

Mette Omnes

Min kompetanse – et selvevalueringsverktøy

10 karriereveiledere fra 2 bedrifter deler tanker og erfaringer fra et verktøy tatt i bruk

«Endelig skal vi i Norge få noe som definerer det så tydelig hva det er vi skal kunne og hva det er vi skal strekke oss imot»

«Min kompetanse er et verktøy for å følge kompetanseutviklingen i karriereveiledning. Det kan være en begynnelse for å forstå omfanget av hva karriereveiledning er, samt hvor kompetansen min er og hvilke steg jeg kan begynne med»

«Min kompetanse kan hjelpe oss med å matche det som skjer ute i feltet. Det er så viktig å følge med på utviklingen, det skjer så mye og så fort»

«Selvevaluering er subjektivt, mennesker kan vektlegge sin egen kompetanse høyt ut fra at de har begrenset kunnskap om karriereveiledning, andre igjen kan vektlegge seg lavere fordi de har høy kunnskap og ser og vurderer gapet i skaleringen som større på bakgrunn av egen selvkritikk»

«Som spesialisert ble jeg egentlig aldri ifølge Min kompetanse og det er jeg for så vidt enig i»

«Det må forankres i ledelse – for det holder ikke at vi sitter og holder på med selvevalueringsverktøyet i vår egen andedam»

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

<http://www.usn.no>

© 2021 Mette Omnes

Denne avhandlingen representerer 30 studiepoeng

Sammendrag

Denne oppgaven handler om hvordan ti ansatte fra to bedrifter i karriereveiledningsfeltet erfarer selvevalueringsverktøyet Min kompetanse i bruk og hva de blir bevisste på i dialog i fokusgruppeintervju med sine kolleger.

Ved inngang til desember 2020 lanserte Kompetanse Norge; Min kompetanse, et helt nytt selvevalueringsverktøy, utviklet som et verktøy til bruk for alle som jobber innenfor karriereveiledningsfeltet. Karriereveiledere på tvers av sektorer og bransjer kan gå inn og evaluere sin egen kompetanse på nett. Dette som et resultat av at det i NOU 2016:7 ble gitt en tydelig anbefaling om å utvikle et nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning. Kompetanse Norge bli gitt i oppdrag av Kunnskapsdepartementet å lede utvikling av et Nasjonalt tverrsektorielt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning. I oppdraget står det blant annet at kvalitetsrammeverket skal definere kompetansestandarder for karriereveiledning som kan være til nytte og relevant for kvalitetsutvikling av karriereveiledning i alle sektorer.

Undersøkelsen er gjennomført som kvalitativt forskningsintervju, der jeg har vært opptatt av hva som blir viktig for den enkelte deltaker via gjennomføring av selvevalueringsverktøyet Min kompetanse og i dialog med kolleger i et fokusgruppeintervju. I forkant av intervjuet gjennomførte alle deltakere først selvevalueringsverktøyet Min kompetanse. Alle har mottatt en intervjuguide før intervjuet slik at tema for samtale og forslag til innhold var gjort kjent.

Min problemstilling er: I lys av selvevalueringsverktøyet Min kompetanse hvilke fortellinger kommer frem når brukere har evaluert sin karriereveiledningskompetanse? Dette gis det et svar på gjennom forskningsspørsmålene: 1) Hva blir ansatte fra en arbeids- og inkluderingsbedrift og ansatte på et karrieresenter oppmerksomme på når de gjennomfører selvevalueringsverktøyet Min kompetanse? 2) Hva slags effekt tror de intervjuede at selvevalueringsverktøyet Min kompetanse kan bidra til å skape på deres arbeidsplasser dersom verktøyet tas i bruk?

Via presentasjon av funn, analyse og drøfting av funn opp mot teori, vil oppgaven søke å gi et svar på hva som kommer frem og viser samtidig kvaliteter og utfordringer i å benytte et likt selvevalueringsverktøy til ulike brukergrupper.

Innhold

1.0 Innledning	7
1.1 Presentasjon av tema	7
1.2 Bakgrunn og begrunnelse for valg av tema	7
1.3 Presentasjon av problemstilling	8
1.4 Avgrensninger og ordforklaringer	8
1.5 Tidligere forskning	9
1.6 Oppgavens oppbygging	10
2.0 Selvevalueringsverktøyet Min kompetanse	11
2.1 Bakgrunn for å utvikle Min kompetanse	11
2.2 Selvevalueringsverktøyet Min kompetanse.....	11
2.3 Beskrivelse av stegene til å bli kompetent	12
2.4 Beskrivelse av stegene kompetent og spesialisert	12
3.0 Teorigrunnlag	14
3.1 Karriereveiledning	14
3.2 Selvevaluering	15
3.3 Kvalitet i karriereveiledning.....	15
3.4 Kompetanse	17
3.5 Karriereveileders profesjonalitet.....	18
4.0 Metode	19
4.1 Forskningsdesign	19
4.2 Kvalitativ undersøkelse – mitt forskerperspektiv	20
4.3 Forskning i egen organisasjon	22
4.4 Arbeidsplasser som er med i undersøkelsen	23
4.5 Kompetansekrav ved ansettelse.....	23
4.6 Forarbeid	24
4.6.1 Informanter og anonymitet.....	24
4.6.2 Samtykke og personvern	25
4.6.3 Informasjon og invitasjon til informantene	25
4.7 Etske avveielser	26
4.8 Gjennomføring av fokusgruppeintervjuene	26
4.9 Tematisk analyse	29

4.10 Kritikk til egen forskning	33
4.11 Reliabilitet og validitet.....	34
4.12 Avrunding mot neste kapittel.....	36
5.0 Presentasjon av funn fra fokusgruppeintervjuene	37
5.1 Selvevalueringsverktøyet Min kompetanse i bruk.....	37
5.2 Subjektivt – her og nå!	37
5.3 Min kompetanse presenterer omfanget i karriereveiledningsfeltet	40
5.4 Hva er karriereveiledning?	40
5.5 Ytrestyrte rammer for jobbkonsulentene	42
5.6 Karriereveiledningskompetanse	43
5.6.1 Jobbkonsulentenes tanker om kompetansesstandarder	43
5.6.2 Det begynner å bli et fag	45
5.7 Tanker om kompetansesstandardene fra karriereveilederne.....	46
5.7.1 På hvilke områder vil du si du er kompetent.....	47
5.8 Tanker om hva som skal til for å være spesialisert	47
5.8.1 Områder karriereveiledere er spesialisert på.....	48
5.9 Min kompetanse til bruk i utviklingsarbeid	49
5.9.1 Min kompetanse til bruk i en ansettelsesprosess	49
5.9.2 Ingen kvalitativ tilbakemelding på utført karriereveiledning.....	50
5.9.3 Min kompetanse til berikelse for egen utvikling og organisasjonens utvikling	50
5.9.4 Utvikling av selvevalueringsverktøyet Min kompetanse	51
5.9.5 Hva kan effekten av selvevalueringsverktøyet bli?.....	51
5.10 Min kompetanse til bruk i utviklingsarbeid – del 2.....	52
5.10.1 Bevisstgjøring og utvikling	52
5.10.2 Min Kompetanse må forankres hos ledelsen	53
5.10.3 Innspill til utvikling av Min Kompetanse	54
6.0 Drøft.....	56
6.1 Ulik forståelse av og ulikt arbeid med karriereveiledning	56
6.2 Kompetanse og kvalitet i karriereveiledning	58
6.3 Min kompetanse til bruk i utviklingsarbeid	63
6.3.1 Selvevalueringsverktøyet Min kompetanse til bruk ved nyansettelse	65
6.3.2 Effekten selvevalueringsverktøyet kan skape om ledelsen tar det i bruk	67

7.0 Oppsummering.....	69
8.0 Litteraturliste.....	71

4 Vedlegg:

1 Forespørsel til ledere

2 Godkjenning NSD

3 Informasjon med samtykke til brukerne

Intervjuguiden

Forord

Gjennomføring av masterutdanning vært en drøm gått i oppfyllelse. Jeg vil takke mine to barn Frida og Emely for deres uvurderlig forståelse for alle timene jeg har sittet med hodet i en pc eller i bøker og servert lettvinde middager så altfor ofte. Jeg vil også takke min mor for at hun gjentatte ganger har sagt at jeg ikke skal ha dårlig samvittighet for å strekke lite til i denne tiden.

Det å være heldig å ha dyktige lærere underveis har vært en stor motivasjonsfaktor for at dette har vært et læringsrikt studie. Jeg ønsker spesielt å takke Anne, Roger og Geir for inspirerende og gode forelesninger. Det har vært flere dyktige på laget og samlet også stor takk til dere.

Jeg retter også en uvurderlig takk til begge arbeidsplassene som undersøkelsen er gjennomført på. Både for velvillighet til deltakelse i intervjuet og for godt samarbeide i all den tid jeg har jobbet hos og med dere.

Sist og ikke minst takk til alle som har heiet på meg og løftet meg opp underveis.

21.05.2021

Mette Omnes

1.0 Innledning

1.1 Presentasjon av tema

Ved inngang til desember 2020 lanserte Kompetanse Norge; Min kompetanse, noe som er et helt nytt nasjonalt selvevalueringsverktøy. Dette som et resultat av at det i NOU 2016: 7 ble gitt en tydelig anbefaling om å utvikle et nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning. Kompetanse Norge ble gitt i oppdrag av Kunnskapsdepartementet å lede utviklingen av et nasjonalt tverrsektorielt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning. I oppdraget står det blant annet at kvalitetsrammeverket skal definere kompetansestandarder for karriereveiledning. Min kompetanse er utviklet som et verktøy til bruk for alle som jobber innenfor feltet karriereveiledning. Karriereveiledere på tvers av sektorer og bransjer skal nå kunne gå inn og evaluere sin egen kompetanse.

Jeg har invitert karriereveiledere fra to ulike virksomheter til å gjennomføre selvevalueringsverktøyet, først på egenhånd for deretter å delta i et fokusgruppeintervju sammen med kolleger og meg som intervjuer.

1.2 Bakgrunn og begrunnelse for valg av tema

I løpet av 2020 har jeg gjennom et jobbskifte hatt en oppdagelse av å gå fra å utføre karriererelaterte oppgaver til å utføre karriereveiledning. Jeg har 11 års arbeidserfaring fra en arbeids- og inkluderingsbedrift, der hovedoppgaven var å bistå mennesker på vei mot utdanning og jobb. I jobb med mennesker og deres utfordringer har jeg stadig kjent på en indre frustrasjon over at jeg ikke får tak på hva jeg bør inneha av informasjon og kunnskap. Jeg har slitt med å vite hvem jeg skal kontakte og hvordan jeg skal bistå for å hjelpe innenfor området; skole og utdannings-systemet.

Januar 2020 startet jeg i et engasjement som karriereveileder på et offentlig karrieresenter. I min første arbeidsuke fikk jeg et skjema der jeg skulle krysse av og vurdere min kompetanse på ulike områder innenfor karriereveiledningsfeltet. Skjemaet var utarbeidet av og for senteret. Det besto av 4 sider med 9 hovedkategorier; som kjennskap til nettbaserte ressurser, kunnskap om utdanning og jobbsøkerprosessen blant mye annet. Hver hovedkategori var delt opp i underområder, 66 til

sammen. Jeg skulle vurdere meg opp mot følgende; kan svært lite, kan litt, kan godt og kan meget godt. Skjemaet jeg satt med i hendene gjorde til at jeg oppdaget bredden i karriereveiledningsfeltet. Jeg oppdaget også hvor mye jeg faktisk ikke visste at jeg burde ha kjennskap til.

Etter selv å ha oppdaget bredden innenfor karriereveiledningsfeltet, så fikk jeg lyst til å undersøke hvordan andre karriereveiledere ville erfare å evaluere sin kompetanse, og det med et helt nyutviklet selvevalueringsverktøy for karriereveiledere.

1.3 Presentasjon av problemstilling

Selvevalueringsverktøyet Min kompetanse er utviklet for å brukes av alle som arbeider med karriereveiledning på tvers av sektorer. Idet en karriereveileder tar verktøyet i bruk så definerer jeg han/hun som en bruker. Og jeg har med denne undersøkelsen ønsket å få større innsikt og forståelse i hvordan brukere fra to ulike bedrifter erfarer verktøyet i bruk, samt å se på hvordan selvevalueringsverktøyet Min kompetanse kommer til uttrykk på to ulike arbeidsplasser som jobber i karriereveiledningsfeltet.

Problemstillingen som er utviklet for å danne et grunnlag for denne undersøkelsen er følgende:

«I lys av selvevalueringsverktøyet Min kompetanse hvilke fortellinger kommer frem når brukere har evaluert sin karriereveiledningskompetanse?»

For å få svar på problemstillingen har jeg utviklet følgende forskningsspørsmål:

1. Hva blir ansatte fra en arbeids- og inkluderingsbedrift og ansatte på et karrieresenter oppmerksomme på når de gjennomfører selvevalueringsverktøyet Min kompetanse?
2. Hva slags effekt tror de intervjuede at selvevalueringsverktøyet Min kompetanse kan bidra til å skape på deres arbeidsplasser dersom verktøyet tas i bruk?

1.4 Avgrensninger og ordforklaringer

I undersøkelsen ser jeg på betydningen et selvevalueringsverktøy kan ha for karriereveiledere. Undersøkelsen vil ikke rette fokus mot mottaker av karriereveiledning. Det til tross for at mottakeren sin opplevelse av en karriereveileders kompetanse antakelig vil være det viktigste

målebarometeret for kvalitet på utført karriereveiledning. Ifølge Plant er brukerperspektivet underkommunisert i kvalitetsutvikling av karriereveiledningstjenester (Haug, 2018, s. 186).

Oppgaven vil rette fokus på ansatte som arbeider på to ulike områder innenfor karriereveiledningsfeltet. Oppgaven avgrenses dermed fra ytterligere sektorer og det er ikke personer med i denne undersøkelsen, som har ledelsesfunksjon som hovedoppgave.

Det ble til sammen ca. 4 timer med intervju og mange interessante tema ble løftet frem. Oppgaven begrenses til et utvalg av temaene, som svarer til problemstillingen og som jeg syntes fremkom som interessant underveis i analyseringen.

Undersøkelsen er gjennomført med ansatte i en bedrift i arbeids- og inkluderingsbransjen. Jeg vil videre i oppgaven benevne arbeidsplassen som en AI-bedrift. De ansatte som jobber med karriereveiledning har tittel som jobbkonsulent, og de som mottar bistand benevnes som deltakere og arbeidssøkere.

Den andre del av undersøkelsen er gjennomført med ansatte på et offentlig karrieresenter. De som utfører karriereveiledning, har tittel som karriereveileder. De som mottar karriereveiledning omtales som kunder.

1.5 Tidligere forskning

Selvevalueringsverktøyet Min kompetanse er presentert som det første av flere verktøy i utviklingsarbeid i karriereveiledningsfeltet. Det er nytt i norsk sammenheng. I arbeidet med å lage gode og presise kompetansestandarder er det trukket veksler på andre beslektede kompetansestandarder som Nice-nettverkets arbeid med europeiske kompetansestandarder (Kompetanse Norge, 2019, s. 77).

Innen feltet jeg skal undersøke, selvevaluering, har jeg benyttet Oria via USN og lett på fagfelleverderte tidsskrift for å finne forskningsbasert kunnskap. Jeg har benyttet følgende søkeord både enkeltvis og satt sammen med 2 - 3 ord; selvevaluering, karriereveiledning, karriereveileder, karriere, kompetanse, career guidance og self evaluation. Fagfelletidsskrifter jeg finner er stort sett rettet mot skole, elev og yrkesvalg. Blant annet artikkelen «Det er fint å være hos rådgiver, hun

skjønner oss skjønner du» (Haug, 2017). Her rettes det oppmerksomhet mot fire aktørposisjoner, blant annet rådgivere og er en empirisk studie av tema som anses som kjennetegn på kvalitet i skolens karriereveiledning. Jeg finner også en artikkel som setter søkelys på selvevaluering i folkehøgskolen og hvordan den oppleves som ett behov innenfra og som et krav utenfra (Gloppen, 2013).

Det jeg oppdaget som jeg synes ble interessant for denne undersøkelsen er en fagfellevurdert artikkel skrevet i Norsk Pedagogisk tidsskrift «Vurderingskompetanse og definisjonsmakt» (Eggen, 2007). Artikkelen trekker frem at vurdering handler om å ha tilstrekkelig kunnskap om et fenomen slik at en med profesjonell innsikt kan definere en standard som et tiltak eller en utvikling en blir vurdert opp mot. Vurdering er grunnleggende normativ i sitt vesen, den må ta utgangspunkt i en norm, en ide eller en verdi som vi vurderer opp mot samtidig som den må baseres på en innsikt om fenomenet. Innsiktene handler om teoretisk samt innsikt i praksisarenaers ulike vurderingsdilemma og vurderingshandlinger.

1.6 Oppgavens oppbygging

Jeg har nå presentert tema samt bakgrunn og begrunnelse for valg av masteroppgaveprosjektet. Problemstillingen og forskningsspørsmålene er gjort rede for, samt avgrensning av oppgaven, ordforklaringer og tidligere forskning.

I kapittel 2 beskriver jeg selvevalueringsverktøyet Min kompetanse og gjør rede for kompetansestandardene kompetent og spesialisert. Deretter i kapittel 3 presenterer jeg et teoretisk grunnlag som belyser tematikken i oppgaven. I kapittel 4 presenterer jeg forskningsdesign og gjør rede for valg av metode og metodisk tilnærming som er valgt for å gi svar til problemstillingen. Kapittel 5 presenterer utvalg av funn og i kapittel 6 analyseres og drøftes et utvalg av funn opp mot teori. I avslutningskapitlet rundes oppgaven av med en oppsummering opp mot problemstillingen.

2.0 Selvevalueringsverktøyet Min kompetanse

I dette kapittel vil jeg gjøre rede for selvevalueringsverktøyet Min kompetanses tilblivelse og grunnlag, samt kompetansestandardene kompetent og spesialisert.

2.1 Bakgrunn for å utvikle Min kompetanse

I 2016 ble Norges første offentlige utredning om karriereveiledning (NOU 2016: 7) levert til Kunnskapsdepartementet, med anbefaling om at det blir utviklet et nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning. *«Et tverrsektorielt kvalitetsrammeverk blir sett på som et viktig sammenbindende grep i et helhetlig system for livslang karriereveiledning. Det overordnede målet er at kvalitetsrammeverket skal bidra til karriereveiledningstjenester av høy kvalitet i alle sektorer i Norge. Kvalitet og profesjonalitet i karriereveiledningen er avgjørende for at tjenestene skal gi det ønskede utbyttet, både for individ og samfunn»* (Kompetanse Norge, 2019, s. 6).

Anbefaling ble tatt til følge, og i samarbeid med praksisfeltet lanserte Kompetanse Norge den 16. oktober 2020 et Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning. I oppdraget står det blant annet at kvalitetsrammeverket skal definere kompetansestandarder for karriereveiledning. Det står også nedfelt at et konkret mål for kvalitetsrammeverket er at det blir brukt som et verktøy for utvikling av kvalitet i karriereveiledning i alle sektorer (Kompetanse Norge, 2019, s. 7).

2.2 Selvevalueringsverktøyet Min kompetanse

I beskrivelsen av verktøyet står det at selvevalueringsverktøyet Min kompetanse er utviklet for å gi karriereveiledere en mulighet til å få oversikt over egen karriereveiledningskompetanse, skape et grunnlag for refleksjon og for å gi en inspirasjon til å kunne utvikle seg som fagperson (Kompetanse Norge, u.å.).

Selvevalueringsverktøyet er laget med utgangspunkt i kompetansestandardene i nasjonalt kvalitetsrammeverk, der sju kompetanseområder peker på hvilken mangesidig og sammensatt kompetanse en karriereveileder bør ha. De sju kompetanseområdene er veiledningsprosesser og relasjoner, etikk, karrierefaglig teori og metoder, karrierelæring, utdanning og arbeid, målgruppe og kontekst samt utvikling, nettverk og systemarbeid (Kompetanse Norge, 2019, s. 93).

Kompetansestandardene er tverrsektorielle, og verktøyet er laget for karriereveiledere på tvers av sektorer (Kompetanse Norge, 2019, s. 79). Ikke alle har tittelen eller benevner seg som karriereveileder, som for eksempel jobbkonsulentene i denne oppgaven. Roller og oppgaver defineres og utføres ulikt og i ulikt omfang. Men fellesnevneren for karriereveiledere er at de leder karriereveiledningsprosesser, gir karriereinformasjon og legger til rette for karrierelæring.

Selvevalueringsverktøyet Min kompetanse er utviklet av Kompetanse Norge i samarbeid med førstelektor Torild Schulstok ved Høgskolen Innlandet. Verktøyet er brukertestet i flere runder av karriereveiledere og fagfeltet har bidratt med innspill og tips (Bakke, 2020). Min kompetanse er et nettbasert verktøy.

2.3 Beskrivelse av stegene til å bli kompetent

I verktøyet sin beskrivelse av kompetansestandardene står det at karriereveiledere som oftest vil gå fra å ikke ha kunnskaper eller ferdigheter innenfor et fagområde til å kunne noe og deretter nærme seg det første nivået kompetent. I selvevalueringsverktøyet er det definert steg karriereveiledere kan måle seg opp mot, før de når nivåene kompetent og spesialisert. Steg 0: har ikke kunnskap eller ferdigheter innenfor den enkelte delkompetansen. Steg 1: har i liten grad kunnskap eller ferdigheter innenfor den enkelte delkompetansen. Steg 2 har i noen grad kunnskap eller ferdigheter innenfor den enkelte delkompetansen (Kompetanse Norge, u.å.).

Nasjonalt kvalitetsrammeverk fremhever at kompetansestandard som regel refererer til et fiksert nivå, og beskrivelsen inneholder et minimum av hva som skal ligge til grunn for å dokumentere at standarden tilfredsstilles (Kompetanse Norge, 2019).

2.4 Beskrivelse av stegene kompetent og spesialisert

Selvevalueringsverktøyet Min kompetanse viser til to nivåer av kompetanse; kompetent og spesialisert. I definisjonen av kompetent ligger det at karriereveilederen har jevnt god kunnskap om og oversikt over delkompetansene som er beskrevet under kunnskapsområdet. Karriereveilederen kan demonstrere jevnt over og på en god måte ferdigheter som er beskrevet under ferdighetsområdet, og utviser jevnt over god vurderingsevne og selvstendighet som beskrevet under området generell kompetanse (Kompetanse Norge, u.å.).

I definisjonen av spesialisert ligger det at karriereveilederen har svært god kunnskap om og inngående oversikt over delkompetansene som beskrevet under kunnskapsområdet. Veileder kan demonstrere svært gode ferdigheter som beskrevet under ferdighetsområdet, og utviser svært god vurderingsevne (Kompetanse Norge, u.å.).

Begrepet kompetent står for en minimumsstandard, men det er likevel høy grad av kompetanse. Målet er at karriereveilederen opplever og vurderer seg som kompetent innenfor alle syv kompetanseområdene. Spesialisert står for fordypning, enten innenfor ett av kompetanseområdene, eller i en eller flere av delkompetansene. Å bli spesialisert handler om over tid å utvikle svært god kompetanse, ytterligere erfaring og formell eller uformell utdanning. Målet er at karriereveiledere opplever og vurderer seg som spesialisert innenfor ett eller flere av kompetanseområdene eller delkompetansene (Kompetanse Norge, u.å.).

Kompetansestandardene (Kompetanse Norge, 2019) bidrar til å formulere kompetanse på et forhåndsbestemt nivå, innenfor et avgrenset og målbart område og ved å innføre to nivåer, kompetent og spesialisert, synliggjøres det et utviklingspotensial. Dersom bruker oppnår kompetent-nivået på de fleste områder, vil bruker fremdeles kunne strekke seg etter nye høyere kompetanser som spesialisert.

Mandatet som har utviklet kompetansestandardene i arbeidet med Nasjonalt Kvalitetsrammeverk kommer med følgende anbefaling:

«Vi anbefaler at karriereveilederen skal være på spesialisert nivå innenfor flest mulig av kompetanseområdene. Vi vurderer det likevel ikke som et mål at alle karriereveiledere skal oppnå spesialisert nivå på alle de sju kompetanseområdene, og heller ikke på alle delene av et kompetanseområde. Vi anbefaler at ledere av karrieretjenester har et blikk på det samlede nivået på kompetansen i virksomheten, i samarbeid med sine karriereveiledere. Vi mener at kompetansestandardene og de to nivåene kan tas i bruk i medarbeiderutvikling og rekrutteringsprosesser» (Kompetanse Norge, 2019, s. 105).

3.0 Teorigrunnlag

Jeg vil i dette kapitlet gjøre rede for utvalg av teori som er hentet frem på bakgrunn av funn som vil gi et grunnlag for tematikken jeg undersøker. I det første avsnitt vil jeg gi en definisjon på karriereveiledning, deretter følger et avsnitt om selvevaluering. De tre neste avsnittene handler om kvalitet i karriereveiledning, kompetanse og karriereveileders profesjonalitet.

3.1 Karriereveiledning

Masteroppgaven omhandler karriereveiledningsfeltet. Det finnes flere definisjoner på karriereveiledning, og definisjonen som ligger til grunn i nasjonalt kvalitetsrammeverk, og som igjen Min kompetanse bygger ut ifra er følgende:

«Målet med karriereveiledning er at mennesker blir bedre i stand til å håndtere overganger, og til å ta meningsfulle valg knyttet til utdanning, læring og arbeid. Karriereveiledning gir mulighet for utforskning av den enkeltes situasjon, ønsker og muligheter og støtte til handling og valg. Karriereveiledning kan foregå individuelt og i gruppe, både fysisk og digitalt, og finner sted innenfor rammen av ulike organisasjoner og sektorer. Karriereveiledning skal tilbys av kompetente aktører, ha relevant faglig basis og utføres med høy grad av etisk bevissthet» (Kompetanse Norge, 2019, s. 11). Definisjonen har med seg en kvalitetsdimensjon da den inkluderer krav som må stilles for at aktiviteten kan kalle karriereveiledning (Kompetanse Norge, 2019).

Gravås og Gaarder (2011) trekker frem to andre definisjoner på karriereveiledning. Et smalt perspektiv som fokusere på selve karriereveiledningssamtalen mellom veileder og veisøker, og en bred forståelse av karriereveiledning som inkluderer alle organiserte aktiviteter som er med på å bidra til å øke et individs kunnskaper og ferdigheter på områder som omhandler karriere og arbeidsliv.

Karriereveiledning som definisjon har endret seg gjennom tider. I 1909 ble boken til Frank Parsons; *Choosing a vocation*, lansert. Parsons regnes som grunnleggeren av karriereveiledning som fagfelt, og de fleste karriereteorier som har kommet til i senere tid har sitt utspring i Parsons teori. Den består kort fortalt i å kjenne seg selv og sine muligheter, for så å reflektere og vurdere egne karrierevalg (Højdal & Poulsen, 2009). Karriereveiledning som definisjon og tjeneste har endret seg

gjennom tider og er en del av et komplekst samfunnssystem som påvirkes av blant annet økonomi, politiske, strukturelle og psykologiske endringer i samfunnet.

3.2 Selvevaluering

Bjørndal (2011) hevder at man grunnleggende kan si at det å evaluere og vurdere betyr å gi noe verdi og bestemme verdien av noe. Hermansen mfl. (1992) hevder at evaluering går ut på å sette en verdi ut fra fastsatte mål og kriterier og at det inneholder et korrigerende og et bedømmende aspekt (Teslo, 2010, s. 24).

Ifølge Lauvås og Handal (2006) så bør evaluering i veiledning belyse, evaluere og jobbe med alle relevante sider ved en yrkesutøvelse. For å få dette til må det etableres en felles forståelse slik at det er en formativ og ikke en summativ evaluering som foregår. Han sier videre at den som blir veiledet må bringes til å forstå, at til tross for en solid erfaring om at all evaluering i virkeligheten er summativ, at det dreier seg om et felles arbeid med tanke på å bringe vedkommende fram til det nivået som yrket faktisk krever.

På Wikipedia (u.å.) står det at felles for alle former for selvevaluering, at man bygger på en rekke formulerte forventninger og standarder, som evalueringen skal forholde seg til.

3.3 Kvalitet i karriereveiledning

Haug har (2018) et innovasjonsteoretisk blikk på kvalitetsutvikling av karriereveiledningstjenester. Han viser til Kjærgård (2012) som i sin studie peker på at ulike samfunnsaktører og institusjoner opp igjennom har hatt en uttalt rolle som medhjelper for mennesker i utdannings- og yrkesvalgprosess. I NOU 2016: 7 pekes det på en økende interesse for endring og kvalitetsutvikling av karriereveiledningstjenester fra begynnelsen av 2000-tallet. Haug sier at etter hans mening kan dette sees dette på som innovative prosesser og han begrunner det med Sørensen & Torfing (2011) sin forståelse av at innovative prosesser har som siktemål å definere problemer, utfordringer, nye muligheter, og utvikle, utvelge, implementere og spre nye og kreative løsninger som bryter med vante forestillinger og gjengs praksis på et bestemt område. Og Haug knytter sin antakelse videre til Kjærgård (2012) som i sin studie om karriereveiledningens fremtredelsesform argumenterer for at karriereveiledning kan betraktes som et tema som et mangfold av agenter og fagsystem kan

kommunisere om med utgangspunkt i ulike rasjonaliteter. Det kan da gi karriereveiledningen en ubestemthet og bredde som gjør det utfordrende å enes om (Haug, E. H., 2018, s. 185).

Enhver veileder trenger å ha et reflektert forhold til spørsmålet om hva god kvalitet i veiledning er. Som nevnt er karriereveiledningsfeltet mangfoldig og det blir dermed også komplekst å vurdere kvalitet på karriereveiledning. De fleste grupper av tjenesteytere stilles overfor sterkere forventninger fra kunder i dag enn bare for noen få år tilbake, det gjelder også for karriereveiledere. Bjørndal påpeker at en årsak til at det er ekspanderende bruk av begrepet kvalitet i ulike sammenhenger er at samfunnet preges av sterk individualisering og konkurranseorientering. *«Enkeltindividets kompetanse sees stadig oftere på som den viktigste produksjonsfaktoren i vårt samfunn og goder, rettigheter og tjenester rettes inn mot å styrke enkeltindividet. I lys av dette synes både offentlige myndigheter, organisasjoner og enkeltindivider å være stadig mer opptatt av i hvilken grad tjenester holder mål og forsvarer ressursinnsatsen. Dette gjenspeiles i økt evalueringsfokus og krav til dokumentasjon»* (Bjørndal, 2011, s. 82).

Begrepet kvalitet benyttes om i hvilken grad veiledning og eller andre tjenester oppfattes å lykkes i å oppfylle sin hensikt. Og Bjørndalen påpeker at det er helt vesentlig å være bevisst på at kvalitet alltid vurderes med utgangspunkt i et bestemt ståsted eller perspektiv (Bjørndal, 2011, s. 83).

Mandatet som har utarbeidet kompetansestandarder peker på at karriereveiledere med god og relevant kompetanse er en forutsetning for å nå målet om karriereveiledning av høy kvalitet. I tillegg bør andre som jobber med og i relasjon til karriereveiledning, ha tilstrekkelig kompetanse til å ivareta sine roller på en måte som fremmer kvalitet i tjenesten.

I NOU 2016: 7 beskrives en tredelt forståelse av kvalitetsbegrepet. Forståelse er i tråd med ELGPN's (European lifelong guidance policy network) definisjon av kvalitetssikring og elementer som NICE (Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe) peker til. Den beskriver at kvalitet har med både ytre forutsetninger, indre aktiviteter og utbytte å gjøre (alle elementer i et helhetlig system) (NOU 2016: 7, s. 32).

Den tredelte forståelsen av kvalitetsbegrepet består av følgende (Kompetanse Norge, 2019):

- strukturkvalitet: en organisasjons ytre forutsetninger og ressurser som eksempelvis statsbudsjett, gjeldende lovverk, nasjonale og lokale retningslinjer og rammeverk samt

organisering av arbeidsliv og utdanningsmuligheter. Og i tillegg strukturer i den enkelte virksomhet som i større grad er lokalt bestemt.

- Prosesskvalitet: Handler om organisasjonens indre aktiviteter, selve arbeidet med karriereveiledningen, og kvaliteten i relasjoner og prosesser.
- Resultatkvalitet: Hva som er mål og hensikt med karriereveiledningen. I NOU 2016: 7 står det «karriereveiledning skal bidra til befolkningens deltakelse i utdanning og arbeid»

Nasjonalt Kvalitetsrammeverk fremhever at det ikke er vanntette skott mellom kvalitetsbegrepene. Og i NOU 2016: 7 er det skrevet at struktur- og prosesskvalitet er en forutsetning for oppnåelse av resultatkvalitet, og at en forutsetning for å kunne vurdere om resultatkvalitet er oppnådd, er at det er tydelig artikulert mål (NOU 2016: 7, s. 32).

3.4 Kompetanse

Illeris (2017) fremhever at det finnes ulike definisjoner på kompetanse og beskriver kompetanse som et plussord og at det oppfattes som entydig positivt. I nasjonalt kvalitetsrammeverk står det at en fellesnevner som går igjen for kompetanse handler om evnen til å bruke kunnskaper, ferdigheter og holdninger til å produsere ønsket resultat. En slik forståelse kommer til uttrykk i definisjonen som Kompetanse Norge bruker: *«evnen til å løse oppgaver og mestre utfordringer i konkrete situasjoner. Kompetanse inkluderer våre kunnskaper, ferdigheter og holdninger og hvordan disse brukes i samspill»* (Kompetanse Norge, 2019, s. 13).

I arbeidet med å utvikle kompetanstandardene er det lagt til grunn en holistisk og multidimensjonal kompetanseforståelse som man finner hos Cheetham og Chivers (hentet fra Delamare Le Deist & Winterton, 2007). De lister opp følgende dimensjoner av kompetanser som er tett forbundet med hverandre:

- Kognitiv kompetanse, involverer bruk av teori og konsepter.
- Funksjonell kompetanse. Handler om hva en yrkesutøver i et gitt yrke skal være i stand til å gjøre og demonstrere.
- Personlig kompetanse. Vite hvordan man oppfører seg i spesifikk situasjon.
- Etisk kompetanse. Inneha adekvate personlige og profesjonelle verdier, og ha evnen til å gjøre fornuftige vurderinger av disse i arbeidsrelaterte situasjoner.

- Metakompetanse. Være i stand til å forholde seg systematisk til usikkerhet, kompleksitet, læring og refleksjon.

3.5 Karriereveileders profesjonalitet

Hvilke kriterier bør legges til grunn for å kunne defineres som en profesjonell karriereveileder?

«En profesjonell karriereveileder blir i NICE-nettverkets håndbok fra 2012 beskrevet som en karriereveileder som kan agere ut fra profesjonelle verdier og etiske retningslinjer i sin praksis, utvikle hensiktsmessige og gode relasjoner, er engasjert i faglig utvikling og kritisk tenkning, og er talsperson for sin profesjon. En karriereveileder må agere både som underviser, ekspert, veileder, leder og endringsagent på det karrierefaglige området. Veilederen må være profesjonell, også for å kunne regulere sitt arbeid og samarbeide med andre (NOU 2016: 7, s. 32).

Karriereveiledning er et interdisiplinært fagfelt (tverrfaglig) med en kunnskapsbase fra blant annet psykologi, pedagogikk og sosiologi. I NOU 2016: 7 står det at når det ikke stilles krav eller det stilles vage krav til formell kompetanse, svekker det grunnlaget for utvikling av profesjonalitet i veiledningen og profesjonsidentitet hos veilederne. Videre står det at enkelte har ment at karriereveiledningen i Norge ikke er profesjonell nok, at karriereveilederne har ingen eller liten formell kompetanse gjennom spesifikk karriereveilederutdanning.

I Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning står det:

«Karriereveilederes kompetanse har vært et oppmerksomhetsområde i Europa i lengre tid (Cedefop, 2009; NICE, 2016). Også i Norge er karriereveiledningsfeltet gjenstand for et ønske om økende grad av profesjonalisering (NOU 2016:7). Samtidig er det fortsatt et mangfoldig felt, med yrkesutøvere som har ulike roller og oppgaver, jobber i ulike sektorer og har ulik faglig inngang og kompetanse til å mestre jobben (Damvad, 2012). Nasjonale, tverrsektorielle kompetansestandarder vil kunne bidra til å samle feltet, tydeliggjøre hva som må være felles på tvers av sektor og sette en standard for kompetanse og profesjonalitet» (Kompetanse Norge, 2019, s. 77).

4.0 Metode

Metode kommer fra det greske ordet *methodos* som betyr «veien til målet». Larsen (2017) beskriver metode som et verktøy vi benytter som et redskap for å få svar på spørsmål, å få ny kunnskap og viten innenfor et område. For å få svar på denne masteroppgaven har jeg utført en kvalitativ undersøkelse, med bruk av semi-strukturert intervju der jeg er ute etter de intervjuedes tanker og erfaringer samtidig som jeg har lagt en føring for ønsket tema i en intervjuguide. Videre i forskningen har jeg latt meg inspirere av «*En enklere metode*» (Larsen, 2017) og som forskningsdesign har jeg benyttet meg av tematisk analyse som et verktøy for å lete etter svar (Braun og Clark, 2006).

Jeg vil i dette kapittel begrunne og informere om de metodiske valg som er gjort. Først starter jeg med en presentasjon av forskningsdesignet og metodevalg. Videre et avsnitt om å forske i egen organisasjon, presentasjon av arbeidsplassene som deltar i undersøkelsen samt kompetansekrav ved ansettelse. Deretter forarbeide til, etiske avveielser og presentasjon av gjennomføring av fokusgruppeintervjuene. De seks trinn i en tematisk analyse belyses og avslutningsvis ser jeg på kritikk til egen forskning og oppgavens reliabilitet og validitet.

4.1 Forskningsdesign

Forskningsdesign ble til imens forskningen foregikk, samtidig som jeg fra oppstart har benyttet Larsen (2017) sin trinnvis guiding. Forskningsdesignet som ble benyttet for å gi svar på problemstillingen var å invitere ansatte fra to ulike arbeidsplasser som jobber med karriereveiledning til å gjennomføre selvevalueringsverktøyet *Min kompetanse*, for så å delta i et fokusgruppeintervju. I forkant av fokusgruppeintervjuene mottok alle lik informasjon og lik intervjuguide. Transkribering av det første intervjuet ble gjennomført før gjennomføring av neste fokusgruppeintervju. Erfaring med transkribering fra det første intervjuet førte til at jeg gjorde en tilpasning til neste fokusgruppeintervju. Etter transkribering av intervjuene lot jeg alt ligge et par uker for å skape litt avstand til materialet.

Deretter for å bearbeide all informasjon og for å gjøre utvalg av informasjonen som kunne gi svar til problemstillingen har jeg benyttet tematisk analyse (Braun & Clark, 2006) som inspirasjon for

arbeidet. De deler inn arbeidet med tematisk analyse i seks faser, artikkelen det er hentet fra er skrevet på engelsk. Oversatt til norsk har jeg definert og brukt det som følgende:

1. Få god kjennskap til innsamlet data.
2. Lage og sette koder på interessante funn i hele datamaterialet. Sortere data som kan passe sammen/tilhøre samme kategori.
3. Samle koder i potensielle tema. Samle inn all data som kan være relevant for det samme tema.
4. Sjekke at tema og koder passer sammen. Utvikle en tematisk oversikt over det analyserte materiell.
5. Fortsette analysen med tema og se på hvilken fortelling temaene gir, velge ut tema som vil være med å svare på forskningsspørsmålene.
6. Gjøre valg på det som er interessant for og svarer på masteroppgaven.

Jeg vil i kapittelet benytte disse trinn når jeg beskriver forskningsprosessen.

4.2 Kvalitativ undersøkelse – mitt forskerperspektiv

På bakgrunn av tema for undersøkelsen valgte jeg å utføre en kvalitativ forskning (Kvale & Brinkmann, 2017). Kvalitativ forskning har en vektlegging på forståelse, nærhet til dem man forsker på, en åpen interaksjon mellom forsker og informant, fokus på tekstdata og en induktiv (fra empiri til teori) fremgangsmåte. Det er fokus på informantenes opplevelse og meningsdanning, samt på hva slags konsekvenser meninger har (Tjora, 2017). For å få svar på problemstillingen har jeg vært opptatt av å ha blikket rettet mot hva respondentene har blitt bevisst på etter å ha gjennomført selvevalueringsverktøyet Min kompetanse. Som forsker ønsket jeg å fremstå som åpen og søkende etter hva jeg ble fortalt (Nyeng, 2012).

Som metode har jeg benyttet kvalitativt forskningsintervju som søker å forstå verden sett fra intervjupersonens side (Kvale & Brinkmann, 2017). Jeg har benyttet delvis semistrukturerte intervju (Kvale & Brinkmann, 2017). Delvis fordi jeg var åpen som en «reisende intervjuer» (Kvale & Brinkmann, 2017) på oppdagelsesreise der jeg ønsket å finne resultater jeg aldri har tenkt på, jeg ønsket å få nye perspektiver fra de intervjuede, og var derfor via informasjon sendt i forkant samt i oppstart av intervjuene, tydelig på at det var deres tanker om tema som var viktig. Samtidig hadde

intervjuet element av struktur da jeg i forkant hadde sendt ut intervjuguide med tema som var ønsket å skulle dekkes, med forslag til spørsmål som kunne gi de tanker og innfallsvinkler i forkant (Kvale & Brinkmann, 2017). Med tanke på innholdet som har blitt til i intervjuene så har intervjuguiden lagt en føring for svarene de gir. Dette har jeg erfart som styrkende for å svare på oppgavens problemstilling.

Det kvalitative intervjuet er samfunnsvitenskapelig forankret og er benyttet i samfunnsvitenskapen gjennom hele det 20. århundre (Kvale & Brinkmann, 2017). Samfunnsvitenskapelig forskning er opptatt av at mennesker, samfunn og fenomener ikke er observerbare i samme grad som i naturvitenskapen (Larsen, 2017, s. 17). Hermeneutikk springer ut fra en annen kunnskapskilde enn våre fem sanser, iaktakelse og den logiske analysen, den går ut på å forstå og å jobbe med fortolkninger, og ikke bare begripe intellektuelt (Thuren, 2018). Oppgaven retter fokuset først og fremst mot det som ikke er observerbart, det deltakerne i intervjuet tenker på og gir uttrykk for, og det som skapes i dialogen i en samkonstruksjon med kollegaene.

Grunnen til at jeg valgte fokusgruppeintervju som metode var fordi jeg ble utfordret til det av en av utviklerne av selvevalueringsverktøyet Min kompetanse. Jeg stilte ingen spørsmål om hvorfor og jeg gjorde det for å få ny erfaring. Min erfaring med fokusgruppeintervjuene er at det ble effektivt, spennig, utviklende og også passiviserende for enkelte da noen var raskere frempå og ivrigere underveis enn andre. Ifølge Kvale & Brinkmann (2017) så er fokusgruppeintervju velegnet til eksplorative undersøkelser på et nytt område. I fokusgruppeintervjuene erfarte jeg samkonstruksjon; meninger utfra interaksjonen som oppstod dem imellom bidro til å generere spontane svar og oppfølging av dialog og tema (Tjora, 2020).

For å svare på forskningens problemstilling lot jeg meg inspirere av tematisk analyse (Braun & Clark, 2006). Målet ble å finne mønster i intervjuet, å legge merke til hva som oppstod flere ganger og også lete etter hva som framkom som unikt innad i gruppen og unikt for de enkelte arbeidsplassene. Tematisk analyse utviklet av Braun & Clarke (2006) hevdes å kunne brukes innenfor ulike forskningsfelt. Siden jeg er uerfaren som forsker har jeg valg å benytte metoden fordi det er et forskningsverktøy og fordi det ble presentert som en enkel metode utviklet for kvalitativ forskning innenfor psykologi og helse. Tematisk analyse er benyttet til å identifisere, analysere og

rapportere mønstre i et datamateriale. Tematisk analyse har hjulpet meg i forskningen når jeg har gått inn åpen i forhold til hva slags informasjon mitt innsamlede datamateriale ville bringe frem.

4.3 Forskning i egen organisasjon

Jeg har nærhet til arbeidsplassene som er med, fordi jeg har ansettelsesforhold på begge stedene. Jeg er i permisjon på den ene og i et engasjement på den andre.

Jeg ønsket å gå inn i forskningen så nøytral som mulig, likevel har jeg hatt med meg tanker og erfaringer rundt egen karriereveiledningskompetanse og erfaring fra begge arbeidsplassene. Det er nettopp dette som retter blikket mot temaet. Forskerens tilknytning til miljøet det forskes på kan få betydning på flere stadier i forskningsprosessen. Thagaard (2013, s. 206) hevder at det å inneha en posisjon i det miljøet det forskes på kan gi et særlig godt grunnlag for å forstå fenomenet som står i fokus. Samtidig kan det medføre at forskeren blir mindre åpen for nyanser i materialet fordi det kan være vanskelig å distansere seg fra egne erfaringer. Slik Nielsen og Repstad (2006) ser det, er ikke rollen som forsker i egen organisasjon vesensforskjellig fra forskerrollen i kvalitative studier generelt siden den objektive og distanserte forskerrollen uansett ikke eksisterer. I kvalitative studier må forskeren alltid ha et minimum av sosiale relasjoner til de vedkommende forsker på for å sikre innsamling av relevant data. Båndene vil imidlertid ofte være tettere og omfatte flere aktører enn når forskningen foregår i ukjente organisasjoner. Det kan by på ekstra utfordringer. Forskerens hverdagskunnskap om egen organisasjon kan være vanskelig å «få tak i» for forskeren selv. Dermed kan potensielt verdifulle merkunnskapen bli en feilkilde ved at forskerens subjektive opplevelser av organisasjonen bidra til uheldig perspektiv – forskyvning.

Repstad (2007) påpeker at ved å intervju kolleger kan forhold knyttet til lojalitet, avhengighetsforhold og lignende forstyrre forskningen. Når det gjelder tolkingen av data og vinklingen på analysen trekker Nielsen og Repstad (2006) frem forskerens utfordringer knyttet til mot og integritet. Forskeren må være modig nok til å tolke uten å tenke på eventuelle ubehagelige konsekvenser for ulike aktører i organisasjonen eller knyttet til kritikk fra de som kan føle seg tråkket på tærne. Repstad (2007) påpeker at å intervju kjente kan bidra til at det er lettere for dem å åpne seg. Kjennskap kan føre til mer presise svar ut fra en antakelse om at forskeren vil legge merke til eventuelle unøyaktigheter eller overdrivelser.

4.4 Arbeidsplasser som er med i undersøkelsen

Masteroppgaves undersøkelse er utført på to ulike arbeidsplasser. Av hensyn til konfidensialitet vil ikke by og fylke benevnes. Arbeids- og inkluderingsbedriften eies som et aksjeselskap, og er en mellomstor bedrift i Norge. Bedriften utfører og leverer et mangfold av tjenester. Ansatte som deltar i undersøkelsen hører alle til et felles tjenesteområde i bedriften som heter Arbeid og Utvikling, der de utfører tjenesteoppdrag for Nav; bistand mot arbeid og utdanning.

Det er i Norge 14 offentlige karrieresenter og de eies av fylkeskommunene, i mange tilfeller i felleskap med Nav-fylke. Kompetanse Norge bidrar med koordinering og faglig støtte til de offentlige karrieresentrene. De offentlige karrieresentrene har 3 lovpålagte plikt oppgaver som skal utføres; karriereveiledning til befolkningen fra 19 år og eldre, lovpålagt karriereveiledning for nybosatte flyktninger og behovsprøvd karriereveiledning for deltakere i kommunale introduksjonsprogram.

4.5 Kompetansekrav ved ansettelse

De neste to avsnitt trekker frem kompetansekrav for å bli ansatt som jobbkonsulent i AI-bedriften og kompetansekrav for å bli ansatt som karriereveileder på karrieresenteret. Krav til kompetanse ved ansettelse er mottatt på forespørsel i fra leder på hver arbeidsplass.

For å bli ansatt i AI-bedriften så er det for jobbkonsulent krav om at du må ha en bachelor og veiledningskompetanse. I stillingsbeskrivelsen står det i tillegg krav til følgende kompetanse; god skriftlig- og muntlig fremstillingsevne, fleksibilitet og endringskompetanse, gode samarbeidsevner, strukturert og målrettet, «selger egenskaper», evne til å utfordre på en omsorgsfull måte, kunne identifisere seg med bedriftens menneskesyn og verdier. Noen få uker før masteroppgaven skulle leveres hadde bedriften ute en stillingsutlysning, da var det lagt til krav om karriereveiledningskompetanse.

For å bli ansatt på karrieresenteret er det et mål krav om å ha bachelor innenfor relevant fagområde og krav om videreutdanning innen veiledning eller karriereveiledning på høyskolenivå, alternativt coaching gjennomført hos kjente og anerkjente kurstilbydere. Det er i tillegg krav om følgende kompetanse; erfaring fra å jobbe målrettet med mennesker i utvikling, i rollen som veileder,

karriereveileder eller coach. Variert arbeidserfaring fra ulike roller hos flere arbeidsgivere. Kjennskap til yrkes- og utdanningsveier. God skriftlig og muntlig formuleringsevne. Formidling av faglig stoff til voksne. Samarbeidsvillig med god relasjonskompetansen, selvstendig og strukturert, iderik, positivt menneskesyn, formidlingsevne, fleksibel; i stand til å beherske både drifts og utviklingsoppgaver, analytisk, lojal og pålitelig. Det er i tillegg fremhevet ønsket formell kompetanse innenfor organisasjonspsykologi, pedagogikk og samfunnsvitenskapelige fag. Og det er ønske om erfaringskompetanse i rekrutteringsarbeid, personalarbeid og arbeidslivsjus, evt. egen ledererfaring, erfaring som ansatt både i privat og offentlig sektor, forvaltningsforståelse, erfaring med prosjektarbeid som metode, erfaring fra utviklingsarbeid i bedrifter, overfladisk kjennskap til lover og regler innenfor relevante områder knyttet til videregående skole og / eller Nav samt erfaring med å veilede flere målgrupper. Stillingsbeskrivelsen har behov for en fornyelse ifølge leder men kan benyttes som en «guideline» da den inneholder optimale ønsker og krav.

Alle ti respondentene har ulik grunnutdanning, ni med ulike bachelorutdanninger og en yrkesfaglig utdanning. Stillingsbeskrivelsene for disse yrkesrollene er svært så ulike og det «slår» meg som om de ser etter to ulike typer ansatte. Likevel er en fellesnevner at de arbeider med karriereveiledning.

4.6 Forarbeid

4.6.1 Informanter og anonymitet

Det har vært kvinner og menn som informanter fra begge arbeidsplassene, med overvekt av kvinner. Alle informantene er gitt fiktive navn i masteroppgaven. Det er kun benyttet kvinnenavn for å ivareta anonymiteten (Tjora 2020). Hvert navn representerer lik person gjennom hele masteroppgaven. Det skal være gjenkjenbart for den som har vært med i intervjuet å se igjen egne svar. Alle har fått tilbud om å lese egne svar etter transkribering, og har takket nei til tilbudet.

Fra AI-bedriften deltok seks informanter. De arbeider i tiltaket AFT, som står for arbeidsforberedende tiltak. Målgruppen de jobber med har ofte komplekse utfordringer og stort bistandsbehov. Fem av informantene utøver karriereveiledning med deltakere som en del av stillingen i 30% til 100% av arbeidstiden, og enkelte har i tillegg andre arbeidsoppgaver. Den 6. informanten har mye erfaring med å karriereveilede deltakere, men jobber per i dag med andre

karriereveiledningsoppgaver. Det som er felles er at de alle utfører karriereveiledning og eller karriererelaterte arbeidsoppgaver.

På det offentlige karrieresenteret er det fire karriereveiledere som har deltatt i undersøkelsen. Deres hovedarbeidsoppgave da undersøkelsen ble gjennomført var å tilby gratis karriereveiledning til befolkningen i alder 19 år og oppover. De har alle lang og variert erfaring i yrket. En fellesnevner er at alle har en mastergrad eller har deltatt i masterprogram.

Jeg vil informere om hvilke fiktive navn jeg har benyttet i AI-bedriften; Frida, Grete, Haldis, Ine, Jona og Kristin. Fiktive navn på karrieresenteret er; Anne, Berit, Camilla og Dina.

4.6.2 Samtykke og personvern

Parallelt med at jeg spurte leder på hver arbeidsplass om tillatelse til å gjennomføre undersøkelsen (vedlegg 1) søkte jeg Norsk senter for forskningsdata (NSD, u.å.) om forhåndsvurdering og godkjenning av forskningsprosjektet fordi jeg skulle benytte opptaker i intervjuene. Det ble godkjent til å være i samsvar med personvernlovgivningen. Her lovet jeg fullstendig anonymitet. Samtykkeskjema ble signert av alle. I etterkant av fokusgruppeintervjuene ble det problematisert at så lenge jeg i oppgaven har tenkt å skrive om nærhet til bedriftene så inneholder det ikke lengre en total anonymitet da respondentene vet hvilken annen arbeidsplass jeg har jobbet på. Det er flere ansatte på begge stedene enn respondentene som er med i undersøkelsen, så det kan ikke føre til gjenkjenning av person. Jeg sendte deretter endringsmelding til NSD som ble godkjent (vedlegg 2).

4.6.3 Informasjon og invitasjon til informantene

På begge arbeidsplassene ble forespørselen om å invitere ansatte til deltakelse i masteroppgaven møtt med positiv respons fra leder. Leder av arbeids- og inkluderingsbedriften ønsket selv å informere og invitere ansatte fra sitt team, og på karrieresenteret ble jeg invitert til å informere og invitere ansatte til deltakelse. Straks respondentene meldte sin interesse, sendte jeg ut informasjon med samtykke erklæring (vedlegg 3).

En uke før hvert fokusgruppeintervju sendte jeg ut påminnelse og denne gang med lenke til selvevalueringstøyet Min kompetanse. Vedlagt i samme mail lå intervjuguiden (vedlegg 4) med åpne spørsmål (Bjørndal, 2016), slik at de på forhånd fikk en ide om tematikken. Jeg oppfordret de

til å gjennomføre selvevalueringsverktøyet før de kikket på spørsmålene. Dette gjorde jeg for at de ikke skulle være farget av mine spørsmål før de gjennomførte selvevalueringsverktøyet Min kompetanse. Jeg formulerte spørsmålene så tydelig som mulig slik at de fikk lik informasjon om tema og innhold, samtidig som jeg var tydelig på at jeg var åpen for tema de ble opptatt av.

4.7 Etiske avveielser

I alle møter med mennesker i utøvelse av en profesjon så bør bevissthet om etikk og utfordringer rundt sådanne danne et fundament for arbeidet som utføres (Lingås, 2014, s.71). Samfunnsforskning bør tjene vitenskapelige og menneskelige interesser, og jeg har hatt et ønske om at denne undersøkelsen kan gi en nytteverdi for de som deltar i tillegg til at jeg skal trene på å forske.

Nærheten til arbeidsplassene har bydd på utfordringer underveis. I tillegg til å vise meg tillit verdig for respondentene, skal jeg presenterer funn og drøfte resultater som har kommet frem. Jeg har valgt bort utsagn som respondentene ville jeg skulle vektlegge, fordi de ikke svarer på problemformuleringen, og fordi jeg har måtte ta valg underveis. Jeg har valgt å presentere utsagn fra alle som har deltatt i intervjuet, men det er svar som passer til tema jeg har vært opptatt av å løfte inn, ikke en like fordeling av respondentenes svar.

I AI-bedriften var det en mer uformell og muntlig spøkefull samhandling som førte til en lett tone mellom de som var til stede og som også ledet til enkelte spøkefulle muntlig svar. Jeg har valgt det jeg anser som litt humoristiske tøysesvar bort fra oppgaven for ivaretagelse av den enkelte respondent. En utfordring her er at også disse tøysesvarene kan ha underliggende meninger som druknet litt i formen de blir gitt på. Selv om jeg har sett bort fra å ta slike utsagn med inn i oppgaven mener jeg likevel ikke det vil påvirke utfallet i resultatet.

4.8 Gjennomføring av fokusgruppeintervjuene

I følgende avsnitt vil jeg fortelle om rammer rundt intervjuene, interaksjonen i fokusgruppene samt om meg som intervjuer i møte med to ulike fokusgrupper. Alle deltakere hadde gjennomført alle deler av selvevalueringsverktøyet Min kompetanse i forkant av fokusgruppeintervjuet. Jeg vil først presentere hvordan dette fremkom på AI-bedriften deretter på karrieresenteret.

Fokusgruppeintervjuet i AI-bedriften ble foretatt i desember 2020. Intervjuet ble gjennomført i et stort luftig rom med fysisk tilstedeværelse. På bakgrunn av Corona satt vi godt spredd, og det å sitte med god avstand falt på denne tiden litt naturlig, da vi var kjent med regler og restriksjoner rundt Corona. Det var en lett og god stemning da intervjuet startet opp. Vi hadde allerede hatt tid til å snakke sammen rundt et kaffebord på utsiden mens vi ventet på rom.

Innledningsvis ved oppstart spør en av respondentene om hvordan de skal svare, om de skal svare på tur eller hva jeg tenker om det. I etterkant innså jeg at det beste hadde vært å la de selv svare på spørsmålet. Det som hendte var at jeg var litt ivrig etter å komme i gang så jeg la føring for et svar som satt en form for hele intervjuet; «*sva når du har lyst*» sa jeg. Det førte til at noen snakket mer og tok større plass i intervjuet, og noen snakket mindre, og tok mindre plass i intervjuet.

Etter at opptaker var startet og rammer for intervjuet var uttalt, så inviterte jeg til en åpningsrunde med et spørsmål for å få alle i gang med å prate. Det startet litt stivt og usikkert i de første få minuttene. Så ble første tema presenterte og derfra var de intervjuede i gang med å svare. Gjennom intervjuet var det alltid en eller annen som raskt responderte, og svar ble oppfulgt av den som ønsket å følge opp eller som hadde informasjon å dele. Det opplevdes som en god stemning og det var aktivitet igjennom hele intervjuet. Det oppsto ingen diskusjoner underveis og ingen tydelige uenigheter. De var aktive, stilte oppfølgende spørsmål og utfordret hverandre underveis. De fulgte opp spørsmålene som ble stilt, og det ble gitt rom for tema de ble opptatte av som ikke var i intervjuguiden. Tema som ble løftet frem i fellesskapet skapte utvikling av dialogen og forståelse for hverandre. Temaet gjorde noe med klimaet i samtalen, og det fremsto som om det var felles enighet over felles utfordringer. Stemningen og engasjementet steg på en sammenholdende måte.

Underveis i intervjuet var det flere som hadde selvevalueringsverktøyet Min kompetanse fremme på pc, og noen hadde skrevet det ut i papirutgave. De som ikke hadde det sa at det var litt vanskelig å tenke tilbake og huske. De som hadde det med benyttet seg aktivt av det underveis. Intervjuet hadde en ramme på 2 timer. Det startet 10 minutter over på grunn av at vi ventet på rom, og det ble lagt inn en matpause på 10 minutter. Det var optimal lengde for å holde på fokus.

Temaområdene favnet i meste laget og det var spørsmål som bli lite berørt, og andre det ikke ble tid til å gå inn på.

Gjennomføring av fokusgruppeintervjuet med ansatte på karrieresenteret ble utført på teams tre uker senere. Det var to årsaker til at intervjuet ble gjennomført på teams; nasjonale innstramninger på nyåret 2021 med anmodning om å benytte seg av hjemmekontor grunnet corona, samt at det ville medført lang reisevei for enkelte å treffes fysisk. Alle var på denne tiden godt vant med å gjennomføre samtaler på teams med kunder så det opplevdes naturlig å treffes i et intervju på denne måten. Informantene hadde nettopp vært gjennom en omstillingsprosess og var ikke godt kjent med å samarbeide med hverandre på denne tiden, noe som kan ha påvirket intervjuet. Ved oppstart var det jeg som stilte spørsmålet om hvordan de ønsket at formidling av svarene skulle foregå, og det ble raskt klart at de ønsket å svare på runder og gjøre seg ferdig med ett og ett temaområde ut fra intervjuguiden, for så å la neste person svare.

Intervjuet startet raskt opp. Det så ut til at alle hadde selvevalueringsverktøyet Min kompetanse og intervjuguiden klare på pc. Før og underveis mens de svarte så leste de spørsmålene og sikret at de svarte på det jeg var ute etter ifølge intervjuguiden. Det ble gitt grundige svar fra hver enkel og innimellom ble det også sagt at det var enige med hverandre i det som ble sagt og at de hadde visse tilføyelser. Etter at runder var tatt på hvert spørsmål og alle hadde svart, ble det avslutningsvis i hvert tema ønsket, og gitt rom for, runder og svar på bakgrunn av ideer de fikk, dialoger de ønsket å følge opp og utfordringer som de kom til å tenke på i videreføring av de andres innspill. Intervjuet på teams fikk en mer formell form på den måten at det var mindre uformell interaksjon mellom de intervjuede. Det erfartes som en positiv og konstruktiv dialog. Jeg som intervjuer erfarte å bli utfordret i dette intervjuet fordi en av de intervjuede sier til et av mine eksplisitte spørsmål: *«Det er nesten så jeg har lyst til å stille spørsmål ved selve spørsmålet»*, dette ble fulgt opp av neste som svarte at hun *«ble forstyrret ved å bli spurt om det»*. Selv om de svarte dette så fortsatte de å gi gode og informative svar uten at jeg brøyt inn eller ble invitert inn for å forklare.

Ifølge Kvale & Brinkmann (2017) kjennetegnes et fokusgruppeintervju av en ikke-styrende intervjustil, der det først og fremst er viktig å få frem mange forskjellige synspunkter. At jeg ønsket deres opplevelser og erfaringer ble i oppstart av intervjuet gjort eksplisitt av meg. Metode ved å stille spørsmål på en måte som får andre til å tenke og uttrykke seg tiltaler meg, og som veileder er jeg opptatt av det. Jeg har latt meg inspirere av Kvale & Brinkmann (2017) når de sier at for å bli god på å stille gode spørsmål, sammenlignet med mesterlære, så må man lære intervjuferdigheter som et håndverk. Det er øvelse som må til samtidig som man reflekterer over prosessen og problemer

forbundet med å transkribere og intervju. Min erfaring nå er at intervju av en gruppe krever en helt annen form for oppmerksomhet enn å veilede i en gruppe. Når jeg i etterkant transkriberte, erfarte jeg at det var mye jeg kunne ha fulgt opp dersom jeg hadde vært ytterligere oppmerksom. Jeg antok at opptakeren ville fange opp det som var viktig.

Jeg var opptatt av å bryte inn i intervjuet i minst mulig grad, slik at de intervjuede skulle få mest mulig plass. I intervjuet med jobbkonsulentene så valgte jeg å bryte et tema de var sterkt opptatte av. Til tross for engasjementet deres så ble det gitt for mye rom ut over tema for problemstillingen. Intervjuguiden førte til at jeg var mer lyttende tilstede, jeg brukte ikke mye fokus på å stille spørsmål, de var laget i forkant.

4.9 Tematisk analyse

Jeg har vært inspirert av og benyttet meg av tematisk analyse ført i penn av Braun & Clarke (2006). Jeg vil nå vise hvordan jeg har arbeidet gjennom de trinnvise stegene presentert i kapitel om forskningsdesign.

1. Få god kjennskap til innsamlet data:

Intervjuene har blitt tatt opp med opptaker. Rett i etterkant av intervjuene har jeg selv utført transkriberingen, som ble en konkret omdanning av muntlig samtale til skriftlig tekst. I transkriberingen tok jeg alt med; som pauser i dialogen og støtteuttrykk som «ja», «ha» osv. All tekst ble lyttet til to ganger for å sjekke at alt ble med. Det gav 88 sider tekst fra til sammen 4 timer dialog. Det å selv utføre både intervju og transkribering tror jeg har ført til at det var lettere å forstå vesentlige deler av teksten. Jeg erfarte at teksten fremsto veldig ulikt fra et intervju der de var samlet i et fysisk rom og flyten i dialogen flyttet seg raskt mellom medlemmene i gruppen, til et intervju på teams der dialogen holdt tråden lenge hos hver enkelt. For å få god kjennskap til innsamlet data har jeg lest igjennom tekst fire ganger. For å bevare anonymiteten til de som har deltatt har jeg valgt under transkribering å utelate dialekt og skrevet alt om til bokmål slik at alt får en tilnærmet lik uttryksform.

I etterkant av siste transkribering lot jeg materialet ligge i to uker for å skape avstand. Da jeg leste gjennom transkriberingen for tredje gang begynte jeg å skrive stikkord i marginen på ord og setninger som vekket interesse. Jeg hadde problemstilling og forskningsspørsmål i nærhet, slik at når jeg

oppdaget noe så minnet jeg meg selv på oppgaven for å se om det passet inn. I et tilfeldig utvalg på side åtte i transkribering av siste intervju viser at stikkord som er nedskrevet i marginen er følgende: distinksjoner, systematisk, utviklingsområder, nysgjerrig på begrepsbruk, utviklingsområder og før du starter å svare.

2. Lage og sette koder på interessante funn i hele datamaterialet. Sortere data som kan passe sammen / tilhøre samme kategori:

Her gikk jeg til bruk av fargeblyanter og streket under alt som hadde med et begrep; eksempelvis ordet kvalitet å gjøre i en farge. Jeg gav ulike begrep og kodeord farger, og slik gjennomgikk jeg det transkriberte materialet. Enkelte setninger og ord passet i to eller flere kategorier. Slik denne setningen er et eksempel på; «*holde meg oppdatert på hva som skjer i utviklingen av teorier og arbeidsmarkedet og utdanningssystemet og ikke minst med tanke på muligheter.....*». Parallelt skrev jeg også stikkord i marginen, særlig når det var noe jeg merket meg eller synes var gjentakende eller ekstra viktig. Fordi jeg var opptatt av hva som kom frem i dialogen, var jeg bevisst etter å lete etter ord som faktisk også ikke dekket forskningsspørsmålene. Ifølge Larsen (2017) er det åpen koding når en koder med åpent sinn, og det er en deskriptiv koding og analyse jeg har foretatt når jeg har søkt etter beskrivende karakteristikk av det faktiske og eksplisitte innholdet i teksten.

Det jeg merket var at det var ulikt krevende å lete i materialet fra dialogene. I AI-bedriften skiftet tema og retning oftere fordi det var så mange som deltok i den samme tråden i dialogen og den gikk i flere runder, hvorpå det også dukket opp nye og/eller gjentakende tema underveis i dialogen. De intervjuede hadde innimellom ulikt fokus på hva som opptok de med tanke på tema og dermed ble dialog innimellom noe oppstykket og mindre flytende. I dialogen med ansatte fra karrieresenteret ble innhold presentert i lengre bolker. Det var lettere og holde tråden, og samtidig leverte hver enkel så rikholdige svar at det ble utfordrende å plukke ut det viktige.

3. Samle koder i potensielle tema. Samle inn all data som kan være relevant for det samme tema: Det neste jeg gjorde var å skrive ned alle ord og korte setninger jeg hadde streket under på to store kartonger. En kartong representerte en fokusgruppe. Kartongene lot jeg ligge tilgjengelig fremme på stuebordet i noen dager, jeg kikket stadig på kartongene for å se hva som «snakket til meg». Jeg fortsatte å notere og streke under ord og innhold som jeg ble oppmerksom på. Jeg så også en gang til gjennom det transkriberte materiale for å sjekke at jeg hadde fått med meg det essensielle.

Deretter laget jeg et dokument i word der jeg la inn alle tema i hver sin rad i venstre kolonne, og loddrett fikk hver ansatt sin kolonne. Jeg laget ett nytt dokument for hver fokusgruppe som fikk et slikt format:

Kode (tema og ord jeg ble opptatt av)	Data innehold B1 – 1	Data inne B1 – 2	Data inne B1 – 3	Data inne B1 - 4	Data inne B1 – 5	Data inne B1 - 6
Oppdaget ved selvevaluering	Hadde for lite teori	Litt flau	Hensiktsmessig	Alright	Skuffet over meg selv	omfattende
Refleksjon		Spørsmål som setter i gang refleksjon				

Det ble omfattende men det ga en oversikt over tema som dukket opp og hva respondentene sa innenfor de ulike tema. Også her var det slik at enkelte koder kunne passe i ulike tema. Koding B1 hentyder til bedriften og tallet representerer navn på intervjuperson. I denne del av analysen tok jeg bare med ord og sitat fra den enkelte som underbygget tema. Støtteord og utenomsnakk valgte jeg bort. Datamaterialet fra begge intervjuene ble til ca 100 sider. Tydeligheten innad i intervjuene over hva som ble sagt av hvem erfarte jeg kom frem. Det førte igjen til at det ble lettere å se hva som var likt og ulikt inn i gruppen.

4. Sjekke at tema og koder passer sammen. Utvikle en tematisk oversikt over det analyserte tema: Neste trinn var å ta i bruk to nye kartonger. Nå «trakk» jeg ut alle kodeord fra venstre kolonne i forrige del av analysen. Ordene spredde jeg rundt på kartongen og skapte plass rundt hvert ord. Deretter tegnet jeg en sirkel rundt ordene, slik at de fikk uttrykk som ovale soler. Rundt de ulike «ordsolene» tegnet jeg solstråler og festet ord og setninger fra forrige analyse som jeg mente tilhørte den aktuelle kategorien til hver sin stråle. Enkelte ord passet inn på flere soler. Der det skjedde gikk jeg tilbake til sammenhengen det var sagt i og så om det hjalp meg ytterligere for å

plassere det riktig. Ord og setning med innhold som kunne passe på to eller flere steder var for eksempel «utvikling av medarbeiderkompetanse». Det passet i tema som; utvikling, kompetanse og ledelse. Enkelte soler fikk så mange stråler med ord at det ble vanskelig å få plass. Enkelte tema ble stående alene, med kun en stråle med en kode. Etter denne runden ble kartongen rotete og uoversiktlig så jeg tegnet det opp på nye kartonger for å skape en oversikt.

Det var lett å gå tilbake på ord og setninger som skulle dobbeltsjekkes fordi jeg bak hvert ord hadde skrevet en kode som viste til hvilken side det var hentet fra og hvem som «eide» ordet.

5. Fortsette analysen med tema og se på hvilken fortelling temaene gir, velge ut tema som vil være med å svare på forskningsspørsmålene:

I utarbeidelse av intervjuguiden hadde jeg med meg blikket fremover på hva jeg håpet spørsmålene kunne bidra til av tematiske innhold (Larsen, 2017). Det har jeg i etterkant erfart har vært hjelpsomt. På dette tidspunkt i analysen hadde jeg ca. 30 tema på hver kartong som viste et bilde av likheter og ulikheter innad i gruppen og mellom fokusgruppene.

Det jeg oppdaget nå var tema som kom tydelig frem og som ville være med å gi svar på forskningsspørsmålene.

6. Gjøre valg på det som er interessant for og svarer på masteroppgaven:

Svar fra som er hentet ut som funn har jeg valgt å gjøre så lettlest som mulig, og forsøkt å skape en flyt i leseforme. Og jeg har holdt fokus på at det skal ligge tett opp til det som ble sagt. Samtidig som det er utført en innholdsanalyse, har jeg i prosessen utført meningsfortetting som medfører en forkortelse av intervjupersonens uttalelser til kortere formuleringer (Kvale & Brinkmann, 2017).

I analysering så har jeg erfart at fasene har sklidd mer over i hverandre enn det jeg gir uttrykk for her. Når Larsen (2017) beskriver at det ikke er noen absolutte grenser mellom fasene bearbeiding, analyse og tolking så gir det mening for meg, samtidig som dette har det vært et godt å analyseverktøy å støtte seg til.

Undersøkelse har i hovedsak vært en induktiv prosess for meg som forsker der jeg utfører intervju for å forske på forståelse av tema som bringes frem, for deretter å knytte det opp mot teori i

«feltet» som vil være med å kunne gi et svar på oppgaven. Min tilnærming til undersøkelsen har vært å være åpen og søkende for å oppdage hvilke teoretiske tilnærminger jeg kan og bør benytte i denne undersøkelsen for å gi svar (Nyeng, 2012). Jeg går med andre ord åpent inn for å se på materialet som beskrives som funn i neste kapittel.

4.10 Kritikk til egen forskning

Jeg har valgt tema som jeg har et noe idealistisk forhold til. Jeg har tanker om hva jeg mener er kvalitet og tanker om arbeidsplassenes tilnærming til kvalitet. Jeg har også hatt egne tanker og forforståelse om hva som kan ligge til hinder for å utvikle kvalitet i karriereveiledning.

Undersøkelsen er ladet med mine interesser og hensikter (Kvale & Brinkmann, 2017). Hadde jeg ikke hatt noe kjennskap til karriereveiledningsfeltet kunne jeg fanget opp andre tema fra intervjuene. Jeg mener likevel min forforståelse er viktig for denne undersøkelsen.

Alle ledd i undersøkelsen er foretatt av meg. Dersom jeg hadde hatt med en medforsker så kunne utvalg av svar og tema gitt andre og flere perspektiv.

Dersom jeg hadde valgt ut en av delene i selvevalueringsverktøyet Min kompetanse og for eksempel forsket i dybden på karrierelæring. Så er dette et kunnskapsområde jeg vet begge arbeidsplassene har et forhold til. Undersøkelsen ville fremdeles tatt utgangspunkt i Min kompetanse, men rettet mot område begge bedriftene har god erfaring og kunnskap innenfor. Det kunne ha gitt et annet bilde på de intervjuedes kompetanse.

I AI-bedriften tok enkelte ordet oftere enn andre. Det kan medføre at utvalget av dialog som fremkommer går glipp av mer nyanserte svar enn om det ble gitt like mye plass til alle de intervjuede, slik det foregikk på karrieresenteret. Svarene som er gitt er formidlet som en sosial kunnskapskonstruksjon med en felles samtale om tema (Kvale & Brinkmann, 2017). Nye og flere medlemmer fra samme bedrifter kunne også gitt et annet svar på denne oppgaven. Jeg tror like fullt dette viser et reelt og godt bilde på kunnskap om tema fordi medlemmene som har deltatt har meldt seg på frivillig.

4.11 Reliabilitet og validitet

Reliabilitet viser til at undersøkelsen er pålitelig, og at nøyaktighet har ligget til grunn i prosessen (Larsen, 2017). I kvalitativ forskning hvor det er en erkjennelse at resultatene er påvirket av en sosial relasjon mellom forsker og de det forskes på, så gir et mål om repliserbarhet begrenset mening. Thagaard (2013) argumenterer for at reliabilitet heller må vises ved at man synliggjør hvilke framgangsmåter som er benyttet i alle faser av forskningsprosessen. Slik at andre kan vurdere arbeidets trinn og at prosessen gjøres gjennomiktig og transparent (Thagard, 2013, s. 202).

Spørsmålene i intervjuguiden og i intervjuet har hatt en åpen form. Temaområdene har vært planlagt av meg etter at jeg selv har gjennomført selvevalueringsverktøyet Min kompetanse en gang, samt på bakgrunn av et område jeg ønsket å undersøke. Egen forutinntatthet kan prege alle deler av undersøkelsen (Tjora, 2020). Når det gjelder utviklingen av intervjuguiden så var det et spørsmål der som to av de intervjuede sa at det ble forstyrret av å bli spurt om. Dette kunne vært unngått dersom jeg hadde involvert de eller testet intervjuguiden i forkant.

Ved å benytte fokusgruppeintervju for å få svar på undersøkelsens forskningsområde, så mener jeg det styrker oppgavens pålitelighet fordi alle har fått lik informasjon og spørsmål samtidig. De har alle gjennomført et likt verktøy i forkant av intervjuet. Det har vært flere intervjuede i hvert intervju. I intervjuene har det vært høy aktivitet og fokus på å gi svar på spørsmål fra intervjuguiden i et fellesskap. Jeg mener dette vil være med på å skape tillit til selve gjennomføringen av fokusgruppeintervjuene og svarene som kom frem.

Min nærhet og posisjon som forsker til de som deltar og til bedriftene vil helt klart være med på å sette mitt subjektive perspektiv på masteroppgaven. Nærhet til arbeidsplassene erfarte jeg kom tydelig frem i transkriberingen av opptaket. Jeg ble observant på min ulikhet i tilnærming til de intervjuede. I det ene intervjuet ler jeg oftere og kommer med lange beskrivelser. I det andre stiller jeg knapt spørsmål og intervjuet går av seg selv. I tillegg til nærheten er et intervju som Tjora (2020) beskriver, noe som skjer her-og-nå og gruppas stemning vil være med å prege det som skjer.

Når det kommer til transkribering fra muntlig språk til skriftlig tekst så har jeg skrevet nøyaktig det som ble sagt på opptakeren. Dette førte til tidkrevende og berikende oppdagelser. Jeg opplevde da

at jeg i større grad burde ha fulgte opp svar de gav meg som kunne vært utdypet og ytterligere forklart. For anonymiseringen og for å gjøre dette til et lettlest materiale omgjorde jeg språket til bokmål, og jeg laget flytende setninger som var lette å lese uten at jeg endret på selve innholdet (Kvale & Brinkmann, 2017).

Gjennom analysens ulike trinn har jeg fulgt en tematisk analyse som har vært inndelt i faser. Beskrivelsen i denne oppgaven mener jeg er transparent og jeg har via de seks beskrevne fasene forklart min nøyaktighet i behandling av dataene for å holde orden på blant annet hvem som har sagt hva innenfor ulike tema (Larsen, 2017).

Validitet i samfunnsvitenskap dreier seg om hvorvidt en metode er egnet til å undersøke det den skal undersøke (Kvale & Brinkmann, 2017, s. 276). I denne forskningen anser jeg valg av fokusgruppeintervju, kvalitativ forskning med intervjuguide og valg av metode for analyse og utvelgelse av funn som godt egnet for å få svar på oppgavens problemstilling. Jeg har fulgt etiske retningslinjer for informert samtykke og fått godkjenning av NSD noe som jeg mener er med på å styrke oppgaven.

Undersøkelsen ser på de intervjuedes erfaring av selvevalueringsverktøyet Min kompetanse. Forskningens område begrenser seg til intervjuede på to arbeidsplasser. Fordi alle medvirkende i undersøkelsen har flere år med erfaring i karriereveiledningsfeltet så kan det igjen styrke undersøkelsens generaliserbarhet da verktøyet er gjennomført på målgruppen det er utviklet for.

Jeg har fulgt trinn i en analytisk modell og dermed hatt et verktøy å følge. Jeg har sørget for å ha problemformuleringen fremme gjennom alle ledd i undersøkelsen; fra valg av tema, utvikling av intervjuguide, intervju, valg av funn og til skriving av denne rapporten, og jeg har vært åpen for endringer underveis. Jeg inviterte alle respondentene til å lese gjennom transkribering for å bistå i jobben med funn. I presentasjon har jeg tatt hensyn til personvern. Et fiktivt navn følger den samme personen gjennom hele oppgaven. Det er av betydning at respondentene kjenner igjen egne svar.

4.12 Avrunding mot neste kapittel

I dette kapittel har jeg fortalt om valg av metoder og hvordan intervju og analyse har foregått. I neste kapittel vil jeg trekke frem utvalgte funn og sitater settes i kursiv. Dette for å gi et inntrykk av intervjuinnholdet og av interaksjonen som oppstår i samtalen (Kvale & Brinkmann, 2017, s. 307).

5.0 Presentasjon av funn fra fokusgruppeintervjuene

Jeg starter med å presentere forskningsspørsmål nr. 1, for deretter å legge frem funn som svarer til spørsmålet. Det legges først frem funn fra AI-bedriften så ifra karrieresenteret. Deretter presenteres neste forskningsspørsmål og funn legges i lik rekkefølge. Jeg vil jeg kommentere enkelte likheter og ulikheter som kommer frem før jeg går videre til neste tema.

5.1 Selvevalueringsverktøyet Min kompetanse i bruk

Oppgavens første forskningsspørsmål fremstilles slik:

Hva blir ansatte fra en arbeids- og inkluderingsbedrift og ansatte på et karrieresenter oppmerksomme på når de gjennomfører selvevalueringsverktøyet Min kompetanse?

Jeg var spent på om og hvordan selvevalueringsverktøyet Min kompetanse kunne benyttes på to ulike arbeidsplasser innenfor karriereveiledningsfeltet. Og når det kommer til det første temaet så gav respondentene tydelig uttrykk for hva de oppdaget, erfarte og hva de kom til å tenke på når de gjennomførte Min kompetanse. Det første avsnittet i funn vil handle om nettopp dette.

5.2 Subjektivt – her og nå!

Det første innledende spørsmålet til begge fokusgruppene var;

«Hvordan var det å evaluere egen karriereveiledningskompetanse?»

Flere tema dukket opp og jeg presenterer et utdrag av informantenes svar. Det første tema gir et uttrykk av hvordan de opplevde å gjennomføre selvevalueringen.

Som svar på det innledende spørsmålet sier Jona *«vi må tenke på at dette gir et øyeblikksbilde, det er subjektivt og hvordan vi vurderer oss selv endres ganske hyppig, og det kan henge sammen med andre ting, vi klarer ikke alltid å bare evaluere oss selv rent kognitivt, det er alltid følelser involvert. Selv om en har vurdert seg sånn en dag så kan det ha vært en usedvanlig dårlig dag, du kan ha krangla med noen og kjenner deg ikke helt på topp, men om du hadde evaluert deg senere samme dag så kunne resultatet vært annerledes. Det er viktig å tenke på»*. Som en oppfølgende kommentar

til det som ble sagt svarte Haldis *«jeg bare sitter og ser på egne resultater og så tenker jeg; hadde du en dårlig dag?»*. De andre rundt bordet svarer støttende på det som nettopp er sagt og gir uttrykk for at de er enige i utsagnet til Jona.

Jona og Haldis sitter med hver sin pc og ser på egne resultater til selvevalueringsverktøyet Min kompetanse. Jona har i tillegg skrevet ut resultatene på papir og har de fremme i intervjuet. Hun blar innimellom i papirene mens hun svarer, som om papirene understøtter svarene hun gir. Når det kommer til det å delta i dialogen og å svare på spørsmålene som stilles så ser det ut til at det er en fordel for de som har med seg pc inn i intervjuet og har åpnet opp nettsiden til Min kompetanse, og eller har det skrevet ut i papirutgave. I løpet av samtalen så ser jeg at de er aktive på pc'en og at de blar aktivt i papirene. De som ikke har pc eller har skrevet det ut i papir gir uttrykk for at de ikke husker helt enkelte av svarene og uttrykker også at det hadde vært lurt å ha det med seg inn i intervjuet.

Samtalen fortsetter rundt bordet, enkelte er ekstra ivrige og har mye de ønsker å formidle. En annen innfallsvinkel utfra spørsmålet går på at det å evaluere egen kompetanse også handler om hva slags kunnskapsmasse du har i utgangspunktet. Grete sier *«Hva er det jeg måler meg opp mot? Selvevaluering er subjektivt, mennesker kan vektlegge egen kompetanse høyt ut fra at de har begrenset kunnskap om karriereveiledning, andre kan vektlegge seg lavere fordi de har høy kunnskap og ser og vurderer gapet i skaleringen som større på bakgrunn av egen selvkritikk»*. Grete fremstår som ivrig og aktiv i intervjuet. Hun forteller i fortsettelsen om en indre dialog hun hadde på et kompetanseområde hun vurderte seg høyt; *«hadde noen sett meg nå så hadde de trodd jeg var gal, for alle hadde tenkt at det her er du ikke så god til»*. Senere i samtalen forteller hun om at hun har hatt en begrenset forståelse av hva karriereveiledning er.

Frida følger opp i samtalen med å si at *«egentlig så har jeg nok nedgraderer meg selv i skaleringen, når jeg kanskje innerst inne, tenker etter, at dette her kan jeg jo. Så burde jeg kanskje vurdert meg høyere»*. Det kom frem fra fem av seks deltakere i intervjuet at til tross for å tenke at dette her er jeg ganske god til så falt valg på svaralternativet heller ned et nivå enn opp et nivå. Haldis følger opp med å si at *«det er naturlig, å vurdere seg selv med et kritisk blikk og være skjerpa når man leser svaralternativene og velge det som passer best»*. Alle rundt bordet nikker eller svarer ja til kommentaren, og fremstår støttende.

Det samme spørsmålet ble stilt i fokusgruppeintervjuet på karrieresenteret. Som et svar på spørsmålet forteller Dina *«jeg tenker at det tidlig i verktøyet kunne vært en presisering som hjelper respondenten til å være oppmerksom på hvem er det som svarer nå, hvem er jeg akkurat nå, hvordan er dagsformen, hva var den siste veiledningen jeg har utført, hvordan lar jeg det som har skjedd i det siste påvirke meg, hva gjør det med meg»?*

Anne følger opp med å si *«jeg tror det er en spesiell tid vi er inne i, i forhold til Corona og at vi ikke kan treffes fysisk og at dette nok preger oss nå»*. I den digitale samtalen som forgår rundt temaet på teams legger jeg merke til at alle som deltar i intervjuet nikker bekreftende på det som sies. Jeg tolker det dermed slik at alle kjenner seg igjen og erfarer at tiden vi lever i gjør noe med vår emosjonelle tilstand og kan påvirke hvordan vi responderer både i fokusgruppeintervjuet og på selvevalueringsverktøyet Min kompetanse.

«Det er helt opp til meg om jeg skal være kritisk eller ei til egen kompetanse, skal jeg overvurdere min kompetanse? Eller skal jeg undervurdere min kompetanse?» sier Anne. Anne og Camilla er tydelige på at dette er et veldig privat verktøy hvorpå Camilla også sier at hun opplevde verktøyet både litt vrient og enkelt, at det kan benyttes for å få kontakt med egen kompetanse samt på hva en kan gjøre for å komme videre og utvikle sin karriereveiledningskompetanse.

I beskrivelsen av svarene som framkommer på hvordan det var å evaluere seg selv kommer det fra begge intervjuene at det å evaluere seg selv gir et øyeblikksbilde. Respondentene i begge intervjuene forteller om tanker de har gjort seg i forhold til om de skal vektlegge seg høyt eller lavt når de velger å svare, eller som det i siste intervjuet ble sagt *«skal jeg overvurdere eller undervurdere min kompetanse»*. Grete forteller om sin indre dialog der hun forteller høyt at andre ville tenkt om henne at hun er gal om de hadde sett hva hun svarte på egen kompetanse og Camilla forteller at dette er et privat verktøy som oppleves både enkelt og vrient. Det kan fremstå som om erfaringer som oppstår i møte med Min kompetanse erfares mye likt av ansatte fra begge arbeidsplassene, men at ulikheten er litt i ordbruk og hvordan de gir uttrykk for det.

5.3 Min kompetanse presenterer omfanget i karriereveiledningsfeltet

Dette avsnittet viser en oppdagelse av omfanget av karriereveiledningsfeltet. I det følgende er det først en kommentar fra AI-bedriften deretter fra karrieresenteret.

Grete fra AI-bedriften forteller at *«Min kompetanse er et verktøy for å følge kompetanseutviklingen i karriereveiledning. Etter at kvalitetsrammeverket kom er alle enige om at dette er veldig bra og så har vi kanskje ikke helt skjønt hvordan vi skal gå frem for å begynne å jobbe med rammeverket, og da er kanskje de syv inndelingene i Min kompetanse en god start for å begynne å jobbe. Det kan være en begynnelse for å forstå omfanget av karriereveiledning, samt hvor kompetansen min er og hvilke steg som jeg kan begynne med»*. Det nikkes rundt bordet når hun sier det og jeg tolker det som en bekreftelse på at de er enige i utsagnet.

På karrieresenteret forteller Bente at hun fikk en påminnelse, gjennom selvevalueringen, om at vi har med mye å gjøre til individ, i forhold til rammer, lovverk, samarbeid, nettverk og utvikling. Min kompetanse er et omfattende selvevalueringsverktøy og mye er komprimert inn i de syv områdene. Hun sier; *«Min kompetanse kan hjelpe oss å matche det som skjer ute i feltet. Det er så viktig å følge med på utviklingen, det skjer så mye og så fort. Det er på en måte slik at det kan sammenlignes med en snøball som blir større og større og om du ikke følger snøballen da føler du at du blir liten i forhold til hva som skjer der ute»*.

Utfra dialogene som har foregått i begge fokusgruppeintervjuene har alle vært enige i at Min kompetanse gir et godt bilde på omfanget av og utvikling i karriereveiledningsfeltet.

5.4 Hva er karriereveiledning?

I de foregående avsnitt så har det kommet frem tanker om viktigheten av å ha en bevissthet på hvem de er og hva som er dagsformen før de starter opp selvevalueringen. Det fortelles om opplevelsen av å oppdage hvor stort karriereveiledningsfeltet er og at selvevaluering også henger sammen med hvilken karriereveiledningskompetanse den enkelte har. Det følgende avsnittet vil omhandle jobbkonsulentenes forståelse av hva karriereveiledning er gjennom selvevalueringsverktøyet Min kompetanse.

Grete forteller at selvevalueringstøyet Min kompetanse har skapt en forståelse av karriereveiledning som et fag og hva det innebærer. Hun sier;

«Jeg tror jeg har en begrenset forståelse av hva karriereveiledning er og jeg tror når jeg snakker om karriereveiledning så ser jeg for meg samtalen, hvordan jeg veileder i samtalen og hvordan jeg og veisøker sammen skal skape et eller annet resultat. Og så er det ikke sikkert at karriereveiledning er bare det. Og i denne konteksten, gjennom dette verktøyet er det kanskje viktigere hvordan vi bruker tiden og hva vi anser som karriereveiledningsaktiviteter. Jeg vet med meg selv at plutselig så tenker jeg at; ja, da er vi ferdig med karriereveiledningen og så skal vi videre på noe annet. Jeg ble bevisst når jeg svarte på spørsmålene i Min kompetanse at jeg mangler mye, for jeg stopper opp i min veiledning på et eller annet tidspunkt og er ferdig med veiledning og skal over i praksis. Og for meg så er jeg ferdig, men deltakeren fortsetter jo videre. Noen kommer jo til oss etter at de har vært på et karrieresenter og hatt en time med karriereveiledning, og så sier de «jeg har hatt karriereveiledning jeg, og er ferdig med det»». Grete forteller om en forståelse for karriereveiledning som hun tror er gyldig både for henne som jobbkonsulent og for flere veisøkere. Hun tror også andre i samfunnet har tanker om at karriereveiledning er noe med kort varighet.

Ine sier hun tror det er viktig å forklare veisøkere hva karriereveiledning er når de starter opp. *«De kommer til oss for å få bistand, vi starter en prosess med et nytt menneske og jeg tenker at verktøyet Min kompetanse kan hjelpe oss som jobbkonsulenter å få en større forståelse for hva karriereveiledning er; de syv områdene, slik at vi kan beskrive det med gode ord til arbeidssøkerne».* Her tenker jeg at Ine berører noe viktig, det å selv forstå og begripe kognitivt for å kunne bistå arbeidstakere til å søke informasjon på rett sted.

Kristin forteller at slik hun forstår karriereveiledning i bedriften med tanke på karrierelæring, så blir arbeidspraksis benyttet som et verktøy, både blant jobbkonsulenter, arbeidsledere og arbeidsgivere *«man er tett på den enkelte, kommenterer og kan bistå og gjøre de oppmerksomme og bevisste på hvordan de jobber og på hva som er utfordringer».* Når hun sier det ser jeg at de andre smiler, nikker og ser enige ut. Kristin setter ord på dette som er blant deres primære oppgaver.

Grete sier hun har en antakelse om at organisasjonen er litt redd for karriereveiledning.

Hun forteller *«hvis vi driver med for mye karriereveiledning så blir det som å sy puter under armene på folk, vi tar litt for godt vare på folk da, og vi må huske på fokuset om målet mot jobb»* og *«så er*

det kanskje ikke noe motsetning, men at vi i vår organisasjon tenker at det er to separate veier, og at vi må være litt forsiktige med å miste fokuset på jobb. Fordi resultatene våre er viktige». Grete sin stemme blir tydeligere når hun videre sier «kanskje vi heller burde se på hvordan det henger sammen, hvordan vi kan få flere i jobb dersom vi gjør god karriereveiledning»?

Jeg avrunder temaet med Ine sine ord om forståelse av karriereveiledning *«det nasjonale kvalitetsrammeverket tror jeg er kjempeviktig for bransjen vår og kan bidra til at den enkelte tenker at dette her er et fag, det her er min rolle og det setter fokus på og kan styrke den faglige utøvelsen, og nettopp det er selvevalueringstøyet med på å bidra til».*

At samtalen dreide seg rundt forståelse av hva karriereveiledning er ble unikt for jobbkonsulentene. Det samme gjelder neste avsnitt som også ble unikt for jobbkonsulentene. Jeg vil kort komme inn på rammene som de definerer at de skal jobbe med karriereveiledning innenfor.

5.5 Ytrestyrte rammer for jobbkonsulentene

Samtalen dreies stadig innpå krav og forventninger satt i system av blant annet Nav, som skaper rammer for en leveranse bedriften skal svares på og levere i forhold til. Jeg velger å løfte det frem fordi det er med på å beskrive noe av kompleksiteten i karriereveiledning for jobbkonsulentene.

I dialogen kommer det frem at ideelt sett skulle de ønske å bruke mye mer tid på veiledning, men at det i jobben handler om å skape resultater og om tiden som er satt til rådighet. *«Vi har fått hardere krav på oss til resultater og konsekvenser det kan ha dersom vi ikke når resultater»* sier Grete. Hun fortsetter med *«i samtaler har vi kanskje en tendens til å tenke at dette skal vi gjennom fordi det står i kravspekk, og så går vi gjennom det, og så tenker jeg at nå har jeg gjort jobben min fremfor å se hva det er personen trenger og hvilke læringsaktiviteter som kan passe».* Når hun sier det fremstår hun tydelig og alvorlig i ansiktet.

Ine forteller *«vi er såpass resultatstyrte og ting skal gå fremover. Folk skal utnytte tiltaket. Folk skal ha progresjon»* det kan gjøre til at for eksempel etikk kan bli lett å skyve fra seg til fordel for leveransen, hun sier videre *«en presser litt ekstra, kjører litt hardere på enn en burde gjøre».* Ut fra hva som sies tolker jeg det slik at jobbkonsulent noen ganger presser deltaker fremover fordi krav om leveranse skal svares på, fremfor å følge et tempo som er tilpasset veisøker. Haldis bringer inn

et annet perspektiv når hun sier *«i og med vi har kravspekk som legger føring for aktivitet, og vi har formidlingskrav så tror jeg det øker min bevissthet rundt etikk i møtet med arbeidssøkeren»*. Kristin forteller at hun tror det handler om i hvor stor grad den enkelte jobbkonsulent lar seg stresse av rammene.

Praten går ivrig rundt tema og engasjementet fremstår tydelig. De sier også at til tross for rammer styrt utenfra, så kan det settes gode rammer for innholdet i karriereveiledningstilbudet til jobbsøkere. Grete sier *«Hva er innholdet i samtalen? Ofte sklir samtalene ut fordi jeg ikke har en agenda for innholdet. Det kan hende at vi kan jobbe godt innenfor rammer vi alt har, men at det må tydeliggjøres i større grad»*. Jeg tolker det siste som at det er struktur og innhold i karriereveiledningssamtalen hun refererer til.

De to foregående avsnitt har løftet frem tema som har vært unikt for jobbkonsulentene. Ut ifra dialogen, engasjementet og hva som kommer frem så tolker jeg det dit at dette er tema det vil være viktige å snakke om og jobbe med. Både fordi det presiseres og fordi Grete stiller spørsmålet ut i rommet *«Hva er innholdet i samtalen?»*? Jeg kan anta at siden spørsmålet stilles, så kan det være fordi de vet at her er det mulighet for utvikling.

5.6 Karriereveiledningskompetanse

Selvevalueringsverktøyet Min kompetanse skal blant annet bidra til at den enkelte karriereveileder finner ut av hvilke standarder for karriereveiledningskompetanse og profesjonalitet som er satt nasjonalt og hjelpe den enkelte til å bli bevisst hvor han er i dag. De følgende avsnitt vil omhandle tanker informantene har om karriereveiledningskompetanse. Det første avsnitt henter frem funn hos jobbkonsulentene, deretter følger de neste 5 avsnitt med funn hos karriereveilederne.

5.6.1 Jobbkonsulentenes tanker om kompetansestandarder

Det neste spørsmålet jeg stiller jobbkonsulentene er *«nevnt et eller flere områder du anser deg som kompetent»*. Jeg velger å trekke frem svar fra alle jobbkonsulentene for å gi et bilde av gruppens samlede kompetanse.

Ine forteller *«jeg landa på kompetent på karrierelæring, på målgrupper og kontekst, og noe under på de andre»*. Kristin følger opp med å si *«Kompetent, havnet jeg på i totalen. I forhold til*

karierefaglige teorier og metoder så har jeg jobbet med det i mange år og da er det ikke så rart at jeg har litt erfaring, og så har jeg nylig studert, sånn at jeg har hatt tid til å reflektere mye på hvordan jeg jobber og ønsker å jobbe. Jeg synes dette var spennende rett og slett» avslutter hun med å si og når hun sier det forstår jeg at det er selvevalueringen hun henviser til. Grete følger opp med å fortelle «jeg er kompetent på teorier, føler jeg er god på å se helhetene, og god på å skape gode refleksjoner knytta til karriereveiledning, men jeg mangler litt på praktisk anvendelse». Jona sier «kompetent endte jeg opp på målgrupper og kontekst, og veiledningsprosesser og relasjoner. Det kan selvfølgelig dreie seg om liten personlig innsikt, men det er i hvert fall de to tinga jeg fikk kompetent på. Ellers var det dårlig stell, men ganske jamt». Haldis sier «det er områder av kompetent og grader av kompetent». Jeg avslutter avsnittet med Frida sitt svar: «jeg husker at på mange ble det i noen grad, jeg tror det bare var to spørsmål jeg kunne noe om, som jeg var helt sånn trygg på at det kan jeg (her løfter hun hånden høyt for å vise et høyt nivå på kunnskap og ler samtidig mens hun sier det). Og så det er litt sånn, hvordan du evaluerer deg selv, at du kanskje setter deg mer ned enn det du behøver å gjøre».

Det neste spørsmålet jeg stiller eksplisitt til jobbkonsulentene er «*på hvilke områder anser du deg som spesialisert*». Grete åpner med å svare «*hvis jeg skulle si at jeg er spesialisert på noe så måtte det vært å se karriereveiledning i perspektiv. Dette kan jeg være god på, å se hvordan det kan høre hjemme, reflektere rundt hva som kan være lurt å fokusere på. Og så er jeg god på å bygge nye tanker rundt karriereveiledning. Jeg har ikke fullstendig bilde av omfanget av karriereveiledning og da synes jeg å sette meg selv på øverste nivå blir veldig rart*». Kristin forteller at «*jeg har kryssa av på spesialisert flere steder. Og selv om det var 50/50, like mye spesialisert som kompetent så havnet jeg på kompetent. Så jeg har jo ikke en overdose av spesialisert. Jeg er jo så frekk og freidig likevel at jeg skriver spesialisert, men det er fordi jeg føler at det treffer meg da, ikke sant*»? Frida følger opp med å si «*jeg er ikke spesialisert på noe*». Og Haldis svarer «*spesialisert har jeg ikke evaluert meg til*». Ine sier «*Når jeg går inn på hvert enkelt område så har jeg kryssa på spesialisert innenfor karrierekompetanse, karrierelæring, kunnskap om kompleksitet, liv, læring og arbeid, og analyse av den kontekst den enkelte lever i og anerkjennelse av at karrierelæring må skje med utgangspunkt i den enkeltes situasjon*». Jona sier «*som spesialisert det ble jeg egentlig aldri ifølge Min kompetanse og det er jeg for så vidt enig i*».

Avslutningsvis på legges det frem hva Grete sier om organisasjonens kompetanse når det dreier seg om områder man er spesialisert innenfor *«Jeg tror mange der ute ville kikka inn på vår organisasjon og tenkt at dette er vi veldig gode på og de ville til og med kanskje erfart at dette er vi veldig gode på. Jeg tror mange av jobbsøkerne våre har kommet hit og tenkt at de har fått kjempegod karriereveiledning. Jeg tror de tenker at de har fått kjempe god hjelp og støtte og at dette er vi gode på og så tenker vi at; «nja...» For vi sammenligner oss med noe annet».*

5.6.2 Det begynner å bli et fag

I neste avsnitt presenteres svar fra karriereveilederne som omhandler kvalitet og profesjonalisering i karriereveiledning. Dette ble et tema som fremkom som viktig i intervjuet og jeg vil dele noen av deres svar.

Camilla sier *«endelig skal vi i Norge få noe som definerer det så tydelig; hva er det vi skal kunne og hva er det vi skal strekke oss imot».* Hun fortsetter med å si *«endelig blir det helt klart at karriereveiledning er ikke godt nok bare fordi du er en som er god å snakke med. Det er ikke hvem som helst som kan holde på med det her faget. Det begynner å bli et fag og det er profesjonalitet. Det er profesjonalisering, og det liker jeg godt; dette her synliggjør faget, utøvelsen og ikke minst utviklingen».*

Anne sier *«I NOU rapporten står det litt mer om hva de tenker i forhold til kompetansenivåene, og det er interessant lesing. Der står det noe som man ikke tok videre i det nasjonale kvalitetsrammeverket, men der står det om formell kompetanse. Jeg tenker at en ikke skal være så redd for å snakke om formell kompetanse inn i det med profesjonalisering av et fagområde. Jeg tenker jo det at en faktisk har fått på plass en master, men at en også har moduler som en kan delta på innenfor karriereveiledning og at en på en måte utdanner seg, tar videreutdanning, som de fleste av oss har. Karriereveiledere har forskjellig type fagbakgrunner. Derfor er det så viktig at de får på plass formell kompetanse, der en kan gå inn i faglig fellesskap med andre aktører og veiledere som jobber på andre arenaer. Pluss at det er en kvalitetssikring. Det at du er på et universitetsnivå har jo med at en får anerkjent et fagfelt som et fagfelt».* Anne legger til at alle som deltar i intervjuet har utdanning innenfor karriereveiledningsfeltet.

Camilla sier «selvevalueringsverktøyet kan bidra til økt kvalitet og profesjonalitet, der er jo gjennom at det hjelper oss å tydeliggjøre hva det er å være profesjonell. Hva det er å jobbe mot kvalitet. Hva som kan være kvalitet».

5.7 Tanker om kompetansestandardene fra karriereveilederne

Jeg stiller spørsmålet «hva mener du skal til for å være kompetent og hvilke områder er du kompetent på». Neste avsnittet gir et utsnitt av svarene deres.

Berit sier «jeg synes det er veldig greit å ha noe å forholde seg til, disse syv områdene som på en måte blir et ankerpunkt for å sette noen minimumsstandarder. For å kalle seg for kompetent tror jeg først og fremst det handler om forståelse, å forstå hva hver enkelt kompetansestandard innebærer. Og ikke minst hvordan man anvender den i hverdagen slik at det blir en god blanding mellom teori og praksis. Det er rett og slett å være bevisst på å gjennomgå de kompetansestandardene aktivt, individuelt eller på arbeidsplassen, slik at en hele tiden er i en modus hvor man forholder seg aktivt til ankerpunktene i hverdagen».

Camilla sier «dette er et veldig stort spørsmål. For å være kompetent karriereveileder, så må du ha på plass veiledningsforståelse og veiledningsteknikker. Det å vite hvordan jeg snakker med mennesker for at de selv skal flytte seg fra A til B. Det må være på et nivå der du behersker faget. Også tror ikke jeg at det er så skadelig at folk som ikke er helt oppe på kompetent nivå tar seg av mennesker og prater med dem, bare man har den etiske ballasten på plass for da er mye gjort. Det å ville andre vel, det å kunne anerkjenne, det å være ydmyk og alle disse tingene her, da har du mye på plass. Men det er klart at hvis du skal være kompetent og profesjonell i karriereveiledningsfaget så må du også kunne disse forskjellige områdene som handler om karrierelæring, utdanning og arbeid. Du må ha kjennskap til karriereteorier. Når skal vi få kalle oss for karriereveileder? Når er vi det? For i forskjellige sektorer så er det mange som har eierskap til begrepet og det skulle jo bare mangle. Men gjennom disse kompetansestandardene så kan vi bli enige om hva som hjelper deg til å være kompetent på det.

Dina avslutter runden med å tilføye «gjennom å rekruttere til midlertidige stillinger på senteret, har det spørsmålet vi har stilt oss vært: hva må være på plass i ansettelse for at vedkommende er forsvarlige i samtale med mennesker? og hva kan vi lære opp? I ansettelse av kompetent

karriereveileder har vi vært veldig opptatt av å høre om bevissthet rundt etikk, erfaring med å bygge relasjoner og kjennskap til grunnleggende veiledning for eksempel».

5.7.1 På hvilke områder vil du si du er kompetent

Anne forteller «jeg kom ut som kompetent på alle områdene, selv om jeg på noen tenkte at nå må jeg ta i litt og si at det her kan jeg faktisk, så gav det ikke utslag på hovedresultatet. Hvis det er et minimumskrav å være kompetent, så tenker jeg at vi som har jobba på et ressurs og kompetansesenter, og har jobbet som karriereveiledere i mange år, så kanskje jeg skal si at jeg er kompetent. Jeg er jevnt over god i rollen min».

Om sin kompetanse forteller Berit «jeg kan i utgangspunktet si at jeg er kompetent på alle områdene, men man skal være litt forsiktig med å overvurdere og undervurdere seg. For dette er komplekse områder. Men jeg anser at jeg har, ut fra resultatet, det kompetente nivå og jeg føler meg trygg på å ivareta jobben i hverdagen».

Camilla sier «Jeg er kompetent på alle disse syv områdene, jeg har veldig mye å lære, så det handler ikke om det, men at jeg er kompetent».

Dina følger opp med «ja de syv områdene er jeg kompetent i. Det er noen områder jeg har lite erfaring med, men føler meg trygg nok til å gjøre på grunn av den balasten jeg har. Det er nyanseringer i de syv områdene. Jeg vil bare påpeke det».

5.8 Tanker om hva som skal til for å være spesialisert

Hva skal til for å være spesialisert som karriereveileder? På dette svarer Anne «vi som er et spesialisert senter bør strekke oss etter å bli spesialister. For det står faktisk i NOUèn at vi skal være det, at en skal ha en ekstra kompetanse på de områdene, og ikke bare være jevnt over god. Det kan være at vi på karrieresenteret skal bli kjempegode på et område. Og for å bli kjempegode må vi faktisk ta en formell kompetanse og settes av tid og ressurser til utvalgte områder. Det kan være at det skal være på det nivået, for at en skal kunne kalles spesialisert».

På det samme spørsmålet snakker Berit om at det er viktig å ha en bevisstgjøring på å alltid strekke seg til noe og bruke de kompetansestandardene aktivt «*det må komme et punkt hvor du er spesialisert, men likevel så skal du streve etter å lære ting og bruke dem på en fornuftig måte*».

Camilla forteller «*Jeg ble litt sånn eksperimentell, men samtidig så tenkte jeg positivt på det, det innebærer at alle har noe å strekke seg imot, - i alle fall jeg. Men dette setter ekstremt høye krav på det å være spesialisert. Og da tenkte jeg bare sånn; det er mange som sier til oss at «dere er jo så spesialiserte».* Men når jeg går igjennom det verktøyet så kan ikke jeg tenke at jeg er spesialisert hvis jeg skal ha full skår på alt. Men for å være spesialisert så må jeg over til de kraftige ordene aktivt,- ofte og systematisk. Mange sånne ord som jeg ikke er helt bekvem med. For da er en ganske supermenneske for å være spesialisert».

Dina avrunder med å si «*når det gjelder spesialisert så tenkte jeg på læringsstigen og det med å være ubevisst kompetent. Men også noe som toucher på det dere sa om det ressurscenter ansvaret vi har hatt. Det har betydd at når jeg må lære bort noe så må jeg i hvert fall forstå hva jeg lærer bort men også ha evne til å forklare det overfor noen andre, og det er kjempespennende. Det opplever jeg å kanskje kunne, i forhold til formell utdanning og være systematisk og hyppig.. og alle de andre adjektivene som er blitt brukt i verktøyet. Men å være enda høyere opp i stigen. Ikke bare ubevisst kompetent, men bevisst ens ubevisste kompetente kunnskap og ferdigheter, gav det mening»?*

5.8.1 Områder karriereveiledere er spesialisert på

Berit svarer hvilke områder hun er spesialisert på;

«*Å skape relasjoner, i veilednings-prosessen. Jeg mener jeg greier å skape en god tone, en god atmosfære for å skape karriereveiledningen, som er vesentlig for å sette noen gode rammer. Og slik at det blir praktisk og nyttig samtale for de menneskene jeg karriereveileder. Det er mange områder man kan kalle seg spesialisert på, men da kommer også ydmykheten inn. Kan jeg det 100%? Jeg er veldig bevisst på å behandle mennesker på en god måte. Det å forholde seg til taushetsplikt. Og ikke minst det å vite ting om utdanningssystem og arbeid som områder. Jeg tror jeg kan kalle meg spesialisert, men med stor ydmykhet*».

Camilla deler følgende; *«Jeg anser meg som spesialisert og det er nesten litt sånn skremmende å begi seg innpå, selv om jeg ikke tror jeg er spesialisert i forhold til kompetansestandardene i Min kompetanse. Men hvis jeg skal bruke min egen tanke etter å ha vært igjennom kompetansestandardene så vil jeg likevel tenke at jeg er ganske spesialisert innenfor områdene veiledning og relasjon og etikk. Og selv om jeg ikke har tatt en master i karriereveiledning, så kan jeg mye om utvikling, gjennom det arbeidet som jeg og Dina har drevet med i utvikling. Men det er litt sånn vanskelig, og det kjennes litt feil å kalle seg spesialisert. Men det er der jeg er nærmest. Ja også karrierelæring synes jeg at jeg er god på å få til med kundene mine. Det synes jeg rett og slett jeg er god på. Hvis jeg skal tørre å si det».*

Dina sier *«jeg tror jeg kan si at jeg er spesialisert på mye og kan mye om særlig de første fem områdene. Jeg opplever at det er styrkene mine».*

Dette er utdrag av svar respondentene har om hva de har blitt bevisst ved gjennomføring av selvevalueringsverktøyet Min kompetanse samt hva de blir bevisst i intervjuet med kollegane om tema kompetanse og kompetansestandardene. Da tema kompetanse kom frem i intervju med jobbkonsulentene gikk samtalen over til å snakke om rammer (som presentert tidligere). Karriereveilederne hadde fyldigere svar og mye de ønsket å dele i intervjuet rundt disse tema.

5.9 Min kompetanse til bruk i utviklingsarbeid

Oppgavens andre forskningsspørsmål:

«Hva slags effekt tror de intervjuede at selvevalueringsverktøyet Min kompetanse kan bidra til å skape på deres arbeidsplasser dersom verktøyet tas i bruk?»

Det neste området jeg løfter frem er innspill fra begge fokusgruppeintervjuene om hvordan Min kompetanse kan benyttes til utvikling, samt ideer til utvikling av selve verktøyet. Når jeg velger å legge frem funn fra samtalen som angår utvikling av verktøyet så er det fordi det kom opp som tema i intervjuet. Først presenteres funn fra jobbkonsulentene.

5.9.1 Min kompetanse til bruk i en ansettelsesprosess

Spørsmålet jeg eksplisitt stilte var; *«dersom selvevalueringsverktøyet tas i bruk på arbeidsplassen hvilke tanker gjør du deg om effekten det kan ha for deg selv, arbeidssøker og bedriften?»*

Et forslag var at selvevalueringsverktøyet Min kompetanse kan bli presentert for søkere som innkalles til et intervju i en ansettelsesprosess. De blir gitt informasjon om selvevalueringsverktøyet Min kompetanse i forkant av intervjuet, slik at søkeren kan gjennomføre selvevalueringen og ta rapporten med seg til intervjuet. Det ble begrunnet med at man i intervjuet kan benytte rapporten som et grunnlag for samtalen *«for å bli kjent med hva karriereveiledning er»*, Som oppfølgende kommentar ble det sagt *«det er en veldig, sånn kjapp og enkel måte å få inntrykk av hva karriereveiledning er for noe, og hvor omfattende det er»*. Kristin sier *«det kan jo være litt brutalt også, før man har fått noe erfaring. Hvis ikke det er søkere med masse erfaring selvfølgelig»*.

5.9.2 Ingen kvalitativ tilbakemelding på utført karriereveiledning

I AI-bedriften utføres det ingen måling av tilfredshet på mottatt karriereveiledning fra deltakere. Underveis i dialogen kommer Ine inn på det med å ha tilfredsundersøkelse i bedriften hvorpå hun sier *«det hadde vært interessant da, og gått mer i dybden av det når en arbeidssøker er ferdig, og undersøkt hvordan karriereveiledningen har vært»*. Det følges raskt opp av en kollega som sier *«det hadde jeg synes var kjempeinteressant»*. Grete har tidligere i dialogen sagt *«man er faktisk avhengig av å se ting med andres perspektiv for å kunne vurdere sine egne ferdigheter»*.

5.9.3 Min kompetanse til berikelse for egen utvikling og organisasjonens utvikling

I intervjuet deles flere tanker om at verktøyet er godt for utvikling av egen og organisasjonens utvikling. Kristin forteller at det kan være et godt verktøy for hver enkelt for å bevisstgjøre sin egen kompetanse, for å kunne ta tak i neste steg for å kunne utvikle seg. Videre sier hun *«vi veileder jo våre jobbsøkere mot å søke kompetanse og utdanning, vi sier at det er viktig å ha litt fag, og så skal vi ikke gjøre det selv. Det er litt rart»!* Kristin har fortalt at hun har tatt utdanning og oppdatert seg på karriereveiledningsfeltet.

Haldis deler sine tanker om at selvevalueringsverktøyet kan benyttes til å reflektere i fellesskap i gruppene som de tilhører blant annet for å jobbe temabasert med faglig utvikling i fellesskap. Det kan for eksempel benyttes som en del av arbeidet i et årshjul. Hun sier *«jeg tenker at det å konkret sette ord på ting, det å konkret forberede seg i forkant for hver enkel av oss og å snakke om det i fellesskap, det tror jeg er en nyttig måte å systematisere måten vi utvikler oss på»*.

Grete følger opp med å tilføre «det slår meg som et nyttig verktøy som vi i større grad burde iverksette som en del av kompetanseutviklingen til bedriften, når vi vet at vi skal ha større fokus på karriereveiledning. Det er et verktøy for å følge kompetanseutviklingen i karriereveiledning. Da vet vi at vi dekker kvalitetsrammeverket».

5.9.4 Utvikling av selvevalueringsverktøyet Min kompetanse

Jona deler en tanke som hun gjorde seg ved gjennomføring av Min kompetanse. Kollegaene viser tydelig med kroppsspråket via niking og når de sier «mm» at de er enige i det som blir sagt. Jona henviser til resultatet der man blir vurdert til kompetent eller spesialisert. Jona har et forslag om at resultatet kunne vært noe mer gradert og gi hver enkel «et bilde» om at du i alle fall er på vei til et sted. «Hvis du er kompetent så kan det godt hende at du er på vei oppover». Grete følger opp og hun ler litt mens hun sier; «Jeg skulle ønske meg at det var mer enn to nivåer i den sirkelen etterpå, ikke sant, for jeg var jo ikke oppe på den strippa linja engang, det var jo lissom ikke engang dugandes, men jeg hadde lissom litt håp om å komme på den strippa linja da. Så hvis jeg skal komme med en tilbakemelding hadde det vært fint å ha flere nivåer i resultatet, så på en måte ønsker jeg å være så freidig å be om Kompetanse Norge om å foreslå aktiviteter knyttet til hvor du havner. Det er jo fint at noen andre sier til deg at dette kan du gjøre for å bli bedre».

5.9.5 Hva kan effekten av selvevalueringsverktøyet bli?

Det siste området som gis fokus i denne oppgaven fra jobbkonsulentene er tanker om hvilke effekter de tenker selvevalueringsverktøyet Min kompetanse kan skape. Frida sier «det vil kunne føre til utvikling av bedriften, du utvikler fagkompetanse og du får en tryggere plattform å stå på».

Grete tilføyer «jeg synes det er et godt verktøy som gir en bevissthet knyttet til kompetanse. Det skaper refleksjon og så har vi muligheten til å se på karriereveiledning med den riktige bredden. Hvis vi hadde greid å løfte alle jobbkonsulentene litt på alle områdene, ikke bare på et område, så tror jeg vi vil føle oss tryggere og vi får den plattformen som du snakker om Frida. Vi kunne fått et felles språk og ha kontinuerlig fokus på innhold i jobben som karriereveileder, og alt vi gjør av aktiviteter kan knyttes til disse fem områdene og vi kan jobbe spesifikt med opplæringsaktiviteter eller oppfølging, medarbeidersamtaler og kollegaveiledning i gruppene våre».

Haldis formulerer et spørsmål som hun sier høyt mens det ser ut som om hun tenker «*kan en effekt være at vi sikrer enda bedre helhetlig tilbud i hva det er arbeidssøkeren møter og hva de får*»? Jeg tolker Haldis utfra hva hun sier at hun tenker økt kvalitetssikring.

Kristin legger til «*effekten av selvevalueringsverktøyet er på flere nivåer, bevissthet om seg selv, i bruk i kollega veiledning, at man kan få et økt utbytte når man snakker fag spesifikt, i medarbeidersamtaler med tanke på veien videre og med tanke på kompetanseheving. Samt å tenke at det er fellesområder for flere for å finne fokusområder, så da ser jeg at det er nyttig i flere ledd*».

Det blir også lagt frem at verktøyet kan benyttes i arbeid med holdning til bedriftens kultur til å anvende læring og kunnskap «*der føler jeg at jeg har noe å gå på, og jeg føler kanskje at vi som organisasjon også har noe å gå på der*». Som det kommer frem i dette avsnittet så har respondentene mange tanker om effekten benyttelse av selvevalueringsverktøyet Min kompetanse kan lede til av utviklingsarbeid.

5.10 Min kompetanse til bruk i utviklingsarbeid – del 2

Under følger svar og utsnitt av dialog fra fokusgruppeintervjuet med karriereveilederne. Først ut er et avsnitt om tanker de gjør seg omkring bevisstgjøring og utvikling både for den enkelte og for senteret, deretter et avsnitt om at selvevalueringsverktøyet må forankres i ledelsen, avslutningsvis gis det innspill til utvikling av selvevalueringsverktøyet.

5.10.1 Bevisstgjøring og utvikling

Anne, karriereveileder, deler tanker hun har om hvordan verktøyet kan benyttes i utviklingsarbeid «*selvevalueringsverktøyet tenker jeg kan bidra til at jeg kan ha en systematisk gjennomgang av hva jeg ønsker å forbedre og hva jeg skal prioritere. Også tenker jeg at det er kjempefint å løfte det opp på et kolleganivå, at vi sammen ser på hva det er vi er gode på. Hva er jeg god på? Hva er du god på? Hvordan kan vi utfylle hverandre? og kan vi på en måte erfaringsutveksle kompetanse? Som et underlag for hvordan vi kan legge opp fagdagene og hva slags tema skal vi jobbe med. Det gir oss noe håndfast og et felles utgangspunkt*».

Dina forteller at hun deler Anne sine tanker og tilfører «*jeg lurte også på om det kunne legges inn i medarbeidersamtaler*»?

I dialogen om selvevalueringsverktøyet Min kompetanse i utviklingsarbeid beskriver Camilla hvordan hun har tatt fatt i et av områdene som omhandler å håndtere liv, læring og arbeid fra Min kompetanse. Camilla forteller at hun går rundt i huset med et laminert ark med bilde av karrieresirklene, og bruker de aktivt i samtalene. Hun forteller at dette gjør til at hun blir bevisst egen karrierelæring i tillegg til det kunden får. Og hun forteller at *«jeg får sånn respons fra kundene som kjenner seg igjen i spørsmål jeg stiller fordi jeg eksperimenterer og benytter meg av karrieresirklene»*.

Berit understreker og gjentar som tidligere viktighetene av å kontinuerlig bruke kompetansestandardene, *«å bruke dem som en bevisstgjøring og som en påminnelse om de tingene vi må være klar over når vi gjennomfører karriereveiledning, når vi utvikler oss selv som karriereveiledere, når vi utvikler hverandre som kolleger og når vi utvikler fagfeltet nasjonalt og ikke minst internasjonalt. Vi må ikke glemme at vi blir påvirket av hva som skjer internasjonalt både når det gjelder metode, teorier, rett å slett være bevisst og bruke det på en fornuftig og på en kontinuerlig måte»*.

Dette avsnittet favner om en bredde i hva selvevalueringsverktøyet Min kompetanse kan skape av bevisstgjøring, og det viser eksempel på hvordan verktøyet kan gjøre en karriereveileder bevisst område der hun allerede er i gang med å eksperimentere på. Og hvordan det kan løftes frem både for en selv og i fokusgruppeintervjuet for å sette ord på et utviklingsarbeid.

5.10.2 Min Kompetanse må forankres hos ledelsen

«Om leder, ledelse og systemet som er over gjennomfører Min kompetanse så kan det føre til at de får et større overblikk over feltet som karriereveiledere skal arbeide innenfor. Det kan gi oss en tillit til at de er lydhøre, at vi får gehør for at vi er kompetente på vårt fagområde. Og det bringer meg inn på det med kvalitet og profesjonalitet, det at jeg har en holdning i å være motivert og å være en drivkraft på fagområdet da må jeg bli møtt med respekt og anerkjennelse for den kompetansen jeg har». *«Ja det her handler om selvevalueringsverktøyet, men det handler jo og om kvalitet og profesjonalitet. Det tenker jeg må forankres i ledelse på høyt nivå. For det hjelper ikke at vi sitter å holder på med selvevalueringsverktøyet i vår egen lille andedam, hvis vi ikke på en måte har noe virkning oppover»* sier Anne.

Camilla sier «Jeg vil anbefale ledere å sterkt anbefale sine ansatte som jobber med karriereveiledning å gå gjennom det» og hun sier også at det «nok ikke er så dumt å benytte seg av det i medarbeidersamtale».

5.10.3 Innspill til utvikling av Min Kompetanse

I selvevalueringverktøyet Min kompetanse er det lagt til ordforklaringer som skal fungere som hjelp i gjennomføringen, og ordforklaringene ble opplevd å være enkle og presise og hjelpsomme i enkelte situasjoner, samtidig som det i samtalen kommer frem at de manglet enkelte steder eller også at det enkelte steder bare var en definisjon på ordet. Slik at helhetsinntrykket i hvordan det fungerte som en hjelpefunksjon har et potensiale for utvikling, «Ordforklaringene er viktige og gode å kunne lene seg mot». Et «forslag til forbedring er at det helt i oppstart av evalueringen kan stå en anbefaling om at når en skal inn å utføre Min kompetanse, så oppfordres folk til å lese hele teksten inklusiv ordforklaringene, slik at svarene til den enkelte er velfundert».

Når det gjelder resultatet, altså om du etter selvevaluering får kompetansesstandarder kompetent eller spesialisert så har Anne et forslag til endring «du må ha full pott med spesialisert for faktisk å få en spesialisert rolle. Det synes jeg de skal tenke litt over og kanskje de kan si at hvis du har en score på 70% av svaralternativene så kan du kalle deg spesialisert på området. Og så kan du kanskje for egen del gå inn på de 3 punktene du ikke har krysset av på og se om du likevel har forbedringspunkter». Camilla støtter Anne sin ide og tilføyer «sånn som måleverktøyet er i dag så er det kanskje litt store krav for å være spesialisert. At jeg må ha full skår på alle. Og jeg støtter meg til det Anne sa om at det kan være innenfor en viss prosent størrelse for å være spesialisert. Om vi skal ha en kategori som er spesialisert så kan vi ikke ha det sånn at ingen kan kjenne seg hjemme der. Og det tror jeg heller ikke er Kompetanse Norge sin hensikt. For det de tenker om mange av oss, er at vi er spesialiserte. Og da kan det ikke være en kategori i Min kompetanse som ingen når opp til».

I dette kapittelet om resultat har jeg løftet frem funn som er unikt for den enkelte respondent, funn som flere respondenter allerede har oppdaget i forkant av intervju samt funn som kommer frem og blir støttet av kolleger underveis i intervjuet. Kapittelet viser også utsnitt av like og ulike fokusområdet for de ulike fokusgruppeintervjuene.

Helt avslutningsvis i dette kapitlet vil jeg tilføye at både jobbkonsulentene og karriereveilederne svarer ja på at de vil benytte seg av selvevalueringsverktøyet Min kompetanse en annen gang. Fra karrieresenteret tilføyes det at det da «*må ankres opp med at vi på arbeidsplassen skal bruke det. At det ikke er et verktøy som man sitter med for å ha det litt moro med selvevaluering*».

Alle er også unisont enige i at de vil anbefale andre å benytte seg av selvevalueringsverktøyet.

6.0 Drøft

Ved å belyse enkelte funn fra fokusgruppeintervjuene og se det i sammenheng med teori vil oppgavens to forskningsspørsmål drøftes, og problemstillingen vil søkes å svare på. Det vil bli drøftet et forskningsspørsmål av gangen og overgangen til forskningsspørsmål nr. 2 vil tydeliggjøres.

6.1 Ulik forståelse av og ulikt arbeid med karriereveiledning

De to første deler av dette kapittel tar utgangspunkt i det første forskningsspørsmålet:

Hva kommer til syne gjennom operasjonalisering av Min kompetanse i en arbeids- og inkluderingsbedrift og på et karrieresenter?

Via de intervjuedes svar så gjør jeg meg stadig nye oppdagelser som den reisende (Kvale & Brinkmann, 2017). Det er mye som blir løftet inn i fokusgruppeintervjuene. Det som kan fremstå som et lite funn, er muligens fordi det kun er nevnt i en setning og ikke bygget på videre i deres samkonstruksjon, som for eksempel tipset om hva en karriereveileder tenker om ordforklaringene. Disse små funn blir mer verdifulle desto mer energi det legges i å tenke på det. Når jeg i dette kapittel vil se på hva som kommer frem i fokusgruppeintervjuene etter at selvevalueringverktøyet Min kompetanse er tatt i bruk av ansatte på to ulike arbeidsplasser i karriereveiledningsfeltet, så slår det meg at det fremkommer to veldig ulike historier. Både i møte med deres forståelse av karriereveiledning og fra deres daglige jobb med karriereveiledning.

Den første gang jeg stusset over dette var i fokusgruppeintervjuet med karriereveilederne da de eksplisitt sa at de ble forstyrret av spørsmålet mitt. Spørsmålet jeg stilte var et åpent spørsmål om hva slags kompetanse de mente skulle til for å være en kompetent karriereveileder. Det at de kommenterte spørsmålet, gav meg der og da en erfaring i at jeg ikke hadde forutsett spørsmålenes effekt (Bjørndal, 2016). Jeg valgte å ikke kommentere noe, og det som skjedde videre var at alle karriereveilederne gav fylldige formuleringer, noe som for meg tydeliggjorde hvor faglig sterke de er på karriereveiledning. Jeg undret meg i etterkant på hva det var som gjorde at de ble forstyrret av spørsmålet? Var det at jeg spurte om noe som for de var så selvfølgelig? Var det at det var så selvfølgelig at det ble utfordrende å sette ord på? Jeg erkjente at det skapte noe der og da.

Jeg hadde stilt likt spørsmål til jobbkonsulentene tre uker tidligere og det som skjedde da var at spørsmålet tilførte en energi inn i samtalen. Det virket som de likte spørsmålet og som om det var et interessant tema å samtale om. Det hørte jeg på tonefall og på måten de fulgte opp hverandres svar samt på energien som oppsto i samtalen. Likevel så hadde de ikke mange ord og mange tanker å dele om det som tema. Svarene deres var ikke fyldige og tema ble relativt raskt avbrutt av en som begynte å snakke om rammene for arbeidet de utførte. Og da eskalerte igjen samtalen i en energisk samkonstruksjon rundt et nytt tema, samtalestrukturen fremsto noe flytende (Bjørndal, 2016).

Noe annet som viser ulikhet mellom fokusgruppene er at karriereveilederne gir tydelig uttrykk for at vi i Norge endelig skal få noe som definerer karriereveiledning tydelig og hva det er man skal strekke seg mot. Det understrekes en betydning av at du ikke er en god som karriereveileder kun fordi du er god til å veilede og snakke med mennesker (smal definisjon). Dette begynner å bli et fag og en profesjonalitet sies det (Gravås & Gaarder, 2011). I møte med karriereveilederne løfter de flere ganger opp ord som profesjon, kvalitet og karriereveiledning som et fag. Intervjuet viser kunnskap, bevissthet på og også lidenskap for kvalitet i jobben som de utfører (Bjørndalen, 2011).

Jobbkonsulentene forteller at de har fått en forståelse av hva faget karriereveiledning innebærer. Samt at nasjonalt kvalitetsrammeverk har vært «utfordrende» å vite hvordan man skal begynne å jobbe med og at selvevalueringsverktøyet Min kompetanse har gitt en god innfallsvinkel til å bli kjent med kvalitetsrammeverket og til å få oversikt over til egen kompetanse. En av de intervjuede forteller om at før gjennomføring av selvevalueringsverktøyet Min kompetanse så hadde hun en begrenset forståelse av at karriereveiledning var noe med kort varighet; som en time, noe som man blir ferdig med og så går man videre på noe annet. Når Kristin i samtalen løfter inn deres spesialfelt; arbeidstrening som arena for karrierelæring og på sett og vis beskriver en bredere definisjon av karriereveiledning, så viser dette innad et bilde på ulikheten av kunnskap om karriereveiledning og ulikheter i feltet som de intervjuede arbeider i.

Når jobbkonsulent deler at hun har en forståelse av at karriereveiledning er noe med kort varighet. Så har hun også rett i det; karriereveilederne brukte i 2020 i snitt 2,15 timer per kunde, og følger dermed en kunde i kort tid. Jobbkonsulentene hadde i 2020 et snitt 14,18 måneder per arbeidssøker i tiltak før de gitt til jobb og utdanning. Den med kortest tid i oppfølging var der i 51 dager og den som hadde lengst tid i oppfølging var der i 1096 dager. Dette er med på å vise et bilde

på ulikhet i tid og ulike mandat for karriereveiledning. Om jobbkonsulentene hadde, slik det i fokusgruppeintervjuet er ytret ønske om, økt sin faglige kompetanse, eksempelvis innenfor karriereveiledningsteorier, så kan det hende de ville få flere ord på å beskrive og handle innenfor ulike definisjoner av og områder i karriereveiledning (Haug, 2018).

En karriereveileder gir i samtalen uttrykk for at du er ikke god karriereveileder kun fordi du er god til å prate med mennesker (smal definisjon) og det vektlegges at karriereveiledning er så mye mer enn det. I tillegg til å legge frem en slik påstand så forteller hun om hva som kreves for å være en kompetent karriereveileder. God oversikt og karrierefaglig kunnskap skinner igjennom for meg. Ved å se på kompetansekrav ved ansettelse så oppdager man raskt at det er flere krav for å bli ansatt på karrieresenteret enn på AI-bedriften. Det kan ut fra ansettelseskrav se ut som om man etterspør helt ulike ansatte i disse to jobber.

Når jeg betrakter deres konstruktivistiske forestillinger (Kvale & Brinkmann, 2017) så oppdager jeg at selvevalueringverktøyet Min kompetanse erfares av brukerne i intervjuene som et godt verktøy. Ved bruk av verktøyet så ser den enkelte bruker på seg selv («med egne briller» og «gjennom egne briller») på egen kompetanse. Jeg anerkjenner også selvevalueringverktøyet som et godt verktøy (på bakgrunn av gjennomføring og intervjuene) og likevel så klarer jeg ikke å stoppe å undres over om det er et like godt selvevalueringverktøy for alle karriereveiledere i alle sektorer. Slik Eggen (2007) trekker frem så handler vurdering om å ha tilstrekkelig kunnskap om et fenomen slik at en med profesjonell innsikt kan definere en standard som et tiltak eller en utvikling en blir vurdert opp mot.

6.2 Kompetanse og kvalitet i karriereveiledning

I definisjon av karriereveiledning som ligger til grunn i kvalitetsrammeverket så står det «karriereveiledning skal tilbys av kompetente aktører, ha relevant faglig basis og utføres med høy grad av etisk bevissthet». Det står også at definisjonen har med seg en kvalitetsdimensjon da den inkluderer krav som må stilles for at aktiviteten kan kalles karriereveiledning. Mandatet som har utarbeidet kompetansestandardene peker på at karriereveiledere med god og relevant kompetanse er en forutsetning for å nå målet om karriereveiledning av høy kvalitet. I tillegg bør andre som jobber med og i relasjon til karriereveiledning, ha tilstrekkelig kompetanse til å ivareta sine roller på en måte som fremmer kvalitet i tjenesten.

Med dette som utgangspunkt ønsker jeg å se på den tredelte forståelse av kvalitetsbegrepet (NOU 2016: 7) og knytte dette opp mot funn fra fokusgruppeintervjuene der de snakker om eller der det løftes frem veiledningskompetanse.

Jeg starter med blikket rettet mot jobbkonsulentene i AI-bedriften. Et tema som engasjerte var samtale om krav, forventninger og rammer. Dette handler om organisasjonens ytre forutsetninger og ressurser – strukturkvaliteten og berører samtidig prosesskvaliteten. «*Vi har fått hardere krav på oss til resultater og konsekvenser det kan ha dersom vi ikke når resultater*». I intervjuet sies det «dette skal vi gjennom fordi det står i kravspekk» «vi er såpass resultatstyrt og ting skal gå fremover» «folk skal utnytte tiltaket» «presser litt hardt da, kjører litt hardere på enn en burde». Det blir sagt «hvis vi driver med for mye karriereveiledning så blir det som å sy puter under armene, vi tar litt for godt vare på folk, og vi må huske på fokuset om måla mot jobb». Dersom ordene som benyttes gjenspeiler en holdning til bedriftens arbeidssøkere, så kan dette gi tanker om en diskurs basert på samfunnsøkonomisk effektivitet der karriereveileder er opptatt av at den som veiledes skal være realistisk og tilpasse seg arbeidsmarkedet (Sultana, 2018, s. 39). De talte ordene i dialogen henspiller til en asymmetri og definisjonsmakt i forholdet mellom profesjonsutøver og den som skal motta hjelp (Jensen & Ulleberg, 2011).

I dialogen så spør jobbkonsulentene sine kolleger «*kanskje vi heller burde se på hvordan det henger sammen, hvordan vi kan få flere i jobb dersom vi gjør god karriereveiledning*»? Fredsmegler Johan Galtung (2003) understreker at vendepunkt i dialoger oftest skjer når en av partene beveger seg fra å bruke utropstegn til spørsmålstegn når en henvender seg til andre (Fikse, 2015, s. 175). Dersom setningen ble avsluttet med et spørsmålstegn slik jeg oppfattet det og ikke utropstegn, kan det synes som om det oppsto et vendepunkt i dialogen. Relasjonene, det sosiale rommet skaper en lingvistisk samkonstruksjon (Peavy, 2012) på bakgrunn av Min kompetanse tatt i bruk.

I de neste avsnitt vil jeg rette blikket på dimensjoner av kompetanse som gir et bilde av prosesskvalitet fra arbeidsplassene. Det handler om den indre aktiviteten, selve arbeidet med karriereveiledning og kvalitet i relasjoner og prosesser. Jeg vil knytte dette opp og drøfte det mot funn fra intervjuene og dimensjoner av kompetanse som man finner hos Cheetham og Chivers (Delamare Le Deist & Winterton, 2007). De lister opp følgende kompetanser som er tett forbundet

med hverandre: kognitiv kompetanse, funksjonell kompetanse, personlig kompetanse, etisk kompetanse og metakompetanse.

Som tidligere ansatt vet jeg at jobbkonsulenter fra AI-bedriften gjennom tider, har fått opplæring i ulike karriereverktøy. Det har vært stilt krav til deltakelse i opplæring av enkelte verktøy, mens andre har hatt frivillig deltakelse. I intervjuet er det to som forteller at de opplever seg kompetent på karrierefaglig teori, og to som sier at de er kompetent på karrierelæring. Det gis i intervjuet uttrykk for mangel på karrierefaglig teoretisk kunnskap samt ønske om utvikling på området. Bjørndalen (2011) sier at enkeltindividets kompetanse ses på som den viktigste produksjonsfaktoren, og intervjuede sier *«jeg tror jeg har en begrenset forståelse av hva karriereveiledning er og jeg tror når jeg snakker om karriereveiledning så ser jeg for meg samtalen, hvordan jeg veileder i samtalen og hvordan jeg og veisøker sammen skal skape et resultat. Og så er det ikke sikkert at karriereveiledning er bare det»*. Så med tanke på hvor lang gjennomsnittstid hver enkelt arbeidssøker har i AI-bedriften lurer jeg på om investering i å øke jobbkonsulentenes karriereveiledningskompetanse (kunnskaper, ferdigheter og holdninger) kan være en bidragsfaktor til at gjennomsnittstiden til arbeidssøkere kan reduseres. I tillegg til å øke enkeltindividets kompetanse sier Grete; *«man er avhengig av å se ting med andres perspektiv»*. Siden jobbkonsulentene gir uttrykk for et ønske om at arbeidssøkerne skal gi tilbakemelding på tilfredshet, så lurer jeg på om det kunne vært en ide om Kompetanse Norge, som en forlengelse av utviklingen av Min kompetanse, kunne ha utvikle en tilfredsundersøkelse som attføringsbedrifter og andre aktører kan benytte seg av for å måle tilfredshet på mottatt karriereveiledning, lik hva de nasjonale karrieresentere har tilgang til?

Anne fra karrieresenteret forteller at karriereveiledere gjerne kommer fra ulike fagbakgrunner, og at det dermed er viktig å få på plass formell kompetanse, der man kan gå inn i faglig fellesskap med andre aktører og veiledere som jobber på andre arena. Pluss at det er en kvalitetssikring. I NOU 2016: 7 står det *«profesjonalitet i karriereveiledning forutsetter at tjenester ivaretas av personer som har tilstrekkelig fagkompetanse. Og at karrierefaglig utdanning styrker veilederens faglige profil og hever nivået på veiledningen, slik at man bedre møter den veiledningssøkendes behov og forventninger. Samt at kompetanseheving gjennom formell utdanning og kvalifisering som karriereveileder, er grunnlaget for profesjonalitet i veiledningen»* (NOU 2016: 7, s. 32).

I fokusgruppeintervjuet med Anne og de andre karriereveilederne kom nettopp det med et faglig fellesskap så tydelig frem når de i dialogen som oppstår plukket opp hverandres utsagn og fortsatte dialogen videre på hverandres utsagn. Det ble tydelig at de hadde en form for et felles språk å felles forståelse og det til tross for at de kun hadde jobbet sammen som team i få uker. Her var det felles forståelse og innsikt i fagområder i karriereveiledningsfeltet som gjorde at de klarte å knytte svar så godt sammen. Alle karriereveilederne beskrev seg som kompetente på alle de syv områdene hvilket viser et bilde på kognitive kompetansen. Til tross for det understreker de at de har mye å lære og jeg opplever de i dialogen som ydmyke for et fagfelt i stadig endring.

Funksjonell kompetanse handler om hva de som yrkesutøvere skal være i stand til å gjøre og demonstrere innenfor sitt arbeidsfelt. Og som vi har fått nyss om i intervjuet med jobbkonsulentene har verktøyet skapt forståelse av hva karriereveiledning innebærer. Og det fortelles om at deres «spesialområde» i karriereveiledningsfeltet er; karrierelæring. Dersom selvevalueringsverktøyet Min kompetanse skal benyttes til å måle jobbkonsulentenes funksjonelle kompetanse og sette en verdi på det, tenker jeg det blir viktig å reflektere over hvilken makt verktøyet kan få dersom dagsform kan påvirke hvordan man vurderer deg selv; *«Vi må tenke på at dette er gir et øyeblikksbilde, det er subjektivt og hvordan vi vurderer oss selv endres ganske hyppig....»*. Samtidig som verktøyet er et instrument som viser bredden i feltet og lite innenfor deres spesialområde.

Om funksjonell kompetanse hos karriereveilederne sier Berit at hun føler seg trygg på å ivareta den jobben som utføres i hverdagen. Dina forteller at det er områder som hun har lite erfaring med men at hun likevel føler seg trygg nok på bakgrunn av balasten hun har. Da tolker jeg det slik at selv om man ikke har så mye erfaring innenfor et område så kan man likevel være trygg nok i utførelsen fordi man har en verktøykasse, eller en balast av erfaring med teori og metoder på hvordan utfordringer kan møtes, både basert på egen og andres erfaring samt forskningsbasert teori.

Når det gjelder personlig kompetanse; å vite hvordan man oppfører seg i spesifikke situasjoner antar jeg at tilførsel av kompetanse, eksempelvis tilførsel av kunnskap om ulike karriereteorier, vil tilføre at den enkelte jobbkonsulent får en kraftigere «ryggsekk» med verktøy og handlingsalternativer, samt økt kompetanse i å foreta valg for å kunne legge til rette for læringsopplevelser for jobbsøker. En ting er å ha kunnskap om hvordan et verktøy eller en metode

fungerer en annen ting er å benytte rett verktøy til rett tid. Jeg opplever at Kristin forteller om et bilde av sin personlige kompetanse når hun sier *«jeg føler meg som spesialisert på mange områder og selv om ikke verktøyet viser at jeg er det, føler jeg meg som det likevel»*. Dette forteller Kristin i dialogen når hun snakker om at hun har brukt mye tid på å reflektere hvordan hun ønsker å jobbe.

I dialogen om personlig kompetanse sier Dina, karriereveileder, at i tillegg til å forstå hva jeg lærer bort til andre så må jeg også ha evnen til å forklare det overfor noen andre. Og hun sier videre at i tillegg til å være ubevisst kompetent, må jeg være bevisst min ubevisste kompetanse, kunnskaper og ferdigheter. Når man innenfor veiledning og karriereveiledning snakker om selvevaluering, så er det nettopp slike ting man kan bli oppmerksom på ved å reflektere over hva man gjør og hvorfor det utføres.

Om etisk kompetanse forteller Haldis at nettopp fordi de må forholde seg til kravspekk og formidlingskrav så øker det hennes bevissthet rundt etikk i møtet med arbeidssøkeren. I definisjon av kvalitetsrammeverket står det at det ønskes aktører med høy grad av etisk bevissthet hvilket Haldis viser et eksempel på. Selvevalueringsverktøyet Min kompetanse bidrar til å sette en faglig standard for karriereveiledning og i møte med arbeidssøkerne må bedriften vise etisk forsvarlighet, hvilket igjen selvevalueringsverktøyet Min kompetanse kan være med på å vise et bilde av hva innebærer. En åpenhet slik som fokusgruppeintervjuet skaper rundt ulike tema må til sier Lingås (2014) for at det kan skapes tillit til at profesjonen kan sitt fag og ikke misbruker makt.

Alle karriereveilederne gir uttrykk for at de har god etisk kompetanse. Camilla sier at endelig er det klart at karriereveiledning ikke er godt nok bare fordi du er en som er god å snakke med, og at det ikke er hvem som helst som kan holde på med faget. Og i arbeidet med Nasjonalt kvalitetsrammeverk (2019) er det utviklet tolv etiske retningslinjer innenfor kategoriene kompetanse, relasjon og samarbeid og refleksjon. Camilla bringer dette inn i samtalen som en påminnelse.

Metakompetanse handler om være i stand til å forholde seg systematisk til usikkerhet, kompleksitet, læring og refleksjon. Jona beskriver et bilde på det da hun forteller om erfaring i at selvevaluering ikke kan utføres kognitivt uten å ta hensyn til at det også er følelser involvert. Kristin

setter ord på det når hun forteller at hun nylig har tatt utdanning og har hatt tid til å reflektere over hvordan hun vil jobbe.

Metakompetanse hos karriereveilederne kommer til syne i fokusgruppeintervjuet ved at de evner å være så tydelige på å snakke om sin egen kompetanse og også evner å gi uttrykk for områder til forbedring og oppdatering av egen karriereveiledningskompetanse. Dette er samtale rundt dimensjoner av kompetanse som kompetansestandardene bygger på. Camilla gir et eksempel på det når hun stiller et spørsmål i intervjuet, mer ut i luften og umiddelbart gir et svar selv; «Når skal vi kalle oss karriereveileder? Når er vi det? For i forskjellige sektorer rundt forbi så er det jo mange som har eierskap til begrepet og det skulle jo bare mangle men gjennom disse kompetansestandardene så kan vi bli enige om hva som hjelper deg til å være kompetent på det». Dette viser et eksempel på metakompetanse, evnen til å snakke om å reflektere over seg selv og sin kompetanse.

Jeg har frem til nå vist et bilde på noe av det som har kommet til syne når selvevalueringsverktøyet Min kompetanse benyttes av brukerne i disse to fokusgruppeintervjuene. Nasjonalt kvalitetsrammeverk trekker frem åpenbare fordeler med nasjonale tverrsektorielle kompetansestandarder med en hensikt om at en sammensatt yrkesgruppe får noe konkret å speile seg i, hvor de kan ta stilling til, dokumentere og etterstrebe kunnskaper, ferdigheter og metakompetanser som er nødvendige i profesjonell karriereveiledning. En karriereveileder avsluttet intervjuet med å si «jeg synes gjennom disse spørsmålene at det setter i gang en prosess for å snakke om kompetanseområdene. Det var veldig fint, det var i utgangspunktet ikke bare et intervju, men en veldig fin prosess».

6.3 Min kompetanse til bruk i utviklingsarbeid

Oppgavens andre forskningsspørsmål:

«Hva slags effekt tror de intervjuede at selvevalueringsverktøyet Min kompetanse kan bidra til å skape på deres arbeidsplass dersom verktøyet tas i bruk?»

Selvevalueringsverktøyet Min kompetanse er utviklet for å gi karriereveiledere en mulighet til å få oversikt over egen karriereveiledningskompetanse, skape et grunnlag for refleksjon og for å gi en inspirasjon til å kunne utvikle seg som fagperson (Kompetanse Norge, u.å.). Ved å se på første del

av setningen: så viser fokusgruppeintervjuene at verktøyet gir en god oversikt over ansvar og oppgaver i karriereveiledningsfeltet i Norge. Grete i AI-bedriften sier at verktøyet er en god start for å bli kjent med nasjonalt kvalitetsrammeverk som hun synes det har vært vanskelig å gripe fatt i. Hun forteller også om en bevissthet av at det er viktigere hvordan hun benytter tiden, og hva som ansees som karriereveiledningsaktiviteter. Bente på karrieresenteret løfter frem at hun fikk en påminnelse gjennom verktøyet av at som karriereveileder så har hun med mye å gjøre, og at de syv områdene skaper en bevisstgjøring. Samtidig som de får en oversikt over feltet, får de en bevissthet over egen kunnskap, mulige utviklingsområder og informasjon over områder der de har mangelfull eller ingen kunnskap. Så Min kompetanse, som et nytt innovativt selvevalueringsverktøy, viser et bilde av at det bidrar til at man får oversikt over bredden og innholdet i karriereveiledningsfeltet og kan benyttes i arbeid med å definere problemer, utfordringer, muligheter, utvikling, implementeringer med mer for å øke kvaliteten på karriereveiledning hos mangfoldet som jobber i karriereveiledningsfeltet (Haug, 2018, s. 185).

Evaluering går ut på å sette en verdi på faget ut fra fastsatte mål og kriterier (Teslo, 2010). Selvevalueringsverktøyet Min kompetanse gjør dermed mer enn å gi den enkelte bruker en oversikt. Den gir muligheten til å vurdere egen kunnskap, og den gir deg en form for verdi utfra den kunnskapen du informerer verktøyet om at du har. De ulike kompetansesstandardene har kriterier på hva som skal til for å oppnå de ulike gradene «på vei til kompetent», kompetent og spesialisert karriereveileder.

Når verktøyet skal være til inspirasjon for at man skal utvikle seg som karriereveileder så er jeg nysgjerrig på i hvilken grad det har skjedd for Jona, da hun på bakgrunn av resultatene uttaler; «*Jeg ble i grunn litt skuffa over meg selv*». Det kan godt tenkes at Jona har en drivkraft som gjør til at hun ønsker å lære mer og blir bevisst utviklingsområdene via selvevalueringsverktøyet. Et annet scenario er mulighet for at hun blir såpass skuffet over seg selv, og anser at hun ikke er en dyktig karriereveileder og at det er følelsen hun blir værende med etter selvevalueringen. Hvilken betydning kan det gi Jona eller andre i lignende situasjon dersom hun er dyktig som jobbkonsulent, men har manglende kompetanse og ferdigheter innenfor selvevalueringsverktøyet Min kompetanses standard for innhold og bredde i karriereveiledningsfeltet? Betyr det at man ikke er dyktig som jobbkonsulent i karriereveiledningsfeltet?

Vurderingen av karriereveiledningskompetanse kom til syne på en annen måte for Anne fra karrieresenteret som erfarte hvor komplisert det var å bli vurdert til spesialisert gjennom verktøyet. Vurdering som spesialisert krever full skår på alt innenfor et område. Anne ble overrasket over resultatene og forteller at mange i karriereveiledningsfeltet ser på hennes arbeidsplass og karrieresenter som et spesialisert senter. Men når hun erfarte at hun måtte ha svært god kunnskap på alle påstander innenfor et område for å bli spesialisert, så ble hun ikke det ifølge Min kompetanse. Hun gir et forslag om å endre summen på spesialisert i Min kompetanse til 70 – 100% skår, der man selv kan gå inn å vurdere hvor man trenger egenutvikling. I beskrivelsen av selvevalueringsverktøyet Min kompetanse står det at målet er at karriereveiledere opplever og vurderer seg som spesialisert innenfor ett eller flere av kompetanseområdene eller delkompetansene (Kompetanse Norge, u.å.). For denne undersøkelsens del så betyr det at selvevalueringen for enkelte viser et gap mellom egenopplevd kompetanse og de utviklede kompetansestandardene.

Bjørndal (2011) hevder at man grunnleggende kan si at det å evaluere og vurdere betyr å gi noe verdi og bestemme verdien av noe, og selv om det ligger mye makt i at noen får lov til å si at noe har verdi så er det en trygghet i at verdi og mål settes av kompetanse Norge sin profesjonelle arbeidsgruppe. Likevel klarer jeg ikke å frigjøre meg fra tankene om hva effekten kan bli ved å ha en standard som er nesten umulig å oppnå? Og hva effekten kan skape når det nesten ikke måler det du arbeider med? Og dette med tanke på at de intervjuede har flere år med erfaring fra yrket. Ville effekten vært annerledes om det var tilpasset ulike brukergrupper? Tiltross for at det stadig dukker opp nye tanker er jeg, som forsker, styrket i verdien av effekten selvevalueringsverktøyet Min kompetanse kan tilføre, da respondenter forteller at de får en måte å bli kjent med nasjonalt kvalitetsrammeverk på, og at det skaper en felles forståelse og en innholdsramme for karriereveiledningsfeltet i Norge.

6.3.1 Selvevalueringsverktøyet Min kompetanse til bruk ved nyansettelse

Videre vil jeg presentere utdrag som de intervjuede mener verktøyet kan gi deres arbeidsplass dersom det tas i bruk. Det første er verktøyet til bruk i ansettelsesprosess. En jobbkonsulent foreslår å presentere selvevalueringsverktøyet Min kompetanse til søkere som innkalles til intervju i en ansettelsesprosess. Når verktøyet presenteres i forkant av intervjuet, kan den som skal til intervju gjennomføre det og ta med seg rapporten til intervjuet. Det kan da gi et grunnlag for

samtale om karriereveiledning – det ble sagt «for å bli kjent med hva karriereveiledning er». Dina, karriereveileder, forteller at i rekruttering så har de på senteret vært opptatt av hva som må være på plass i ansettelse for at vedkommende er forsvarlig i samtale med mennesker. I dialogene gis det uttrykk som kan stemme overens med forslag til Kompetanse Norge om at det er et verktøy som kan tas i bruk i en ansettelsesprosess.

En jobbkonsulent sier at det kan være litt brutalt å benytte seg av selvevalueringsverktøyet Min kompetanse i en ansettelsesprosess med mindre det skal ansettes en erfaren karriereveileder. Dersom selvevalueringsverktøyet Min kompetanse benyttes også før ansettelsesprosessen, som et innovativt verktøy som er med på å definere arbeidets art / karriereveiledningens arbeidsområde, kan det benyttes til å være med og tydeliggjøre stillingsutlysningen og krav til kompetanse. Da kan krav til kompetanse (Delamare Le Deist & Winterton, 2007) være med på å sikre at man etterspør karriereveiledere med den profesjonalitet som bedriften selv ønsker. Og muligheten for å etterspørre profesjonelle karriereveiledere kan øke fordi man tydeliggjør ønsket kompetanse i utlysningen. Ved så å benytte selvevalueringsverktøyet Min kompetanse i intervjuet kan det være med på skape en dialog med forståelse for bedriftens behov og for den ansattes kompetanse. Dette kan bli et verktøy for å etablere en felles forståelse slik at det blir som Lauvås & Handal (2006) sier; en formativ evaluering, der man snakker om hva man kan, liker, mål man har etc.

Det kan være en utfordring dersom verktøyet benyttes i en ansettelsesprosess og leder har mangelfull kompetanse om karriereveiledning og benyttelse av selvevalueringsverktøyets subjektivitet. Dersom det er det summative, hvilken skår du har, som skal definere om du blir ansatt eller ei kan det være en risiko for at man kan gå glipp av verdifull informasjon.

Ulikhet i bedrifters etterspørsel og krav til kompetanse kommer tydelig frem blant bedriftene som deltar i denne undersøkelsen. Det er tidligere i oppgaven antydnet at med blick på krav til stillingene kan det se ut til at arbeidsplassene ser etter ulike typer ansatte. Fokusgruppene som deltar har ulike samfunnsmessige oppdrag å utføre i karriereveiledningsfeltet, hvilket kan bety en forskjell i diskursene (ulike måter å se verden på) som påvirker deres arbeidsoppdrag og arbeidshverdag (Sultana, 2018).

6.3.2 Effekten selvevalueringsverktøyet kan skape om ledelsen tar det i bruk

I anbefalingen fra mandatet som har utviklet kompetansesstandardene står det blant annet at «vi anbefaler at ledere av karriertjenester har et blikk på det samlede nivået på kompetanse i bedriften, i samarbeid med sine karriereveiledere» (Kompetanse Norge, 2019, s. 105). Jeg ønsker å løfte frem Anne fra karrieresenteret sin uttalelse om hvilken effekt det kan skape på arbeidsplassen dersom ledelse tar selvevalueringsverktøyet i bruk, hun sier *«om leder, ledelse og systemet over gjennomfører Min kompetanse så kan det føre til at de får et større overblikk over feltet som karriereveiledere skal jobbe innenfor»*. Ved økt involvering av ledere i karriereveiledningstjenester kan det kanskje gi en faglig autoritet og legitimitet (Kompetanse Norge, 2019, s. 77) i alle ledd av en bedrifts karriereveiledningsområder. Grete fra AI-bedriften sier at det slår meg som et nyttig selvevalueringsverktøy som vi i større grad burde implementere som en del av kompetanseutviklingen til bedriften, når vi vet at vi skal ha større fokus på karriereveiledning.

Camilla anbefaler sterkt ledere å anbefale sine ansatte som jobber med karriereveiledning å benytte seg av selvevalueringsverktøyet Min kompetanse. Og hun tenker at det også er et verktøy for bruk i medarbeidersamtaler. Verktøyet favner om en kompleksitet som kan gjøre det til et godt ledelsesverktøy for leder i samtale om enkeltindividets kompetanse som ifølge Bjørndalen (2011) er den viktigste produksjonsfaktoren.

Jobbkonsulentene tror at selvevalueringsverktøyet Min kompetanse kan føre til utvikling av bedriften de jobber i, utvikling av fagkompetanse og at de får en tryggere plattform «å stå på». De snakker om at dersom de i bedriften tar verktøyet i bruk så kan det bidra til at de får et felles språk og mulighet for felles karriereveiledningsfokus på jobben. Dette er et perspektiv som er viktig å ta med seg, for i intervjuet vektlegger de ytre rammer som setter premisser for hvordan de kan utføre jobben høyt (strukturkvaliteten), og underveis i fokusgruppeintervjuet på bakgrunn av selvevalueringsverktøyet Min kompetanse og felles samtalefokus så vendes fokuset mot prosesskvaliteten. Når dette som tema kommer frem, der de ser på hva selvevalueringsverktøyet Min kompetanse kan skape av effekt i bedriften så øker igjen energinivået i samtalen, noe som gir meg inntrykk av at dette fremstår positivt for de intervjuede og er noe de liker å prate om.

Det nevnes fra begge arbeidsplassene at dette er et subjektivt verktøy. Det tolker jeg da ut ifra samtalene at det er opp til individet som sitter med verktøyet i hånden alene og selv vurderer hvor

mye kompetanse man mener man har. Det blir sagt «skal jeg nedgradere meg selv i skaleringen eller vurdere meg høyere»? «hvem er jeg nå når jeg gjennomfører Min kompetanse»? Dette kommer frem som en tydelig subjektiv utfordring ved verktøyet. Ideen om at det ved oppstart i forkant av verktøyet kan være en «sjekk-in» der du finner ut av; *hvem er jeg akkurat nå, hvordan er dagsformen*»? er løftet frem som en felles enighet av alle 10 brukerne i undersøkelsen. Dette viser et bilde på at konteksten man er i ved gjennomføring av selvevalueringsverktøyet Min kompetanse, kan være avgjørende for resultatet. Hvilket kan bety at «dagsformen» er avgjørende for svarene. For å skape en bevisstgjøring og for at ikke humør skal avgjøre hvordan du verdsetter din kompetanse, kan det være en ide at brukere tenker tilbake til hele siste ukes veiledning; og bruke det som en innsjekk?

Et annet perspektiv for å forstå at det oppleves som et subjektivt verktøy er når man ikke ønsker at andre skal se hvilket nivå du havnet på. To fra karrieresenteret sier i løpet av samtalen at dette er et veldig privat verktøy. Og på AI- bedriften sier Haldis når hun ser på eget resultat «hadde du en usedvanlig dårlig dag» og når hun sier det så lager hun et ansikt som ser skuffet ut.

Lauvås og Handal (2006) sier evaluering dreier seg om et felles arbeid med tanke på å bringe vedkommende frem til nivået som yrket krever, som noe formativt. Ved gjennomføring av selvevalueringsverktøyet Min kompetanse, blir brukerne klar over omfanget i karriereveiledningsfeltet og man evaluerer seg selv, ved å sette en verdi på egen kompetanse fra steg 0 til spesialisert. Selvevalueringsverktøyet Min kompetanse bringer opp informasjon om kunnskapsområder på hva som er i feltet karriereveiledning nasjonalt og det bringer med seg en oversikt og byr på verdsetting av egen kompetanse. Dersom det blir benyttet som et verktøy for å skape innsikt for deretter å følge dette opp i samarbeide med andre vil det antakelig kunne ha en annen effekt enn om den enkelte skal gjennomføre selvevalueringen og bli sittende alene med et resultat. Er du trygg på deg selv og din egen kompetanse så vil resultatet antakelig treffe annerledes enn om du erfarer å få lav skår og tenke som respondent gjorde her «hadde du en usedvanlig dårlig dag». En styrke for respondenten i dette utsagnet kan være at hun la skylda på dagen og ikke på seg selv.

7.0 Oppsummering

Dette masterprosjektet har tatt utgangspunkt i følgende problemstilling;

«I lys av selvevalueringsverktøyet Min kompetanse hvilke fortellinger kommer frem når brukere har evaluert sin karriereveiledningskompetanse?»

Jeg har benyttet fokusgruppeintervju for å belyse problemstillingen ved å få svar på følgende to forskningsspørsmål:

1. Hva blir ansatte fra en arbeids- og inkluderingsbedrift og ansatte på et karrieresenter oppmerksomme på når de gjennomfører selvevalueringsverktøyet Min kompetanse?
2. Hva slags effekt tror de intervjuede at selvevalueringsverktøyet Min kompetanse kan bidra til å skape på deres arbeidsplasser dersom verktøyet tas i bruk?

Denne oppgaven dokumenterer ulikheter og likheter innad i en fokusgruppe og ulikheter og likheter mellom to fokusgrupper. Alle brukerne erfarer verktøyet som et godt selvevalueringsverktøy som gir oversikt over bredden innenfor karriereveiledningsfeltet i Norge. Og alle ser på dette som et godt verktøy bedriften og ledelsen kan benytte i utviklingsarbeid; de har tro på at verktøyet kan tilføre arbeidsplassen flere og ulike former for effekt. Noe som fremstår ulikt mellom bedriftene er deres innsikt i og forståelse av karriereveiledning og karriereveiledningsfeltet samt jobbkonsulentenes vektlegging av ytre rammer og karriereveiledernes vektlegging av kompetanse og kvalitet i dialog om karriereveiledning.

Jeg er godt fornøyd med å ha benyttet delvis semistrukturert intervju i to fokusgrupper.

Fokusgruppeintervju har fremstått som en effektiv metode som har gitt rikelig informasjon til oppgaven. Forskningen har vært utført som en kvalitativ forskning med en vektlegging på forståelse, nærhet og åpen interaksjon mellom meg som forsker og de intervjuede, jeg har hatt fokus på hva som kommer frem fra transkribert materiale og har hatt en induktiv (fra empiri til teori) tilnærming i undersøkelsen. Det kvalitative intervjuet er samfunnsvitenskapelig forskning og oppgaven har rettet fokuset mot det brukerne tenker på og gir uttrykk for, og som skapes i dialogen i en samkonstruksjon med kolleger. For å svare på oppgaven har jeg benyttet meg av en modell for tematisk analyse som inspirasjon og jeg har i denne oppgaven forsøkt å være transparent i å beskrive hva som er utført, når og hvordan.

Svaret på problemstillingen kan ikke videre generaliseres til å gjelde alle offentlige karrieresentre eller alle AI- bedrifter. Likevel med utgangspunkt i valg av metode, informanter og analyseverktøy anser jeg dette som en kvalitativ god fremstilling av brukernes opplevelse med selvevalueringverktøyet Min kompetanse.

Dersom jeg skulle bygget videre på undersøkelsen, ville jeg antakelig velge å teste selvevalueringverktøyet Min kompetanse i bruk på flere ansatte fra ulike arbeids- og inkluderingsbedrifter for å se hva som kommer til syne i en mer homogen brukergruppe. Og jeg ville igjen ha valgt fokusgruppeintervju som kvalitativ metode.

Arbeidet med masteroppgaven har vært engasjerende og utfordrende. Jeg har mange ganger underveis reflektert over hvor mange «lag» masteroppgaven inneholder av læringsnivåer og arbeidsoppgaver. Jeg erfarer at jeg har fått en ny bevissthet og innsikt, forståelse og respekt for viktigheten av forskning og dens resultater. Jeg har samtidig også fått en dypere forståelse og respekt for to ulike ansatte gruppers kompetanse i møte med selvevalueringverktøy Min Kompetanse.

Siste ordene sagt i fokusgruppeintervju med karriereveilederne *«jeg synes gjennom disse spørsmålene og spørsmålene som du laget, for de som skal bruke det videre, kan sette i gang en prosess for å snakke om disse kompetanseområdene. Det var veldig fint, samtidig som du tok oss inn i det som det handlet om. Det var i utgangspunktet ikke bare et intervju, men en veldig fin prosess»*. Dette gjør meg fornøyd med egen innsats.

Kvalitetsrammeverket er et kvantesprang hva gjelder kvalitet i karriereveiledning, og selvevalueringverktøyet Min kompetanse er et viktig verktøy og noe helt nytt og felles som potensielt sett kan bidra til kontinuerlig kompetanseutvikling blant karriereveiledere på tvers av sektorer. Det å få høre erfaringer direkte fra brukere fra to ulike sektorer i en startfase av verktøyet kan gi svært nyttige innspill til justering og videreutvikling av selvevalueringverktøyet. Samt å gi nyttige innspill til ledere som ønsker å benytte dette i egen virksomhet. Og det kan være interessant for brukere som vil få mer karriereveiledningsinnsikt i forbindelse med at de bruker det selv. Ja, dette ser jeg kan være blant oppgavens bidrag til karriereveiledningsfeltet.

8.0 Litteraturliste

Bakke, G. E. (2020). Selvevalueringsverktøy for karriereveiledere. *Veilederforum.no – for deg som veileder om utdanning, jobb og karriere*. <https://veilederforum.no/artikler/nyheter-og-omtaler/selvevaluering-verktoy-karriereveiledere>

Bjørndal, C. R. P. (2011). *Det vurderende øyet: observasjon, vurdering og utvikling i pedagogisk praksis* (2. utg). Gyldendal Akademisk.

Bjørndal, C. R. P. (2011). *Hva er kvalitet i veiledning?* Gyldendal Norsk forlag.

Bjørndal, C. R. P. (2016). *Konstruktive hjelpesamtaler Mestringsfremmende perspektiver og redskaper i veiledning, rådgiving, mentoring og coaching*. Gyldendal 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>

Delamare Le Deist, F. & Winterton, J. (2007). *What Is Competence? Human Resource Development International*; 8:1, 27-46, DOI:10.1080/1367886042000338227.

Eggen, A. B. (2007). Vurderingskompetanse og definisjonsmakt. *Norsk Pedagogisk Tidsskrift*, 91(2), 150-163. <https://ezproxy2.usn:3481/10.18261/ISSN1504-2987-2007-02-06>

Fikse, C (2015). Fra selvaktualisering til samaktualisering og samskaping. I Kvalsund, R. & Fikse, C. (red.), *Rådgivningsvitenskap HELHETLIT RÅDGIVNINGSPROSESSER; RELASJONSDYNAMIKK, VEKST, UTVIKLING OG MANGFOLD* (S. 167-196). Fagbokforlaget.

Gloppen, B. H. (2013). Selvevaluering i folkehøgskolen – krav utenfra, behov innenfra? *Norsk Pedagogisk Tidsskrift*, 97(04-05), 326-339. <https://ezproxy1.usn:3528/10.18261/Issn1504-2987-2013-04-05-08.1.5>

Gravås, T. F. & Gaarder, I. E. (2011). *Karriereveiledning*. Universitetsforlaget AS.

Haug, E. H. (2017). Det er fint å være hos rådgiver, hun skjønner oss skjønner du. En empirisk studie av tema som anses som kjennetegn på kvalitet i skolens karriereveiledning. *Nordisk tidsskrift i veiledningspedagogikk*, (vol.2, Issue 1), 16-29. <https://doi.org/10.15845/ntvp.v2i1.1161>

Haug, E. H. (2018). Et innovasjonsteoretisk blikk på kvalitetsutvikling av karriereveiledningstjenester – med særlig vekt på spredningsfasen og betydningen av brukerinvolvering. I R. Kjærgård & P. Plant (Red.), *KARRIEREVEILEDNING for individ og samfunn* (s. 184-204). Gyldendal Akademiske.

Højdal, L. & Poulsen, L. (2009). *Karrierevalg – teorier om valg og valgprosesser*. Danmark. Forlaget Studie & Erhverv as.

Illeris, K. (2017). *KOMPETENCE HVAD HVORFOR HVORDAN?* (2. utg). Samfundslitteratur.

Jensen, P. & Ulleberg, I. (2011). *MELLOM ORDENE Kommunikasjon i profesjonell praksis*. Gyldendal Akademisk.

Kjærgård, P. & Plant, P. (red.). (2018). *KARRIEREVEILEDNING for individ og samfunn*. Gyldendal Akademiske.

Kompetanse Norge. (2019). *Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning Faglig forslag til områdene etikk, karrierekompetanse og kompetansestandarder*. Hentet fra <https://www.kompetansenorge.no/globalassets/karriere/rapport-nasjonalt-kvalitetsrammeverk-for-karriereveiledning.pdf>

Kompetanse Norge (u.å.). *Min kompetanse*. Kompetansestandarder. Hentet 13. mai 2021 fra <https://kik.kompetansenorge.no/min-kompetanse#/om>

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2017). *DET KVALITATIVE FORSKNINGSINTERVJU* (3. utg.). Gyldendal Norsk Forlag AS.

Larsen, A. K. (2017). *EN ENKLERE METODE Veiledning i samfunnsvitenskapelig forskningsmetode* (2. utg.). Fagbokforlaget.

Lauvås, P. & Handal, G. (2006). *VEILEDNING OG PRAKTISK YRKESTEORI*. J.W. Cappelen Forlag a.s.

Lingås, L. G. (2014). *ETIKK FOR PEDAGOGER* (2.utg). Gyldedal Norsk Forlag AS.

Nielsen, J.C.R., og Repstad, P. (2006). Når mauren også skal være ørn: Om å analysere sin egen organisasjon. I Nyeng, F. og Wennes, G. (red.). *Tall, tolkning og tvil*. Oslo: Cappelen Akademiske Forlag.

NOU 2016:7 (2016). *Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/05a79a5ed91e40e1a80e6f8028b21e3e/no/pdfs/nou201620160007000dddpdfs.pdf>

NSD. (u.å.). *NORSK SENTER FOR FORSKNINGSDATA*. Hentet 23. mai 2021 fra <https://www.nsd.no/om-nsd-norsk-senter-for-forskningsdata/>

Nyeng, F. (2012). *NØKKELBEGREPER I FORSKNINGSMETODE OG VITENSKAPSTEORI*. Fagbokforlaget.

Peavy, R. V. (2012). *AT SKABE MENING. Den sociodynamiske samtale*. Veiledningsbiblioteket Schultz.

Repstad, P. (2007). *Mellom nærhet og distanse: kvalitative metoder i samfunnsfag*. Universitetsforlaget.

Sultana, R. G. (2018). Prekariatet, innsparinger og samfunnskontrakt i en flytende verden: karriereveiledning i balansen mellom borger og stat. Kjærgård, R. & Plant, P. (red.), *KARRIEREVEILEDNING for individ og samfunn*. (s. 38-52). Gyldendal Akademisk.

Teslo, A-l. (red.). (2010). *MANGFOLD I FAGLIG VEILEDNING for helse- og sosialarbeidere* (2. utg). Universitetsforlaget AS.

Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse – en innføring i kvalitativ metode* (4. utg). Fagbokforlaget.

Tjora, A. (2020). *KVALITATIVE FORSKNINGSMETODER i praksis* (3.utg.). Gyldendal Akademisk.

Thurèn, T. (2018). *VITENSKAPSTEORI FOR NYBEGYNNERE* (2. utg.). Gyldendal Norsk Forlag AS.

Wikipedia. (u.å.). *Selvevaluering*. Hentet 14. Mai 2021 fra

<https://da.wikipedia.org/wiki/Selvevaluering>