd er produkt av læringserfaringer fra samhandlingssituasjoner (Krumboltz, 2009).

I den individuelle passieren med Lisa kom det frem at hun ved ett tidspunkt valgte å avvente og hoppet av studiet for en periode, «*...Det var vanskelig, men likevel lurt skjønte jeg etterpå*». Banduras begrep «*Selv- efficacy*» kan forklare Lisas mestringserfaringer som gir grunnlag for hennes tro på egne evner til å løse utfordringer og hindringer i hverdagen. Det fører på den ene side til at hun falt fra, men på den andre side er det kun midlertidig frem til hun selv kjenner seg klar for studier igjen. Lisa har ikke mistet sitt mål, men tar bevisst valg om å gå litt saktere frem. Fokus som lærer og veileder ble i samtalen å gi henne mestringfølelse/-tro med tanke på at dette i tråd med Banduras forskning spiller en stor rolle for hvordan mål, oppgaver og utfordringer tilnærmes (Højdal & Poulsen, 2012, s. 37). Banduras teorier om sosial læring og self-efficacy har inspirert Krumboltz som er opptatt av at veileder skal utfordre sine veisøkere i å utforske og engasjere seg i ulike aktiviteter for å

lete etter muligheter, utvikle kompetanse til å handle i møte med tilfeldigheter samt å bli kjent med sine reaksjonsmønstre. Krumboltz skriver: «*Schools are supposed to be institutions where all children can learn, improve, and begin a self-motivated lifelong love of learning*» (Krumboltz 1988). «*Unfortunately, this ideal goal is achieved less often than we might desire. A good part of the reason is that schools have made education a competitive sport. The emphasis is on winning by getting the highest grades by making the honor roll, or by defeating others in the spelling- bee*» (Krumboltz, 2009, s. 140). Han mener at karriereplaner er meningsløse dersom den hindrer individet i å kunne møte spontane muligheter i tillegg slår han fast at ingen kan vite utfall av valg som tas. «Hva ungdom skal bli» trenger og bør ikke planlegges i detalj på forhånd. Karriereveiledere kan med fordel engasjere seg i ungdom og gjennom kreative og variable metoder hjelpe dem til finne ferdigheter, talent, interesser og alternative muligheter for å lykkes i hvert nytt valg. Mål med karriereveiledning er å:

- Hjelp veisøker i å lære seg å ta valg for å oppnå tilfredsstillende personlige liv og karriere.
- Stimulere karrierelæring som inneholder empowerment (bestyrkning), SOC og mestringsstro.
- Gi veisøker oppmuntring og anerkjennelse til å engasjere seg i utforskende handlinger som genererer fordelaktige erfaringer.

I møter med ungdom er det viktig å finne referansepunkter, møte individet med tillit og danne relasjon og gjennom det legge til rette for at de skal tilegne seg kunnskaper, ferdigheter og holdninger som passer til arbeidslivets behov når det gjelder «*evne til kritisk tenkning, til kreativ problemløsning innovasjon, samarbeid og kommunikasjon over grenser, faglige så vel som kulturelle og geografiske, og til etisk refleksjon*» (Kunnskapsministeren, 2016, s. 4).

Aubert og Paulsen som skriver om relasjoner mellom lærer og elever sier; «*Det er en livslang oppgave for alle som utøver sitt yrke i relasjon til andre, å utvikle og videreutvikle en innsiktsfull relasjonsforståelse og handle i samsvar med denne forståelsen. Det er en pågående utfordring å være oppmerksom på egne holdninger og verdier samt evnen til å anerkjenne den andres integritet og verdighet*» (Aubert & Paulsen, 2016, s. 202).

I andre del av Krumboltz sin læringsteori understreker han viktige poeng; «*Mennesker har behov for å bli bestyrket (empowered) i deres handlingskompetance*» (Honneth & Holm-Hansen, 2008; Honneth, Willig & Chrom Jacobsen, 2003; Højdal & Poulsen, 2012, s. 115) .

Poenget jeg vil frem til er; at vi med bakgrunn i teorier kan sette fokus på og legge opp til karriereveiledning for at ungdom skal lære og utvikle nyttige kompetanser til å ta gode karrierevalg, men endring skjer kun gjennom relasjon og handling. Likevel må vi være klar over at deres hjerne ikke er ferdig utviklet og det viktigste er å la de prøve ut og kanskje også feile mange ganger før de riktige valgene tas på veien mot å finne sitt rette element. En karriereveileder for ungdom må altså kjenne til ungdom og deres komplekse livsverden, ha kunnskap om et eklektisk univers av teorier som beskriver ungdom og deres utvikling av både identitets- og karriereutvikling. I tillegg må vedkommende mestre å plukke ideer fra et arsenal av karriereteoretiske metoder og teknikker med et kreativt og optimistisk pågangsmot på tross av hjerneforskning som sier at ungdom fortsatt har mangler som tilsier at de kanskje ikke er utrustet til å ta viktige valg enda.

Konklusjon

Slik jeg ser det var ønsket for prosjektet å finne svar på noe som ennå er relativt ukjent. Prosjektet har vært å forske på de historier og narrativer informantene gir og finne svar på hvilke faktorer innenfor både sosialøkonomiske, - kulturelle og mulige psykologiske kategorier, samt karriereinformasjon og veiledningens betydning som dukker opp gjennom undersøkelsen. I likhet med Sødergaards (2012) «*At forske i komplekse tilblivelser*» som beskriver deres forskningsmessige innsats for å forstå fenomen som tidligere ikke er beskrevet eller klart definert. Gir heller ikke denne masteroppgaven noe «*sandhet og virkelighet*» (T. Jensen & Christensen, 2012, s. 237), men heller et innblikk i hva ungdom sier, sammenstilt med teorier, hva som motiverer ungdom til å ta gode, bevisste og velinformerte karrierevalg.

I masterprosjektet kan jeg ikke si at jeg har funnet endelige svar på mine forskningsspørsmål. Ungdommene gir, med unntak, inntrykk av å være noe umodne og inneha mangelfulle ferdigheter både med tanke på kunnskap om forskjellige måter valg tas på, bevissthet om måten de skal gå frem i valgprosesser og hvilke valg som kan være hensiktsmessige i situasjonen. De gir også uttrykk for at de ikke har oversikt over hvilke muligheter som finnes. Opplevelse av ungdommers noe mangelfulle selvinnsikt gir undring om deres styrke i ferdigheter til å kunne identifisere sine interesser og forståelse av hvem de er som person. Hvilke styrker og svakheter de har, samt bevissthet om hvilke mulighet de har til å leve opp til krav og forventninger i sitt eventuelt kommende utdannings- og arbeidsliv. Økt forståelse for

karriereveiledning og dens betydning både gjennom rådgivning og karrierelæring i ungdomsskolens UTV fag er avgjørende for profesjonell utførelse. Alle karriereveiledere bør kjenne til hvilken kompleksitet som ligger til grunn for ungdoms karrierevalg. De som skal veilede ungdom til å ta bevisste og velinformerte valg trenger å ta utgangspunkt i hva det er som påvirker ungdom og deres karrierevalg og karriereutvikling.

Midt i all kompleksiteten har jeg blitt mer opptatt av det mine informanter sier om at de **trenger mer karriereveiledning, men også mer utprøving gjennom hospitering og praksis**. Tre av mine informanter nevner at de velger folkehøgskole for å få mer tid, samt læring i livet før de velger sin fremtidige karriere. Dette er spennende uttalelser som jeg vet min medstudent har skrevet om i sin masteroppgave «Overgangen fra elev til student, sett med studenter i høyere utdanning sine øyne».³²

Uttalelser fra mine passiarer med ungdom beskriver at **lysten ofte styrer deres valg**. Videre sier flere at **venner og andre viktige personer i nettverket er viktige premissleverandører** for deres valg. Det har blitt tydelig for meg at det er vanskelig å avgrense teoretiske innfallsvinkler når en skal se på ungdom og hva som påvirker deres karrierevalg og karrieremuligheter. Likevel tolker jeg resultatene dithen at ungdom ønsker karriereveiledning gjennom informasjon om muligheter, men også gjennom relasjoner hvor de **opplever å bli sett, hørt og forstått**. Jeg brenner nå etter å praktisere og fortsette å lese og studere, men ikke minst møte ungdom i møter for å få dypere og bredere forståelse til stadig å bli bedre rustet til å utføre profesjonell karriereveiledning.

I et annet senere prosjekt vil det kunne være interessant gjennom praksisforskning (aksjonsforskning) å se på hvordan karriereveiledning foregår, og i hvilken grad og evt. hvordan et utvalg ungdom beskriver hva i karriereveiledningen som utgjør og påvirker deres karrierevalg og evt. med dette kunne utvikle karriereveiledningsfeltet enda mer.

³² Se oppgaven link:
<https://openarchive.usn.no/usnxmlui/bitstream/handle/11250/2608552/MasteroppgaveSusnic.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Litteraturliste:

- Alnæs, R. (1996). *Psykoanalyse : mellom psykiatri og psykologi*. Kristiansand: Høyskoleforl.
- Amundson, N. (2006). Challenges for Career Interventions in Changing Contexts. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. Hentet fra <https://link.springer.com/journal/10775>
- Antonovsky, A. (1979). *Health, stress, and coping*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Antonovsky, A. & Sjøbu, A. (2012). *Helsens mysterium : den salutogene modellen*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Arulmani, G. (2011). Striking the Right Note: The Cultural Preparedness Approach to Developing Resonant Career Guidance Programmes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*.
- Aubert, A.-M. & Paulsen, M. K. (2016). Relasjon mellom lærer og elev - verdibaserte refleksjoner. I L. G. Lingås & U. Høvsøien (Red.), *Utanningsvalg - identitet og danning* (s. 185-206). Oslo: Gyldendal akademiske.
- Bainbridge, D. (2010). *Teenagers - A Natural History*. England: Granta Publications.
- Bandura, A. (1994). Self-Efficacy i V.S. Ramachaudran (red.), *Encyclopedia of Human Behavior* 4. New York: Academic Press, 71-81.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy. The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman and S Company.
- Bandura, A. & Kiesler, C. A. (1979). Self-referent mechanisms in social learning theory. I(Vol. 34, s. 439-441).
- Befring, E. (2015). *Forskningsmetoder i utdanningsvitenskap*. Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Berntsen, T. (2014). preventiv politikk. Hentet 26.06. 2019 fra https://snl.no/preventiv_politikk
- Bronfenbrenner, U. (2009). *The ecology of human development* United States: Harvard University Press.
- Braaten, L. J. (1967). *Klient-sentrert rådgivning og terapi : en systematisk innføring i Carl R. Rogers' psykologi*. Oslo.
- Buland, T. H., Mathiesen, I. H. & Mordal, S. (2015). Rådgiverrollen, mellom tidstyv og grunnleggende ferdighet. I.
- Börjesson, M. (2017). *Å bygge psykisk helse : helsefremmende samtaler med ungdom*. Oslo: Gyldendal akademisk.

- Carmichael, E. (2016). *Nelson Mandela's Top 10 Rules For Success*. Hentet fra <https://www.youtube.com/watch?v=lh7yZZN2oz0>
- Cochran, L. (1997). *Career counseling : a narrative approach*. Thousand Oaks, Calif: Sage Publications.
- Collins, R. (1994). *Four sociological traditions* (Rev. and expanded ed. of Three sociological traditions. utg.). New York: Oxford University Press.
- Dalland, O. (2017). *Metode og oppgaveskriving* (6. utg. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- ELGPN, E. L. G. P. N. (2015). Guidelines for Policies and Systems Development for Lifelong Guidance: A Reference Framework for the EU and for the Commission. Hentet 24. Mai 2016 fra <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/elgpn-tools-no-6-guidelines-for-policies-and-systems-development-for-lifelong-guidance/>
- Eriksen, T. B. (2002). *Vestens store tenkere : fra Platon til våre dager*. Oslo: Aschehoug.
- Fog, J. (2004). *Med samtalen som utgangspunkt : det kvalitative forskningsinterview* (2. rev. udg. utg.). København: Akademisk Forlag.
- Fossheim, H. J. (2013). Platon og Aristoteles om dannelsen. I I. S. r. Straume (Red.), *Danningens filosofihistorie* (s. 67-81). Oslo: Gyldendal Akademisk forlag.
- Freud, S. (1934). *Nytt i psykoanalysen : nye forelesninger til innføring i psykoanalysen*. Oslo: Gyldendal.
- Frønes, I. (2006). *De likeverdige: om sosialisering og de jevnaldrendes betydning* (3. utg. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Gelatt, H. B. (1989). Positive uncertainty: A new decision making framework for counseling. *Journal of Counseling Psychology*. Hentet fra http://depts.washington.edu/apac/roundtable/10-23-06_positive_uncertainty.pdf
- Gershon, D. & Straub, G. (2011). *Empowerment: The Art of Creating Your Life as You Want It*. New York/London: Sterling.
- Giddens, A. (1996). *Modernity and Self-Identity, Self and Society in the late modern Age* (S. S. Jørgensen, Overs.). København: Hans Reitzels Forlag 1996. (Opprinnelig utgitt 1991)
- Giedd, J. (2009). *The Teen Brain: Primed to Learn, Primed to Take Risks* Cerebrum.
- Gilje, N. (2017). Hermeneutik - teori og metode. I M. Jervinen & N. Mik-Meyer (Red.), *Kvalitativ analyse - syv tradisjoner* (s. 127-152). Hans Reitzels Forlag.
- Gottfredson, L. (1996). Gottfredson's theory of circumscription and compromise. I D. Brow & L. Brooks (Red.), *Carrier choice and development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Gravås, T. F. & Gaarder, I. E. (2011). *Karriereveiledning*. Oslo: Universitetsforlaget.

- Halkier, B. & Gjerpe, K. (2010). *Fokusgrupper*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Hammersley, M. & Atkinson, P. (1996). *Feltmetodikk* (2. utg. utg.). Oslo: Ad Notam Gyldendal.
- Haug, E. H. (2018). *Karrierekompetanser, karrierelæring og karriereundervisning - Hva, hvorfor, hvordan og for hvem og hvor?* Bergen: Fagbokforlaget.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices : a theory of vocational personalities and work environments*. Odessa, Fla: Psychological Assessment Resources.
- Honneth, A., Fraser, N., Golb, J., Ingram, J. & Wilke, C. (2003). *Redistribution or recognition? : a political-philosophical exchange*. London: Verso.
- Honneth, A. & Holm-Hansen, L. (2008). *Kamp om anerkjennelse : om de sosiale konfliktenes moralske grammatikk*. Oslo: Pax.
- Honneth, A., Willig, R. & Chrom Jacobsen, M. (2003). *Behovet for anerkendelse : en tekstsamling*. København: Hans Reitzel.
- Højdal, L. & Poulsen, L. (2012). *Karrierevalg : teorier om valg og valgprosesser* (2. udg. utg.). København: Schultz.
- Illeris, K. (2015). *Læring*. Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Imsen, G. (2014). *Elevers verden : innføring i pedagogisk psykologi* (5. utg. utg.). Oslo: Universitetsforl.
- Jacobsen, D. I. (2015). *Forståelse, Beskrivelse og forklaring - innføring i metode for helse- og sosialfagene*. Kristiansand: Høgskoleforlaget.
- Jakobsen, J. (2013). *Anerkjennelse, danning og utdanning*. I I. S. r. Straume (Red.), *Dronningens filosofi historie* (s. s.357-366). Oslo: Gyldendal akademiske.
- Jensen, F. E., Nutt, A. E. & Lund, B. (2016). *Tenåringshjernen : hjerneforskerens overlevelsesguide til livet med ungdom*. Oslo: Pax.
- Jensen, T. & Christensen, G. (2012). *Psykologiske og pædagogiske metoder : kvalitative og kvantitative forskningsmetoder i praksis*. Roskilde: Roskilde Universitetsforl.
- Johannessen, A., Christoffersen, L. & Tufte, P. A. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (4. utg. utg.). Oslo: Abstrakt.
- Järvinen, M. & Mik-Meyer, N. (2017). *Kvalitativ analyse - syv tradisjoner*. Danmark: Hans Reitzels Forlag.
- Kahneman, D. (2013). *Tenke, Fort og Langsomt*. Oslo: Pax forlag A/S.
- Kalleberg, R. (1996). *Feltmetodikk, forskningsopplegg og vitenskapsteori*. Forord til IM. Hammersley & P. Atkinson (Red.), *Feltmetodikk: grunnlaget for feltarbeid og feltforskning*. (s. 7-28). Oslo: Ad Notam Gyldendal.

- Kierkegaard, S. (1859). Synspunktet om min Forfatter-Virksomhed. En ligefrem Meddelelse, Rapport til Historien. Hentet 20. mai 2016 fra http://people.plan.aau.dk/~lars/for_students/MTM/Soeren-Kierkegaard_Synspunktet-om-min-forfatter-Virksomhed.pdf
- Kjærgård, R. (2012). *Karriereveiledningens genealogi* Aarhus - institut for uddannelse og pedagogik. Hentet fra <http://veilederforum.no/sites/default/files/Doktorgradsavhandling%20Roger%20Kjaergaard.pdf>
- Kjærgård, R. (2013). *Karriereveiledningens genealogi : den suverene stats regulering av det frie utdannings- og yrkesvalg* (Doktoravhandling). Institut for Uddannelse og Pædagogik DPU, Aarhus Universitet, København. Hentet fra <http://veilederforum.no/sites/default/files/Doktorgradsavhandling%20Roger%20Kjaergaard.pdf>
- Kjærgård, R. (2016). Det perfekte karrierevalg. Hentet fra <http://veilederforum.no/content/det-perfekte-karrierevalg>
- Krange, O. & Øia, T. (2005). *Den nye moderniteten : ungdom, individualisering, identitet og mening*. Oslo: Cappelen akademisk forlag.
- Krumboltz, J. D. (2008). The Happenstance Learning Theory. *Journal of Career Assessment*. Hentet fra <https://web.stanford.edu/~jdk/HappenstanceLearningTheory2009.pdf>
- Krumboltz, J. D. (2009). The Happenstance Learning Theory. Hentet 23.mai 2016 fra <https://web.stanford.edu/~jdk/HappenstanceLearningTheory2009.pdf>
- Krumsvik, R. J. (2014). *Forskningsdesign og kvalitativ metode : ei innføring*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Kunnskapsministeren. (2016). *Invitasjon til å komme med innspill til stortingsmeldingen om kvalitet i høyere utdanning*. Oslo: Statsministerens kontor v/T. Røe Isaksen. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/92639b41fdc740cf95d39750b6173c20/invitasjon-til-a-gi-innspill-til-stortingsmeldingen-om-kvalitet-i-hoyere-utdanning-11015815.pdf>
- Kvale & Brinkmann. (2015). *Et Kvalitative forskningsintervju* (T. Anderssen & J. Rygge, Overs.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Kvale, H. (2019a). Hvorfor velger vi så ofte kjønnsdelte utdanninger og yrker? Hentet 16.06 2019 fra <https://forskning.no/arbeid-institutt-for-samfunnsforskning-kjonn-og-samfunn/hvorfor-velger-vi-sa-ofte-kjonnsdelte-utdanninger-og-yrker/1319227>
- Kvale, H. (2019b). Hvorfor velger vi så ofte kjønnsdelte utdanninger og yrker? Hentet 22.08 2019 fra <https://forskning.no/arbeid-institutt-for-samfunnsforskning-kjonn-og-samfunn/hvorfor-velger-vi-sa-ofte-kjonnsdelte-utdanninger-og-yrker/1319227>
- Kversøy, K. S. (2016). Hvordan kan faget utdanningsvalg bli elevenes frirom for refleksjon, utforskning og gode valg? I L. G. Lingås & U. Høsøien (Red.), *Utdanningsvalg - identitet og danning* (s. 223-234). Oslo: Gyldendal akademiske forlag.

- Law, B. & Watts, A. G. (1996). *New DOTS: Career Learning for the Contemporary World*. Hentet fra <http://www.hihohiho.com/memory/cafnewdots.pdf>
- Lysaker, O. (2013). *Menneskeverdets politikk : anerkjennelse av kroppslig krenkbarhet*. Oslo: Abstrakt forl.
- Løgstrup, K. E. & Fink, H. (2010). *Den etiske fordring* (4. udg. utg.). Århus: Klim.
- Mitchell, K. E., Levin, S. & Krumboltz, J. D. (1999). Planned Happenstance: Constructing Unexpected Career Opportunities. *Journal of Counseling & Development*, 115-124.
- NESH. (2016). *Forskningsetiske retningslinjer* Oslo. Hentet fra https://www.etikkom.no/globalassets/documents/publikasjoner-som-pdf/60125_fek_retningslinjer_nesh_digital.pdf
- Neumann, C. E. B. & Neumann, I. B. (2012). *Forskeren i forskningsprosessen : en metodebok om situering*. Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- NOU 2016:7. *Norge i omstilling - karriereveiledning for individ og samfunn*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-7/id2485246/>
- NRK-TV. (2012). *Schrödingers katt: Tenåringshjernen - ombygging pågår!* Hentet fra <https://tv.nrk.no/serie/schrodingers-katt/2012/DMPV73003512/avspiller>
- NTB & Estep, M. (2017). Unge følger foreldrene. Hentet 15.08 2017 fra <https://www.nrk.no/telemark/unge-folger-foreldrene-1.13642730>
- Nyeng, F. (2012). *Nøkkelbegreper i forskningsmetode og vitenskapsteori*. Bergen: Fagbokforl.
- OECD, O. f. E. C.-o. a. D. (2004). *Career Guidance: A Handbook for Policy Makers - OECD*. Hentet fra <http://www.oecd.org/edu/innovation-education/34060761.pdf>
- OECD, O. f. E. C.-o. a. D. (2014). *OECD Skills strategy diagnostic report: Norway* Hentet 23. mai 2016 fra <https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kd/vedlegg/internasjonalt/unesco/norwaydiagnosticreportcorrectedversion.pdf>
- Parsons, F. (1909). *Choosing a Vocation*. Boston: Gay & Hancoc Ltd. London.
- Peavy, R. V. (1998). *Konstruktivistisk veiledning : teori og metode*. København: Rådet for uddannelses- og Erhvervsveiledning.
- Peavy, R. V. (2005). *At skabe mening : den sociodynamiske samtale*. Fredensborg: Studie og Erhverv.
- Peavy, R. V. (2006). *Konstruktivistisk veiledning : teori og metode* (2. udg. utg.). Fredensborg: Studie og Erhverv.
- Plant, P. (2010). *Vejbred : en antologi om veiledning*. København: Danmarks Pædagogiske Universitets Forlag.

- Postholm, M. B. (2010). *Kvalitativ metode : en innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasesstudier* (2. utg. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Postholm, M. B. (2013). Klasseledelse i ungdomsskolen ; fire læreres meninger og opplevelser. *Norsk pedagogisk tidsskrift*, 97(2), 127-140.
- Regjeringen. (1998). *Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova)*. Oslo. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1998-07-17-61>
- Regjeringen. (2016). *NOU 2016:7 Norge i omstilling - karriereveiledning for individ og samfunn*. Oslo. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-7/id2485246/?q=&ch=5>
- Reisel, L., Skorge, Ø. S. & Uvaag, S. (2019). *Rapport 2019:6 ,Kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg En kunnskapsoppsummering*. Oslo. Hentet fra https://khrono.no/files/2019/04/04/kjønnsdelte_utdannings_yrkesvalg_isf.pdf
- Rienecker, L., Stray Jørgensen, P., Skov, S. & Landaas, W. (2013). *Den gode oppgaven : håndbok i oppgaveskriving på universitet og høyskole* (2. utg. utg.). Bergen: Fagbokforl.
- Ringgaard, A. (2019). Vennene dine påvirker utdanningsvalget ditt mer enn du tror. Hentet 10.09. 2019 fra <https://forskning.no/barn-og-ungdom-utdanning/vennene-dine-pavirker-utdanningsvalget-ditt-mer-enn-du-tror/1367583>
- Rogers, C. (2007). *Counseling and Psychotherapy*. England: Rogers Press.
- Rousseau, J.-J., Bessesen, K. M. & Kolstad, H. (2010). *Emile, eller Om oppdragelse*. Oslo: Vidarforl.
- Savickas, M. L. (2009). *Life Designing: A Paradigm for Career Construction in the 21st Century*.
- Sentio, R. N. (2017). *Rapport - Ungdom 15-23 år*. Trondheim: Bufdir. Hentet fra https://bufdir.no/global/Sentio_Omnibus_levekar_utdanning_2017.pdf
- Sharf, R. S. (2010). *Applying career development theory to counseling* (5th ed. utg.)Brooks/Cole.
- Språkrådet. (2018). *Ordbok. I*. Bergen: Universitetet i Bergen. Hentet fra https://ordbok.uib.no/perl/ordbok.cgi?OPP=lyst&ant_bokmaal=5&ant_nynorsk=5&be_gge=+&ordbok=begge
- Spurkeland, J. (2005). *Relasjonskompetanse: resultater gjennom samhandling*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Stormo, A. T. (1998). *Narcissus og Echo BARN OG UNGE I EN TURBULENT KULTUR*. Otta: Tano Aschehoug.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers;: An introduction to vocational development*. New York: Harper & Row.

- Svendsrud, A. (2015). *Karriereveiledning i et karrierelæringsperspektiv*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Svendsrud, A. & Hagerup, N. (2011). Arven etter Frank Parsons. *Rådgivernytt nr. 3 og 4*.
- Tetzchner, S. v. (2019). *Barne- og ungdomspsykologi Typiske og atypisk utvikling*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Thomsen, R., Høsøien, U. & Lingås, L. G. (2016). *Utdanningsvalg : identitet og danning (Karrierekompetence i skolen)*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Ungdatasenteret. (2019). Stress, press og psykiske plager blant unge. Hentet 24.03. 2019 fra <http://www.ungdata.no/Nyheter/Stress-press-og-psykiske-plager-blant-unge>
- Utdanningsdirektoratet. (2019). Rådgivning. Hentet 20.08.2019 2019 fra <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/radgivning/>
- VOX, N. f. f. k. (2014). Hva er karriereveiledning. Hentet fra http://www.vox.no/Karriereveiledning/Hva-er-karriereveiledning/#OECDsdefinisjonnorsk_2
- Vygotskij, L. S. & Lindqvist, G. (1999). *Vygotskij och skolan : texter ur Lev Vygotskijs Pedagogisk psykologi kommenterade som historia och aktualitet*. Lund: Studentlitteratur.
- Wibeck, V. (2011a). *Fokusgrupper : om fokuserade gruppintervjuer som undersökningsmetod* (2. [korrigeret] uppl. utg.). Lund: Studentlitteratur.
- Wibeck, V. (2011b). Med fokus på interaksjon - om å fange opp samspillet mellom deltakere, ideer og argumenter i fokusgruppetudier. I I. K. Fangen & A.-M. r. Selleberg (Red.), *Mange ulike metoder* (s. 15-34). Oslo: Gyldendal Forlag.
- Wilken, L. (2006). *Pierre Bourdieu*. Frederiksberg: Roskilde Universitetsforlag.
- Ziehe, T., Fornäs, J. & Nielsen, E. (1989). *Ambivalenser og mangfoldighet : en artikelsamling om ungdom, skole, æstetik og kultur*. København: Politisk revy.
- Aagre, W. (2014). *Ungdomskunnskap: hverdagslivets kulturelle former* (2. utg. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.

Vedlegg 1: Godkjenning fra NSD

NSD sin vurdering

Prosjekttittel

Ungdom forteller hva som påvirker deres karrierevalg.

Referansenummer

513534

Registrert

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

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Geir Moshuus, Geir.Moshuus@usn.no, tlf: 40044410 **Type prosjekt**

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Torill S. Longvast..I, tlo@usn.no, tlf: 95272333 **Prosjektperiode**

15.11.2017 - 20.12.2019

Status

10.02.2019 - Vurdert

Vurdering (1)

10.02.2019 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den

gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg den 10.02.2019. Behandlingen kan starte. MELD ENDRINGER Dersom behandlingen av personopplysninger endrer seg, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. På våre nettsider informerer vi om hvilke endringer som må meldes. Vent på svar før endringer gjennomføres. TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 20.12.2019. LOVLIG GRUNNLAG Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf.

PERSONVERNFORORDNINGEN art. 6 nr. 1 bokstav a. PERSONVERNPRINSIPPER NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om: - lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen - formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke behandles til nye, uforenlige formål - dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet - lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet DE REGISTRERTES RETTIGHETER Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20). NSD vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13. Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned. FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32). For å forsikre

dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og/eller rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon. OPPFØLGING AV PROSJEKTET NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet. **Lykke til med prosjektet!**

Kontaktperson hos NSD: Belinda Gloppen Helle Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

Vedlegg 2: Informasjonsskriv m/samtykke

Til informant

Informasjon vedr; deltakelse som informant i masteroppgave

Jeg er student ved Høgskolen i Sørøst-Norge og studerer master i karriereveiledning under institutt for menneskerettigheter, religion og samfunnsfag i Drammen. I sammenheng med studiet skal jeg utføre fokusgruppeintervju og individuelle intervju som del av min masteroppgave.

Målet med oppgaven er å innhente informasjon om ungdoms utdanningsvalg og hva du/dere mener har påvirket valgene. Informasjon jeg får gjennom intervjuer med deg/dere blir brukt i min masteroppgave og som hjelp til å utvikle min kompetanse i å utføre profesjonell karriereveiledning.

Grunnen til at jeg spør deg om å være informant, er først og fremst fordi jeg tenker at du har noe innholdsrikt og spennende å fortelle i sammenheng med at du nå i vår har tatt valg i forhold til utdanning, og passer inn i målgruppen jeg har valgt (ungdom mellom 16 og 21 år). Det er ønskelig at du/dere prater mest mulig fritt.

Fokusgruppeintervju vil foregå på skolen. Da vil dere være 4-6 ungdommer sammen som skal drøfte og diskutere aktuelle temaer og spørsmål vedrørende utdanningsvalg i inntil to timer. Jeg ønsker å benytte film- og lydopptak under dette intervjuet.

Individuelt intervjuet vil 1 – 3 av dere som deltar på fokusgruppe bli spurt om å være med på. Disse intervjuene vil foregå et sted som passer for deg og vil vare i 1-2 timer. Dersom du ikke har noe i mot det ønsker jeg å gjøre digitalt lydopptak under intervjuet. I tillegg ønsker

jeg at vi sammen utarbeider en tidslinje på papir som kort skal vise din valg- og karrierehistorie.

Dine rettigheter som informant

Frem til innlevering av masteroppgaven (senest des. 2019) kan du i identifiseres i datamaterialet, og du har rett til:

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

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert ditt samtykke (se neste side).

Film- og lydopptak vil bli slettet umiddelbart etter utskrift og materiell makuleres når masteroppgaven er ferdig (senest des. 2019). Opplysninger i levert og publisert masteroppgave vil bli anonymisert og vil ikke kunne tilbakeføres til deg.

Det å delta i prosjektet som informant er frivillig og det er mulig å trekke seg når som helst uten begrunnelse.

Lurer du på noe?

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

- Meg som er student og forsker tlf: 95272333 eller mail: tlo@usn.no.
- Vårt personvernombud: Paal Are Solberg (Sjefsingeniør) Avdeling for forskning, innovasjon og internasjonalisering, Campus Porsgrunn (A-177A): Paal.A.Solberg@usn.no tlf: 35 57 50 53 / 918 60 041
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personvertjenester@nsd.no) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Torill S. Longvastøl

Samtykke til deltakelse i forskningsprosjekt (master i karriereveiledning)

Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta i

o Fokusgruppeintervju

o Individuelt dybdeintervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet (senest des. 2019).

Sandefjord 2019

sign: Prosjektdeltaker/informant

Tlf:

Mail:

Alder:

Kjønn:

Vedlegg 3: Guid til fokusgrupper

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

Vedlegg 4: Guid til individuell passiar

Samtaleguide

Problemformulering:

Analyse av hva ungdom, mellom 16 og 21 år, forteller påvirker og utgjør deres karrieremuligheter og karrierevalg, og hvordan se dette i lys av karriereteorier og bruke det de forteller i videre karriereveiledningsmøter med unge mennesker.

Forskningsgrunnlag:

Hvilke type hendelser har ført til endring og/eller merkbar bevegelse i valg- og karriereutvikling?

Hvilke relasjonelle påvirkninger har vært viktige og hva slags roller hadde evt. de signifikante personer?

Hvilke valg ble tatt og på hvilket grunnlag?

- Geografiske flyttinger hva har vært årsaken?
- Familiære og eller andre relasjoner som har formet/påvirket valg.
- Interesse og/eller fritidsaktiviteter som har formet/påvirket valg.
- Undervisning og/eller informasjon som har formet/påvirket valg.
- Veiledning som har formet/påvirket valg.

Hva har hatt sterkest påvirkning på informantens karrierevalg?

- Egen autonomi
- Sosialisering av andre

Informasjon: De data som kommer frem blir slettet og din person blir anonymisert i rapporten.

PS. Har du ønske om hva du skal hete i min rapport??

Innledende spørsmål:

1. Hva tenker du når jeg innledningsvis sier at jeg tror du har noe interessant el. spennende å fortelle om din utvikling og valg i forhold til hva du skal bli... ”det jeg kaller karriere”?
2. Her har jeg en papirrull og med denne håper jeg å lage en visuell linje ut fra hva du forteller, ønsker du å skrive selv, eller vil du at jeg gjør det?
3. Er det noe du lurer på før vi starter opp med din historie?

Narrative spørsmål:

1. Hvor og når er du født?
2. Kan du fortelle om 1. gang du eller noen rundt det snakket om dine ferdigheter, talent, kunnskaper, egenskaper og/eller om hva du skulle bli/gjøre når du ble stor...? - Når var det?
3. Hvilken situasjon var du i og hva tror du er årsaken til at du husker nettopp denne hendelsen?
4. Hvem var de personer du hadde rundt deg da, og hvilken relasjon hadde du til dem?
5. Når og hva gjorde du første gang du tjente noen penger? Har du hatt jobb hvor du tjente egne penger og evt. Hva var og hvordan fikk du din første jobb?
6. Nå har vi sett på starten av din karrierehistorie. Hva skjer så videre i forhold til dine egne og evt. andres påvirkning på dit valg av videregående utdanning?
7. Fortell om viktige hendelser, valg, personer, skifter, brudd, flyttinger og hva som påvirket deg i din prosess mot der du er i dag....





Læring i faget
utdanningsvalg

Sommerjobber el.l.

Avsluttende spørsmål:

1. Hvordan kom du frem til dine valg underveis på veien dit du er nå?

Kan du velge ut de 3-5 viktigste punkt i din karrierehistorie og sette på lapper for viktige valg påvirkning av person, erfaring, informasjon, endring..el.l.

2. Når du nå ser på tidslinjen hva ser du?

Fortell kort hva du ser og hvordan du vil oppsummere din karrierehistorie og hvordan du har tatt valg... er det noe du har glemt eller utelatt som likevel er viktig og som du ønsker å sette inn?

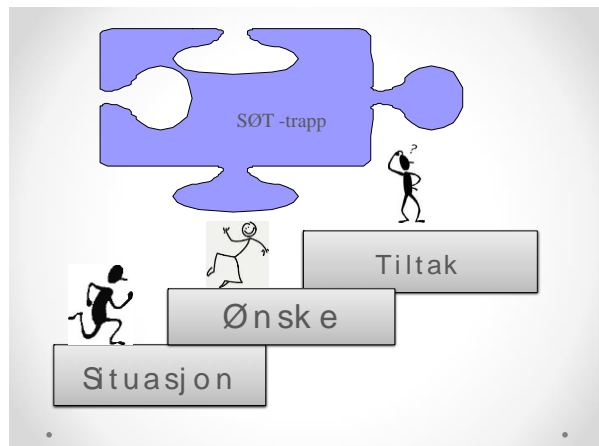
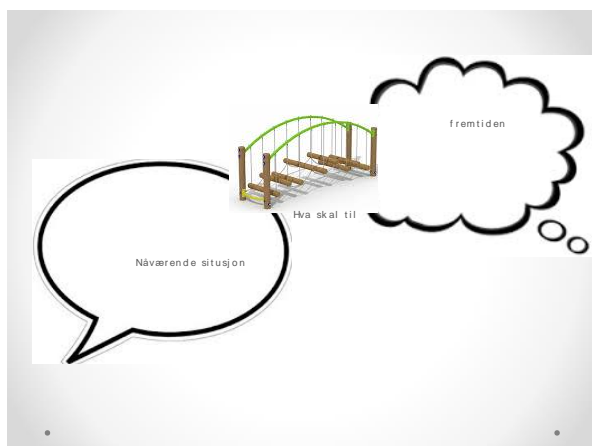
3. Når du nå har oppsummert og ser på valg- og karrierehistorien din... Fikk du, og/eller kunne du ved noen anledning trengt, bistand fra karriereveileder?
4. Dersom du tenker at tilgang til karriereveileder kunne vært nyttig for deg.... evt. Ved Hvilke anledninger/perioder i din prosess burde det vært?
5. Hvis jeg forteller deg at karriereveiledning i dag benytter to hovedretninger i veiledning.
 - Interesse, personlighet, kunnskaps -tester – som matcher personer til utdanning og/eller yrkesretninger.
 - Samtaler hvor en ser på kontekst, situasjon, tidligere erfaringer, hva du liker å gjøre, hvilke muligheter som finnes og hva av hindringer som evt. skulle forekomme.

Hva tror du at du som person ville satt pris på å få av veiledning i din prosess?

Vedlegg 5: Hjelpemidler +resultat av - Tidslinje (individuell passiar)



Vedlegg 6 : Øvelser



Den gode samtalen!?!



ÅPNE SPØRSMÅL

GOD
LYTTER



TILSTEDEVÆRELSE/ INTERES
SERT