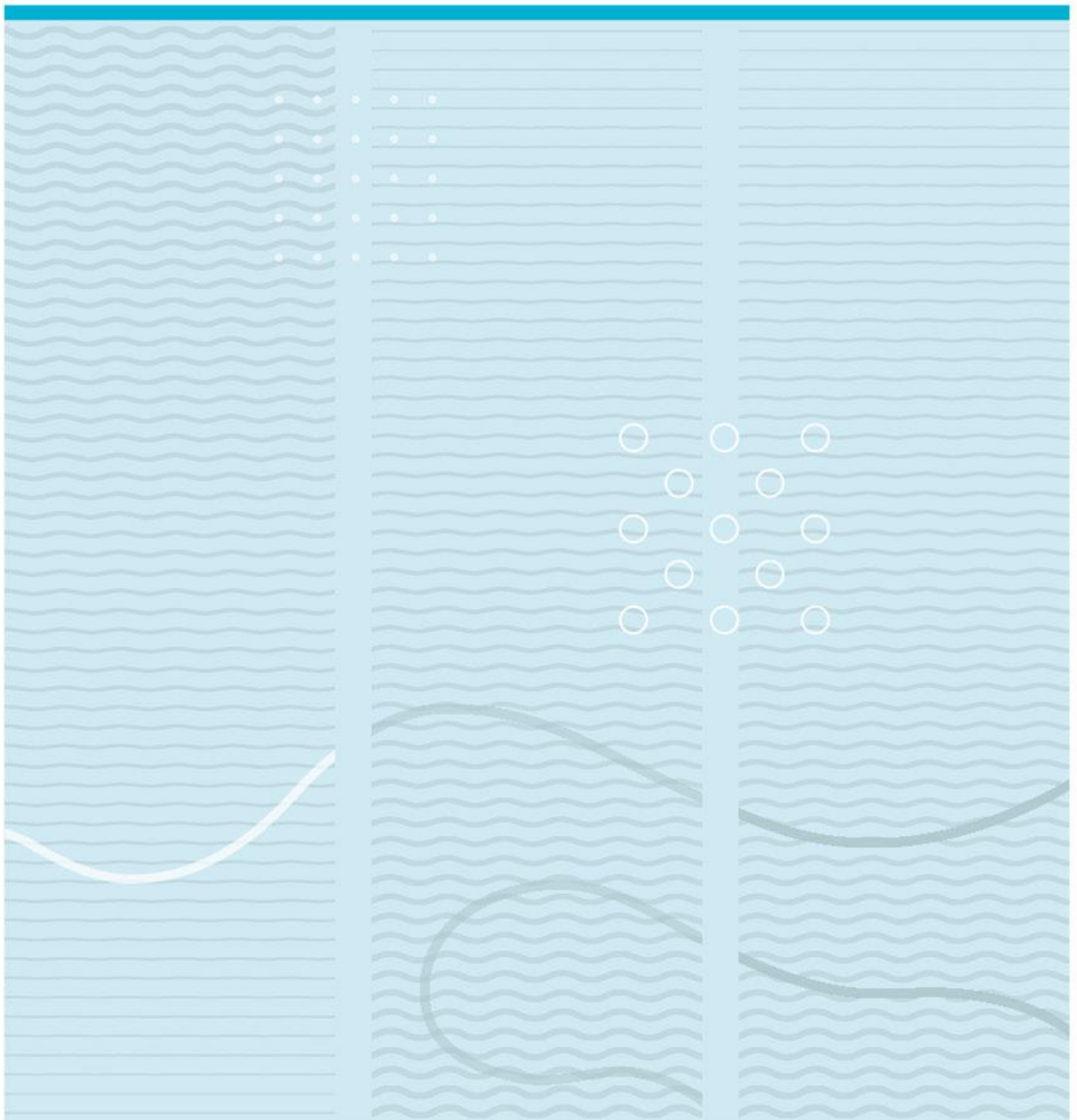


# Du er kanskje en av Norges mest etterspurte fagpersoner, hvorfor går du tilbake på skolebenken?

En kvalitativ studie om fem elever som har fagbrev som helsefagarbeidere som kommer tilbake for å ta påbygg til generell studiekompetanse.





Rocky © Martin Kellerman / distr. strandcomics.no

Universitetet i Sørøst-Norge  
Fakultet for humaniora, idretts- & utdanningsvitenskap  
Institutt for master i karriereveiledning  
Postboks 235  
3603 Kongsberg

<http://www.usn.no>

© 2023 Vigdis Lothe Sætha

Denne avhandlingen representerer 30 studiepoeng

# Sammendrag

Dette masterprosjektet utforsker erfaringer til fem ungdommer med fagbrev som helsefagarbeidere som har søkt seg tilbake til påbygg for å få generell studiekompetanse. Oppgaven søker å undersøke om disse ungdommene fikk karriereveiledning mot slutten av lærlingtiden og hva som er årsaken til at de valgte å begynne på påbygg til generell studiekompetanse.

Studien bygger på et fenomenologisk- hermeneutisk perspektiv og dybdeintervju som metode for å forstå subjektivering som en utviklingsprosess påvirket av omgivelser og individet selv.

Prosjektet viser at ungdom opplever manglende anerkjennelse som helsefagarbeidere og behov for karriereveiledning i overgangen fra lærling til neste karrieresteg. Flere av dem ønsker å fortsette som helsefagarbeidere, men får ikke fast arbeid i 100 % stilling og de mangler informasjon om muligheter for videreutdanning som bygger på fagbrevet i helsearbeiderfaget. Prosjektet viser også at det er nødvendig å gjennomføre tiltak for støtte og utvikle helsefagarbeidere og sikre at yrket blir mer attraktivt og verdsettende i fremtiden.

Manglende karriereveiledning er en stor utfordring for ungdom som står med en fot i opplæring og en fot i arbeidslivet. Disse ungdommene omfatter ikke opplæringsloven §9.2 om elevens rett til nødvendig rådgivning som lærlinger, men anses som å ha fått tilstrekkelig karriereveiledning mens de var skoleelever på Vg1 og Vg2.

Dette prosjektet viser relevansen av karriereveiledningsfeltet i forhold til ungdom som skal velge utdanning og hvem som er påvirkere og har betydning for deres karrierevalg. Det aktualiserer behovet for karriereveiledning i ett livslangt perspektiv og ikke bare i videregående skole.

**Nøkkelord:** Helsefagarbeidere, påbygg til generell studiekompetanse, kvalitativ studie, fenomenologisk- hermeneutisk perspektiv, dybdeintervju, elevens stemme, / subjektivering, rollemodeller, yrkes stolthet, karriereveiledning i overganger.

# Innhold

<b>1</b>	<b>Innledning .....</b>	<b>8</b>
1.1	Bakgrunn for valg av tema.....	8
1.2	Problemstilling og forskningsspørsmål .....	12
1.3	Begrensninger og begrepsavklaringer i oppgaven .....	13
1.4	Relevans i fagfeltet .....	14
1.4.1	Økt satsning på yrkesfag.....	14
1.4.2	Lærlingordningen .....	16
1.4.3	Sysselsetning .....	18
<b>2</b>	<b>Teorigrunnlag.....</b>	<b>20</b>
2.1	Karrierekompetanse og karrierelæring .....	20
2.2	DOTS- Modellen .....	22
2.3	Individ og samfunn .....	23
2.3.1	Foucaults diskursteori .....	23
2.3.2	Norge i Omstilling.....	24
2.3.3	Livslang læring.....	25
2.4	Krumboltz og Savickas .....	25
2.4.1	J.B Krumboltz karriereteori.....	25
2.4.2	W. Savickas karriereteori.....	26
<b>3</b>	<b>Metode .....</b>	<b>28</b>
3.1	Min forståelse og begrunnelse for metodiske valg .....	28
3.2	Min forskerrolle.....	28
3.3	Informantutvalg.....	30
3.4	Datainnsamling og analyseprosess.....	31
3.5	Vitenskapelig forankring.....	32
3.5.1	Fenomenologi og hermeneutikk .....	32
3.5.2	Design.....	34
3.5.3	Maktforhold .....	34
3.6	Validitet, reliabilitet og etikk .....	35
<b>4</b>	<b>Presentasjon av intervjuene og analyse .....</b>	<b>37</b>
4.1	Tematisk analyse av datamaterialet.....	37
4.2	Introduksjon av informantene.....	41

4.3	Hvilke faktorer spilte en viktig rolle i beslutningen om å ta påbygg til generell studiekompetanse? .....	43
4.4	Hvilken rolle spilte støtten fra familie, venner, kollegaer og karriereveileder i beslutningen om å ta påbygg til generell studiekompetanse? .....	47
4.5	Hvordan vil du beskrive ditt syn på helsefagarbeiderrollen i samfunnet og i ditt eget liv? .....	51
<b>5</b>	<b>Funn og diskusjon .....</b>	<b>54</b>
5.1	Hvilke faktorer spilte en viktig rolle i beslutningen om å ta påbygg til generell studiekompetanse? .....	54
5.1.1	Manglende anerkjennelse som helsefagarbeider .....	54
5.1.2	Karrieremuligheter .....	56
5.1.3	Forutsigbarhet i økonomi og arbeidsforhold.....	58
5.2	Hvilken rolle spilte støtten fra familie, venner, kollegaer og karriereveileder i beslutningen om å ta påbygg til generell studiekompetanse? .....	59
5.2.1	Karriereveiledning i overganger .....	60
5.3	Hvordan vil du beskrive ditt syn på helsefagarbeiderrollen i samfunnet og i ditt eget liv? .....	63
<b>6</b>	<b>Oppsummering og avsluttende betraktninger .....</b>	<b>68</b>
6.1	Svar på forskningsspørsmål 1; Hvilke faktorer spilte en viktig rolle i beslutningen om å ta påbygg til generell studiekompetanse? .....	68
6.2	Svar på forskningsspørsmål 2; Hvilken rolle spilte støtten fra familie, venner, kollegaer eller karriereveileder i beslutningen om å ta påbygg til generell studiekompetanse?.....	69
6.3	Svar på forskningsspørsmål 3; Hvordan vil du beskrive ditt syn på helsefagarbeiderrollen i samfunnet og i ditt eget liv? .....	71
6.4	Avsluttende refleksjoner .....	72
<b>7</b>	<b>Referanser .....</b>	<b>73</b>
<b>8</b>	<b>Vedlegg .....</b>	<b>79</b>
8.1	Vedlegg 1 Kodeskjemaer: .....	79
8.2	Vedlegg 2 Forespørsel og samtykke om deltagelse i forskningsprosjekt.....	81
8.3	Vedlegg 3 Intervjuguide.....	83
8.4	Vedlegg 4 NSD- Prosjektvurdering.....	85

## Forord

I disse fire årene med masterutdanning har jeg jobbet som rådgiver ved en yrkesfaglig videregående skole og utdanningen har gitt meg muligheten til å arbeide med karriereveiledningsfeltet på et helt nytt nivå. Det har vært en interessant og lærerik prosess å få muligheten til å forske og skrive en masteravhandling.

Mange har vært til god hjelp i denne perioden, ikke minst vil jeg takke mine informanter, de har visst meg tillit og uten de hadde ikke arbeidet vært mulig å gjennomføre. Petra Røyse og Geir Moshuus har veiledet meg gjennom oppgaven, heiet og motivert. Det har vært viktig på denne veien.

Mine medstudenter Ursula, Laila, Linda og Tonje har vært gode støttespillere og inspiratorer, en stor takk til dere. Mine gode kollegaer fortjener også en takk og spesielt Ranveig og Trine for oppmuntringer og hjelp underveis disse fire årene.

Til sist, men ikke minst vil jeg takke Martin og jentene for støtte og oppmuntrende ord underveis og i slutfasen. Synnøve, Karina og Anette har vært med på mange drøftinger og refleksjoner i tillegg har syklubben bidratt med konstruktive innspill. Uten deres hjelp hadde jeg ikke klart å fullføre denne oppgaven.

Syilling, 14.05.2023

Vigdis Lothe Sætha

## Figurer

Fig.1: Studievalgalternativ fra vg1 helse og oppvekst til vg2	s. 16
Fig.2: Andel beståtte fagprøver basert på type	s. 16
Fig. 3: Påstander fra NIFU rapport 2012:30	s. 18
Fig. 4: Den hermeneutiske sirkel	s. 33
Fig. 5: Fasene i tematisk analyse	s. 38

## Tabeller

Tabell 1: Funn fra datamateriale fordelt på hoved og underkategorier	s. 40
--	-------

## Forkortelser

SSB	Statisk sentral byrå
VG1 og Vg2	Videregående skole, første og andre klasse
CMS	Career management skills
HLT	Happenstance Learning Theory
DOTS	Decision learning, Opportunity awareness, Transition learning, Self-awareness
NOU	Norsk offentlig utredning
UDIR	Utdanningsdirektoratet

# 1 Innledning

## 1.1 Bakgrunn for valg av tema

Ifølge Statistisk sentralbyrå (SSB) vil Norge mangle over 90.000 fagarbeidere innen 2035, og mange av dem er helsefagarbeidere (SSB 2021). Det har vært et stort fokus på dette temaet i utallige Stortingsmeldinger, NOU-er, rapporter fra departementer, kommuner og fylker i flere år. Et av målene iblant annet Stortingsmelding 25 (2005-2006) «Mestring, muligheter og mening» var å utdanne 4500 helsefagarbeidere per år, for å møte framtidens behov for arbeidskraft i sektoren. Økning i rekrutteringen av helsefagarbeidere, har vært et av regjeringens tiltak for å sikre tilstrekkelig og kvalifisert helsepersonell. Jeg håper denne studien vil bidra til å forstå hvorfor nyutdannede helsefagarbeidere ikke fortsetter i yrket?

I februar 2023 kunngjorde helseminister Ingvild Kjerkol på vegne av regjeringen, NOU 2023:4, «Tid for handling, personellet i en bærekraftig helse og omsorgstjeneste». Denne offentlige utredningen gir et kunnskapsgrunnlag for den politiske utviklingen i årene som kommer, og Helsepersonellekommisjonen gir også forslag til tiltak for å utvikle fremtidige bærekraftige helse og omsorgstjenester i hele landet (NOU 2023:4). Selv om NOU-en er ute til høring med frist i mai 2023, velger jeg å inkludere den i denne oppgaven og vil komme tilbake til den senere.

Som nevnt har regjeringen lansert en større satsing på å få flere til å velge yrkesfag. De har bevilget en milliard kroner for å øke antall læreplasser og få flere til å fullføre fagbrevet (Kunnskapsdepartement 2022, «Kraftfull satsning på yrkesfag og kvalifisering i 2022»). Kunnskapsminister Tonje Brenna (AP) sier at Norge vil satse på yrkesfag og tiltak som tettere oppfølging av elever gjennom yrkesfaglige skoleår, og når de går ut som lærlinger i bedrift, øke antall lærlingplasser og satse på kvalitet i opplæringen (Kunnskapsdepartement 2022). I fremtiden vil det mest sannsynlig kreves mer spesialisert kompetanse av helsefagarbeideren for å ivareta komplekse pasientgrupper. Mange medieoppslag, leserinnlegg og debatter har de siste årene satt søkelys på helse- og omsorgsyrkene, både positivt og negativt. Covid-19 pandemien har også bidratt med å synliggjøre behovet for et godt utrustet helsevesen i Norge.



På 1970-80 tallet vokste utdanningsprogrammet helse- og sosialfag fram, hjelpepleierutdanningen hadde lenge vært den mest dominerende, før det etter hvert kom til flere nye utdanninger. Reformen førte til etableringen av nye lærefag, med spesielt søkelyset på utdanninger tilpasset kommunene. Dette inkluderte barne- og ungdomsarbeiderfaget og omsorgsarbeiderfaget, som senere ble erstattet av helsearbeiderfaget for å dekke fagområdet bedre. Det nye helsefagarbeiderfaget skulle erstatte både hjelpepleier og omsorgsarbeiderfaget. Lærefagsmodellen ble valgt. Denne modellen passet godt inn i utdanningsmyndighetenes hovedstrategi for yrkesutdanning som skulle ha stor betydning for helse og omsorgsmyndighetenes rekrutteringssatsing for å møte eldrebølgen (Høst m.fl. 2009). Etableringen av disse fagene var en respons på mangelen av kvalifiserte personer i sektoren og spesielt viktig for å bekjempe den store andelen ufaglærte ansatte.

Min egen karrierehistorie fra hjelpepleier, via bachelor og videreutdanninger, til nå masterstudiet, gjør at jeg heier fram utdanning og kompetanse og dette vil være med å forme mitt syn rundt temaet. Slik jeg husker det, var jeg stolt fagperson og godt kjent med mine arbeidsoppgaver, krav og forventninger på ulike nivå. Jeg har jobbet innen ulike helse- og utdanningsinstitusjoner og følte meg anerkjent som hjelpepleier selv om jeg jobbet som vikar i liten stilling de første årene. Selv om den faste stillingsprosenten ikke var stor, ble jeg ofte spurt om vakter og fikk høre at jeg var flink. Det var ustabil økonomisk og vanskelig å planlegge fritid og sosialt liv med venner. Lønna var ikke så høy, men ga følelsen av selvstendighet. Min interesse for faget og atferd førte meg videre til utdannelsen som vernepleier og jobb i skole, og videre har jeg studert praktisk pedagogisk utdanning, videreutdanninger innen sosialpedagogikk og karriereveiledning. Denne erfaringen har gitt meg forståelse for betydningen av utdanning og kompetanse i sektoren, og jeg mener det er viktig å oppfordre til videreutdanning og karrierevekst for å skape en bedre arbeidsstyrke og øke kvaliteten på tjenestene som tilbys.

I 1994 ble ungdom i Norge gitt lovfestet rett til videregående opplæring gjennom Reform 94. De hadde valget mellom yrkesfaglig utdanning og studiespesialiserende

utdanning. Hovedmodellen for yrkesfagene er 2+2 modellen, som innebærer to år på skole i Vg1 og Vg2 etterfulgt av to år opplæring i bedrift. I de senere årene har det kommet flere andre muligheter for å oppnå fagbrev som for eksempel praksisordning, lærekandidatordning og dobbeltkompetanseløp, hvor man kan oppnå både fagbrev og studiekompetanse på fire år.

I perioden fra Reform 94 til Kunnskapsløftet 2006 har det vært en økning i antall elever fra helse og oppvekstprogrammene som søker seg direkte til påbygg for generell studiekompetanse, i stedet for læreplass for å oppnå fagbrev. I forbindelse med evaluering av Kompetanseløftet 2015 (Aamodt et al., 2011) hevdes det at en av årsakene til denne trenden kan være at yrkene som helse- og oppvekstfaget fører fram til, har lav status. Dette fører til at elevene kan oppfatte studiekompetanse som mer nyttig. Det vises også til at de i løpet av praksisperioder kan få et forsterket bilde av at det er et lavstatusyrke.

Fagopplæring har blitt stadig mer utbredt, og i dag søker nær 50 % av ungdom seg til yrkesfaglig utdanningsløp og flere og flere blir lærlinger. I skoleåret 2020/2021 var det ifølge SSB 49143 lærlinger i Norge, noe som er 2396 flere enn året før. Av disse er 9098 inne for helse og oppvekstfag og det er en overvekt av kvinner (7050 kvinner) 31468 kandidater var oppe til fag eller svenneprøve. Av disse besto 29127, som utgjør 93% (SSB 2021).

Helsefagarbeidere retter seg i stor grad mot arbeid med eldre både innen privat og kommunal sektor, samt statlig virksomhet. Det er en bred oppfatning i Norge at helsefagarbeidere bidrar med nyttig kompetanse og spiller en viktig rolle i ulike arbeidsfelt. Helsefagarbeider er godt etablert og et populært valg for de som ønsker å jobbe med mennesker.

Som rådgiver i videregående skole er det viktig å være oppmerksom på elevers rett til rådgivning om utdanningsvalg, yrkesvalg og sosiale spørsmål som er regulert av opplæringsloven §9-2 og forskriften til nevnte lov i §22.1.

«Retten til nødvendig rådgiving inneber at eleven skal kunne få informasjon, rettleiing, oppfølging og hjelp til å finne seg til rette på skolen og ta avgjerd i tilknytning til framtidige yrkes- og utdanningsval. Rådgivinga kan vere både individuell og gruppevis. Eleven sitt behov og ønskje vil avgjere forma som blir teken i bruk. Rådgivinga skal medverke til å utjamne sosial ulikskap, førebyggje fråfall og integrere etniske minoritetar. For at rådgivinga skal bli best mogleg for eleven, skal skolen ha eit heilskapleg perspektiv på eleven og sjå den sosialpedagogiske rådgivinga og utdannings- og yrkesrådgivinga i samanheng. Eleven skal få den hjelpa han/ho treng for å utvikle seg vidare og utnytte eigne ressursar, utan omsyn til tradisjonelle kjønnsroller» (forskrift til Opplæringslova, 2009, §22-1).

§22-3 Utdanning- og yrkesrådgiving understreker også elevens rettigheter og rådgivingen fra 8-13. årstrinn skal legges opp som en prosess der elevene skal vurdere mulige konsekvenser av valg og forebygge feilvalg (forskrift til Opplæringslova, 2009, §22-3).

24.mars 2023 la regjeringen fram forslag til ny opplæringslov. Det foreslås å innføre rett til yrkesfaglig rekvalifisering og rådgiving for de som har læretid i bedrift, noe som skal bidra til at flere fullfører videregående opplæring (NOU 2019:23, s.322). Dette er en stor endring gjeldende rådgivningsfeltet og det blir spennende å følge dette, dersom endringene godkjennes.

I møte med ungdommer på vei ut i livet, er det viktig å forstå at de er på forskjellig stadier i prosessen og har ulike behov for informasjon og veiledning. Noen har klare karriereplaner, mens andre er usikre og trenger hjelp til å finne ut hva som er riktig for dem. Rådgiveren må ta hensyn til elevens behov og ønsker og bistå den enkelte i prosessen. Innen karriereveiledningsfeltet er det flere karriereteorier som legger vekt på tilpassing for den enkeltes behov og ønsker. Blant annet legger Donald Super vekt på karrierelæring som en livslang prosess, og at det er viktig å ha kunnskap om individuelle forskjeller og livsfaser. John Holland har søkelys på personlighetstyper som skal passe godt til jobb for å være fornøyde med sin karriere (Kjærgård& Plant, 2018, s. 93). Walther Savickas vektlegger karrierekonstruksjon og hvordan hvert enkelt individ skaper sin egen karrierehistorie (Savickas 2013). John D. Krumboltz`s sosial-læringsteori legger vekt på erfaringer og påvirkninger fra omgivelser er avgjørende for valg av karriere (Krumboltz 1994). Jeg kommer tilbake til noen av disse karriereteoriene i kapittel 2.

I Norge står vi overfor en utfordring med å balansere behovet for fagarbeidere og økt kompetansekrav innen helse. Mens det er billigere å utdanne helsefagarbeidere enn sykepleiere, vil en omorganisering og effektivisering av helsevesenet ta tid. Samtidig vil økt kompetanse innen helse være avgjørende for å håndtere de utfordringene og

mulighetene som fremtiden bringer (Strategi for helse- og omsorgsutdanning og kompetanseutvikling 2021-2025).

Debatter rundt helsefagarbeiderens betydning og deres evne til å utføre oppgaver som tidligere ble utført av sykepleierne, har vært aktuelle i 2022. Lønnsdebatten og mangel på sykepleiere har også vært tema. Universitetsutdannede bringer med seg et høyere nivå av teoretisk kunnskap og analytiske ferdigheter og kan bidra med innovative ideer og bidra til økt produktivitet og økonomisk vekst. På den andre siden bringer fagarbeidere med seg praktisk erfaring og spesifikke ferdigheter som er avgjørende for å gi omsorg og behandling av høy kvalitet til pasienter.

For å møte kompetansekravet i samfunnet, krever det samarbeid mellom regjering, utdanningsinstitusjoner og næringsliv for å sikre at utdanninger som tilbys er relevante for arbeidslivet. Politiske retningslinjer og føringer er styrende for Norges utvikling og har ansvar for å utvikle og implementere en langsiktig plan for å møte kompetansebehovet i samfunnet (St.meld.nr. 13. 2011-2012).

Det har vært en stor innsats for omdømmebygging og heving av status for yrkesfag i samfunnet og behovet for yrkesfaglig utdanning i fremtiden har blitt fremhevet. Allerede nå er det stor mangel på helsearbeidere, og med en aldrende befolkning og Covid-19 i minne, vil behovet for helseutdannende mennesker være enormt stort.

## **1.2 Problemstilling og forskningsspørsmål**

Med utgangspunkt i tidligere forskning og undersøkelser ønsker jeg å undersøke ungdommens syn på hva som avgjør deres karrierevalg etter at de har fullført sin fagarbeiderutdanning og tar valget om å begynne på påbygg til generell studiekompetanse. Jeg er spesielt interessert i å finne ut hva som gjør at disse potensielt attraktive fagarbeidere ikke fortsetter som fagarbeidere i arbeidslivet, og hva som fikk dem til å velge påbygg til generell studiekompetanse.

Min problemstilling lyder som følger:

**«Hva fikk deg tilbake til skolen for å ta påbygg til generell studiekompetanse?»**

For å besvare problemstillingen har jeg intervjuet fem ungdommer og ønsker å analysere deres stemmer, refleksjoner, tolkninger og meninger. Jeg har følgende forskningsspørsmål:

- Hvilke faktorer spilte en viktig rolle i beslutningen om å ta påbygg til generell studiekompetanse?
- Hvilken rolle spilte støtten fra familie, venner, kollegaer og karriereveileder i beslutningen om å ta påbygg til generell studiekompetanse?
- Hvordan vil du beskrive ditt syn på helsefagarbeiderrollen i samfunnet og i ditt eget liv?

Gjennom å besvare disse forskningsspørsmålene håper jeg å få en dypere forståelse av hva som motiverer ungdommer til å ta påbygg til generell studiekompetanse og hva som kan bidra til å øke antall fagarbeidere i arbeidslivet.

### **1.3 Begrensninger og begrepsavklaringer i oppgaven**

I denne oppgaven har jeg valgt å sette søkelys på ungdommer med fagbrev som helsefagarbeidere og som har søkt seg tilbake til skolen for å ta påbygg til generell studiekompetanse. Mine forskningsspørsmål vil begrense oppgavens omfang og tema. Informanter er elever på påbygg til generellstudiekompetanse skoleåret, 2022-2023.

Jeg vil i denne oppgaven forklare og definere sentrale begrep underveis da konteksten de opptre i kan ha betydning. Jeg bruker noen ganger informanten og andre ganger ungdommen ettersom hva som er naturlig.

Noen begrep er naturlig å forklare her:

*Fagopplæring* er yrkesrettet opplæring, der noe av opplæringen skjer i arbeidslivet gjennom lærlingordningen. I hovedsak to år skole og to år opplæring i bedrift. Som lærling har man de samme rettigheter og plikter som andre ansatte i bedriften, men har krav på opplæring etter læreplan i faget. Lærlingene får en fagarbeiders årslønn fordelt på to år. Bedriften må være godkjent som lærebedrift. Som lærling avsluttes utdanningen med en fag- eller svenneprøve (Opplæringslova, 2021).

*Fagopplæring vg3 i skole* er et tilbud for de elever som har bestått og fullført Vg1 og Vg2 på et yrkesfaglig utdanningsprogram, men ikke får lærebedrift eller annet tilbud. Disse elevene har rett til å ta den praktiske delen av opplæringen i skole. Opplæringen varer i tolv måneder og er ulønnet. Målet er at de går opp til fag- eller svenneprøve etter endt opplæring (Opplæringslova, 2021).

Karriere kan forstås på ulike måter, avhengig av konteksten. Generelt sett kan begrepet karriere omfatte en persons utdannelse, arbeidserfaring og profesjonelle vekst gjennom livet. Karriere kan også omfatte en persons mål og ambisjoner for sin profesjonelle utvikling, og de valg og strategier som tas for å nå disse målene. I denne studien anses karriere å være noe vi alle utvikler gjennom livsløpet. Og at det er visse kompetanser vi mennesker må tilegne oss for å mestre vår egen karriere, at vi er mennesker som skaper oss et liv vi lever i samspill med andre i samfunnet (Thomsen, 2014).

Karrierekompetanse er ikke en spesifikk kompetanse, men et sett med kompetanser som kan ses på som et mål på karriereutvikling hos et individ (Haug, 2020). Begrepet er oversatt fra engelsk Career Management Skills (CMS). Det er videre forklart mer utdypende i kapittel 2.

Karrierelæring handler om selve læringsprosessen som knyttes til utviklingen av karrierekompetanse. Begrepet er forklart mer utdypende i kapittel 2.

## **1.4 Relevans i fagfeltet**

I dette avsnittet vil jeg presentere og utdype tidligere forskning som er relevant for å forstå problemstillingen om hvorfor helsefagarbeidere kommer tilbake til skolen i stedet for å fortsette som fagarbeidere i arbeidslivet. Aktuelle temaer er økt satsning på yrkesfag, lærlingordningen og sysselsetning av helsefagarbeidere.

### **1.4.1 Økt satsning på yrkesfag**

Det er bred enighet om at det trengs økt satsning på yrkesfag i Norge for å sikre kompetanse til de ulike yrkesgruppene i samfunnet (E. Markussen & Gloppen, S.K.

2012). Mange ungdommer velger bort yrkesfag på grunn av mangelfull manglende informasjon og manglende positiv omtale av yrkesfagutdanninger. Særlig de skoleflinke elevene søker direkte til påbygg etter Vg2 i stedet for å begynne i lære (Frøseth, Hovedhaugen, Høst & Vibe 2010).

Undersøkelser viser at det ikke er mangel på læreplasser som er utfordringen, men at elevene ikke ønsker læreplass. I løpet av Vg1 får elevene en god oversikt over bredden av yrker og flere elever ser behov for høyere utdanning. Denne oppfatningen forsterkes i løpet av utdanningen. Noen mener også at fagbrev ikke gir dem gode karrieremuligheter eller at de ønsker seg et yrke som krever høyere utdanning.

Rapport «Skills Strategy», fra OECD (2014) viser at det er behov for å utnytte befolkningens kompetanse på en bedre måte, styrke yrkesfagene og kvaliteten på utdanningene i Norge. Rapporten peker på at det er viktig å øke relevansen og tilpasningen mellom yrkesutdanninger og arbeidslivet, samt gi ungdommer mer informasjon om yrkesfaglig utdanninger og karrieremuligheter.

NOU 2023:4. Tid for handling har som formål å foreslå treffsikre tiltak i årene framover for å utdanne, rekruttere og beholde kvalifisert personell og helse- og omsorgstjenesten i hele landet på kort og lang sikt. Helsepersonellkommissjonen peker på innsatsområder innen organisering og samhandling, oppgavedeling, arbeidsforhold og arbeidstid, utdanning og kompetanseutvikling, prioritering og overbehandling samt digitalisering og teknologisk utvikling (NOU 2023:4).

Etter fagfornyelsen i 2020 har ungdom som starter på helse og oppvekst Vg1, ti ulike yrkesvalg for fordypningsområde innen Vg2 fagene (Høst et al., 2012). Fagfornyelsen er prosessen med å utvikle og innføre nye læreplaner i Kunnskapsløftet. Nye læreplaner for fag blir trinnvis innført over en periode på tre år (Kunnskapsløftet, 2020). Dette gjør valgprosessen for eleven komplisert og stiller krav til kompetanse hos rådgivere i videregående skole at de har kunnskap om de ulike yrkene og kan gi elevene god karriereveiledning.



Fig.1 viser valgalternativ fra vg1 helse og oppvekst til vg2 (vilbli.no).

### 1.4.2 Lærlingordningen

Lærlingordningen er en sentral del av yrkesfaglig utdanning i Norge og gir lærlinger mulighet til å få praksis og erfaring i arbeidslivet (Nyen et al., 2011a) Flere studier viser at lærlingordningen kan bidra til å øke gjennomføringen av yrkesfaglig utdanning og sikre arbeidskraft med riktig kompetanse til næringslivet (Nyen et al., 2013, s. 159-202). I skoleåret 2020/21 besto 93 % av kandidatene fag- eller svenneprøven, enten som lærling, praksiskandidat eller elev fagopplæring Vg3 i skole. Figur 2 viser en oversikt over fordelingen. Det er flest praksiskandidater som består, og dette kan være naturlig da de som regel er ansatt når de tar fagbrev.

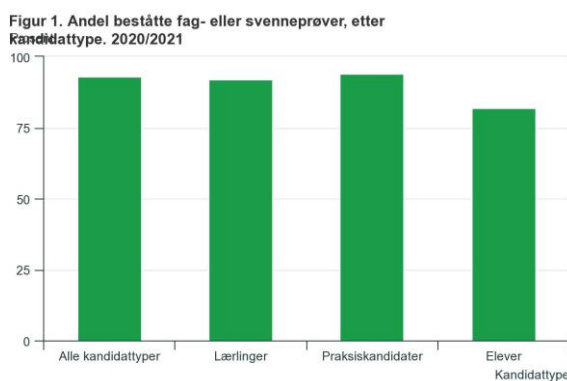


Fig. 2 Oversikt bestått fagprøve



I 2008 ble det foretatt en spørreskjemaundersøkelse for lærlinger i 2002 (Nyen et al., 2011b). Undersøkelsen viste at fagopplæring generelt sett gir kompetanse som er etterspurt i norsk arbeidsliv. Flertallet av de som tok fagbrev var i arbeid og oppgir at de bruker fagkompetansen sin i jobben. Undersøkelsen viste også store forskjeller mellom de ulike fagområdene. Personer med helse og sosialfaglig fagbrev oppgir at fagbrevet oppleves relevant.

I 2012 forsket NIFU og Fafo på norske bedrifters vurdering av lærlingordningen og potensialet for å ta inn flere lærlinger (Høst et al., 2012a). Denne var et ledd i et større forskningsprosjekt om kvalitet i fag- og yrkesopplæringen. Arbeidsgivere innen helse- og sosialsektoren konkluderte med at lærlingordningen var en god måte å lære opp arbeidskraft, i stor grad fornøyd med det faglige nivået og lærlingene var verdifull arbeidskraft i læretiden. Likevel var det kun 13 % som ansatte lærlingene etter endt læretid. Lærlingen har begrenset erfaring og kunnskap når de starter i bedriften og må bruke tid på å lære seg arbeidsoppgaver og bedriftens kultur og rutiner. Dette kan igjen føre til at lærlingen blir sett på som elever i læreprosessen i stedet for fremtidige arbeidstagere, selv om de er en viktig ressurs og bidrar positivt til bedriftens utvikling og suksess på sikt. Imidlertid er det også utfordringer knyttet til lærlingordningen, som for eksempel at mange lærlinger opplever manglende veiledning samt store forskjeller mellom fylker i antall tilgjengelig lærlingplasser (Høst & Michelsen, 2010). Det er derfor behov for å styrke lærlingordningen og sikre bedre kvalitet i opplæringen og veiledning av lærlinger.

I NIFU- rapport 2012:30 (Høst et al., 2012a) «Yrkesfagutdanning eller allmennutdanning for sektoren? En undersøkelse av elever og lærlinger i Helse- og sosialfag» blir elever og lærlinger spurt hvorfor de har valg denne retningen, deres erfaringer og deres videre mål når det gjelder utdanning og yrke. Rapporten konkluderer med at utdanningsprogrammet helse- og sosialfag fungerer som en allmennutdanning rettet mot sektoren, mer enn som en kvalifisering til spesielle yrker. Dette kan skyldes at helse- og sosialsektoren er en stor og viktig del av samfunnet vårt og som mange har et forhold til og interesse for. Mange ønsker å jobbe innenfor denne sektoren fordi de har et ønske om å hjelpe andre mennesker og bidra til samfunnet. Dette gjør at helse- og

sosialutdanninger oppleves som allmenngyldig og relevant for mange, men at svært få som starter på yrkesutdanning ender opp i yrket programmet retter seg mot. Det påpekes i NIFU 2012:30 rapporten at det er behov for å se videregående opplæring i sammenheng med høyere utdanning (Høst et al., 2012). Videre gir ikke analysen inntrykk av at hørere utdanning er det som teller i samfunnet, eller om det er vansker med å få seg jobb som grunnlag for å gå videre med utdanningen.

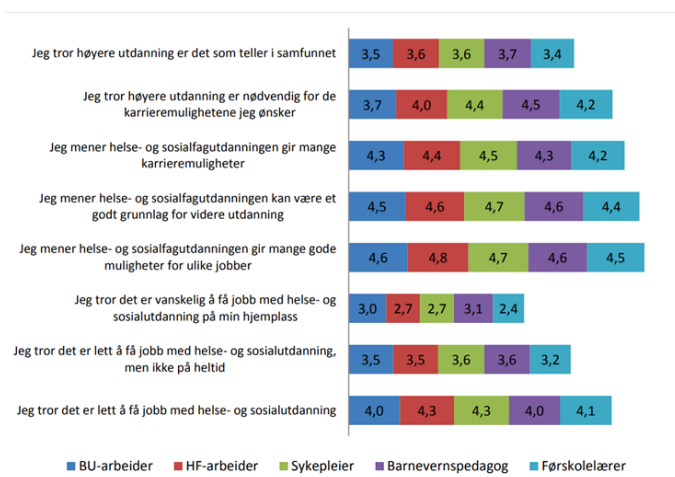


Fig. 3 viser påstandene elevene svarte ut, Helsefagarbeidere er rød markering og spesielt scorer de høyt på mulighetene helse og sosialfaglige utdanninger har for ulike jobber og grunnlag for videre utdanning (NIFU 2012:30 s. 74).

### 1.4.3 Sysselsetning

Sysselsetting av helsefagarbeidere er et viktig tema innenfor arbeidsmarkedet i helsesektoren. Ifølge SSB har sysselsettingen av helsefagarbeidere økt betraktelig de siste årene og behovet for helsefagarbeidere vil fortsette å øke i årene som kommer (SSB 2021). Helse og sosialutdanninger gir i stor grad en bred og generell kompetanse som kan brukes i ulike yrker innenfor sektoren. Dette gjør at utdanningen kan fungere som en «fellesnevner» for ulike yrker og man kan bevege seg mellom ulike yrker innenfor sektoren uten å måtte ta en helt ny utdanning. Helsesektoren har også en lav terskel for å komme inn i arbeidslivet og relativt god jobbsikkerhet og muligheter for jobb etter endt utdanning. Det gjør at mange velger denne utdanningsretningen. Likevel er det diskusjoner rundt ansettelse av helsefagarbeidere på midlertidig kontrakter og deltidsstillinger som kan føre til lavere lønn og mindre stabilitet for arbeidstagerne (Sørhaug, 2019).

Sysselsettingen blant personer med helseutdanning er pr 2.mars 2023 på 77 % (SSB 21). Arbeidsinnsats i offentlig helse og omsorg: Framskrivninger og historikk er en ny

rapport publisert 12.januar 2023 skrevet på oppdrag for Helsepersonellkommissjonen for å belyse størrelsesordenen på de problemene man kan få i kommende tiår med å dekke behovet for arbeidskraft og kostander i de skattefinansierte helse- og omsorgstjenestene (Holmøy et al., 2023). Denne rapporten videre kalt HHH22 oppdaterer framskrivningene i Hjemås, Holmøy og Haugstveit (2019). Rapporten beskriver ulike scenarier, men jeg vil trekke fram en sterk økning av behovet for omsorgsårsverk som skyldes vekst i befolkningen som er eldre enn 80 år (HHH22, s. 41). Aldring gjør det realistisk med en vesentlig kraftigere vekst i offentlig HO- årsverk framover enn det vi har bak oss (HHH22, s. 79). Behovet for arbeidskraft vil være stort innenfor alle de 14 offentlige helse og omsorgstjenestene og større innenfor omsorg enn helse. Veksten er klart størst i institusjonspleie, både kort- og langtidspleie i alle scenarier. Videre kommer veksten i hjemmetjenester og somatikk som er eksponert for en økning i antall eldre. Rapporten peker også på utfordringer med å utdanne personale i et gunstig tempo og omfang.

Selv om deltid er utbredt i helse- og omsorgstjenestene er det få ansatte som har virkelig lave stillinger, det vil si mindre enn 70 % av heltidsjobb. I tillegg er det mest utbredt blant eldre ansatte som trolig ønsker deltidsstilling og som er en forutsetning for at de fortsatt er i arbeidslivet (HHH22, s. 81). Lærlingundersøkelsen viser at fagarbeidere i helse og oppvekstfagene rekrutteres inn i deltidsstillinger. Mange arbeider frivillig deltid, ved siden av skole og studier, men for mange unge i etableringsfasen kan det å ikke få mulighet til å arbeide heltid oppleves som problem og kan være medvirkende årsak til at de søker påbygg til generell studiekompetanse (Nyen, et al., 2013).

## 2 Teorigrunnlag

I dette kapitlet vil jeg redegjøre for karriereteorier knyttet opp mot ungdom og valgene de gjør for å besvare min problemstilling «Hva fikk deg tilbake til skolen for å ta påbygg?». Ungdom i dagens samfunn vil oppleve at både utdanning, karriere og arbeid er en stor del av livet og endringer er med på å påvirke hvordan deres liv blir. Samtidig som det er et individuelt søkelys på dette, vil også samfunnet som helhet påvirkes av befolkningens utdannings- og kompetansenivå, sysselsetting og utenforskap. Hvilke diskurser som råder har også påvirkning for ungdoms valg. Som rådgiver i videregående skole vil det kreve en annen tilnærming til karriereveiledningsfeltet enn tidligere, om hvordan man veileder ungdommen videre.

Jeg vil søke svar på min problemstilling ved å se på begrepene karrierekompetanse og karrierelæring, videre i lys av DOTS-modellen og M. Foucault diskursteori, Savickas og Krumboltz karriereteorier. Disse teoriene om karriereveiledning og karriereutvikling kan brukes for å belyse ungdommers behov for karriereveiledning på forskjellig stadier i livet og i denne oppgaven for å belyse det empiriske. For å avgrense vil jeg se på teorien opp mot operasjonalisering av problemstillingen, og mine tre forskningsspørsmål.

- Hvilke faktorer spilte en viktig rolle i beslutningen om å ta påbygg til generell studiekompetanse?
- Hvilken rolle spilte støtten fra familie, venner, kollegaer og karriereveileder i beslutningen om å ta påbygg til generell studiekompetanse?
- Hvordan vil du beskrive ditt syn på helsefagarbeiderrollen i samfunnet og i ditt eget liv?

### 2.1 Karrierekompetanse og karrierelæring

Begrepene karrierekompetanse og karrierelæring kan forstås på mange måter, med et bredt og omfattende innhold. Ordet karrierekompetanse er relativt ferskt i norsk sammenheng og stammer fra den europeiske definisjonen av Career Management Skills (CMS). European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN, 2012) sin definisjon av CMS ble av Nasjonal enhet for karriereveiledning (VOX) oversatt slik:

«CMS refererer til en rekke kompetanser som setter mennesker i stand til å kunne planlegge, utvikle og styre sin egen karriere på en strukturert måte. Dette inkluderer ferdigheter i å kunne samle, analysere og anvende informasjon både om utdanning, arbeid og seg selv, ferdigheter i å håndtere overgangsfaser i livet og ferdigheter i å ta valg» (ELGPN, 2012; VOX, 2014)

Utdanningsdirektoratet (2020) har en ganske lik definisjon, men har i større grad satt søkelys på læringsdimensjonen og hvordan de ulike kompetansene utvikles.

Å utvikle karrierekompetanse handler om å forstå og utvikle seg selv og egen læring, og å utvikle en trygg identitet. Det handler også om å utforske utdanningsmuligheter og arbeidsliv. Dette inkluderer ferdigheter i å kunne samle, analysere og ta i bruk informasjon både om utdanning, arbeid og seg selv. Ferdigheter i å håndtere overgangsfaser i livet og ferdigheter i å ta valg og forstå konsekvenser av valg, skal også være en del av faget. Elevene må oppleve karrierelæringen som helhetlig og relevant (Utdanningsdirektoratet, 2020).

Begrepet karrierelæring handler mer om selve læringsprosessen som linkes opp mot å utvikle karrierekompetanse. Karrierelæring foregår både formelt og uformelt. Den uformelle påvirkningen skjer i samspillet med familie, venner og andre viktige personer rundt en. Den uformelle karrierelæringen starter allerede tidlig i barnets liv ved at barnet identifiserer seg med de voksne rundt seg og oppdager at voksne har et yrke. Barna leker rollespill og oppdager og prøver ut yrker de har oppdaget i samfunnet rundt seg, og de har ofte en naiv og enkel forståelse for yrkets innhold. De påvirkes også av de opplevde kjønnsrollemønstre, opplevd sosial verdi og om de kjenner på mestring. Familiekonteksten fremheves som vesentlig for hvordan barn og ungdoms utvikler seg i sine karriere og liv (Patton, 2017, s. 39). Hvordan de ser på seg selv, andre og verden rundt, påvirker utviklingen av deres karrierekompetanse på en uformell måte gjennom livet og oppveksten.

Den formelle påvirkningen skjer gjennom organiserte og planlagte opplegg som er tilrettelagt for læring hvor elevene hjelpes inn i prosesser hvor de får mulighet til å reflektere helhetlig over utdanning, arbeidsliv, seg selv og sin samfunnsrolle. Her er hensikten å oppnå et visst læringsutbytte av aktiviteten enten på skolen eller i fritiden. Eksempler på dette på videregående skole kan være yrkesmesser, utplassering i bedrift, gruppeveiledning og individuelle samtaler med karriereveileder.

*«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» (Kompetanse Norge).*

## 2.2 DOTS- Modellen

Fra den europeiske definisjonen ses en kobling til DOTS- modellen til Watts og Law (1977) (Haug 2020) som derfor vil være naturlig å si noe om i dette kapitlet.

De fire bokstavene i DOTS står for Decision learning (D), Opportunity awareness (O), Transition Learning (T) og Selv- awareness (S), på norsk er dette valgkompetanse, mulighetsoppmerksomhet, kompetanser i å håndtere overganger i karrieren og selvbevissthet. Denne modellen viser fire områder som beskriver karrierekompetanser og ligger tett opp mot ELGPN (2012) sin definisjon av karrierekompetanser.

Bill Laws (1999) Career Learning Theory har et spesielt søkelys på karrierelæring og er basert på en hierarkisk fremgangsmåte på fire nivåer. Punktene leses i kronologisk rekkefølge og det øverste nivået er en forutsetning for de andre (Haug 2020). Modellen kan benyttes som utgangspunkt for karrierelæring i arbeidet med ungdom, og er en prosessbasert tilnærming til karrierelæring gjennom ulike faser som vises i punktene under. Mer konkret handler Decision- making å hjelpe ungdommen med å utvikle ferdigheter for å ta informerte karrierebeslutninger basert på bevissthet om egne interesser, verdier og ferdigheter, samt kunnskap om arbeid. Opportunity awareness setter søkelys på å identifisere og evaluere muligheter som kan lede til karrierevekst og utvikle nettverk og kontakter man kan dra nytte av. Transition learning handler om å utvikle ferdigheter for å håndtere overganger mellom utdanning og arbeidsliv, for å utvikle forståelsen av hvordan man kan tilpasse seg et stadig skiftende arbeidsliv. Self - awareness handler om å utvikle selvforståelse og en positiv holdning til egen karriereutvikling. Det handler om bevissthet om egne styrker og svakheter, og vite hvordan man håndterer utfordringer og hindringer på veien mot karrieremålene.

Jeg vil videre presentere Foucault diskursteori fordi hvordan man bruker språket når man snakker om helsefagarbeidere, påvirker karrierelæring både i individ- og samfunnsperspektiv.

## 2.3 Individ og samfunn

### 2.3.1 Foucaults diskursteori

Foucault hevder at makt ikke bare ligger i de tradisjonelle maktinstitusjonene, som staten eller kirken, men makt er spredt og utøvd gjennom diskurser (Foucault, M 1970). Dette betyr at diskurser kan skape rammer for hva som er tillatt å tenke og gjøre, og på den måten begrense hva som oppfattes som mulig og umulig. Diskurser er også preget av ulike interessenter som kjemper om å definere hva som er sant og legitimt. På den måten er diskurser også et uttrykk for maktforhold, hvor de som har makt til å definere virkeligheten og kunnskapen som legges til grunn har en formell makt til å forme samfunnet Foucault (1970).

Jürgen Habermas (1971), har identifisert minst tre grunnleggende diskurser om karriereveiledning. Den ene er teknokratisk tilnærming eller samfunnsøkonomisk effektivitet, hvor målet er å sikre bedre flyt mellom tilbud og etterspørsel av kompetanse for å sikre økonomien. Den andre grunnleggende diskursen innen karriereveiledning kalles utviklingsrettet eller humanistisk. Her står personlig vekst og selvrealisering sentralt. En tredje tilnærming kalles sosialrekonstruksjonistisk eller frigjørende diskurser, de er mer samfunn- og felleskapsorientert, der man stiller spørsmål ved tingenes tilstand heller enn å tilpasse seg dem (Kjærgård & Plant, 2018, s. 40).

Innenfor karriereveiledning kan diskursteorien for eksempel brukes til å forstå hvordan ulike diskurser kan påvirke individuelle karrierevalg og hvordan karriereveiledning kan bidra til å utfordre eksisterende diskurser og skape nye muligheter. Eller det kan brukes for å undersøke hvordan ulike gruppers karrierevalg påvirkes av kulturelle og sosiale normer, og hvordan man kan jobbe for å utfordre disse normene og skape mer mangfoldige karrieremuligheter.

Karriereveiledning er et komplekst område som berører både individuelle og samfunnsmessige behov og interesser. I dette spenningsfeltet kan det være utfordrende å finne gode løsninger for å sikre at ungdom velger utdannings- og

yrkesveier som både er tilpasset deres individuelle behov, forutsetninger og interesser, samtidig som samfunnets behov for arbeidskraft blir ivaretatt. En teori som kan være relevant i denne sammenhengen, er Foucaults diskursteori. Denne teorien handler om hvordan språk og diskurser kan påvirke vår oppfatning av verden, og hvordan disse diskursene kan ha makt og kontroll over våre handlinger og valg. Dette kan være spesielt relevant når det gjelder karriereveiledning, hvor diskursene rundt yrkesfaglige utdanninger og karrierevalg kan ha stor påvirkning på ungdoms valg og karriereveier (Foucault (1970)).

I denne oppgaven vil jeg utforske hvordan Foucaults diskursteori kan bidra til å forstå utfordringene med å beholde nyutdannede helsefagarbeidere i helsesektoren. Ved å ta i bruk Foucaults diskursteori håper jeg å kunne bidra til en dypere forståelse av hvordan språk og diskurser kan påvirke karrierevalg og arbeidsmarkedet, og hvordan karriereveiledning kan tilpasses for å bedre ivareta både individuelle og samfunnsmessige behov og interesser. Gjennom å analysere diskursene rundt informantene sine utsagn kommer jeg tilbake til dette i kapittel 5, funn og drøfting.

### 2.3.2 Norge i Omstilling

Det er viktig å merke seg at NOU 2016:7. Norge i omstilling, ikke bare omhandler jobbvalg, men skal inkludere karriereutvikling og livslang lærling. NOU 2016: 7 argumenterer for at det er viktig å se karriereveiledning i et livslangt perspektiv, der ungdommene støttes gjennom hele karriereprosessen. Det betyr å hjelpe ungdommene med å utvikle karrieremål, å forstå hva arbeidslivet innebærer, å forstå arbeidsgiverens forventninger og krav, og støtte ungdommene med å tilpasse seg nye arbeidsmiljøer og karriereveier. Ungdommene skal utvikle sine ferdigheter og kompetanser for å fortsette å vokse og utvikle seg i sitt arbeidsliv.

Fra et samfunnsperspektiv kan karrierelæring ses på som en måte å fremme økonomisk vekst og utvikling. Ved å identifisere elevens ferdigheter og kompetanse, kan vi bidra med å øke arbeidsstyrken og til å løse samfunnets utfordringer og behov. Samfunnet har også en plikt til å sørge for at personer har tilgang til karriereveiledning og utdanning, slik at de kan få muligheten til å utforske og realisere sine karrieremål.



Karriereidentitet beskriver hvordan mennesker utvikler bevissthet om seg selv i relasjon til deres karriere og hvordan det påvirker deres karrierevalg (Kompetanse Norge, 2020).

### 2.3.3 Livslang læring

NOU 2019:12 «Lærekraftig utvikling- Livslang lærling for omstilling og konkurranseevne» gir føringer om karrierelæring, ferdigheter og karrierekompetanse i det livslange karriereveiledningsfeltet. Når det gjelder ungdomsvalgsituasjonen og karriereveiledning påpeker NOU 2019: 12 at unge mennesker har behov for en helhetlig og langsiktig tilnærming til karriereveiledning. Det betyr at de fleste ungdommene kan trenge veiledning i å identifisere sine interesser og motivasjon. De har behov for støtte, både i skolen og i overgangene til videre utdanning og arbeidsliv for å velge en karrierevei som de vil finne meningsfull og være tilfreds med (NOU 2019:12).

## 2.4 Krumboltz og Savickas

### 2.4.1 J.B Krumboltz karriereteori

J.D. Krumboltz karriereteori er en sosiologisk teori om karriereutvikling. Den tar utgangspunkt i at individets karrierevalg og utvikling er et resultat av interaksjon mellom personlige faktorer, sosiale omgivelser og tilfeldige hendelser. «The happenstance learning Theory», Krumboltz (2009) viser til i denne teorien at menneskets fremtreden og oppførsel påvirkes i stor grad i samspill og dialog med andre, med bakgrunn i en rekke erfaringer fra både planlagte og ikke planlagte hendelser man befinner seg i. I denne sammenhengen er Krumboltz teori relevant fordi den setter søkelys på hvordan ungdom i denne fasen av livet påvirkes av ulike faktorer i sitt valg av utdanning og yrke. Teorien understreker viktigheten av å få ungdom til å utforske ulike alternativer, møte mennesker og oppleve ulike situasjoner for å utvide deres syn på muligheter i livet. Krumboltz er opptatt av at ungdom bør benytte seg av muligheter som dukker opp ved å være åpne for å tilpasse seg endringer i livet. Ungdommens tidligere erfaringer, interesser og personlige egenskaper påvirker hvilken retning livet tar, karrierevalg er ikke fastlåst, men kan endre retning over tid. Som karriereveileder med dette

perspektivet kan Krumboltz's teori være til nytte for å belyse hvordan ungdom kan få hjelp til å utforske og lære om seg selv i overgangsfaser.

#### 2.4.2 W. Savickas karriereteori

Walter Savickas teori om karriereveiledning tar hensyn til individets livslange karriereutvikling. Den bygger på en sosial konstruktivistisk tilnærming og legger vekt på at individets karriereutvikling blir formet av deres relasjoner og samspillet til andre mennesker og samfunnets forventninger, for eksempel sosiale kontekster. (Savickas, 2013). Savickas legger vekt på at karriere er en livslang og kontinuerlig prosess. Den skjer ikke i en bestemt fase av livet. Veiledningen bør derfor være støttende og en samarbeidende prosess der individet støttes til å utforske sine egne oppfattelser og forståelser av karriere og identitet, og hvordan de kan endres over tid. Individet har en unik forståelse av sitt eget liv og karriere og det er viktig for veileder å ta hensyn til dette for at veiledningen skal oppleves relevant og nyttig for veisøker.

Savickas teori omfatter fire grunnleggende karriereprosesser. Karriereidentitet som refereres til individets forståelse av seg selv og deres plass i arbeidslivet.

Karriereplanlegging inkluderer å utforske og vurdere alternativer og å identifisere karrieremål, karriereutvikling omfatter å utvikle ferdigheter og kompetanse for å nå karrieremålene mens karriereadaptasjon handler om å tilpasse seg endringer i arbeidslivet og livet generelt (Savickas, 2013).

Savickas teori gir en ramme for å forstå hvordan ungdom i overganger mellom livsfaser kan tilpasse seg sitt karrierevalg. Teorien fremhever betydningen av å være oppmerksom på ungdommenes livserfaring, verdier og drømmer, og hvordan disse faktorene påvirker deres karrierevalg. Som rådgiver kan teorien benyttes for å tilby ungdommer en integrert tilnærming til karriereveiledning ved å inkludere både personlige og sosiale aspekter i rådgivningsprosessen.

Disse teoriene kan bidra til å forstå ungdommers overganger og behov for karriereveiledning på ulike stadier i livet. Teoriene gir ulike perspektiver og ingen teori er feil eller rett. Det er mer aktuelt å se på teoriene som verktøy for å øke forståelsen og

hjelpe ungdom i overganger til å utforske sine muligheter og styrker. Dette kommer jeg tilbake til i kapittel 5, både funn og drøfting.

## 3 Metode

Jeg vil i dette kapittelet redegjøre for min forståelse og hvilke vitenskapelige forankringer jeg legger til grunn. Jeg vil også begrunne og presentere mine metodiske valg, vise datainnsamlingen og analyseprosessen. Jeg vil også i dette kapittelet introdusere mine informanter og min forskerrolle. Til sist avslutter jeg med refleksjon og forskningsetiske betraktninger.

### 3.1 Min forståelse og begrunnelse for metodiske valg

Et forskningsprosjekt starter med en undring eller et spørsmål som forsker er interessert i. Jeg har i flere år undret meg over hvorfor samfunnet og bransjen som skriker etter helsefagarbeidere ikke klarer å beholde dem. Hva er den egentlige grunnen til at de kommer tilbake til skolen? Min forforståelse heller både mot at vi som rådgivere i Vgs. ikke gjør en god nok jobb for å styrke elevenes karrierelæring slik at de oppnår god karrierekompetanse, og at betingelsene i yrkeslivet ikke er attraktive nok. Min karrierehistorie og erfaring kan påvirke forskningsvalg jeg har tatt i forhold til forskningsmetode. Metodevalget i et forskningsprosjekt legger grunnlaget for refleksjoner, fremgangsmåter og teknikker for hvordan en søker å besvare den vitenskapelige problemstillingen man har landet på (Ringdal, 2018). I denne oppgaven har jeg benyttet kvalitativ metode for å hente inn data og for å få fram elevenes subjektive opplevelser.

### 3.2 Min forskerrolle

Min dobbeltrolle som forsker og rådgiver har gitt meg tilgang til informantens tidligere skolehistorikk som blant annet innbefatter, bostedskommune, hvilken skole de har gått Vg1 og Vg2, karakterer, fravær og antall år de har brukt på skole. Dette medfører også at jeg kan være spesielt observant i intervjusituasjonen, og få fram mer dybde hos informantene mine. Den asymmetriske maktrelasjon mellom meg som forsker og informantene i det kvalitative forskningsintervjuet kommer tilsyne ved at jeg bestemmer tema og hvilke svar jeg ønske å følge opp videre og hvordan jeg fortolker informantens utsagn (Kvale et al., 2015, s. 52).

Min rolle som rådgiver gjør at jeg har hatt flere samtaler med noen av informantene tidlig i dette skoleåret. Jeg har også hatt to økter med gruppeveiledning hvor informantene har deltatt. Temaet for gruppeveiledningene har bygd på karriereknappene, meg- kontekst og valg- tilfeldigheter. Dette har gitt meg kunnskap om dem, og jeg har oppnådd en relasjon før intervjuene.

Variasjon mellom distanse og nærhet i samtaler med informanter er viktig for å skape en god samtale og kan påvirke informantens evne og vilje til å åpne seg og dele sine erfaringer og perspektiver (Kvale et al., 2015). Når jeg tar på meg forskningsbrillene, må jeg hele tiden jobbe med hvilken rolle jeg har underveis i intervjuene. Mine erfaringer, engasjement, mine fordommer og min tro på hva som fungerer, er grunnleggende for om jeg klarer å være nysgjerrig nok til å oppdage noe nytt. Hvilke tanker jeg har i hodet ved start og min egen forståelse blir viktig for å se helheten. Det former også elevens syn på meg og hva de velger å av informasjon. Distanse kan være nyttig for å etablere en nøytral og objektiv holdning og unngå å projisere egne antagelser og erfaringer på informantens fortelling. Det kan skape en trygg atmosfære uten at informanten føler seg dømt eller styrt av intervjuer. På den andre siden kan nærhet skape tillitt og empati og bidra til at informanten føler seg mer komfortabel og villig til å dele sine tanker og følelser. Variasjon mellom distanse og nærhet bidrar til at jeg som forsker kan bevege meg mellom nøytral observatørrolle og mer aktiv deltagerrolle i samtalen og la informanten ha kontroll på sin egen historie, samtidig som de får støtte og veiledning der det er nødvendig (Kvale et al., 2015).

Som forsker i et kvalitativt intervju vet man i utgangspunktet lite om informasjonen informantene vil gi eller hva slags resultater som kommer fram. Det vil derfor være vanskelig å gi informantene nok innsikt i hva deres deltagelse i forskningsprosjektet medfører (Thagaard, 2019, s. 113).

### 3.3 Informantutvalg

Utvalget er gjort ved direkte forespørsel fra meg til de elevene med fagbrev som helsefagarbeider. Jeg fikk positivt svar fra mange elever og jeg tok de som meldte seg først. Fire jenter og en gutt. Alle fem har fagbrev som helsefagarbeider og jobbet både innen sykehjem, sykehus, bolig for psykisk utviklingshemmede og hjemmetjenesten i løpet av lærlingtiden deres. Tre av dem har gått veien via to pluss to modellen, to år på skole og to år opplæring i bedrift og to av dem som elever i tilbudet fagopplæring v3 i skole. Fagopplæring vg3 i skole er et tilbud for elever som har igjen skolerett, har bestått fagene og dermed kvalifisert for å starte som lærlinger, men av en eller flere årsaker ikke har fått lære plass i bedrift. De elevene som ikke fikk plass i mitt forskningsprosjekt, fikk svar tilbake med begrunnelse om hvorfor de ikke ble valgt. Jeg vet også at noen med aktuelt fagbrev ikke meldte seg. Dette kan det være flere grunner til, for eksempel ikke nok kjennskap til opplegget, manglende interesse for å delta, tidsmangel, relasjon, manglende utbytte av å delta og noen turte kanskje ikke ta kontakt med meg. Disse kunne gitt andre svar i denne undersøkelsen enn informantene som deltok. Fenomenet jeg ville undersøke er i hovedsak basert på informantenes subjektive opplevelse av sin læretid og prosess rundt overgangen til påbygg til generell studiekompetanse.

Jeg har ikke lagt inntakspoeng til påbygg til grunn for utvelgelse så det vil heller ikke komme fram i studien om informantene har gode eller dårlige karakterer eller om det var en årsak til manglende lærlingplass. Noen av informantene snakker om hvordan de har mestret skole tidligere, men da er det en del av informantens narrative historie. Altså ikke direkte spørsmål fra meg eller kriteriet for utvalget. For å løfte fram kritiske perspektiver av min måte å velge ut informanter, kan være at de som ikke meldte seg ikke opplevde å ha en tillitt eller god nok relasjon til meg som rådgiver på tidspunktet utvelgelsen ble gjort.

Jeg hadde noe kjennskap til informantene i forkant fra skolestarten som kan være avgjørende for relasjon. Det er ønsket å få til en trygg og god ramme i dialogen med informantene noe som kan være avgjørende for intervjusituasjon (Kvale 1997). Jeg hadde utarbeidet en intervjuguide med temaer og underspørsmål om det skulle bli

behov for det i løpet av intervjuet. Min problemstilling er som tidligere nevnt «*Hva fikk deg tilbake til skolen for å ta påbygg til generell studiekompetanse?*» I det kvalitative dybdeintervjuene hadde jeg stort fokus på å la ungdommene selv fortelle fritt ut fra de overordnede temaer og jeg inntok rollen som lyttende.

For noen av informantene mine var covid-19 en av årsakene til at de ikke fikk læreplass, men fikk tilbud om Vg3 fagopplæring i skole. Det ble også en annerledes prosess rundt lærlingansettelsene enn det som tidligere har vært normen eller rutinene både fra bedriftenes side og fra lærlingen. Selve gjennomføringen av lærlingtiden har for alle de fem informantene også vært preget av covid-19 med nedstenginger og strenge prosedyrer og retningslinjer ift. smittevern, usikkerhet om pandemien, vaksiner etc. Det kan være med å påvirke lærlingenes syn på arbeidslivet som venter. Jeg har valgt å ikke fokusere på covid-19 situasjonene informantene har vært i under intervjuene, men heller reflektere over om det kan være med å forme synet på lærlingtiden deres og prege karrierevalgene de har tatt under og etter lærlingtiden. Det kan også være andre faktorer som ikke kommer fram i intervjuene, men som satte i gang refleksjoner hos informantene jeg ikke har fanget opp i etterkant. Faren kan også være at jeg tolker for mye og leser mellom linjene ut fra min egen forforståelse.

### **3.4 Datainnsamling og analyseprosess**

Dette studiet har gitt meg innsikt i min rolle som forsker. Grunnleggende prinsipper for forskningens etikk er blant å innhente samtykke fra informanten i forkant av intervjuene (Befring, 2016, s. 31). Jeg meldt også mitt forskningsprosjekt til Norsk senter for forskningsdata (NSD). (vedlegg nr.4). Dette ble gjort på grunnlag av lydopptak av intervjuene (Larsen, 2017). Jeg utarbeidet også et informasjonsbrev med samtykkeerklæring til både arbeidsgiver og informantene hvor hensikten med prosjektet kom fram, ivaretagelse av anonymitet, frivilligheten med å delta og mulighetene for å trekke seg underveis samt at det ble tatt opptak av intervjuet kom fram (vedlegg nr.2).

Alle intervjuene ble gjennomført på dagtid på mitt kontor. Før intervjuene ble gjennomført gikk jeg sammen med informantene, gjennom innholdet for å forsikre meg at de forsto innholdet før de underskrev erklæringen. Jeg utarbeidet en intervjuguide

med hovedtemaer som ble lagt ved søknaden til NSD og som dannet en struktur for selve intervjuet. Informantene fikk ikke intervjuguiden på forhånd, men de fikk ved gjennomgang av prosjektets formål en forberedelse til intervjuet. Jeg ønsket i størst mulig grad å få fram informantens stemme og at det skulle være et intervju for å få frem informantens beskrivelser og fortellinger. Intervjuet regnes som en instrumentell dialog og hensikten er i overensstemmelse med forskningsinteressene (Kvale et al., 2015, s. 52). Mitt ønske var at de skulle prate fritt rundt de ulike hovedtemaene uten å være bundet til en rekkefølge på konkrete spørsmål. Om de dreide langt utenfor temaet hentet jeg dem tilbake med å stille mer konkrete spørsmål fra intervjuguiden. For å opprettholde min bevissthet rundt maktforholdet i veiledersituasjon var jeg aktiv lyttende og hadde stort fokus på prosessen framfor resultatene. Kvale diskuterer åpne og lukkede spørsmål og fremhever betydningen av å stille åpne spørsmål i kvalitativ forskning for å få informantene til å utdype og beskrive sine opplevelser og perspektiver (Kvale et al., 2015). Jeg var åpen for tilbakemeldinger og justerte underveis i henhold til informantens behov.

## **3.5 Vitenskapelig forankring**

### **3.5.1 Fenomenologi og hermeneutikk**

Vitenskapssynet i denne studien er innenfor fenomenologisk- hermeneutisk. Fenomenologisk-hermeneutisk vitenskapssyn kan være nyttig innen en rekke vitenskapelige områder, som for eksempel sosiologi, psykologi og pedagogikk, der det er viktig å forstå menneskers erfaringer og perspektiver. For meg i praksis, innebærer dette at jeg prøver å forstå informantens subjektive opplevelser og tolkning av fenomenet at de ønsker å bli noe mer enn (å være) helsefagarbeidere. Ved å tolke og forstå deres fortellinger og perspektiver, og sette meg inn i deres situasjon, gir meg en dypere og et nyansert bilde av deres opplevelse og erfaringer.

Fenomenologi er en filosofisk retning som søker å forstå menneskets bevisste erfaringer av verden, mens hermeneutikk er læren om forståelse og tolkning av tekster.

Fenomenologien handler om en interesse for å forstå sosiale fenomener ut fra aktørenes egne perspektiver og beskrive verden slik den erfares av og fremstår for



informantene. I fenomenologisk-hermeneutisk vitenskapssyn er det viktig å forstå hvordan mennesker opplever og forstår verden, og hvordan deres erfaringer og tolkninger påvirker deres handlinger og valg (Kvale et al., 2015, s.45). Dette kan bidra til å gi en dypere forståelse av menneskers livsverden og hvordan de interagerer med verden rundt seg.

Hermeneutikken hviler på en ide om at alt er i en sammenheng og at en ikke kan isolere et fenomen og tro at det ikke blir påvirket av andre faktorer. Innenfor vitenskapen og kunnskapsutvikling dreier dette seg om å skape mening og forstå hvorfor mennesker handler, tenker og føler slik de gjør (Kvale et al., 2015, s.73). For meg som forsker må jeg være klar over at jeg kan påvirke tolkningene og analysen og at det kan være utfordrende å være objektiv. Det er en tidkrevende prosess å analysere og tolke kvalitativ data og utvalget mitt på fem informanter vil være tidkrevende. Samtidig kan denne tilnærmingen gi meg et dypere bilde og avdekke underliggende betydninger og meningsinnhold som kan være vanskelig å få tak i ved kvantitative metoder.

Den hermeneutiske sirkelen er en metode for å forstå og tolke tekster og andre kulturprodukter. Den hermeneutiske sirkelen består av to trinn, forståelsen og fortolkning.

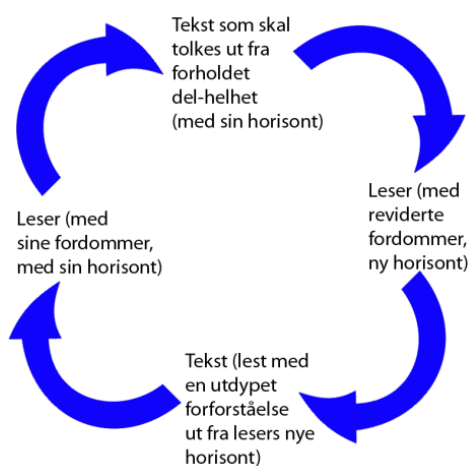


Fig. 4: Den hermeneutiske sirkel (Krogh 2014).

Det første trinnet i den hermeneutiske sirkelen handler om å forstå teksten på et overordnet nivå. Dette innebærer å lese teksten og få en oversikt over hva den handler om, samt å sette den inn i en kontekst. Det andre trinnet i den hermeneutiske sirkelen

handler om å fortolke teksten og forstå hva den betyr på et dypere nivå. Dette innebærer å se på teksten i lys av egne erfaringer og kunnskap, og å reflektere over hva teksten kan si om verden og om menneskene som har skapt den. Den hermeneutiske sirkelen gir en metode for å forstå tekster og kulturprodukter på en strukturert måte, og den kan være nyttig både i akademisk sammenheng og i andre sammenhenger hvor det er viktig å forstå og tolke tekster. For meg som forsker har jeg sett på den hermeneutiske sirkelen som en ikke lineær prosess og gått tilbake og endret tolkningene etter hvert som jeg har fått mer data og innsikt. Jeg brukte mye åpne spørsmål for å få informantene til å utdype sine svar, og begynte å identifisere mønstre og temaer som dukket opp.

### 3.5.2 Design

Studien har et induktivt design, det vil si at jeg ønsker å bruke empirien, det informanten opplever som et utgangspunkt for å skape forståelse og ny kunnskap om fenomenet. Induktiv tilnærming er en vitenskapelig metode som involverer å gå fra spesifikke observasjoner og data til mer generelle konklusjoner (Kvale et al., 2015, s.141). Dette innebærer at man samler inn data og observasjoner om et bestemt fenomen, og deretter bruker disse dataene til å formulere hypoteser og teorier som kan forklare fenomenet. Induktiv tilnærming er en kontrast til deduktiv tilnærming, som involverer å gå fra generelle teorier og hypoteser til spesifikke observasjoner og data. Induktiv tilnærming er ofte brukt innen naturvitenskapelige fag, men den kan også være nyttig innen andre områder, som for eksempel sosiologi og psykologi.

En fordel med induktiv tilnærming er at den kan bidra til å utvikle teorier og hypoteser som er basert på faktiske observasjoner og data, noe som kan øke teoriens gyldighet og pålitelighet. En ulempe med induktiv tilnærming kan være at den kan føre til oversimplifisering og generalisering av data, og at det kan være vanskelig å generalisere resultatene til en større populasjon (Kvale et al., 2015).

### 3.5.3 Maktforhold

Det kan oppstå usymmetriske maktforhold når jeg som forsker styrer samtalen og stiller spørsmål. Det ble derfor viktig for meg å ha overordnede temaer i intervjuguiden og jeg

grep kun inn når informanten havnet langt på utsiden av aktuelt tema. Jeg stilte noen oppfølgings spørsmål for å følge opp elevens fortellinger og ble bedre på dette etter hvert. Jeg brukte åpne spørsmål for å gi rom for å utdype og reflektere, og noen lukkede spørsmål, da mest for å avklare spesifikk informasjon. En humanistisk måte å tenke på, hjelper meg som forsker til en nærhet til informanten og har fokus på at samspillet mellom meg og informanten er godt og trygt (Thagaard,2018). Fokuset mitt var å bygge et godt og tillitsfullt forhold til informanten ved å lytte og forstå deres individuelle behov og utfordringer.

### **3.6 Validitet, reliabilitet og etikk**

Denne studien har gitt meg innsikt i grunnleggende sider ved forskerrollen, jeg ønsker å peke på viktigheten av validitet, reliabilitet og etikk i denne masteroppgaven.

«(...) særtrekk ved kvalitativ forskning er at den bygger på de grunnforutsetningene av mennesker skaper eller konstruerer sin sosiale virkelighet og gir mening til den.»

(Dalen, 2011, s.91)

Som forsker er det viktig at jeg legger vekt på forskningsstudienes reliabilitet (pålidelighet), validitet (troverdighet) og bekreftbarhet (Dalen, 2011; Kvale et al., 2015) slik at det gir god kvalitet og er holdbare fortolkninger.

I kvalitativ forskning er reliabilitet viktig for å kvalitetssikre at datamaterialet er nøyaktig og holdbare (Nyreng, 2021, s. 115). For å få fram pålideligheten må jeg gjøre rede for det jeg har gjort, hvilke valg som er foretatt, og få fram svakheter og styrker med opplegget. Også få med det som dukket opp underveis av utfordringer eller problemer. Er det noe som støtter mine antagelser eller som ikke gjør det? Troverdighet rundt forskningens innhold er essensielt. Jeg gir senere i oppgaven en detaljert beskrivelse av forskningsprosessen og settingen for intervjuene, for å styrke forskningsstudiens pålidelighet. I utgangspunktet skal en annen forsker kunne ta på de samme «forskningsbrillene» for å gjennomføre like forskningsstudier (Kvale et al., 2015). Ved å beskrive hvordan det kvalitative studiet er gjennomført på en reliabel måte slik at leseren kan følge prosessen sikrer troverdigheten (Befring, 2020, s.56). At resultatet kan

reproduseres på andre tidspunkt av andre forskere, samt viktigheten for meg å ha gode systemer for hvilke av informantene som har sagt hva, og viktig for å sikre høy reliabilitet i mitt forskningsprosjekt. Ifølge Kvale kommer også betydningen av om informantene vil gi andre svar i et intervju med en annen forsker fram (Kvale et al., 2015, s. 276).

Som rådgiver for informantene dette skoleåret har jeg som nevnt over, tilgang til tidligere historikk for dem, med tanke på etikk benytter jeg i denne masteroppgaven kun informasjon elevene selv har gitt meg i dybdeintervjuene.

For å sikre validiteten i kvalitative studier viser man tydelig hva som er informantens utsagn og hva som er forskerens tolkninger av disse utsagnene (Befring, 2020, s. 55). Alle intervjuene ble som nevnt tatt opp på lydbånd for så å bli transkribert ordrett. Jeg har i denne studien valgt å gjengi direkte sitater fra informantene rundt temaer for deretter å fortolke og få fram bakenforliggende meninger om fenomenet som blir forsket på. Når jeg som forsker forklarer hvordan mine analyser har bidratt til konklusjon, styrkes validiteten (Kvale et al., 2015).

I det neste kapittel vil jeg vise hvordan jeg systematisk har jobbet med analysen av datamaterialet. Tjora (2017) referer til at forskning er systematisk nysgjerrighet, og at det er vesentlig med betydelig stringens når det kommer til analyse.

## 4 Presentasjon av intervjuene og analyse

I dette kapittelet presenterer jeg først hvordan jeg har foretatt analysearbeidet så videre en introduksjon av informantene. Jeg bruker sitater og dialoger fra intervjuene og analyserer funnene jeg har gjort. Der det er utelatt ord i sitater, har jeg brukt parentes med tre prikker inni, slik: (...). Sitater og dialoger blir brukt for å finne fellesnevnerne for svarene fra informanten samt kontekst og det relasjonelle. Med bakgrunn i et fenomenologisk – hermeneutisk perspektiv og tematisk analyse. Jeg presenterer først informantene og utdrag fra datamaterialet, deretter presenteres analysen av hovedfunnene. Min forståelse av tema vil farge min måte å analysere på.

*Hensikten (med dette) er å analysere hvorfor helsefagarbeiderene kommer tilbake til skolen for å ta påbygg. Forskningsspørsmålene benyttes for å få svarene:*

- Hvilke faktorer spilte en viktig rolle i beslutningen om å ta påbygg til generell studiekompetanse?
- Hvilken rolle spilte støtten fra familie, venner, kollegaer i beslutningen om å ta påbygg til generell studiekompetanse?
- Hvordan informanten beskriver sitt syn på helsefagarbeiderens rolle i samfunnet og i sitt eget liv?

### 4.1 Tematisk analyse av datamaterialet

«En analyse er systematisk undersøkelse av et fenomen, en sak, en gjenstand eller begrep. Man forsøker å finne ut hvordan fenomenet eller begrepet er sammensatt av ulike bestanddeler».

(Dahl, 2013, s.80)

For å få svar på mine forskningsspørsmål analyseres datamaterialet. Analyseprosessen i dette studiet ses i et fenomenologisk – hermeneutisk perspektiv. Ved å bruke tematisk analyse som metode, se etter gjentakende temaer og mønstre kom jeg fram til hovedtema som ble hovedfunn i dette forskningsstudiet. Det var nyttig for å utforske og forstå de ulike fenomenene, som for eksempel informantenes holdninger, opplevelser (eller) og verdier. Ved å inkludere relasjoner i tematisk analyse, se etter mønstre og sammenhenger mellom ulike temaer eller kategorier, bidrar det til å gi en dypere

forståelse av fenomenet som undersøkes, og hvordan ulike faktorer påvirker hverandre. Som analyseverktøy er Braun og Clarkes (Braun & Clarke, 2013) seks punkter tatt i bruk. Fasene synliggjør de valgene man tar i analyseprosessen og viser til en fremgangsmåte for analysearbeidet av et samlet datamateriale. Braun og Clarke (2006; 2013) forstår en tematisk analyse som en prosess fra identifisering via analyse til formidling av forskningsdata. Kvalitativ tematisk analyse gir rom i analysearbeidet til å gå inn og ut av datamaterialet og den kodede dataen. Analysearbeidet starter allerede når forskeren begynner å identifisere og se etter mønster, meninger og ting av spesiell interesse (Braun & Clarke, 2013). Fasene presenteres i fig. 5.

Phase	Description of the process
1. Familiarizing yourself with your data:	Transcribing data (if necessary), reading and re-reading the data, noting down initial ideas.
2. Generating initial codes:	Coding interesting features of the data in a systematic fashion across the entire data set, collating data relevant to each code.
3. Searching for themes:	Collating codes into potential themes, gathering all data relevant to each potential theme.
4. Reviewing themes:	Checking if the themes work in relation to the coded extracts (Level 1) and the entire data set (Level 2), generating a thematic 'map' of the analysis.
5. Defining and naming themes:	Ongoing analysis to refine the specifics of each theme, and the overall story the analysis tells, generating clear definitions and names for each theme.
6. Producing the report:	The final opportunity for analysis. Selection of vivid, compelling extract examples, final analysis of selected extracts, relating back of the analysis to the research question and literature, producing a scholarly report of the analysis.

Fig. 5. Fasene i tematisk analyse (fra Braun & Clarke, 2013).

I løpet av de seks fasene kan en kontinuerlig variere mellom detaljer og den store mengden data (Braun & Clarke, 2013). I den første fase ble jeg grundig kjent med datamaterialet, i den andre fasen begynte jeg med de første kodene, tredje fase gikk på å avdekke temaer som jeg bearbeidet i den fjerde fasen. I femte fase definerte og navnga jeg de ulike temaene før rapporten ble produsert i sjette fase (Braun & Clarke, 2006, s. 87). Min analyse starter med det beskrivende hvor jeg avdekker mønstre gjennom å sortere og organisere datamaterialet til å bruke teori og tidligere forskning for å drøfte det jeg ser av mønstre som er kriterier og prosessen til tematisk analyse ifølge Braun og Clarke, (2006).

I den første fasen av den tematiske analysen ble jeg kjent med datamaterialet ved lytting av intervjuene, transkribering og gjennomlesing. Etter transkribering samlet jeg de fem forskningsintervjuene til ett for å bli bedre kjent med datamaterialet. Jeg markerte og fremhevet det som var interessant i tråd med Braun & Clarke, 2006, s. 86.

Jeg hørte på lydopptak av intervjuene flere ganger og noterte underveis om det var temaer som utpekte seg hos informantene.

I denne neste fasen leste jeg også gjennom de transkriberte intervjuene og begynte å sortere datautdrag. Målet var å finne fram koder i datamaterialet (Braun & Clarke, 2006, s. 88). Jeg lagde korte oppsummerende setninger som ble en kode for innholdet i datautdraget.

- Hvilke faktorer spilte en viktig rolle i beslutningen om å ta påbygg til generell studiekompetanse?
- Hvilken rolle spilte støtten fra familie, venner, kollegaer i beslutningen om å ta påbygg til generell studiekompetanse?
- Hvordan vil du beskrive ditt syn på helsefagarbeiderrollen i samfunnet og i ditt eget liv?

I den tredje fasen trekker jeg fram informantens egne beskrivelser i tema uten å tolke det de hadde sagt (Braun & Clarke, 2006, s. 88). Jeg delte temaene inn i følgende grupper som jeg satte inn i et kodeskjema (se vedlegg 1).

Ved å bruke kodeskjema fikk jeg oversikt over de ulike temaene slik at jeg kunne kategorisere de lignende temaene. Jeg hadde fokus på forskningsspørsmålene og spørsmålene jeg stilte i intervjuene så noen av temaene gikk igjen og noen fungerte som undertemaer. Jeg plasserte lignende temaer i samme kolonne i kodeskjema. Om det var begrep informanten gjentok eller om det var viktig relatert til forskningsspørsmålet i flere av intervjuene, kunne det være avgjørende og vurderes som et hovedtema i analysen. Et eksempel på dette er tema anerkjennelse. For å få fram hvordan fortolkningsarbeidet er gjort og for å styrke teksten validitet vil jeg her vise et eksempel fra rådata på hvordan jeg kom fram til hovedtema anerkjennelse som fagarbeider.

Jeg valgte å bruke forskningsspørsmålene som utgangspunkt for analysen og videre temaord fra intervjuene og endte opp med hovedtemaer.

Datautdrag fra intervjuet med A	Temaord	Hovedtemaer
<p>V: <i>Hvilke faktorer spilte en viktig rolle for deg i beslutningen om å ta påbygg til generell studiekompetanse?</i></p> <p>A: <i>Jeg følte virkelig at jeg ble utnyttet på arbeidsplassen min. Pappa sier at det kommer ikke til å bli noe bedre- han har jobbet med mange helsefagarbeidere og det var litt derfor han også ble sykepleier. (...) jeg tror ikke samfunnet har brukt for oss i framtiden og jeg må tenke på det også. (...) siden jeg hadde ganske gode karakterer fra vgs. så tenkte jeg at da klarer jeg fint å bli sykepleier også. Å da får en jo mer morsomme oppgaver som jeg liker da. Jeg vil jo gjøre en viktig jobb om du skjønner?</i></p> <p>V: <i>Hva mener du når du sier at samfunnet ikke har brukt for dere i framtiden? Tror du HFA blir borte?</i></p> <p>A: <i>Nei, de må være der, ellers er det jo ingen til å stelle pasientene og gjøre alt rutinearbeidet. Men jeg tror vi må ha mer utdanning i framtiden for å få de jobbene vi har lyst til.</i></p> <p>V: <i>Hvordan vil du beskrive ditt syn på helsefagarbeiderrollen din i ditt eget liv?</i></p> <p>A: <i>Jeg syns jeg har en viktig jobb, fordi jeg er den som er nærmest pasientene og gjør en viktig jobb med dem. Jeg vet jeg er flink til å snakke med dem og gir god pleie og omsorg, men jeg føler at jeg vil mer og at sykepleier passer bedre til meg. Jeg har fått god opplæring og trives med kollegaer, men jeg vil ha fast jobb og man tjener også mer som sykepleier altså.</i></p>	<p>Verdsetting av fagkompetanse</p> <p>Respekt for yrket Negative tanker om yrket</p> <p>Rutineoppgaver</p> <p>Påvirkning fra foresatte og samfunnet</p> <p>Opphøying av sykepleieroppgaver</p> <p>Driv mot videre karriere og fast jobb</p> <p>Lønn og goder</p>	<p>Anerkjennelse som fagarbeider</p>

Tabell 1. Viser fra rådata til hovedtema

I denne neste fasen skal analyserapporten skrives. Jeg hadde fem forskningsintervjuer og valgte å skrive svarene som var like sammen, der det var mulig. Alle informantene er anonymisert. Jeg har skrevet sammendrag av funnene til de ulike hovedtemaene. Videre har jeg plukket ut sitater fra informantene og beskrevet dem for å støtte oppunder sammendragene (Braun & Clarke, 2006, s. 93). I tråd med Braun & Clarke, 2006 har jeg tilstrebet at analysen skal bli så transparent som mulig og brukt det empiriske materialet for å beskrive prosessen så tydelig som mulig.



## 4.2 Introduksjon av informantene

Informantene er som tidligere nevnt fem ungdommer i alderen 20-21 år. Det er fire jenter og en gutt. De har alle fagbrev som helsefagarbeidere og er nå tilbake på skolen for å ta påbygg til generell studiekompetanse. Det er tre norsk etniske og to elever med minoritetsbakgrunn. De har begge mer enn seks års botid i Norge, og har vedtak om særskilt norsk språkopplæring på grunnlag av lave norskspråklige ferdigheter. De to elevene med minoritetsbakgrunn fikk ikke læreplass i bedrift etter Vg2, men har tatt fagbrev som elev i tilbudet fagopplæring Vg3 i skole. For å anonymisere elevene har de alle fått fiktive navn, men alle beskrives kort innledningsvis utfra informasjon de har gitt i intervjuene. Jeg gjengir sitater og deler av dialogene rundt fellesnevnerne som går igjen i hovedfunnene. Alle fem informanter hadde temaer som engasjerte de, men hadde ulike måter å formidle dem på.

Informant Astrid:

Jente på 20 år som er vokst opp på bygda. Har tatt fagbrev som helsefagarbeider via lærlingordningen. Hun har alltid vært skoleflink, pliktoppfyllende og likt seg godt i det norske skolesystemet. Hun likte spesielt godt programfagene på Vg1 og Vg2. De var både spennende og interessante og hun gjorde skoledagene bra. Hun bor sammen med foreldre og søsken. Faren er sykepleier og var gjennom hele oppveksten et forbilde for Astrid. Hun forteller at han har framsnakkert yrket og gitt inspirasjon til hennes karrierevalg. Hun husker tiden med å få læreplass som stressende med søknad og intervju. Det var covid-19 nedstegning og vanskelig å komme inn på steder og vanskelig å få svar på henvendelser. Hun var i praksis i Vg1 og Vg2, men fikk ikke læreplass på noen av de stedene. Hun søkte læreplass i bostedskommunen og fikk læreplass på første forsøk og synes det er artig å tenke tilbake på nå. Hun skryter av opplæringen i bedriften og alt i alt hatt en fin lærlingetid, men hun var også opptatt av at lærlingtiden ikke ble helt som forventet og at hun opplevde å bli brukt som gratis arbeidskraft.

Informant Stein:

Gutt på 20 år, som er vokst opp på bygda. Har tatt fagbrev som helsefagarbeider via lærlingordningen. Han bor hjemme sammen med foreldre som begge er lærere. Han

har brukt mye tid på lekser og skolearbeid og fått til skole helt greit tidligere, sier han. Han valgte å søke helse og oppvekst fordi det var noe annet og har vært veldig fornøyd med det. Har hatt praksis innen flere arbeidsfelt og opplever at det var enkelt å få seg både praksisplasser i løpet av skoletiden og å få lærlingplass. Det vanskeligste var å velge hvor han ville være lærling. Han valgte læreplass hos en privat aktør. Stein var opptatt av og engasjert i den lave grunnbemanning i helsesektoren og det høye sykefraværet. Han er veldig klar på at han ikke skal utdanne seg videre innen helsesektoren, men at det har vært en fin erfaring å ha med seg. Han jobber 13% stilling i helgene ved siden av skolen og blir bare sikrere og sikrere på at han ikke skal fortsette denne veien. Begrunnelsen er både i forma av ensformige arbeidsoppgaver, mye sykefravær, og det å jobbe i et kvinnedominert yrke med lav lønn for turnusarbeid.

Informant Laila:

Jente 20 år, bor på bygda. Har fagbrev som helsefagarbeider via lærlingordningen. Moren er sykepleier og forbilde. Hadde lyst å bli som mamma som liten, men hadde sprøyteskrekk så la det fra seg og tenkte utdanning innen andre felt som ungdom. Som skoleelev var hun ivrig og interessert i fagene og legedrømmen dukket opp til tross for sprøyteskrekk. Laila var sikker på at hun ikke skulle velge studiespesialisering, men et yrkesfag og jobbe seg oppover basert på erfaring og praksis. Hun forteller at hun strever med lesing og skriving og bruker mye tid på skolearbeid, men at hun liker det når hun får faglig gode resultater som lønn for alt strevet. Laila er opptatt av profesjoner, roller og hvordan forholdet mellom ufaglærte, helsefagarbeidere og sykepleiere på arbeidsplassen var. Hun hadde erfart fra lærlingbedriften at det var konflikter og uenigheter mellom profesjonene. Det var både mellom helsefagarbeidere og sykepleiere og mellom sykepleiere og leger.

Informant Tanita:

Jente 20 år opprinnelig fra Albania, og har bodd i Norge i 12 år. Har fagbrev som helsefagarbeider via fagopplæring Vg3 i skole. Hun forteller at hun alltid har vært engasjert i skolen og er strukturert og pliktoppfyllende. Kommer alltid godt forberedt, til tiden og liker alle skolefag unntatt matte. Hun fikk vikarjobb i liten stillingsprosent etter fullført fagbrev som ikke var nok å starte et selvstendig liv. Har alltid drømt om å bli

sykepleier og ville ha med seg fagbrevet før hun søkte påbygg. Hun bor sammen med familien i byen og har kjæreste. Mammaen jobber i barnehage og pappaen er snekker. Hun forteller om en krevende overgang tilbake til skole og syns påbygg har vært vanskelig med mye innleveringer og krav, og syns matte fortsatt er vanskelig.

Informant Hattie:

19årig jente som kom til Norge fra Afghanistan for 8 år siden. Bor sammen med foreldre og 3 yngre søsken i byen. Hun forteller at hun etter Vg2 har blitt utredet for ADHD og har språkvansker. Har tidligere opplevd skole som strevsomt og fått middels gode karakterer på Vg1 og Vg2. Hun hadde gledet seg til å begynne i lære og tjene penger, men hun fikk ikke lærekontrakt i bedrift etter Vg2 og forklarer dette med covid-19 nedstengingen. Hun fikk derfor tilbud om fagopplæring Vg3 i skole. Da fikk hun ikke lærlinglønn, men var elev i praksis og var tydelig skuffet over det. Hun forteller om ulike praksissteder i løpet av året og også om konflikt på praksisplassen som førte til praksisplassbytte midt i året. Etter året var hun oppe til den samme fagprøven som en som har vært lærling i bedrift. Hun har hatt vansker med å få seg jobb som helsefagarbeider, men har nå fått en liten stillingsprosent på et sykehjem der moren jobber. Hun jobber ekstra når de ringer, men hun kan ikke si ja så ofte pga. skolen og at hun henter lillebror på SFO hver dag. Dette skoleåret er hun på påbygg og strever med det faglige nivået der, spesielt fagene norsk og matte. Hun vurderte tidlig i skoleåret om behov for å ta påbygg over to år med støtte i legeerklæring og diagnose. Hun valgte å ikke dele året i to, men sluttet i et fag for å ta det som privatist ved senere anledning.

### **4.3 Hvilke faktorer spilte en viktig rolle i beslutningen om å ta påbygg til generell studiekompetanse?**

Funn fra datamaterialet vil bli presentert og eksemplifisert med utsagn fra informantene. Det belyser deres tanker, meninger og oppfatninger om hva de er opptatt av samt mine analyser av sitater.

Alle informantene forteller at de har hørt utsagn som «jeg er bare en helsefagarbeider» av kollegaene sine og «skal du ta påbygg når du er ferdig med læretiden» av foreldre, venner og kollegaer. For noen gir det en bekreftelse på at det ikke er bra nok å være

helsefagarbeider og for andre gir det en dytt til videreutdanning, samtidig som det er et snevert «råd» med påbygg. Foucaults diskursteori hevder at språket og diskursen som omgir oss, påvirker hvordan vi tenker, snakker og handler Foucault (1970). Utsagnet «jeg er bare en helsefagarbeider» kan tolkes som et uttrykk for en diskurs som nedvurderer og undergraver verdien og betydningen av arbeidet som en helsefagarbeider utfører. Det å bli anerkjent for jobben en gjør er viktig for å opprettholde motivasjon og arbeidstilfredshet. Når en helsefagarbeider føler seg verdsatt for sitt arbeid er de også ofte mer dedikerte og lojale til arbeidsplassen sin og er villige til å investere både tid og videreutvikle sine ferdigheter og kunnskaper Orupabo (2021).

*Hattie beskriver det slik:*

*«(...) Jeg føler meg litt presset på å ta påbygg og høyere utdanning, og syns mange helsefagarbeidere har for lav selvtillit på jobben de gjør. Samtidig som sykepleierne på jobben snakker varmt om sitt studium og at jeg som er som ung må søke videre med engang. (...) også tror man og forventer at alle liksom skal og må ta høyere utdanninger for å klare seg i samfunnet. Jeg kjenner jo på presset og forventningene. Når jeg endelig fikk en liten stilling forteller kollegaer at jeg må gå på mer skole for å få mer jobb. Det er liksom bare det man hører om og sånn og da er det lett å tenke at man ikke er bra nok i jobben sin. (...) om jeg ikke har lyst eller planer om noe mer skole på en måte, det er kjipt for å høre sånne kommentarer».*

Dette sitatet fra Hattie viser oss at det kan være press og en forventning i samfunnet om å ta høyere utdanning for å klare seg, og at dette kan føre til lav selvtillit blant de som velger å jobbe i yrkesfaglige stillinger. Med Foucaults diskurs i tankene kan man se på dette som et eksempel på hvordan samfunnets diskurs påvirker individuelle valg og handlinger. Det er i møte med andre hun endrer mening og lar seg påvirke, det er lett å kjenne på usikkerheten og den manglende selvtillit i forhold til skole hos Hattie. Når hun samtidig er klar over at hun strever med skole og det akademiske og egentlig bare har lyst å tjene penger er hun redd for å mislykkes både på skole og jobb. Skolen gjør at hun må si nei til vakter og en jobb hun liker og de stadige lave prestasjoner på skolen gjør at hun mister selvtillit, også på jobb. Det at både fastlege og skole anbefaler henne å fordele påbygg til generell studiekompetanse over to år med bakgrunn i hennes helseutfordringer opplever hun mer som en straff enn et gode på veien for å få bedre resultater. Det kan være både samfunnsmessige og kulturelle faktorer som spiller inn på

hennes holdning til det å bruke mer tid på å fullføre påbygg til generell studiekompetanse. Forventninger fra familien om at det er bortkastet tid med utdanning kan være en side, hennes motivasjon og manglende interesse for skolearbeidet kan være lav og derfor ønsker hun å bli ferdig raskest mulig er en annen side. Samtidig som at målet med mer skole og utdanning ikke er hennes eget, men forventninger fra andre.

*Laila beskriver det på denne måten i sitt intervju:*

*«(...) er jo ikke så rart unge folk ikke vil fortsette å være helsefagarbeidere i mange år da, vi blir ikke alltid satt pris på og må gjøre mye stell og rutinearbeid. Det er lurt å gå gradene og Norge trenger mange sykepleiere når eldrebølgen kommer om noen år, så det er viktig at folk skal på høyere utdanning. Når jeg så på utlyste stillinger så kommer det opp mye flere sykepleierstillinger enn helsefagarbeider stillinger. (...) De har ikke behov for oss, vi er ikke viktige nok tenker jeg. Når du bare ser mange sykepleierstillinger som lyses ut tenker man jo at det er det jeg må ta for å få fast jobb. Men da får jeg jo andre oppgaver også så for meg er det greit».*

Sitatet fra Laila setter søkelys på viktigheten av å ha en utdanning og gradvis avansere i karrieren som helsepersonell. Det trekkes også fram en følelse av manglende verdsetting og anerkjennelse for helsefagarbeiderens arbeid som kan føre til at unge mennesker ikke ser på yrket som attraktivt på lang sikt, noe som er i tråd med Lærlingundersøkelsen og NIFU rapportene 2011:28 (Nyen et al., 2011a) og 2012:30 (Høst et al., 2012a) samt NOU 2023:4 (Kunnskapsdepartementet 2023). Man blir anerkjent og har tillit til at man kan utføre oppdrag aleine som lærling, men ifølge Laila er bakgrunn for å jobbe selvstendig, lav bemanning og hektiske dager uten å få veiledning. Så i stedet for å oppleve anerkjennelse føler lærlingene seg utnyttet og lite respektert i arbeidet sitt. Laila forteller om alle stillingsutlysninger som sykepleier, hun ser opp til sykepleiere og forteller ofte at de har mer spennende arbeidsoppgaver. Denne diskursen kan ha innvirkning på hvordan helsefagarbeideren ser på seg selv og sin rolle i samfunnet, og kan føre til at de føler seg mindre verdsatt eller mindreverdige i forhold til personer med høyere utdanning. Foucault (1970) ville sagt at disse diskursene og maktrelasjonene eksisterer utenfor individet, men påvirker likevel deres valg og handlinger.

Balansen mellom å oppleve anerkjennelse og utnyttelse er viktige aspekter som kan påvirke arbeidstilfredsheten til helsefagarbeidere. Å føle seg utnyttet kan gi opplevelsen av misbruk og lite verdsettelse. Det å ikke ha tilstrekkelig støtte eller ressurser for å utføre arbeidet sitt godt og effektivt kan føre til at utbrente arbeidstagere med lav arbeidstilfredshet og redusert motivasjon (Høst et al., 2011a).

Astrid beskrev det slik:

*«(...) Vi helsefagarbeiderlæringer ble ofte spurt om vi kunne gå egen liste i istedenfor å gå sammen med veilederen min, og så var det litt sånn at man følte jo man ikke kunne si nei, og man fikk liksom ikke igjen for det man hadde gjort da verken i betaling eller i dager og det var litt kjedelig og da brukte jeg veldig mye energien min på å prøve å stå opp for at jeg var under utdanning og krav på opplæring og veiledning, men følte at jeg ikke ble hørt egentlig så jeg var i mange møter på grunn av det, men ble fortsatt ikke hørt.»*

Dette sitatet viser en utfordring som lærlinger i helsefag kan møte på, spesielt når det kommer til forventninger fra arbeidsgiver og arbeidsoppgaver som kan være utenfor deres kompetansenivå. Det kan indikere mangel på forståelse for lærlingens rettigheter til opplæring og veiledning, og manglende respekt for deres rolle som lærlinger.

Det og ikke få faste stillinger som helsefagarbeidere var alle informantene opptatt av. Ingen av de fem fikk tilbud om annet en 13% og 23 % faste helgestillinger etter endt fagprøve. Tidligere nevnte HHH22 viser til at det er få ansatte som har lave stillinger som for eksempel 13% og at dette er mest utbredt blant eldre ansatte som ønsker deltid og ungdom som ønsker liten stilling ved siden av skole og studier. En mulig diskurs i helsesektoren kan være at nyutdannede helsefagarbeidere ikke har nok erfaring eller kompetanse til å håndtere jobben, eller det kan være økonomiske årsaker. Arbeidsgivere kan se på nyutdannede som en kostnad, da de trenger mer opplæring og veiledning for å fungere best mulig. Det kan også være en årsak at det er et stort antall bedre kvalifiserte og erfarne søkere som arbeidsgiver velger å ansette. I tillegg kan det være samfunnsmessige faktorer som spiller inn, for eksempel en underprioritering av helse- og omsorgssektoren og manglende satsning på å beholde og rekruttere arbeidskraft.

Utdraget fra Tanita sitt intervju om dette temaet er slik:

*«(...) når jeg hadde fullført Vg3 i skole og fått fagbrevet i januar fikk jeg 23 % vikariatstilling fram til sommeren, jeg har fått mange ringevakter altså!*

Hattie sitat lyder slik

*«(...) jeg fikk 13 % fast helgestilling på sykehjemmet der mamma jobber, det er altfor lite til å kunne flytte for meg selv, men fint med lommepenger nå mens jeg bor hjemme. Hadde jeg fått 100 % stilling hadde takket ja på flekken. Da kunne jeg flyttet for meg selv, jeg lengter etter noe eget langt borte fra småsøsken.»*

Sitatet til Hattie kan tolkes som at hun ønsker å jobbe fulltid og tjene mer penger for å flytte ut for å bli mer uavhengig fra familien sin. Hun gir uttrykk for at 13% fast helgestilling ikke er nok for å kunne leve selvstendig og at hun bare tjener lommepenger. Hennes ønske om å flytte ut kan tolkes som et ønske om å være uavhengig og selvstendig, noe som er vanlig blant unge voksne. Dette sier noe om mulighetene ungdom har til å etablere seg på egen hånd. I Hattie sitt tilfelle ønsker hun å jobbe som helsefagarbeider og årsaken til at hun begynte på påbygg var mangel på økonomisk forutsigbarhet en 100 % stilling ville gitt henne.

Som en oppsummering av analysen av dette forskningsspørsmål vil jeg dra med meg manglende anerkjennelse, ønske om høyere utdanning og behovet for 100% faste stillinger som de mest sentrale funnene inn i drøftingsdelen.

#### **4.4 Hvilken rolle spilte støtten fra familie, venner, kollegaer og karriereveileder i beslutningen om å ta påbygg til generell studiekompetanse?**

Det å motta veiledning i overgangssituasjoner peker informantene på er viktig. Alle har fått veiledning på Vg2, men gir uttrykk for at de ikke var så interessert i den neste overgangen fra fullført fagbrev til det videre liv på dette tidspunktet. De svarer at veiledning bidro til at de for eksempel startet på fagbrevet og ikke gikk direkte til påbygg selv om fire av fem hadde planer om universitetsutdanning i fremtiden, og at fagbrevet i helsearbeiderfaget var en etappe på veien dit. Det kommer tydelig frem i

alle intervjuene at de hadde ønsket seg karriereveiledning på slutten av lærlingtiden og så mer nytten av det da enn på Vg2.

Laila beskriver det på denne måten

«(...) på skolen jobbet vi mest med søknader og CV, også var det mye informasjon jeg ikke fikk med meg»

Ifølge Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledere, Kompetanse Norge (2020) skal karriereveiledningen være systematisk og kvalitetssikret prosess som bidrar til å styrke en persons muligheter for å ta informerte utdanning- og yrkes valg. Det betyr at karriereveiledning ikke bare skal handle om å skrive søknader og CV, men også utforske egne interesser, verdier, styrker og svakheter. Dette kan tolkes som at karriereveiledningen på skolen var mangelfull eller ikke i henhold til nasjonale kvalitetsrammeverk. Det kan også være tegn på at det er mer fokus på mer praktiske ferdigheter i stedet for å jobbe med helhetlig karriereveiledning.

Astrid sitt utsagn

«(...) jeg tror nesten ikke vi hadde noe karriereveiledning i Vg2 jeg, det var sikkert fordi det var covid-19 og vi hadde nesten alt på skjerm».

Astrid sitt sitat viser at elever opplever manglende karriereveiledning i Vg2, hun nevner spesifikt Covid-19 som årsak. Det kan tolkes som at hun mener digital undervisning ikke var like effektivt eller at skolen ikke har prioritert karriereveiledningen på en tilfredsstillende måte. Man kan jo også se på det i et teknologisk perspektiv og at eleven har erfart teknologiske begrensninger når det gjelder å tilby karriereveiledning. Digital undervisning kan ha begrenset elevens mulighet for individuell oppfølging og veiledning.

Tanita sitt utsagn

«(...) Flere av mine kollegaer på sykehjemmet sier at jeg er kjempeflink i jobben min og hadde passet fint til å bli sykepleier, men jeg har aldri turt å si til dem at jeg ikke vil klare mattekravet for å komme inn. Jeg har gode karakterer i de andre fagene så jeg begynte på påbygg fordi alle sa jeg må ha det så jeg kan søke sykepleierskolen etterpå. Jeg tenkte før jeg begynte på påbygg at kanskje jeg klarer det, men skjønte veldig fort at jeg ikke kommer til å klare mattekravet. Da



*ødelegger mattekarakteren min fra Vg1 for mye. Jeg skulle ønske jeg hadde fått profesjonell veiledning før jeg begynte på påbygg, kanskje jeg hadde valgt noe annet i istedenfor. Jeg kunne likt å ta en fagskoleutdanning i demensomsorg og alderspsykiatri for jeg liker godt jobben min på sykehjemmet».*

Tanita sitt sitat gir uttrykk for en problemstilling mange ungdom kjenner seg igjen i. Hun beskriver presset om å velge en bestemt vei etter fagbrev, først påbygg så sykepleierutdanning. I tråd med Krumboltz's karriereteori kan presset komme fra omgivelsene som har en forventning om at dette er eneste veien videre, uten å ta hensyn til individuelle behov, ønsker eller evner (Krumboltz, 2018). Analytisk sett kan dette utsagnet være en del av en større diskurs om at helsefagarbeidere ikke anses som likeverdige med sykepleiere og det derfor blir en naturlig vei videre. Dette kan sporers tilbake til makthierarkier og ideer om at noen yrker er mer verdt enn andre. Foucault diskursteori kan forklare hvordan slike ideer påvirker individets valg og muligheter, og at individet ikke tør å si fra om sine ønsker eller bekymringer fordi de føler seg presset av diskursen og dens implikasjoner. I tillegg kan diskursen om at sykepleierutdanning er den «riktige» veien føre til at andre utdanningsveier og yrker i helsesektoren nedvurderes og ikke anerkjennes i samme grad. Dette kan føre til at helsefagarbeidere ikke får de samme muligheter til karriereutvikling og forfremmelse som sykepleiere, som kan være en faktor for hvorfor nyutdannede helsefagarbeidere kun får tilbud om småstillinger etter endt utdanning. Profesjonell veiledning kan hjelpe ungdommer med å navigere i slike diskurser og ta valg i trå med egne ønsker og evner uten å føle seg begrenset fra samfunnets forventninger og hierarkier. Det kan bidra til å åpne opp for andre muligheter og veier videre i yrkeslivet.

Laila beskriver i sitt intervju at familien var den viktigste støtten for henne i overgangen fra lærling tilbake til skole for å ta påbygg. Det var aldri tanke på noe annet enn påbygg med mål om videre utdanning som sykepleier.

*«(...) mamma er jo på en måte forbildet mitt og jeg er farget av hennes syn på utdanning. Hun snakker ofte om de spennende oppgavene hun har i for holdt til helsefagarbeiderne».*

Dette sitatet gir en indikasjon på en av faktorene som påvirker ungdommers karrierevalg, nemlig foreldrenes syn på utdanning og yrker. Ifølge en studie av Markussen (2018) kan ungdommers karrierevalg påvirke faktorer som foreldres utdanning, yrke og interesser, venner og sosialt nettverk, samt skolens og samfunnets syn på yrkesfaglige utdanninger. I dette tilfelle ser det ut til at morens syn på helsefagarbeideryrket har påvirket ungdommens syn på yrket og muligheten til å ta utdanning innen feltet. Dette kan vise hvordan synspunktene til enkeltpersoner kan påvirkes og formes av den dominante diskursen i samfunnet. Morens synspunkt kan ha blitt formet av denne diskursen innenfor samfunnet om at helsefagarbeid er mindre prestisjefyllt og mindre spennende enn andre yrker innenfor helsevesenet. Dette kan ha påvirket ungdommens valg og holdning til yrket.

Stein beskriver det slik

*«(...) jeg har alltid vært veldig fornøyd med valgene mine, jeg har gått mine egne veier og valgt utradisjonelt som gutt i helse. (...) jeg hadde nok ikke hatt så mye nytte av karriereveiledning før jeg begynte på påbygg fordi jeg var fast bestemt på å studere noe annet».*

Utsagnet til Stein viser oss at individuelle valg kan påvirkes av ulike faktorer. Han gir uttrykk for at han er fornøyd og har valgt en utradisjonell vei som gutt i helsefag. Dette kan tyde på en sterk egeninteresse og et ønske om å følge sine egne drømmer og ambisjoner, uavhengig av hva samfunnet eller andre personer måtte mene. Når det gjelder karriereveiledning kan det tolkes som at han ikke opplevde behov for veiledning fordi han var fast bestemt på å studere noe annet. Det kan tyde på at karriereveiledning kan være mer nyttig for de som er usikre på seg selv og hva de ønsker å studere eller jobbe med i fremtiden.

Som en oppsummering av analysen av dette forskningsspørsmål vil jeg dra med meg behovet for karriereveiledning i overganger. Hvem hører ungdommen egentlig på som de mest sentrale funnene inn i drøftingsdelen.

## 4.5 Hvordan vil du beskrive ditt syn på helsefagarbeiderrollen i samfunnet og i ditt eget liv?

Stein beskrev det slik:

*«(...) Jeg tror hele helsesektoren er på feil vei, det er lav grunnbemanning og i tillegg når folk blir syke og ikke møter på jobb blir det enda mer travelt. Alle er slitne og hele livet blir uforutsigbart for de ansatte. Jeg synes det er trist å det er derfor jeg vil gjøre noe annet etter påbygg, noe annet enn å jobbe i helsesektoren altså. (...) jeg skjønner at pårørende sier fra for det er ikke no kult å se foreldrene bli demente og ikke klare å ivareta seg sjøl. Det er ofte man ikke får leid inn vikarer på kort tid og da går vi med underbemanning, og får ikke gjort jobben vår slik som vi ønsker eller skal. (...) jeg har dårlig samvittighet hver gang de ringer, og jeg sier nei.. men jeg har enda mer dårlig samvittighet fordi jeg skulle gjort mer for den enkelte når jeg er på jobb, det er mye derfor jeg tenker at jeg ikke orker å fortsette i yrke».*

Dette utsagnet til Stein reflekterer en negativ oppfatning av arbeidsforholdene og arbeidsmiljøet for helsefagarbeidere. Det blir påpekt at det er lav grunnbemanning og mangel på vikarer, som resulterer i underbemanning og økt arbeidsbelastning for de ansatte. Dette fører igjen til at ansatte føler seg slitne og det gir uforutsigbarhet i arbeidslivet. I tillegg fremheves det at pårørende har høye forventninger til helsepersonell, spesielt når det gjelder omsorg for eldre med demens. Dette kan føre til at helsepersonell føler seg presset og bekymret for ikke kunne gi tilstrekkelig omsorg. Det kan være utfordrende å håndtere situasjoner der pasienter eller pårørende har urealistiske forventninger til hva helsepersonell kan levere. Sitatet til Stein kan være et uttrykk for en bredere holdning i samfunnet om at helsefagarbeidere ikke alltid får den anerkjennelsen de fortjener. Mange ser på helsefagarbeidere som «lavstatus» yrker.

Astrid beskriver det slik:

*«(...) jeg synes også egentlig at helsefagarbeidere har litt lukket arbeidsoppgaver, jeg synes det var kjedelig å være begrenset og derfor ville jeg videre på en måte. De gjør liksom det samme hele tiden og det er litt lite utfordrende i hverdagen. Man observerte og meldte fra til sykepleieren liksom som skulle gjøre jobben videre og det er det jeg vil, ha mer ansvar og varierte oppgaver».*

Dette sitatet gir uttrykk for en oppfatning om at helsefagarbeideres arbeidsoppgaver er for begrenset og lite utfordrende. Astrid ønsker å ha mer ansvar og varierte oppgaver.

Sitatet kan tolkes som et uttrykk for en utviklingsrettet eller humanistisk tilnærming. Sitatet har søkelys på behovet for personlig vekst og selvrealisering og på å ha varierte og utfordrende oppgaver. Dette kan reflektere en mer generell oppfatning i samfunnet om at helsefagarbeidere ikke får tilstrekkelig anerkjennelse for jobben de gjør. Det kan også være et uttrykk og oppfordring til samfunnet om at helsefagarbeidere har behov for mer ansvar for å øke motivasjonen og tilfredsheten i jobben slik at de har mulighetene til å utvikle seg videre i yrket.

Både Stein, Astrid, Tanita og Laila har snakket om statiske arbeidsoppgaver, stor fysisk og psykisk belastning som en faktor for at de vil videre, enten i helsesektoren eller til andre bransjer. De er opptatt av faglig utvikling, samarbeid med andre yrkesgrupper og utvikle seg i rollen og jobben. De ønsker helt tydelig mer utfordrende oppgaver og har innspill på at bruk av ny teknologi på avdelingene kan gjøre arbeidshverdagen mer spennende og effektiv for helsefagarbeidere. De er også åpne for at helsefagarbeidere kan utføre flere sykepleieroppgaver for å avlaste dem. Spesielt er Stein opptatt av teknologi og innovasjon og har interesse for oppbygningen mer enn funksjonen hjelpemidlet har. Hattie forteller om at hun har det bra som helsefagarbeider, men ikke tørr å stå opp for det og med bakgrunn i kollegaer sine forventninger og oppmuntringer om mer utdanning.

Astrid har flere forslag til å gjøre yrket attraktivt og beholde helsefagarbeidere i yrket noen år slik at de får opparbeidet seg ansiennitet og erfaring.

«(...) tenk om de bare kunne ansatt oss som traniee i tre år. Da hadde kommunen sikret at de hadde nok helsefagarbeidere og vi hadde hatt en stabil inntekt og forutsigbarhet i livet vårt. Ååå tenk så mye mer erfaring og trygghet vi hadde fått. Jeg tror jeg hadde fått det mye lettere på sykepleierutdanning også. Vi kunne jo også vært mentorer for praksiselever og lærlinger».

Sitatet til Astrid viser et ønske om stabilitet og forutsigbarhet i arbeidssituasjonen, og at det vil føre til økt erfaring og trygghet i yrket. Hun kommer også med forslag for mulige løsninger på problemet med mangel på helsefagarbeidere i kommunen. Sitatet kan også ses på som et uttrykk på positiv holdning til yrket som helsefagarbeider, det antydes at ved å være mentor for praksiselever og lærlinger får de en rolle som er mer

betydningsfull både for dem selv og arbeidsmiljøet. Utsagnet til informanten kan også føre til konsekvenser for hvordan samarbeidet mellom arbeidsmarkedet og helsefagarbeidere, kommuner og utdanningsinstitusjoner kan jobbe sammen for å løse problemet med mangelfull arbeidskraft.

Som en oppsummering av analysen av dette forskningsspørsmål, vil jeg dra med meg samfunnets satsning på yrkesfag, lav grunnbemanning, ensformig og belastende arbeidsoppgaver som de mest sentrale funnene inn i drøftingsdelen.

## 5 Funn og diskusjon

Jeg vil her drøfte hovedfunnene om hvorfor mine informanter kommer tilbake på skole opp mot funn som er fremtredende i analysen. Jeg vil se det opp imot informantenes fortellinger, tidligere forskning og karriereteorier.

### 5.1 Hvilke faktorer spilte en viktig rolle i beslutningen om å ta påbygg til generell studiekompetanse?

#### 5.1.1 Manglende anerkjennelse som helsefagarbeider

Det kan være flere faktorer som kan påvirke hvorfor helsefagarbeidere velger å ta påbygg til generell studiekompetanse. Et av de tydeligste funnene i denne studien og er *manglende anerkjennelse* i arbeidet som helsefagarbeider, noe som fører til utilstrekkelighet og begrensede karrieremuligheter. Ifølge DOTS- modellen vil en persons beslutning om å forfølge en viss karriere basert på personlige egenskaper, interesser, verdier og mål, samt på eksterne faktorer som utdannings- og arbeidsmuligheter (Brown & Lent, 2013). Krumbolts karriereteori hevder at karriere er en rekke valg som en person gjør i livet, og at valgene er basert på personenes personlige verdier og ønsker. En person vil også ta hensyn til eksterne faktorer som jobbmarkedet, når de tar karrierevalg (Krumboltz, 1996). Savickas teori om karrieresamarbeid hevder at planleggingen er en samarbeidsprosess mellom individ og samfunnet rundt dem, inkludert utdanningsinstitusjoner og arbeidsgivere. Individet trenger å forstå sine personlige ønsker og verdier, mens samfunnet må gi tilstrekkelige ressurser og muligheter for at disse ønskene og verdiene kan realiseres (Savickas, 2013). Basert på disse teoriene kan det argumenteres for at manglende anerkjennelse og begrensede karrieremuligheter kan føre til at helsefagarbeidere velger å ta påbygg for å følge andre karrieremuligheter. En annen faktor som kan spille inn er det økonomiske, som tidligere nevnt kan helsefagarbeidere oppleve at de tjener for lite og at det er begrensede muligheter i yrke. Å ta påbygg for dem, kan gi muligheten for høyere lønn og mer utfordrende jobber i helsevesenet. Det er viktig å merke seg at det ikke nødvendigvis er en ulempe at helsefagarbeidere velger å ta påbygg eller andre utdanninger. Å ha et bredere spekter av kompetanse kan gjøre dem mer attraktive på

arbeidsmarkedet og gi dem flere muligheter. Det er imidlertid viktig at de som velger å bli i yrket, opplever anerkjennelse.

Manglende anerkjennelse for helsefagarbeidere kan ha negative konsekvenser både på individ og samfunnsnivå. Ifølge Savickas (2013) kan manglende anerkjennelse føre til tap av selvtillit, selvbilde og engasjement for arbeidet, noe som påvirker trivsel og motivasjon på jobben. Videre kan stadig spørsmål om hva de skal etter lærlingtiden eller videre i livet påvirke karriereutviklingen til helsefagarbeidere. Dette tolkes som om yrket ikke er bra nok, og kan gjøre det vanskelig for helsefagarbeidere å se muligheten for faglig utvikling og avansement (Savickas, 2013). I tillegg kan manglende anerkjennelse påvirke samfunnsnivået ved at det kan føre til at yrkesgrupper ikke blir ansett som verdifull ressurs i samfunnet. Dette kan gjøre det vanskelig å rekruttere nye arbeidstagere til yrket og kan føre til mangel på kvalifisert arbeidskraft. For å øke anerkjennelsen av helsefagarbeideryrket og bidra til økt trivsel og motivasjon blant arbeidstagerne kan det være viktig å ha søkelys på verdien av arbeidet og bidraget til samfunnet. Det å gi helsefagarbeidere mulighet for faglig utvikling og avansement, kan øke motivasjon og stoltheten for arbeidet. Samfunnets verdier og holdninger kan endres ved å øke kunnskapen om hva helsefagarbeidere gjør, og hvilken rolle de spiller i samfunnet (Krumboltz, 2009).

På et samfunnsnivå kan manglende anerkjennelse for helsefagarbeidere få alvorlige konsekvenser for kvaliteten på helsetjenesten som tilbys. Når helsefagarbeidere blir undervurdert og underutnyttet, kan det føre til at færre ønsker å utdanne seg, noe som vil føre til mangel på kompetent helsepersonell i fremtiden. I følge HHH22 kan dette få alvorlige konsekvenser for helse- og omsorgstjenestene i Norge når eldrebølgen rammer.

Med Krumboltz teori om karrierevalg kan man se at ungdom som er åpne for muligheter som kommer, og forstår at karriere ikke er fastlåst, kan oppleve å endre retning over tid. Også DOTS- modellen understreker at karrierevalg ikke er en engangsbeslutning, men en prosess som kan endres og utvikles over tid, avhengig av nye muligheter og livssituasjoner (Haug 2020). Politikere og ledere har en viktig rolle å sikre

at helsefagarbeidere får den anerkjennelsen og støtten de trenger for å utføre arbeidet sitt på best mulig måte. Gjennom å tilby gode arbeidsvilkår, støtte til videreutdanning og verdsettelse av helsefagarbeidere, noe som kan føre til økt rekruttering og kompetanse i yrket (NOU 2023:4).

Orupabo (2021) viser i boken «Hverdagsmotstand» til den skjulte kampen for anerkjennelse blant helsefagarbeidere, hvor de opplever å ikke bli hørt av høyere rangerte kollegaer som sykepleiere og leger. Denne mangelen på respekt og anerkjennelse kan føre til skam og mindreverdighet som kan ha negativ innvirkning på mental helse, motivasjon og arbeidsmiljø. Stein begrunner sine ønsker om å forlate bransjen med høyt sykefravær blant kollegaer som han oppfatter som slitne, lei og lite ansvarsfulle. Laila beskriver også hvordan følelsen av å ikke være god nok forsterkes av rutineoppgaver og få utlyste faste stillinger. Åpne seg om slike følelser kan være vanskelig, og det er derfor viktig at en tror på sin egen verdifullhet i yrket.

Lærlingundersøkelsen (Nyen et al., 2011) viser at helsefagarbeidere ofte føler seg undervurdert og usynliggjort i forhold til andre helsepersonell, noe som også kan øke følelsen av ikke å være god nok.

Informantene reflekterer over at de som helsefagarbeidere kan brukes som mentorer eller veiledere for ufaglærte og tror det kan skape gode arbeidsmiljøer, inspirere til å utvikle og forbedre arbeidspraksis og rutiner og dermed skape en mer effektiv og produktiv arbeidsplass. Ved å anerkjenne helsefagarbeiderens faglige kompetanse og erfaring som viktige rollemodeller, kan kvaliteten på tjenestene forbedres selv om enkelte arbeidsoppgaver også utføres av ufaglærte. Dette er i tråd med den nye NOU 2023, «Tid for handling» og politiske retningslinjer for å møte kompetansebehovet i samfunnet.

### 5.1.2 Karrieremuligheter

Mange helsefagarbeidere føler seg presset til å ta høyere utdanning, selv om de ønsker å fortsette i yrket sitt. Ønske om høyere utdanning er et annet funn som kommer tydelig fram i denne studien. Det kan skyldes både samfunnsmessige forventninger og et ønske om personlig utvikling. På den andre siden kan noen helsefagarbeidere føle seg



stigmatisert eller undervurdert på grunn av deres yrkesvalg, som kan bidra til ønske om å ta høyere utdanning. I lys av dette kan Foucaults diskursteori hjelpe oss med å forstå hvordan begrepet «mastersyken» kan påvirke helsefag arbeiderene i deres valg av karriereveier. Begrepet referer til en økende trend i Norge der stadig flere tar høyere utdanning og spesielt mastergrad i håp om å øke sjansene sine i arbeidsmarkedet. Diskurser om betydningen av høyere utdanning kan påvirke helsefagarbeiderens oppfatning av egen verdi og karrieremuligheter, samtidig som det kan bidra til å opprettholde hierarkiske maktstrukturer innen arbeidsmarkedet og samfunnet generelt. På bakgrunn av dette kan det være nødvendig å styrke anerkjennelsen og verdsettelsen av yrkesfaglig utdanning og arbeid både gjennom utdanningsinstitusjoner, arbeidsgivere og samfunnet generelt. Dette kan bidra til å redusere presset på helsefagarbeidere om å ta høyere utdanning, og i stedet oppmuntre til videreutdanning og kompetanseutvikling innenfor yrkesfagene.

Informantene har tidligere fortalt om manglende anerkjennelse, dårlig lønn og arbeidsforhold samt stor belastning med økende antall pasienter og arbeidsoppgaver pr vakt. Til tross for dette ønsker flere av dem å bli sykepleiere og ser på helsefagarbeider som et steg på veien dit. Dette er i tråd med NIFU rapport 2012.30 hvor de påpeker at det er behov for å se videregående opplæring i sammenheng med høyrere utdanning (Høst et al., 2012). Påstandene i fig. 3 s.19 viser at elevene svarte at de opplever helse- og sosialfaglige utdanninger gir gode muligheter for ulike jobber. Ungdom påvirkes av møter med mennesker, og informantene forteller om gode opplevelser og erfaring i lærlingtiden som gjør at de ønsker å utforske nye karrieremuligheter. Dette være seg både planlagte og ikke planlagte hendelser, men aller viktigst kan det se ut til at de har utvidet synet på muligheter i tråd med Krumboltz, Happenstance Learning Theory (Krumboltz 2009). Ungdommen har evaluert sin nåværende situasjon og vurdert å bevege seg i en annen retning. Samtidig kan det indikere at man ikke har funnet sitt «sanne kall» og søker mer meningsfullt yrke som samsvarer med ungdommens interesser og verdier. Flere av informantene ser også på økt mulighet for å oppnå fast arbeid i 100 % stilling og mer spennende arbeidsoppgaver som en stor faktor for å videreutdanne seg. Behovet for et stort antall helsepersonell i fremtiden samt faglig og personlige grunner ligger også til grunn, for karriereutvikling. Savickas

karrierekonstruksjon vektlegger viktigheten av å forstå individuelle livshistorier og erfaringer i yrkesvalgprosessen. Negative erfaringer fra yrkeslivet kan påvirke karrierevalget til ungdommene og ønske om mer varierte oppgaver og ansvar kan tolkes som uttrykk for ungdommens personlige og profesjonelle mål (Savickas,2013).

### 5.1.3 Forutsigbarhet i økonomi og arbeidsforhold

Det neste funnet alle informantene forteller om er, tilbud om lave stillingsprosenten og manglende faste jobber etter fagbrev. Dette gjør at de ikke får planlagt livet sitt som de vil. Informantene forteller at de alltid er på jakt etter vakter, og er redd for å si nei til vakter, da blir de kanskje ikke spurt neste gang. Flere av informantene forteller at de ofte trår til i siste liten og takker nei til invitasjoner fra venner og familie. Det gir lite forutsigbarhet i hverdagen og gir et høyt stressnivå. Dette stressnivået kommer i tillegg til et allerede belastende yrke både fysisk og psykisk. Forutsigbarhet i økonomi og stabile arbeidsforhold er viktige faktorer for å beholde helsefagarbeidere i yrket.

Karriereteoriene til Krumboltz understreker viktigheten av å ta bevisste valg og ikke la seg begrense av begrensninger og barrierer (Krumboltz 2009). Ifølge teorien kan helsefagarbeidere som opplever manglende stabilitet i økonomi og arbeidsforhold kunne bli begrenset i sin karriereutvikling og føle at de ikke har kontroll over sin egen karrierevei. Her vil jeg trekke fram Hattie sitt sitat på s. 47 hvor hun grunngir uforutsigbar økonomi som årsak til valget hennes om å begynne på påbygg til generell studiekompetanse. I tråd med Krumboltz karriereteori kan dette føre til at de vurderer andre yrker eller karriereveier som gir mer stabilitet og forutsigbarhet (Krumboltz 2009).

DOTS- modellen understreker betydningen av å finne meningsfylte og tilfredsstillende arbeidsoppgaver i karrieren. Helsefagarbeidere som opplever manglende stabilitet i økonomi og arbeidsforhold kan miste motivasjon og følelsen av å ha meningsfylte og tilfredsstillende arbeidsoppgaver. Astrid sitt sitat om lukkede arbeidsoppgaver på s. 51 underbygger DOTS-modellens understreknings. Dette kan føre til at de er lite tilfredse i

jobben og dermed øker sjansen for å søke andre karrieremuligheter (Law & Watts, 2003).

Savickas sin karriereteori setter søkelys på at karrieren er livslang prosess med utvikling og tilpasning til endrede omstendigheter (Savickas 2013). Dersom helsefagarbeidere opplever manglende stabilitet i økonomi og arbeidsforhold, kan de begynne å tenke alternative karrieremuligheter som kan gi større stabilitet og forutsigbarhet.

Liten fast stillingsprosent gir som nevnt uforutsigbarhet ved at ungdommer har lite mulighet for å skaffe seg lånekontrakter, og husleiekontrakter. Selv om de kan vise til ganske stabile månedslønninger gir det en usikkerhet for utleier. «Jeg hadde kommet til å måtte bo hjemme lenge» sier en av informantene. Forskning av NIFU og Fafo (Høst et al., 2012) viser at det kun var 13 % som ansatte lærlingene etter endt lærlingtid. Tanita fikk tilbud om 23 % vikarstilling, Stein fikk 13 % stilling og Hattie fikk også kun en liten stillingsprosent, noe som gjør at de trekkes mot andre utdannelser de kanskje ikke mestrer og / eller ut av helsesektoren som i Stein sitt tilfelle. Foucaults diskursteori understreker hvordan maktforholdet og sosiale normer påvirker tanker og handlinger. Den manglende stabiliteten i økonomi til helsefagarbeidere gjør at de begynner å tenke og handle på en måte som passer med diskurs om usikkerhet og ustabilitet i yrket. Dette kan føre til at de forlater yrket.

Alt i alt er det tydelig at forutsigbarhet i økonomi og stabile arbeidsforhold er viktig for å beholde helsefagarbeidere. Det vil hjelpe dem med å føle seg mer motivert og tilfredse i jobben og kan gi dem muligheten til å ta bevisste valg i karrieren.

## **5.2 Hvilken rolle spilte støtten fra familie, venner, kollegaer og karriereveileder i beslutningen om å ta påbygg til generell studiekompetanse?**

Støtten fra familie, venner, kollegaer og rådgivere kan spille en viktig rolle i overgangen fra fagarbeider til å starte på påbygg til generell studiekompetanse. Funn fra dette temaet bekrefter at ungdommen påvirkes av dem de omgir seg med og har tilgjengelig.

I følge Krumboltz (2009) karriereteorier er det som nevnt viktig å ta hensyn til personlige faktorer, som interesser, verdier og preferanser, når man skal ta karrierebeslutninger. Støtten fra kolleger, venner og familie kan påvirke disse faktorene ved å gi råd og informasjon som kan hjelpe ungdommen med å ta en beslutning som er i tråd med personlige faktorer.

### 5.2.1 Karriereveiledning i overganger

Ungdom i overgangssituasjoner opplever ofte overganger som stressende og utfordrende. Informantene i denne studien forteller om manglende karriereveiledning fra profesjonell veileder i lærlingtiden. De forteller om manglende kunnskap av hvilke muligheter de har etter endt læretid og med fagbrevet. Flere av dem forteller at de nå er mer klare for å velge sin retning og at de kjenner seg selv bedre enn de gjorde på Vg1 og Vg2, da var de fornøyd med å skrive søknader og CV. Alle informantene forteller om vekst og en positiv utvikling fra de startet som lærlinger til utdannede fagarbeidere og helt andre forutsetninger for å planlegge sin framtidige karriere. Noe som styrker behovet for karriereveiledning i siste halvdel av lærlingtiden. I tråd med Savickas teori som legger vekt på individets evne til å konstruere sin egen karriere gjennom aktiv prosess med å utforske seg selv, karrieremuligheter og arbeidsmarkedet (Savickas, 2013), kan det se ut som ungdommene i denne studien ikke har kunnskap nok om sin egen karrierekompetanse. Støtten fra de rundt kan være en viktig kilde til informasjon i denne prosessen for å utvikle de nødvendige karriereferdighetene.

For noen mennesker kan karriere handle om å klatre i gradene og få ansvar for større enheter eller prosjekter. For andre kan karriere handle om å spesialisere seg innen et bestemt fagområde eller å bygge opp en egen virksomhet. Uansett hva en persons karrieremål er, kan det være viktig å ha en plan for å nå dem, og å være villig til å investere tid og energi i sin profesjonelle utvikling.

Karriereveiledning i overgangsfaser kan forstås som en prosess hvor ungdommen får hjelp til å ta beslutninger om sine utdannings- og yrkeskarrierer. Det innebærer å utvikle og øke sin karrierekompetanse, som er evnen til å forstå seg selv, utforske yrkesmulighet og ta informerte karrierebeslutninger (Utdanningsdirektoratet, 2020). Opplæringsloven fra 2020 understreker betydningen av karriereveiledning i

overgangsfaser og livslang læring. Loven legger vekt på at skoler og utdanningsinstitusjoner skal gi elevene nødvendig karriereveiledning, og understreker at dette er en del av utdanningens formål. NOU 2019:12 «Lærekraftig utvikling- Livslang læring og omstilling og konkurranseevne» vektlegger også betydningen av livslang læring og karriereveiledning, spesielt i en tid med økende endring og behov for omstilling.

Funnene viser at alle fem informantene mangler karriereveiledning mot slutten av lærlingtiden, men at de har hatt karriereveiledning både på Vg1 og Vg2. Her gir de uttrykk for at de ikke var interessert og mottagelig på den tiden, og at de ikke har utviklet en god karrierekompetanse på det nivået de kunne ønske å være nå. I tiden da de var ferdig med Vg2 var det i hovedsak lærling eller påbygg det ble snakket om. De visste ikke om mulighetene deres, hvem og hvor de kunne få hjelp for å motta profesjonell veiledning. Alle informantene opplevde at de i stor grad har måtte ta ansvar for sin egen karriereutvikling og at de ønsket mer systematisk og målrettet karriereveiledning i lærebedrift. De hørte stort sett utelukkende på råd fra familie, kollegaer og venner. Både DOTS-modellen, Krumboltz og Savickas teorier om karriereveiledning legger vekt på aktiv deltagelse i å utforske muligheter og ta beslutninger om sin karriere. Funnene viser at ungdommene har begrenset kunnskap om arbeidsmarkedet og arbeidsmuligheter i ulike yrker og bransjer. Dette kan føre til at de sliter med å fullføre utdanningen eller trives dårlig i arbeidslivet eller ikke klarer finne arbeid eller ender opp i jobber som ikke passer deres interesser og ferdigheter. På sikt kan dette føre til redusert livskvalitet og ungdom kan oppleve usikkerhet, stress og angst i forbindelse med karrierevalg og overganger. Dette kan ha innvirkning på helse og påvirke deres evne til å lykkes i utdanning og arbeidsliv.

Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning skal være et verktøy for utvikling av kvalitet i karriereveiledningen (Kompetanse Norge, 2020), og de understreker betydningen av livslang læring og karrierekompetanse. Rammeverket definerer karrierekompetanse som «et sett av ferdigheter, kunnskaper og holdninger som en person trenger for å planlegge og styre sin egen karriere». Dette innebærer å kunne identifisere og evaluere karrieremuligheter, ta beslutninger om karrieren og håndtere

utfordringer i overganger i karrieren. I tillegg påpeker rammeverket at livslang læring er avgjørende for å utvikle og opprettholde karrierekompetanse. For informantene i denne studien og min forskning, vil dette bety at skolene bør legge til rette for karriereveiledning som en integrert del av utdanningsløpet slik at elevene oppnår en høyere karrierekompetanse.

Råd og veiledning fra familie, venner og kollegaer kan være positive på den ene siden da dette ofte er personer som kjenner ungdommen godt og dermed kan gi velmenende og gode råd, men på en annen side kan det preges av vedkommendes diskurs om utdanning og arbeid. Måten vedkommende snakker om og forstår fenomenet kan påvirke hvordan ungdommen tenker om og forholder seg til ulike temaer (Foucault, 1972). Flere av informantene forteller at de sjelden drøftet akademiske evner, eller andre muligheter enn påbygg med kollegaer, venner eller familie. Informantene påpeker er at de har behov for karriereveileder som tilgjengelig og tilpasset ungdommenes behov og at veiledningen bør være både praktisk, interaktiv og direkte. De mener også at veiledningen må være individuelt tilpasset og til støtte slik at de får utforsket ulike karrieremuligheter, utviklet ferdigheter og kompetanse som vil hjelpe dem videre i deres karriere. I realiteten etterspør de på intervjudispunkt noe de har hatt tilgang på under skolegangen på Vg1 og Vg2, men ikke benyttet seg av eller oppnådd god nok karrierekompetanse. Ved å se på både Astrid og Laila sine utsagn på s. 48 kan det være skolene bør jobbe mer med å tilby en helhetlig karriereveiledning. Dette kan gjøres ved blant annet å tilby karriereveiledning fra kvalifiserte karriereveiledere og samarbeide med arbeidslivet for å gi mer relevant og oppdatert informasjon om arbeidsmarkedet.

Det er viktig å merke seg at ungdommene ofte vil ha ulike behov for karriereveiledning, avhengig av alder, erfaringer, interesser og bakgrunn, men behovet for støtte i overgangssituasjoner og bidrag for å sikre at de når sine mål og har en positiv karriereutvikling er viktig. Ingen av informantene kjente til begrepene karrierekompetanse eller karrierelæring. Det var for så vidt ingen overraskelse da begrepene er relativt nye og mest kjent for karriereveiledere og rådgivere. Informantene knyttet begrepene opp mot valgkompetanse og forteller om både

uformelle og formelle læringsaktiviteter som har vært med på å forme og styrke deres karrierekompetanse. Usystematisk, planløst og tilfeldig er allikevel tre ord som ofte går igjen når informantene forteller om tidligere karriereveiledning, de forteller lite om hva som ville gjort dem mer karrierebevisste, men etterspør likevel en støtte i overganger. Både NOU 2016:7, Livslang læring og utvikling og NOU 2013:9 Ungdom i arbeid, sier noe om viktigheten av støtte i overganger.

Karriereveiledning fra profesjonell veileder kan bidra til å støtte ungdommen i overgangssituasjoner på en annen måte en familie, venner og kollegaer. Det er et økende fokus på krav til formell utdanning og sertifisering innen karriereveiledningsfeltet i dagens samfunn. Det er derfor grunn til å tro at en profesjonell karriereveileder har god kunnskap om ulike yrker, utdanningsvalg, arbeidsmarked og karrieremuligheter. Det forventes også at de har gode kommunikasjons- og veiledningsferdigheter, samt kunne tilpasse veiledning til individuelle behov, ulike kulturelle og sosiale bakgrunner.

I sum kan karriereveiledning i overgangsfaser ses på som nødvendig og en viktig prosess i en tid med økende endringer og behov for omstilling. Det kan se ut som om karriereveiledning i videregående skole handler for lite om karrierelæring og utvikling av karrierekompetanse. NOU 2019: 12 understreker betydningen av karriereveiledning i utdanningen, og teorier som Krumboltz, Savickas og DOTS-modellen kan vi verdifulle verktøy for å forstå og tilrettelegge for denne prosessen. Foucaults diskursteori kan bidra til å forstå hvordan ulike diskurser påvirker forståelsen av karriereveiledning. Støtten fra familie, venner, kolleger og rådgivere spiller en viktig rolle i overgangen fra fagarbeider til påbygg ved å gi informasjon, veiledning og støtte så lenge man er bevisst diskurser som både påvirker og begrenser ungdommens muligheter.

### **5.3 Hvordan vil du beskrive ditt syn på helsefagarbeiderrollen i samfunnet og i ditt eget liv?**

Funn fra dette temaet er mer dystert enn jeg hadde antatt på forhånd. Utsagnene til informantene reflekterer et relativt negativt syn, spesielt knyttet til arbeidsforholdene

til helsefagarbeidere i et samfunnsperspektiv. Informantene forteller om lav grunnbemanning, høyt sykefravær, mangel på faste stillinger og ensformige og rutinepregete oppgaver som gir opplevelse av lite verdsettelse. Samtidig forteller fire av fem informanter, at hadde de fått faste og 100 % stillinger hadde de mest sannsynlig jobbet som helsefagarbeidere noen år.

Ifølge NOU 2023:4, «Tid for handling», er helsefagarbeidere en viktig del av arbeidsstyrken som må støttes og utvikles. Rapporten omhandler behovet for å øke kapasiteten og kvaliteten i helse- og omsorgsektoren og hvordan man kan sikre en bærekraftig utvikling av sektoren i framtiden (NOU 2023:4). Dette skal ifølge rapporten løses i et felles ansvar mellom regjeringen, partene i arbeidslivet, utdanningsinstitusjonene og andre relevante aktører for å gjennomføre de nødvendige tiltakene. Kort nevnes det at regjeringen må sørge for en helhetlig politikk på området og legge til rette for samarbeid mellom utdanning og arbeidsliv, mens partene i arbeidslivet må ta et større ansvar for å utvikle og tilby relevant og fremtidsrettet kompetanse til arbeidstagerne. Utdanningsinstitusjonene blir også oppfordret til å forbedre tilbudet sitt og samarbeide tettere med næringslivet (NOU 2023:4). Astrid sitt sitat om Traineeordning på s. 52 som tiltak for å styrke rekruttering og kompetanse i helse- og omsorgstjenestene, viser at hun har en positiv holdning til helsefagarbeidere. Traineeordningen er nevnt som et mulig tiltak i NOU 2023:4, men det understrekes også behovet for å sikre gode arbeidsvilkår og karrieremuligheter for helsefagarbeidere.

Helsefagarbeiderrollen har fått økt fokus og oppmerksomhet i samfunnet de siste årene, og har vist seg å være en nøkkelrolle innenfor helse- og omsorgssektoren i Norge. I NOU 2016:7, «Norge i Omstilling», pekes det på at helse- og omsorgssektoren vil ha en økning i antall eldre og flere personer med kroniske sykdommer fremover, som krever stadig større behov for helsefaglig kompetanse. Samtidig legges det vekt på at det vil bli nødvendig med en omstilling av arbeidsstyrken for å møte disse utfordringene, med en større satsning på yrkesfag og kvalifisering, som også nevnes i regjeringens plan for 2022, «Kraftfull satsning på yrkesfag og kvalifisering» (Kunnskapsdepartementet, 2022). Forslaget om Traineeordningen kan også sees på som et virkemiddel innen en teknokratisk tilnærming, hvor man ønsker å sikre bedre flyt



mellom etterspørsel av kompetanse for å sikre økonomien. Samtidig kan ordningen også gi unge mulighet for personlig vekst og selvrealisering, og å være mentor for praksiselever og lærlinger kan ses som en samfunns- og fellesskapsorientert tilnærming. Så på den ene siden kan ordningen være en effektiv måte å rekruttere og beholde helsefagarbeidere på, samtidig som det gir unge mulighet til å oppleve stabilitet og vekst i yrket. På den andre siden kan det være viktig å utfordre etablerte strukturer og spørre om det finnes andre måter å rekruttere og beholde helsefagarbeidere på, som kanskje ikke nødvendigvis følger en teknokratisk tilnærming.

Det kan være vanskelig for helsefagarbeiderne i denne studien å se for seg hvordan helsevesenet i fremtiden kommer til å bli da de har lite erfaring. Tilbud om små deltidsstillinger kan føre til at ungdom også blir motivert for mer utdanning for å få bedre jobbmuligheter og mer stabile arbeidsforhold. Men det kan også føre til at de blir demotiverte og lei av å jobbe i helsevesenet og søker seg til andre yrker som oppleves mer attraktive. Dersom ungdommer tar mer utdanning selv om de ikke er motivert for det kan det føre til at de sliter med motivasjon og engasjement gjennom skoleåret. Det kan føre til lavere læringsutbytte og dårlige akademiske prestasjoner. Det at så få som 13 % lærling blir fast ansatt etter endt læretid viser at arbeidsgivere ser på lærlingene som verdifull arbeidskraft. Har bedriften ledige stillinger, velger de likevel å ansette andre arbeidstagere, dette er et tankekors for samfunnet (Høst et al., 2012).

Informantenes opplevelse av manglende annerkjennelse blir at helsefagarbeiderutdanningen er en allmennutdanning som ikke kvalifiserer til fast arbeid. Til tross for høy sysselsetting av helsefagutdannede (SSB, 21) og at det er mange som ønsker å jobbe deltid, forteller ungdommene om de ønsker fast arbeid og 100 % stillinger for å kunne komme seg videre i livet både med hensyn til bolig og mulighet til å etablere sin egen familie. Informantene forteller om gode karakterer fra Vg1 og Vg2 samt lite fravær fra skole og gode referanser fra lærlingtid. Dette kan ikke være en årsak til at de ikke har fått fast stilling.

Ungdommers yrkesvalg påvirkes av flere faktorer, og en viktig faktor er hvordan yrkesfag og deres valgmuligheter framsnakkes i samfunnet. Det er også positivt at det er muligheter for å ta påbygg til generell studiekompetanse etter en yrkesfagutdanning

slik at man kan studere på universitet og høyskole. Da åpner muligheter for å arbeide innen akademiske yrker. Eleven har ifølge opplæringsloven § 4 A-3 rett til å komme tilbake til skolen for å ta påbygg til generell studiekompetanse etter fullført fagbrev (opplæringsloven, 2021). Flere og flere gjør dette, men mange har uklare mål for dette året, og hva de skal bruke påbygg til. Mange elever kommer tilbake til påbygg fordi de ikke fikk fast jobb, visste om noe annet, eller fordi de synes det er greit å ha og bare bli ferdig med videregående skole og ha generell studiekompetanse.

Media kan påvirke unge helsefagarbeidere ved å gi sensasjonelle nyheter og klikkoverskrifter som kan skape negative påvirkning og feilforestillinger om yrket. Media har sin diskurs og ulike formål og perspektiver når det gjelder rapporter og nyheter, og det er viktig å være kritisk til informasjon gitt gjennom media. Kollegaer og diskusjoner på arbeidsplassen kan påvirke helsefagarbeideres holdning og grunnverdier og ha en betydning for om de velger å bli i arbeidet sitt. Når vi ser tilbake på Hatties situasjon, har hennes kollegaer i stor grad påvirket henne og gjort henne usikker i sine valg. Ja, hun har selvtillit og mot til å utforske ulike muligheter, men hennes vei tilbake til skole førte til manglende mestringsopplevelse og økonomisk tap som skoleelev i istedenfor å være arbeidstager. Decision (D) og Self-Awareness (S) i DOTS-modellen handler om å ta informerte karrierevalg basert på egne interesser og selvforståelse og bevissthet rundt det å håndtere utfordringer på veien mot karrieremålet. Med mer søkelys på denne måten å bedrive karriereveiledning på kunne hun tatt valg som i større grad var i tråd med hennes ønsker og behov. Dette sier også noe om hvor vanskelig det er for ungdom å stå i sine egne drømmer og valg. Det å ha kollegaer som har yrkesstolthet og er gode rollemodeller kan være avgjørende for lærlinger/ungdommers valg videre.

Alle informantene i denne undersøkelsen snakker om økende krav til effektivitet og hvordan dette påvirker beslutningen om å beholde eller forlate jobben sin. Mer spennende arbeidsoppgaver og mer effektiv bruk av personell kan føre til at helsefagarbeideren opplever mer motivasjon og utfordringer i arbeidet sitt, og dermed øke arbeidstilfredshet og attraktivitet for jobben. Dette kan også bidra til å redusere stress og fare for utbrenthet på sikt, og dermed beholde flere helsefagarbeidere i jobben sin. Det er viktig å merke seg at mer effektiv bruk av helsepersonell ikke

nødvendigvis betyr at arbeidet blir enklere, men det kan bidra til å ivareta helsefagarbeiderens helse, velferd og arbeidstilfredshet (NOU 2023:4).

Til tross for at informantene liker seg i jobben som helsefagarbeidere, søker de seg videre til skole for å gjøre noe annet. Dette kan skyldes samfunnets forventninger om hva som anses som en vellykket karriere eller livsstil, krav fra foresatte, påvirkning fra jevnaldrende samt fremheving av bestemte livsstiler og karrierer som idealer i media og sosiale medier. For å beholde gode helsefagarbeidere i yrket, er det viktig at de tar valg basert på egne ønsker, forutsetninger og interesser, og ikke på forventninger og krav fra andre. Det vil også være viktig med god støtte og oppmuntring fra nære relasjoner og samfunnet for å oppleve et positivt selvbilde, selvfølelse og anerkjennelse (Savickas, 2013).

## 6 Oppsummering og avsluttende betraktninger

Formålet med denne oppgaven har vært å få kunnskap om hvorfor en tilsynelatende attraktiv helsefagarbeider ikke fortsetter i yrket sitt? Hva skjer i overgangen fra lærling og videre i livet? Ikke minst hva sier disse ungdommene selv om hvorfor de kommer tilbake til skolen for å ta påbygg til generell studiekompetanse. Noe av det viktigste jeg sitter igjen med etter denne studien har vært å høre informantens stemme og hvordan de opplever å være helsefagarbeider og nå skoleelev.

Funn i studien er fremstilt i tre hovedkategorier basert på mine forskningsspørsmål og jeg vil komme med avsluttende betraktninger underveis.

Mine forskningsspørsmål er:

- Hvilke faktorer spilte en viktig rolle i beslutningen om å ta påbygg til generell studiekompetanse?
- Hvilken rolle spilte støtten fra familie, venner, kollegaer eller karriereveileder i beslutningen om å ta påbygg til generell studiekompetanse?
- Hvordan vil du beskrive ditt syn på helsefagarbeiderrolle i samfunnet og i ditt eget liv?

### 6.1 Svar på forskningsspørsmål 1; Hvilke faktorer spilte en viktig rolle i beslutningen om å ta påbygg til generell studiekompetanse?

Under det første forskningsspørsmålet viser et av hovedfunnene at helsefagarbeidere som velger å komme tilbake på skolen, opplever ulike utfordringer som påvirker ønsker deres om å bli i yrket i framtiden. Manglende anerkjennelse for jobben de utfører er sentral, videre er muligheten for karriereutvikling for å bedre jobbsikkerheten et viktig funn. Dette opplever helsefagarbeidere vil gi dem større sjanser til å få fast stilling i 100% slik at de kan skape seg bedre forutsigbarhet og stabilitet i både bo- og økonomisk situasjon.

Studien viser at anerkjennelse for arbeidet som utføres er viktig for helsefagarbeiderens trivsel og tilfredstillelse. Videre avdekker studien at lønn og arbeidsbetingelser har stor innvirkning på ansattes trivsel og motivasjon. Fast ansettelse og stabile lønnsbetingelser gir helsefagarbeideren en trygghet som påvirker deres evne til å planlegge og styre livet sitt både privat og profesjonelt. Muligheten for praktisk erfaring anses som en verdifull læringsopplevelse blant informantene, og de mener at variert praksis gir en bedre forberedelse til yrkeslivet som helsefagarbeider eller i videre utdanning som sykepleier.

Utdanningsinstitusjoner og arbeidsliv oppfordres i NOU 2023:4 til i større grad å samarbeide. Positive holdninger, gode veiledere og arbeidsplasser som tar godt imot elevene eller lærlingene vil kunne ha en positiv innvirkning på rekrutering og bevaring av helsefagarbeidere i yrket. Arbeidslivet skal være gode rollemodeller, som ungdom lar seg inspirere av. Helsefagarbeidere bør i større grad framsnakke og vise frem mulighetene innen yrket fremfor negative diskurser som «jeg er bare en helsefagarbeider jeg». Jamfør evalueringen av Lærlingundersøkelsen (Nyen et al. 2011), som viser til at ungdom får et forsterket inntrykk av at helsefagarbeider er et lavstatusyrke. I praksis, kan dette føre til færre ungdommer ønsker å velge denne yrkesretningen. Mangel på kvalifisert arbeidskraft kan få negative konsekvenser for samfunnet som helhet. Det kan blant annet føre til mer press på eksisterende ansatte, dårligere kvalitet på tjenester som tilbys, lengre ventelister og mer belastning på pårørende. For samfunnet kan det føre til økte kostnader og redusert livskvalitet for enkeltpersoner og grupper. Derfor er det viktig å jobbe for å endre inntrykket av helsefagarbeider som et lavstatusyrke og øke rekrutteringen.

## **6.2 Svar på forskningsspørsmål 2; Hvilken rolle spilte støtten fra familie, venner, kollegaer eller karriereveileder i beslutningen om å ta påbygg til generell studiekompetanse?**

Det andre hovedfunnet viser at helsefagarbeidere opplever støtte fra familie og kolleger er viktig og at det er i hovedsak de som påvirker ungdommens valg om å komme tilbake til skolen for å ta påbygg til generell studiekompetanse. Samtidig som alle informantene

gir uttrykk for et behov for karriereveiledning av profesjonell karriereveileder i overgangen mellom arbeid og skole. De aller fleste ungdommer opplever støtte fra familie og kolleger. En elektrikerlærling vil antagelig på samme måte høre at «du burde bli ingeniør». For informantene i denne studien kan det være fordi «mange» har en mening om helsefag og at yrkesutdanninger.

Under drøftingen diskuteres utfordringene ungdommer møter når de skal velge en karrierevei etter endt lærlingtid. Informantene i studiet opplever i stor grad å mangle karriereveiledning fra profesjonelle karriereveiledere og har dermed lite kunnskap om sine karrieremuligheter og arbeidsmarkedet generelt. De har heller ikke utviklet tilstrekkelig karrierekompetanse, som er evnen til å forstå seg selv, utforske yrkesmuligheter og ta informerte karrierebeslutninger. De er alle usikre på hvem som kan gi dem denne karriereveiledningen når de er lærlinger. Dette vil derfor være en bra endring i opplæringsloven om forslag til endring godkjennes. Der foreslås å innføre rett til yrkesfaglig rådgivning for de som har læretid i bedrift (Forslag til ny opplæringslov 2023, Udir,2023.)

Det kommer også fram fra alle informantene at de kommer tilbake på skole for å ta påbygg fordi det er det de vet om og kjenner til når de ikke fikk fast jobb videre. Det kan være et eksempel på manglende oppnådd karrierekompetanse. Informantene forteller at det er viktig for ungdom og ha en identitet som oppnås gjennom «tittel» som for eksempel skoleelev, eller arbeidstager. Det viser at man tilhører noen forteller de. Derfor oppleves det bedre å starte på skole igjen enn å være arbeidssøker eller risikere å havne utenfor fellesskapet. På den andre siden forteller Hattie at hadde hun fått tilbud om fast jobb hadde hun fortsatt som helsefagarbeider. Det kan se ut som hennes karrierekompetanse er basert på uformell karrierelæring hvor den uformelle påvirkningen fra kolleger om å bli sykepleier, er sterkere enn hennes individuelle behov og forutsetninger.

### **6.3 Svar på forskningsspørsmål 3; Hvordan vil du beskrive ditt syn på helsefagarbeiderrollen i samfunnet og i ditt eget liv?**

Det tredje hovedfunnet viser en relativ negativ oppfatning av helsefagarbeidere og deres arbeidsforhold, inkludert mangel på grunnbemanning, høyt sykefravær, mangle på faste stillinger, og ensformige og rutinepregete oppgaver som gir opplevelse av lite verdsettelse. Likevel indikerer informantene at de ville jobbet som helsefagarbeidere hvis de hadde fått 100 % faste stillinger. NOU 2023:4 understreker at det er «Tid for handling» og at helsefagarbeidere er en viktig del av arbeidsstyrken som må støttes og utvikles. Det er et felles ansvar å gjennomføre nødvendige tiltak for å øke kapasiteten og kvaliteten i helse- og omsorgssektoren. Det er også behov for en omstilling av arbeidsstyrken for å møte fremtidens utfordringer innen helse- og omsorgssektoren. Tilbud om små deltidsstillinger gjør at mange helsefagarbeidere som egentlig har lyst å jobbe noen år tvinges tilbake til skole for mer utdanning. For denne gruppen kan det å måtte ta mer utdanning føre til demotivasjon og demping av engasjement gjennom skoleåret, noe som kan påvirke de akademiske ferdighetene. For andre som har gode skoleopplevelser fra tidligere kan det også være en motivasjonsfaktor for å gjennomføre en karriereutvikling de har drømt om.

Til tross for høy sysselsetting av helsefagutdannede og et ønske om å jobbe fulltid, opplever ungdom at helsefagarbeider utdanningen ikke kvalifiserer til fast arbeid, og det er et tankekors at så få som 13 % av lærlingene blir fast ansatt etter endt lærlingtid. Dette kan være med å påvirke ungdommers valg av utdanningsløp og karrierevei, da det kan oppfattes som om det kun er en midlertidig jobb og ikke noe man kan gjøre karriere av. Dermed er det viktig å gjennomføre nødvendige tiltak for å støtte og utvikle helsearbeidere og sikre at yrket blir mer attraktivt og verdsettende i fremtiden.

I tillegg kan mangel på støtte og oppmuntring fra familie, venner, kollegaer og rådgivere også ha innvirkning på beslutningen om å ta videre utdanning eller avansere i yrket. Det kan derfor være behov for å endre samfunnets syn på helsefagarbeideren, samt øke bevisstheten om hvilken viktig rolle de spiller i helsesektoren og i samfunnet som helhet.

## 6.4 Avsluttende refleksjoner

Helt avslutningsvis i studiet hvor jeg har hørt elevenes stemme om hvorfor de kommer tilbake til skolen sitter jeg med både svar og nye spørsmål. Elevene har gitt meg innblikk i sine tanker og vurderinger og jeg har hatt mye datamateriale og jobbe ut ifra. Det har vært lite kvalitativ forskning på dette emnet, dermed bringer studien nytt på forskningsfeltet. Om jeg skulle forsket mer innenfor dette temaet syns jeg det hadde vært interessant å forske på hvordan arbeidsgivere kan påvirke helsefagarbeideres arbeidstilfredshet og ønske om å bli i yrket. Her tror jeg kommunikasjon, tilbakemeldinger, lederstil og teamarbeid kunne vært interessante faktorer.

Jeg tror også mer forskning på hvordan videreutdanningsmuligheter påvirker helsefagarbeidere til å bli i yrket og utvikle seg videre hadde vært spennende. Dette kunne vært et av forskningsspørsmålene i denne studien, men på grunn av studiens omfang valgt bort. I etterpåklokskap burde det vært med for å gi kanskje nye og mer spennende funn.

Den nye NOU 2023, «Tid for handling» er ute til høring til 2.mai 2023. Denne kunne vært interessant og gått enda dypere inni og sett opp mot framtiden krav om mer kompetanse som helsefagarbeider, mer ansvar og utfordrende oppgaver.

For meg som rådgiver i videregående skole tar jeg med meg ungdommenes erfaringer og tilbakemeldinger med karriereveiledning fra videregående skole. Hvordan kan vi jobbe bedre med karrierelæring og langtidsplanlegging på en helhetlig måte, slik at elevene i videregående skole oppnår god karrierekompetanse i et livslang læring perspektiv.



## 7 Referanser

- Befring, E. (2020). *Sentrale forskningsmetoder - med etikk og statistikk*. Cappelen Damm Akademisk.
- Braun, V. & Clarke V. (2006). *Using thematic analysis in psychology*. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Forskrift til opplæringslova om retten til rådgivning (2009). *Forskrift til Opplæringslova Kapittel 22. Retten til nødvendig rådgivning* (FOR-2008-12-19-1526) Lovdata.  
[https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-06-23-724/KAPITTEL\\_26#%C2%A722-3](https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-06-23-724/KAPITTEL_26#%C2%A722-3)
- Frøseth, M. W., Hovdehaugen, E., Høst, H. og Vibe, N. (2010). *En, to...tre? Den vanskelige overgangen – Evaluering av Kunnskapsløftet. Fra andre til tredje år i videregående opplæring*. Rapport 21/2010. Oslo, NIFU STEP <http://www.nifu.no/Norway/Publications/2010/Webrapport%2021-2010.pdf>
- Hagen, A., Nadim, M. & Nyen, T. (2008). *Bruk av fagkompetanse i arbeidslivet*. Fafo-rapport 2008:29.
- Haug, E. H. (2020). *Karrierekompetanse* (CMS): En introduksjon. Veilederforum.  
<https://veilederforum.no/artikler/teori/karrierekompetanse-cms-en-introduksjon>
- HKDIR. (2022). *Kvalitet i karriereveiledning i skolen. En undersøkelse av kvalitet og kvalitetsutvikling i karriereveiledning i skolen.*: NTNU Samfunnsforskning, Universitetet i Sørøst-Norge, NORCE og Aarhus universitet Retrieved from <https://hkdir.no/rapportar/kvalitet-i-karriereveiledning-i-skolen-en-undersokelse-av-kvalitet-og-kvalitetsutvikling-i-karriereveiledning-i-skolen>
- Hjemås, G., E. Holmøy og F. Haugstveit (2019): *Fremskrivninger av etterspørselen etter arbeidskraft i helse- og omsorg mot 2060*, Rapporter 2019/12, Statistisk sentralbyrå.
- Høst, H. (2006). *Utdanningsreformer som moderniseringsoffensiv. En studie av hjelpepleieryrkets rekruttering og dannelsehistorie, 1960-2006*. Akademisk grad: Avhandling for graden dr.polit. Bergen, Universitetet i Bergen, Institutt for administrasjon og organisasjon
- Høst, H. og Evensen, M. (2009). *Ny struktur – tradisjonelle mønstre? Om Kunnskapsløftets strukturendringer i det videregående opplæringssystemet, og utforming av tilbud og dimensjonering i fylkeskommunene*, Rapport 28/2009. Oslo, NIFU STEP  
<http://www.nifu.no/Norway/Publications/2009/NIFU%20STEP%20Rapport%2028-2009.pdf>

- Høst, H. og Michelsen, S. (2010). *Ungdom, lærlingordning og overgang til arbeidsmarkedet – endringer fra 1994 til 2008. Søkelys på arbeidslivet*, 27 (3) side 177-192
- Høst, H., Karlsen, H., Skålholt, A. og Hovdhaugen, E. (2012a). *Yrkesfagutdanning eller allmennutdanning for sektoren?* Rapport 30/2012. Oslo, NIFU  
[http://www.nifu.no/Norway/Publications/2012/Webrapport\\_30-2012.pdf](http://www.nifu.no/Norway/Publications/2012/Webrapport_30-2012.pdf)
- Høst, H., Skålholt, A. & Nyen, T. (2012b). *Om potensialet for å få bedriftene til å ta inn flere lærlinger. En kartlegging av norske bedrifters vurdering av lærlingordningen*. NIFU Arbeidsnotat
- Jia, Z., T. Kornstad, N.M. Stølen og G. Hjemås (2023): *Arbeidsmarkedet for helsepersonell fram mot 2040*, Rapport 2023/2, Statistisk sentralbyrå.
- Kjærgård, R., & Plant, P. (2018). *Karriereveiledning for individ og samfunn*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Kompetanse Norge. (2020) *Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning Presentasjon av områdene kompetansestandarder, karrierekompetanse og etikk*. Hentet fra:  
[https://www.kompetansenorge.no/globalassets/kvalitet-ikarriere/rapport\\_-\\_nasjonalt\\_kvalitetsrammeverk\\_for\\_karriereveiledning.pdf](https://www.kompetansenorge.no/globalassets/kvalitet-ikarriere/rapport_-_nasjonalt_kvalitetsrammeverk_for_karriereveiledning.pdf)
- Kompetanseløft 2025. *Regjeringens plan for rekruttering, kompetanse og fagutvikling i den kommunale helse- og omsorgstjenesten og den fylkeskommunale tannhelsetjenesten for perioden 2021–2025*. Hentet fra [Kompetanseløft 2025 - regjeringen.no](https://www.kompetanseloft2025.no)
- Krogh, Thomas. 2014. «Hermeneutikk: Om å forstå og fortolke». 2.utg. Gyldendal
- Krumboltz, J. D. (2009). *The Happenstance Learning Theory*. Journal of Career Assessment, 17(2), 135-154. <https://doi.org/10.1177/1069072708328861>
- Kunnskapsdepartementet. (2020). *Overordnet del-verdier og prinsipper for grunnopplæringen*. Fastsatt som forskrift ved kongelig resolusjon. Læreplanverket for Kunnskapsløftet 2020. Hentet fra <https://www.udir.no/lk20/overordnet-del/>
- Kunnskapsdepartementet. (2022). *Kraftfull satsning på yrkesfag og kvalifisering*. Regjeringen.no
- Kvale, Brinkmann, S., Anderssen, T. M., & Rygge, J. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.) Oslo:. Gyldendal Akademisk.

- Larsen, A. (2020). *En enklere metode. Veiledning i samfunnsvitenskapelig forskningsmetode*. (2.utgave 2.opplag). Bergen: Fagbokforlaget.
- Law, B. & Watts, A.G. (2003). *The DOTS analysis original version. National institute for Careers Education and Counseling*.
- Law, B. (1981). *Community interaction: A mid-range focus for theories of career development in young adults*. [www.hihohiho.com](http://www.hihohiho.com)
- Lent, Robert W. og Steven D. Brown. "Sosial kognitiv modell for karriere selvledelse: mot et samlet syn på adaptiv karriereadferd over hele levetiden." *Tidsskrift for rådgivningspsykologi* 60.4 (2013): 557.
- Markussen, E. og Gloppen, S. K. (2012). Påbygg – et gode eller en nødløsning? En studie av påbygging til generell studiekompetanse i Østfold, Akershus, Buskerud, Rogaland og Nord Trøndelag skoleåret 2010-2011, Rapport 2/2012. Oslo, NIFU - Nordisk institutt for studier av forskning innovasjon og utdanning <http://www.nifu.no/Norway/Publications/2012/NIFU%20webrapport%202-2012.pdf>
- NOU 2016:7. (2016). *Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn*. Oslo: Kunnskapsdepartementet
- NOU 2019: 12 (2019). *Lærekraftig utvikling — Livslang læring for omstilling og konkurranseevne*. Oslo Kunnskapsdepartementet.
- NOU 2019:23 (2019). *Ny opplæringslov*. Oslo: Kunnskapsdepartementet. (Ute til høring)
- NOU 2023:4 (2023). *Tid for handling. Personellet i en bærekraftig helse og omsorgstjeneste*. Oslo: Kunnskapsdepartementet. Status, på høring med frist 02.05.2023.
- Nyen, T., Næss, T., Skålholt, A. og Tønder, A. H. (2011a). *På veien til fagbrev: Analyser av Lærlingundersøkelsen*, Fafo-rapport 2011:28. Oslo, Fafo/NIFU <http://fafo.no/pub/rapp/20219/20219.pdf>
- Nyen, T., Reegård, K. og Tønder, A. H. (2011b). *Har vi lærefag som er relevante for kommunesektoren?*, Fafo-rapport 2011:36. Oslo, Fafo <http://www.fafo.no/pub/rapp/20227/20227.pdf>
- Nyen, T., Skålholt, A. & Tønder, A. H. (2013). *Overgangen fra fagopplæring til arbeidsmarkedet og videre utdanning*. I H. Høst (red.), *Kvalitet i fag- og yrkesopplæringen. Fokus på skoleopplæringen*. Rapport 2 Forskning på kvalitet i fag- og yrkesopplæringen (s. 159–202).

Nyen, T., Skålholt, A. & Tønder, A. H. (2014). *Fagbrevet som grunnlag for arbeid og videre utdanning*. I H. Høst (red.), *Kvalitet i fag- og yrkesopplæringen. Fokus på opplæringen i bedrift. Rapport 3 Forskning på kvalitet i fag- og yrkesopplæringen* (s. 127–166). NIFU Rapport 12/2014, Fafo-rapport 2014:20.

Nyen, T. & Tønder, A. H. (2014). *Yrkesfagene under press*. Oslo: Universitetsforlaget

Nyreg, F. (2021). *Nøkkeltbegreper i forskningsmetode og vitenskapsteori*. Bergen Fagbokforlaget.

Patton, W. (2017). Systems and perspectives in understanding children's career development. I Watson, M. & McMahon, M. (Red.), *Career Exploration and Development in Childhood* (s. 34-47). Routledge.

OECD (2013-14). *Skills Strategy Action Report: Norway*. OECD Publishing. Hentet fra:

[OECD Skills Strategy Action Report Norway.pdf](#)

Opplæringslova (2021). Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa Hentet fra:

(LOV-2020-06-19-91). Lovdata. [https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1998-07-17-61/KAPITTEL\\_10#%C2%A79-2](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1998-07-17-61/KAPITTEL_10#%C2%A79-2)

Orupabo, Julia (2021). *Hverdagsmotstand: den skjulte kampen om anerkjennelse*. I Ljunggren, Jørn & Hansen, Marianne Nordli (Red.), *Arbeiderklassen*. Cappelen Damm Akademisk. s. 257–271.

Savickas, M. (2013). *Career Construction Theory and Practice*. I Brown, S. D. & Lent, R. W. (Red.) *Career Development and Counseling. Putting Theory and Research to Work* (s. 147-183). Wiley.

Skålholt, A, Høst, H, Nyen, T & Hagen Tønder, A. (2013): *Å bli helsefagarbeider. En kvalitativ undersøkelse av overganger mellom skole og læretid, og mellom læretid og arbeidsliv blant ungdom i helsearbeiderfaget*. Rapport. Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning. Hentet fra: <http://hdl.handle.net/11250/280399>

St.meld. nr. 16 (2006-2007). *... og ingen sto igjen— Tidlig innsats for livslang læring*.

Kunnskapsdepartementet. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-16-2006-2007-/id441395/?ch=1>

St.meld. nr. 18 (2010-2011). *Læring og fellesskap*. Kunnskapsdepartementet.

St.meld. nr. 25 (2005-2006). *Mestring, muligheter og mening - Framtidas omsorgsutfordringer*. Det kongelige helse- og omsorgsdepartement

<http://www.regjeringen.no/Rpub/STM/20052006/025/PDFS/STM200520060025000DDDPDFS.pdf>

Statistisk sentralbyrå (2021). Kommunefakta. Befolkningens utdanningsnivå i regionen. Hentet fra:

<https://www.ssb.no/kommunefakta/>

Sørhaug. (2019). Halvard Vike: *Politics and Bureaucracy in the Norwegian Welfare State*. Norsk antropologisk tidsskrift, 30(2), 174–177. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-2898-2019-02-08>

Super, D. E. (1980). *A life-span, life-space approach career development*. Journal of Vocational Behavior, 16, 282-298. Hentet fra: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0001879180900561>

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

The European Lifelong Guidance Policy Network. (2015). *Designing and Implementing Policies Related to Career Management Skills (CMS)*. ELGPN Tools No. 4 Jyväskylä, Finland: ELGPN. Hentet fra:

[file:///C:/Users/sim%C3%A5/Downloads/ELGPN\\_CMS\\_tool\\_no\\_4\\_web%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/sim%C3%A5/Downloads/ELGPN_CMS_tool_no_4_web%20(1).pdf)

Thomsen, R. (2014). *Karrierekompetence og vejledning i et nordisk perspektiv – Karrierevalg og karrierelæring*. NVL & ELGPN concept note, Oslo: NVL

Tjora, A. (2017) *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag

Utdanningsdirektoratet. (2023). *Forslag til ny opplæringslov*. Hentet fra:

[Forslag til ny opplæringslov lagt frem for behandling i Stortinget \(udir.no\)](https://www.udir.no/forslag-til-ny-opplaeringslov-lagt-frem-for-behandling-i-stortinget)

Utdanningsdirektoratet. (2009). *Anbefalt formell kompetanse og veiledende kompetansekriterier for rådgivere*. Hentet fra:

[https://www.udir.no/globalassets/upload/brev/5/anbefalt\\_formell\\_kompetanse\\_og\\_veiledende\\_kompetansekriterier\\_brev.pdf](https://www.udir.no/globalassets/upload/brev/5/anbefalt_formell_kompetanse_og_veiledende_kompetansekriterier_brev.pdf)

VOX (2014). *CMS – et felles perspektiv for karriereveiledning i Norge?* Hentet fra:

<https://www.kompetansenorge.no/statistikk-og-analyse/publikasjoner/cms--et-felles-perspektiv-pa-karriereveiledning/>



## 8 Vedlegg

### 8.1 Vedlegg 1 Kodeskjemaer:

Datautdrag (informantenes egne beskrivelser), temaord og temasetninger. Første utkast av analysearbeidet, forsøk på å systematisere

- Hvilke faktorer spilte en viktig rolle i beslutningen om å ta påbygg til generell studiekompetanse?
- Hvilken rolle spilte støtten fra familie, venner, kollegaer i beslutningen om å ta påbygg til generell studiekompetanse?
- Hvordan vil du beskrive ditt syn på HFA rolle i samfunnet og i ditt eget liv?

Temasetninger	Temaord
<p>Hvordan vil du beskrive ditt syn på utdannelsesrolle i samfunnet og i ditt eget liv?</p> <p>Hvilke erfaringer har du som fagarbeider?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Gode A- S- T-H- L</li> <li>✓ Dårlige H-S</li> <li>✓ Strevsomt A-S-T-H</li> <li>✓ Lønn under utdanning A-S-H-T-L</li> <li>✓ Stort behov for/ ettertraktet A-S-H-T-L</li> <li>✓ Profesjonskamp og Hirarki S-A-T</li> <li>✓ Skam – ikke bra nok A-S-L-H- T</li> <li>✓ Trygghet S-L-H</li> <li>✓ Kunnskap A-H-T-L-A</li> <li>✓ Høyt sykefravær A-S-T-L</li> <li>✓ Konflikter på arbeidsplassen S- L</li> <li>✓ Arbeidsmiljø S- L- A- T- H</li> <li>✓ Alltid noen “sure epler” S</li> <li>✓ Kvinnedominert S</li> </ul>
<p>Hvilke faktorer spilte en viktig rolle i beslutningen om å ta påbygg til generell studiekompetanse?</p> <p><b>Hva er motivasjonen din for videre studier?</b></p> <p><i>Erfaringene deres fra lærlingtiden ligger til grunn for motivasjon videre.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Arbeidsoppgaver A-L-T-S-H</li> <li>✓ Lønn A-L-S-H-T</li> <li>✓ Bredere yrkesvalg A-S-T-L</li> <li>✓ Annerkjennelse A-S-H-T-L</li> <li>✓ Arbeidsforhold A-S-H-T-L</li> <li>✓ Samfunnsforventninger A-S-H-T-L</li> <li>✓ Karrierestigning S-A</li> <li>✓ Ledermuligheter S-A-T-</li> <li>✓ Forventninger hjemmefra H-T- L-</li> <li>✓ Slitsomt å jobbe A</li> </ul>
<p>Hvilken rolle spilte støtten fra familie, venner, kollegaer i beslutningen om å ta påbygg til generell studiekompetanse?</p> <p><b>Overgangen fra lærling til veien videre?</b></p> <p><b>Hvem påvirker og hvordan får en lærling karriereveiledning når læretiden nærer seg slutten?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Kollegaer A-S-H-T-L</li> <li>✓ Foreldre A-S-H-T-L</li> <li>✓ Venner A-S-H-T-L</li> <li>✓ Mangelfull karriereveiledning når behovet er der A-S-H-T-L</li> <li>✓ Vet ikke hvor de skal henvende seg A-S-H-T-L</li> <li>✓ Husker lite fra veiledning på vg2 A-S-H-T-L</li> <li>✓ Velger det som er kjent for kollegaer, familie og venner A-S-H-T-L</li> </ul>
<p>Hva trenger ungdom for å ta gode karrierevalg?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Støttespillere A-L-S</li> <li>✓ Rollemodeller A-S-H-T-L</li> <li>✓ Forståelse av karriereveiledning L- T- H</li> <li>✓ Se verdien av karriereveiledning A-S-H-T-L</li> <li>✓ Kunnskap om utdanning og yrker i Norge T- H</li> <li>✓ Veiledning i løpet av lærling tiden A-S-H-T-L</li> </ul>

<p>Hva skal til for at du hadde fortsatt som fagarbeider?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mer Lønn A-S-H-T-L</li> <li>✓ Bedre grunnbemanning A-S-H-T-L</li> <li>✓ Mer spennende arbeidsoppgaver L- T- S-A</li> <li>✓ Mer anerkjennelse for jobben en gjør A-S-H-T-L</li> <li>✓ Tid til faglig oppdateringer L-T</li> <li>✓ Styrket kommune økonomi S</li> <li>✓ Universell utforming, bedre fysisk bygninger og mer funksjonelle løsninger H-T</li> <li>✓ Oppdatert teknologi T- H</li> <li>✓ Bedre fysiske miljøer og trivsel A-S-L</li> <li>✓ God ledelse S- T-H</li> <li>✓ Fast jobb A-S-H-T-L</li> <li>✓ Fast større stillingsprosent A-S-H-T-L</li> <li>✓ Bedre vilkår for turnusarbeid</li> <li>✓ Godt arbeidsmiljø A-S-H-T-L</li> <li>✓ Mindre sykefravær A-S-H-T-L</li> <li>✓ Videreutdanningsmuligheter som fagarbeider dekket av arbeidsgiver S-L-A</li> <li>✓ Politisk stabilitet i samfunnet S</li> <li>✓ Karrieremuligheter til bachelor A-S-H-T-L</li> <li>✓ Goder som bruke av firmahytter, firmabil, jobbtlf osv L- A</li> <li>✓ Kjennskap til mulige karrieremuligheter og videreutdanning A-S-H-T-L</li> </ul>
---	---

Datautdrag	Temaord	Temasetninger
Sitater s. 44- 47	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verdsetting av fagkompetanse</li> <li>• Manglende anerkjennelse</li> <li>• Respekt for yrket</li> <li>• Lønn og goder</li> <li>• 100 %stilling</li> <li>• Fast jobb</li> </ul>	Anerkjennelse som fagarbeider
Sitater s. 48-50	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Støtte i overganger</li> <li>• Muligheter for videreutdanning</li> <li>• Fleksible karriereveier</li> <li>• Personlig utvikling og selvinnstikk</li> </ul>	Karriereveiledning i overganger
Sitater s. 51-52	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jobbtilfredshet</li> <li>• Lønn og goder</li> <li>• Arbeidsmiljø og kollegial støtte</li> <li>• Anerkjennelse av yrket og fagkompetanse</li> <li>• Karriereutvikling og muligheter for videreutdanning</li> </ul>	Samfunnets og ditt syn på HFA rollen



## 8.2 Vedlegg 2 Forespørsel og samtykke om deltagelse i forskningsprosjekt

### Forespørsel om deltagelse i forskningsprosjekt

I dette skrivet gir jeg deg informasjon om formålet og hva deltagelse vil innebære for deg. Jeg student ved Universitetet i Sør Øst Norge og studerer master i karriereveiledning under institutt for menneskerettigheter, religion og samfunnsfag i Drammen.

Formålet med masteroppgaven er å undersøke om hvilke erfaringer fagarbeidere har som helsefagarbeidere og hva motivasjonen deres er for å komme tilbake til skolen for å ta påbygg. Vi står i et spenningsfelt mellom å anerkjenne fagbrev som «godt nok» og behovet for kompetanse i et stadig utviklende samfunn. Studien tar utgangspunkt i elever med fagbrev som nå er tilbake på videregående skole for å ta generell studiekompetanse.

Hensikten er å få frem elevens erfaringer og høre elevenes stemme, dette gjøres ved å gjennomføre dybdeintervju med informanter. Som deltager har du rett til å be om innsyn, rettet eller slettet personopplysninger om deg, få utlevert kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet) og klage inn til personvernombudet eller datatilsynet.

Alle personopplysninger behandles anonymt i prosjektet, men det vil kunne forekomme bruk av sitater, som da ikke kan spores. Hverken skole navn, linje eller navn på elever blir nevnt. Jeg behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke (se neste side).

Har du spørsmål eller lurer på noe eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Meg som student på tlf 93869883
- Vårt personvernombud: Paal Are Solberg, [personvernombud@usn.no](mailto:personvernombud@usn.no) eller tlf 35 57 50 53
- NSD- Norsk senter for forskningsdata AS, på epost ([personverntjenester@nsd.no](mailto:personverntjenester@nsd.no)) eller tlf 55 58 21 17

Med vennlig hilsen

Vigdis Lothe Sætha, Masterstudent i karriereveiledning

## Samtykke til deltagelse i forskningsprosjekt

Jeg bekrefter at jeg er villig til å delta og at jeg har mottatt informasjon om studiet. Deltagelsen er frivillig, og jeg kan trekke meg når som helst uten å oppgi årsak. Informasjon jeg deler behandles konfidensielt og anonymisert slik at jeg ikke kan identifiseres. Jeg godkjenner også at det tas lydopptak av intervjuet, og at transkripsjonen brukes i studentens masteravhandling ved universitetet i Sør- Øst-Norge. Lydopptak og transkripsjon makuleres når masteravhandlingen er godkjent.

\_\_\_\_\_ Tlf \_\_\_\_\_ Dato \_\_\_\_\_

Navn på deltager

## 8.3 Vedlegg 3 Intervjuguide

### Introduksjon

- Hvem jeg er og formålet med studiet
- Fortelle om frivillighet og at deltagelsen kan trekkes
- Forklare intervjusituasjon og ivaretagelse av anonymitet og konfidensialitet også om man trekker seg.
- Samtykkeerklæring og underskrift

### Forskningen vil ta utgangspunkt i følgende spørsmål:

- Hvilke faktorer spilte en viktig rolle i beslutningen om å ta påbygg til generell studiekompetanse?
- Hvilken rolle spilte støtten fra familie, venner, kollegaer og karriereveileder i beslutningen om å ta påbygg til generell studiekompetanse?
- Hvordan vil du beskrive ditt syn på utdannelsesrolle i samfunnet og i ditt eget liv?

### Bakgrunn og fremtidsdrømmen

- Kan du fortelle litt om deg selv, navn, alder og bosted?
- Fortell litt om karrierevalgene du har tatt fram til nå? Hvordan har du fått til skole tidligere? Hva er drømmen din og hvordan tenker du å nå drømmen din?
- Hva var det viktigste/ motivasjonen din da du tok valget om videregående skole? (interesser, ferdigheter, fremtidsplaner, god lønn, muligheter for jobb, muligheter for høyere utdanning, annet?)
- Er du nysgjerrig på foreldrene dine sitt yrkesvalg, hvorfor/ hvorfor ikke?
- Har dine foreldre ønsker for deg når det gjelder fremtiden?
- Hva syns foreldrene dine om ditt utdanningsvalg?
- Opplever du noen gang at foreldrene dine har bestemt hva du skal velge?

### Kunnskap om karriereveiledning

- Hva betyr karriere for deg?
- Hvem i livet ditt har veiledet deg ift utdanning?
- Hvordan har de veiledet deg?

- Opplevde du at den som veiledet deg har kunnskap om din bakgrunn?
- Hvilke former for karriereveiledning liker du best? (individuell oppfølgingssamtale, gruppeveiledning, praktisk).
- Var du godt forberedt for lærefaget du valgte? (hadde du lært det du skulle på skolen for å være trygg)

### Litt om læretiden din og motivasjonen din for dette skoleåret

- Svarte lærefaget og arbeidslivet til din forventning?
- Kan du fortelle litt om prosessen i forbindelse med å søke lære plass? (fikk du lære plass der du var i YFF, Sendte du mange søknader om lære plass). (Om du ikke fikk lære plass, men tilbud om vg3 fagopplæring i skole, kan du beskrive litt om den prosessen osv)?
- **Hva er din erfaring med å være lærling?**
- Hva var motivasjonen din i læretiden? (arbeidsoppgaver, lønn, kollegaer etc)
- Snakket du om videre karrierevalg med noen under lærlingtiden? (hvem?)
- Fikk du tilbud om jobb etter fullført fagbrev og i så fall hvor stor stillings %, eller om nei, har du noen tanker om hvorfor?
- Søkte du andre jobber enn der du var lærling etter fullført fagbrev før du begynte på påbygg?
- **Hva skulle til for at du skulle fortsatte å jobbe som fagarbeider**
- Nå er du her på påbygg, hva er målet ditt for dette skoleåret og hvordan opplever du påbyggs året fram til nå?
- Hvilke planer har du etter videregående skole til våren?
- Kjenner du til karrieremuligheter som fagarbeider uten å ta studiekompetanse?
- Hva tenker du om videre studier og utdanning på universitetsnivå?
- Hva tror du ungdom trenger for å ta gode karrierevalg?

### Avslutning

- Har du noe å tilføye eller spørsmål til det vi har snakket om?
- Takk for deltagelsen!

## 8.4 Vedlegg 4 NSD- Prosjektvurdering

Vurdering av behandling av personopplysninger

10.10.2022

### Referansenummer

809077

### Vurderingstype

Standard

### Dato

10.10.2022

### Prosjektittel

Du er en av Norges mest ettertrakta fagarbeider i yrkeslivet! Hvorfor kommer du tilbake på skolen?

### Behandlingsansvarlig institusjon

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

### Prosjektansvarlig

Geir Moshuus og Petra Røise

### Student

Vigdis Lothe Sætha

### Prosjektperiode

29.08.2022 - 31.12.2023

### Kategorier personopplysninger

- Almennelike

### Lovlig grunnlag

- Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 31.12.2023.

## [Meldeskjema](#)

### **Kommentar**

OM VURDERINGEN Personverntjenester har en avtale med institusjonen du forsker eller studerer ved. Denne avtalen innebærer at vi skal gi deg råd slik at behandlingen av personopplysninger i prosjektet ditt er lovlig etter personvernregelverket. Personverntjenester har nå vurdert den planlagte behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at behandlingen er lovlig, hvis den gjennomføres slik den er beskrevet i meldeskjemaet med dialog og vedlegg.

VIKTIG INFORMASJON TIL DEG Du må lagre, sende og sikre dataene i tråd med retningslinjene til din institusjon. Dette betyr at du må bruke leverandører for spørreskjema, skylagring, videosamtale o.l. som institusjonen din har avtale med. Vi gir generelle råd rundt dette, men det er institusjonens egne retningslinjer for informasjonssikkerhet som gjelder. Det er obligatorisk for studenter å dele meldeskjemaet med prosjektansvarlig (veileder). Det gjøres ved å trykke på "Del prosjekt" i meldeskjemaet. Om prosjektansvarlig ikke svarer på invitasjonen innen en uke må han/hun inviteres på nytt.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 31.12.2023. LOVLIG GRUNNLAG Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

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

DE REGISTRERTES RETTIGHETER Personverntjenester vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13. Så lenge de registrerte kan identifiseres i

datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18) og dataportabilitet (art. 20). Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

**FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER** Personverntjenester legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32). For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og eventuelt rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

**MELD VESENTLIGE ENDRINGER** Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til oss ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde: <https://www.nsd.no/personverntjenester/fylle-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-endringer-i-meldeskjema> Du må vente på svar fra oss før endringen gjennomføres. O

**PPFØLGING AV PROSJEKTET** Personverntjenester vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet. Kontaktperson hos oss: Janniche Linde Lykke til med prosjektet!