

Heidi Tveitdal Nilsen

Har alle en karriere?

En kvalitativ undersøkelse av lærere, rådgivere og rektorer i ungdomsskolen om deres forståelse av karrierebegrepet.



Sammendrag

Denne oppgaven setter lyset på karrierebegrepet og dets tvetydighet. Ordet karriere er et ladet begrep som denne undersøkelsen belyser hvordan brukes og forstås på forskjellige måter. Problemstillingen i oppgaven er «Hvordan forstår lærere, rektorer og rådgivere i ungdomsskolen begrepet karriere?»

I teorien har jeg redegjort for Donald Super sin livsbue (life rainbow) i tillegg til at jeg har presentert det språklige og historiske perspektivet knyttet til begrepet karriere, og drøftet undersøkelsens empiri i lys av dette. Det er benyttet en kvalitativ tilnærming som metode for å svare på problemstillingen, og jeg har fått tilgang til datamaterialet fra et større nasjonalt forskningsprosjekt «Kvalitet i karriereveiledning i skolen», hvor jeg deltok med gjennomføring av intervjuer og transkribering av materialet. Studien er basert på semistrukturerte intervjuer med til sammen 16 lærere, rådgivere og rektorer fra 4 forskjellige ungdomsskoler.

De overordnede funnene viser at flere av informantene, i tillegg til å knytte karrierebegrepet til utdanning, jobb og yrkesvalg, også taler for at det omhandler å leve, å få seg et godt liv og å klare seg i livet. Samtidig mener flere at å få seg et godt liv, fordrer at de får seg jobb. Jobb er middelet for å nå målet om et godt liv. Hva angår de språklige konnotasjonene til karrierebegrepet, så får de fleste umiddelbare assosiasjoner til vellykkethet, prestisje og tjene mye penger, og de påpeker at det er denne forståelsen de tror elevene har av begrepet karriere. Ettersom deres forståelse er at begrepet er fremmedgjørende for elevene, og de er opptatt av å bruke elevenes språk, unngår de av den grunn å bruke det. I lys av dette konkluderes det med at den akademiske forståelsen av karrierebegrepet ikke har kommet inn i skolen. Svarene fra enkelte kan også indikere at de antar at ungdommene foreløpig ikke har tilstrekkelig karrieremodenhet til å tenke at de skal ha en karriere. Samtidig påpeker andre at dersom karrierebegrepet skal bli en del av skolens språk, så må de selv jobbe med forståelsen og så begynne å bruke det.

Språk er dynamisk og forandrer seg i takt med at samfunnet endrer seg. Hvilken retning karrierebegrepet vil ta vil framtiden vise.

Abstract

This thesis sheds light on the concept of career and its ambiguity. The word career is a charged term that this study sheds light on how is used and understood in different ways. The problem in the thesis is "How do teachers, principals and counselors in upper secondary school understand the concept of career?"

In theory, I have accounted for Donald Super's life rainbow in addition to presenting the linguistic and historical perspective related to the concept of career, and discussed the empirical research in light of this. A qualitative approach has been used as a method to answer the problem, and I have gained access to the data material from a major national research project "Quality in career guidance in school", where I participated by conducting interviews and transcribing the material. The study is based on semi-structured interviews with a total of 16 teachers, counselors and principals from 4 different secondary schools.

The overall findings show that several of the informants, in addition to linking the concept of career to education, job and career choice, also argue that it is about living, having a good life and coping with life. At the same time, many believe that having a good life requires that they get a job. Work is the means to achieve the goal of a good life. As for the linguistic connotations of the concept of career, most people get immediate associations to success, prestige and make a lot of money, and they point out that it is this understanding they think students have of the concept of career. Since their understanding is that the term is alienating to the students, and they are concerned with using the students' language, they therefore avoid using it. In light of this, it is concluded that the academic understanding of the concept of career has not entered the school. The answers from some may also indicate that they assume that the young people currently do not have sufficient career maturity to think that they should have a career. At the same time, others point out that if the concept of career is to become part of the school's language, they must work with the understanding themselves and then start using it.

Language is dynamic and changes as society changes. The direction the career concept will take will be shown in the future.

Forord

Karrierebegrepet er ladet, og som jeg vil forsøke å vise i denne oppgaven, fylt med ulike forståelser, tolkninger, meninger og betydninger. Ordet er fylt til randen med konnotasjoner i retning av forfremmelser, vellykkethet og gode lønninger, samtidig som det hevdes at alle har en karriere. Noen bruker begrepet, andre ikke. Noen opplever å ha en karriere, andre ikke – selv om noen likevel vil påstå at de har det. Noen ønsker å beholde og bruke ordet slik at alle med tiden får en lik forståelse av det, noen ønsker å erstatte det med andre begreper, og noen går inn for en todeling av begrepet.

At alle har en karriere er allment godtatt innenfor det akademiske fagmiljøet, men om folk flest, uavhengig av type utdanning eller jobb, selv opplever at de har en karriere er mer usikkert. Noen opplever det kanskje rett og slett som belastende, eller kanskje som et begrep som bidrar til å skape sosial ulikhet?

Språk utvikler seg og konstrueres og gir mening gjennom at folk rett og slett lever og snakker sammen. Og at de fortolker. Å fortolke på sammen måte som de man lever rundt og med, å snakke samme språk og dele kulturelle koder, det er en del av det å leve i et samfunn. Hvordan dette etter hvert vil bære i vei for karrierebegrepet blir spennende å følge. Mitt ønske er at alle, uavhengig av kjønn, etnisitet eller sosiale posisjoner, med tiden vil frigjøre seg fra de sterke konnotasjonene begrepet har og omfavne karrierebegrepet, identifisere seg med det og OPPLEVE at de har en karriere.

Til medstudenter og lærere ved USN må jeg si takk for en lærerik og interessant prosess. Takk for alles bidrag på gode samlinger, forelesninger og sosiale tilstelninger i forbindelse med studiet. Siste del har vært preget av pandemi, og derav digitale forelesninger og samlinger. Jeg er imponert over hvordan også denne gjennomføringen ble utført over all forventning. For meg har det vært lærerikt og utbytterikt, og jeg føler meg faglig styrket i jobben som karriereveileder. Underveis har jeg fått gode innspill fra medstudenter og dyktige forelesere og veiledere. Dere som har lest og veiledet min oppgave underveis, Geir Mostue og Anette Vaage Slåtto, og Anne Holm-Nordhagen som ledet masterstudentene før, under og etter intervjuer til prosjektet «Kvalitet i karriereveiledning i skolen» – en ekstra takk til dere. En varm takk går også til min sjef Liss Wrennmark som har vært raus med å gi meg studiedager og slik lagt til rette for at gjennomføring ble mulig ved siden av jobb.

Og ikke minst, takk til mann, barn, kollegaer og venner som har vist interesse og villig tatt diskusjonen «Har alle en karriere?».

Nå ser jeg fram til å kunne bruke tid på å lese romaner, padle, være mer med familie og venner, dyrke grønnsaker i drivhuset og andre fritidsaktiviteter som har ligget på vent en god stund - aktiviteter som per definisjon også er en del av mitt liv – og min karriere.

Innholdsfortegnelse

1.

1 Innledning.....	4
1.1 Bakgrunn for valg av tema og aktualitet	4
1.2 Karrierebegrepet	5
1.3 Egen interesse for valgte tema	6
1.4 Innføring i feltet og rådende praksis	7
1.4.1 Karriereveiledning i et internasjonalt og nasjonalt perspektiv.....	8
1.4.2 NoU rapporten Norge i omstilling – Karriereveiledning for individ og samfunn	9
1.4.3 Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning	10
1.4.4 Faget Utdanningsvalg	11
1.4.5 Karriereveiledning og sosial rettferdighet	12
1.5 Tidligere forskning.....	14
1.6 Plassering i forskningsfeltet	15
1.7 Problemstilling.....	15
1.8 Begrepsforklaringer	16
1.8.1 Karriere.....	16
1.8.2 Karrierelæring.....	17
1.8.3 Karrierekompetanse.....	17
1.8.4 Karriereveiledning	17
2 Teori.....	18
2.1 Donald Supers livsløpsteori	19
2.2 Språkutvikling	22
3 Metode	25
3.1 Organisering av forskningsprosessen, metodevalg og masterstudentenes rolle	25
3.2 Forskningsmetode og forskningsdesign	27
3.3 Intervju	28
3.3.1 Intervjuguide	28
3.3.2 Pilotintervju	29
3.3.3 Semistrukturerte intervjuer	29

3.3.4	Gjennomføring av intervjuene	29
3.4	Transkribering.....	31
3.5	Datatsynet, tekniske hjelpemidler, samtykke	32
3.6	Etiske vurderinger og kritisk blikk på metode og forskerrollen	33
4	Empiri og analyse	35
4.1	Tematisk analyse	36
4.2	Presentasjon av informantene	36
4.3	Koding.....	37
4.4	Presentasjon av informantenes forståelse av karrierebegrepet.....	39
4.4.1	Lærere	40
4.4.2	Rådgivere.....	42
4.4.3	Rektorer.....	43
4.4.4	Samlet oppsummering av informantenes forståelse av karrierebegrepet..	44
5	Analyse og drøfting av funn	45
5.1	Elevenes antatte forståelse av karrierebegrepet og skoleansattes unngåelse fra å bruke det.....	46
5.1.1	Oppsummering.....	48
5.2	Karriere - Et godt liv.....	48
5.2.1	Karriere som livsprosjekt	48
5.2.2	Livsfaser og overganger	52
5.2.3	Oppsummering	54
5.3	Karrierebegrepet og sosial rettferdighet	54
5.3.1	Oppsummering.....	59
5.4	Karrierebegrepet i et historisk og språklig perspektiv	60
5.4.1	Historisk tilbakeblikk på karrierebegrepet	60
5.4.2	Konnotasjoner til karrierebegrepet	63
5.4.3	Implementering.....	66
5.4.4	Oppsummering	68
6	Oppsummering	69
6.1	Videre forskning	70
7	Litteraturliste	72
8	Vedlegg.....	77

8.1 Vedlegg 1 : Transkriberingsguide	78
8.2 Vedlegg 2 : Informasjon og samtykkeskjema.....	79
8.3 Vedlegg 3 : NSD meldeskjema.....	82
8.4 Vedlegg 4 : Vurdering fra NSD.....	90
8.5 Vedlegg 5, 6 og 7 : Intervjuguide lærere, rådgivere og rektorer (inklusive problemstillingene)	93

1 Innledning

Tema for oppgaven:

Hvordan forstår lærere, rådgivere og rektorer i ungdomsskolen begrepet karriere?

En kvalitativ undersøkelse.

I denne delen av oppgaven vil jeg presentere bakgrunnen for mitt valg av tema til masteroppgaven i karriereveiledning, som vil handle om forståelsen av begrepet karriere blant ansatte i ungdomsskolen, og den språklige forståelsen og utviklingen av ordet. Jeg vil videre gi en innføring i feltet og presentere noen policydokumenter og sentrale begreper, og så gjøre rede for tidligere forskning.

1.1 Bakgrunn for valg av tema og aktualitet

Har alle en karriere? Dette spørsmålet har slått meg flere ganger i løpet av tiden som student i master i karriereveiledning, og jeg har undret meg over et motsetningsforhold og en tvetydighet rundt bruken og forståelsen av karrierebegrepet. Når vi tenker på karriere, så er den umiddelbare tolkningen av begrepet gjerne knyttet til jobb og utdanning, og assosiasjonene går i retning av avansement, høye lønninger og vellykkethet. På den annen side har fagpersoner i det akademiske miljøet, og vi som masterstudenter, forholdt oss til en definisjon som går utover de rammene folk flest tenker innenfor, nemlig at «karriere er noe alle har og innbefatter ikke bare menneskers relasjon til utdanning og arbeid, men også øvrige roller og livssekvenser mennesker inngår i.» (HK dir, 2020). Eller som Rie Thomsen beskriver det - karriere formes på tvers av kontekst og ulike sammenhenger i livet, for eksempel utdanning, arbeid, fritid og familie (Høsøien & Lingås, 2016).

Karrierebegrepet er ladet, og dette ønsker jeg å se nærmere på i dette prosjektet. Jeg vil først og fremst utforske det i et karriereveiledningsperspektiv, men i tillegg diskutere det ut ifra et språklige perspektiv.

Da jeg fikk muligheten til å delta i et større forskningsprosjekt der skoleansatte skulle intervjues i forbindelse med kvaliteten på karriereveiledningen i skolen, så jeg dette som en god anledning til å få tilgang til forskningsdata om karrierebegrepet. Jeg vurderte at lærere, rådgivere og rektorer i ungdomskolene representerer en sentral og avgjørende institusjon i samfunnet, hvor læring, utvikling og sosialisering skapes, og hvor grunnlaget for utdanning og jobblivet legges.

Jeg har sammen med 4 andre masterstudenter deltatt i et kvalitativt forskningsprosjekt finansiert av Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (Tidligere Kompetanse Norge, inntil juni 2021. Heretter kalt HK dir), om kvalitet i karriereveiledning i skolen i Norge. Forskningsoppdraget er et ledd i prosessen med å skaffe ny kunnskap fra skolekonteksten for å gjennomføre en vellykket implementering av Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning, som ble lansert i 2020.

I prosjektet har vi deltatt i individuelle intervjuer med lærere, rådgivere og rektorer i 4 ungdomsskoler og 4 videregående skoler, bidratt med transkribering av materialet, og så fått tilgang til å benytte datamaterialet fra alle intervjuene til våre masteroppgaver.

1.2 Karrierebegrepet

Den tradisjonelle forståelsen av karriere har vært tett forbundet med menneskets relasjon til arbeid. På Frank Parsons tid (1854-1908) ble karriere utelukkende knyttet til begrepene jobb eller utdanning og ble anvendt til å beskrive det enkelte menneskes arbeidsliv (Højdal, 2012). Donald Super (1910-1994) definerte karriere som "den sekvens av vesentlige posisjoner som individet er opptatt av gjennom livet - før, under og etter aktiv ivaretagelse av jobb." I dag mener enkelte yrkesvalgforskere at alle har en karriere, mens andre benytter begrepet livskarriere som i større grad omhandler livet i sin helhet, ikke bare den delen av livet som omhandler arbeid og utdanning. Den indiske professoren i karrierepsykologi G.Arulmani forklarer at karriere i asiatiske

land gjerne er knyttet til utdanning, mens arbeid som ikke krever formell overføring av kunnskap, «work based learning,» blir omtalt som «livelihood», eller levebrød. Ikke-formelle former for kompetanseoverføring er altså knyttet til levebrød. Han taler for å ikke knytte karriere til prestisje og å klatre mot toppen, men heller være fornøyde der vi er (*Same planet – mange kulturar. Intervju med Gideon Arulmani. I Veilederforum.no*, 2020.) Karrierebegrepet har således forandret seg over tid, og i dag er karriereveiledning i stor grad knyttet til livslang læring (Kjærgård, 2018). Eller som Peter Plant har skrevet det i sitt kapittel i samme bok:

Karriere i Norge handler om det å rett og slett være til, hvordan folk flest løser dette, og hvordan man gjennom arbeidslivet utveksler innsats og belønning med fellesskapet rundt seg. For at karriereveiledning skal bli et godt verktøy i velferdsmodellen i Norge, bør karrierebegrepet brukes, bearbeides og innarbeides i den norske arbeidskulturen slik at det på sikt konnoterer det som er vanlig, kjent og normalt. (Kjærgård et al, 2018, s. 106).

Karriere ses også på som en utviklingsprosess hvor karriereveiledning bør handle om å sette hver enkelt i stand til å ta kontroll over sin egen utvikling (Haug, 2018). Fra å dreie seg om ett valg, anses karriere av mange i dag som et livslangt prosjekt. Den utvidede forståelsen av karrierebegrepet som omhandler alle arenaer i et individs liv har også fått en forsterket effekt i dagens politikk (Kjærgård & Plant, 2018). Ingrid B. Bakke som nylig har disputert med en avhandling som tar for seg karrierebegrepet definerer karriere slik – “Career refers to the abstract, wide and overall signification of choices and events that make up an individual’s journey through life, education and work” (Bakke, 2021).

1.3 Egen interesse for valgte tema

Kvale påpeker at forskeren gjennom sin integritet, kunnskap, erfaringsbakgrunn, ståsted og ærlighet er det viktigste forskningsinstrumentet, og avgjørende for kvaliteten på kvalitativ forskning (Kvale, 2015). Jeg tenker det da er naturlig at jeg som i dette tilfellets «instrument» gir en presentasjon av mitt ståsted.

Til daglig jobber jeg som karriereveileder og teamleder hos en tiltaksarrangør innen arbeid og inkludering, der våre jobbsøkere som er søkt inn av NAV er vurdert å stå langt fra jobb. I møte med våre jobbsøkere er min opplevelse at flere av de har en holdning til karrierebegrepet som noe de assosierer med avansement og høye lønninger, og som dermed er forbeholdt andre enn dem selv. I en bransje der vi hver dag og hele tiden jobber for arbeidsinkludering, stiller jeg meg spørsmålet om hvorvidt begrepet slik det forstås og brukes har en inkluderende eller ekskluderende effekt. Jeg tiltrekkes samtidig av tanken om at vi alle har en karriere, enten vi har høy utdannelse og en godt betalt jobb, er hjemmeværende eller har en jobb som anses å ha lav status.

I tiden før jeg begynte å jobbe med arbeidsinkludering, jobbet jeg nærmere 20 år i bokbransjen og har i min bachelorgrad både litteraturvitenskap og journalistikk, og har derav en stor interesse for ord, språk og språkutvikling. Den språklige betydningen av karrierebegrepet fasinerer meg, og jeg vil derfor i mitt prosjekt trekke inn dette perspektivet for å forsøke å gi en bedre forståelse av hvordan karrierebegrepet har utviklet seg og slik gir ulik mening. Jeg anser det samtidig som relevant for min problemstilling som handler om karrierebegrepet og forståelsen av dette.

Som mor til to ungdommer som har gått på to ulike ungdomsskoler, har jeg med interesse fulgt de og deres skolars måte å jobbe med karriereveiledning og faget Utdanningsvalg på. Min interesse mot å delta i prosjektet Kvalitet i karriereveiledning i skolen kan nok i stor grad knyttes til denne egeninteressen.

Å få tilgang til et stort datamateriale for å utforske karrierebegrepet i en sentral kontekst – skolekonteksten, så jeg på som en unik mulighet til å få utforske tvetydigheten i begrepet. Samtidig så jeg det som en god mulighet til å lære mer om skolekonteksten og karriereveiledning i skolen.

1.4 Innføring i feltet og rådende praksis

For at leseren skal få innsikt i hva karriereveiledning er og hvilket ståsted faget har i Norge både politisk og innen utdanning, vil jeg i denne delen av oppgaven presentere et utvalg av styringsdokumentene som ligger til grunn for dagens praksis og organisering av karriereveiledning i ungdomsskolen og Norge forøvrig. Jeg vil også presentere karriereveiledningens ståsted som fagfelt i et nasjonalt og internasjonalt perspektiv, samt beskrive hvordan fagfeltet ser på karriereveiledning sett i sammenheng med sosial rettferdighet.

1.4.1 Karriereveiledning i et internasjonalt og nasjonalt perspektiv

I Europa er EU og OECD sentrale fagpolitiske aktører hva angår definisjonen av karriereveiledning og begrunnelsen for at land bør innlemme dette i sin kompetansepolitikk (Kjærgård, 2018). EU vedtok to resolusjoner, i 2004 og 2008, som begge omhandler livslang læring og karrierekompetanser. I sistnevnte knyttes livslang karriereveiledning til EU's mål om å bli det mest kunnskapsbaserte samfunn innen 2010. Norge er gjennom EØS-avtalen forpliktet til å implementere dette som en del av sin politikktutforming (Kjærgård, 2018).

OECD påpeker i rapporten *Skills Strategy Diagnostic Report Norway* fra 2014, som hadde formål om å medvirke til en utarbeidelse av kompetansepolitiske strategier for å møte en usikker økonomisk framtid, at Norge i for liten grad utvikler og utnytter kompetansen som befolkningen har (OECD, 2014). De beskriver her de 12 viktigste utfordringen Norge har med tanke på kompetansestrategi. I en annen rapport fra samme år, *OECD Skills Strategy Action Report*, kommer de med anbefalinger til hvordan Norge kan utnytte befolkningens kompetanse, og hvor det anbefales å utvikle et helhetlig system for livslang karriereveiledning (OECD, 2014b).

ELGPN (European Lifelong Guidance Policy Network) har hatt en rolle i utviklingen av karriereveiledning i Europa. Nettverket som ble avsluttet i 2015 hadde ikke beslutningsmyndighet, men ga anbefalinger. Deres målsetning var å fremme karriereveiledning som en viktig komponent i europeisk kompetansepolitikk (Haug, 2018). I en rapport fra 2012 – *Lifelong Guidance Policy Development: A European*

Resource Kit anbefalte de at det blir tydeliggjort hvilke karrierelaterte kompetanser et land anser som avgjørende for sin befolkning gjennom livsløpet, og at dette ble nedfestet i et nasjonalt rammeverk. Videre at disse ble samlet og systematisert på tilsvarende måte som vi kjenner læringsmål i skolens norske læreplaner (ELGPN, 2012). Enkelte land (for eksempel Canada, Australia og Skottland) utviklet egne systemer, såkalte blueprints for karriereutvikling, karrierelæring og karrierekompetanser før Norge startet arbeidet med et kvalitetsrammeverk for karriereveiledning i 2014. Norges mål med et nasjonalt kvalitetsrammeverk er at en nasjonal kompetansepolitisk strategi skal bidra til at enkeltmennesker og virksomheter har en kompetanse som gir Norge et konkurransedyktig næringsliv, en effektiv og god offentlig sektor, og gjør at færrest står utenfor arbeidslivet. (Haug, 2018).

1.4.2 NoU rapporten Norge i omstilling – Karriereveiledning for individ og samfunn

Denne rapporten er blant de styrende dokumentene som ligger til grunn for utviklingen av Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning. Rammeverket er mer fylldig omtalt i neste avsnitt. Rapporten ble skrevet av et utvalg regjeringen nedsatte, blant annet med bakgrunn i OECD og ELGPN sine anbefalinger om å se på et system for livslang karriereveiledning og komme med anbefalinger til det videre arbeidet. Rapporten viser til et arbeidsliv i stor endring med omstillinger og endrede kompetansebehov, ny teknologi, presset økonomi og grønt skifte, som vil kreve at man legger til rette for god informasjon og karriereveiledningstjenester av høy kvalitet. Det ble anslått at arbeidstakere i løpet av de neste ti til tretti årene vil måtte kunne utføre andre arbeidsoppgaver og arbeidsformer enn i dag, og det vil derfor bli nødvendig for mange hundre tusen arbeidstakere å tilegne seg ny kompetanse og skifte jobb. For å møte disse endringene ble det anbefalt utvikling av et tverrsektorielt nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning, med et helhetlig system for livslang karriereveiledning som skal bidra til karriereveiledningstjenester av høy kvalitet i alle sektorer i Norge (NOU 2016:7). Utvalget ga en omfattende oversikt med konkrete anbefalinger til hvordan dette kunne løses for et helhetlig system.

1.4.3 Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning

Arbeidstakere må i dag og i fremtiden forvente å håndtere flere endringsprosesser og overganger, hvilket innebærer at det enkelte individ må ha tilstrekkelig og relevant karrierekompetanse for å imøtekomme dagens utvikling og endringer. Et nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning skal bidra til at befolkningen har tilgang til karriereveiledningstjenester av høy kvalitet. (HK dir, 2019).

Med bakgrunn i anbefalingene i NOU 2016:7 fikk HK dir i 2017 i oppdrag av Kunnskapsdepartementet å utrede og igangsette utviklingen av et tverrsektorielt og helhetlig nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning i samarbeid med andre karriereveiledningsaktører. Verktøyet er nå lansert og tatt i bruk i flere sektorer, også i skolen. Innledningsvis står det at målet med å utvikle et tverrsektorielt nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning, er å gi praktikere, eiere, ledere og fagfeltet et nyttig verktøy for utvikling av kvalitet i karriereveiledning. Videre vektlegges det at kvalitet og profesjonalitet i karriereveiledningen er avgjørende for at tjenestene skal gi det ønskede utbyttet, både for individ og samfunn. Leveransen fra HK dir innebærer fire definerte leveranser: 1) Kompetansesstandarder – profesjonell karriereveiledning 2) Karrierekompetanse – læringsutbytte av karriereveiledning 3) Etikk – prinsipper og retningslinjer for god praksis 4) Kvalitetssikring – kvalitetskriterier, indikatorer, evaluering, statistikk og forskning (HK dir 2020).

Rammeverket som ble lansert høsten 2020 tar det til orde for at det ikke finnes ett samlet sett karrierekompetanser som alle trenger, og forfatterne anerkjenner at de karrierekompetansene den enkelte kan ha nytte av å lære eller aktivere, vil variere avhengig av personen og dennes situasjon. Den enkeltes kompetansebehov påvirkes av bakgrunn, situasjon og fremtidige mål. Det norske kvalitetsrammeverket skiller seg derfor fra enkelte andre lands blueprints som består av lister over flere hundre kompetanser det er en forventning om at landets innbyggere bør inneha for å kunne håndtere egen karriere. I oppdraget fra Kunnskapsdepartementet til HK dir ble det understreket at de «må legge til rette for en bred og inkluderende prosess der alle parter «.....» og relevante aktører, blir inkludert i utviklingsarbeidet.» Så prosessen med å implementere kvalitetsrammeverket ses derfor på som like viktig for å nå målet

om økt kvalitet i karriereveiledning (HK dir, 2020). Rammeverket er fremdeles temmelig ferskt, og det pågår arbeid med å gjøre det kjent og implementert i de sektorer som tilbyr karriereveiledning, som arbeidsmarkedstjenester, skoler, på universiteter og høyskoler, i opplæringsinstitusjoner, på arbeidsplassen, i frivillig eller i privat sektor. Forskningsoppdraget jeg har deltatt i er et oppdrag fra HK dir, og et ledd i prosessen med å skaffe ny kunnskap fra skolekonteksten for å gjennomføre en vellykket implementering.

1.4.4 Faget Utdanningsvalg

Når vi har intervjuet ansatte i skolen, er det faget Utdanningsvalg de i stor grad refererer til og knytter karriereveiledningen til. Dette har siden 2008 vært et obligatorisk fag i ungdomsskolen som skal bidra til å gjøre elevene i stand til å ta gode utdannings- og yrkesvalg. Faget skal videre bidra til at elevene utvikler en trygg identitet og til at de skal kunne ta valg ut fra egne interesser og forutsetninger (Utdanningsdirektoratet, 2020). I 2015 ble det gjort noen endringer i faget, først og fremst med mer vekt på elevenes individuelle karrierevalg og læring i et livslangt perspektiv, og mindre vekt på at elevene kun skal lære strukturen i videregående opplæring. I november samme år ble det også utgitt en veileder til faget (Utdanningsdirektoratet, 2015). I veilederen står det blant annet «Faget handler ikke kun om valg av videregående opplæring, men innebærer et livslangt perspektiv på en yrkeskarriere og oppbygging av en kompetanse som elevene kan anvende senere i livet. I dette perspektivet kan karriere ses som deltakelse i utdanning, lønnet og ulønnet arbeid, og i forskjellige roller vi har i ulike livsfaser.» De sier og noe om at oppgaven er tiltenkt hele skolen, ikke bare rådgiverne: «For å lykkes med faget legges det opp til samarbeid og koordinering på skolen, og det understrekes at tilknytning til den øvrige rådgivningen og andre fag har mye å si for elevenes læring og utvikling.» I forbindelse med revidering av opplæringsloven, kom det og en ny læreplan i utdanningsvalg i august 2020. Skolenes mål og retning er her uendret og står fremdeles fast ved at: «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.» (Opplæringsloven § 1-1, 2021). Nyrevideringen er samtidig den største

utdanningspolitiske endringen siden Kunnskapsløftet i 2006 (Norge Kunnskapsdepartementet, 2006). En av endringene er at elevene skal utvikle sin kunnskap og kompetanse gjennom at skolene skal legge til rette for læring innen tre tverrfaglige temaer: Folkehelse og livsmestring, demokrati og medborgerskap og bærekraftig utvikling (Utdanningsdirektoratet, 2020). Dette har gitt ny aktualitet for faget Utdanningsvalg ved at noen skoler har koblet det til temaet livsmestring. Karrierebegrepet slik HK dir definerer det, har en hel del til felles med livsmestring.

1.4.5 Karriereveiledning og sosial rettferdighet

Karriereveiledning er nær forbundet med samfunnets utvikling, og vår tid er preget av globalisering og økte forskjeller mellom fattige og rike (Kjærgård, 2018, s.20). Ettersom karrierebegrepet av mange oppfattes som noe som er forbeholdt de med gode og godt betalte jobber, og slik kan oppleves som ekskluderende, ønsker jeg å ha med et avsnitt som presenterer en fremvoksende diskurs om karriereveiledning og sosial rettferdighet. Et omdreiningspunkt i den fremvoksende diskursen er hvordan såkalt nyliberalistisk politikk kan hemme sosial rettferdighet (Kjærgård & Plant, 2018).

R.G. Sultana, sammen med Rie Thomsen og Tristan Hooley, er blant de som har tatt sterkt til orde for en karriereveiledningstradisjon som innebærer sosial rettferdighet. Han beskriver utviklingen gjennom tre grunnleggende diskurser om karriereveiledning, *den teknokratiske, den humanistiske og den sosialrekonstruksjonistiske* (Kjærgård & Plant, 2018). De tre diskursene er ikke gjensidig utelukkende, men gjør seg gjeldende parallelt og avhenger ofte av den økonomiske situasjonen i verden eller til et land eller område. Den teknokratiske tilnærmingen har samfunnsøkonomisk effektivitet som hovedsiktemål, og karriereveilederens oppgave er å hjelpe den enkelte med å identifisere sin kompetanseprofil og avstemme denne best mulig med arbeidsmarkedets behov (Kjærgård & Plant et al, 2018). Denne tilnærmingen kjennetegnes gjerne gjennom en nyliberalistisk politikk som i mange tilfeller har ført til et mindre stabilt arbeidsmarked for arbeidstakere, ved mindre tilgang på faste jobber, høyere andel midlertidige kontrakter og generell jobbusikkerhet. Dette fenomenet har

fått navnet prekariatet (av *prekær*, dvs. «usikker» eller «vanskelig»), og en konsekvens er at enkeltindivider og grupperinger blir marginalisert (Kjærgård & Plant, 2018).

I den humanistiske diskursen går individets personlige vekst og selvrealisering foran alt annet, og den legger til rette for selvinnsett og utvikling av evner og ambisjoner, i tillegg til at ideen om valgfrihet står sentralt. Ideen om å bygge en identitet som går utover lønnsarbeid er styrende, og inspirasjon er hentet fra både Donald Super sin livsbue og Savickas` livsdesign (Kjærgård & Plant, 2018, s.40).

Sosialrekonstruksjonistisk tilnærming er basert på sosiologiske prinsipper, og er mest opptatt av å finne ut hvordan økonomien og arbeidsmarkedet undergraver muligheten for vekst og personlig utvikling for grupper i samfunnet. Implisitt ligger det en kritikk av arbeidslivets organisering i vårt moderne samfunn. Mål for karriereveileder er her å bevisstgjøre rundt urettferdige samfunnsstrukturer (Kjærgård & Plant et al, 2018).

Både internasjonale og nasjonale policydokumenter (OECD (2004), EU (2004, 2008), NOU 2016:7) forteller oss at myndighetene de siste 15 årene promoterer karriereveiledning som et nyttig politisk redskap innenfor en global kunnskapsøkonomisk diskurs (Kjærgård, 2018) som flere i karriereveiledningsfeltet mobiliserer til en motdiskurs mot - sosial rettferdighet.

Sultana (m.fl) ser et behov for å motvirke individualisering av samfunnsproblemer. Motdiskursen fremholder at økt markedsliberalisme markerer en overgang fra velferdsstat til konkurransestat, hvor samfunnet blir mer individfokuset.

Roger Kjærgård som også har en betydelig stemme i den framvoksende diskursen, påpeker at arbeidsmarkedet i dag preges av en samfunnsøkonomisk tankegang som ønsker å produsere realistiske borgere som tilpasser seg arbeidsmarkedet (Kjærgård & Plant, 2018). Befolkningens kompetanse blir på mange måter en valuta, og i mindre grad tenker en at veisøker har et fritt valg. Dette kjennetegnes ved at en i større grad benytter individet som et middel med mål om å få rett person på rett plass (Kjærgård & Plant, 2018, s.61).

En annen tydelig stemme i diskursen sosial rettferdighet er Barrie Irving. Han tar til orde for at vi må forstyrre diskursene om økonomisk profitt som dominerer i dagens samfunn, som han mener har en tendens til å være rettet mot forberedelse av individer til å ta «gode» utdannings- og yrkesvalg. Dette er underbygget av behovet for «klienter» for å tilegne seg ferdighetene og kompetansen som kreves av arbeidsgivere og økonomien (Irving & Malik-Lievano, 2019, s. 251).

Irving setter også diskursen i en større sammenheng som i tillegg inkluderer miljømessige faktorer og bærekraftperspektivet sett i forhold til planeten vår.

1.5 Tidligere forskning

I arbeidet med problemstillingen har jeg gjort søk i Google scholar og i Oria der jeg først og fremst søkte på «karrierebegrepet», «begrepet karriere», «betydning karriere» og «hva er karriere.» Søk førte meg til en helt fersk doktoravhandling fra Ingrid Bårdsdatter Bakke - «No culture for career? Conceptualisations of career as a cultural phenomenon and as experienced by tenth graders and career counsellors in Norway.» Hun har intervjuet førti 10.klassinger som sto overfor sitt første utdanningsvalg. I tillegg har hun intervjuet noen av rådgiverne deres. Resultatet fra avhandlingen viser i hovedsak at ungdommene hadde negative assosiasjoner knyttet til begrepet karriere, og at de knyttet det til suksess og gode posisjoner i arbeidslivet. Dette viste seg å være en holdning deres foreldre også hadde, samtidig som det viste seg en differensiering mellom bygd og by, der de i byene lettere tok i bruk begrepet karriere. Hun har videre sett på hvordan kultur fungerer som kontekst for forming av karrierebegrepet, og hvilke muligheter og begrensninger dette innebærer for å implementere karrierebegrepet i norsk skole. Hun løfter fram en idè om et demokratisk karrierebegrep knyttet til danning og et hierarkisk karrierebegrep som vil inneholde det de fleste konnoterer det til, som å klatre i arbeidslivet (Bakke, 2021).

Trude Skarstein Phillips sin masteroppgave i karriereveiledning "Valg eller læring? Ja takk begge deler! Studieveiledning gjennomført som aksjonsforskningsprosjekt i samarbeid med seks elever ved vg 3 studiespesialiserende" (2021), viser til at alle

hennes 6 informanter formidlet forståelsen av at karriere hadde med fremtidig yrke å gjøre og at det betød å få en bedre jobb etter hvert.

I søket mitt dukket det opp enkelte artikler blant annet i Veilederforum som omtaler bruken og forståelsen av begrepet karriere. Disse er gjengitt i litteraturlisten.

Den endelige rapporten fra HK dir på omtalte forskningsprosjekt, *Kvalitet i karriereveiledning i skolen. En undersøkelse av kvalitet og kvalitetsutvikling i karriereveiledning i skolen*, vil også ligge til grunn for min masteroppgave.

Hva angår karrierebegrepet sett i en språklig sammenheng, så har jeg ikke lyktes å finne noe forskning på dette.

1.6 Plassering i forskningsfeltet

Forskningen jeg har funnet gir først og fremst svar på hvordan elever i skolen forstår begrepet (Bakke, 2021; Philips, 2021). I denne oppgaven ønsker jeg å se nærmere på hvordan lærere, rådgivere og rektorer i ungdomsskolen forstår begrepet.

Datamaterialet vi gjennom forskningsprosjektet har tilgang på inneholder intervjuer med ansatte fra både ungdomsskoler og videregående skoler. Da jeg anser den totale mengden informanter fra både ungdomsskoler og videregående skoler som litt for omfattende for et masterprosjekt, vil jeg begrense denne oppgaven til å omhandle kun ansatte i de fire ungdomsskolene som deltar som informanter i forskningsprosjektet.

1.7 Problemstilling

Ved utforming av en god problemstilling bør en tenke igjennom at svarene en finner bør være interessant for andre enn en selv, bør bygge på tidligere forskning, være mulig å finne svar på, samtidig som den bør utformes slik at det kommer tydelig fram hva

som skal undersøkes (Larsen, 2017). Med bakgrunn i dette, har jeg kommet frem til følgende problemstilling:

Hvordan forstår lærere, rådgivere og rektorer i ungdomsskolen begrepet karriere?

Et mål er at funnene fra undersøkelsen skal gi økt forståelse og ny kunnskap rundt bruken og forståelsen av begrepet karriere blant ansatte i ungdomsskolen. Dette vil samtidig kunne gi svar på om begrepet gir lik eller ulik mening i praksisfeltet i ungdomsskolen og i det akademiske miljøet karriereveiledningsfeltet. Jeg vil belyse svarene i et språklig perspektiv, i et helhetlig livsperspektiv og samtidig vurdere om bruken av begrepet kan ha noen betydning i forhold til sosial rettferdighet og inkludering.

1.8 Begrepsforklaringer

Jeg har her valgt å bruke definisjonene fra nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning ettersom det er disse definisjonene som ligger til grunn i det overordnede forskningsprosjektet jeg har fått delta i. I intervjuene kommer ikke definisjonen av karriere som et direkte spørsmål, det inviteres heller til drøfting og avklaring av flere begreper knyttet til karriere, inklusive karrierebegrepet.

Forskningsspørsmål 2.2 i hovedprosjektet lød slik: *Hvordan forstås og brukes begrepene karriereveiledning og karrierelæring i skolen?* (Mordal, et al 2022). Det viste seg at flere av informantene enten ikke hadde noe forhold til flere av begrepene eller at de ikke helt klarte å skille de fra hverandre. Dette er grunnen til at jeg også velger å ta med begrepene karrierelæring, karriereveiledning osv i denne oversikten.

1.8.1 Karriere

Det legges til grunn en bred forståelse av begrepet karriere. Karriere forstås som noe alle har. Det er ikke bare menneskers relasjon til utdanning og arbeid, men også øvrige roller og livssekvenser mennesker inngår i (HK dir, 2019, s.52).

1.8.2 Karrierelæring

Karrierelæring er en kontinuerlig pågående læringsprosess som skjer uformelt og ustrukturert, simpelthen ved at man lever og erfarer. Samtidig kan karrierelæring, som all annen læring, legges til rette for og struktureres. Slik strukturert karrierelæring kan dreie seg om å lære noe nytt, men også om å bli bevisst på, og aktivere, den kompetansen en allerede har. Strukturert karrierelæring kan skje gjennom å tilrettelegge for ulike karrierelæringsaktiviteter. Slike aktiviteter kan foregå i ulike formater, og inngå i både individuelle karriereveiledningssamtaler, gruppeveiledning, undervisning og opplæring og i digital samhandling (HK dir, 2019, s. 57).

1.8.3 Karrierekompetanse

Kompetanse som setter mennesker i stand til å håndtere sin karriere, også i forandring og overganger. Det er kompetanse til å kjenne og forstå seg selv og sin kontekst, til å handle og ta valg og til å håndtere dilemmaer og spenninger knyttet til liv, læring og arbeid. Det inkluderer innsikt i at den enkelte formes av sine livsvilkår og handlinger, men også kan påvirke og forme egen og fellesskapets framtid (HK dir, 2020, s.52)

1.8.4 Karriereveiledning

Det finnes ulike definisjoner av karriereveiledning både nasjonalt og internasjonalt. OECD kom i 2004 med sin definisjon, som har vært mye brukt i norsk sammenheng, og som også blir referert til i NOU 2016:7. Den lyder:

Karriereveiledning viser til tjenester og aktiviteter som skal hjelpe personer, uavhengig av alder og tidspunkt i livet, til å ta valg når det gjelder utdanning, opplæring og arbeid, og til å håndtere egen karriere. Tjenestene kan finnes i skoler, på universiteter og høyskoler, i opplæringsinstitusjoner og i

arbeidsmarkedstjenester, på arbeidsplassen, i frivillig eller i privat sektor. Aktivitetene kan foregå på individuell basis eller i grupper, og i samme rom eller over avstand (inkludert telefon og nettbaserte tjenester). Disse kan inkludere informasjon (i trykket form, på nett eller annet), tester, veiledningssamtaler, karriereutviklingskurs og -programmer (for å hjelpe personer til å utvikle selvbevissthet, bevissthet om muligheter og karrierehåndteringsferdigheter), smakebitkurs (for å sammenligne alternativer før valg), jobbsøkerkurs og hjelp i overgangsfaser (HK dir., 2019).

Definisjonen av karriereveiledning slik den beskrives i kvalitetsrammeverket, lyder som følger:

Målet med karriereveiledning er at mennesker blir bedre i stand til å håndtere overganger, og til å ta meningsfulle valg knyttet til utdanning, læring og arbeid gjennom livet. Karriereveiledning gir mulighet for utforsking av den enkeltes situasjon, ønsker og muligheter, og støtte til handling, valg og samfunnsdeltakelse. Karriereveiledning kan foregå individuelt og i gruppe, både fysisk og digitalt, og innenfor rammene av ulike sektorer og organisasjoner. Karriereveiledning tilbys av kompetente aktører og utføres med høy grad av etisk bevissthet (HK dir, 2019).

Hva angår begrepsbruk i denne oppgaven, så har jeg valgt å bruke betegnelsen rådgiver framfor karriereveileder. Dette med bakgrunn i at Opplæringsloven, som skolens rådgivningstilbud er forankret gjennom, benytter begrepet rådgivning (*Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova)* - Lovdata, 1998.) Det er dette begrepet informantene i undersøkelsen i all hovedsak også benytter. Dette er også i tråd med begrepsbruken i rapporten fra den overordnede undersøkelsen (Mordal et al, 2022).

2 Teori

Jeg vil i dette kapitlet trekke inn Donald Supers livsbue (life rainbow), da den er blant de første teorier innen karriereveiledning som setter karriere inn i et helhetlig livsperspektiv. Den har inspirert til definisjonen av karrierebegrepet som i dag brukes i fagfeltet og den har inspirert karriereveiledere verden over. Dessuten er teorien en vesentlig kilde til Kvalitetsrammeverket for karriereveiledning, blant annet når de refererer til karrierebegrepet som noe alle har (Bakke et al., 2020, s. 52). Teorien er og relevant i forhold til fagfornyelsen og emnet livsmestring, som flere skoler har valgt å sette i sammenheng med karriereveiledning og faget Utdanningsvalg.

For de fleste har den fremdeles aktualitet, men det er allikevel spennende å se nærmere på om den står seg med den takten verden og arbeidslivet utvikler seg i dag.

Jeg vil også presentere teori som plasserer karrierebegrepet i et språklig og historisk perspektiv. Valg av teori beror på ønsket om å oppnå en nærmere forståelse av hvordan ord gir mening og utvikler seg, og slik se nærmere på likheter og ulikheter mellom den språklige forståelsen av karrierebegrepet og den faglige forståelsen. Teori presentert her vil jeg bruke til å analysere og drøfte funnene til min problemstilling.

2.1 Donald Supers livsløpsteori

Donald Super (1910 – 1994) sin teori om livsforløpets betydning for karrierevalg og utvikling er i karriereveiledningssammenheng ansett for å være en klassiker (Højdal & Poulsen, 2012). Den har blitt utviklet gjennom mange år, og presentert første gang i 1975 (Højdal & Poulsen, 2012). Med bakgrunn i at karriere i dag omhandler alle arenaer i et individs liv (Kjærgård & Plant, 2018) og at flere i karriereveiledningsfeltet velger å benytte begrepet livskarriere framfor karriere, synes jeg det er naturlig å presentere Donald Supers livsbue som en sentral teori i denne sammenheng.

En karriere kan betraktes som et menneskes livsforløp hvor det møter en rekke utviklingsoppgaver som det forsøker å takle på en slik måte at han/henne kan

bli den personen som han/henne ønsker å bli. Da både selvoppfattelse og situasjoner skifter, er dette en prosess som aldri fullendes.

Donald Super

Med livsløpsteorien introduserte han en ny karriereveiledningstradisjon med fokus på individualisering og utviklingsfokus, i en helhetlig livssammenheng. Han utvidet karrierebegrepet til også å innbefatte de roller mennesker har i livet som ikke er direkte knyttet til arbeid, som omsorg og pass av syke familiemedlemmer, perioder med arbeidsløshet eller hjemmeværende med små barn. Han definerte karriere som: «Den sekvens av vesentlige posisjoner som individet er opptatt av gjennom livet – både før, under og etter aktiv ivaretagelse av jobb» (Super, Donald).

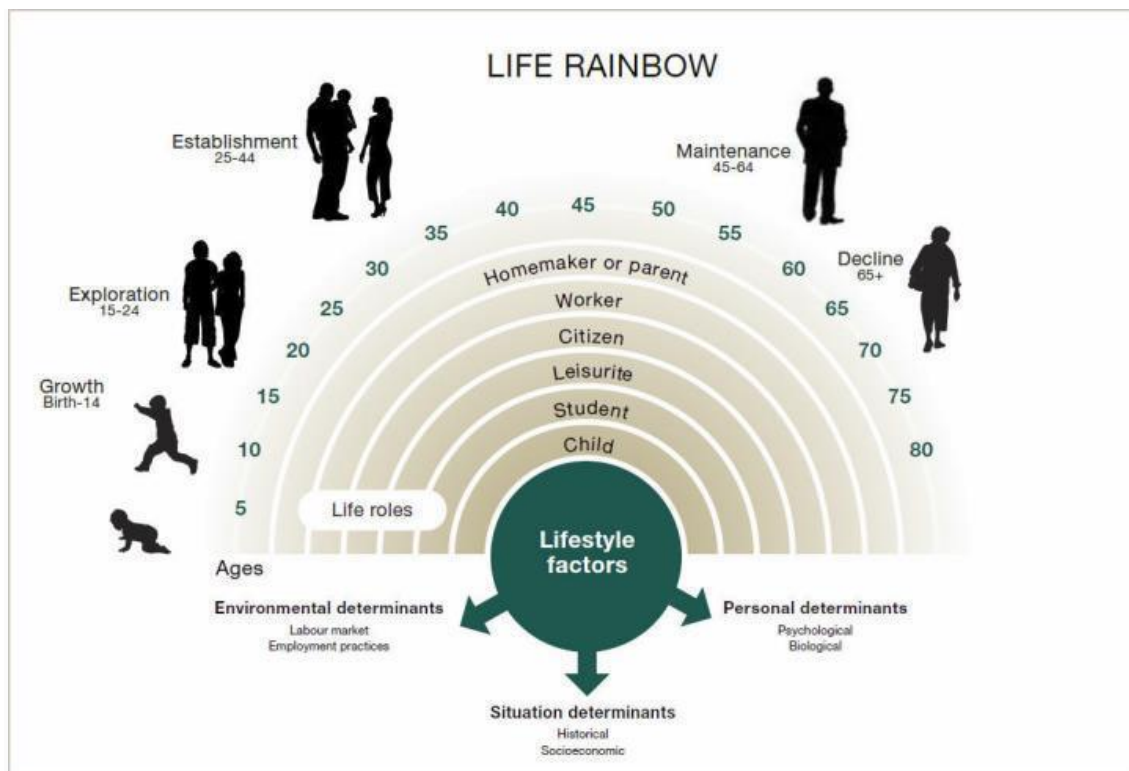
Donald Super mente at karrierevalget ikke kan sees atskilt fra menneskets øvrige liv, og derfor burde omhandle et menneskes livsforløp der både selvoppfattelse og situasjoner skifter i en prosess som aldri fullbyrdes (Højdal & Poulsen, 2012).

Han flyttet i sin teori om livsfaser fokuset fra jobb og personlighet til en større sosial kontekst og sammenheng, og tydeliggjorde gjennom dette sammenhengen mellom individ og samfunn. Han utviklet en helhetlig livsfaseteori om det å foreta karrierevalg og så på karrierevalg som utviklingsprosesser vi går igjennom hele livet (Højdal & Poulsen, 2012). Han mente også at verdiene våre sto mer sentralt i forhold til valg enn hva våre interesser gjør, og at valg vi tar er uttrykk for våre verdier og mål, og verdiene påvirker prioriteringen av roller og oppgaver.

Super snakker om life career, her oversatt til livskarriere, og så altså på karriere som et livsprosjekt som involverer andre roller enn yrkesrollen (Sharf, 2010). Dette kommer blant annet til syne i hans 14 teser som han knytter til livsløpsteorien. Dette synliggjøres spesielt i den 14. tesen:

For de fleste mennesker er arbeid og jobb et sentralt fokus for utvikling av personlighet. Andre med en perifer, tilfeldig eller ikke-eksisterende tilknytning til arbeid kan ha fokus i sin utvikling på hjemme- og hobbyaktiviteter. Sosiale forhold, for eksempel fordommer mot kjønnsroller, etnisitet eller mulighetsstruktur spiller, sammen med individuelle forskjeller, en viktig rolle i

utviklingen av preferanser og dermed også i utvikling av foretrukne roller i relasjon til hjem, arbeid, fritid og utdanning (Højdal, 2012, s. 46).



Figur 1. Donald Supers livsbue (life rainbow) illustrerer hvordan de ulike livsrollene spiller sammen og utgjør en samlet livskarriere. Modellen har blitt og blir brukt som en metafor for temaet livsbalanse (Kjærgård & Plant, 2018, s.274)

Donald Supers livsbue, også kalt karrierebuen, illustrerer at mennesker går gjennom ulike stadier i livet der de har ulike roller. I hvert av de fem stadiene må man håndtere yrkesutviklingsoppgaver relatert til vekst, utforskning, etablering, opprettholdelse og løsrivelse (growth, exploration, establishment, maintenance, decline) som er sosialt forventet av personer i det angitte kronologiske aldersområdet. Ifølge Super er livsstrukturene ikke statiske, men dynamiske og alltid i utvikling (Sharf, 2010). Tidsdimensjonen er livsløpet i karrierebuen, samtidig som de ulike stadiene er fleksible og tid og rom påvirker hverandre gjensidig. Super omtaler dette som livsløpet og ser i sin karriereteori på sammenhengen mellom livsløpet (life-span), miljøene vi lever i (life-space) og selvoppfattelsen (self-concept) (Højdal, 2012).

Super bygde sine antagelser på utviklingspsykologien, og hevdet at mennesket innen hvert stadium møtte nye utviklingsoppgaver som er med på å forme vår selvoppfattelse. Han hevder at selvoppfattelse er noe som endres gjennom erfaringene som gjøres i livet og er således ikke en statisk enhet, men noe som vil utvikle seg når personen møter ny erfaring (Højdal & Poulsen, 2012).

For Super var rammene vi lever våre liv innenfor til enhver tid, viktige å se på i forhold til karrierevalg. Interesser og personlighet måtte ses i sammenheng med de ulike stadiene den enkelte står overfor til enhver tid, og hvordan disse påvirker egen situasjon. Våre livsroller og hvilke kontekster og fellesskap vi er en del av er med å påvirke våre valg og karriere (Højdal & Poulsen, 2012).

2.2 Språkutvikling

Utgangspunktet for denne oppgaven er at karrierebegrepet brukes og forstås på ulike måter, og tvetydigheten knyttet til det. For noen er karriere livet i sin helhet og noe alle har, for andre er karriere noe de selv ikke opplever å ha, og de assosierer det med suksess, spisse albuer og avansement i arbeidslivet. En kronikk i Aftenposten skrevet av språkprofessor Finn-Erik Vinje med denne overskriften traff meg: «Språket er likeglad med de historiske forhold». Inngressen som fulgte var kort og grei – «Ord betyr det de betyr, og hva vi lar dem bety» (Vinje 2021). Jeg så mange paralleller til hvordan ulike grupper mennesker forstår begrepet karriere, og ønsket å se nærmere på dette.

Språkets betydning i denne sammenheng fasinere meg, så jeg vil i teoridelen, og etter hvert i drøftingsdelen, trekke inn dette perspektivet for å få en bedre forståelse av hvordan språk og ord utvikler seg og gir ulik mening, og da først og fremst belyse karrierebegrepet og forståelsen av dette.

I ordbøker defineres betydningen av ord. Jeg vil starte med å gjengi hvordan ordbøkene beskriver ordet karriere:

I norsk akademisk ordbok er den etymologiske forklaringen av ordet karriere forklart slik:

via fransk *carrière*, fra middelalderlatin *carraria* 'kjerrevei; bane for kappkjøring', avledet av latin *carrus* 'kjerre, vogn'

Det store norske leksikon beskriver karriere som:

et livsløp, en løpebane eller et yrke, særlig med rask forfremmelse til gode og ansette stillinger. Å gjøre det bra i yrkeslivet.

Den engelske betydningen slik den står i Cambridge dictionary er:

the job or series of jobs that you do during your working life, especially if you continue to get better jobs and earn more money

Semantikk er læren om språkets innhold, sammenhengen mellom ord, fraser og setninger og deres betydning eller mening, og skiller da mellom ordsemantikk, frasesemantikk og setningssemantikk. I dette tilfellet vil jeg se nærmere på den delen som omhandler ordsemantikk ettersom vi i denne sammenhengen har med et ord eller et begrep å gjøre, nemlig karriere. Ordsemantikken skiller igjen mellom det man forstår som ordets betydning, mening eller intensjon, og samtidig til hva det viser til i omverdenen – dets referanse eller ekstensjon (Simonsen & Henriksen, 2021).

I boken språk og språkvitenskap, en innføring i lingvistikk (Bye, 2003) skiller Bye mellom deskriptiv og preskriptiv språkvitenskap. I vårt språksamfunn har vi preskriptive regler for hvordan språket vårt bør brukes, for eksempel regler for hvordan *da* og *når* brukes. Deskriptiv språkvitenskap derimot, beskriver *faktisk* språkkunnskap og språkbruk. Det finnes samtidig en del etiske problemstillinger som knytter seg til språkbruk, blant annet på den måten at språkbruk kan, bevisst og ubevisst, medvirke til at enkeltmennesker eller grupper blir nedverdiget eller ekskludert fra viktige samfunnsprosesser (Bye, 2003). Dette er relevant fordi sosial inkludering er en vesentlig del av karriereveiledningen i Norge, og fordi informantene i denne undersøkelsen forteller at begrepet karriere gir assosiasjoner til vellykkethet, avansement og høy lønn. I denne sammenhengen spiller assosiasjoner knyttet til betydningen av ord en viktig rolle, også kalt konnotasjoner. Konnotasjoner er knyttet til følelser og verdier, og det er viktig hvordan vi som samfunn er bevisst hvilke konnotasjoner ord har, og hvilke normer vi skal ha for bruk av disse er viktige

spørsmål. Språkbruk kan tjene til å diskriminere personer på grunnlag av kjønn, etnisitet, alder mm. (Bye, 2003).

Forandringer av et ords betydning deles inn i flere typer (Berkov, 1997), blant annet ved økning i mengden betydninger av ordet. Dette er tilfelle ved ordet karriere, som har bevart utgangsbetydningen og har i tillegg fått nye betydninger.

Berkov påpeker at det ikke alltid er mulig å bestemme retningen for utviklingen av et ords betydning, og at språk formes og gjenspeiler samfunnet vi lever i. Hovedårsaken til forandringer i ordforrådet er forandringer i språksamfunnets liv, eksistensielle forhold og behov.

Det dannes jevnlig nye ord i alle språk, men en betraktelig mer brukt framgangsmåte er benevnelsesoverføring, som er en av de viktigste måtene ordtilfanget i et språk blir beriket på. Det vil si at et ord fortsetter å bevare sin utgangsbetydning, men det foregår en økning i antall betydninger (leksikalsk-semantiske varianter) ordet har. En fremgangsmåte er, i tillegg til primærbetydningen, å bruke ord som allerede finnes i språket, i denne nye betydningen (Berkov, 1997) Dette er tilfelle med begrepet karriere som har fått en utvidet betydning ved å også omhandle livet i sin helhet i tillegg til utdanning og jobb. Grunnen til at denne fremgangsmåten er en mer brukt framgangsmåte henger sammen med at menneskets hukommelse i kraft av vår hjernekonstruksjon har lettere for å bevare flertydighet enn et betydelig større antall ensbetydninger. Slike betydningsforandringer kan over tid gi et ord både forbedring og forverring.

Nasjonalbibliotekets N-gram er godt egnet til semantisk analyse.

Ved å skrive inn et ord i søketjenesten får man muligheten til å finne og sammenligne ordfrekvenser og for eksempel når og hvor ofte ord forekommer over tid. N-gram omfatter bøker og aviser fra 1810 til og med september 2013. Totalt dreier dette seg om et tekstmateriale på om lag 34 milliarder ord (11 milliarder ord i bøker og 23 milliarder ord i aviser). (Nasjonalbiblioteket. 2015. NB N-gram). Trendlinjene skiller mellom forekomsten av et ord i bøker og i aviser. Jeg vil i kapittel 5 (Analyse og

drøfting) ved hjelp av diagrammer fra N-gram vise nærmere hvordan forekomsten av begrepet karriere har utviklet seg.

3 Metode

I dette kapitlet vil jeg starte med å gi en innføring i det overordnede forskningsprosjektet og hvordan det var organisert. Deretter vil jeg sette lys på den vitenskapsteoretiske forankringen og metoden som er tatt i bruk for å svare på problemstillingen. Den videre forskningsprosessen med forberedelser til og innsamling av data, samt transkribering av intervjuene vil jeg beskrive på en så transparent, detaljert og åpen måte som mulig, før jeg avslutningsvis redegjør for kvalitetssikring og etiske hensyn.

3.1 Organisering av forskningsprosessen, metodevalg og masterstudentenes rolle

HK-dir har finansiert et forskningsprosjekt om kvalitet i karriereveiledningen i skolen i Norge. Prosjektet pågikk i perioden juni 2021 til mars 2022 og ble utført av forskere fra NTNU Samfunnsforskning (v. Trond Buland og Siri Mordal), Norce (v. Ida H. Mathisen), Universitetet i Sørøst-Norge (v. Anne Holm-Nordhagen) og Aarhus universitet, i Danmark (v. Rie Thomsen). Jeg vil heretter kalle disse for hovedforskere og masterstudentene for medforskere. De som gjennomfører intervjuene kaller jeg hovedintervjuer, og de som observerer og gjør notater kaller jeg medintervjuere. I prosjektet søkte man å avdekke ulike forståelser av kvalitet i karriereveiledning, og gi et helhetlig bilde av hvordan skolene i ulik grad, og på ulike måter, arbeider med å utvikle kvalitet i karriereveiledning. Det ble sett på hvordan kvaliteten på karriereveiledning og karrierelæring i skolen er og hvordan skoler er og hvordan de arbeider med kvalitetssikring og kvalitetsutvikling av dette. 8 skoler ble besøkt (4 ungdomsskoler og 4 videregående skoler), enten fysisk eller digitalt, avhengig av smittesituasjonen under covid19 pandemien og reiseavstand. Rektorer, rådgivere og

lærere ble intervjuet med en varighet på inntil 1 time pr intervju. Selv deltok jeg på to av intervjuene.

De fem masterstudentene som fikk være med i prosjektet deltok i intervjuene sammen med forskere ansatt ved NTNU eller USN. Vi fikk i etterkant tilgang til alt datamaterialet til bruk i egne masteroppgaver, og jeg har i min oppgave valgt å se nærmere på ansatte i skolen sin forståelsen av karrierebegrepet.

Prosjektgruppa begynte å jobbe sammen i mai 2021, og masterstudentene i mitt kull fikk tidlig i juni tilbud om å delta. Vi fikk tilgang til Teamsrommet til forskningsgruppa, og satte oss inn i prosjektet ved å lese igjennom USN sin søknad til HK dir som de vant anbudet med, prosjektbeskrivelsen samt andre relevante dokumenter.

Anne Holm-Nordhagen var koordinator for gruppa med masterstudenter, og det ble etablert et fast digitalt møte én gang pr uke i perioden før og i oppstarten rundt intervjugjennomføring, deretter annenhver uke. I tillegg hadde vi en messengergruppe på Facebook der studentene kunne holde kontakt utenfor møtene. I møter ble det planlagt gjennomføring av intervjuer, utvekslet erfaringer etter gjennomføring av intervjuer og utvekslet erfaringer før og under transkriberingsperioden.

Forskningsmetode, utvalg av informanter og intervjuguider var naturlig nok definert på forhånd av forskningsgruppa, så masterstudentenes valgmuligheter ble av den grunn begrenset. Forskningsrapporten ble lansert 27.april 2022, og vi har av den grunn hatt liten tid til å bli farget av dens resultater. Det var semistrukturerte intervjuer som skulle benyttes, der informantene skulle fortelle sin historie om karriereveiledningen i skolen slik de oppfatter den, innenfor de rammer intervjuguide og intervjuere satt.

Samfunnsvitenskapelig metode dreier seg om hvordan vi går fram for å få kunnskap om den sosiale virkeligheten (Larsen, 2017, s.17). En kan i utgangspunktet velge mellom to forskningsstrategier; kvalitativ og kvantitativ, og enkelt sagt skilles disse ved intervju og spørreskjema (Larsen, 2017). I kvalitativ forskning arbeider man med skriftlige eller muntlige kilder i form av ord, og i kvantitativ forskning arbeider man med data i form av tall som skal analyseres (Nyeng, 2012).

Kvalitative metoder undersøker hvilken mening hendelser og erfaringer har for de som opplever dem, og hvordan de kan fortolkes eller forstås også av andre. Det vil si fokus på aktør, og å se ting fra informantens posisjon, deres virkelighetsoppfatning, motiver og tenkemåter (Kvale, 2015). Nyeng beskriver at et typisk skille mellom kvalitativ og kvantitativ metode er at sistnevnte er å teste eller bygge allmenngyldig teori. I kvalitative metoder derimot er målet å beskrive kvaliteter ved sosiale fenomener, og metoden er innrettet mot å produsere en annen type kunnskap enn den type data en får i kvantitative metoder (Nyeng, 2012).

Ansatte fra 8 ungdomsskoler og 8 videregående skoler skulle delta i intervjuene, og utvalget skulle ha regional spredning, variasjon av store og mindre skoler, rurale og urbane strøk, tilbud om yrkesfag og studiespesialiserende, samt variasjon av multikulturelle og mer ensartede skoler.

3.2 Forskningsmetode og forskningsdesign

I oppgaven tar jeg utgangspunkt i et fenomenologisk forskningsdesign med kvalitative intervjuer som metode. Min studie er basert på 16 intervjuer av lærere, rådgivere og rektorer (fordelt på 12 intervjuer), fra 4 forskjellige ungdomsskoler.

Hvilket design en velger, avhenger av hva en vil fokusere på. Mitt mål vil være å forstå de sosiale fenomenene ut ifra aktørenes egne perspektiver og få en beskrivelse av verden slik den oppleves av informantene. En kan si at dette er det fenomenologiske grunnlaget i all kvalitativ forskning (Nyeng, 2012).

Fenomenologien stammer fra Edmund Husserls (1859-1938) filosofiske perspektiver. Hans system, fenomenologien, er at det ikke eksisterer noen objektiv virkelighet. Dette er fordi den objektive virkeligheten alltid vil være avhengig av et subjekt (Kvale, 2015).

Thagaard (2013) viser og til at det er den subjektive opplevelsen som er utgangspunktet i fenomenologien, samtidig som en skal oppnå en forståelse av en dypere mening i enkeltindividers erfaringer. Innenfor fenomenologien er det derfor

viktig som forsker å være åpen for erfaringen til de personene som studeres, og at oppmerksomheten rettes mot det som blir tatt for gitt innen en kultur. Kvale (2015) bruker begrepet livsverden når han beskriver fenomenologien. Enkeltmenneskers subjektive historie, bakgrunn og opplevelse av fenomener kalles i fenomenologien for deres livsverden.

3.3 Intervju

3.3.1 Intervjuguide

På det tidspunktet jeg kom inn i prosjektet var allerede intervjuguiden klar. Det var utarbeidet en intervjuguide for lærere, en for rådgivere og en for rektorer, som hadde litt forskjellige spørsmål. De var basert på kategorier med de syv innsatsområdene i HK dir sitt verktøy for kvalitetssikring av karriereveiledning: *rammer og organisering, kompetanse, kunnskapsgrunnlag, nettverk og samarbeid, etikk og ledelse.*

Innledningsvis i intervjuguidene var det en kategori som gikk på *bakgrunn* og en på *tilbud og innhold*. Innenfor de ti områdene var det flere spørsmål som var formulert på en åpen måte. Intervjuguiden var enkelt organisert, og slik også enkel å bruke. Den var oversiktlig, samtidig som det var mulig å bevege seg mellom kategoriene underveis, noe som sikret både flyt og struktur i intervjuene (Tjora, 2017). Inndelingen bidro også til at analysearbeidet i etterkant ble enklere. Det var ingen spørsmål i intervjuguidene som gikk direkte på karrierebegrepet som min oppgave har som tema, men det var allikevel spørsmål rundt begreper som karrierelæring, karrierekompetanse og karriereveiledning som i flere av intervjuene førte til samtale rundt karrierebegrepet. Dette ville kunne medføre en risiko for at enkelte av intervjuene ikke ga noen svar til min studie, og er noe av grunnen til at jeg har valgt å legge hele 12 intervjuer til grunn i min analyse. Dette er ifølge Larsen et nokså stort antall i kvalitativ intervjuundersøkelse (Larsen, s. 91). Samtidig sier Ryen at det er viktig at utvalget er stort og variert nok til at en får belyst problemstillingen (Ryen, 2002)

3.3.2 Pilotintervju

Ved å gjennomføre et pilotintervju sjekker man om intervjuguiden er god og gir svar på det en ønsker å få svar på (Larsen, 2017). Det er samtidig en kvalitetssikring av at intervjuguiden fungerer både for informant og intervjuer. Ikke minst er det en god måte å teste seg selv og få tilbakemelding på egen intervjustil. Jeg valgte å foreta et pilotintervju med en god venninne som er sosiallærer ved en ungdomsskole. Vi satte av nøyaktig en time for at jeg skulle få mulighet til å undersøke om jeg klarte å stille og få svar på alle spørsmålene i løpet av tilmålt tid. Jeg tok også opptak av samtalen på mobiltelefonen slik at jeg kunne høre og lære rundt min egen rolle som intervjuer. Dette fungerte greit, og jeg fikk tilbakemelding på hva som fungerte godt og på hvilke områder jeg kunne forbedre meg. Gjennomføringen ga meg den tryggheten jeg trengte for å gjennomføre mitt første forskningsintervju.

3.3.3 Semistrukturerte intervjuer

Det kvalitative intervjuet er å betrakte som en profesjonell samtale, men kan på mange måter minne om en hverdagslig samtale ved at informanten får snakke mest mulig fritt (Larsen, 2017). Det semistrukturerte intervjuet er preget av åpenhet når det gjelder endringer i rekkefølgen av spørsmål og formuleringen av spørsmålene, samtidig som man må stille gode spørsmål som er konkrete og forståelige for informanten, uten å bevege seg for langt bort fra spørsmålene (Tjora, 2017).

Et slikt intervju krever nøye forberedelser for å sikre at en får informasjon av verdi som gir svar på problemstillingen, og intervjuguidene var derfor til svært god hjelp.

3.3.4 Gjennomføring av intervjuene

Masterstudentene deltok i 2-3 intervjuer hver, hvorav enkelte ble gjennomført fysisk på skolene og andre ble gjennomført digitalt via Teams. Det var satt av en arbeidsdag til hver skole, der intervjuer av lærere, rektorer og rådgivere med varighet på en time pr intervju ble gjennomført. I lærerintervjuene var det to lærere, og rådgivere deltok en eller to, alt ettersom hvor mange skolen hadde knyttet til denne rollen. Rektor ble intervjuet alene. Mot slutten av dagen ble det gjennomført et gruppeintervju der alle som tidligere på dagen hadde blitt intervjuet ble samlet og bedt om å diskutere ulike påstander fra HK dir sitt digitale verktøy for å øke kvaliteten i karriereveiledningen. Jeg

har valgt og ikke legge disse intervjuene til grunn i min forskning fordi jeg vurderte at de 12 intervjuene var tilstrekkelig for mitt prosjekt. I forkant av intervjuene ble det av NTNU/USN sendt ut informasjon pr mail der det ble takket for at de ønsket å stille til intervju. Samtidig ble de bedt om å reservere rom til gjennomføringen, med vekt på at det var nok plass og et sted der man kunne sitte uforstyrret. Det ble også lagt ved en samtykkeerklæring (vedlagt) som informantene ble bedt om å skrive ut og signere, og så ta med til intervjuet. En plan for dagen med tidspunkter og navn på informanter ble også sendt på mail et par dager før gjennomføring.

Selv deltok jeg i intervjuer ved to av åtte skoler, hvorav den ene dagen var ved fysisk tilstedeværelse på skolen og det andre foregikk digitalt på Teams grunnet smittehensyn under pandemi og geografisk avstand. De to intervjudagene ble gjennomført med ulike hovedforskere og masterstudenter, og gjennomføringen ble derfor litt ulik. Intervjuet som ble gjennomført med fysisk tilstedeværelse var med en hovedforsker og en medstudent, og vi byttet på å intervjuer rektor, rådgivere og lærere. Vi plasserte oss slik at hovedintervjuer satt rett overfor informantene og de øvrige satte seg ved enden av bordet eller litt i bakgrunnen. Vi ble enige om at tilleggs spørsmål fra disse skulle komme mot slutten av intervjuet. Medintervjuere gjorde notater som etter intervjuet ble skrevet om til en oppsummering av helhetsinntrykket som så vi lagret i felles kanal på Teams. I intervjuet som ble gjennomført på Teams startet vi med en presentasjon av hver av oss som var med (bakgrunn, navn osv). Det var i dette intervjuet rom for å skyte inn spørsmål underveis fra medintervjuere.

Hoved forsker startet alle intervjuene med å introdusere forskningsprosjektet i sin helhet, før hovedintervjuer tok over. I intervjuet jeg gjennomførte presenterte jeg kort hvordan intervjuet var lagt opp. Det var også viktig for meg å presisere at jeg ikke jobber i skolen, og av den grunn ikke nødvendigvis hadde kjennskap til forkortelser, typiske skolefaglige uttrykk og bokstavkoder. Min opplevelse var at det å ha muligheten til å bevege seg mellom kategoriene ga en fin flyt i samtalen, samtidig som inndelingen var fin å følge med på for å underveis kontrollere at vi kom igjennom alle kategoriene og spørsmålene. I begge intervjuene var jeg opptatt av å avslutningsvis spørre om det var noe mer de ønsket å spørre om eller si før vi avsluttet. Dette for å gi informantene

en ekstra mulighet til å ta opp temaer han eller hun hadde tenkt på under intervjuet, eventuelt oppklare eventuelle uklarheter (Kvale, 2015).

Det at jeg jobber som karriereveileder og har erfaring fra å samtale med og veilede mennesker, tror jeg bidro til at jeg opplevde at intervjuene gikk greit. Intervjuteknikker som tilstedeværelse, aktiv lytting, stille åpne spørsmål, tillate stillhet og tenkepauser og ikke gi føringer, er på flere områder de samme i veiledningsfeltet (Tveiten, 2019). En annen viktig ting å tenke på er at en må tilstrebe å ikke farge intervjuet, samtidig som man ikke skal gjøre seg helt nøytral (Ryen, 2002). Det var ofte fristende å delta med meninger og refleksjoner, og å gi forklaringer under intervjuet, ikke minst fordi temaene er områder jeg er interessert i og har kunnskap om. Dette ville kunnet påvirke svarene, og var naturligvis noe jeg unngikk. En annen krevende øvelse var å ha et nøytralt kroppsspråk ved å unngå å vise reaksjoner som for eksempel forskrekkelse eller la det skinne gjennom hva jeg mente var «riktig» svar (Larsen, 2017).

Det er flere ulike perspektiver på hva intervjudata sier noe om. Fra et positivistisk ståsted, beskriver informanten hendelser, kunnskaper og synspunkter som representerer dens erfaringer. Her er forskeren en «nøytral» mottaker. I et konstruktivistisk perspektiv anses intervjudata som et resultat av sosial interaksjon mellom forsker og informant, og begge bidrar til kunnskapen som kommer frem (Thagaard, 2018). Jeg forsøkte å innta en posisjon mellom disse ståstedene, for å sikre en viss avstemming og struktur og samtidig sikre at informantene fikk snakke så fritt som mulig innenfor de rammene vi som forskere satt.

3.4 Transkribering

Transkribering er en konkret omdanning av en muntlig samtale til en skriftlig tekst (Kvale, 2015). I våre intervjuer ble det benyttet lydopptak, og hver student fikk i oppgave å transkribere 4-6 intervjuer hver. Lydopptakene hentet vi ut på Teamsområdet etter endt intervju, og lagret tilsvarende ferdig transkribert materiale der. Jeg transkriberte 4 intervjuer, hvorav alle var intervjuer jeg selv hadde deltatt i enten som intervjuer eller medintervjuer. Kvale (2015) anbefaler at forskeren selv gjør transkriberingen, noe jeg forsto verdien av underveis. Transkriberingsjobben ga meg en unik mulighet til å bli godt kjent med datamaterialet, og jeg opplevde at

analysearbeidet startet mentalt imens denne jobben pågikk. Samtidig lærte jeg mye om egen intervjustil da jeg transkriberte intervjuene jeg selv hadde gjennomført. Arbeidet var tidkrevende, men i mitt tilfelle ble det noe mer effektivt ved at jeg benyttet en fotpedal til å starte og stoppe lydopptaket. Kvale (2015) påpeker også at det er viktig å beskytte intervjupersonenes konfidensialitet. Dette var vi påpasselige med, og skrev derfor aldri navn hverken på personer eller skole. Intervjuene ble gjennomført ved skoler fra flere landsdeler, og vi snakket dermed med personer med ulike dialekter. Instruksen fra hovedforskerne var at vi skulle gjengi alt som ble sagt på bokmål, og ordrett. (Skriveprosedyrene vi jobbet etter ligger som vedlegg 1).

3.5 Datatilsynet, tekniske hjelpemidler, samtykke

Det er flere viktige forhåndsregler å tenke på i forbindelse med forskningsarbeid. Presentasjon av studien må først og fremst meldes til Norsk samfunnsvitenskapelige datatjeneste (NSD) for godkjenning til gjennomføring (Kvale, 2015). I dette prosjektet var det NTNU Samfunnsforskning AS som sto for denne delen, og prosjektet ble søkt inn i mai 2021 og godkjent i juni 2021. Alle de fire samarbeidsinstitusjonene måtte oppgis som databehandlere.

I Den nasjonale forskningsetiske komitè for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH) opplyses det om forskningsetiske retningslinjer (2021) Del B understreker at *Forskere har ansvar overfor alle personer som inngår i eller deltar i forskning. De skal respektere menneskeverdet og sikre deres grunnleggende likeverd, frihet og selvbestemmelse. Informert samtykke til å delta i forskning er et forskningsetisk hovedprinsipp. Videre påpekes det at Det forskningsetiske samtykket skal være frivillig, informert og utvetydig, og det bør være dokumenterbart.* I denne forbindelse ble det fra NTNU i forkant av intervjuene sendt ut et informasjonsskriv der det ble opplyst om hva studiet og hva det skulle brukes til, at hverken skolene eller de som ble intervjuet ville bli identifisert i rapportene fra prosjektet, at opplysningene ville bli behandlet konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket, at kun involverte forskere og et mindre antall studenter ville ha tilgang til anonymiserte data i forbindelse med transkribering av intervjuer, og at lydopptak ville bli slettet så snart de var transkribert.

Det ble også opplyst om at deltakelse var frivillig og at det når som helst var mulighet til å trekke samtykket. Informasjonsbrevet inneholdt også en samtykkedel som informantene måtte signere før intervjuene fant sted (vedlegg 2). Disse ble samlet inn i ferdig signert stand før intervjuene startet. Hoved forskerne var ansvarlige for båndopptakere. Masterstudentene lastet ned appen Diktafon på sine telefoner som back up, og denne ble satt på opptak hos en av oss i tillegg til båndopptaker. Dette ble det informert om før intervjuene startet, samtidig som vi forsikret at lydopptakene på telefonen ville bli slettet så snart vi hadde forsikret oss om at lydopptakene var registrert på båndopptakeren. Appen kunne kun ta opp 45 minutter av gangen. Ettersom intervjuene skulle ha varighet på en time, besluttet vi å ta en liten pause etter 30 minutter for å lagre opptaket og starte et nytt. Båndopptaker og telefon ble liggende diskret på bordet uten å være til sjenanse.

3.6 Ethiske vurderinger og kritisk blikk på metode og forskerrollen

I kvalitativ forskning er ikke spørsmålet om din egen rolle påvirker forskningens gyldighet, men hvordan og i hvilken grad (Tjora, 2017).

Dette er en påstand som er viktig å ta med seg inn i forskningsarbeidet, og jeg vil i dette kapittelet gjengi noen refleksjoner rundt hvordan og i hvilken grad min rolle kan ha vært med å påvirke forskningen i dette prosjektet.

Noen klare innvendinger mot å bruke kvalitative intervju har jeg først og fremst hentet fra Det kvalitative forskningsintervju (Kvale, 2015, s. 198), hvor det blant annet står at denne forskningsformen ikke kan bevises vitenskapelig - men avspeiler sunn fornuft. Intervjuet er ikke vitenskapelig fordi det er subjektivt og personavhengig, resultater blir vanskelig å skulle etterprøve ettersom man ikke kan gjennomgå den nøyaktige samme prosessen, ei heller kan det sies å være generaliserbart ettersom det er for få intervjupersoner. Nyeng støtter sistnevnte ved å uttrykke at man sett fra et ståsted i kvantitativ metode, anser hovedproblemet med kvalitativ forskning og være at det sjelden er mange nok informanter til å gi oss allmenngyldige funn (Nyeng, 2012). Med bakgrunn i disse utsagnene, har jeg forsøkt å være så transparent som mulig ved å gjengi forskerprosessen på en så detaljert måte at den langt på vei vil kunne

etterprøves. En faktor jeg har vært oppmerksom på er at det for informanter kan være vanskelig å svare ærlig når intervjueren sitter sammen med deg. Det er enklere å være ærlig når man anonymt skal krysse av i et skjema (Larsen, 2017). I intervjuene våre, og spesielt i de der to lærere ble intervjuet samtidig, kan dette ha vært tilfelle. De kan ha følt på lojalitet både overfor skolen og kollegaen, og dermed unnlatt å fortelle noe den andre kollegaen kunne vise seg å være uenig i eller oppleve som utleverende. Jeg vil også ta høyde for at informantene kunne hatt lettere for å være ærlig overfor en intervjuer framfor tre som vi var i intervjuene i dette prosjektet. En annen tendens å være oppmerksom på er at informantene kan ha ønsket å imponere og fremstå som dyktige (Larsen, 2017).

Reliabilitet (pålitelighet) og validitet (gyldighet) er sentrale begreper når vi skal vurdere kvaliteten til forskningen. Men ikke alle vil være enig i at begrepene validitet og reliabilitet kan brukes inn i kvalitativ forskning, ettersom de er så sterkt forbundet med en kvantitativ tilnærming og premisene som ligger innenfor denne forskningsmetoden (Kvale, 2015). Kvale redegjør for at reliabilitet innen kvalitativ metode er knyttet til forskerens kompetanse og hvordan forskeren er en refleksiv aktør gjennom å gjøre sin forskning transparent og redegjøre for forskningsprosessen. Kompetansen til intervjuer er avgjørende fordi kunnskapen i kvalitative intervjuer blir produsert sosialt. Det vil si gjennom interaksjon mellom intervjuer og intervjuperson, og gjennom intervjuers evne til å stille de rette oppfølgingsspørsmålene. Ettersom jeg ikke er en erfaren intervjuer i forskningssammenheng, var det nok oppfølgingsspørsmål som kunne bli stilt på en bedre måte enn jeg selv gjorde. På dette området vil jeg si at det var en styrke at vi var tre personer som intervjuet, ettersom det var rom for alle å stille oppfølgingsspørsmål enten til slutt eller underveis i intervjuene. Kvaliteten gjenspeiles også i intervjuers ferdigheter og kunnskap innenfor temaet det intervjues om (Kvale, 2015). For min del kan dette ha hatt en innvirkning ettersom jeg ikke jobber i skolen og har inngående kunnskap om skolekonteksten. Men igjen, her kom også medintervjuerene inn som gode hjelpere når min kunnskap kom til kort. Min beslutning om å forske utenfor egen organisasjon og bransje hviler på det etiske perspektivet. Jeg ville med stor sannsynlighet tatt med meg mer forforståelse inn i et prosjekt gjennomført i et miljø jeg kjenner godt, og nærheten til

forskningsfeltet ville kunnet påvirke forskningen. Man kan dessuten stå i fare for å overse nyanser som ikke er i samsvar med egne erfaringer (Thagaard, 2018). Larsen hevder at vår innstilling før vi starter intervjuene ofte farger det vi tolker (Larsen, 2017). Dette er tilfelle i min oppgave, men ville nok vært det i enda større grad dersom jeg forsket på bransjen jeg jobber i til daglig. Larsen hevder videre at vår bakgrunn, utdanning, erfaring, yrke, alder og kjønn også vil farge måten vi tolker. Jeg har gjort nærmere rede for min bakgrunn og mulige fordommer og førforståelse i innledningen i kapitlene 1.1, Bakgrunn for valg av tema og aktualitet og 1.3, Egen interesse for valgte tema.

Forskeren sitter i en posisjon der hun kan sile ut sitater hun tar med og utelater andre (Tjora, 2017). I tolkningen av dataene har jeg først og fremst vært ute etter hvordan informanente forstår karrierebegrepet. Ikke alle har svart direkte på dette, men de har uttalt seg om karriereveiledning, karrierelæring og karrierekompetanser, og dermed svart indirekte på karrierebegrepet. I analysen og prosjektet som helhet har jeg så langt det lar seg gjøre forsøkt å være kritisk til egen kunnskap og erfaring og vært åpen for alternative forståelser. Jeg gikk inn i oppgaven med en forforståelse av at det eksisterer en mulig avstand mellom hvordan det akademiske feltet og ansatte i skolen definerer og forstår og bruker begrepet karriere.

4 Empiri og analyse

Analyse handler om må finne frem til funn, og tolkning handler om å skape mening av funnene (Larsen, 2017). Samtidig er analyse en spørsmålsdrevet prosess der man leter i data etter svar på spørsmålene. En slik prosess skal gjennomføres med grundighet og bevissthet, og gi redelige svar på forskningsspørsmålene (Johannessen et al., 2018). Tjora hevder at analyse i kvalitative studier gjerne foregår under hele forskningsprosessen da fasene går mye over i hverandre (Tjora, 2017). For min del oppdaget jeg at analysearbeidet foregikk både under forberedelser, under intervjuene og under transkribering av intervjuene, men da først og fremst i form av tankearbeid ved at jeg blant annet lette etter likheter og forskjeller.

Denne delen av oppgaven vil først og fremst inneholde analyse, men og enkelte tolkninger. Den videre tolkningen av min empiri vil komme i drøftingsdelen av oppgaven der jeg vil diskutere funnene opp mot annen forskning og opp mot teori.

Jeg vil her presentere prosessen rundt analysearbeidet til oppgaven, samtidig som jeg presenterer informantene og funnene som danner grunnlag for oppgaven. Kvale hevder at resultater skal rapporteres i en form som gir et klart og velstrukturert overblikk over de viktigste resultatene, med en kritisk vurdering av resultatenes reliabilitet, validitet og generaliserbarhet (Kvale, 2015). Jeg har forsøkt å gjengi gangen i bearbeidingen av data så nøyaktig som mulig for å vise kvaliteten i arbeidet, i tillegg for å gi et lesbart og troverdig bilde av prosessen. Reliabilitet og validitet er gjort rede for i metodekapittelet.

4.1 Tematisk analyse

Jeg har valgt tematisk analyse til å belyse datamaterialet. Målet med tematisk analyse er å gruppere viktige fellestrekk i dataene man får inn i mer generelle kategorier. Dette gjøres ved å se etter temaer som til sammen skal utgjøre svarene på problemstillingen og forskningsspørsmålene. I første fase ligger forberedelsene som vil si transkribering, gjennomlesning av data og så få oversikt over data (Johannessen et al., 2018).

Jeg startet med å lese igjennom det transkriberte datamaterialet som besto av 12 transkriberte intervjuer. Dette er en stor mengde intervjuer, men jeg vurderte at jeg trengte de alle ettersom jeg i utgangspunktet var ute etter kun en liten del av svarene for å kunne få svar på problemstillingen min. Underveis gjorde jeg notater der jeg oppsummerte viktige poenger og mine refleksjoner om materialet som helhet. Det første jeg oppsummerte var bakgrunnen til informantene.

4.2 Presentasjon av informantene

Før jeg går over til å presentere fasen som omhandler koding av materialet vil jeg gi en presentasjon av informantene som jeg har gruppert på rolle.

Rektorer:

De fire rektorene som ble intervjuet har alle lang fartstid i skolen, men ikke nødvendigvis lang erfaring i rektorrollen. En av de har vært rektor ved nåværende skole nærmere 20 år, en er helt ny som rektor og relativt ny ved skolen, en har flere år som rektor ved nåværende skole og har tidligere vært rektor ved en annen skole, og en er helt ny ved skolen og også helt ny som rektor.

Rådgivere:

Alle har vært rådgivere ved nåværende skole mellom 3 og 9 år, samtidig som alle har vært tilknyttet sine skoler i ulike roller i flere år før de startet som rådgivere. Alle fire bruker tittelen rådgiver, ikke karriereveileder. Tre av de fire har utdanning med 60 studiepoeng eller mer innen karriereveiledning eller rådgivning.

Lærere:

Lærere ble intervjuet i par, men ved en av skolene var det kun en lærer som ble intervjuet. Det var derfor syv lærere som er informanter. Fem av lærerne har vært ansatt ved sine skoler over 10 år, to har vært ansatt under 10 år. Alle er kontaktlærere og seks av syv underviser eller har undervist i faget Utdanningsvalg.

4.3 Koding

Jeg gikk så over til neste fase, kodefase.

Dette valgte jeg å gjøre manuelt, og ikke bruke dataprogram da jeg vurderte at behovet for avansert koding ikke var til sted i denne oppgaven.

For å få oversikt over temaer i intervjuene som kunne gi svar på mine forskningsspørsmål, startet jeg med en grovkoding der jeg brukte markeringstusj til å markere hva informantene svarte rundt spørsmål knyttet til karrierebegrepet. For å strukturere stoffet opprettet jeg en matrise der jeg delte inn enhetene, her etter rolle i

de ulike skolene langs den ene linjen, og temaer langs den andre (Larsen, 2017). Jeg laget en kolonne for karrierebegrepet som var det temaet jeg først og fremst så etter. I tillegg laget jeg en kolonne for hva jeg synes var interessant. Jeg valgte her data jeg tenkte kunne lede til mulige interessante forskningsspørsmål jeg enda ikke hadde stilt (Johannessen et al., 2018). Det er i teoretisk analyse og kvalitativ analyse for øvrig, rom for at nye forskningsspørsmål kan oppstå underveis (Larsen, 2017). Det jeg tidligere hadde markert med tusj, kopierte jeg nå og limte det inn i matrisen. Matrisen ble et godt verktøy som gjorde det enkelt å få et raskt overblikk over informasjonen, samtidig som den gjorde det enkelt å sammenligne likheter og forskjeller mellom informantene og de ulike skolene (Larsen, 2017). Jeg viser utsnitt av denne delen av jobben under, i figur 2.

	Lærere Skole 1	Lærere Skole 2	Lærere Skole 3	Lærere Skole 4
Interessant	<p>Innovasjonscamp. Bygger <u>netterverk</u> allerede der. S. 7, del 2</p> <p>Men jeg føler at vi stadig kommer bort i det når vi holder på med andre ting da (UTV). (KV, alles ansvar?) s 13, del 2</p> <p>og prøver å bruke den allmennkunnskapen, den realkompetansen jeg har da. (om KV) s 22, del 2</p> <p>Så vi må jo følge med uansett tenker jeg, selv om vi ikke har faget. s. 7, del 1</p> <p>Framsnakke tenker jeg da. Og det å snakke om yrkene og studiene og ..</p>	<p>Lærer 1, s.4: Intervjuer: Mm, så når. Et av spørsmålene her er hva slags rolle kan læreren spille i arbeid med karriereveiledning. Da, av det du svarer nå så forstår jeg at det er, det handler om å utvide bevisstheten til elevene.</p> <p>Lærer 1, s.5: Men jeg tenker at hvis de da som lurer og tør å hvorfor skal vi gjøre dette, da må jeg jo ta litt tid å bruke. Og det er kanskje de timene som kanskje blir best, for da tar det masse tid til å snakke om de tingene som er relevante for de da.</p> <p>Lærer 1, s.7:</p>	<p>Lærer 1, s. 2: ja, det vil være naturlig så lenge man jobber som lærer og har litt fokus på fremtida og muligheter og <u>utdanning.....</u> skjer en del på en uformell læreplan</p> <p>Lærer 2, s.4: Det er ikke sånn at når vi begynner å prate om det i klasserommet, da er det ikke sånn at vi sier: Hør nå er det, nå skal jeg <u>karriereveilede</u> det. Det er litt kunstig. Det skjer naturlig når vi prater/... at når vi veileder de på hva som skjer framover, det kommer små drypp hele tida. Det kan skje i ..</p>	

Karriere	<p>Men det er de her idéene og det og det har vi lært mye om på Gründercamp og <u>...karriere...</u> s 14, del 2</p> <p>Tror ikke akkurat de sier at de skal gjøre <u>karriere</u> men de har mye prestasjon på at de skal være</p>	<p>Lærer 1, s. 8: Intervjuer: Så dette karrierebegrepet, er det noe som på en måte, som du som lærer på en måte. Altså forstår du, relateres de til din virksomhet, eller er de på en måte fremmedord i skolen?</p> <p>Lærer: Tenker du på meg eller for elevene?</p>	<p>s. 3: Intervjuer Vi snakker nå om en del om begreper og nevner karriereveiledning. Kan vi kanskje avklare litt hva vi snakker om. Hvordan oppfatter dere for eksempel begrepet karriere? Det er hovedsakelig jobblivet og det den det som skjer der. Men det er løsbart, for folk flest.</p> <p>Lærer1</p>	<p>s.12. og 13: Lærer 1: Ellers har det vært mer sånn på hverdagsøkonomi etter hvert. At vi har hatt besøk av Nav og. Vi har ikke fått til det i fjor. Men det var også noe <u>sånn samarbeid</u> med banken. Det er jo ikke så mye karriere, det er jo litt mer å få livet ditt på stell da.</p>
-----------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	Rådgiver Skole 1	Rådgiver Skole 2	Rådgiver Skole 3	Rådgiver Skole 4
Interessant	<p>nei, jeg er utdanning- og yrkesrådgiver jeg (tittel)</p> <p>om foreldre: Ja. Og de er opptatt av karriereveiledning? Ja men jeg tror kanskje at de er litt usikre på hva det er da. Helt ærlig.</p> <p>s.41 Intervjuer 2: Kanskje så burde timen endret navn fra utdanningsvalg til karriereveiledning</p> <p>s.43 Intervjuer: Ja i den norske skolen da. Og det har vært en</p>	<p>s. 12 Kompetanse Norge og fortalte litt om hva de jobbet med og hva standard det ville være og hva som var målet med det da.... det jo sånn ullent, for det er mange nye begreper som også skal eies og tolkes.</p> <p>Prøver litt, ja, og det er jo og inspirert egentlig av han her Firda modellen, for han var og fortalte, og det var i en sånn RIR samling. Og da forstod jeg mye</p>	<p>Jeg prøver å si det sånn at vi bruker praksiskurset til å se på studieområdet, så bruker vi åpen skole til å se mer på det sosiale og hvordan skolen er, sånn innholdsmessig da.</p> <p>s. 8: Det viktigste er å hindre frafall i videregående skole</p>	<p>s. 4: Det er første året et kull har vært så tidlig ferdig, så sikre. Men det er også det første kullet, tror jeg, som jeg begynte med samtaler med alle i 9.klasse. Så kanskje det kan ha hatt noe å si</p> <p>s. 8: Det er en sånn drøm jeg har da. Å ha en haug med bedrifter, med kontaktpersoner, så jeg kan få folk ut slik at de faktisk får prøvd ut de er interessert i. For jobbskygging blir fort at du blir med mamma og pappa</p> <p>s.18:</p>
	Rådgiver Skole 1	Rådgiver Skole 2	Rådgiver Skole 3	Rådgiver Skole 4

Karriere	<p>s.37 og 38 Hvordan du forstår begrep som karriere, karriereveiledning, karrierekompetanse? Men jeg spør deg likevel jeg.</p> <p>Rådgiver: Ja. Karrierekompetanse det er jo kjerneelementet i utdanningsvalg, er det ikke det da (ler). Tenker</p>	<p>s.14 Hadde og en sånn menti, hva er karriere for dere. Bryte det ned i litt, er det den trappestigen oppover, er det som er karriere. Få de og til å reflektere litt, det bruker en og litt med elevene. Hva begrep har de på det, kontra oss voksne, det er jo også litt interessant.</p>	<p>s. 18: intervjuer: Jeg har lyst til å spørre deg litt om, så rundt karrierebegrepet. Vi bruker jo begreper som karriere, karrierelæring, karrierekompetanse... svar: (ler) Altså det er jo. Fotballkarriere (ler), neida. Nei, altså det er jo det møtet du legger da.</p>	<p>s.21: spm: Nå snakker vi om karriereveiledning, karrierelæring, karrierekompetane. Hva legger du i de begrepene? Hvis det går an å svare på det? Hva er karriere, hva er karrierelæring? Hvordan skiller du på disse? Går det an å prøve å putte noe på de begrepene? Svar: I karrierelæring, i det legger jeg jo at alle har en karriere, det er et godt utgangspunkt. Det er at du</p>
----------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Figur 2. Eksempel på arbeidet med å strukturere stoffet i første kodefase.

4.4 Presentasjon av informantenes forståelse av karrierebegrepet

Jeg vil her gjøre rede for det jeg helt konkret trakk ut av første runde med koding, om hvordan de ulike informantene svarer på deres forståelse av begrepet «karriere».

I intervjuguiden, som riktignok ikke alltid ble fulgt helt slavisk, kommer spørsmålet om begrepet karriere omtrent midt i intervjuet. Dette var noe vi diskuterte i forskergruppa før intervjuene startet, om hvorvidt vi skulle innlede med å gi vår definisjon av begrepene, eller om vi skulle la det komme litt senere i intervjuet. Etersom vi ikke

ønsket å legge føringer i intervjuet, samtidig som vi ønsket å gi informantene anledning til å bruke sine egne begreper og ord, valgte vi å stille spørsmålet om hva de legger i karrierebegrepene litt lenger inn i intervjuet i forbindelse med emnet Kunnskapsgrunnlag. I intervjuguiden var det ikke lagt inn som et direkte spørsmål, men skrevet på denne måten:

Avklaring av begreper/drøfting av hva vi legger i begrepene: Karriere, Karriereveiledning, Karrierelæring og Karrierekompetanse.

Vi var flere som gjennomførte de 12 intervjuene, og det ble av den grunn litt ulikt hvordan dette ble bragt inn. Noen intervjuere stilte spørsmålet om karrierebegrepet isolert, og andre stilte det sammen med forståelsen av andre karriererelaterte begreper som karriereveiledning, karriereferdigheter, karrierelæring osv.

Jeg vurderte lenge om jeg skulle presentere materialet skolevis eller gruppere lærere, rådgivere og rektorer uavhengig av hvilken skole de tilhørte. Det viste seg å være relativt store forskjeller mellom de ulike skolene, samtidig som det var forskjeller mellom de ulike rollene ved hver enkelt skole og rollevis mellom skolene. Valget falt på å presentere dataene på ansattrolle, men jeg vil likevel i deler av min tolkning trekke inn noen kommentarer som er rolleuavhengige.

Av anonymiseringshensyn vil jeg omtale alle som hun, selv om vi har intervjuet begge kjønn. Enkelte ord er også tatt bort eller skrevet om for at de ikke skal kunne gjenkjennes eller spores til skole eller person. Jeg har bestrebet meg på å få fram deres delte tanker og resonnementer på en respektfull måte (Kvale, 2015).

4.4.1 Lærere

Lærere ble som tidligere nevnt intervjuet i par, to og to, så blant lærerne er det åtte informanter.

Ved en skole gir den ene læreren gir inntrykk av å inneha en forståelse av karrierebegrepet som noe alle har og som omfatter alle deler av livet, men hun bekrefter samtidig at begreper som karriere, karrierekompetanse og karrierelæring er

begreper de ikke har tatt i bruk ved deres skole. Den andre læreren synes det ligger mye prestisje i ordet karriere, og at det er ikke et begrep de har tatt i bruk overfor elevene. Hun sier: «ordet karriere – det handler vel om å være vellykket. De assosiasjonene mange får er at da er du øverst på karrierestigen, god lønning, livet går på skinner liksom». Ved en annen skole er det den tradisjonelle forståelsen som kommer til uttrykk. Den ene læreren svarer: «Jeg tenker utdanning og jobb». Samtidig svarer hun at karrierelæring og karriereferdigheter er nye begreper for henne. Den andre læreren svarer: «gjørne med en ambisjon kanskje. Da har man lyst til noe. Kanskje litt videre med ting liksom». Ved neste skole har lærerne en forståelse av karrierebegrepet som i tillegg til jobb og utdanning dreier seg om å ha det bra. En sier:

Jeg tror det skjer litt hvor som folk ser kanskje på karriere, på en måte, hele tida, jage etter å komme seg høyere, lenger og mer, for andre er karriere et rom, en jobb, på en måte kan det være å ha det bra. Jeg tror det kan bli individuelt hva folk tenker på det begrepet.

Den andre læreren beskriver karriere slik: «karriere er hovedsakelig jobblivet, på en måte kan det være å ha det bra. Jeg tror det er individuelt hva folk tenker om begrepet. Men det er løsbart, for folk flest». Ved en annen skole svarer en lærer litt på vegne av elevene, ved å svare hva hun tror elevene forbinder med begrepet: «Jeg tror ikke akkurat at de sier at de skal gjøre karriere, men de har mye prestasjon på at de skal være flinke». Den andre læreren svarer ikke direkte på spørsmålet, men forteller at de knytter karriereveiledningen til livsmestring: «De får mye påfyll av hun som er sosiallærer og som har livsmestring, og det er jo en del av karriereveiledningen».

Oppsummering lærere:

Lærerne ved tre av fire skoler knytter begrepet til jobb og/eller utdanning, og de sier at de tenker på å klatre og komme seg oppover. Samtidig legger to av de til at utover jobb, så handler det også om å ha det bra. En tredje bekrefter indirekte det samme ved at hun forklarer at sosiallærer og emnet livsmestring er en del av karriereveiledningen.

4.4.2 Rådgivere

En rådgiver forteller at hun kjenner til HK dir sine karriereknapper, men sier: «Det er ullent, for det er mange nye begreper som også skal eies og tolkes». Denne rådgiveren forteller at de har hatt en arbeidsøkt med lærerne ved skolen der de reflekterte og drøftet karrierebegrepet i fellesskap, og viser med dette at personalet har gjort et aktivt arbeid for å bli kjent med begrepene. Hun svarer ikke direkte på hva hun legger i karrierebegrepet. En annen rådgiver svarer på denne måten:

Begrepet har lett for å lede tankene mine på noe stort og flott. Handler om å få seg jobb! Fordi det handler om dine muligheter til å skape deg et godt liv, for deg selv og din familie. Uansett advokat eller kloakktømmer. Et bra liv! Å få en jobb – det ultimate hovedmålet.

En annen rådgiver legger ikke skjul på at hun synes det er et vanskelig begrep:

...Altså vi, i faget UV så snakker vi om karrierepermen, det er jo det vi jobber med igjennom de årene da, som liksom skal, ja lede veien fram i yrkeslivet til sin karriere..... Nei, altså. Det er jo, det er.... yrkeslivet er det som man, en nær sagt en jobber med da. Og veien, altså skal du.....jeg synes det er et vanskelig ord..... Skal du gjøre karriere. Ikke sant. Hva er karriere? Det er jo veldig knyttet opp med det å være vellykket synes jeg....Altså, det kan være knyttet til det med yrkesvalget da, at det er deres framtidige karriere, ikke sant. Jeg skal bli tømmerer jeg, da ser de for seg en karriere som tømmerer. Og kanskje dra karrieren enda lenger med å ta ingeniørutdanning etterpå, for eksempel. Eh, så det med, jeg tror kanskje jeg ville knyttet det begrepet mot, med yrkesvalg da. Den veien de velger å gå.

Denne rådgiveren er blant de få som umiddelbart setter karriere inn i et større perspektiv. Hun svarer kontant at: «Karriere er å leve». Karrierekompetanse sier hun og noe om, og knytter det til livslang læring: «Det er ikke å klatre i karrieren din, men det er å erfare ting i livet. Reflektere ting du er med på, valg du tar og hvorfor du tar valg og...ja».

Oppsummering rådgivere

To av fire rådgivere gir uttrykk for at de synes det er et vanskelig eller ullent begrep. De sier at det første de assosierer med begrepet peker i retning av noe stort og flott, og gjerne knyttet til vellykkethet. Og to av fire knytter det først og fremst til jobb og yrkesliv. Tre av fire ser også karriere i en større sammenheng ved å si at det handler om å leve, å få seg et bra og godt liv. De gir samtidig uttrykk for at karriere handler om å få seg et godt liv, og at det å få en jobb er inngangsbilletten. En av de legger stor vekt på at en karriere ikke er knyttet til statusen til jobben du ender opp med, en karriere er en karriere uansett type jobb.

4.4.3 Rektorer

En rektor definerer ikke begrepet i intervjuet, men på spørsmålet om karrierelæring og livsmestring har noen rolle inn mot overgangen fra ungdomsskolen til videregående skole, svarer hun: «Ja, jeg tenker absolutt det. Det er jo det vi på en måte forbereder de til, altså vi må jo. Karriere - vi forbereder dem jo for livet». Indirekte sier hun her at karriere er livet. En annen gir også inntrykk av å tenke stort rundt begrepet: «Alle har en karriere. Grunnleggende ting fra barnehage, skole – og bygge videre for å mestre et arbeidsliv. Få seg et godt liv, inklusive jobb». Denne rektoren sier at når de snakker med elever om karriere og karriereveiledning, så er det i form av utdanning og jobb, og å ta valg og bli det du vil bli. Hun er opptatt av å snakke elevenes språk, og opplever at begrepet av og til kan bli fremmedgjørende for både elever og foreldre. Gjennom intervjuet gir hun inntrykk av å ha et aktivt forhold til viktigheten av deltakelse i arbeidslivet på alle nivåer, og at elevene tidlig skal reflektere rundt hva de vil jobbe med. Det viser seg at hun bruker andre begreper enn det som er definert i kvalitetsrammeverket, og hun blander derfor naturlig nok begrepene karriere, karrierelæring, karriereferdigheter osv. Jeg velger derfor å ta med hva hun svarer på spørsmålet om hva hun legger i begrepet karrierelæring, da hun her også svarer på karrierebegrepet:

Eh, hvis jeg skulle da, skal vi se. Karrierelæring, da tenker jeg at det er læren om den, det livet eller den veien du skal ha for å... for karriere det er noe som er

både på veien, på vei. Og det du, det er noe du aldri stopper med. Altså, karriere er noe som du har allerede fra du er lita, eller liten. Du gjør karriere med alt du holder på med. Så, karriere på at du lykkes med venner. Karriere med, hvis du tenker karriere som en, som noe å være på vei til noe. Det er læren om...,men hvis jeg tenker karriere kun sånn i forhold til yrke, så er karriere, da er det læren om den veien og det du skal bli når du, helt fram til du dør. For du skifter retning, og du lærer, og du – ja.

En rektor svarer ikke direkte på karrierebegrepet. Hun er helt nyansatt, og har ikke fått satt seg så mye inn i hvordan skolen forvalter Utdanningsvalg og rådgivningen enda.

Oppsummering rektor:

Med unntak av den rektoren som ikke svarer direkte på dette spørsmålet, så har alle en forståelse av at karriere omhandler mye mer enn jobb og utdanning. En sier at det omhandler livet i sin helhet, en annen omtaler det som å få seg et godt liv, inklusive jobb. Den tredje gjør rede for at karriere er alt du gjør, gjennom hele livet. En av de påpeker også at karriere er noe alle har. Rektorene skiller seg dermed noe fra lærere og rådgivere som i større grad trekker fram de negative konnotasjonene begrepet har for de, og som i første rekke tenker på utdanning og jobb.

4.4.4 Samlet oppsummering av informantenes forståelse av karrierebegrepet

Funnene hittil viser at flere av informantene i store trekk, i tillegg til å knytte karrierebegrepet til utdanning, jobb og yrkesvalg, også taler for at det omhandler å leve, å få seg et godt liv og å klare seg i livet. De fleste av de får allikevel assosiasjoner til vellykkethet, prestisje og tjene mye penger.

Forskningsrapporten "Kvalitet i karriereveiledning i skolen" sin konklusjon på skolenes begrepsforståelse dekkes av forskningsspørsmål 2 som er «Hvordan forstås og brukes begrepene karriereveiledning og karrierelæring i skolen?». I rapportteksten inkluderes

også karrierebegrepet inn her. Svarene vitner først og fremst om store variasjoner mellom skolene. Samlet sett, med unntak av de fleste rådgiverne, gir ikke de ansatte inntrykk av å bruke karrierebegrepet eller karriererelaterte begreper særlig aktivt i skolen. Videre sier den at lærere i større grad enn andre roller knytter karrierebegrepet til den tradisjonelle forståelsen av at karriere handler om å prestisje, suksess og å klatre i systemet. Rådgivere derimot forholder seg mer aktivt til karrierebegrepene. Jeg vil påpeke at intervjuene i nevnte rapport legger svar fra både rektorer, rådgivere og lærere i både videregående skole og ungdomsskolen til grunn. I min studie er informantene kun hentet fra sistnevnte (Mordal et al, 2022, s. 85).

5 Analyse og drøfting av funn

Etter å ha trukket ut hvordan informantene konkret ser på karrierebegrepet, gikk jeg en ny runde i materialet og lette etter ord og mening som lignet og som direkte og indirekte kunne omhandle mitt hovedtema, og som kunne gi meg ny og dypere innsikt. Det jeg nå hentet ut av intervjuene er også tatt ut av samme spørsmål i intervjuguiden knyttet til skoleansattes forståelse av karrierebegrepene.

Jeg erfarte at det vokste frem flere temaer som knyttet seg til karrierebegrepet, og det var først og fremst disse fire som pekte seg ut:

- 1. Elevenes antatte forståelse av karrierebegrepet og skoleansattes unngåelse av å bruke det*
- 2. Karriere – et godt liv*
- 3. Karrierebegrepet og sosial inkludering*
- 4. Karrierebegrepet i et språklig og historisk perspektiv*

Jeg vil i denne delen av oppgaven presentere videre funn og drøfte de opp mot teorien presentert i kapittel 2 (Teori) og tidligere forskning presentert i kapittel 1 (Innledning), og slik forsøke å gi svar på min problemstilling som er «Hvordan forstår lærere, rådgivere og rektorer i ungdomsskolen karrierebegrepet?» Jeg vil også trekke inn

annen relevant forskning der jeg mener det kan bidra til å belyse drøftingen på en god måte.

5.1 Elevenes antatte forståelse av karrierebegrepet og skoleansattes unngåelse fra å bruke det

Det overordnede i forskningsprosjektet jeg deltok i var å kartlegge kvaliteten på karriereveiledningen i skolen, blant annet ved å undersøke om de begrepene vi bruker i akademisk språk og i det nasjonale kvalitetsrammeverket har kommet inn i skolen (Mordal et al, 2022).

Flere av ungdomsskolenes ansatte svarer på vegne av sine elever, og uttrykker hva de tror elevene tenker og forstår med karrierebegrepet. Gjennom dette bekrefter de at de ikke bruker begrepet karriere i hverdagen.

En lærer bekrefter dette på denne måten:

Det er ikke sånn at når vi begynner å prate om det i klasserommet, da er det ikke sånn at vi sier: hør nå er det, nå skal jeg karriereveilede dere. Det er litt kunstig. Det skjer naturlig når vi prater....det kommer i små drypp hele tida. Det kan skje i egentlig i et friminutt eller om det skjer i timen.

En rektor forteller om hvordan de kommuniserer med elevene rundt det vi definerer som karriere:

Vi snakker ofte om utdanning. Altså det å få et yrke, en jobb. Det er det ungdommen snakker om. Altså er det utdanningsvalg. Det er utdanning, det valget du skal gjøre for å få deg den type jobb som du ønsker å bli. Det du vil bli. Vi har jo hatt elever som ikke har villet lære seg matematikk fordi de skal bli fiskere for eksempel. Da kan du ikke begynne å snakke om karriere og karriereveiledning og sånne der ting. For da blir det, det er det nære. Hvor viktig det er at du, da snakker vi matematikk i forhold til at du trenger den utdannelsen for at du ikke skal bli lurt. På kvoter, på ditt og datt.

Det er liksom språket deres vi.....så det med karriere og sånt, mange forbinder jo ordet, begrepet karriere med noe som er ganske sånn, det vil nå aldri jeg ha noe av, høytstevende, sant.ja, snakke deres språk det..... for snakker du med foreldre , så snakker ikke de om at de har gjort en karriere hvis de jobber på, eller er ansvarlig for frukten. Men det er jo deres karriere. Hvis en elev skulle.. hva betyr det å gjøre karriere? Hva er karriere for deg? Så tror jeg de ville kanskje ha svart at det er å bli god på noe. Og bli rik (ler).

En annen lærer forklarer det på denne måten:

Jeg forstår det jo, men jeg tror ikke de er helt med enda. Men som sagt, nå begynner de å bli litt større, så kan det jo...., men det at de skal ha en karriere, det er vel noe som de ikke helt klarer å tenke på. For de tenker karriere, da tror jeg mange tenker, jusstudenter som får med en koffert. Altså de tenker at det er karriere, jappetiden på åttitallet, sant, men det er jo ikke det vi....

Svarene i denne delen kan vitne om at karrierebegrepet i liten grad brukes i ungdomskolen. De ansattes forståelse er at ungdommene heller snakker om utdanning og utdanningsvalg, og at de forstår karriere som noe høytstevende som ikke angår dem eller som er noe som inntreer senere i livet og de ikke er klare for å tenke på enda. Svarene fra enkelte kan også indikere at de antar at ungdommene foreløpig ikke har tilstrekkelig karrieremodenhet til å tenke at de skal ha en karriere. Samtidig påpeker andre at dersom karrierebegrepet skal bli en del av skolens språk, så må de selv jobbe med forståelsen og så begynne å bruke det.

Ifølge Bakke sin forskning, kan det tyde på at de skoleansatte her kan ha rett i sine antakelser om at elevene forstår begrepet som fremmedgjørende og noe som ikke angår dem. Fra hennes informanter fremkommer det at karriere er et litt vanskelig begrep for tenåringer, og at de ofte knytter det til noe framtidig som tilhører voksenverdenen. Samtidig gir elevene inntrykk av å være åpne for å ta begrepet i bruk i forbindelse med nåværende utdanningsvalg og framtidige valg. Et annet funn i Bakke sin forskning er at rådgiverne som var informanter opplevde det ukomfortabelt å

benytte begrepet, spesielt overfor foreldrene, som ofte hadde negative assosiasjoner knyttet til begrepet (Bakke & Hooley, 2022).

5.1.1 Oppsummering

Informantene bekrefter at de ikke bruker begrepet karriere i hverdagen, og en del av dem heller ikke relaterte begreper som karrierelæring, karriereveiledning eller karriereveileder. De har en forståelse av at begrepet er fremmedgjørende for elevene, og unngår derfor å bruke det. Grunnen synes å være at de ønsker å møte elevene med et språk de forstår og som ikke får de til å tenke at karriere ikke er noe som angår dem. I lys av dette konkluderes det med at den akademiske forståelsen av karrierebegrepet ikke har kommet inn i skolen.

5.2 Karriere - Et godt liv

I dette avsnittet vil jeg drøfte det utvidede karrierebegrepet i lys av funn og med bakgrunn i Donald Super sin livsbue som er presentert i kapittel 2, og annen relevant teori.

5.2.1 Karriere som livsprosjekt

HK dir legger til grunn en bred forståelse av karriere i sin definisjon av begrepet som peker på at karriere ikke bare er menneskers relasjon til utdanning og arbeid, men også øvrige roller og livssekvenser mennesker inngår i (HK dir, 2019, s.52).

Dette helhetlige perspektivet har siden 1990-årene blitt tatt opp i konstruktivistiske karriereteorier og praksis, og har de siste årene vært knyttet til en forståelse av at karrieren er livslang og involverer alle livets aktiviteter (Kjærgård & Plant, 2018).

Likevel finnes det forskjellige oppfatninger blant både befolkningen og karriereveiledere når det gjelder hvordan begrepet karriere skal forstås og brukes. Enkelte karriereveiledningsforskere har tatt til orde for å benytte andre begreper enn karriere, som Barrie Irving som foretrekker begrepet livskarriere (life-career), (Irving, 2018) eller Arulmani som i flere sammenhenger bruker ordet levebrød (livelihood), i den forstand at dette handler om mer enn et middel til å overleve, men mer forankret i en måte å leve på, en livsstil (Bekkevold, 2015). Bakke foreslår at vi opererer med to

varianter av begrepet, demokratisk karriere og hierarkisk karriere. Demokratisk karriere tilhører da alle, uavhengig av hvordan du ønsker å innrette livet ditt, og hierarkisk karriere som tilhører de som i større grad klatrer i arbeidslivet (Bakke, 2021).

Disse begrepsforståelsene bygger alle på Donald Super sin livsbue som forklarer karriere som en helhetlig livslang prosess, og vitner også om inspirasjonen han har hatt på karriereveiledningen verden over. Super benyttet også begrepet livskarriere, og så på karriere som et livsprosjekt som også involverer andre roller enn yrkesrollen. Han definerte karriere som «en sekvens av vesentlige posisjoner som individet er opptatt av gjennom livet – før, under og etter aktiv ivaretagelse av jobb.» (Super, 1980). Av denne definisjonen er det rimelig å tenke at hans vurdering var at en livskarriere ble bygget rundt ivaretagelsen av lønnet arbeid. Selvoppfattelsens betydning i teorien er også knyttet mot en jobbmessig selvoppfattelse, men sett i sammenheng med de andre livsrollene til den enkelte (Højdal & Poulsen, 2012). Bakke presiserer at stadiene og rollene er orientert mot arbeidslivet, der yrkesvalget er en implementering av selvoppfattelsen og inntreden i arbeidslivet gir seg til kjenne av selvet (Kjærgård & Plant, 2018, s. 92).

At karriere handler om livet i sin helhet, gjenspeiles også i flere av intervjuene i min oppgave. Flere av både lærerne, rådgiverne og rektorene uttrykker på ulike måter at karriere handler om mer enn en arbeidskarriere, og at karriere for de er et livsprosjekt der målet er å få et godt liv. I sine refleksjoner rundt karrierebegrepet sier de at karriere er:

å ha det bra, det er å leve, å få seg et bra liv, skape seg et godt liv – for seg selv og sin familie, erfare ting i livet, livet i sin helhet og alt du gjør – gjennom hele livet (utdrag fra diverse informanter sine refleksjoner og tankerekker).

Deres evne til å tenke helhetlig rundt karriere kan ha sammenheng med hva de ser på som sitt overordnede oppdrag i skolen. I den nye Opplæringsloven er skolens mål og retning uendret og står fremdeles fast ved at «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.» (Opplæringsloven § 1-1, 2021).

Dette kommer spesielt til syne blant rektorenes refleksjoner rundt karriere og livet. En av de sier dette:

Kanskje det bare er min opplevelse, men jeg opplever vel at vi har på en måte tonet litt ned ordet karriere, og løftet opp livsmestringsbiten i den forståelse av at det er bredere da. Det er min forståelse i dette at, ja, at det handler på en måte mer om hvordan vi kan gi elevene et grunnlag for å gå ut i livet, sant. Og at karriere er på en måte den yrkes, ja, veien utover eller veien inn

Hennes tanker kan her gi inntrykk av at de i skolekonteksten har et omfattende bilde av hva skolens oppdrag er, og kan vitne om at skolen nok ikke er så opptatt av karrierebegrepet, men at de heller jobber for å danne «gangs mennesker» som i skolesammenheng betyr å gjøre elevene til samfunnsnyttige mennesker (Opplæringsloven § 1-1, 2021). De skoleansatte har mål og ønske om å hjelpe de unge til å finne seg til rette i livet og bli gode samfunnsborgere, og kanskje vurderer de at karrieren er en del av det hele som vil falle på plass dersom de lykkes med å utvikle «kunnskap, dugleik og gode holdningar»? Bakke hevder at bruken av karrierebegrepet kan bli mer relevant for elever i skolen dersom man knytter det til dannelsesperspektivet som står sentralt i skolen, og påpeker at det er mye likheter mellom karrierebegrepet og dannelsesbegrepet slik det forstås og jobbes med i skolen (Bakke & Hooley, 2022).

En annen rektor som leder en 1.-10.trinn skole beskriver hvordan hun vurderer at lærerne ser på sitt oppdrag i skolen:

Og de er opptatt av faget sitt, og de er opptatt av at elevene skal lære mest mulig. Og at de skal få med seg masse i ryggsekken som gjør at de gjør de rette valgene i livet sitt. Da blir min jobb, det blir egentlig å lede de til at de skal være opptatt av dette.

Jo, jeg er jo opptatt av at elevene skal få en grei start på livet, og at de skal, at jeg skal berge de. Være med å berge de sånn at de blir gangs mennesker, og kan få et godt liv og kanskje også til og med få seg et yrke.

En tredje rektor sier kort og greit: «Karriere – vi forbereder dem jo for livet!»

Samtidig som de skoleansatte snakker om karriere som det gode liv og det ha det bra, setter de dette i sammenheng med jobb. Flere av dem gir uttrykk for at jobb på mange måter er middelet på veien mot målet som er et godt liv:

Det handler om dine muligheter til å skape deg et godt liv, for deg selv og din Familie, Et bra liv. Å få en jobb – det ultimate hovedmålet (rådgiver).

For andre er karriere et rom, en jobb, på en måte kan det være å ha det bra (lærer).

Karriere er hovedsakelig jobblivet, på en måte kan det være å ha det bra (lærer).

Få seg et godt liv, inklusive jobb (rektor).

Indirekte sier disse informantene at økonomisk deltakelse er en forutsetning for å ha en karriere. Irving på sin side, hevder at oppfatningen om at betalt arbeid er sentralt for den enkeltes velvære er en etablert psykologisk sannhet som ikke nødvendigvis stemmer. Han mener at det å bygge og ha en livskarriere ikke nødvendigvis er en kvantifiserbar aktivitet. Hans idè med å bruke begrepet livskarriere innebærer at meningsfulle livskarrierer også kan konstrueres og forfølges utenom lønnet arbeid, gjennom utøvelse av personlige interesser som hobbyer, sport eller være hjemmeværende. Å utforme en karriere er ikke automatisk økonomisk kvantifiserbart her, men en betegnelse på at liv utspiller seg på forskjellige og komplekse måter (Anthony B. Irving & Malik Liévano, 2019).

Det kan se ut som ansatte i skolen først og fremst knytter karrierebegrepet til jobb og utdanning. De er samtidig av den oppfatning at karriere handler om å skaffe seg et bra liv, noe som for de fleste av dem først og fremst innebærer å få seg en jobb. Jobb blir her middelet for å nå målet om et godt liv. Det er rimelig å tenke at det å få seg et godt liv kan forklares med skolens sterke forankring til opplæringslovens mål og retning med å gjøre elevene til gangs mennesker.

5.2.2 Livsfaser og overganger

Sentralt i Super sin livsbue teori står det faktum at mennesket utvikler seg gjennom hele livet, at vi lever livene våre i faser, at hver fase byr på ulike roller, og at vi lærer og utvikler oss, formes og utvikler vår identitet og selvoppfattelse gjennom fasene (Sharf, 2010).

I denne oppgaven er det ansatte i yrkesaktiv alder som er informanter, og de befinner seg livsmessig i Super sine faser, Etablering (establishment) og Opprettholdelse (maintenance). Elevene som informantene gjerne omtaler og uttaler seg på vegne av, kan vi plassere i Vekst (growth) og i overgang til fasen Utforskning (exploration). (Se figur 1 side 21).

Super sier at i 14-års alder utvikler ungdom evnen til å se hvordan yrker varierer i prestisje og sosial verdi, og når de er omtrent midt i tenårene har de fleste fått tilstrekkelig karrieremodenhet til å gå inn i realistisk karriereplanlegging (Sharf, 2010). Dette kan være en forklaring på at ungdommene ikke tar dette begrepet i bruk, eller rett og slett ikke har noe godt forhold til det (Bakke, 2021). Kanskje opplever de at de er helt i startgroppen av det som skal bli deres karriere, dersom de i det hele tatt tenker at en karriere skal være en del av deres liv? Flere informanter i min undersøkelse forteller at deres elever ikke har noe forhold til karriere enda. I rapporten «Kvalitet i karriereveiledningen i skolen» rapporteres det at karriere oppleves som noe man gjør etter grunnskolen (Mordal et al, 2022, s.85). Dette kan indikere at ungdommene har kommet et steg videre i forhold til karrieremodenhet da de kommer i videregående skole. Nevnte rapport inkluderer også ansatte fra videregående skole.

En lærer uttrykker det på denne måten: «jeg tror ikke akkurat at de sier at de skal gjøre karriere». En annen lærer sier dette: «men det at de skal ha en karriere, det er vel noe som de ikke helt klarer å tenke på».

I lys av dette kan det tenkes at elevene ville kunne identifisere seg mer med begrepet livskarriere enn karriere. Ikke minst med tanke på at de etter fagfornyelsen har tatt emnet Livsmestring inn i skolen (Utdanningsdirektoratet: *2.5.1 Folkehelse og livsmestring*, 2020). Emnet er tverrfaglig og skal aktualiseres i alle fag.

Livsmestring dreier seg om å kunne forstå og kunne påvirke faktorer som har betydning for mestring i eget liv. Dette er foreløpig temmelig nytt, men en del skoler har satt faget Utdanningsvalg i sammenheng med dette, så det blir spennende å se hvordan elevene tar dette til seg og evner å sette det i sammenheng med en karriere eller en livskarriere.

Forming av identitet og selvoppfattelse (selvet) i livsløpsteorien skjer gjennom utviklingsoppgaver gjennom livet, og refererer til hvordan individer betrakter seg selv og deres situasjon (Sharf, 2010). Selvets vurderinger av seg selv forandrer seg gjennom livet, og det er derfor viktig å evaluere roller og verdier i de forskjellige fasene i livet (Højdal & Poulsen, 2012). Med bakgrunn i dette kan Super sin livsbue og prosjektet karriere forstås som temmelig individualistisk orientert, der de kollektive verdiene knyttet til fellesskapet kommer i bakgrunnen. Indiske Arulmani som på sin side har et bredere perspektiv på karrieren, presenterer fire stadier i livet som handler om noe langt større enn den individuelle karrieren:

Brahmacharya Ashrama (lære, forberede seg)

Grahastha Ashrama (familie, personlig karriere)

Vanaprastha Ashrama (tjene samfunnet, ikke for personlig vinning)

Sanyasa Ashrama (tjene menneskeheten)

(Kjærgård & Plant, 2018, s.)

Super har fokus på at menneskene forandrer og utvikler seg gjennom livsforløpet, og jobbene kan gi inntrykk av å være stabile i dette bildet. Arbeidslivet i dag har gjennom

teknologitviking, klimautfordringer, endring i næringsstruktur, innvandring og aldring av befolkningen, hatt en endringstakt som har påvirket kompetansebehovene på alle områder. De raske endringene tilsier et økt behov for at innbyggerne gjennom alle livets faser hever sin kompetanse og viser endringsvilje og mobilitet (Kunnskapsdepartementet, 2017).

5.2.3 Oppsummering

Vi har i dette delkapittelet sett at informantene tenker og jobber ut ifra et helhetlig perspektiv i forhold til hva deres oppdrag og mål for ungdommene er. Flere uttrykker at karriere handler om at elevene skal skaffe seg gode liv, og flere uttrykker at jobb er nødvendig for å nå dette målet. Svarene fra enkelte kan også indikere at de antar at ungdommene foreløpig ikke har tilstrekkelig karrieremodenhet til å tenke at de skal ha en karriere.

Donald Super sin livsbue har som vist hatt stor påvirkning på karriereveiledningsfeltet. Teoriene hans ble utviklet over en periode på 60 år, og han uttalte før sin død i 1994 at hans arbeider fremdeles var ufullstendige. Teorien lever fremdeles i fagfeltet til tross for store endringer i samfunnet og arbeids- og utdanningsmarkedet. Det blir spennende å se om den i framtiden vil bli utfordret, sett i lys endringstakten vi står overfor i arbeidslivet.

5.3 Karrierebegrepet og sosial rettferdighet

Med bakgrunn i en framvoksende diskurs i karriereveiledningsfeltet som hevder at nyliberalistisk politikk kan hemme sosial rettferdighet, vil jeg her forsøke å synliggjøre hvordan karrierebegrepet plasserer seg i denne diskursen.

I lys av tittelen på min oppgave som er «Har alle en karriere?», er det samtidig rimelig og stille seg spørsmål om hvorvidt karrierebegrepet bidrar til å opprettholde forskjellighet og om karrierebegrepet oppleves som ekskluderende.

En rektor i denne undersøkelsen hadde en uttalelse som ledet tankene mine i retning karrierebegrepet og sosial rettferdighet:

For snakker du med foreldre, så snakker ikke de om at de har gjort en karriere hvis de jobber på, eller er ansvarlig for frukten. Men det er jo deres karriere.

Rektoren som snakker her sier ut fra sin forståelse av karriere at en som jobber på eller er ansvarlig for frukten har en karriere. Samtidig sier hun at disse personene, i denne sammenheng foreldre til elever i ungdomsskolen, ikke selv vil hevde at de har en karriere. Dette peker på en tvetydighet som jeg vil forfølge i dette avsnittet.

Flere av informantene i min undersøkelse gir uttrykk for at det ligger mye prestisje i ordet karriere, imens andre forteller at elever tenker at dette ikke angår de eller at karriere er noe kun de som tjener mye penger har. Lærerne spesielt knytter raskt begrepet til negative assosiasjoner. En lærer sier blant annet: «ordet karriere – det handler vel om å være vellykket. De assosiasjonene mange får er at da er du øverst på karrierestigen, god lønning, livet går på skinner liksom». Flere tar også til orde for at dette også er elevene sin forståelse av begrepet, og forteller at de av den grunn unnlater å bruke det.

Ingrid Bakke som i sin PhD har intervjuet førti 10.klassinger, bekrefter at ungdommene synes karriere er et litt vanskelig ord. De assosierer det med suksess, og tenker på det som noe som skjer langt fram i tid når du har jobbet deg opp til en god posisjon (Bakke, 2021). Bakke løfter også fram en ide om et demokratisk karrierebegrep, et mer åpent begrep som handler om rammene du skaper for livet ditt, enten du vil klatre i et system eller er mer opptatt av de nære ting eller en meningsfull fritid. Den demokratiske forståelsen av karrierebegrepet vil da tilhøre alle. Ideen til Bakke er at dette begrepet kan eksistere hånd i hånd med det hierarkiske karrierebegrepet som i større grad tilhører de som klatrer i arbeidslivet (Bakke, 2021).

Et raskt googlesøk på *karriere* gir treff som karrierestart – startsidene for jobb og karriere, eller karriere knyttet til større og kjente firmaer eller utdanningsinstitusjoner

som lokker med en karriere i sin bedrift eller utdanningsinstitusjon. Når jeg søkte på ordet karriere i en podkast portal var de første treffene som kom opp karrierekvinner, karrierestigen, disse spørsmålene får du på jobbintervjuet, oppskriften på en god lønnsforhandling, bli best på jobb, prosjekt drømmejobb, ny jobb nå – hvilke muligheter finnes osv.

I lys av hva informantene i min undersøkelse forteller, hva informantene i Bakke sin PhD sier, hva Philips sin masteroppgave sier, og hva enkle søk på «karriere» i digitale portaler gir av svar, er det grunn til å anta at dette speiler den gjengse oppfatning til hvordan folk i skolen og befolkningen forøvrig tenker om karriere - at karriere er knyttet til jobb og utdanning, og da gjerne i forbindelse med avansement, utvikling og vellykkethet. Dette gir ikke umiddelbart en forståelse av at karriere er noe som inkluderer alle og noe som alle har muligheten til, og det gir heller ikke assosiasjoner i retning av sosial likhet.

Gideon Arulmani, professor i karrierepsykologi fra India, presenterer som Bakke også en todeling av karrierebegrepet, og har introdusert begrepet levebrød (livelihood) i tillegg til karriere. Livelihood kommer fra gammelengelsk, og betyr «a way of life» (livsstil) (Arulmani, 2014). Levebrød knytter han mer til overlevelsesbehov, og til noe som i hovedsak blir praktisert av lavinntektsgrupper som håndverkere og bønder og andre tradisjonelle yrkesretninger der kompetansen gjerne overføres fra generasjon til generasjon i en ikke formell form (Arulmani, 2014). I den østlige delen av verden skiller det gjerne på levebrød og karriere mellom landsbygda og urbane strøk der sistnevnte gjerne hører til mellom- og høyere sosiale klasser, med større potensial og bedre muligheter og høyere inntekter. Levebrødtradisjonen i utviklingslandene og på landet handler om overlevelse, mens karriere er sterkt knyttet til utdanning og til urbane kontekster.

I Bakke sin forskning kan vi se den samme tendensen. Her vises det til at ved skoler i små samfunn er ikke karriere noe de snakker om, og i så fall ikke på en positiv måte. I større byer derimot er det mer vanlig å kunne snakke om karriere og karriereveiledning (Bakke, 2021).

Begge disse variantene tillater at vi forbeholder karrierebegrepet til de som tar utdanning, sikter mot gode posisjoner og avanserer i yrkeslivet. Tilleggsbegrepene som demokratisk karriere og levebrødskarriere er betegnelser som omhandler de som velger dette bort, eller ikke innfrir de krav og forventninger som rammene gir.

Rie Thomsen bekrefter at praktikere, forskere og fagpersoner innenfor forskning og utvikling av karriereveiledning i de nordiske landene bruker ordet karriere på en annen måte enn det brukes som hverdagspråk blant folk flest. Imens fagpersoner betegner karriere som noe alle har, i kraft av at alle mennesker lever sine liv på tvers av kontekster og livssammenheng, knytter folk flest begrepet til sosial status, forfremmelser og gode prestasjoner. De veiledningsfaglige miljøene sin brede betydning av begrepet karriere benytter det bevisst med mål om å avvikle forståelsen av at karriere er en oppadstigende prosess forbeholdt kun noen få (Høsøien & Lingås, 2016, s.38)

Karriere er et omstridt konsept, formet på flere måter av økonomiske, sosiale og politiske diskurser. Karriereveiledningsprosesser skal dekke en krysning mellom individuell og kollektiv meningskaping. Karriere skal også anses å være sosialt, politisk og økonomisk akseptabelt (Barrie A. Irving & Malik Liévano, 2019).

Barrie Irving er blant de i karriereveiledningsfeltet som tar sterkt til orde for sosial rettferdighet i karriereveiledningen. Han hevder at karriere nå forstås som noe helhetlig og mangefasettert og omfatter de mange livsroller og aktiviteter den enkelte har gjennom et liv. Derfor åpner han for å innføre begrepet livskarriere (life-career), et begrep han mener er mer sosialt inkluderende samtidig som det er økonomisk uavhengig (*Nytt innhold til karrierebegrepet? | Veilederforum.no*, 2020). Han hevder samtidig at begrepet livskarriere kan gi rom for de behovene som finnes i grupper av urbefolkning, flyktninger og migranter, og som ikke enkelt kan tilpasses den individorienterte tankegangen i den vestlige kulturen. Med dette ønsker han anerkjennelse til et mer helhetlig syn som erkjenner at liv og karriere henger sammen, og at meningsfulle livskarrierer også kan konstrueres uten lønnet arbeid. Dette vil etter hans mening inkludere de som gir mening til sin livskarriere gjennom frivillig arbeid,

omsorgsarbeid i familien, fritidsinteresser og annet. Disse bidrar til samfunnets mangfold, men flere opplever i dag å bli betraktet som karriereløse. Denne formen for karriere er ikke automatisk økonomisk kvantifiserbart, men heller en betegnelse på de komplekse måter som liv utspiller seg på. Det har og sosiale rettferdighetsimplikasjoner (Barrie A. Irving & Malik Liévano, 2019)

Informantene i min undersøkelse forteller imidlertid at de i skolen og i faget utdanningsvalg jobber mot et mål om å ta riktig utdanningsvalg i forhold til interesser og ferdigheter, som videre skal føre til jobb. Tre av fire lærere knytter karrierebegrepet til jobb og utdanning, i tillegg til at de iletter begrepet det å ha det bra. Slik jeg tolker det, ser de på utdanning og jobb som middelet til målet, som jo er å få det bra. Men altså - inntektssikring først. To av fire rådgivere mener det samme, og uttrykker kanskje enda mer spesifikt at karriere handler om å få seg et godt liv, og at det er jobb som er inngangsbilletten. Rektorene er nok de som har en tydeligst forståelse av at karriere handler om mer enn jobb og utdanning. Selv om de svarer litt variert, så taler de alle for at karriere omhandler livet i sin helhet, at karriere er noe alle har og at karriere er alt du gjør gjennom hele livet.

Samtidig gir skolens ansatte inntrykk av å ha negative assosiasjoner til karrierebegrepet, og de har en forståelse av at elevene også har det. Jeg har tidligere antydnet at de ansatte i skolen har en sterk forankring i opplæringslovens overordnede mål om å utvikle «kunnskap, dugleik og gode holdningar» for sine elever (Opplæringsloven § 1-1, 2021). Å bidra til at de blir samfunnsnyttige og gode borgere kan synes å ligge langt fremme i deres bevissthet. En annen grunnverdi som er å finne i skolen er at de skal bidra til å utjevne sosiale forskjeller. Fra regjeringen er det et mål at *alle skal ha like muligheter til å utnytte sine evner og nå sine mål, uavhengig av sosial bakgrunn. Utdanningssystemet må derfor ha høy kvalitet og bidra til å utjevne sosiale forskjeller.* (Meld. St. 31 (2007-2008), s.1).

Ansattes fravær fra å bruke karrierebegrepet med bakgrunn i at de ikke tror elevene har noen god forståelse av det, kan muligens ses i sammenheng med at de har opplevelse av at det skaper sosial distanse mellom elever.

5.3.1 Oppsummering

Jeg har i dette avsnittet belyst at det er grunn til å tro at den gjengse oppfatningen til hvordan folk i skolen og befolkningen forøvrig tenker om karriere, er nært knyttet til jobb og utdanning, og da gjerne i forbindelse med avansement, vellykkethet og gode lønninger. Jeg har vist at det i fagfeltet finnes flere forslag til hvordan karrierebegrepet skal brukes og forstås i framtiden. Noen tar til orde for en todeling av begrepet, andre foreslår at det byttes ut, mens noen mener at vi ved å fortsette å bruke det til slutt vil oppnå en lik forståelse. Med den prestisjen som er knyttet til begrepet i dag, er det da slik at vi ved å bruke det bidrar til sosial ekskludering?

At alle har en karriere er allment godtatt innenfor det akademiske fagmiljøet og danner et enhetlig kunnskapsgrunnlag. «Vi betrakter karriere som noe alle har, og fremhever at karriere ikke bare innbefatter menneskers relasjon til utdanning og arbeid». (HK dir s. 45). Roger Kjærgård har i boken «Karriereveiledning» stilt samme spørsmål som tittelen i min oppgave «Har alle en karriere?», og hevder at karrierelivsformen har overtatt eller erobret “karriere” som begrep. Karriereveiledning er ikke et nøytralt begrep. Det er innleiret i en bestemt form for tenkning og representerer et bestemt syn på kulturell kapital, på verdier og “arbeid”. (Kjærgård, 2018, s.16). Spørsmålet vi så bør stille oss er hvorvidt alle *opplever* å ha en karriere. For det er rimelig å anta at det er først når dette er innfridd at begrepet vil tas i bruk og eies av alle. Som eksempelet nevnt innledningsvis i dette avsnittet, om de som jobber eller er ansvarlig på frukten - for de er det sannsynlig at de vil uttale at de har en karriere først når de selv kan identifisere sin jobb og sitt liv som en karriere. Dette uavhengig av klasse, kjønn og etnisitet.

5.4 Karrierebegrepet i et historisk og språklig perspektiv

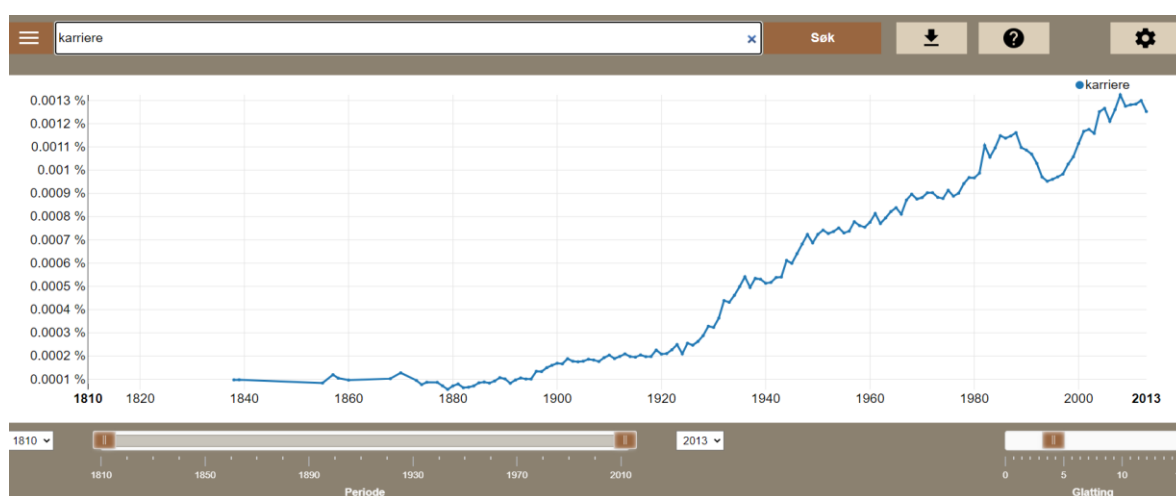
I dette avsnittet vil jeg plassere karrierebegrepet i et språklig perspektiv, og først drøfte det med bakgrunn i historikk. Deretter vil jeg se på hvilken mening (konnotasjoner) informantene legger i begrepet, før jeg avslutningsvis drøfter implementering av begrepet.

5.4.1 Historisk tilbakeblikk på karrierebegrepet

Karrierebegrepet har sine tradisjoner og sin historie, og jeg vil starte dette avsnittet med å gi et historisk tilbakeblikk på forekomsten av ordet karriere ved å vise et søkeresultat på ordet i Nasjonalbibliotekets N-gram.

Denne måten å undersøke endringer i ordbruk kan gi indikasjoner på endringer i bruken, men det kan på ingen måte fastslås hva som er årsaken og hva som er konsekvensen. Det er allikevel sannsynlig at dersom et ord opptrer hyppigere, har ordet mest sannsynlig blitt viktigere i kulturen. (NB N-gram - Galakser, u.å.)

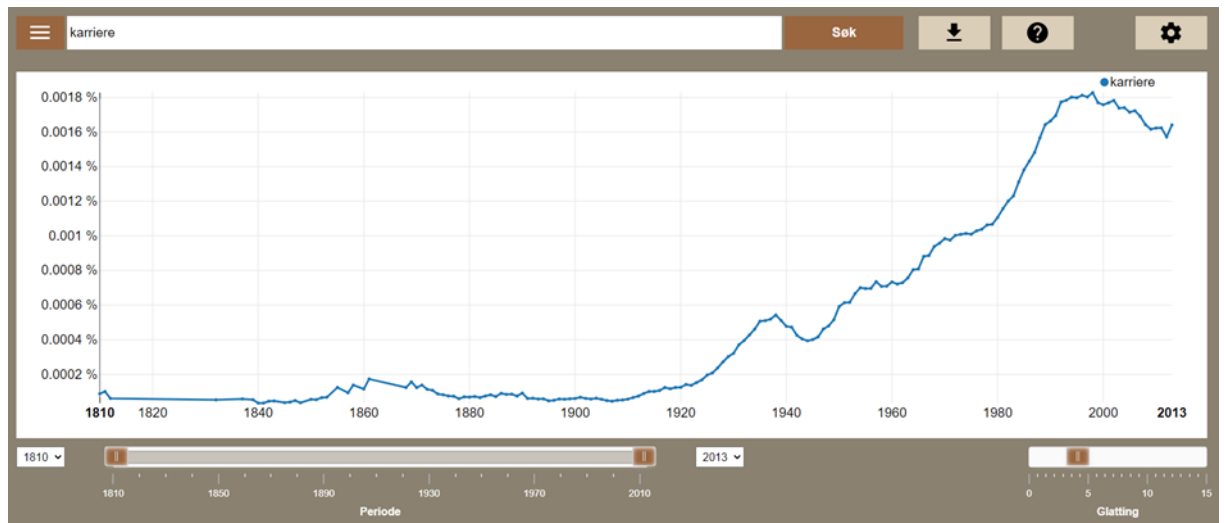
I utsnittet under har jeg søkt på «karriere», og trendlinjen viser forekomsten av ordet i alle bøker og tidsskrifter (andel av 11 milliarder ord) for perioden 1810 til 2013:



Figur 2. Forekomst av «karriere» i bøker og tidsskrifter i perioden 1810 – 2013. Andel av 11 milliarder ord.

Grafen viser en jevn økning fra omtrent 1890, med unntak av en nedgang på 90-tallet, før en økning igjen på slutten av 90-tallet. Det var en topp i 2008, før bruken gikk litt ned igjen. Utviklingen etter 2013 er foreløpig ikke kjent i denne sammenhengen.

Setter man opp samme trendlinje for aviser i samme periode (andel av 23 milliarder ord), vises en litt annen utvikling:



Figur 3. Forekomst av «karriere» i aviser i perioden 1810 – 2013. Andel av 23 milliarder ord.

Bruken av ordet er nedadgående fra 1998, men viser så en liten oppgang fra 2012-2013.

Det som kanskje er mest interessant i denne sammenhengen er den økte forekomsten av ordet karriere etter 1920 og etter 1980. Denne forekomsten er felles for både bøker og aviser.

Situasjonen i Norge i perioden 1914-1920 var preget av økt produksjon og mangedobling av pengemengden, før en krise inntraff for fullt i 1920. Prisfall, redusert eksport og en stor andel av handelsflåten i opplag, bidro til at spesielt landbruket merket krisen sterkt. Arbeidsledigheten var på hele 24% i årene etter 1920 (Furre, 2000).

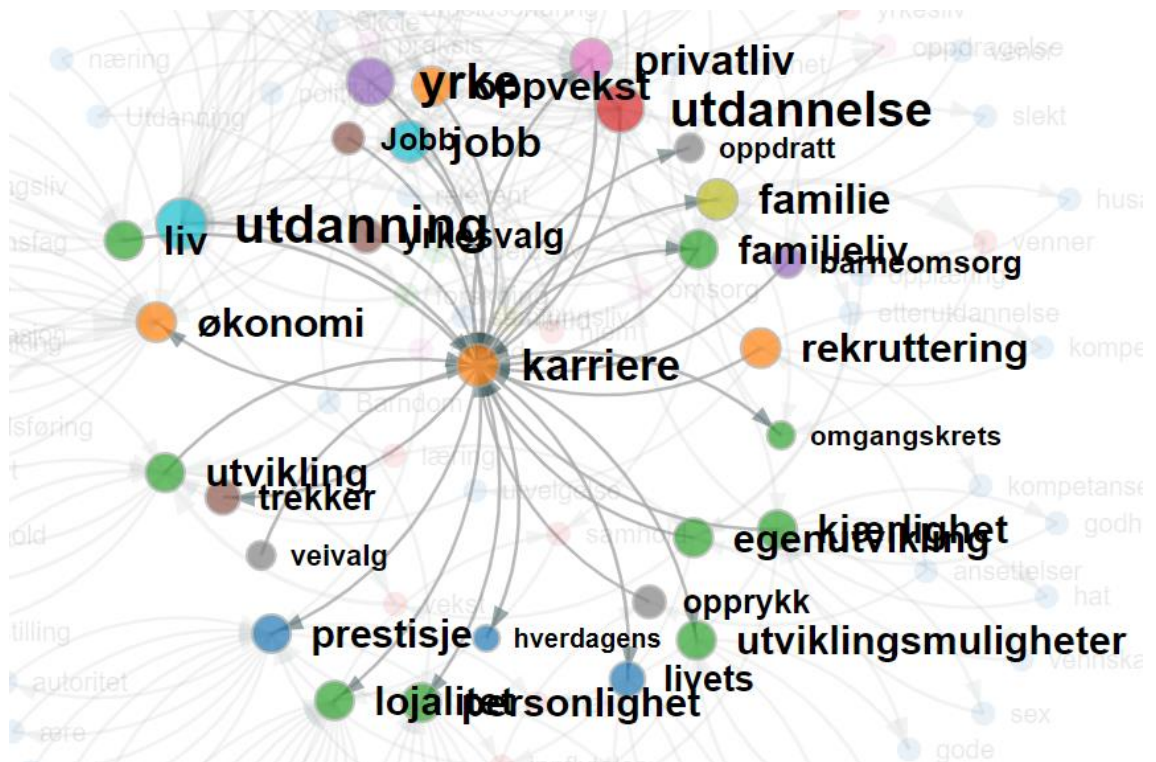
Det er grunn til å anta at det i denne forbindelse oppsto et økt fokus på karriere. Andre land opplevde derimot i samme periode en oppblomstring med blant annet frislipp av reguleringer. En annen faktor som kan ha hatt påvirkning på økningen av forekomsten av ordet «karriere» er den økte interessen for utvikling av forskjellige former for interesse -og personlighetstester som oppsto på 1920 - og 30 tallet (Kjærgård & Plant, 2018).

1980-årene var også en periode i stor endring, preget av økt inflasjon og privatisering av offentlig virksomheter, før en kollaps inntraff i slutten av tiåret. Nyliberalisme eller New Public Management fikk sitt inntog i Norge og den vestlige verden, med nye økonomiske og politiske ideologier og teorier som dreide i retning av markedsstyrt økonomi. Det oppsto en utdanningsboom og kvinnefrigjøring og individuell frihet sto sentralt (Furre, 2000). I karriereveiledningssammenheng bør det nevnes at Donald Super sin livsbue ble lansert på 80-tallet. Til forskjell fra trekk-faktor teorier som eksisterte før dette, hovedsakelig basert på John Holland sin Riasec teori, var dette en teori som fokuserte mer på prosessen med å utvikle en karriere.

To andre karriereteoretikere som også hadde stor innflytelse på karriereveiledningsfeltet lanserte i tillegg sine første teorier på dette tidspunktet, Krumboltz sin første teori om karrierelæring kom i 1979, og Linda Gottfredson sin teori om avgrensninger og kompromisser i yrkesvalget kom i 1981.

I lys av dette er det grunn til å tro at dette kan ha medvirket til den økte forekomsten av ordet «karriere.»

Galaksene i N-gram gir mulighet til å se på betydningsrelasjoner mellom ord. Dette er en slags ordsky som viser ord i relasjon til andre ord, og her er det både bøker og aviser som ligger til grunn samtidig. Grafen bygges opp fra ett ord ved å samle sammen alle andre ord akkurat det ordet er koordinert med. Når jeg skrev inn ordet «karriere», fikk jeg denne ordskyen:



Figur 4. Galakse i N-gram som viser betydningsrelasjoner til begrepet «karriere».

Det viser seg å forekomme i trigrammer som blant annet jobb, utdanning, rekruttering og utviklingsmuligheter. Andre trigrammer viser seg også å være liv, familieliv, omgangskrets og oppvekst.

Denne ordskyen viser at begrepet karriere har relasjoner til ord som familieliv, barneomsorg og egenutvikling, og indikerer dermed at det i flere sammenhenger ikke bare er utdanning og jobb som knyttes til karrierebegrepet. Dette er i tråd med hvordan det akademiske fagmiljøet innen karriereveiledning definerer begrepet, nemlig at karriere omfatter alle arenaer i et individs liv (Kjærgård & Plant, 2018).

5.4.2 Konnotasjoner til karrierebegrepet

I semantikken snakker man om betydning, mening og forståelse av ord.

For at ord og begreper skal tas i bruk og gi mening for folk, må mening skapes. Og mening skapes av mennesker som lever, handler og snakker sammen.

Men mening er ikke gitt, tolkning må til. Å fortolke på samme måte som de man lever sammen med, ved å snakke samme språk og dele kulturelle koder er en helt sentral del

av å vokse opp i et samfunn (Johannessen et al., 2018). Jeg tolker dette dithen at hvis karrierebegrepet skal bli et begrep som folk flest med tiden skal få et positivt forhold til og omfavne, må det løftes, diskuteres, informeres om og tolkes i settinger der det er naturlig at det brukes.

Meningen informantene i denne undersøkelsen legger i karrierebegrepet viser seg først og fremst å være utdanning og jobb, men flere av de legger til at det også handler om å skape seg et godt liv. Denne undersøkelsen og tidligere forskning viser at konnotasjonene til karrierebegrepet, det vil si hvilke assosiasjoner folk knytter til betydningen, går i retning av avansement, god lønn og vellykkethet.

Helene Uri hevder at noen ord er fylt til randen med assosiasjoner, og at disse assosiasjonene forandrer seg med tiden. Hun sier også at ord påvirker holdningene våre, og det følger ofte fordommer med de (Uri, 2022). Mange ord har og en spesiell følelsesladning og røper senderens holdning eller innstilling til den vedkommende bruker ordet om (Golden, 2014). Det opereres i det norske språk med begreper som karrierekvinne, karrierejag, karrierejeger, og for mange er dette dessverre ord som ofte brukes med negativt fortegn. Hva man legger i begreper som dette, og andre karriererelaterte begreper vil antagelig tolkes forskjellig avhengig av hvem du snakker med. Tolkning og bruk kan bero på kulturell og sosial bakgrunn, bakgrunnskunnskap, alder osv. Mennesker vil også tilpasse sin språkbruk og valg av ord avhengig av kommunikasjonspartner, emne og situasjon (Golden, 2014). Dette gir et godt bilde på tvetydigheten som er knyttet til karrierebegrepet i dag, slik det forstås, tolkes og brukes på forskjellige måter i ulike miljøer og grupperinger.

I språkets natur beholdes ofte ord uendret samtidig som innholdet forandres, da gjerne over tid (Berkov, 1997). Dette er tilfelle med ordet «karriere» som har bevart sin primærbetydning, men som i den senere tid har fått en tilleggsbetydning i form av å også omhandle livet i sin helhet i tillegg til utdanning og jobb. Et relevant eksempel i denne sammenheng er utviklingen av ordet «arbeid». De etymologiske røttene til flere språk sine ord for «arbeid» indikerer at dette tidligere dreide seg om noe ubehagelig og brysomt. Det latinske *labor* viser til hardt strev og det tyske *arbeit* betydde motgang

og elendighet. Opp igjennom historien har arbeid vært knyttet til overlevelse, men dette forholdet blir stadig løsere (Svendsen, 2011). Karrierepsykologen Arulmani som representerer den østlige del av verden, skiller mellom karriere og levebrød (livelihood), hvorav sistnevnte er knyttet til overlevelseshov og i stor grad praktisert av de som er i lavere inntektsgrupper som bønder og håndverkere, hovedsakelig på landsbygda i utviklingsland (Arulmani, 2014). I denne konteksten er det sannsynlig at konnotasjonene til arbeid tenderer mot noe mer strevsomt enn det vi i dagens vestlige verden gjør. Her har det gradvis foregått en forbedring av begrepet som også kan gi mening som noe svært tilfredsstillende. Det finnes likevel ikke en sannhet om «arbeid,» det gir ulik mening sett i forhold til hvem man er, hva man gjør og hvordan og hvorfor man gjør det (Svendsen, 2011). Dette er sammenlignbart med hvordan begrepet «karriere» står i dag. Mennesker tolker det ulikt, noen i positiv retning og andre med negativt fortegn. Om de som tolker det negativt med tiden vil ta det til seg og si at de har en karriere uansett type jobb, eller om de har jobb eller ei, vil bare tiden vise.

I semantikken er det vanlig å skille mellom innhold av to typer – denotasjon og konnotasjon. Denotasjon kan sies å være lik «ordboksdefinisjonen» til et ord, som i tilfellet med karriereordet betyr løpebane eller rask framgang. Konnotasjonen til et begrep er det samme som dets tilleggsbetydning, og er sosialt betinget. Med andre ord er det en tekst eller et ord sin sosiale mening som er avgjørende for hvordan det tolkes. Dette baseres på innlærte måter å tenke på og kan variere fra gruppe til gruppe (Johannessen et al., 2018). Informantene i min undersøkelse gir inntrykk av å ha temmelig ensartede konnotasjoner hva angår karrierebegrepet:

Lærere

En lærer tenker på jusstudenter med stresskoffert og jappetiden på 80-tallet, mens en annen knytter det til vellykkethet og god lønning. Videre får hun assosiasjoner til å være øverst på karrierestigen, prestisje og et liv som går på skinner. De andre lærerne tenker på ambisjoner, ha lyst til noe og et jag etter å komme høyere og lengre.

Rektorer

En rektor innrømmer at det leder tankene hennes på noe stort og flott. De andre trekker fram assosiasjoner som stige, høytsvevende, bli god på noe og bli rik.

Rådgivere

Rådgiverne varierer noe mer i sine svar. Den ene knytter det til vellykkethet, en annen til «den trappetigen» og den tredje nevner fotballkarriere som det første hun tenker på. En påpeker at karrierekompetanser ikke handler om å «klatre i karrieren din,» men at det dreier seg om å erfare ting i livet.

Utdrag fra disse intervjuene er gjengitt i avsnitt 4.4

Informantenes svar her indikerer at ansatte i skolen i stor grad har assosiasjoner til karrierebegrepet som hentyder til oppnåelse, penger, suksess og ambisjoner.

5.4.3 Implementering

Jeg har hittil i oppgaven gjort rede for at det i fagmiljøene innenfor karriereveiledning navigeres etter og brukes en definisjon av karrierebegrepet som ikke er så godt forankret i befolkningen for øvrig. Kvalitetsrammeverket for karriereveiledning og andre policydokumenter i Norge beskriver karriere som noe alle har, men tidligere forskning og flere av informantene i min undersøkelse ser per tid annerledes på det. Det eksisterer for øvrig en intensjon og plan fra HK dir sin side om spredning og implementering som skal bidra til at kvalitetsrammeverket, med sine ord og begreper, gradvis skal forankres i folks bevissthet og tas i bruk (HK dir, 2020).

Flere tar til orde for at begrepet «karriere» bør brukes og innarbeides. Blant annet skriver Peter Plant: «For at karriereveiledning skal bli et godt verktøy i velferdsmodellen i Norge, bør karrierebegrepet brukes, bearbeides og innarbeides i den norske arbeidskulturen slik at det på sikt konnoterer det som er vanlig, kjent og normalt» (Kjærgård et al, 2018, s.106). Ingrid Bakke på sin side peker på at det er skolenes og veiledernes ansvar å jobbe med og innføre en felles forståelse av

karrierebegrepet, og oppfordrer til å ta det i bruk og gjøre det til noe alle kan eie (*Vil ta tilbake karrierebegrepet | Veilederforum.no, 2021*).

Enkelte av informantene i min undersøkelse gjør seg refleksjoner rundt hvorvidt karrierebegrepet kan innarbeides, og hva som i så fall må til.

En rektor gir gjennom intervjuet inntrykk av å få noen nye perspektiver rundt hva som kan ligge i karrierebegrepet, og reflekterer senere rundt hva som må til for å innføre det i skolen:

Det er jo det at hvis jeg snakker om karriere til ungene så tror jeg vi må, vi må få inn det begrepet. Mer inn i skolen, fra de er små om at de skal gjøre en karriere. For vi kan gjøre karriere på veldig mange ting.

En lærer er også blant de som får nye perspektiver på karrierebegrepet gjennom intervjuet. Hun sier: «men det er klart vi kan begynne å bruke begrepet bare for å få det inn. Men jeg vet ikke om de tar det til seg, men de er forskjellige».

En annen lærer har tilsvarende refleksjon rundt hvordan det kan implementeres:

Jeg kan nok bruke begrepet oftere for å få de til å forstå hva vi egentlig snakker om, utdanning, livet generelt...men det er klart vi kunne begynne å bruke begrepet bare for å få det inn...Så kanskje, hvis man skal ta det inn, så må vi jobbe litt med hva ligger i det begrepet, og gjerne skrelle vekk noen ting om at det handler bare om å få hjula til å gå rundt. Sant, at livet skal gå greit, og at du skal klare deg.

Dette viser at noen gjør seg tanker rundt hvorvidt begrepet kan bli en del av skolens språk, og sier da at ansatte i tilfelle må begynne å bruke det. En er usikker på om elevene allikevel vil ta det til seg, mens en annen påpeker at de ansatte i tilfelle må jobbe med egen forståelse av begrepet først.

5.4.4 Oppsummering

Et søk på «karriere» i Nasjonalbibliotekets N-gram forteller oss, med unntak av et par korte perioder, om en jevn økning av forekomsten av begrepet i aviser og bøker mellom 1810 og 2013. Økningen var spesielt stor i årene etter 1920 og etter 1980.

En galakse i N-gram, som ser på betydningsrelasjoner mellom ord, viser at «karriere» har relasjoner til ord som blant annet familieliv og barneomsorg, i tillegg til jobb og utdanning. Det kan indikere at begrepet for mange omfatter flere arenaer i folks liv. Hva angår konnotasjoner til karrierebegrepet, så svarer informantene i stor grad at begrepet hentyder til oppnåelse, penger, suksess og ambisjoner. Enkelte informanter påpeker at dersom karrierebegrepet skal bli en del av skolens språk, så må de selv jobbe med forståelsen og så begynne å bruke det.

6 Oppsummering

Jeg ser fort at mitt arbeid vil bli et lite bidrag i karriereveiledningsfeltet hvor omfanget av litteratur og forskning som allerede finnes rundt karrierebegrepet er omfattende. Målet har likevel vært å belyse hvordan ansatte i skolen forstår karrierebegrepet, og samtidig si noe om hvordan dette ser ut fra et språkperspektiv. I tillegg har jeg belyst tvetydigheten til begrepet i lys av sosial rettferdighet.

At alle har en karriere er allment godtatt innenfor det akademiske fagmiljøet og danner et enhetlig kunnskapsgrunnlag. «Vi betrakter karriere som noe alle har, og fremhever at karriere ikke bare innbefatter menneskers relasjon til utdanning og arbeid». (HK dir s. 45). Spørsmålet vi så bør stille oss er hvorvidt alle *opplever* å ha en karriere. For det er rimelig å anta at det er først når dette er innfridd at begrepet vil tas i bruk og eies av alle. Det er ikke tilstrekkelig at vi, som i oppgavens eksempel, ytrer at de som jobber på eller er ansvarlig på frukten har en karriere. Men den dagen de selv opplever sin jobb på frukten og sitt liv forøvrig som en karriere, og kan identifisere det som sin karriere, da kan vi svare – ja, alle har en karriere.

Min undersøkelse kan tyde på at karriere er et begrep som i liten grad benyttes i ungdomsskolen. Og skal vi tro det de ansatte antar på vegne av sine elever, så opplever de ikke (enda) at karriere er noe som angår de.

Oppsummert er svaret på min problemstilling som er «hvordan forstår lærere, rådgivere og rektorer i ungdomsskolen begrepet karriere?» at de først og fremst knytter begrepet til utdanning, yrkesvalg og jobb. I tillegg taler de også for at det omhandler å få seg et godt liv og å klare seg i livet. Og for å få seg et godt liv, må de få seg jobb. Informantene tenker og jobber ut ifra et helhetlig perspektiv i forhold til hva deres oppdrag og mål for ungdommene er, og det er rimelig å tenke at det å få seg et godt liv kan forklares med skolens sterke forankring til opplæringslovens mål og retning med å gjøre elevene til gangs mennesker.

Svarene fra enkelte kan også indikere at de antar at ungdommene foreløpig ikke har tilstrekkelig karrieremodenhet til å tenke at de skal ha en karriere.

Hva angår språklige konnotasjoner til karrierebegrepet, så svarer informantene i stor grad at begrepet hentyder til oppnåelse, penger, suksess og ambisjoner. Ettersom deres forståelse er at begrepet er fremmedgjørende for elevene, og de er opptatt av å bruke elevenes språk, unngår de av den grunn å bruke det. I grunnverdiene i skolekonteksten er de opptatt av sosial inkludering, og det er nærliggende å anta at bruken av karrierebegrepet er valgt bort fordi de opplever det som sosialt ekskluderende. I lys av dette kan det konkluderes med at den akademiske forståelsen av karrierebegrepet ikke har kommet inn i ungdomsskolen.

Enkelte påpeker at dersom karrierebegrepet skal bli en del av skolens språk, så må de selv jobbe med forståelsen og så begynne å bruke det. Språk er dynamisk og forandrer seg i takt med at samfunnet endrer seg. Hvilken retning karrierebegrepet vil ta er det ingen som kan spå, men det blir uansett spennende å se om folk flest evner å frigjøre seg fra de sterke konnotasjonene begrepet har og omfavne «karriere.»

Når det gjelder studiens begrensninger så har jeg drøftet dette avsnitt 3.6 – Etske vurderinger og kritisk blikk på metode og forskerrollen.

6.1 Videre forskning

Flere spørsmål som ikke er direkte knyttet til min problemstilling har reist seg underveis i denne prosessen, og vekket min interesse. Jeg har i oppgaven antydnet at elever i ungdomsskolen kanskje ikke har tilstrekkelig karrieremodenhet til å kunne tenke at karriere er noe som angår dem. Også i forskningsrapporten «Kvalitet i karriereveiledningen i skolen» rapporteres det at karriere oppleves som noe man gjør etter grunnskolen (Mordal et al, 2022, s.85). Jeg undrer på om elever i videregående skole føler seg nærmere en karriere enn elever i ungdomsskolen? Finnes det et skille der, eller er det noe vi har skapt?

Et annet tema jeg gjerne skulle sett mer forskning på er hvorvidt mennesker i ulike livssituasjoner og faser i livet, yrker og bransjer opplever at de har en karriere. For å illustrere gjentar jeg sitatet fra en av informantene som sier «for snakker du med foreldre, så snakker ikke de om at de har gjort en karriere hvis de jobber på, eller er ansvarlig for frukten. Men det er jo deres karriere».

Hvis vi forsøker å se inn i en framtid der det blir allment forstått at alle har en karriere, hvem skal karriereveiledning være for da? Dette er et spennende scenario som jeg ikke tar opp i denne oppgaven, men som kan være et interessant tema for videre forskning. Skal vi være livskarriereveiledere? Livsplanleggere? Skal vi bistå med veiledning til de som for eksempel ønsker seg en karriere innenfor frivillig arbeid?

Et siste spørsmål det vil være mulig å forske videre på blir da hva slags kompetanse vi skal forvente at karriereveiledere skal ha.

7 Litteraturliste

Aftenposten. (2022, 22.januar). Språk og makt.

Anker, Eline (2021, 29.mars). Vil ta tilbake karrierebegrepet. *Veilederforum.no*. Hentet fra

<https://veilederforum.no/artikler/nyheter-og-omtaler/vil-ta-tilbake-karrierebegrepet>

Andreassen, H., Hovdenak, S. S & Swahn, E. (2008). *Utdanningsvalg – identitet og karriereveiledning*. Fagbokforlaget.

Arulmani, G. (2014.). Career Guidance and Livelihood Planning. Vol 3. *Journal of the Indian Association for Career and Livelihood Planning*,

file:///C:/Users/heni/Zotero/storage/5G5Y8A29/Arulmani%20-%20Career%20Guidance%20and%20Livelihood%20Planning.pdf

Bakke, I. B. (2021). *No culture for career?: Conceptualisations of career as a cultural phenomenon and as experienced by tenth graders and career counsellors in Norway*. [PhD Dissertation, Inland Norway University of Applied Sciences]. Lillehammer.

<https://hdl.handle.net/11250/2731828>

Bakke, I. B., & Hooley, T. (2022). I Don't Think Anyone Here has Thought About Career Really: What the Concept of "Career" Means to Norwegian Teenagers and School Counsellors. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 66(1), 73–87.

<https://doi.org/10.1080/00313831.2020.1833242>

Bekkevold, Ragnhild Daae (2015). Same planet – mange kulturar. Intervju med Gideon Arulmani. *Veilederforum*. Hentet fra <https://veilederforum.no/artikler/teori/same-planet-mange-kulturar-intervju-med-gideon-arulmani>

- Berkov, V. P. (1997). *Norsk ordlære*. Universitetsforl.
[https://www.nb.no/search?q=oaiid:"oai:nb.bibsys.no:999705110784702202"&mediatype=bøker](https://www.nb.no/search?q=oaiid:)
- Bye, P. (2003). *Språk og språkvitskap: Ei innføring i lingvistikk*. Samlaget.
- Furre, B. (2000). *Norsk historie 1914-2000: Industrisamfunnet - frå vokstervisse til framtidstvil*. Samlaget.
- Golden, A. (2014). *Ordforråd, ordbruk og ordlæring* (4. utg.). Gyldendal akademisk.
- Haug, E.H. (2018). *Karrierekompetanser, karrierelæring og karriereundervisning. Hva, hvorfor, hvordan, for hvem og hvor?* Fagbokforlaget
- HK dir (2020). *Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning*. HK dir
https://www.kompetansenorge.no/globalassets/kvalitet-i-karriere/rapport_-_nasjonalt_kvalitetsrammeverk_for_karriereveiledning.pdf
- Hooley, Sultana, R. G., & Thomsen, R. (2018). *Career guidance for social justice: contesting neoliberalism* (Vol. 16, p. 2 b. (ix, 276 ;)). Routledge.
- Højdal, L., & Poulsen, L. (2012). *Karrierevalg: Teorier om valg og valgprosesser* (2. udg.). Schultz.
- Høsøien, U., & Lingås, L. G. (2016). *Utdanningsvalg: Identitet og danning*. Gyldendal akademisk.
- Irving, B., & Malik Liévano, B. (2019). Ecojustice, equity and ethics: Challenges for educational and career guidance. *Revista Fuentes*, 21(2), 253–263.
<https://doi.org/10.12795/revistafuentes.2019.v21.i2.09>

Johannessen, L. E. F., Rafoss, T. W., & Rasmussen, E. B. (2018). *Hvordan bruke teori?: Nyttige verktøy i kvalitativ analyse*. Universitetsforl.

Kjærgård, R., & Plant, P. (2018). *Karriereveiledning: For individ og samfunn*. Gyldendal.

Kompetansemål—Læreplan for utdanningsvalg på ungdomstrinnet (UTV01-03). (2020).

Hentet fra <https://www.udir.no/lk20/utv01-03/kompetansemaal-og-vurdering/kv106>

Kunnskapsdepartementet. (2017, februar 3). *Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021* [Plan]. Regjeringen.no; regjeringen.no.

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nkps/id2527271/>

Kvale, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju Steinar Kvale og Svend Brinkmann ;* (3. utg.). Gyldendal akademisk.

Larsen, A. K. (2017). *En enklere metode: Veiledning i samfunnsvitenskapelig forskningsmetode* (2. utg.). Fagbokforl.

Meld. St. 31 (2007-2008). *Kvalitet i skolen*.

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-31-2007-2008-/id516853/?ch=1>

Moral, S., Holm-Norhagen, A., Mathiesen, Ida H., Buland, T., Thomsen, R. (2022). *Kvalitet i karriereveiledning i skolen*. Rapport. NTNU Samfunnsforskning.

NOU 2016: 7 (2016). *Norge i omstilling - karriereveiledning for individ og samfunn*.

Arbeids- og sosialdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-7/id2485246/>

Opplæringsloven. (1998). *Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (LOV-1998-07-17-61)*. Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1998-07-17-61>

Nasjonalt biblioteket N-gram—Galakser. (u.å.). Hentet fra
https://www.nb.no/sp_tjenester/beta/ngram_1/galaxies#terms=karriere

Norge Kunnskapsdepartementet. (2006). *Innføring av Kunnskapsløftet: Om fag- og timefordeling i grunnopplæringen, tilbudsstrukturen m.m.: Bd. 12/2006 B.*

Kunnskapsdepartementet.

[https://www.nb.no/search?q=oaiid:"oai:nb.bibsys.no:999919886795402202"&mediatype=bøker](https://www.nb.no/search?q=oaiid:)

Nyeng, F. (2012). *Nøkkelpbegreper i forskningsmetode og vitenskapsteori.*

Fagbokforlaget

OECD. (2014). *OECD skills strategy diagnostic report: Norway 2014.* OECD Publishing.

<https://doi.org/10.1787/9789264298781-en>

Philips, Trude Skarstein (2021). *Valg eller læring? Ja takk begge deler! Stueveiledning gjennomført som aksjonsforskningsprosjekt i samarbeid med seks elever ed vg 3 studiespesialiserende.*

[Masteroppgave]. USN

Ryen, A. (2002). *Det kvalitative intervjuet: Fra vitenskapsteori til feltarbeid.* Fagbokforl.

Sharf, R. S. (2010). *Applying career development theory to counseling* (5th ed.).

Brooks/Cole.

Simonsen, H. G., & Henriksen, A. H. (2021). Semantikk. I *Store norske leksikon.*

<http://snl.no/semantikk>

Svendsen, L. F. H. (2011). *Arbeidets filosofi.* Universitetsforl.

[https://www.nb.no/search?q=oaiid:"oai:nb.bibsys.no:991144769184702202"&mediatype=bøker](https://www.nb.no/search?q=oaiid:)

Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitative metoder* (5. utg.). Fagbokforl.

Tjora, A. H. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (3. utg.). Gyldendal akademisk.

Vinje, F-E. (2021, 30.des).Språket er likeglad med de historiske forhold. *Aftenposten*.
<https://www.aftenposten.no/meninger/kronikk/i/G3nm66/spraaket-er-likeglad-med-de-historiske-forhold>

8 Vedlegg

Vedlegg 1 : Transkriberingsguide

Vedlegg 2 : Informasjon og samtykkeskjema

Vedlegg 3 : NSD meldeskjema

Vedlegg 4 : Vurderinger fra NSD

Vedlegg 5 : Intervjuguide lærere

Vedlegg 6 : Intervjuguide rådgivere

Vedlegg 7 : Intervjuguide rektorer

8.5 Vedlegg 5, 6 og 7 : Intervjuguide lærere, rådgivere og rektorer (inklusive problemstillingene)

Problemstillingene:

Intervjuet har til hensikt å skape grunnlag for en analyse som kan gi svar på følgende problemstillinger:

Problemstilling 1: Med utgangspunkt i de sju innsatsområdene i kvalitetssikringsmodellen: Hvordan er kvaliteten på karriereveiledning og karrierelæring i skolen?

- Forskningsspørsmål 1-1: Hvilken forståelse har de ulike aktørene av hva god (kvalitet) i karriereveiledning og karrierelæring innebærer?

Problemstilling 2: Hvordan jobber skoler med kvalitetssikring og kvalitetsutvikling av karriereveiledning og karrierelæring i skolen?

- Forskningsspørsmål 2-1: Hva er de største mulighetene og hindringene for å lykkes med å tilby karriereveiledning og karrierelæring av høy kvalitet?
- Forskningsspørsmål 2-2: Hvordan forstås og brukes begrepene karriereveiledning og karrierelæring i skolen?
- Forskningsspørsmål 2-3: Hvilken forståelse har de ulike aktørene av hva utbyttet av karriereveiledning og karrierelæring skal være?
- Forskningsspørsmål 2-4: Hvordan kan elementene i det nasjonale kvalitetsrammeverket for karriereveiledning støtte om utvikling av kvalitet, sett fra aktørenes perspektiv?

Tema	Hjelpespørsmål
Bakgrunn	Hvor lenge har dere arbeidet i skolen? Hvor lenge har dere vært i nåværende stilling? Hva slags formell kompetanse har du? Er dere kontaktlærere? Hvilke fag underviser dere i? Ungdomsskolen: Underviser du i faget Utdanningsvalg?

Tilbud og innhold	<p>Hva er deres rolle i forhold til skolens rådgivning/karriereveilednings-oppgave?</p> <p>Hvilken rolle kan lærerne spille i arbeidet med karriereveiledningen?</p> <p>Vil dere si at dere driver med karrierelæring, og hva forstår du med det?</p> <p>Hvordan er karriere(læring) relevant i fagene du (og andre) underviser i?</p> <p>Hva er god kvalitet i karriereveiledning for dere?</p> <p>Har skolen egen årsplan/årshjul for karriereveiledning/rådgivning?</p> <p>Er dette timeplanfestet?</p>
Rammer og organisering	<p>Hvordan organiseres og koordineres karriereveiledning på skolen?</p> <p>Samarbeider du med rådgiver? På hvilken måte?</p> <p>Hvordan ser et typisk arbeidsdag ut for deg/dere?(undervisning i stor gruppe/liten gruppe/administrasjon og rapportering)</p> <p>Opplever dere at ledelsen ved skolen opptatt av at karriereveiledning er en viktig oppgave for skolen/lærerne? Er dere opptatt av det?</p> <p>Rådgivning/Karriereveiledning: er det hele skolens ansvar, eller er det primært rådgivere sitt ansvar? Hvilke rolle har lærerne i dette arbeidet?</p> <p>Er karriereveiledning innarbeidet i skolens planer?</p> <p>Skoleeiers rolle? Tar skoleeier noen gang opp skolens karriereveiledning i kommunikasjon med dere?</p>
Kompetanse	<p>Kjenner dere til karriereveiledning som fagfelt?</p> <p>Beskriv din/deres kompetanse innenfor rådgivning/karriereveiledning.</p> <p>Har du vært på, eller blitt tilbudt kurs/utdanning på området?</p> <p>Er det noe du gjerne skulle hatt mer kompetanse om?</p>

	<p>Har dere hatt utviklingsprosjekter som har knyttet seg til karriereveiledningstilbudet? (Hva var målet, hvem deltok? Resultater, videreføring, muligheter/barrierer)</p>
Kunnskapsgrunnlag	<p>Avklaring av begreper/drøfting av hva vi legger i begrepene: Karriere, Karriereveiledning, Karrierelæring og karrierekompetanse.</p> <p>Hvis du trenger å hente mer/ny kunnskap om karriere, Hvor finner du det?</p>
Nettverk og samarbeid	<p>Fortell om ditt/deres nettverk (skolens) og hvordan du evt. anvender det i undervisningen? Intern nettverk + eksternt nettverk. Er dette relevant i forbindelse med karrierelæring?</p> <p>Kodeord: koordinering, nettverksbygging, innovasjon, prosessledelse og utvikling av karriereveiledningstilbud</p> <p>Er karriereveiledning et tema i samarbeid med andre lærere?</p>
Etikk	<p>Vil du si at dere er bevisst etikk er tilstede i rådgivningen? Hvordan? Kjenner du/dere til etiske retningslinjer for karriereveiledning? Har de en funksjon for dere, hvilken?</p>
Ledelse	<p>Er deres leder opptatt av karriereveiledning?</p> <p>Hvordan ledes tilbudet?</p> <p>Er karriereveiledning et tema som ledelsen tar opp i kollegiet?</p>
Utbytte/kvalitet	<p>Hva er (i dine/deres øyne) det viktigste målet med skolens karriereveiledningstilbud? (for eleven, skolen, samfunnet)</p> <p>Har du noen formening om/inntrykk av hva elevene ønsker seg/trenger ift karriereveiledning?</p> <p>Har dere noe inntrykk av elevenes utbytte av skolens karriereveiledning?</p> <p>Hva er det som skaper (eller hvordan forstår du) god kvalitet i karriereveiledning og karrierelæring?</p> <p>Kjenner du til det nasjonale kvalitetsrammeverket for karriereveiledning?</p> <p>Hvordan vurderer du/dere kvaliteten på karriereveiledning/karrierelæring ved din/deres skole?</p>

	Hvordan jobber dere med utvikling av kvalitet på karriereveiledning og karrierelæring ved din/deres skole? Hvor involvert er du/dere?
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Vedlegg 6 : Intervjuguide rådgivere

Tema	Hjelpespørsmål
Bakgrunn	<p>Hvor lenge har du/dere arbeidet i skolen?</p> <p>Hvor lenge har du/dere vært i nåværende stilling?</p> <p>Hva slags utdanning har du?</p> <p>Hvilken type rådgivning (karriereveiledning/sos.ped/OT/annet) er innenfor dine arbeidsoppgaver?</p>
Tilbud og innhold	<p>Hvordan ser et typisk arbeidsdag ut for deg/dere?</p> <p>Hva er din/deres rolle i forhold til skolens rådgivning/karriereveilednings-oppgave?</p> <p>Hvem andre er en del av tilbudet?</p> <p>Ungdomsskole: På hvilken måte er utdanningsvalg en del av karriereveiledningstilbudet ved skolen?</p> <p>Hvordan sees (folkehelse og) livsmestring inn i skolens karriereveiledningstilbud? Hvordan påvirkes karriereveiledningstjenesten av fagfornyelsen?</p> <p>Blir skolens karriereveiledningstilbud evaluert? Deltar du i evalueringen?</p>
Utbytte	<p>Hva er (i dine/deres øyne) det viktigste målet med skolens karriereveiledningstilbud? (for eleven, skolen, samfunnet)</p> <p>Har du noen formening om/inntrykk av hva elevene ønsker seg/trenger ift karriereveiledning?</p> <p>Hva vet dere om elevens utbytte av skolens karriereveiledningstilbud?</p> <p>(Hvordan beskriver dere utbyttet?)</p> <p>I hvor stor grad/på hvilken måte kan karriereveiledningsaktiviteter som foregår i skolen påvirke elevenes muligheter?</p> <p>Hva er det som skaper (eller hvordan forstår du) et godt utbytte i karriereveiledning og karrierelæring?</p>
Rammer og organisering	<p>Hvordan organiseres og koordineres karriereveiledning på skolen?</p> <p>Hvilke retningsgivende dokumenter ligger til grunn for arbeidet?</p> <p>Kjenner du/dere til nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning?</p> <p>Kjenner du til de lover og forskrifter som gjelder for karriereveiledning?</p>

	<p>Overholdes loven i din skole/får elevene det de har krav på? Kjenner foreldre og elevene til hva de har krav på? Opplever du at ledelsen ved skolen er opptatt av at karriereveiledning er en viktig oppgave? Er rådgivning/Karriereveiledning hele skolens oppgave eller er det primært rådgivere sin oppgave? Hvem samarbeider? Gir ledelsen signaler/føringer for ditt/deres arbeid med rådgivning/karriereveiledning? Hvordan? (forankring i ledelsen) Er karriereveiledningens verdigrunnlag/formål beskrevet konkret? Er karriereveiledning innarbeidet i skolens planer? Finnes det årshjul for karriereveiledningstjenesten osv. lokale læreplaner etc)</p> <p>UDV: Er UDV timeplanfestet, eller "flytende"? Skoleeiers rolle?</p>
Kompetanse	<p>Beskriv din kompetanse innenfor rådgivning/karriereveiledning Har du vært på, eller blitt tilbudt kurs/utdanning? Er det noe du gjerne skulle hatt mer kompetanse om? Har dere hatt utviklingsprosjekter som har knyttet seg til karriereveiledningstilbudet? (Hva var målet, hvem deltok? Resultater, videreføring, muligheter/barrierer)</p>
Kunnskapsgrunnlag	<p>Avklaring av begreper/drøfting av hva vi legger i begrepene: Karriere, Karriereveiledning, Karrierelæring og karrierekompetanse.</p> <p>Hva er du/dere inspirert av, når du/dere planlegger aktivitetene? Karrierelæring; kjenner de til det?</p> <p>Har du en eller flere karriereveiledningsteorier i bakhodet når du planlegger/gjennomfører aktiviteter? (karriereteoretisk tradisjon?)</p>
Nettverk og samarbeid	<p>Fortell om ditt/deres nettverk (skolens) og hvordan du evt. anvender det i rådgivningen? Intern nettverk + eksternt nettverk. Kodeord: koordinering, nettverksbygging, innovasjon, prosessledelse og utvikling av karriereveiledningstilbud, næringsliv-nettverk?, nettverk til andre rådgivere?</p>
Etikk	<p>Har skolen et definert verdigrunnlag? Hvordan kommer det til uttrykk? Det er av og til etisk utfordrende å være karriereveileder. Hvordan håndterer du/dere det? Kjenner du/dere til etiske retningslinjer for karriereveiledning? Har de en funksjon, hvilken? Hva er etter din mening god etisk karriereveiledning?</p>
Ledelse	<p>Hvordan er ledelsens rolle i forhold til rådgiverfunksjonen? Har du/dere møter med ledelsen? Er det interesse? Hvordan kommer det til syne? Får du styringssignaler fra ledelsen?</p>

	Opplever du/dere at den jobben du gjør er forankret i ledelsen?
Kvalitet	Hvordan vurderer du/dere kvaliteten på karriereveiledning/karrierelæring ved din/deres skole? Hvordan jobber dere med kvalitet på karriereveiledning og karrierelæring ved din/deres skole? Hvor involvert er du/dere?

Vedlegg 7 : Intervjuguide rektorer

Tema	Hjelpespørsmål
Bakgrunn	Hvor lenge har du arbeidet i skolen? Hvor lenge har du vært i nåværende stilling? Hva slags formell kompetanse har du?
Tilbud og innhold	Hva er din rolle i forhold til skolens rådgivning/karriereveiledningsoppgave? I hvor stor grad er du involvert/informert/i det som skjer? Hvem på skolen har ansvar for (eller oppgaver knyttet til) karriereveiledningstilbudet? Beskriv egen aktivitet(er) knyttet til rådgivningen/karrierelæring/karriereveil. Hva vet dere om elevens utbytte av skolens karriereveiledningstilbud? Blir skolens karriereveiledningstilbud evaluert? Deltar du i evalueringen? Har skolen egen årsplan/årshjul for karriereveiledning/rådgivning? (hvem utformer denne, og hva beskrives der? Hvem bruker den/er den tilgjengelig for?) Er jobbskygging/arbeidsutplassering en del av tilbudet hos dere? Hvis ja, hvordan er det organisert, og hva er dine erfaringer knyttet til det? Har du/ledelsen tatt initiativ i forhold til karriereveiledning?
Rammer og organisering	Hvordan organiseres og koordineres karriereveiledning på skolen? Er ledelsen ved skolen opptatt av karriereveiledning? På hvilken måte kommer det til syne for kollegiet/elevene/foreldre?

	<p>Er rådgivning/Karriereveiledning hele skolens oppgave eller er det primært rådgivere sitt ansvar?</p> <p>Gir ledelsen signaler/føringer om arbeidet med rådgivning/ karriereveiledning? Hvordan?</p> <p>Er karriereveiledning innarbeidet i skolens planer/visjoner? Skoleeiers rolle?</p> <p>Har skoleeier tatt kontakt med skolen ang karriereveiledningen? (Etterspurt info, kommet med forslag/tatt initiativ?)</p>
Kompetanse	<p>Beskriv din kompetanse innenfor rådgivning/karriereveiledning</p> <p>Har du vært på, eller blitt tilbudt kurs/utdanning?</p> <p>Er det noe du gjerne skulle hatt mer kompetanse om?</p> <p>Har dere hatt utviklingsprosjekter som har knyttet seg til karriereveiledningstilbudet? (Hva var målet, hvem deltok? Resultater, videreføring, muligheter/barrierer)</p> <p>Stiller skolen krav om formell kompetanse til rådgiver/karriereveileder?</p> <p>Kjenner du til tilbud om etter- og videreutdanning på feltet?</p> <p>Har du oppfordret rådgiver el. Andre til å ta etter- og videreutdanning på feltet?</p>
Kunnskapsgrunnlag	<p>Avklaring av begreper/drøfting av hva vi legger i begrepene: Karriere, Karriereveiledning, Karrierelæring og karrierekompetanse.</p> <p>Er du kjent med karriereveiledning som fagfelt?</p> <p>Når du trenger kunnskap om karriereveiledning, hvor henter du det?</p>
Nettverk og samarbeid	<p>Fortell om ditt/skolens nettverk i (relatert til karriereveiledning) og hvordan du evt. anvender det i rådgivningen?</p> <p>Internt nettverk + eksternt nettverk. Næringsliv?</p> <p>Kodeord: koordinering, nettverksbygging, innovasjon, prosessledelse og utvikling av karriereveiledningstilbud</p>
Etikk	<p>Er etikk et tema i skolens rådgivning/karriereveiledning? Hvordan?</p>

	Kjenner du/dere til etiske retningslinjer for karriereveiledning? Har de (evnt kan de ha) en funksjon for dere, hvilken?
Ledelse	<p>Hva er viktig for deg i ledelsen av dette tilbudet?</p> <p>Hva kan du som leder bidra med?</p> <p>Hva trenger du for å gjøre en god jobb som leder for tilbudet?</p>
Utbytte/kvalitet	<p>Hva er (i dine øyne) det viktigste målet med skolens karriereveiledningstilbud? (for eleven, skolen, samfunnet)</p> <p>Har du noen formening om/inntrykk av hva elevene ønsker seg/trenger ift karriereveiledning?</p> <p>Hva er det som skaper (eller hvordan forstår du) god kvalitet i karriereveiledning og karrierelæring?</p> <p>Kjenner du til det nasjonale kvalitetsrammeverket for karriereveiledning?</p> <p>Hvordan vurderer du/dere kvaliteten på karriereveiledning/karrierelæring ved din/deres skole?</p> <p>Hvordan jobber dere med kvalitet på karriereveiledning og karrierelæring ved din/deres skole? Hvor involvert er du/dere?</p>

