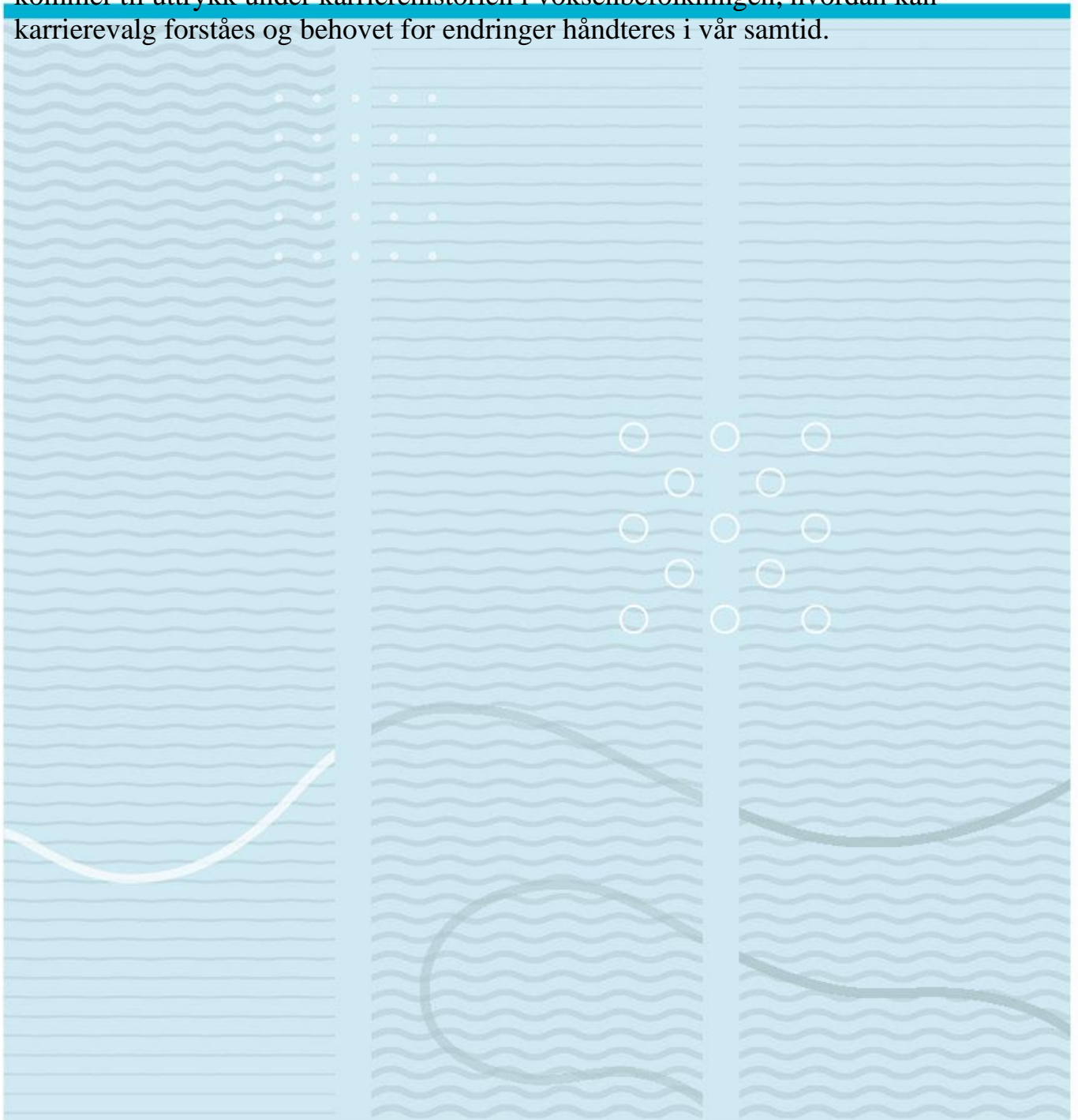


Linda Christine Mikkelsen

Karrierehistorier- om valg, motivasjon og nødvendige endringer: Hva kommer til uttrykk under karrierehistorien i voksenbefolkningen, hvordan kan karrierevalg forstås og behovet for endringer håndteres i vår samtid.



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

<http://www.usn.no>

© 2023 Linda Christine Mikkelsen

Denne avhandlingen representerer 30 studiepoeng

Sammendrag

Hensikten: Denne masteravhandlingen gjør en kvalitativ studie av informantenes karrierevalg i møte med behov for endringer underveis i karrierehistorien. Studien tar et fenomenologisk og narrativt perspektiv, ved at det er informantenes subjektive livsverden som fortelles, narrativ tilnærming beskriver karrierehistorien som en fortelling og informantenes karrierevalg og yrkes- og utdanningsdeltakelse.

Karrierevalgene påvirkes av informantenes tenkning om seg selv og sine opplevde yrkes- og utdanningsmuligheter på et gitt tidspunkt i livet og i den livsfase personen befinner seg i. Hvordan ser informantenes forventninger ut opp mot hva som ble erfaringene i virkeligheten og hva drev informantenes karrierevalg. **Metode:** Det empiriske grunnlaget for oppgavens tematikk er fem semistrukturerte kvalitative forskningsintervjuer. Informantene er voksne mennesker mellom 40-60 år, fire kvinner og en mann. Ingen er av samme yrkesgruppe eller utdanningsretning, men alle har grunner til karrierevalg, og erfaringer med disse utfra forventninger til utdanning og yrkesvalg. Tematisk analyse er brukt som metodisk verktøy.

Sentrale funn i studien er: Karrierevalg og utvikling påvirkes av indre og ytre forhold. Behovet for endringer er drevet frem av utfordringer knyttet til strukturelle forhold, opplevelser av mening og motivasjon, endringer i arbeidsforhold og marked, endringer i utdanningsstrukturer, helsesituasjon. Håndtering av endringer beror på egne ferdigheter og verdier, og forventninger til karrierevalg. Utdanningsvalg tas i stor grad på bakgrunn av opplevelser og erfaringer i skole, og knytter seg mest til oppfatning om interesser. Informantenes betraktninger om behov for karriereveiledning, og dennes betydning. Det offentlige, herunder NAV ses som en sparringspartner, støtte og sikkerhetssystem i møte med karrierebrudd. Har betydning på et personlig så vel som et yrkesmessig plan.

Konklusjon: Karriereveiledning kan ha en betydning og spille en rolle i menneskers liv hvis en tar mange perspektiver inn, forholder seg til opplevelsesverden til individet og bruker flere perspektiver til å gripe fatt i karrierespørsmål og bidra til gode karrierevalg.

Nøkkelord: Karrierehistorie, det narrative perspektiv, karrierevalg og utvikling, endringer, voksne, motivasjon, Donald Super livsløps- og leveromsteori, Career development and Systems theory

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	3
Innholdsfortegnelse	4
Forord	5
1 Innledning	6
1.1 Behovet for karriereveiledning.....	8
1.2 Begrepsavklaringer	11
1.3 Annen forskning.....	13
1.4 Noen perspektiver på karriereutviklingsteorier.....	15
2 Tematikk og problemstilling	19
2.1 Forskningens relevans.....	19
3 Teoretisk rammeverk	21
3.1 Det narrative perspektivet i karrierehistorien.....	21
3.2 Karriereutvikling- og systemteori.....	21
3.3 Donald Super`s Livsløps- og leveromsteori.....	23
3.4 Etikk og makt i og rundt karriereveiledning	26
4 Kvalitativ metode	28
4.1 Utvelgelse av informanter	29
4.2 Det kvalitative intervjuet og transkribering	30
4.3 Forskningsetiske refleksjoner og kvalitet	32
5 Analyse av data	32
5.1 Tematisk analyse	33
5.2 Utdrag av informantenes karrierehistorier.....	35
5.3 Utviklingsmodell over karriereoverveielser.....	48
6 Funn	54
7 Drøftning	55
8 Konklusjon	59
9 Litteraturliste	63
10 Vedlegg	66
10.1 vedlegg 1: Intervjuguide.....	67
10.2 vedlegg 2: Vurdering av behandling av personopplysninger (NSD).....	68
10.3 vedlegg nr 3: Informasjonsbrev og forespørsel om deltakelse.....	69
10.4 vedlegg 4: Forespørsel om informanter på Facebook.....	70

Forord

Denne masteroppgaven markerer avslutningen på fire års deltidsstudier i karriereveiledning ved Universitetet i Sørøst Norge. Jeg jobber som karriereveileder, ved Papirbredden Karrieresenter i Drammen. Jeg er del av et faglig miljø i Karriere Buskerud, hvor jeg kastet meg på en mastergrad for å formalisere min kompetanse innen fagfeltet. Karriereveiledningsstudiene er satt sammen av både teoretiske, metodiske og praktiske moduler. Praktiske øvelser, refleksjonsoppgaver og faglige diskusjoner danner rammene rundt relevante tema for karriereveiledning i både et individ- og samfunnsperspektiv. Jeg har gjennom studiet tilegnet meg kunnskaper, ferdigheter og kompetanse som kan anvendes i mitt arbeid og forstå karriereveilednings kompleksitet i en større samfunnsmessig sammenheng og kontekst.

Jeg er i skrivende stund i mitt niende år som karriereveileder, etter rett i underkant av åtte år som arbeidsrettet veileder og rådgiver, med ulike oppgaver som tiltaksansvar og forskjellige oppfølgingsoppgaver i NAV Drammen. Mitt fremste engasjement er å bistå mennesker i å se og skape valgmuligheter, oppnå fremtidstro og vilje til å foreta nye livs- og karrierevalg, men også å ivareta egen autonomi og bekrefte egne livsopplevelser. I den hensikt å skape mestring, sammenheng og mening i den enkeltes yrkes- og utdanningsliv. Masteroppgaven min hadde ikke blitt en realitet hadde det ikke vært for nære venner som har pushet meg og hatt tro på meg når jeg selv ikke hadde det. En fantastisk maestro og professor i karriereveiledning Roger Kjærgård som ser og rommer både motivasjoner og utfordringer jeg stod i og ga hint når han så jeg ikke var særlig svømmedyktig og kavet i vannskorpen. Jeg rotet i eget tankekaos og forvirring over de mange perspektivene jeg kunne ta. Til tider har jeg vært svært frustrert og overveldet, jeg måtte ta et oppgjør med min egen selvforståelse, lave mestringstro, motstand og barrierer. Takk til Petra Røise og Trond Buland, veiledere ved Universitetet i Sørøst Norge for oppmuntring, og faglige innspill. Til tross for noen utfordringer underveis er jeg takknemlig over å kunne si: Jeg leverte min masteroppgave i karriereveiledning.

Drammen 20.05.23

Linda Christine Mikkelsen

1. Innledning:

Karriereutviklingen til voksne påvirkes av mange faktorer, karrierevalg må gjøres flere ganger i livsløpet. Det kan være forhold i og utenfor jobb, samfunnsutvikling, helse og tid i livet, familiesituasjon som alle influerer på yrkes- og utdanningsvalg. Gode og dårlige livshendelser påvirker en persons opplevelse av motivasjon, mestring og mening, og endringer i en persons karrierehistorie kommer til uttrykk på mange forskjellige måter. Det er flere årsaksforhold og konsekvenser av erfaringer i arbeidslivet som danner grunnlaget for å bestille en eller flere karriereveiledningstimer. Kjærgaard (2012) legger til grunn karriereveiledning som et samfunnsregulerende verktøy for på den ene siden kan forstås som den individuelle rettigheter til og ansvar for å treffe riktige og gode karrierevalg, som innebærer både en frihet og konsekvenser av valg av utdanning og arbeid. På den andre siden er det som kan betraktes som nasjonalpolitiske mål, hvor målet er aktiv yrkes- og utdanningsdeltakelse, økt sysselsetting og økonomisk vekst i samfunnet. Parallelt beskriver Kjærgård videre det offentlige maktutøvelse i form av den enkelte borgers plikter og muligheter til medvirkning og aktiv deltakelse.

Fra en mer pastoral maktstruktur og samfunnsmyndighet til staten som sikkerhetsregime og en totalitær tilbyder av velferdstjenester som berører den enkelte igjennom et liv, hvor et individs sårbarhet blir synlig, i møte med et samfunnsrasjonale som utøves av besluttere og veiledere i det offentlige. I et neoliberalistisk perspektiv kan en si at karriereveiledning som virkemiddel både har et samfunnsøkonomisk kunnskapsperspektiv for å ivareta økonomisk samfunnsgevinst tenkning, og samtidig gi gode veiledningstjenester til ulike grupper i samfunnet å ivareta sosialinkludering, en selvaktualisering og frigjøringsaspekt, hvor den enkelte skal istandsettes til utviklings- og endringsorientering og gis muligheter for kompetanseheving i alle delfaser av livet (Kjærgård, 2012).

En definisjon på karriereveiledning er OECDs fra 2004:

«Karriereveiledning viser til tjenester og aktiviteter som skal hjelpe personer, uavhengig av alder og tidspunkt i livet, til å ta valg når det gjelder utdanning, opplæring og arbeid, og til å håndtere egen karriere» og videre presiserer ELGPN, og videreutvikler perspektivet med følgende definisjon:

«Livslang karriereveiledning omfatter en rekke aktiviteter som setter mennesker i alle aldre og stadier i livet i stand til å bli kjent med sine styrker, kompetanser og interesser, gjøre meningsfulle valg knyttet til utdanning, opplæring og arbeid, og gjennom hele livsløpet håndtere læring, arbeid og andre situasjoner der styrker og kompetanser utvikles og brukes» Karriereveiledningsbegrepet er relativt nytt i norsk sammenheng, omfatter både individuell- og gruppebaserte aktiviteter i ulike sammenhenger for ungdom i grunn- og videregående skoleopplæring, for voksne hos private og offentlige tjenesteaktører i storsamfunnet (NOU 2016:7 s. 14-18).

I 2016 utkommer Norges offentlige utredninger med tittelen «Norge i omstilling- Karriereveiledning for individ og samfunn» (NOU 2016:7). Som utgangspunkt for utvalgets arbeid står OECD Skills Strategy rapport, som begrunner utfordringen med færre ufaglærte jobb som krever lite eller ingen utdanning og møte dette med karriereveiledning som setter mennesker i stand til å ta bedre utdannings- arbeidsvalg med fokus på samfunnets kompetansekrav og behov. Karriereveiledning blir beskrevet som et sentralt virkemiddel, for å kvalitetssikre og bidra til at folk flest deltar i meningsbærende utdannings- og arbeidsaktiviteter igjennom livet. Det foreslås at det organiseres for fylkesvise Karrieresenter, som skal gi service og gode veiledningstjenester til alle over 19 år i befolkningen, det foreslås også å lovfeste rett til karriereveiledning for flyktninger før deltakelse i introduksjonsprogram, for snarere å komme i gang med aktive utdanning- og jobberelaterte prosesser og styrke mulighetene for å ta i bruk deres medbrakte kompetanser. Dette blir en lovpålagt tjeneste i 2019 (2016:7). Det trekkes frem både behov for å styrke landets infrastruktur gjennom en kvalifisert, utdannet og en kompetent og kunnskapsrik befolkning som skaper både samfunnsøkonomiske verdier gjennom høygrad av sysselsetting i befolkningen.

Karriereveiledning beskrives å være et virkemiddel i den pågående kompetansepolitikken Med to hovedmålsetninger: å styrke samfunnets konkurranseevne og skape et dynamisk og effektivt samfunn, og motvirke eksklusjon og utenforskap (NOU 2016:7). Karriereveiledning som virkemiddel i samfunnet har som mål å bidra til menneskers deltakelse i utdanning og arbeid. Karriereveiledning berører samfunnet som helhet, utdanningsinstitusjoner, arbeidsmarkedet og individet. Karriereveiledning handler i stor grad om forståelse av selvet, kunnskaper om arbeidsinnhold, yrkeslivet og utdanningsveier og en dialogisk refleksjon over disse faktorenes betydning for

karrierelæring og karrierevalg (NOU 2016:7). Mange står overfor et omskiftelig arbeidsliv, nye kompetansekrav og ønsker å skape større bevissthet og refleksjoner rundt eget ståsted og åpne opp for å skape et større handlingsrom og muligheter for å ta fatt på nye karrierevalg.

Karriereveiledning handler om livsplanlegging, om livskvalitet og -mening, arbeidshelse, interesse- og preferanseutforskning og kartlegging av ulike kompetanser, om å håndtere eget liv på jobb og i skole, samtidig med egen livssituasjon og både endringer og utvikling av egen person, egne ferdigheter og kvalifikasjoner i et sosialt samspill og jobbutførelse. Karriereveilederen kan i sin rolle, bidra til å skape større refleksjoner og se veisøkerens styrker og oppfattelser utenfra og skape rom for å ta «nye briller» på. Oversette og skape sammenheng mellom tidligere yrkes- og utdanningsvalg, og støtte egne argumenter for å komme frem til nye karrieremål. Karriereveiledning har ifølge Kjærgård (2012) både er konstruktivistisk og sosialkonstruktivistisk ståsted, ved at menneske har en iboende skaperevne i utviklingen av seg selv som menneske, og fagperson, men inngår også i sosiale sammenhenger i form av skole, utdanning, fritid og i arbeidslivet som danner arenaer for mennesker å utvikle sine forståelser og utvikle nye kunnskaper og ferdigheter i en refleksiv virkelighet mellom mennesker (2012). Samtidig skjer menneskers liv ikke lineært og den enkelte møter både personlige, organisatoriske og strukturelle karrierebarrierer på sin vei igjennom livet, og må derfor ofte treffe flere og nye karrierevalg for å opprettholde inntekt, men også få muligheter til å bruke egne interesser og preferanser. Gjennom både endrede personlige rammebetingelser, forventninger om karrierevalg og -utvikling, og endrede samfunnsmessige betingelser og perspektiver påvirker alle fremtidige karrierevalg.

1.1 Behovet for karriereveiledning:

På samfunnsnivå fører OECD, verdensbanken og EU inn karriereveiledningens politiske mål om økonomiske vekst og økt konkurransevne, styrke lands infrastruktur, men også globalisering (NOU 2016:7). På den andre siden inkluderer karriereveiledningens virkeområde til sosial inkludering, integrering og løfte marginaliserte grupperes utdanningsnivå og styrke medvirkning i yrkes- og

utdanningsdeltakelse. Karriereveiledning kan virke reparerende for mennesker som lenge har vært i eller utenfor arbeidslivet med lav formell kompetanse, og virke forebyggende ved at mennesker med ulike yrkes og utdanningsbakgrunn, reflekterer over egne handlingsrom og muligheter med hensyn til jobb og utdanning. For mennesker med tilknytning til organisasjoner som NAV, flyktningetjenesten, voksenopplæringen kan karriereveiledning sies å ha en intervenserende effekt ved å være veisøkerens støttende og forlengede arm, i møte med det offentlige. Karriereveilederen kan bidra i kvalitetssikring av meningsfulle og kvalitative oppfølgingsprosesser for individet, utfordre systemtenkning og påvirke gode beslutninger om bistand.

De fylkesvise karrieresentrene kan derfor medvirke både til tjenesteutvikling, kvalitativ brukeroppfølging og kan være en aktiv arena for kompetanseutvikling for veisøkere, veiledere og fagpersoner i andre organisasjoner, i et tverrsektorielt samarbeid. Her er anledningen stor for å dele ulike perspektiver og løfte opp ulike samtids- og samfunnsdiskurser. I karriereveiledning som styringsinstrument impliserer dette etiske dilemma og refleksjoner. Karriereveiledning informerer, utfordrer og kvalifiserer til valgkompetanse, men kan begrunnes å være et mykere virkemiddel for å skape karrierelæring og -utvikling for befolkningen. Karriereveiledning kan ha en bevissthet om hvordan kjønn, klasse, alder, preferanser, tilhørighet og kulturelle så vel som psykologiske rammer, og økonomi kan virke styrende og ha sterkere implikasjoner for menneskers oppfattelse av egne muligheter i samfunnet (NOU 2016:7).

De fylkesvise karrieresentrene, eies av Viken fylkeskommune, og NAV Vest-Viken. Karriereveiledere samarbeider i et tverrprofesjonelt fagmiljø med veiledere i flyktningetjenesten/introduksjonsprogram i Drammen kommune, på individ- og systemnivå med NAV veiledere, og voksenopplæringen/videregående opplæring for voksne, et ansvar i fylkeskommunen. Hensikten med tverrprofesjonelt samarbeid er å heve felles fagforståelse og fagkunnskaper i den kvalitative veiledningen og oppfølgingen av voksenbefolkningen i yrkes- og utdanningsvalg. I 2019 fikk karriereveiledning en lovpålagt tjeneste, på integreringsområdet for flyktninger i forkant av introduksjonsprogram.

Profesjonalitet og kvalitet i karriereveiledningen handler om satsning på formalisering av høyere utdanning innen karriereveiledning og utviklingen av nasjonalt kvalitetsrammeverk, som både styringsredskap og faglig verktøy for kvalitetssikring for utøvere i praksisfeltet i karriereveiledning. Nasjonalt kvalitetsrammeverk ble utviklet av en faggruppe i Norge, og ble lansert i 2018. Her jobbet man frem syv kompetansestandarder, hvor målet var et metodisk verktøy til bruk for alle aktører innen karriereveiledning, offentlig og private, for å sikre den enkelte karriereveileders bevissthet om egen kompetanse- og utvikling, til anvendelse i faget sosialt og organisatorisk overfor mottakere av tjenesten, samt strukturelt på systemnivå (NOU 2016:7) I kunnskaps- og kompetansesamfunnet satses det på en kompetansepolitikk, og mer konkret en strategi og forventninger om karrierelæringsaktiviteter og kompetanseheving i ulike faser av menneskers liv, i et livslangt perspektiv. Hensikten med karriereveiledning er å håndtere egen omstillingsprosess, karrierevalg og karrierespørsmål (NOU 2016:7). Med utgangspunkt i både en profesjonalisering av faget og et konstruktivistisk tankegodt om menneskets mulighet for å lære seg karrierekompetanser, for å håndtere sine karrieremessige spørsmål, gjennom utdanning og læring igjennom livet, EU resolusjon 2008. Arbeidslivet er løpende i endring, og det uttales et stadig større søkelys på høyere formelle kompetansekrav og utstrakt omstillingsvillighet i samfunnet (NOU, 2016:7). I samtidsdiskursen omtales ofte begreper som karriere og kompetanser, som forventninger til den enkelte både om et høvelig arbeid, som bidragsyter i samfunnet, styrke landets infrastruktur gjennom kvalifisert og kompetent arbeidskraft som møter fremtidige kompetansekrav, med hensikt å ha økt sysselsetting og økonomisk vekst.

1.2 Begrepsavklaringer:

Karrierebegrepet var tradisjonelt anvendt i forbindelse med det å gjøre karriere, forbeholdt de med høyere utdanning. Med utgangspunkt i å forstå karriereutvikling som i å klatre på karrierestigen, eller få opprykk i form av en bedre stilling oppover i det strukturelle hierarkiet. Karrierebegrepet brukes ofte i dag i forbindelse med utdanning, jobbskifte, arbeidsledighet, arbeidslivet og kompetanseutvikling, og som en del av individers personlige liv. Ulønnet arbeid som omsorgsoppgaver, frivillighetsarbeid og deltakelse i utdanning ble ikke regnet som del av en persons karriere (NOU 2016:7). En kan si at tidligere ble det som ble beskrevet som jobblivet, nå defineres som personens karriere uavhengig av yrkes- og utdanningsbakgrunn. I praksis byr dette begrepsmessige skifte til forvirring, identitetsbrister og utfordrer egne betraktninger om seg selv og sin karriere. Karrierebegrepet er nok ikke hverdagskost for alle, og viktigere er det at individets selvoppfattelse i sine karrierevalg, betraktes som meningsbærende og anerkjennende for denne (Høydahl, 2012). Begrepet karriere ifølge Wikipedia (2022), omtales som en persons fremgang i jobb og hvorvidt de lykkes i arbeidslivet. Rask forfremmelse til stillinger, mer ansvar status eller lønn omtales som å «gjøre karriere». Med opprinnelse i at ordet kom fra ridning, og betydde løpebane eller strak galopp, og på latinsk betyr kjerre, som i betydningen av en hestekjerre som tar deg fremover. Samtidig som karriere beskrives av Løve (2012) å være både et rasjonelt og irrasjonelt anliggende. Karrierevalg foretas både på bakgrunn av subjektive og til dels emosjonelle antagelser, men også kognitiv tenkning og vurderinger om antatte gode karrierevalg. Familien og de sosiale omgivelsene et individ befinner seg i, skaper forventninger og rammer for utdanningsmål og betraktninger om jobber (Løve, 2012).

Kompetanse som begrep utfordres i boken «*Kompetance*» (Illeris, 2017) hvor det beskrives en bred til begrepet. Kompetanser kan komme til uttrykk gjennom handlinger, læringserfaringer og beskrevne egenskaper hos en person. Her beskrives et skille mellom læring og kunnskapssanking på den ene siden og hvordan kompetanser som dannelse, refleksjonsevne og atferd kan utvikles på den andre. Disse kan vanskelig la seg måle isolert sett. Flere kompetanser er nyttige som medvirkende i et komplekst samfunn. Sett i motsetningsforhold til kvalifikasjoner, er det her gitt uttrykk for en dybdeforståelse av at kompetanser er sammensatt av flere tilegnede tilganger på innsikter, visdom og karaktertrekk anvendt i et arbeidsliv (Illeris, 2017)

Kompetanse i et karriereveiledningsperspektiv handler om å håndtere de læringskontekster man inngår i uavhengig av nivåer, tid og sted i livet. Et perspektiv er at våre disposisjoner utvikles gjennom det sosiale læringsmiljøet vi inngår i, men noen naturgitte disposisjoner og potensialer er vi født med (Illeris, 2017). På individnivå kan man begrunne kompetanseutviklingens forutsetning som en mobilisering av egenskaper knyttet til å være handlingsparat og ha en emosjonell og kognitiv samt informert beredskap for kompetanseutvikling i et livsløpsperspektiv. En persons forutsetninger og personlige kompetanser skapes i et kontinuum og utvikles gjennom livserfaringer. Sett som en oppbyggelig og nødvendig del av ett sett med forskjellige kompetanser i møte med karriereutfordringer med ukjente utfall i samtidens arbeidsliv.

For å styrke sine evner til å håndtere endringer i eget yrkesliv, kan det være nyttig og ha en profesjonell sparringspartner, og støtte som menneske til å klare utdanningsdeltakelsen og yrkeslivet. Karrierelæring betegner den læringen som knytter seg til utviklingen av karrierekompetanser, selve læringsprosessen som kan foregå for eksempel i, under og etter en individuell karriereveiledningssamtale og gruppebaserte karriereveiledningsaktiviteter. Den refleksive læringsprosessen som foregår inni og rundt mennesket som søker bevisstgjøring og handlingsplan for videre karrierevalg (NOU 2016:7).

«Karrierekompetanser referer derfor til menneskenes evne til å planlegge, utvikle og styre egne karrierer på en strukturert og konstruktiv måte. Her inkluderes ferdigheter til å kunne samle, analysere anvende informasjon både om utdanning, arbeid og seg selv, ferdigheter i å håndtere overgangsfaser i livet og ferdigheter i å ta valg.» (NOU 2016:7 s. 21)

Karriereveiledningen tilrettelegger for at veisøker styrkes i sin egen mestring, kunnskapsbaserte valgkompetanse, og fremmer muligheter for å skape tilknytning, og medvirkning i yrkes- og utdanningsdeltakelsen. Grunnet høyere levealder og en økning i eldrebefolkningen skylder storsamfunnet og omstrukturere for å gi tilgang til gode og forsvarlige helse- og omsorgstjenester, noe som vil kreve økt grad av kvalifisert helsepersonell på alle nivåer. Samtidig spiller arbeidsinkludering og integrering en stadig viktigere rolle i å forhindre utenforskap og negative skadevirkninger av dette. Arbeidsinnvandring, familiejenforening og andel av flyktninger, krever bevilgninger

og satsninger. Både statlig, fylkeskommunalt og kommunalt, for å sikre og ivareta godt medborgerskap.

I karriereveiledning kan vi bruke denne innsikten til å forstå kompetanse som både situasjonsbestemt og sosialkonstruktivistisk, som påvirker individets selvtillit, behov for sosial inkludering og frigjøring fra normer, dogmer og begrensende forståelser. En skapende karrierelæringsprosess bidrar til refleksiv empati, innlevelse, fleksibilitet og kreativitet og ikke minst intuisjon, som ytterligere kompetanser. Veiledningsprosessen gir rom for og tilgang til avlæring, relæring og livslang læring- og kompetanseutvikling. Både begrepene karriere og kompetanse, er det fortsatt mange på «grasrota» og i sitt arbeidsliv som opplever som fjerne størrelser. Begreper det både kan være problematisk og kompliserende å forholde seg til.

1.3 Annen forskning:

Anna Marie von Wachenfeldt har skrevet en masteroppgave med tittelen «*Vi er som en pose twist, veldig gode, men forskjellige: En narrativ analyse av felleskapets betydning for karriereutvikling*» Oppgaven som er skrevet i 2022 ved Universitetet i Sør Øst Norge, omhandler unge kvinnelige jobbsøkeres erfaringer i gruppebasert karriereveiledning. Forskningsspørsmål som: Hvordan opplever unge jobbsøkere å komme sammen med andre unge i lignende situasjoner. Målet med studien er å utforske felleskapets betydning i gruppeveiledning. Informantene deltar i arbeidsmarkedstiltak via NAV. Gjennom narrativ tematisk analyse, vil man ta del i deres fortellinger på bakgrunn av veiledningen i felleskap, og metoden som brukes er fokusgruppeintervju. Studien viser at gruppeveiledning oppleves som en ressurs og treningsarena, for deltakelse i karriereutvikling. Felleskapet kommer til syne blant annet gjennom sosial tilhørighet, felles situasjon, deltakelse og medvirkning. Form og strukturen i gruppeveiledning viser også å ha betydning for opplevelsen oppleves og hvordan felleskapet utvikles (Wachenfeldt, 2022).

Kjersti Stangeland skriver masteroppgaven: «*Karriereveiledning i transformasjon: Hvordan opplevde veisøker at karriereveiledning bidro til transformasjon, fra å være arbeidssøker til å skaffe arbeid?*» Hensikten med hennes forskning er økt kunnskap om hvordan karriereveiledning bidrar for veisøker, i en prosess med å skaffe seg arbeid.

Hun følger veisøkers subjektive opplevelser av å være i en transformasjonsprosess som er forårsaket av nedbemanning, oppsigelse og omorganisering internt i en bedrift eller organisasjon. En kvalitativ undersøkelse med bruk av stegvis deduktiv induktiv metode. Oppgavens hovedtema ble fra overgang til transformasjon, karriereveiledning og kompetansebevissthet. Resultatet viser at veisøker opplevde å få støtte og en sparringspartner gjennom karriereveiledning i en usikker og krevende transformasjonsprosess reiste bevissthet rundt egen kompetanse og identitet, gjennom dialog og samhandling over tid, gjennom narrativ karriereveiledning (Stangeland, 2019).

Anna Bilon-Piorko skriver i sin artikkel med tittelen: «*Hvordan utvikler mennesker handlekraft? Og på hvilken måte kan karriereveiledning styrke veisøker i denne utviklingen?*» Hun drøfter og reflekterer over potensiale i det å skape sitt eget liv. Hun stiller spørsmål ved hvorfor det er slik at noen mennesker gjenskaper sosiale normer og tilpasser seg gitte samfunnsforhold, mens andre søker å forandre sine sosiokulturelle virkeligheter, selv under de mest ugunstige betingelser. Det er nyttig å studere menneskers evne til å handle på egne vegne i arbeidsliv, lokalsamfunn og sin kultur. Dette er relevant etter covid 19 pandemien som endret arbeidslivet på grunnleggende måter. Et arbeidsmarked i endring, med nye arbeidsmåter skaper nye sammenhenger og muligheter der mennesker kan oppnå sine livsmål, og utvikle sin identitet på nye måter. Evnen til målrettet handling må ses i forhold til menneskers handlingsevne og handlingsrom. En hypotetisk tilnærming til handlekraft hvor ideen og tro på at en er i stand til hva som helst, er en sterk overdrivelse. Dette må utdypes og ses nærmere i forhold til den sosiale konteksten som påvirker. Mennesker utøver alltid sitt handlingspotensial overfor noe eller noen, og må derfor ses i forhold til kontekst.

Å være aktør i eget liv er en prosess, en foranderlig tilstand som kan læres og utvikles, men kan variere innenfor ulike områder av en persons tilværelse. En kan være handlekraftig i rammen av familien, men føle mindre kontroll i eget arbeidsliv. Dette har mange dimensjoner og lag, som er knyttet til noe man har lært i fortid, nåtid og fremtid. En ny indre dialog utløses, av enkelte hendelser og gir opphav til nye ferdigheter, samtidig som denne tar ulike retninger gjennom livsløpet. Handlekraft er sentralt i utvikling av karriere, og gis plass i karriereveiledning. Veisøkere skal ikke bare tilpasse seg rådende forhold på arbeidsmarkedet, men bidra til endring i samfunnet,

drive frem sosial endring, bygge et mer balansert arbeidsmarked, og gå utover etablerte handlinger. Karriereveiledning kan gi støtte til å bli aktør i eget liv, og må ses på som en ferdighet som oppøves. Oppmerksomhet må rettes til sosiale og globale dimensjoner og bevegelser, og foranderlige historiske omstendigheter. Det sosiale miljøet kan fremme evnen til å handle på egne vegne, og fremme virkeliggjøringen av deres livsmål og håndtere uønsket påvirkning (Bilon-Piorko, 2022).

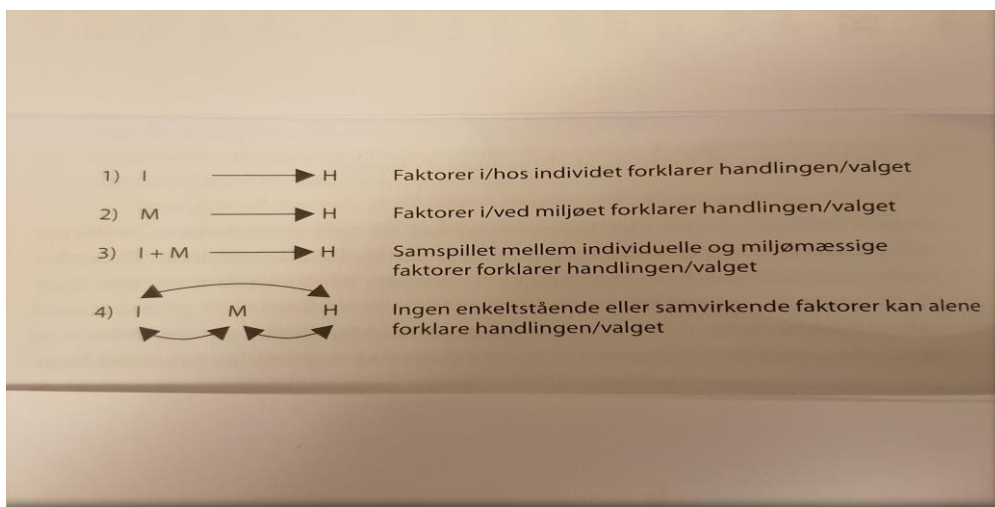
1.4 Noen ulike perspektiver på karriereutviklingsteorier:

Individet beskrives å innskrenke og avgrense sine valgmuligheter i et forsøk på å innpasse seg selv og finne sin plass i de sosiale omgivelsene. De sosiale omgivelsene beskrives som et slags hierarki med en spesifikk sosial, kulturell og økonomisk orden. Individet foretar derfor vurderinger og kompromisser knyttet til hva som betraktes som oppnåelig, attraktivt og tilgjengelig. Dette foregår i relativt ung alder, og uten en nødvendig bevissthet om at det var slik man foretok og så disse valgmuligheter på et tidspunkt i livet. Denne sosiologiske tilnærmingen minner oss på subjektets begrensede kognitive utgangspunkt, og påpeker sosiale forskjeller som kan oppstå i individers karrieremuligheter. På denne måten argumenterer hun for at karrierevalg ikke er uavhengig og helt frie. Gottfredsons teori om avgrensninger og kompromisser finner sted tidlig og derfor også senere i yrkesvalget. Valget ses som et resultat av individets kognitive utviklingsprosesser, som formes av både individuelle, sosiale og kulturelle impulser. Ann Roe, og hennes yrkespsykologi hevder at unge menneskers oppvekstmiljøer predisponerer for yrkespreferanser og -valg grunnet familietilknytning (Høydahl, 2012). Senere i livet har karrierevalg hatt konsekvenser for og danner premisser og utgangspunkt for nye karrieremuligheter- og utvikling. Det er flere faktorer å ta hensyn til ved endringer i livsvalg, og flere innsatser må til for å ta grep om og endre og utvikle karrieren. Storsamfunnet og sosiale omgivelser har betydning for voksnes betraktninger om hva gode karrierevalg, og hva en ønsket karriereutvikling innebærer.

Peterson m.fl, CIP teorien- Cognitive Information Processing theory. Denne teoriens grunnleggende antagelse er begrunnet i, individets evne til å samle inn, bearbeide og analysere informasjon, og komme til en større innsikter som foreligger foran et karrierevalg. En kan beskrive dette som en problemløsningsmodell hvor man tar

utgangspunkt i en nåsituasjon og diskuterer ulike valgalternativer mot en fremtidig ønsket karriereutvikling. Gjennom resonnering rundt informasjon om yrkes- og utdanningsveier, og konsekvenser av disse vil veisøker i en karrierelæringsprosess finne handlingsrom for egen karriereutvikling. Influert av Banduras forståelse for selvpoppfatning om hva denne er i stand til, og og hans begrep «*Self efficacy*», tar et nærmere innblikk i individets subjektive selvpoppfattelse og mestringstro. Individets mestringstro og forventninger for ulike livsvalg påvirker dennes vurderinger om egne karriereoverveielser. Hvordan individet beskriver og forstår seg selv i kontekst til omverden, påvirker antagelser om mulige livsvalg, og uttrykker dennes interesser og «standpunkter» i verden. Bandura beskriver dette som at individuelle valgprosesser skjer i et innbyrdes forhold mellom selvrefererende tanker og forskjellige sosiale prosesser, og individets valg kan derfor ikke forstås utenfor sin kontekst, dette kalles ifølge Lent m.fl for den sosialkognitive karriereteori (Høydahl, 2012).

Et karriereløp og individets valg og handlinger kan forklares ut ifra individuelle perspektiver og samfunnsmessige faktorer. I et forsøk på å forklare sammenhengen mellom disse illustreres her:



Sammenstillingen mellom individuelle perspektiver (I), de miljømessige påvirkningene (M), og de handlinger (H) når for eksempel et karrierevalg skal tas eller når man skal søke å beskrive, forstå og/eller forklare karrierevalg, så kan disse forklares med utgangspunkt i karriereteoriene. Betragtningene eller funnene kan ses utfra ulike eller begrensede perspektiver eller begrunnelser, og vil da bevisst eller ubevisst utelate noen andre perspektiver og begrunnelser (Høydahl,2012). Individuelle faktorer som kognisjon, emosjonelle disposisjoner, sosialisering og læringsevne spiller alle premisser

for utforskning av interesser, utvikling av karriereferdigheter og nye karrierevalg. Hvilke antagelser vi gjør oss om andre mennesker og deres uttrykte subjektivitet og livsvalg, er også kun det våre antagelser ut ifra egne fordommer og forforståelser. Dette påvirker vårt syn på andres utviklings- og valgmuligheter (Høydahl, 2012).

En bevissthet rundt både teoriens begrensninger og veisøkers/informanters/individets begrensede perspektiver og betraktninger, gir utgangspunkt for en større forståelse med menneskers karrierehistorie og fremtidige karriereutvikling. Karriereveiledningens begrensninger og forståelsesramme påvirker derfor hvordan denne betrakter veisøker, og dette har etiske og maktstrukturelle implikasjoner. Her spiller både grunnleggende menneskesyn, etiske refleksjoner, systemisk kritiske vurderingsevne og generelt faglige kunnskaper en stor rolle. Karriereendringer kan oppleves utfordrende og knyttes til opplevelse av mening, sammenheng og håndgripelighet, og utfordrer individets identitetsfølelse og meningsdannelse, men gir også anledning til å finne indre drivkraft, utforskning av ny motivasjon og interesser, og bidra til egen livsmestring og yrkes- og utdanningsdeltakelse (Høydahl, 2012).

Vi skiller mellom persepsjonsprosesser som innebærer hvordan vi mottar informasjon og fortolker disse. Hukommelsesprosesser som beskriver hvordan vi lærer nytt, husker, gjenkjenner, lagrer og benytter det vi lagrer i hukommelsen. Tankeprosesser antyder hvordan vi funderer, resonerer, analyserer og reflekterer over det vi oppfatter med sansene våre. Språklige prosesser gjennom tale og tekst, i kommunikasjonen med andre. Med bakgrunn i kognitiv psykologi, hvordan menneskers tankeprosesser foregår, deres tolkning(persepsjon) og bearbeiding av informasjon, og hvordan vi finner sammenhenger og begrunner våre beslutninger. (Høydahl, 2012). Våre måter å konkludere, og løse problemer på er tankeprosesser som opererer på bakgrunn av lærte ferdigheter og lærte erfaringer. Samtidig foregår tankeprosesser uavhengig av å ha et rasjonelt formål, ubevisst og emosjonelt går våre tankeprosesser som en stillegående radiostasjon underveis igjennom dagen vår. Dette forklares gjennom kognitiv psykologi som skjemaer, mentale arbeidsmodeller og selvsnakk. Vi gir våre erfaringer mening og bygger nye valg og beslutninger på antagelser gjort ved tidligere livserfaringer.

Karriereveiledning kan derfor bidra til gjennom refleksjonsspørsmål og kunnskapsdeling, utforske og utfordre og gi veisøker grunn til å reforhandle og

reforhandle egen selvforståelse og antagelser om ulike karrierespørsmål, tanker om jobbinnhold og rejustert og oppgradert sine egne tanker om karrieremuligheter, fremtidige yrkes og utdanningsvalg. Den indre dialogen som her refererer til selvsnakk, kan utvikles og endres i takt med egne nye erkjennelser. Mange kommer til karriereveiledning grunnet karrierebrudd, uoverensstemmelse i forventinger, krav og endringer knyttet til opplevd sammenheng i karrieren.

I karriereveiledning kan man systematisk gå igjennom avvik mellom antagelser, fordommer og forventinger om ulike yrker og utdanninger, og beskrive et nyansert bilde for så å konkretisere jobbinnhold, fordeler og ulemper, antall stillinger og avstemme konkrete bedrifter opp mot ulike fremtidige utdanningsveier. Å fortolke tidligere utdanning og oversette anvendbar kompetanse anvendt i nye kontekster. En naturlig del av karriereveiledning og problemløsnings- og læringsprosesser vil derfor være opplevelser av overveldethet, motstand mot læring, og mestringsstrategier for å hankses med ny informasjon om avvikene knyttet til egen utdanning og eget yrkesliv, jobbskifter, og endrede karrierevalg. Valgmuligheter vurderes ut ifra hva som er innenfor rekkevidde, realistisk og oppnåelig.

2. Tematikk og problemstilling:

Mitt valg av forskningstema og problemstilling beror på min praksiserfaring som karriereveileder av voksenbefolkningen, og interesse for variasjon og bredde i karrieretema som omhandler mennesker i storsamfunnet vårt. Dessuten å trekke frem universelle og fellesutfordringer som dukker opp underveis i et karriereutviklingsforløp.

«Karrierehistorier- om valg, motivasjon og nødvendig endringer. Hvordan forstå karrierevalg og håndtering av endringer i normalbefolkningen i vår samtid. Hvordan kan karrierehistorier ses i lys av individuelle og samfunnsmessige perspektiver?»

Forskningsspørsmål:

Forskningsspørsmålene gjennom semistrukturerte intervjuer i denne masteroppgaven omhandler: *Hvilke karrierevalg har du foretatt deg når det gjelder yrker og utdanning, og hva er din opplevelse av disse? Hva er bakgrunnen for disse karrierevalgene, og hvilke konsekvenser opplevde du at disse fikk? Hva var viktig for deg, hvilken motivasjon og erfaringer støtte du på gjennom dine utdannings- og yrkesvalg? Møtte du på noen form for hindringer, motgang og barrierer i ditt yrkesliv, og/eller gjennom din/e utdanninger, og hvordan håndterte du dette? Hva mener du er en kvalitativ karriereveiledningstjeneste, og hvilke forventinger ville du hatt til karriereveiledning?*

2.1 Forskningens relevans:

Det aktive medborgerskap plasserer individet som objekt i en kvalifiserings- og ferdighetsdiskurs, individet er autonomt og en medaktør i styring av sin egen karriereutvikling (Kjærgård, 2018). Samfunnsmessige innsparinger utsetter individet for en sterkere orientering mot egen selvberging, refleksjon rundt seg selv og om hva som kan betegnes som bærekraftige, inntektssikrende og meningsfulle yrkes- utdanningsvalg i vår tid. Lingås (2013) tar til orde for en kritisk refleksjon knyttet til å være instrument for kapitalhavere, hvor karriereveiledning bør utøve godt skjønn og etisk bevissthet knyttet til veisøkers rett til integritet og vektlegger læringens betydning for å utforske forståelser om egne erkjennelser og erfaringer i virkeligheten (Kjærgård, 2018). En

instrumentalistisk forståelse, og en match tenkning mellom person, egenskaper og yrke/arbeidsplass, og mål/middeltenkning knyttet til rettigheter og utdanning bør unngås. Dette vil være en grunn eller smal tilnærming til alle de mangefasetterte faktorene som påvirker karriereutviklingen.

I samtids Norge står vi overfor et yrkesliv i stadige endringer, endrede kompetansekrav og ustabile ansettelsesformer for den enkelte. Mange i majoritetsbefolkningen i dag har opptil flere utdanninger og yrkesveier bak seg, i møte med morgendagens arbeidsliv grunnet flere forhold. Vi ser stadig mer uttømmende kvalifikasjonskrav til stillinger, med større og bredere vekt på formelle og høyere kompetansekrav, gjerne med lengre relevant realkompetanse. Det er i stadig økende grad den enkeltes ansvar for søke og være kompetent, ansettelsesbar og relevant i møte med omskiftelige og variable ansvars- og ansettelsesforhold. Jeg har derfor valgt å fokusere min forskning på voksnes forståelse av egne karriereveier, og håndtering av eget arbeidsliv. Hva det er som driver informantene og hva de foretatt seg ved behov for endringer.

3. Teoretisk rammeverk:

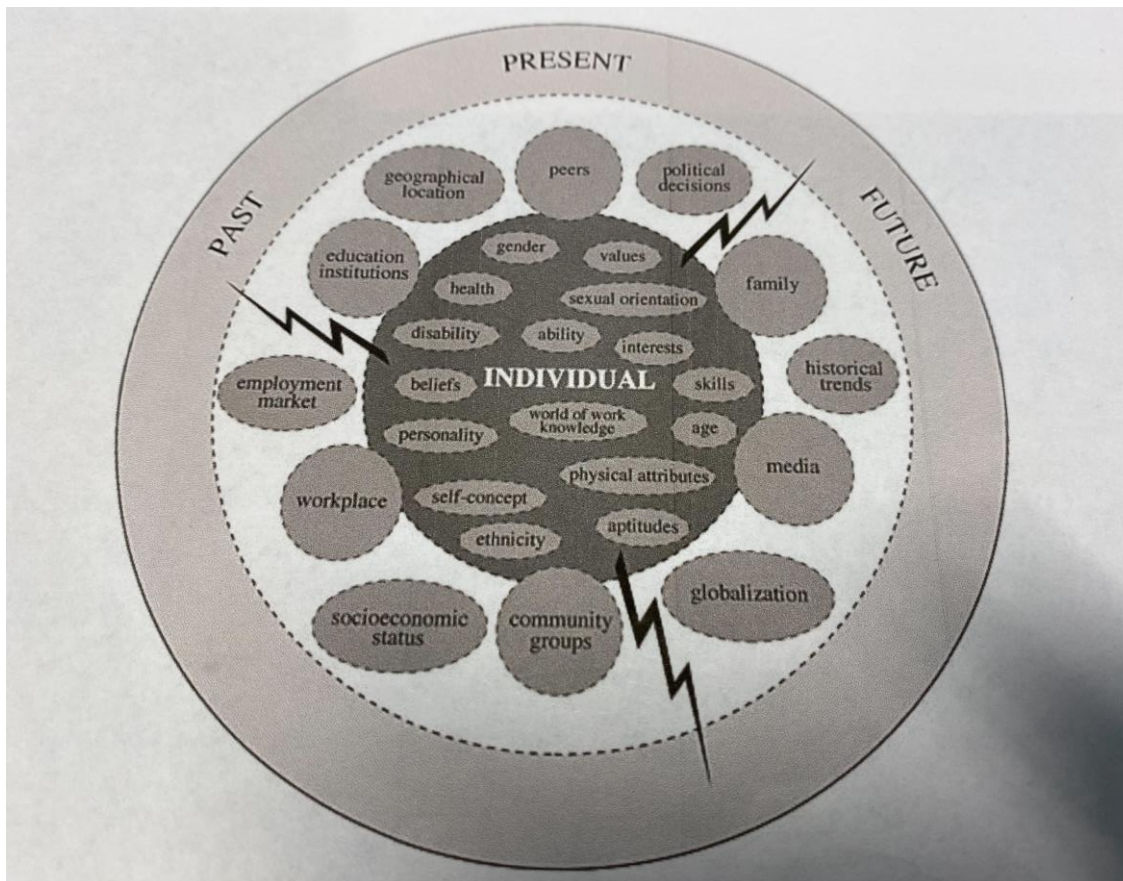
3.1 Det narrative perspektivet i karrierehistorien:

I boken til Larry Cochran (1997) beskrives mennesket som en helhet, et skapende vesen som lever under usikre forhold gjennom livet og som gjennom sin egen fortelling danner en sannhet eller flere om betraktninger om sitt eget liv. Disse historiene har i seg potensialet for å fremheve enkelte sider og vektlagte meninger om erfaringer og valgmuligheter. Det ses på som en styrke i karriereveiledning at en kan skape ny mening rundt livshendelser og skape bevegelse og nytenkning om alternative perspektiver og meningsdanning med tanke på nye karrierevalg. Vi skaper mening, sammenheng og kontinuitet og forstår «virkeligheten» gjennom historiefortellingen. Historiefortellingen kan sies å skape et system for tanker og opplevelser, og dermed gi et utgangspunkt for å drøfte og reflektere innholdet i denne fortellingen, for å bekrefte denne og danne ny mening. Dette kan også beskrives ved å være det konstruktivistiske perspektivet i karriereveiledning, gjennom utforskning og revurdering kan veisøkeren komme til nye erkjennelser om seg selv, sitt ståsted og muligheter i verden. Å identifisere karrieretema, slike som verdier, og ambisjoner og refleksjoner omkring egne erfaringer forbereder for ny handling (Cochran, 1997).

3.2 Karriereutvikling og Systemteori:

For å forstå en persons karrierevalg, kan disse settes i sammenheng med en rekke individuelle aspekter så vel som samfunnsmessige faktorer. «*The System Theory Framework (STF)*» ble introdusert som en teoretisk og kontekstuell modell i 1992 av McMahon. Denne bygget på en utviklingsteori utviklet innen familieterapi området i 1986 av Vondracek, Lerner og Schulenberg (McMahon, 2006). Modellen består av sammenhengende sirkler som presenterer individet som et «system», som inneholder en rekke individuelle påvirkningsfaktorer slike som personlige interesser, religion, kjønn, kunnskap og handikap. Samtidig som en er under innflytelse av familie, venner/kolleger, skole og omgivelsesfaktorer som inkluderer både geografiske, arbeidsmessige, sosioøkonomiske, politiske og historiske faktorer (Kjærgård, forelesningsnotater, 25.01.23) McMahon tar til orde for at karriereplanlegging må betraktes i forhold til tid og kontekst, og at en person både individuelle og kontekstuelle rammefaktorer må tas i betraktning i forhold til å forstå karrierehistorien, og forstå karrierevalg i fortid og fremtid.

McMahons Modell:



Modellen (STF) kan representere både innhold og prosesser ved karriereutvikling, ved en forståelse av hvor mange innflytelser som påvirker en persons karrierevalg på et gitt tidspunkt i både tid og sted. Karriereutvikling kan ikke ses på som en statisk prosess, men heller med en anerkjennelse av og gjennom en kompleks dynamikk, med gjensidig påvirkning mellom individ, handlinger og samfunn. Det uforutsette og uforutsigbare kan inkludere muligheter, men også karrierebarrierer/brudd og utfordringer (Kjærgård, forelesning, 25.01.23). I dette paradigme er det nærliggende å skape mening, sammenheng og helhet rundt refleksjoner og revurderinger av en persons karrierehistorie. Den narrative historiefortellingen beskriver begreper om sammenheng, mening, handling, læring og refleksjon (McMahon 2006). I karriereveiledning og for å forstå en persons karrierevalg, se karrierehistorien i lys av en kompleks ramme og valg foretatt under uforutsigbarhet og uforutsette hendelser i en persons liv. Systemteorien kan betraktes som et overbygg og motreaksjon til kausale årsaksforklaringer og den positivistiske industrielle tradisjonen. En antitese mot det lineære og observerbare, men en sammenstilling av kompleksitet og fragmenter i en

subjektiv og sosial konstruksjon. Mennesket som system ses på som viljestyrt i et kontinuum mellom språk og fungering. «*Human life consists of ongoing recursive processes involving desorganisation, adaptation, and reorganization. Knowledge about self and the environment is an emergent process as the individual interacts with the world*” (McMahon, 2006).

I denne boken kommer Batesons svært interessante perspektiv om kommunikasjon og språket som premiss til syne. Språkmønstre har en meningsbærende forbindelse, uttrykte innsikter og preferanser til hvordan karrierevalg overveies og hvordan karriereatferd uttrykkes i systemteorien. Katz og Kahn legger vekt på relasjonelle utfordringer, og gjensidig avhengighet i sosiale strukturer. Fremfor attribuering av egenskaper og objektivisering av individ. I levende systemer vil individene søke fornyelse og utvikle sine kognitive og relasjonelle evner, så lenge ikke dette aktivt motarbeides kontekstuell. Motivasjonsbegrepet i systemteorien fremmes å være en dynamisk samhandlings- og utviklingsprosess hvor meningsfulle mål, finner sted mellom individ og organisasjon. For å forstå representasjonen av individers karriereatferd må en se på kompleksitetene av karriereutviklingsprosesser denne inngår i. Slike kan være selvledelse, tanke- og atferdsmønstre, karrierebarrierer, relasjonelle dynamikker, læringsutfordringer, helsekapasiteter, tilpasninger og utvikling. Karriereutvikling kan både være kaotisk, turbulent, ikke lineær og uforutsigbar (McMahon, 2006).

3.3 Donald Supers livsløps- og leveromsteori:

Savickas beskjeftiger seg med karrierekonstruksjon som antar at individet behøver støtte til å håndtere overganger, og konstruere nye forståelser av seg selv og sine karrierevalg i det han definerer som utviklingsorientert kontekstualisme. Med dette mener han at individers valg er en fortolkning/narrativ historie hvor individet fortolker og forstår seg selv i de representasjonene av virkeligheten, slik individet ser den (Høydahl, 2012). Karrierehistorien spiller derfor en viktig rolle i hvordan livsløpet og karrieren blir til og utspiller seg for den enkelte. M. Savickas er en som lar seg inspirere og bruke deler av Donald Supers teorigrunnlag, hvor han konsentrerer seg om den personkonstruktivistiske tilnærmingen og metodisk bruk av veiledningssubjektet

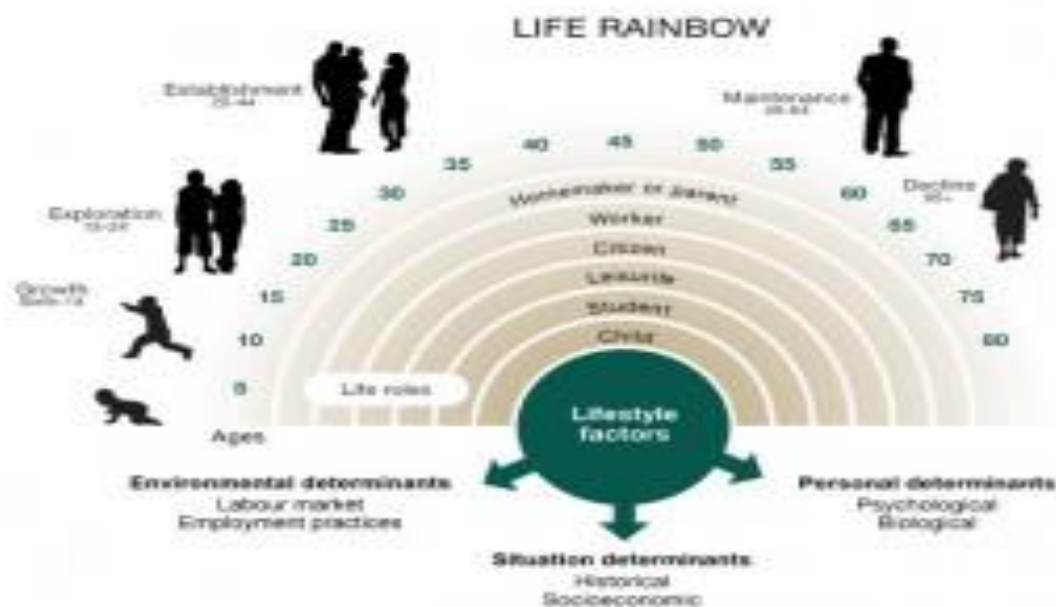
narrative historiefortelling om seg selv (Høydahl,2012). Samtidig foregår karriereutvikling i et spenningsfelt mellom individuelle, politiske og samfunnsøkonomiske hensyn. Det er flere refleksjoner og dilemma knyttet til etikk og makt som derfor gjør seg gjeldende i karriereveiledning.

Donald Super ser den individuelle selvoppfattelsens betydning for karrierevalg og -utvikling. Hans teorier fastholder både det subjektive og sosialkontekstuelle perspektivet for forståelsen av menneskers karriereforløp. Ulike karrierevalg treffes under ulike livsfaser av et menneskes liv. Mennesket får igjennom livet ulike personpsykologiske lærings- og utviklingsoppgaver, som former deres selvoppfattelse og man inntar ulike roller og funksjoner i sine relasjoner. Han lar seg inspirere av Charlotte Buhlers livsløpsteori, som inntar en holdning om at arbeidet skal passe til menneskets meningsbærende liv, og ikke omvendt. Videre presiserer han at mennesket må foreta mange flere valg utover et yrkesvalg, og yrkesvalget kan derfor ikke ses isolert fra andre livsvalg. Donald Supers bidrag til karriereveiledningsfeltet kan beskrives som avgjørende og betydelig, som påvirker hvordan karriereveiledning som praksisfelt og veiledningsmetodisk tilnærming og veiledningen som læringsprosess med hensikt til å fremme karriereutvikling for veisøker (Høydahl, 2012).

Utvikling av Supers teorier er beskrevet nærmere i Edwin L. Herrs utgave av «*The Career Development Quarterly*» (1997), en kreditert Professor ved Pennsylvania University, avdeling for utdanning og rådgivende psykologi. Han utdyper en hyllest til Donald Supers evne til kreativitet og bredde i forståelsesramme hva angår intervensjoner i menneskers karriereatferd. Hans bidrag over femti år, med produksjon av akademiske verker, og en bredde i perspektiver og tilnærminger for karriereutvikling i et livsløpsperspektiv, og for karriereveiledningen som praksisfelt. Fra hans første forskning, og publikasjoner i 1939 som omhandlet viktigheten av å forstå identitetsspørsmål og meningsskaping, og hvordan dette ses som et utviklingsarbeid i deler, i livsfaser og gir mønstre for karriereatferden. Faktorer som påvirker, gjør seg gjeldende og former en persons karrieremessige utviklingsmuligheter. Han så viktigheten av å trekke veksler på andre fagområder og disipliner som spiller en rolle i karriereutviklingen til mennesker. Slik som sosiologi, statsvitenskap, og økonomi, for å forstå kompleksiteten og variasjoner i karriereutviklingen for menn, og kvinner på tvers av sosioøkonomisk klasse og kulturer (Herr, 1997). Det legges videre vekt på at

mennesker opptrer i miljøer med ulike strukturelle roller, på arbeidsplass, i utdanning, i familien, og lokalsamfunnet. Hvor disse rollene for mer og mindre betydning, etter som vektlagt og denne personens utviklingsmuligheter kompromitteres gjennom sosial interaksjon mellom personlighetstrekk, opplevd selvforståelse, og de sosialmiljømessige maktstrukturene. Ikke minst hva det gis rom for av utviklingsmuligheter i disse organisasjonsstrukturene. Karrierevalg handler smalt om utdanningsvalg- og jobbmuligheter i etterkant, bredt foregår karrierevalg kontinuerlig i livsløpet. Gjennom endrede behov og omstrukturering av roller og forpliktelser, utvikles det over tid og informasjon nye karriereutfordringer og karrierespørsmål. I utviklingen av karriereveiledning som fagfelt, et skifte fra informasjon og valgprosess til en mer moden forståelse som ser nærmere på perspektiver rundt og forhold ved personen som skal foreta begrunnede karrierevalg. Grunnsteinene i karriereveiledningen kan sies å være en tilgang til informasjon, utforskning, beslutningstaking og reorientering om realistiske tilnærminger til videre karrierevalg. Senere i livet opptrer opplevelse av mening og behovet for innhold i andre roller, som medborger, i fritid, frivillighet, som pensjonist, hjemmeboende og ektefelle (Herr, 1997).

“Life career rainbow and archway model” (Super 1990):



Her beskrives dynamikken mellom individ og samfunn, hvor det visuelt fremstilles en persons naturlige ressurser, økonomisk bakgrunn, familietilhørighet, og miljømessige faktorer. Et individs utvikling av ferdigheter, interesser og verdier, innpasses gjennom livsfaser, og det er til syvende og siste denne personen som danner valg utfra sine

personlige og sosiale ressurser, og hvor konseptet om selv og rolle i samfunnet reetableres (Herr, 1997). Hans kunnskaps- og teoriutvikling omfatter også innsikter i økonomisk- og samfunnsutvikling i verdens land, og kompetanser i kjønnsproblemer, religionspåvirkning, kollektivistisk tenkning og kulturforskjeller, og hvordan dette kommer til ulike uttrykk i ulike land. Disse faktorene spiller en vesentlig rolle i karriereatferd, og ulikheter i så måte. Hans egne skifter i karriere fra en akademisk bakgrunn innen økonomisk historie, og følge samfunnsutviklingen med omstrukturering og tilgjengeligheten av arbeid, nedskalering av mange typer profesjoner, økt bruk av midlertidig arbeid, økning i global arbeidsledighet, og underforbruk av arbeidskraft. Volumet på implikasjonene som følger av dette må undersøkes for og i hvilken betydning disse aspektene har for et meningsfylt arbeidsliv, identitetsforståelse, samt å studere nye karrieremønstre i flere land (Herr, 1997).

3.4 Etikk og makt i og uten rundt karriereveiledning:

Mennesket har en egen vilje til makt, til å gi verdiskaping gjennom eget vesen i verden. Forstått slik at et menneske kan utøve sin påvirkningsmakt gjennom sine perspektiver og forståelser, slik eksistensialisten Nietzsches fortolkningslære gir uttrykk for. Menneskets iboende fortolkning, skaper både erkjennelser og vilje til å påvirke egen retning. Makten er ikke nøytral og objektiv, men subjektiv, og sannhet i dette perspektivet er ikke allmenngyldig eller eksisterer i en positivistisk forankringsramme. Det er en illusjon, å tro at en meningsytring inneholder all viten. I en neoliberal og postkonstruktivistisk tid må makt forstås fra flere perspektiver og på flere nivåer (Kjærgård, 2012). En kan si at ulike makthavere vil ha ambisjoner om å tilrane seg det sanne narrative og bilde på en dagsaktuell diskurs og samfunnsdebatter. I konteksten av karriereveiledning er det viktig å være kildekritisk og forstå kunnskap, statistikk og analyser av de perspektiver denne eller disse representerer. Som individ til å utnytte sin handling- og språkmakt til å treffe gode karrierebeslutninger for seg selv, og være klar over at en inngår i sammenhenger med strukturell makt. Å gi mennesker muligheter og sømløse tjenester i dette paradigme fordrer epistemologisk utforskning i samskaping mellom organisasjoner som tør å tenke fremtidsrettet og differensiert i tilbudet for å møte den enkeltes nivå og utstrekning for hjelpebehov, til kompetanse- og karriereutvikling. For at enkeltindividet skal ha tillit til profesjonell og kvalitativ

oppfølging i velferdssystemet fordrer det en oppfattelse av likeverd, respekt, rettferdighet og ansvarsfull utøvelse av makt og myndighet. Å unngå preserverende og undertrykkende krefter som vegeterer og holder enkeltindivider nede og utenfor muligheter til å mobilisere egen handlekraft og kompetanser. Vi hører i samfunnsdiskursen om push out problematikk, ekskluderingsmekanismer, glasstak m.v.

I avhandlingen til Kjærgård (2012) utdyper han videre Foucaults (2009) maktkritiske syn på befolkningen som objekt og gjenstand for styringsmål og instrument for statens og samfunnsstyrings makt. Den enkelte fremstår som et subjekt med sikkerhetsbehov og ambisjoner, et objekt i styringens hender (Kjærgård, 2012). Forstått som et middel i styringens rasjonale, fordelingspolitikk og samfunnsøkonomisk vinning. Etikk kan forstås som et gjensidighetsprinsipp, hvor vi i samfunnet har en forpliktelse til å bry oss om hverandre. Jo mindre makt en person har til å løse sine karriereutfordringer, desto viktigere er det at storsamfunn og enkeltindivid retter sitt engasjement overfor hverandre. Å motstå seg «sannheter» for å forhindre eget ubehag og lukke øynene for viktige samfunnsmessige konsekvenser og individuelle skjebner, vil være en grunnløs fallitterklæring overfor forventninger det er rimelig å ha til et kompetansesamfunn (Lingås, 2013). I karriereveiledning kan man betrakte dette synet som holistisk, helsefremmende og fremtidsrettet, i motsetning til et deterministisk og reduksjonistisk syn på menneskers verdi og muligheter i samfunnet. Til å skape vekst både for seg selv og samfunnet som helhet.

4. Kvalitativ metode:

Samfunnsvitenskapen har til hensikt å forske på ulike sosiale forhold i samfunnet, og må ses i sammenheng med metoden som anvendes og teorien som knyttes til problemstillingen. Folks sosiale status og handlinger, grupperes egenskaper og relasjoner til hverandre, og til den større sammenhengen disse inngår i, for samfunnet som helhet. Ontologi handler om forståelsen av hvordan vi mener verden er, filosofisk og ideologisk. Epistemologi kan forstås som læren om kunnskap, og tar utgangspunkt i en eller flere perspektiver når en søker å tilbringe ny kunnskap eller nye erkjennelser. I fenomenologien er det subjektive opplevelser og erfaringer som beskrives og gis mening og hvordan virkeligheten kommer frem for oss. Egne erkjennelser danner virkelighetens eksistens, visker ut skillet mellom det ontologiske og epistemologiske forståelsesnivåene. Hermeneutikken betyr tolkningen av meningsfenomener i samfunnets sosiale sammenhenger. Forskeren er en del av den subjektive tolkningen av forskningsprosessen. I motsetning til objektive observasjoner forstås sosiale relasjoner, følelser og handlinger ut ifra en fortolkning av opplevelser (Kjærgård, 2019 forelesningsnotater). Betydningen av samfunnsvitenskapen og en kvalitativ forskningsmetode påvirker hvordan vi forstår oss selv og de sosiale kontekstene vi inngår i og blir påvirket av (Grønmo, 2004). Gjennom en analytisk tilnærming av språk, tekst og ord kan vi forstå meninger som kommer til uttrykk i en kvalitativ studie. Debatt og tematisering over svært komplekse samfunnsfaglige diskurser forsøkes belyst gjennom informantenes beskrivelser, som gir utgangspunkt for tolking av deres subjektive sannheter.

Den fenomenologiske tilgangen til et kunnskapsgrunnlag for å forstå funnene og konklusjonen som forskningen danner. Fenomenologi omhandler menneskers handlinger og opplevelser i livet. Det er hvordan informantene selv oppfatter og opplever verden som er interessant for forskningen her (Grønmo, 2004). Funn og konklusjon i en studie kan man si er metodologisk forankret, og vil dermed si at valgt metode virker inn på analysens resultater. Forskning har et ontologisk grunnprinsipp ved at det jaktes på sannheten, og når det i et fenomenologisk perspektiv ofte utkommer flere sannheter kan det vi har hatt som vår virkelighetsforståelse utfordres og må tåle kritiske innvendinger og revurdering av hva som kan kalles for sannhet. All forskning bør som prinsipp å tilstrebe å utvikle ny kunnskap, eller utvide perspektivgrunnlaget for

samfunns spørsmål, som kalles det epistemologiske prinsippet i samfunnsvitenskapen (Grønmo, 2004).

Hvor robust og pålitelig en studie er kalles i forskningen reliabilitet, og viser til om det er samsvar mellom empirien og funnene i en undersøkelse. Gyldigheten i en studie avhenger av om man undersøker det studie har til formål og studere, og det er sammenheng mellom det og resultater, dette kalles for validitet. Et kvalitativt studium med tematisk analyse som verktøy tar utgangspunkt i det empiriske forskningsdata og trekker ut forståelser ut fra dette, en induktiv metode. Dette i motsetning til en deduktiv metode som tar utgangspunkt i teoriperspektiver for å danne forståelser om virkeligheten (Nyeng, 2018).

I denne masteroppgaven har jeg forsøkt å forstå informantenes karrierehistorier, en narrativ og fenomenologisk tilnærming for å forstå deres fortelling om seg selv og sine karrierevalg. Jeg har benyttet meg av semistrukturerte forskningsintervjuer, hvor jeg har stilt spørsmål om deres karrierevalg, konsekvenser av disse, og behovet for nødvendige endringer underveis grunnet ulike forhold. Jeg har stilt spørsmål om hva deres forventninger og krav til å oppsøke en profesjonell karriereveiledningstjeneste ville være. Jeg ser mitt kvalitative studium, hvor jeg søker å forstå informantenes opplevelsesverden. Formålet er å se disse karrierefortellingene i en større samfunnsmessig forståelse. Hva preger opplevelse av forventninger og meningsskapning, i forhold til utdannings- og yrkesvalg. En utfordring kan her være at man trekker større sammenhenger, utfra en fortolkningsramme. Allikevel foregår også denne i tilknytning til og i forhold til et fag eller en kontekstuell ramme. All forskning baserer seg på et ideelt grunnlag og med sine fordeler og ulemper, muligheter og begrensninger, fordi man gjør utvalg og avgrensner fagområde, metode og valgte perspektiver.

4.1 Utvalgelse av informanter:

Jeg ønsket å studere seks informanter fra majoritetsbefolkningen i aldersgruppen mellom 40-60 år, uavhengig av kjønn. Jeg ønsket ingen spesiell utdannings- og eller yrkesgruppe fordi jeg vil høre mer om deres begrunnelser for å ta utdannings- og yrkesvalg, og deres erfaringer med dette. Jeg fikk en ca. 12-16 intervjuobjekter som responderte med interesse for å delta til intervjuet. Jeg la ut en forespørsel på Facebook,

med oppfordring til at venner og venners venner kunne dele og formidle mitt behov for å ha uavhengige og forskjellige mennesker til å stille til mitt studentforskningsprosjekt. Jeg fikk henvendelser både der på og på min epost på jobb. Det var nokså vilkårlig at jeg valgte ut de fem informanter, men bare med utgangspunkt i at de ville fortelle om sin livsvei.

Jeg gjorde et utvalg utenfor mitt daglige arbeid, og utenfor min nære omgangskrets. Jeg valgte ut fem helt forskjellige yrkes- og utdanningsveier, og lyttet til deres historier og prioriteringer for disse karrierevalgene. Jeg ønsket ikke å ha informanter som var hos meg spesifikt til karriereveiledning, eller som var brukere under oppfølging i NAV eller andre institusjoner. Jeg ønsket denne målgruppen grunnet jeg ville se nærmere på deres motivasjoner, og erfaringer samt konsekvenser, samt tanker omkring karrierevalgene sine, og hvilke krav og forventninger informantene har til en profesjonell karriereveiledningstjeneste (Se vedlegg nr 3).

Først vil jeg gi et utdrag av karrierehistorien til hver enkelt informant. Jeg har valgt å kalle disse for: Informant nr 1,2,3,4, og 5. Jeg har bevisst utelatt kjønn, eksakt alder og geografisk forbindelse slik at man unngår å danne seg narrativer og forutanelser på bakgrunn av dette. Jeg vil fortelle om deres opplevelser og beveggrunner for karrierevalg som mennesker i dagens arbeidsliv, og om erfaringer med deres karrierevalg. Jeg kunne ha valgt å fokusere nærmere på sosioøkonomisk bakgrunn og eller familiehistorie, men det har jeg også valgt å utelate. Allikevel vil jeg mene at det er informantene som budbringere av budskap om meningsdanning og kunnskap knyttet til karrierevalg.

4.2 Det kvalitative intervjuet og transkribering:

Mine fem forskningsintervjuer foregikk under Corona pandemien, og ble derfor nødvendig å foregå digitalt på Teams, hvor opptakene til fire av intervjuene ligger. Et intervju ble først opptatt med skolens lydopptaker, som jeg ved et uhell greide å slette før transkribering så jeg måtte ta dette intervjuet på nytt på Teams, da informanten befinner seg et annet sted i Norge. Det siste intervjuet foregikk ansikt til ansikt med bruk av manuelt skrevne notater og lest tilbake for at jeg skulle dobbelsikre meg at jeg hadde oppfattet alt korrekt. Alle intervjuene er transkribert for hånd, og vil bli slettet som lyd og bilde opptak fra Teams så snart sensuren for masteroppgaven har falt.

Forskningens kvalitet- reliabilitet, pålitelighet og generaliserbarhet:

En styrke ved kvalitativ forskningstradisjon kan sies å være dennes demokratiske inngang og erkjennelsesprosess. Analysen må ses i sammenheng med forskningsspørsmålene, hvordan beskriver informantene hva som var beveggrunnene til deres karrierevalg, hva ga mening/ikke mening, og hvilke kvaliteter eller forutsetninger hos dem kommer til uttrykk for motivasjon for videre meningsfulle karrierevalg og nødvendige endringer. Mitt ståsted som forsker kan ikke anses som nøytralt, og en varsomhet i forhold til fortolkning av funn og i forstod grad påvirker forskningen med egne forforståelser om tema, men med et engasjement for å forstå sider til yrkes- og utdanningsvalg. Samtidig bruke innsikten til å beskrive informantenes forståelser i en ramme som karriereveiledning, for å bidra til vekst og utvikling for andre mennesker. En svakhet ved forskningen være svakheter i metodiske valg, formuleringer og tolkninger preget av feilslutninger, og at tematikken utelater tema som ikke får tilstrekkelig plass i analyse og funn.

Under rammene av denne masteroppgaven vil jeg tenke at generaliserbarheten i denne konteksten kan være at informantenes egne erfaringer tegner opp et eller flere bilder på dennes erfaringer som kan gjenkjennes eller overføres til opplevelsen andre mennesker i voksenbefolkningen erfarer og viser til noen fordeler og ulemper ved våre tilnærminger til og interesser for valg av og forventninger til oss selv, men også utdanningene og karriereveiene vi tar. Kanskje kan en trekke ut en ny forståelse, erkjennelse om kvaliteter som ligger til grunn for menneskets karrierereise i et livsløpsperspektiv. Dette som kan, ses på som en refleksiv prosess hvor en lærer og utvikler seg i sosiale strukturer og gjennom nye betraktninger om seg selv. Slik kan karrierehistorien vår og språket vi bruker om denne endre og utvikle seg og bidra til et styrket og en kritisk betraktning om bedre karrieremuligheter. Enda heldigere er det om dette kan gi inspirasjon og bidrag til kritisk tenkning om emnet i et preventivt, forebyggende og oppbyggelig perspektiv. Transparens i denne konteksten vil jeg mene er forskerens og forskningens evne til å fortelle og argumentere for sine valg og fremgangsmåte til prosjektets tematikk.

4.3 Forskningsetiske refleksjoner og kvalitet:

NESH – Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora har utviklet retningslinjer som en veiledning til godt etisk skjønn og overveielser under forskningsarbeid. Som forsker har jeg et ansvar for å ivareta informantenes integritet, autonomi og beskytte deres identitet mot gjenkjenning. Dette ivaretas ved at de fyller ut et samtykke skjema og får et informasjonsskriv om intervjuet og dets tema og varighet, og ved lydopptak med universitetets opptakere er informert om at intervjuene slettes etter at intervjuene er transkribert, oppgaven skrevet og innlevert ved studentprosjektets slutt. En representant fra Universitetet i form av veileder, personvernsansvarlig og innsendt skjema til NSD ivaretar og påser at prosedyrene og gode rutiner følges. Deltakelse i et forskningsprosjekt skal oppleves som trygt og forsvarlig og ha som formål gi allmennyttig kunnskap og bidra til å belyse og sette på dagorden forskjellige samfunnsmessige problemstillinger. Målet er å gi drøftingene ansikt og anvende det subjektive opplevelsesperspektivet til å danne en konklusjon, og uttrykke forståelse i og om en større samfunnsmessig tematikk i samtiden. I denne sammenheng karrierevalg, konsekvenser og nødvendige endringer i et individs liv. Det er viktig for meg at informantene ikke kan gjenkjennes eller oppleve krenkelse av deres rett til personvern. Jeg vil derfor etter sensuren har falt, slette intervjuene fra min PC, og makulere de transkriberingene som er gjort for hånd. (De nasjonale forskningsetiske komiteene, 2021).

5. Analyse av data:

Når jeg skulle analysere mitt datamateriale, lette jeg først etter mønster som gikk igjen i forskningsintervjuene. Noe tematikk ga seg selv intuitivt til de valgte forskningsspørsmålene jeg hadde laget på forhånd og temaene fra intervjuguiden som understøttende til å få mer informasjon og kanskje flere vinklinger på mine tema. Da mine informanter har svært ulike utdannings- og yrkesveier, lette jeg etter ord og uttrykk som kom til syne i forhold til deres egenlevde opplevelser av sine karrierehistorier.

Slike som: hvorfor jeg valgte, håndtere endringer, erfaringer, konsekvenser, min motivasjon og beveggrunner. Disse dannet så mine valgte tema for oppgavens problemstilling, samtidig som jeg la vekt på å finne tema i transkriberingen gjennom uttalelsene til informantene.

5.1 Tematisk analyse:

Virginia Braun og Victoria Clarke utarbeider en seks trinns tilnærming til koding og tematisk utvikling. De deler tematisk analysestrategi inn i to hoved grupperinger, Big Q og Small Q. Jeg vil i det følgende ta for meg en kvalitativ tilnærming (Big Q) Forskeren tar en aktiv rolle, og omfavner subjektivitet, og en organisk holdning til koding og tematisk utvikling, fleksibel og refleksiv. Her verdsettes subjektivitet, situasjonsavhengig kontekst, bevissthet og en åpen og utforskende tilnærming til empirien(datamaterialet) som presenteres og som en utvikling av forskningens problemstilling og tematikk underveis i en refleksiv prosess. Utgangspunktet er en metodisk tilnærming til tema som følger forskningens problemstilling hvor det allikevel i datamaterialet kan komme til syne nye tema som belyser flere eller andre perspektiver og tema. Et tema kan komme til syne gjennom at flere informanter snakker om det samme, ikke nødvendigvis ord for ord. Flere nye tema kan bli åpenbare, gjennom uttalelsene til informantene, men så må en holde seg tro til arbeidsformen hele veien, for å skape en forutsigbarhet og sammenheng. Endringer underveis i forskningsprosessen og forandrede forståelser er en naturlig og anerkjent del av dette kvalitative paradigme (Clarke, 2006).

Her er ikke vekten lagt på å oppdage universell mening, fordi mening i dette paradigmet kun kan forstås i konteksten meningen dannes i. Styrken ved denne tilnærmingen er åpenhet, og fleksibilitet gjennom at en ikke rigid er bundet til en bestemt oppskrift for koding og et bestemt teoretisk rammeverk. Fordi man i denne metoden forholder seg sterkt til subjektivitet kan det sies at en bør være varsom med allmenngyldige generaliseringer og antagelser som følge av informantenes historier. Disse kan ikke uten videre sies å overføres til en universell pålitelig generisk/generell/allmenngyldig sannhet, og kan ikke middelbart gi muligheter for å danne en reproduksjon av funnene

som overførbare sannheter (Clarke, 2006). Denne metoden tar som hensyn en sensitivitet overfor nyanser, den lange og dype «fortellingen», prosessen og meningsskapingen, en kritisk tilnærming til epistemologiske sannheter om årsak/virkning forbindelser, men heller en evne til aktiv lytting og analyse av kompleksitet og motsetningsforhold i menneskets liv. I stedet for et grunt svar og konklusjon på enkeltparametere, foretrekker man her å dyrke kompleksiteten og de sansemessige lagene i tilværelsen. Tematisk analyse handler om dykk og tid til det lange svaret, og toleranse for mange usikkerheter, som en metafor for livets mange virkeligheter (Clarke, 2006). Metoden forutsetter og anerkjenner forskeren har et meningsskapende ståsted og subjektive engasjement ved utarbeidelsen av sitt forskningsprosjekt. Jeg presenterer videre et utdrag av karrierehistoriene, jeg har også jobbet meg frem til temaene som jeg mener går igjen og reflekterer informantenes perspektiver under de valgte temaene som underbygger problemstillingen og tematikken i mitt forskningsprosjekt. Gjennom friheten forankret i denne metoden står forskeren friere til å finne nye nøkkelkarakteristikker og forskningsmessige relevante tema, og ekstrahere ut likheter og ulikheter i informantenes betraktninger og valg av teorigrunnlag for de tema som kommer til overflaten under analysedelen (Clarke, 2006).

Den seks trinns tilnærmingen innebærer, med en løselig oversettelse fra engelsk, til å gjøre seg kjent med koder, lete etter tema i teksten (empirisk datamateriale transkriberingen), definere og navngi temaer, analyse og beskrivelse av funnene i etterkant. Under selve kodingsprosessen beveger man seg mellom induksjon (empirisk data) og deduksjon (forskningens- og forskerens tematikk og teoritilnærming) parallelt og ikke dikotomisk, som organisk fletter inn i hverandre, opptrer samtidig og skaper mening i et kontinuum. Allikevel skiller man mellom semantisk og latent koding, semantisk som informantenes ord og meningsinnhold i det empiriske datamaterialet, og latent som forsker- og forskningsdrevet fra et tematisk konseptuelt perspektiv. Disse utelukker ikke hverandre. Semantisk koding beskriver det som blir eksplisitt uttrykt mens latent koding kan bringe dypere implisitt meningsinnhold og tematikk til overflaten (Clarke,2006). Et undringens ståsted overfor informantenes deskriptive narrativ og datamateriale, fra et hva vet jeg nå ståsted til hva kan jeg komme til å forstå mer om, av det informantene forteller om sin karrierehistorie. En svakhet ved bruk av denne metoden kan være egne biaser hvor forskeren trekker i for stor grad inn sitt eget verdenssyn/virkelighetsforståelse og dermed påvirker både tema som er valgt,

datainnsamlingen og at funnene er tolket av forskerens oppfatninger av det empiriske datamaterialet og dermed også funn. Ut ifra den semantiske kodingen med anvendelse av informantenes egne ord og uttrykk, ses i sammenheng med den valgte teoritilnærmingen til oppgavens problemstilling, og angir samtidig en styrke til denne metoden.

5.2 Utdrag av karrierehistoriene:

Informant nr 1: «Jeg valgte naturfaglinje, allmennfag, og hadde fag som matematikk, naturfag/biologi, kjemi og hadde tysk som valgfag. Fordi det er realfag og ikke disse samfunnsfaga. alle andre jenter valgte jo fransk, drev med fotball, lengdeløpsskøyter og alltid likt ballspill. Også har jeg vært kunst- og håndverksinteressert, var at det var en litt mer utrygg vei, enn naturfag, også menneskemessig. Jeg liker struktur og ikke utflytende materie. Jeg gikk et fjerde år på vgs, en såkalt sekretærlinje som det het av alle ting. Litt sånn handel og administrasjon, men de kreative interessene førte meg til tanntekniker. Jeg gikk på tre skoler. Jeg fullførte hver gren, og gikk totalt 7 år på videregående nivå. Tannteknikk er et gammelt håndverksfag. Det mestret jeg godt. Jeg syns noen ganger skolesituasjonen gikk litt tregt. Tok svennebrev og jobbet ni år. Tanken var å bruke det til noe mer, men det ble for snevert. det miljøet der. Det var derfor jeg gikk naturfaglinje så tenkte jeg at jeg kunne utvikle meg, innen kommunikasjonsteknologi. Et bomskudd.. Ingeniør innen.. Fant ikke helt trivselen, litt for mye opptil dataverdene. Følte meg ikke helt komfortabel. Så ble jeg interessert i geologi, var innom sivilingeniør, men var ikke helt fortrolig.. Så jeg endte vel egentlig opp med miljøteknikk. Så må det sies at jeg valgte bort fysikk. For å komme inn måtte jeg ta 2.fy og 3.fy mens jeg gikk på tanntekniker. Som jeg ikke hadde fått med meg før på vgs. Så søkte jeg meg inn på bioteknologi som da var en bachelor, da er man inne i ja ..farmasi og næringsmiddel eller vannrensing, dvs bruk av mikroorganismer. Jeg fant ut at vann stod meg nærmest. La til et år, litt mer miljøbaserte fag, endte opp med en miljøteknologi bachelor, 2 bachelor. da kunne jeg jobbe innen avfalls- og vannbransjen. Det er jo en særdeles viktig samfunnsverdi, jordnær og håndfast som det må være et behov for fremover i tid. Som jeg kan trives med, som er praktisk og teoretisk. Jeg må påstå at jeg er en teoretisk praktiker, eller praktisk teoretiker? Jeg jobbet også som tanntekniker et annet sted, før jeg satte kroken på døra for det. Så fant jeg ut at jeg skulle ta mastergrad, nytt studiested.. miljø og naturressurser, vannressurser og limnologi. Alt som hører med jord, og miljøgifter og forurensninger generelt. Så da

begynte jeg på PPU, undervisningskompetanse i fem forskjellige grener: geofag, naturfag, biologi, kjemi og naturforvaltning. Stor klasse og lite kontakt med elevene i seg selv, mye faglig, savnet å være mer i kontaktflate med dem. Så prøvde jeg med på en naturbrukslinje, mindre klasse, mer dialog som passet meg mye bedre. Siste stedet fikk jeg vikariat og en annen måte å være lærer på. Jeg fulgte mer opp elever som hadde det litt vanskelig og utfordringer i livene sine, som droppet ut, for å huke dem inn igjen i systemet. Var en skole for dem da, igjen små klasser, men litt mer utfordrende lærersituasjon. Da fikk jeg utfordret meg selv og brukt hele spillet i meg selv. Spenn i hvordan jeg selv måtte jobbe. Jeg syns det var fint jeg det passa meg egentlig ganske bra. Jeg liker å være til stede for andre mennesker og bruke faget mitt. Der trives jeg best, menneskelig og faglig, teoretisk og praktisk og være i aktivitet, både fysisk og verbalt. Det er noe med det å være allsidig på ett eller annet vis. Målet der var jo egentlig der å bli bedre i kommunikasjon og formidling, liker samspeillet. Få til noe positivt med andre. jeg ble vel egentlig lektor. Så søkte jeg meg inn i vann og avløp, da kom jeg inn med et konglomerat av erfaring, treffer litt i arbeidslivet og da. Ja jeg jobbet på samme plassen et par år, så ble det kommunesammenslåing, så da gikk jobben min over i den nye kommunen. Så fra vann og renovasjon, til bare vann og avløp. I den overgangen kom denne koronaen. masse nye ting og hjemmekontor, de tinga der, det påvirket en del. Jeg har alltid vært opptatt av prosesser, alle endringer er en del av utviklingen, for å kunne bli den man er og få de erfaringene, det er vel ingen som er fri for utfordringer, man blir vel litt preget. At man kommer inn som fagperson så skal man inn i et system, hvor det er mennesker som har jobbet i samme sted i flere tiår. Så kommer man med litt forskjellig bagasje, det å kunne forstå hverandre, alltid være noen usikkerheter og utrygghet som man også selv kan trigge, i en bransje som er veldig mannsdominert. Kan bli litt utfordringer relatert til det. Enkelte ansatte forstår ikke hva man kan. det er noe i den grenseoppgangen der. bare fordi man er den man er, og kan det man kan, og er kvinne. De som ikke er vant til at kvinner inntar denne strukturen. Det kan bli vanskelig å si klart ifra. Utrygt for de, har opplevd en del motbør der. Det er jo prosess som må bearbeides. (tannteknikk) jeg kunne startet opp for meg selv, men litt smalt felt, og kan være utdøende, var ikke så mye fremtid, sent 90 tall, undergraver sitt eget yrke gjennom import, fikk konkurranse fra Østen. Samtidig det at tannlegen kom fra universitetet, og det ble noe interessekonflikt/sprik i dialog. Jeg ville videre, større horisont. Jeg kunne blitt partner, men da var jeg ikke interessert. Når han engang ville nekte meg å gå i min bestevennines begravelse.»

Informant nr 2: «Da jeg gikk på videregående startet jeg på mek, var glad i å skru på ting, og jeg tenkte det var kjekt siden jeg kom fra gård. Men så var jeg litt tregere enn de andre og hang ikke helt med, og følte derfor at det ikke var noe for meg. Så gikk jeg på handel og kontor, og søkte på mange jobber, men kom ikke til ett eneste intervju engang. Så fikk jeg generell studiekompetanse da, så jobbet jeg i ulike helseinstitusjoner, og der var det en som tipset meg om vernepleien, eller var det navveilederen min. Jeg ble glad når pasientene vendte seg til meg, og jeg klarte å gi dem noe som jeg så at de trengte. På den ene plassen som jeg jobba, så var ikke de ansatte noe trivelig med meg, og jeg følte til slutt at jeg ikke kunne noe, da var det en ekstra seier at jeg fikk blomster v en pasient som sa jeg hadde lært henne å sette grenser. Jeg gikk på en del arbeidsmarkedskurs, men så jobbet jeg på et dagsenter for psykisk helse og rus, for hjemmeværende eldre. Jeg kom inn på lønnstilskuddsordning, da fikk jeg kurs innen psykisk helse og gnav kontakten min foreslo utdanning, innenfor helse og sosial var det mye jobb. Så da ble det vernepleier studiet. Jeg hadde sommerjobber innen psykiatri under hele utdanningen. Etter det i kommunal regi, for autist med psykisk utviklingshemming. Det var litt utfordrende, jeg holdt ut i tre år, for han kunne være utagerende, med slag og spark. Men så var det sånn at hvis man flyttet til. Kunne man få avkortning på studielånet, som sagt så gjort. Da reiste jeg dit opp og jobba, men der er det noe som heter mørketid. Det håndterte jeg ikke, ble sykemeldt noen mnd. Så fikk jeg jobb på DPS, og så psykiatrisk sykehus. Jeg fikk knagger å henge ting på og det var fint å trekke veksler på arbeidserfaringen min. Det var riktig for meg å studere i voksen alder, og jeg fikk bedre forståelse for meg selv også.

Jeg ble utsatt for svært belastende opplevelser i barneår, og som jeg fortsatt sliter med. Jeg har nå frihet, og kan bestemme mer selv over mitt liv. Jeg kan jobbe når jeg er klar for det, og trenger ikke binde meg til 100% fast stilling. Jeg fikk diagnosen PTSD for noen år siden, og nå har jeg fått en ufør trygd og det føles godt. Jeg jobbet i. flyttet dit for en jobb for kort tid siden, men jeg følte meg isolert foruten om jobben. Så da flyttet jeg tilbake til. Jeg har jobbet masse på ulike institusjoner, så jeg har ikke dårlig samvittighet for det. Det er vedvarende og gnagende følelser av uverdighet, og den såkalte nissen på lasset eller styggen på ryggen som fortsetter å plage med å være med. Også jobbet på DPS to år, og recoverycenter. Tar vakter nå og da. Men så var det turnusstruktur en del steder, og det ble intenst. Noen grupper blir litt vel tunge i

lengden, men givende å være i aktivitet med pasientene og gode samtaler som kunne være terapeutisk, for mennesker med sosial angst, depresjon og i den gata, å komme et stykke på veien, og reflektere gjennom hjemmelekser. gøy å få positiv tilbakemelding på at de mellommenneskelige samtalenene virker. På lukket psykose avdeling med delegering av oppgaver og avgjørelser om skjerming og kontakt med lege for tiltak, slitsomt og tungt det ansvaret. Jobbet mange forskjellige institusjoner, mange steder i Norge, ville prøve noe nytt og, at et sted ikke ble nok. Men nå vet jeg at jeg er verdig, og jeg er flinkere til å anerkjenne meg selv.. Jeg ser for meg at jeg skal tilbake til jobb for jeg trives med jobben min, og jeg føler jeg er god til å bidra. Anerkjenne meg selv for det, jeg føler jeg har mye omsorg for andre mennesker, og det vil jeg bruke. Jeg er stolt av utdannelsen min. Når det ikke fungerer(valg). ikke fikk til å mestre, eller ble bedømt. ikke kommunikasjon, ble ikke effektiv, ikke flink til å levere produktene(mek), da blir det frustrerende, mye irritasjon og går ut over alt i hop. Det er viktig å få være seg selv og gjøre noe bra da»

Informant nr 3: «Fra ungdomskolen var det allmennfag som ble anbefalt, for da ble det sagt at man hadde mange muligheter seinere.. Tilbakeblikk på det i dag, burde jeg kanskje valgt noe annet, det ble strevsomt hvert fall i forhold til hvordan det gikk, jeg var nok ikke motivert for den innsatsen som krevdes av meg, så det første året strøyk jeg i to fag, men så dro jeg på folkehøyskole og det var et veldig godt valg for der hadde jeg musikk, drama, media som fag da hadde jeg ikke lyst til å slutte, men jeg tok opp fagene igjen når jeg kom hjem, så stryk jeg igjen på det ene faget. Men jeg grein meg til en toer i det faget, som jeg pleier å si. Men det kan være en fordel nå for jeg jobber med ungdommer som sliter litt, og jeg har forståelse for hvordan de har det. Det skjer mye i den alderen. Videregående var jo ikke sånn. Hadde jeg kunnet valgt, hvis det ikke var avhengig av karakterene så ville jeg studert fag som psykologi for jeg liker å forstå menneske. Folkehøyskolen ga så mye kreativitet og skapende atmosfære, så fikk jeg så mange venner og så godt miljø, gøy å holde på med. Jeg grudde meg på vgs det var bare å fullføre for å bli ferdig. Jeg var preget av en del utfordringer, sånn personlig, for ting var litt vanskelig og det tok nok litt fokus fra skolen. Jeg var nok litt umoden, og ikke kommet helt på plass, som så mange andre. Det var jo lurt og gå yrkesfag, da fant jeg ut at jeg skulle bli foterapeut. Da gikk jeg helse første året som privatist, siden jeg hadde allmennfag så slapp jeg en del fag, så gikk jeg videre andre og tredje året foterapeutlinje. Så kunne man starte for seg selv. Det valget....Si det, tilfeldigheter,

hadde en venninne som gikk hudpleie, Det var ikke interessant, men den medisinske delen og være helsepersonell. Men ikke bevisst, bare interesse. Gøy å endelig få gode karakterer. På allmennfag er jo konkurransen og gå sammen med de som hadde så gode karakterer, man sammenligner seg med andre. Så fikk jeg problemer med skulderen, og da var ikke det noe å gå videre med som selvstendig, men jeg hadde plan og lokaler. Så fikk jeg jobb i en videobutikk, måtte klare meg selv økonomisk. Nei vent, jeg var i militæret, og jeg, det så kuult ut, var der i fjorten dager, det var ikke noe for meg. Vi kunne prøve det ut i fjorten dager og så skrive kontrakt om å bli der ett år, Det ville jeg ikke fordi miljøet likte jeg ikke og passet meg ikke, mye spisse albuer, miljøet der. Mange som hadde store ambisjoner det var ikke nødvendigvis målet mitt. Via eget nettverk. Jobb i videosjappe, hun som var leder der, gikk ut i svangerskapspermisjon, da fikk jeg vikariatet. Var et behov for å være i gang. å være i jobb og hyggelige mennesker og kunder og få mer ansvar, jeg tok over en ny butikk, mange år i alle fall i tid, sammen 7 år hvis jeg ikke tar helt feil, så gikk det markedet ned. Det går igjen for meg, at det må være et ålreit miljø, for at jeg skal trives. Så ble det noe tull med ledelsen, om arbeidstiden og innskrenkninger. Og når man ikke får ros for jobben, da sa jeg opp. Jeg stod i å selge leiligheten og kjøpe hus.. Jeg gjør ikke mye impulsivt... Tok kontakt med vikarbyrå (..mange ulike strøjobber..)da tok jeg etterutdanning i pedagogikk. Først kontakt og ass SFO, så oppgaver innen spesped. Det var litt der, uten å være spesial pedagog, for det er ikke nok folk som har kompetanse, så det faller på assistentene. Så da synes jeg jeg skyldte barna og kunne mer om dette, særskilte behov og egne planer. på høyskole. Det handler om verdisettet mitt, først og fremst gjennom omsorg og bidra for og jobbe med mennesker. Være en person for noen andre. Det ga meg mest motivasjon, hvis jeg klarer å se en elev, og jeg håper jeg ikke bare så en. Skal jeg fortsette som lærer? men jeg likte godt en til en. Noen lærere sa, kan du ikke bare ta lærerutdannelsen, det føltes ikke riktig. Jeg gikk coaching, som jeg sa jeg trengte å lære mer om meg selv, som jeg også kunne bruke i jobb. Jeg betalte for det selv. Men nå måtte jeg videre, det er noe mer jeg vil. Så da ble det karriereveileder i. Jeg har enmannsforetaket men jeg bruker all tiden min i jobben min. Det å jobbe med temaene i seg selv. bearbeide ting og følelser fra barndommen, og oppover i forhold til og som påvirker relasjoner, for å føle seg bra nok, bedre selvfølelsen. Alle bør kjenne på det. Å rydde litt, trua på at du ikke må være perfekt, men bygge på at du er god nok og fokusere på det i stedet for å føle seg mislykket på noen områder.

Det er ikke opp til andre å vurdere min verdi som menneske. Jeg vet fortsatt ikke helt hva jeg skal bli når jeg blir stor, men så ble jeg jo etablert med hus og familie og alt det der, og gå tilbake og seks år på skole nå det går ikke. Så det ble vel litt tilfeldig at jeg ble karriereveileder, men jeg jobber med ungdom, jeg bruker kreativiteten min, til å skape planer med dem, så de ikke gjør samme snubletråder som meg. Så er jeg opptatt av musikk og teater, og ble med i et showkor/musicalkor, lys, lyd, scenografi, kostymer, det jeg synes var gøy på folkehøyskolen, utfordre meg selv, synge solo, og nå er jeg leder for det koret. Jeg ser fortsatt at jeg får resultater, når igjennom til noen, finne de rette knappene i mennesker, så de kommer videre. Fulle på med noe er lurt, og lære noe nytt. Det er slitsomt å jobbe og studere samtidig. Viktig å vite styrkene mine og hva som er viktig for meg, være til stede med og overfor andre mennesker. Jeg er veldig opptatt av omsorg, ikke å klemme, men SE andre mennesker, rettferdighet. Alle mennesker er like viktig, humor og musikk, en god blanding av dyp og tullete. Annet viktig? Redde verden, LER, bare tuller ... Jeg er veldig fornøyd og tilfreds der jeg er, synes det er vanskelig å tenke seg noe annet. I forhold til ungdom er det viktig at de får mer informasjon, de bør verdsettes mer de som ikke passer inn i skolen, er jo ikke nok læreplasser, passer ikke i systemet det er lagt opp til. Drøfte flere valg. det er veldig få som har funnet ut hva man skal tidlig, det er ikke en strak linje. Ikke gi opp fordi ting ikke er slik du ville sett for deg, som alle andre gjør, mest sannsynlig kommer det til å ordne seg, det her. er ikke for alltid. Den jobben jeg har i dag, er den beste jeg har hatt hittil. Jeg er åpen, men jeg blir her litt til.»

Informant nr 4: *«I dag har jeg AAP. Jeg tenker at jeg kan jobbe, men ikke lege og NAV. Jeg jobbet som daglig leder innen eiendomsmegling, salg av nybygg, det var drømmejobben. I 15 år. Ga meg alt jeg ønska meg i en jobb. Frihet, kunder, masse menneskemøter og salg. Jeg gikk på en smell, tenkte at hvis jeg byttet fra brukt bolig til nybygg, men det gikk i fire år det. Men kroppen sa stopp, greide ikke gå trapp, kuler i kroppen, håravfall. Først tok jeg lærerutdannelsen, etter toppidrettslinja, allmenn, jeg spilte håndball. Det jeg tok med meg hvor viktig fysisk aktivitet er, også for prestasjoner. Jeg hadde ikke idrett på alle valgene, for jeg ville ikke flytte. Allmennlærer med idrett underfag, og søkte det flere steder. Mamma hadde jobbet som lærer før hun drev advokatfirma. Men prentet inn, ikke et friår. Jeg hadde ikke noe tanker om yrker, men jeg vet jo hva en lærer gjør og mamma da. Da vet jeg hvert fall hva jeg kunne bruke det til. Selv om jeg visste at jeg ikke skulle jobbe som lærer så*

kunne jeg bruke det. I tredje klasse ble jeg utvalgt til å være skolen representant i Liverpool, i to semestre, reiste dit og studerte der En rep. En merkelig greie, men erfaringsutveksling om skolens drift. Men det førte til at jeg ikke fikk tatt to eksamener, så da fikk jeg ikke adjunkt. Så skulle jeg egentlig ta de faga, men så begynte jeg å jobbe i bank/eiendomsmegling som sekretær. Så gikk det ene faget over til å være fra ett års fag til ett treårsfag, og det gadd jeg ikke, for jeg skulle ikke jobbe som lærer. Idrett var en avveksling og brukte det som en motvekt til å ikke ha så mye akademisk, ikke sitte så mye på rumpa. Jeg jobbet på restaurant/bar og telefonsalg. Jeg jobbet mye, og slapp studielån. (strøjobb via Manpower, så ulike roller og funksjoner i et selskap.) når jeg så hvordan de(lederne) jobbet så sluttet jeg på dagen. Så ble jeg gravid og gikk ut i permisjon. Da fant jeg og min daværende mann ut av vi skulle starte en kiosk. Drev denne sammen og vi startet også en restaurant. Dette hadde vi i fem år og restauranten tre år. Ekteskapet var ikke noe bra for noen av oss, da måtte jeg begynne å avvikle så jeg ikke satt igjen med alt. Mamma søkte jobben for meg innen eiendomsmegling, så fikk jeg den jobben, uten at jeg hadde utdanning. Så fikk jeg tilbud om en annen jobb, men de ansatte ikke uten utdanning så da startet jeg på den(eiendomsmeglerstudiet), jobbet og skilte meg. Datter var da seks år og sønnen tre år. Da fikk jeg jobbe der og studerte ved siden av. Der jobbet jeg i ti år, før jeg byttet til. Jeg klarer ikke å sette grenser sjøl, jeg har jo ikke hatt ferie. Jeg er kontrollfreak, og vil helst gjøre alt selv. Triggas av måloppnåelse. Asså NAV har vært helt fantastisk for meg, jeg fikk karriereveileder hos. Har egentlig fått en jobb, og skal drive treningssenter. Jeg så en artikkel i avisa, det hadde vært gøy og ringte hun som eier det, og fikk jobb etter tre dager. Med oppfølgingen drøfter jeg med nav veileder flere og andre alternativer. Men jeg tenker om jeg kan klare det, og formen blir bra, og det fungerer. Jeg har lært enormt mye av, gjennom å gjøre mye, variasjon og mangfold.. Det mest negative er den higen etter anerkjennelse og gjøre det bedre, tjene mer.. Veldig viktig til slutt. Det å gjøre det best, mest, tjene mest, og få anerkjennelse fra ledelsen ble viktigere enn selve jobben. Når interessen ikke er der lenger når det gjelder å hjelpe folk så slutter jeg på jobben. Det jeg har lært som viktigst er selve jobben, og ikke om man er i butikk eller direktør. Det er selve jobben som må være meningsfylt og positivt, men ikke pri 1 i livet, var dumt å måle meg opp mot jobben, i stedet for meg selv og familien i høysetet. Når jeg ikke har jobbet har jeg tenkt at ikke tittel eller prestisje, betyr overhodet ingenting for meg. Hvorfor det var viktig å hevde meg, det var vel egen usikkerhet da som person,

før det var noe jeg klarte. Så verdiene mine har endret seg, derfor må jeg skifte retning. Jeg har lyktes med det jeg gjorde, jeg tjente grisemye og var respektert».

Informant nr 5: *«Jeg valgte allmennfag, for jeg husker at jeg ikke helt visste hva jeg ville. Jeg husker at jeg var og tittet på sånn, du kunne gå å besøke forskjellige skoler, og jeg var og sjekket ut, så på gartner linje, blant annet. Det tror jeg var mest fordi mamma ville bli gartner tror jeg, og så var det veldig hyggelig der. og så ble det bare sånn, tar du allmennfag, så har du litt mer tid til å bestemme deg, og mest sannsynlig så kommer du til å studere så det er smart. Og så var jeg ikke så glad i økonomi og sånn, jeg syns det var litt skremmende. Så derfor ble det vgs. Så var vel egentlig drømmen å bli veterinær for jeg var ganske flink på skolen, både på videregående og ungdomskolen. Men overgangene er da syns jeg ble litt kaotisk fordi det da ble lagt vekt på muntlige fag, muntlig tilstedeværelse. Det er ikke min sterke side, jeg er mye flinkere til å skrive, enn snakke. Så da syns jeg det ofte ble sånn konkurransemiljø på videregående at uansett hva du sa, bare du deltar så er det greit. Si hva som helst, bare du er aktiv i timen og rekker opp hånda. Det syns jeg var idiotisk, jeg likte ikke at det var ett av kriteriene for å få en god karakter. Så da var jeg litt sånn greit, nei da sitter jeg heller her og hører på, jeg er ikke interessert i å være med i den kampen der, det er ikke rettferdig, så det er det jeg husker sånn fra videregående at jeg ikke syns det var rettferdig, selv om jeg ikke kastet meg inn i en eller annen diskusjon, så var det noe som ikke var så særlig meningsfylt, så burde det ikke gå ut over karakteren da. Og så var det veldig mye andre ting da samtidig, så for å komme inn på veterinærhøyskolen så var snittet sånn seks, eller noe sånt. Og akkurat da forandret de reglene så da jeg gikk ut av videregående så var det krav om å jobbe et år i stall eller fjøs for å komme inn på vet høyskolen, så da gjorde jeg det og så forandret de reglene slik at en ikke trengte det lenger. Så er det to opptaksgrupper, så jeg kom da ikke inn med de karakterene fra videregående og så tok jeg opp fag på Bjørknes og Oslo privatgymnas for å prøve å komme inn, men jeg søkte, men så var jeg sånn fjerdemann på venteliste, så var det tre som sa nei til plassen sin. Og så okey så søkte jeg neste år, så var det sånn fjorten mann på venteliste og så liksom tolv som sier nei. Og etter noen år mens jeg holdt på å søke hadde jeg begynt på Blindern, så var det sånn plutselig så har jeg snart en bachelorgrad her, så la oss fortsette, så kan vi se hva som skjer, med veterinærstudiet. Så jeg begynte på Blindern på mat.nat og gikk etter hvert over til biologi. Jeg tok veldig mange forskjellige rare fag, fransk for realister, programmering java, og naturgeografi,*

men også samfunnsgeografi blablabla så etter en stund så var det sånn nå kan jeg vel egentlig ta en mastergrad da, nå har jeg jo gått her i så mange år, så ok la oss gjøre det, men samtidig som jeg gikk der, så jobbet jeg veldig mye, på et par jobber. Jeg var ikke sånn veldig fokusert bare på studiene, og på en måte er jeg veldig glad for det, for jeg fikk sånn veldig bred erfaring fra mange ting samtidig, men jeg også angrer litt på det for at jeg ikke fikk ordentlig tid til å sette meg inn i fagene. Så jeg er utrolig god på å lære meg ting raskt under kjempepress. Så sånn oi shit nå er det eksamen i morgen, ja ok jeg har fortsatt ikke lest halve den boka og så må jeg lese den på toget inn. og så ganske god på å gjøre det ganske godt uansett. Men hvis jeg skulle tenke på biologi for eksempel så er det nok ganske mye som har forsvunnet, fordi jeg ikke har brukt det, og fordi det er lenge siden, og fordi jeg ikke hadde nok tid til å studere det, og det er jo selvfølgelig min egen skyld, fordi jeg sprer meg utover alle mulige områder, i stedet for å greia var vel egentlig altså at jeg aldri vet helt hvor veien går på en måte, og alt er interessant for meg, enda mer da jeg var yngre, enn nå hvor jeg er litt eldre og litt senere, kapasiteten er ikke så stor, men jeg har alltid vært utrolig glad for å lære forskjellige ting, så helt fra jeg var liten så har jeg lest masse bøker som jeg har kommet over, etter hvert som internett kom så var jo lett å finne ting der. også vet jeg ikke, så oppdaget jeg at etter hvert så jammen jeg kan også gjøre dette her. Oi hvordan i alle dager klarer de den oppgaven, det så vanskelig ut, men hvis jeg også prøver litt, så kan jeg også gjøre det. Det var litt sånn bevise for meg selv at jeg kunne gjøre hva som helst. Det som er litt dumt med det er jo at, jeg ikke hadde konsentrert meg i det som jeg er aller best i. for eksempel musikk eller tegning, maling. Jeg har alltid gått for ting, jeg ikke er god nok i ennå, for min egen del da, så jeg føler jeg sitter igjen med bredt erfaringsgrunnlag. vet litt om veldig mange ting bredt. men jeg må vel kanskje, dybdekunnskap innen noen ting...hvis jeg tar de fagene her blablabla så kan jeg faktisk ta en, skrive den masteroppgaven, så har jeg den masteren, og det er i økologi. Så jeg skrev om kjøttmeis og blåmeis, det var også helt tilfeldig, jeg har ikke noe sånn spesiell interesse for fugler, men glad i dyr da. Men det var sånn, jeg skal finne en professor jeg liker, og som er flink så er det det samme hva jeg skriver om, for det er jo metoden jeg skal lære. Det ligger ved vann, hvor universitetet har et felt hvor de setter ut fuglekasser for å studere kjøttmeis og blåmeis, sikkert mange andre ting også, dette var i 2006, sånn ca 500-800 fuglekasser, som jeg sjekket hver morgen kl 04.00. Telle nye egg, ungene skulle veies.

Greia var at de forsket på arv og miljø, den ene liker blandingsskog, kjøttmeisen som er litt mindre ellers ganske like, og blåmeisen barskog. De har litt forskjellig sang, og litt forskjellig oppførsel. De tok egg fra kjøttmeis og la over i reirene til blåmeisen, og omvendt, sånn at ungene vokste opp med adoptivforeldre, så en kjøttmeis som vokser opp hos blåveisforeldre vet jo ikke at han er kjøttmeis. Det er interessant å se om han lærte sangen til foreldrene(miljøet) eller fra templatet i hjernen ville lære han til å synge det han var programmert til å synge. Så når de vokste opp da, så man at de hadde en blanding av både templatet og de hadde lært i miljøet hos adoptivforeldrene, så de sang en litt skrulle sang. Og så lette de etter partnere som ligner på seg selv, men de har jo bare sett foreldre og søsken, så da var det slik at kjøttmeisene som hadde vokst opp med blåmeis, så etter blåmeispartnere, så i den skogen ble det veldig opposites attract. Det ble derfor få som bygde reir, og de kan egentlig ikke få avkom, men så langt da jeg var der hadde det skjedd en gang, og de hadde fått et avkom. Eller de har som regel reir, det er fordi kona drar til naboen, og så kommer hun tilbake til mannen som lager reir og mater ungene for nabomannen. Så ja, det var veldig interessant, jeg hadde mye å gjøre, de jeg skrev med fikk kysseysken så de hadde ikke lov til å gå ut hver dag. Jeg har ikke lyst til å vie meg til noe helt spesielt og være låst, og slik er det fortsatt. Jeg har alltid tenkt at målet blir litt til mens jeg går på en måte. Og hvis jeg har hatt en åpen innstilling til det så har det kommet utrolig mange morsomme ting dumpende i fanget på meg. Jeg har for eksempel tror jeg, ikke søkt om jobb, jo jeg har søkt om jobb i Nordsjøen. Men det var rett før den krisa. Så da kutta de ut alle sånne ekstrastillinger. Sikkerhetskurs og evakuering fra helikopter tok jeg. Vaskejobb på plattform. Det var etter at jeg hadde vært i Serbia, på norsk studielån, greit å tenke litt på fremtiden. Det må jo være en liten plan i det hele. Da jeg studerte, jobbet jeg i stallen i ti år, til den ja imaginære (veterinærhøyskolen). Jeg hadde en tendens til å jobbe altfor masse hele tiden for veldig lite penger, så jeg jobbet på...ansvar for hele opplegget på rideskole sommerleir, taxisentral med avregning for rikstrygdeverkets rekvisisjoner, for folk som kjører til og fra sykehus, og ettårstid med sentralbord bestillinger av biler, det var sånn jobb jeg kunne gjøre når jeg ville, bare jeg var ferdig innen tidsfristen. Jobben fikk jeg gjennom faren min.

For etter at jeg hadde studert ett år i Serbia, ja så må du tenke litt etter hvert, på hva du gjør når du blir pensjonist. Sånn at alt skulle bli korrekt når det gjaldt skatt. Hadde en venn som fikk hjerneblødning, fikk igjen for førstehjelpskurset, da var det en som kom tidsnok til sykehuset, selv om det ikke ble noe av den jobben da. I voksen alder ble jeg

syk med kikhoste, det var et år med ganske sinna versjon. Det var flere som fikk det i stallen, jeg klarte ikke å puste og knakk et ribbein, sengeliggende i tre mnd, det tok flere år før jeg ble meg selv igjen. Og jeg er aldri syk, det var første gang jeg var hos legen på 30 år, det var en stor påkjenning, jeg måtte ta det med ro, var ikke mulig og liksom jobbe, men dum som jeg var søkte jeg ikke sykepengene. Det ble en knekk, for jeg kunne nesten ingenting, fikk utrolig sterk allergi og astma etter den kikhostegreia.

Jeg bodde i kollektiv og jobbet som brukerstyrt personlig assistent da var jeg ca 30 år. En utrolig bra ordning, da kunne brukerne ha normale liv, i gamle dager ville det betydd at de bodde på institusjon, jeg var med dem på veldig mye. De hadde interessante jobber og var ganske oppe i samfunnet, holdt kurs og reiste i inn- og utland. Jeg var med på både ferier og deres jobb. Det som var litt merkelig var at du ikke er helsepersonell, og skal ikke steppe inn og ta over livene deres. Du skal bare være med i bakgrunnen og tre frem og bidra når de selv ber om det etter behov. Men etter hvert så ble den jobben litt sånn opp tidlig lage flere frokoster og to middager, husarbeid, og så repeat neste person, så kommer jeg hjem til meg selv, så har jeg ikke gjort noen av disse tingene hjemme hos meg selv. Jeg hadde sikkert blitt lenger i den jobben, men jeg dro til Serbia. Jeg spilte world of warcraft, et dataspill hvor jeg ble kjent med veldig mange fine folk i forskjellige land. Nå skal jeg bevise at dette ikke er et antisosialt spill, det er derimot veldig sosialt, mange hyggelige mennesker. Jeg dro på ferie, for å besøke venner som jeg hadde møtt i spillet. I irlend var jeg, Turbot ,i London, i Sheffield, også dette gjorde jeg i helger og ferier. Neste post på programmet var Serbia, hvor min bestevenn bodde, sammen med en norsk gutt som også spilte, og som kjente de andre her nede. og lærte meg serbisk på kveldskurs for moro skyld. Det fantes balkanstudier på universitetet hørte jeg av en person der, der kan jeg begynne som en hobby tenkte jeg. Hadde ingen store forhåpninger om at det skulle bli en ny karriere ved universitetet, men jeg savnet universitetet veldig. Jeg hadde jo vært der egentlig i ti år. Jeg fikk muligheten til å dra på utveksling gjennom språkstudiet. Ikke et rent språkfag, historie, samfunn og alt mulig. Og serbisk, bosnisk, kroatisk og montenegrinsk er egentlig samme språk, men etter krigen eller krigene her nede så er de veldig sånn nei dette er kroatisk, nei dette er serbisk, dette er bosnisk, prøver å lage sine egne nasjonale identiteter liksom så for meg var det ikke selvsagt at jeg skulle til Serbia. Men det var her jeg kjente folk, og så var det ikke noe opplegg med Serbia, så jeg måtte ordne alt selv når det gjaldt opphold og melde meg på riktig kurs osv. I seks

mnd. Ganske billig, så de oppsparte pengene stod fortsatt urørt, da tok jeg et semester til. Da jeg var yngre var jeg ikke et studieår i Frankrike eller USA men nå som jeg var eldre var det liksom helt greit. En annen grunn var at da hadde jeg både hund og katt, så hvis jeg skulle dra til Storbritannia og studert til veterinær i seks år, å ville jo de dyra ikke levd lenger. Litt skummelt var det og. Nå jobber jeg for et dansk telefonutstyr selskap, eid av en danske med serbisk herkomst. Imellom her var jeg fisker på Donau. Begynte i kundeservice og chat, så administrasjonen, som eneste native nordmann der. Jeg hadde oversettelsesarbeid, innhold på sosiale medier og jeg gjorde egentlig alt mulig rart. De åpnet butikk i Norge, jeg fikk ansvar for å skaffe leiligheter til ansatte. Gøy alle snakket skandinavisk og hadde studert i Serbia. Hele kontoret snakket nordiske språk. Alle har liksom mastergrad i nordiske språk, men det er også noen utlendinger som meg da, som kanskje har en forelder eller noe fra hvert land. Men for det meste helt vanlige folk. De jobber ikke der fordi de elsker kundeservice, det er jo fordi de kan bruke masteren til noe og språket. Språket har de studert fordi de vil emigrere til Norge, bedre lønn og sykehus. Kanskje fordi det ikke har vært helt bra styre, krig som har holdt på i mange år. Jeg har for eksempel en venninne her nede som har mastergrad og ph.d. i arealplanlegging og en mastergrad MBA, og har jobbet hele livet, hun er vel ca 47 år nå, og endelig fått jobb i staten her, hun tjener 450 euro i mnd., dvs 45-4700 norske kroner. Etter skatt. Prisenivået er selvsagt helt annerledes her, men hvis man sammenligner lønn i Norge og Serbia så er det klart at det er ganske forlokkende for folk å dra til utlandet, Norge, Sverige, Danmark for å jobbe der.

Nå jobber jeg med SCO search engine optimization, mer med content og innhold og web og nyhetsbrev. Nå har jeg jobbet her i 4,5 år og må snart begynne å tjene noe mer penger, for jeg har jo dette studielånet mitt. Så jeg begynte å jobbe hos et arkitektfirma, som har kontorer i Beograd og Oslo. Jeg skriver søknader eller tenders, oversettelsesarbeid og adm. Holde orden på sjefen, noe som er helt umulig og være et slags bindeledd mellom Oslo og Beograd. Jeg prøver å lage ett kontor med prosedyrer man kan følge. Jeg tok med meg en kollega fra den andre jobben, og vi ble ansatt samtidig. Det kan hende sjefen er flink faglig som arkitekt med ikke som sjef i å organisere eller være ryddig, det blir uhorvelig mye arbeid på meg. Veldig kreativ da, men å holde styr på folk i andre land? Dessuten må jeg gjøre alt han syns er dritkjedelig. Men gøy å lære in design og lover og regler, byggeskikk osv. Jeg vil bli god i alt, men dette byggesak, det er ikke noe jeg vil holde på med resten av livet. Jeg blir

utslitt, uansett hvor mye jeg har å gjøre eller putter inn, jeg kan sitte seksten timer og levere før frist, som blir kastet i fanget på meg, Kan du hjelpe til, og så jobber man hele natta og så skjønner man så fikk vi det oppdraget på grunn av meg, det er jo tilfredsstillende, men det kommer bare til å fortsette. Så nå har jeg fått tilbud om å jobbe mer frilans for en dame som jobber med oppbygging av nettsider og digital markedsføring. Oppdragsmengden øker, og det er det jeg jobber mest med nå, som innholdsprodusent, google og facebook ads, skriver blogger, oversetter, øke synlighet på nett for bedre SCO ranking. Egentlig så hater jeg reklame, noe så irriterende. Jeg har alltid mer jobb enn jeg får gjort, så det er på tide å sette noen standarder, grenser og krav. En fordel er at jeg prøver å ha med meg etikken, og bruker bilder fra hagen i Drammen, selv om skrivingen er en slitsom prosess for meg, sliter med å komme i gang så kan jeg sitte timevis når jeg først sitter, og jobbe med alle små detaljer i det er helt perfekt. Samtidig er jeg klar over at dette ikke redder verden, jeg skulle ønske jeg kunne mer programmering og at jeg kunne bruke drivkraften min eller kraften i meg til å forandre verden, i en ideell organisasjon for eksempel. Men når det er sagt har jeg fått lov til å klippe og lage voice over til en kort reklamefilm for flying doctors, som har seksti års fartstid i Afrika, hvor jeg også hadde ansvaret for å sette opp facebookside, lage ny nettside, sette i gang annonsering, for å få folk i Norge til å gi mer. Så tenkte jeg plutselig, hva er det jeg egentlig sier, jeg har lest budskapet 132 ganger for å få det riktig, 92 millioner mennesker eller kvinner i Afrika er omskåret, klarer ikke å fatte det tallet. Samtidig så er det så mye svindeltelefoner, og firmaer som stikker av med penger, og så er det neste firma. Jeg hater å få sånne telefoner selv og så skjønner jeg at det må til for å faktisk få inn penger, men ja. kanskje en liten avsporing, men. Jeg skriver ikke masse tull, det skal være faktabasert i hvert fall. Nå er jeg stuck i Serbia på grunn av korona. Men vi tre som er her nå vil starte for oss selv og for å kunne pendle mer, være litt i Serbia og litt i Norge. Slippe å rydde opp etter ledere, og gjøre alt som er kjedelig. Vi har alt vi trenger, selv om det er mange om beinet handler det om å være synlig på nett. Det er nok neste steget. Jeg liker å sitte alene, og konsentrere meg. Jeg vil jobbe slik jeg gjør nå så godt det går. Jeg er god på økonomi faktisk, men er lei oppdragsgivere som glemmer å betale og ledere som glemte fakturaen. Behagelig på hjemmekontor. Jeg hadde fulgt magesfølelsen min selv om jeg ikke hadde så mye støtte fra omgivelsene. Dessuten valgt noe i mer kunstnerisk retning, jeg hadde valgt at jeg ikke sluttet å spille piano, og måtte bytte til en kommunal lærer som ikke var så flink til å undervise, jeg ville kanskje gjort noe med design og tegning men det er jo utrolig rart

å sitte å si. Den brede ballasten er ganske hjelpsomt, hvis jeg fikk prøve på nytt ville ikke ha jobbet så mye, og gjøre så mange ting men heller gi meg selv lov til å bli god i en ting, og tja konsentrere meg og bruke nok tid. På det menneskelige planet føler jeg meg hjemme her».

5.3 Utviklingsmodell for karriereoverveielser:

Koder	Underkategorier	Hovedtema
Ikke noe tanker om yrker. Fint å ha med seg. Liker naturen, kjenner ikke så mange som gikk det. Alltid trivdes på skolen. Utforske og lære. Kreativitet. Struktur. Mestret godt. Viktig samfunnsverdi. Noe det er behov for. Bruke det til noe mer. Bruke meg selv, omsorg. Positive tilbakemeldinger. Prøve noe nytt. Frihet. Ikke ta et friår. Være en person for andre. Bare å fullføre fag for å bli ferdig.	Indre forhold	Motivasjon/mestring/mening
Fra gård. Noe ikke alle andre gjør. Familiens betydning. Gjennom pappa. Mamma søkte for meg. Venninnen gikk hudpleie. Så kuult ut. Sammenligne seg med andre. Det ble anbefalt.	Indre/ytre forhold, påvirkningsfaktorer	Karrierevalg

<p>Miljøet må være ålreit for at jeg skal trives.</p> <p>Interessant, utforske, lære, bringe kunnskap til andre, vise omsorg for andre, dumt å måle egen verdi opp mot jobben</p>		<p>Betydningen av kvaliteter i jobb og miljø</p>
<p>Smalt fagfelt. utdøende fagbrev. Konkurransen fra Østen. Konflikter. Dårlig dialog. Ikke trivsel.</p> <p>Miljøet der. Ikke komfortabel. Utvikle meg. Følte til slutt at jeg ikke kunne noe. Jobbinnhold, intenst. Nissen på lasset. Ikke kommunikasjon, ikke effektivt. Ingen jobber, ingen intervju. Bestemme selv. Bedre forståelse for meg selv. Tull med ledelsen. Nedgang i markedet. Når det ikke interesserer deg lenger. Fikk ikke tatt eksamener. Sinnaversjon kikhoste.</p>	<p>Indre og ytre forhold</p>	<p>Behov for endringer</p>
<p>Tåle usikkerhet, selvledelse, verdsetting av egne kvaliteter, Flere fag, ta opp fag, annet studiemiljø, være i gang og holde det gående, mamma søkte jobben for meg, ikke gi opp, timing</p>		<p>Håndtere endringer</p>

<p>Relasjonelle forhold, være fornøyd, tilfreds, endrede verdier, holde hele livet.</p> <p>Reflektere over egne selvsaboterende strategier, jobbinnholdet er den viktigste verdien, beste jeg har hatt hittil, det var drømmejobben</p>	<p>Indre og ytre forhold</p>	<p>Resultater</p>
<p>Råd fra å drøfte med Nav veilederen, lønnstilskudd masse arbeidsmarkedskurs. Kurs som gir kompetanse. NAV var helt fantastisk. Støtte på det menneskelige plan. Hjelp/veiledning/Bistand. Søkte ikke sykepenger.</p>	<p>NAV, Skolen</p>	<p>Samfunnet</p>
<p>Presentere flere yrkes veier, Imøtekommenhet, følelser, kunnskap om yrker, Holde ut emosjoner</p>	<p>Egenskaper, informasjon, kunnskap, Autonomi</p>	<p>Behovet for karriereveiledning</p>

6 Funn:

I min forskningsstudiet kommer det fem hovedtema til syne. Hvorfor informantene har valgt de respektive utdannings- og yrkesvalgene, og erfaringene knyttet til dette. Så hvilke og når det ble behov for endringer, og hva som påvirket dette, hvordan de har håndtert disse endringene, og hva som har vært viktig. Deres forståelser av hva som påvirker valg og endringer, og tanker og forventinger til fremtidige karrierevalg. Karriereveiledning beskrives i varierende grad som noe informantene har mye kjennskap om, men de gir uttrykk for kvaliteter karriereveiledning bør ha for å virke.

Tema nr 1, Karrierevalg:

Karrierevalgene baserer seg i stor grad på interesser og preferanser fra de sosiale miljø informantene beveger seg i. Egenskaper hos den enkelte danner motivasjoner til karrierevalg. Det er i varierende grad tenkt på fremtidig yrke ved valg av utdanning. Erfaringer med og endringer i skole- og utdanningssystem samt erfaringer og endringer i jobb, gjør at karrierevalg må foretas flere ganger. Tilfeldigheter spiller også en rolle i hvor karriereveier utforskes og utvikles, opplevelse av å få brukt seg selv og være til nytte for andre beskriver flere av informantene.

Tema nr 2: Hvorfor endringer:

Jobb- og studieinnhold påvirker behovet for endringer. Hvordan informantene betrakter dette, hvorvidt det gir mening og tilfredsstillelse avgjør om man søker nye utfordringer eller ikke. Strukturelle faktorer og samfunnsendringer påvirker også behovet for reorientering og endringer i karrierevei. Helsesituasjon og erkjennelser om seg selv utgjør en betydelig rolle til påvirkning når det gjelder karriereutviklingen. Det sosiale miljøet på skole og jobb viser seg å ha en betydelig rolle for om man ønsker å bli eller benytte sine kompetanser i nye kontekster. På det individuelle planet beskrives konsekvenser som manglende trivsel, mestring og effektivitet som årsaker til behovet for endringer.

Tema nr 3: Håndtering av endringene:

Å tåle usikkerhet og evne til selvledelse beskrives som viktige drivkrefter, å ha en nysgjerrighet og lærevilje, samt det å ikke gi opp. Ikke gi seg når endrede vilkår oppstår. Bli bevisst egne styrker og selvsaboteringsstrategier oppfattes også som viktige

for å komme igjennom karrierebrudd og problemer. Kvaliteter ved jobbsituasjon og egne ferdigheter er viktige energibærere i møte med vanskeligheter. Det å bry seg om andre, og oppsøke gode miljøer oppfattes som styrkende på tilhørighetsfølelse og skapertrang. En må inviteres inn til å bidra og få muligheten til å bruke sine styrker.

Tema nr 4: Resultater:

Det å verdsette at tiden blir mens man går, men samtidig har en kritisk refleksjonsevne i forhold til informasjon og sosial påvirkning som legges til grunn for valg og opplevelse av erfaringer. Noen informanter gir uttrykk for at det er liten grunn til å se seg tilbake, flere uttrykker at de opplever livet som rikt og at det har gitt en bredde i erfaringsgrunnlag og interessante erfaringer og positive opplevelser som resultat av tilfeldigheter. Samtidig som flere gir uttrykk for at det å gjøre bedre forberedelser, og konsentrere seg og fokusere mer på få en flere ting ville økt sjansene for å bli desto bedre og dyktigere i grenene som er valgt. Karrieren gir uforutsette erfaringer og konsekvenser og det er bedre å møte dette med åpenhet og tålmodighet med både seg selv og andre. Om et godt resultat er avhengig av vertikal eller horisontal karriereutvikling synes uklart, men samtlige informanter beskriver en interesse for å høre til og være seg selv og anvende sine kompetanser og komme til et nivå eller et innhold som gir mening for dem. Resultater avhenger i stor grad av når i livet endringene skjer. Timing i livet for at utvikling skjer i takt med en persons personlige mot og positive lærings erfaringer. Gode resultater beror også på refleksjon over egne karriereverdier.

Tema nr 5: Skole, NAV og karriereveiledning:

Informantene gir ulikt uttrykk for erfaringer i skolen, for noen er det en arena for trivsel og mestring, for andre et slitsomt nødvendig onde. Skolemiljø, fag og relasjoner spiller en stor rolle for oppbygging av selvfølelse, mestring og akademiske resultater.

Informantene reflekterer over begrunnelser til karrierevalg som mer og mindre styrt utenfra og av indre antagelser og forventninger. Det å ha en kompetanse beskrives å være viktig i all yrkes og utdanningsdeltakelse, at man får mulighet til å bruke sine ferdigheter, og kunnskaper. Det informeres også om at når skolen endrer krav og vilkår, så må eleven/studenten ta konsekvensene av å ta flere fag eller andre fag for å nå målsetning om en sluttkompetanse. Utfordringer og egenskaper på det personlige plan beskrives som å være faktorer som spiller inn på deltakelse og engasjement i fagene.

NAV beskrives å være en nødvendig støttespiller i overgangsfaser, med vekt på tiltak og virkemidler som utgjør en forskjell for videre karriereutvikling, økonomisk bistand, råd og veiledning til støtte på det personlige plan, beslutningsprosesser og utdanning i tråd med tiden og fremtidige kompetansekrav.

Under tema nr 5, har jeg valgt å la uttalelsene til informantene stå for seg selv:

Behovet for karriereveiledning:

Informant nr 1: *«Å bli møtt med imøtekommenhet, positiv energi og konstruktivitet. Å kunne lufte egne tanker om kompetanse, erfaringer, kunnskap, ferdigheter, verdier og mål, både personlig og faglig. Å kunne utveksle gode og dårlige erfaringer fra arbeid og utdanning. Taushetsplikt. Å kartlegge egen kompetanse og få nye perspektiver på egen kompetanse fra karriereveilederens synsvinkel/ståsted. Å få angitt et «mulighetsrom» for faglig og personlig utvikling/vekst. Å få råd om og eksempler på alternative veivalg. Å få personlig støtte til å trække opp en ny sti/retning i ukjent terreng, samt støtte, øvelse og verktøy til selvlæring».*

Informant nr 2: *«Det handler om følelser, og tid til å kunne vurdere valg, og hva som kreves på en god måte. Uten å bli styrt, og må ikke bestemme at jeg må velge en retning og ikke noe annet. Møte meg der jeg er mentalt og ta hensyn til hva jeg er klar for å ikke. Presentere ulike valg på en innselgende måte, fordeler og ulemper, positive og negative sider ved å ikke ta valg. viktig for meg å få en jobb, en direkte årsak til utdanning».*

Informant nr 3: *«det er viktig at ungdom for mer informasjon, det er ikke nok læreplasser så da må de styrkes i opplevelsen av å være verdt noe i dette systemet. De som ikke passer inn i den straka vegen, må vite at man ikke må vite alt man skal så tidlig. Det må verdsettes mer, unike kvaliteter og drøfte flere valg. Ikke gi opp fordi ting ikke er slik du ville sett for deg, som alle andre gjør»*

Informant nr 4: *Altså folk tar masse karrierevalg uten å tenke over det. Jeg ville trengt hjelp til valg, om det er riktig. Fortelle positive og negative sider ved et valg. Det er ikke sikkert jeg ser noe annet, enn det jeg ønsker å se. Jeg har en tendens til å ta valg ut fra det resultatet jeg vil det skal bli. Alle har noen interesser og ambisjoner, som blir*

påvirket av familie, finne den røde tråden som fører til noen yrker. Mange valg blir tatt på bakgrunn av hva mange andre mener, venner og bestemor, kompisen som ikke orker skole og vil ha friår, jeg og mannen sier ta fag. Datteren tar ambulanse og påbygg. Jeg er redd for at sønnens valg blir for å please andre, og han er utsatt for å bli påvirket av så mange andre. Hun er nok sterkere som person, og står opp mot andre. mens han er mye mer sårbar og lar seg påvirke av mange. Derfor tror jeg mange valg er mye tilfeldigheter. Ofte står det mellom et par valg. Så blir det det ene. mannen min ville bli fysioterapeut og advokat. Kanskje det var samfunnet og de gode karakterene som førte til valget? Samfunnets normer og forventninger. Jeg tror ikke hvis det er over 5.5 i snitt. så velger du ikke elektriker. Da velger du heller arkitekt og bli snekker på fritida. Selv om egentlig interessen er snekker.»

Informant nr 5: «Jeg tror jeg er litt for sta til å få fullt utbytte av en kv.tjeneste. Veilederen må ha kunnskaper og innsikt i de fagene jeg skal ta, for jeg har som regel gjort mengder med undersøkelser selv, og tenkt igjennom scenarioer. Jeg var igjennom et kurs fra Nav engang, for at rideskolen jeg skulle i praksis i skulle få støtte så måtte jeg det. Veldig lite engasjerende og eller spesifikt for den enkelt jobbsøker. Jeg vet ikke om det er noen rød tråd i CV min jeg, så veilederen må gidde å tenke litt utenfor A4boksen. Dessuten må vedkommende ha god oversikt over hvilke utdanninger som fører til hvilke jobber, hvilke firma og hvordan er den faktiske jobben er. Hva driver de forskjellige yrkesgruppene med, og det er sikkert spennende jobber jeg ikke vet om. Ikke sånn overflatisk fjas man kan lese på nett, men bredere presentasjon av YRKER. Må kunne formidle dette på en overbevisende måte, og vite om internasjonale veier og. Dessuten kunne det vært greit å vite hva denne veilederen kan noe om før jeg får veiledning».

7 Drøfting:

I en veiledningssituasjon er det sentralt å se inn i og bekrefte livserfaringer, med formål om å gjøre veisøkers kompetanser tydeliggjort og økte muligheter for å mobilisere veisøkers tanker og opplevelser om egen handlekraft og karrierevalg.

I karriereveiledning jobbes det med jobbsøk strategier, vurderinger av stillingsutlysninger og jobbmuligheter, og man skal ta beslutninger om yrkes- og utdanningsvalg. Se muligheter og de impliserte konsekvenser av nye karrierevalg. Det er både usikkerhet og nye oppdagelser knyttet til nye karrierevalg. Et menneske har begrensninger i hvor mye informasjon og egne følelser den enkelte «tåler» og kan bearbeide i møte med viktige livsbeslutninger. Problemløsning og beslutningstaking tar tid, alt fra timer til år. Noen viktige premisser synes å være avgjørende i beslutningsprosess, og problemløsning rundt egne tanker og yrkes- og utdanningsvalg:

1. definere karriereproblemet
2. forstå årsaken til omstilling/endring, veiledningsbestilling og karriereproblem
3. formulere ulike alternative karrierevalg
4. prioritere mellom karrieremuligheter, yrker og utdanninger, beslutte valg
5. iverksette det prioriterte karrierevalget/valgene og evaluere virkning/utbytte/effekt/resultat/måloppnåelse

I beslutningsprosesser er både affektive og kognitive prosesser involvert når karrierevalg skal treffes (Høydahl,2012). Karriereveiledning kan derfor sies å fremme utviklingen av individets informasjonsbearbeidingsprosess, kompetanse til å treffe nye karrierevalg. Følelser som nervøsitet, irritabilitet og ambivalens spiller inn i endrede livssituasjoner og under karriereutvikling.

Karriereveiledning som praksisfelt handler om å bistå mennesker i deres omstillingsprosesser, for å håndtere både personlige og strukturelle forhold, og finne videre yrkes- og utdanningsvei. Veisøkeren kommer fra sin livsverden og tolkning av sine muligheter og erfaringer som tenåring i valg av videregående opplæring, tidlig voksen i valg av yrker og videre utdanning, og mange ulike rammefaktorer som påvirker dennes liv, familie, helse spørsmål, forventninger, håp og drømmer. Årsakene til omstillingsprosesser er mange, slik som utviklingstrekk på arbeidsmarkedet, endringer i jobbinnhold, overtallighet, teknologisk og digital utvikling, endringer i

helse- og familieforhold, egne forestillinger og forventninger til bruk av kompetanse i møte med organisatoriske så vel som samfunnsmessige forhold. Hva og hvordan disse forholdene påvirker og gjør noe med den enkelte veisøker, deres motivasjon, og mestringsvilje, selvoppfatning, og persepsjoner, deres tanker og refleksjoner som seg selv, sin egen situasjon og deres handlingsrom, muligheter og fremtidsperspektiver, er alle interessante temaer for en karriereveileder. Informasjon om jobb- og studieinnhold, utviklingstrekk på arbeidsmarkedet, endringer i arbeidsoppgaver, stillingstilknytning, bruk av ulike kompetanser, lønnsforhold, kunnskaper om bedrifter mv. er alle forhold som berøres i en karriereveiledningssamtale.

Karriereutviklingen er influert av sammenhengen mellom individ, miljø og valgmuligheter. Et valg medfører en relasjon mellom individets egen forforståelse, forutsetninger, ønsker og behov, hvor man er brakt til en veiledningssituasjon for å vurdere ulike alternative valg. Det er viktig at veilederen fortolker, forstår individet og anvender sin merkunnskap til å skape oversikt og ser på utsikter og muligheter sammen med veisøker, og ikke opererer i noen andres tjeneste. Noen valg kan være mer eller mindre påtvungne, og tidligere valg kan få betydning for, bestemme hvordan vi treffer valg, og konsekvenser for selve valget (Høydahl, 2012). Kompetanser utvikles gjennom konstruktivistisk samhandling i flere kontekster. Altså at en utvikler seg som menneske, følger faglig utvikling, skaper mening og forståelse gjennom samhandling i sosiale sammenhenger, i studietid og arbeidsplasser i ulike landskontekster. Hele tiden er mennesker i bevegelser som skaper og utvikler nye kompetanser i en globalisert og mangfoldig verden. Ikke minst hvordan kan kompetansene ha overføringsverdi fra en kontekst til en annen, og hvordan kan et nyere kompetansebehov og/eller krav bli synlig for å arbeide inn nye forståelser og kompetanser, slik at veisøker står sterkere i et individ og samfunnsperspektiv (Illeris, 2017).

Tine Øverseth Blomfeldt skriver i artikkelen «Å ha med seg selv på veien» (Veilederforum, 19.08.20) at hun anerkjenner og vektlegger den subjektive sannheten. Å ha med seg selv på veien, verdsetter gjenkjennelsen og egenopplevelsen fremfor at en veileder forteller en hva en skal gjøre og bestemmer hva som er godt eller dårlig. Jeg mener at når personer beveges emosjonelt i karriereveiledningen skjer rommet for utvikling og endring. Å kjenne etter, dvele ved følelsen og opplevelsen av en oppdagelse og/eller erfaring, skaper grobunn for beslutninger og karrierevalg.

Uavhengig og nøytral informasjon skaper også muligheter for refleksjon og egne betraktninger om riktige karrierevalg for seg. Emosjoner spiller en rolle både i selvinnsikt og opplevelsen av mening og sannhet, i karriereveiledning og ved karrierevalg. Den objektive sannheten relaterer seg til myndigheters og samfunnsmessige betraktninger om en utdanning og yrkesvalg og ønskede konsekvenser mens den subjektive sannheten relaterer seg til hva som gir mening for meg, gjør meg glad, sint, mine tanker og refleksjoner omkring eget jobbliv og yrkes- og utdanningsbakgrunn. I karriereveiledning handler det derfor om mer enn hvem er jeg, interesseutforskning, og kunnskap om arbeidslivet, men kontinuerlig kjenne etter på dette jeget, hvordan jeg har det i dette jeget i forhold og relasjon til omgivelser på jobb og i utdanning, og føle og tenke over hva som oppleves som de rette valgene for meg (Blomfeldt, 2020). Som informantene også bekrefter hvor viktig det er å avstemme indre drivere og motivasjon, følge intuisjon, verdsette egen utforskertrang og lærelyst, og bygge på egen mestringstro og gode læringserfaringer, timing er i stor grad eget forberedelsesarbeid og prøving og feiling, som i sum utgjør den helheten vi rommer og innehar til sist. Det er til syvende og sist våre egne opplevelser og forståelser av livet som bringer oss frem til neste steg.

Karriereveiledning knytter seg til ulike livsfaser og overganger, hvor arbeidet kun er en del av et helt menneskeliv. Livsorientering i denne sammenhengen reiser spørsmål som hva trenger jeg for å orientere meg igjennom livet, og hvordan ønsker jeg at livet mitt og karrieren min skal være. Det handler om å forstå sine egne livstema og muligheter, som spiller inn på hva jeg vil og hvordan jeg ønsker å skape livet mitt. Gjennom fortellende aktiviteter, kan jeg håndtere uforutsigbarhet og raske skiftninger (Kjærgård, 2020). Når en er overbevist om eget perspektiv, er det lurt å ønske flere perspektiver velkommen, både på individuelt nivå så vel som organisatorisk. Karriereveiledningen kan ha en viktig rolle å spille i både et frigjørende og sosialinkluderingsperspektiv. Frigjøring fra undertrykkelser og begrensinger, gjennom å ta til orde for viktige perspektiver som vil bidra til å styrke veisøkeres muligheter for å få brukt sine potensialer og kompetanser. Sosial rettferdighet gjennom å forsvare veisøkere, og stå opp imot og melde tilbake på systemnivå. Dette kan virke kontroversielt, og progressivt gjennom at det kan oppstå motsetningsforhold mellom system og individ. Allikevel vil god etisk praksis være å opprettholde kunnskapsbaserte sannheter og formidle disse i et samarbeid, for utvikling av kvalitative tjenester, men også få at veisøker får muligheter

til å påvirke sin skjebne. Kontroversielt fordi en kan bringe inn standpunkter som kan opprøre fagmiljøer, holdninger og atferd og konfliktskyhet i møte med behovet for endringer og utvikling av praksis. Veilederen kan stå i en vanskelig rolle mellom anerkjennelse av utfordringer veisøker står i og for eksempel utdanningsveier som vil være nyttige, i møte med en mulig rigiditet i et system (Kjærgård, 2022).

Usikkerhet i karrierevalgs prosessen er ikke bare negativt. Er vi forberedt på at endringer kommer i livsløpet, står vi også bedre rustet til å håndtere disse. Å være oppmerksom på plutselige skifter, og at motstand, tilbakeslag og at en føler en har tatt en blindvei er uunngåelige deler av livet, vil en med noe større optimisme være nysgjerrig på nye læringserfaringer og løfte blikket igjen. Kanskje fokuserer vi for mye på å komme frem til et ønsket mål og eller handler for mye uten å tenke over det (Haug, 2020). Det gir kanskje håp og tillate seg en større grad av raushet, og fleksibilitet slik at en oppnår større toleranse for ubehag og tørre å satse. Å ha for tydelige eller rigide mål kan i noen grad gjøre en lite fleksibel, ute av stand til å se andre muligheter og bidra til mismot og håpløshet. Antall påvirkninger er nærmest uendelig, og valg foretas under et relativt kaos. Usikkerhet, tilfeldigheter og uforutsigbarhet skjer i ikkelinære utviklingsprosesser, og et hovedmål er derfor å akseptere usikkerheten og se opp for uforutsette positive hendelser (Haug, 2020)

8 Konklusjon:

Mennesker kommer til karriereveiledning for å finne ut av sine karrierespørsmål, gjennom refleksjoner og revurderinger om seg selv, finne løsninger på sine karriereutfordringer, og treffe nye beslutninger for sine karrierevalg. Gjennom karriereveiledning som verktøy for den subjektive læringsprosessen, og den metodiske tilnærmingen til å understøtte valgbeslutninger, er den kognitive informasjonsbehandlingen som skjer i vekselvirkningen mellom informasjonsdeling og refleksive dialogen mellom karriereveileder og veisøker nyttig.

Mange voksne veisøkere har flere yrkes- og utdanningsveier bak seg. Veien har blitt til mens en går, og vært påvirket av historiske, kontekstuelle, sosiale og strukturelle forhold. Ofte blir veivalg til av delvis planlagte og tilfeldige faktorer, uttalte måloppnåelser og nødvendige tilpasninger. Under ulike karriereaktiviteter som både individuell- og gruppeveiledninger mens også dels karriereundervisning vil det å tegne opp kart og terreng for den kontekst man står i være både bekreftende og normaliserende for den som står i et karriereskifte og –valg.

Kunnskapsbasert informasjon og kommunikasjon om faktorer som påvirker tilgang på arbeid, stillingsprosent og form/tilknytning, konsekvenser av forskjellige utdanningsvalg fra inn- og utland, utfordringer som jobbsøker og andre felles påvirkninger og karriereutfordringer bidrar til innsikt og støtte kundens nye karrierevalg.

Dagens arbeidsliv proklameres som et stadig skifte, forandring og omstilling er blitt den nye normen. Villighet og vilje til endring, søken etter mestring, motivasjon, mening og tilhørighet i det moderne arbeidslivet er et spenningsfelt i karriereutviklingen. Individet må hele tiden omstille seg mellom ulike situasjoner, og tilpasse seg enn rekke sosiale miljøer og endrede omstendigheter. Det er selve samfunnskontrakten mellom individ og samfunn, her definert som arbeidslivets krav i en kjede av læringsprosesser igjennom livsløpet. Det innebærer å evne til å fortolke disse ytre forventninger, krav og kompetansebehov, og innstille seg etter livets stadig skiftende spilleregler. og viktigheten av å få kvalitetssikret bistand ved behov på det tidspunkt i livet en person er.

Da vi ikke kan fri oss fra eller forlate vår egen forståelseshorisont, må vi søke å relære, bygge på og trekke fra, i rammen av vår forståelseshorisont igjennom hele livet. Vår forståelseshorisont danner summen av våre bevisste og ubevisste holdninger og meninger, som vi bærer med oss i hverdagen på jobb og i fritid. Derfor må vi bestrebe og korrigere våre biaser- beskrevet i kognitiv psykologi som avvik i vurderinger, utsagn og valg på en systematisk måte, som for eksempel at vi støtter oss og bekrefter våre antagelser på bakgrunn av vår egen bevissthet og lærte erfaringer.

Mennesket står hele tiden overfor å revurdere egen kunnskap og innsikter i møte med nye kunnskapskilder og ny innsikt. Det er hensiktsmessig å stille med større åpenhet, nysgjerrighet og kritisk refleksjon i et retrospektivt møte med begrensninger fra egne livserfaringer og ståsted. Det kan finne sted en frigjøring i å ta andres perspektiver og verdigrunnlag, flytte og utvikle eget handlingsrom så vel som at veisøker frigjør seg gjennom utviklingen av selvet, sin egen selvforståelse. Læringen skjer gjennom reorientering og reformulering av egne narrative og fremmer meningsfulle yrkes- og utdanningsvalg.

I et samfunnsperspektiv kan en argumentere for at det i vår samtid handler mer om å ta i bruk og mobilisere kompetanser i befolkningen, å få tilgang til og få mulighet til å anvende og tilegne seg nye kompetanser i fremtidige kontekster. Når det snakkes om utenforskap og ubenyttet arbeidskraft, vil brukermedvirkning og en kvalitativ oppfølging i det offentlige velferdssystemet, bidra til samfunnsutviklingen. Gjennom å gi mennesker muligheter for kompetanseutvikling og tilegne seg nye kompetanser i nye kontekster øke sysselsetting, i tråd med de til enhver tid endrede kompetansekrav- og sysselsettingsbehov i arbeidslivet. Kompetanser er et plussord, må fylles med tydelige og konkrete beskrivelser, men samtidig rommer både mykere og sammensatte forståelser av det å være studerende, jobbsøkende, og/eller arbeidstaker i et komplekst arbeidsliv.

Flere kompetanser blir uttrykt som viktige for å få, skaffe og beholde arbeid, samt muligheter for å oppnå større og mer strategisk karriereutvikling. Et paradoks er at det er større konkurranse om, høyere formelle kompetansekrav og krav til lang realkompetanse til utlyste stillinger, samtidig som arbeidet preges av større grad av spesialisering. Videre vil jeg hevde at det foregår en kompetanseforskyvning, ved at der

hvor det ikke tidligere var et spisset eller høye formelle kvalifikasjonskrav er det i dag på en rekke utlyste stillinger. Dette fører til at flere tar nye utdanninger enten sideveis eller høyere i utdanningsstrukturen for å gjøre seg mer relevant som jobbsøker, for å beholde arbeid, men også og øke sine evner og muligheter til å mobilisere nødvendig kompetanse til alternative arbeidssteder. Samtidig for å gi seg selv muligheter til bedre og mer givende arbeidsoppgaver og bedre lønnsvilkår, med andre ord karriereutvikling. Mange må studere for å få tilgang på jobber i fremtiden, og antallet som er jobbsøkere står ikke i forhold til tilgjengelige stillinger. Det er også i noen grad avvik mellom kompetanse fremtidig arbeidsliv etterspør, og kompetansebeholdningen som står registrert i NAV med behov for kompetanseheving og arbeidsinkludering. Parallelt er det vesentlig flere personer til de utlyste stillingene enn for noen år tilbake. Mennesker med ulike utdannings- og yrkesbakgrunner bør få tilgang å tilegne seg, både grunnleggende ferdigheter og kunnskaper, men også kontinuerlig læring og kompetansebygging videre i sine karriere uavhengig av nivå, både i utdanningssystem og på arbeidsplass. Den enkelte ansatte, veisøkende jobbsøker eller person under rehabilitering bør få mulighet til å delta, få nytte av nye kunnskaper og kompetanser og anledning til å bidra og medvirke til å anvende disse i en ny kontekst.

Karriereveiledning bør tilstrebe en varsomhet med å instrumentelt dirigere mennesker i retning av offentlig sektor begrensede tjenestetilbud, forfordele utdanningsvalg i tråd med lokale arbeidsmarkedsbehov, bli for smal eller lineær i tankegang om valgprioriteringer med hensyn til høyere utdanning og frata individet eget ansvar for eierskap og handlingsevne med hensyn til yrkes- og utdanningsdeltakelse og autonomi i egne karrierevalg. I et omskiftelig arbeidsliv med vesentlige endringer, mer fleksible stillingsforhold og andre faktorer som sykdom, omsorgsoppgaver og manglende anvendbare kompetanser skyve mennesker ut i lange sykemeldingsforløp, passivitet, ufruktbart jobbsøk, lengre arbeidsledighet og generell svakere livsbetingelser og utenforskap. Narrative i denne sammenhengen viser til den subjektive fortellingen veisøker forteller om seg selv og sin livshistorie, og hvordan karriereveiledning er et rom for endring og utvikling av denne historien om seg selv. Gjennom gruppebasert karriereveiledning kan man få fellesforståelse av sammenlignende fellestrekk ved karriereutviklingsprosesser. Å kunne skape en avdemping av ensidige perspektiver, fordommer og forforståelser om grupperinger i samfunnet, som virker polariserende og lammende for egne karrierevalg.

Karriereutvikling innebærer psykologiske dilemma og utfordringer og maner til bearbeidelse av handlingsreportoare og de psykologiske reservene når en skal stå i ambivalensen av veiskiller. Våre begrensninger mht energi og behov og kognisjoner skapt for å sikre overlevelse og trygghet gjør at vi tviholder på egen argumentasjon og forutforståelser og preges av mulige feilslutninger. Toleransen for usikkerhet avhenger av livssituasjon på det gitte tidspunktet, og kan føre til tenkte begrensninger, og raske antagelser og bastante oppfatninger. Vi baserer våre karriereoverveielser antatte sannsynligheter og på forventede utkomme av forskjellige karrierevalg. Disse motsetningsforholdene beveger emosjonene våre, og de stegene vi tar i vår karriereutviklingen. Å tåle egne emosjoner er derfor en av mange karrierekompetanser som revurderes og utvikles gjennom og i møte med karriereendringer.

Samtidig bør karriereveiledning tilstrebe en faglig autonomi og uavhengighet i størst mulig grad og basere sin praksis og kompetansedeling utfra kunnskapsbasert kvalitet og profesjonalitet. Karriereveiledning kan bidra til å fremme tjenesteutvikling i de organisasjoner de samarbeider med. Sømløse og tverrfaglige tjenester bør løfte og fremme ulike gruppers evne, og kompetanser som kan anvendes i et fremtidig arbeidsliv. Dette vil bidra til samfunnsutviklingen, og den enkeltes mulighet for å bidra for seg selv og i samfunnet. For voksne kan karriereveiledning bidra til å vurdere ny og videre utdanning som kan øke deres kompetanse og ansettbarhet i fremtidens arbeidsmarked og varig tilknytning i arbeidslivet (NOU 2016:7). Det oppfordres på den ene siden til deltakelse i frivillighet og sosial inkludering aktiviteter på den ene siden mens inngangen til faste lønnede stillinger krever ny formalisert kompetanse, språkferdigheter, evner og egenskaper i tillegg for å være såkalt ansett bar, imens skal faste utgifter betales, omsorgsansvar gis, og egen helse ivaretas. En skal kunne sine rettigheter og krav i samfunnet, følge opp relevante jobbsøknader, innhente informasjon, ta ansvar for å følge opp hva som kreves for å gjennomføre utdanning og anvende kunnskapene i arbeidslivet senere.

Slik sett bør karriereveiledningen som fagfelt søke ett bredere og oppdatert kunnskapsgrunnlag for å virke inn i de strukturer denne er i samarbeid med, både internasjonalt og nasjonalt, psykologisk og praktiske hensyn den enkelte oppfatter å være en del av. I dette perspektivet er det min faglige refleksjon at vi leter inn til veisøkernes begreper om eget liv, kontekst og ikke tvinger våre egne antagelser på hva

som er godt og ikke godt på veisøker, men heller går ved siden og leter ut hva veisøker vil og hvordan vi sammen kan finne veien ut, fremover og inn i tilknytning i samfunnsveven. Å vandre sammen med veisøker, med retning på kompass, beskrivelser på kart og gå i det ulente terrenget.

Karriereveiledningen som en profesjonell og uhildet veiledningstjeneste må derfor være bevisst makt i og mellom organisasjoner og utfordre systemtenkning, antatte sannheter og begrensede føringer forstått som oppfølgingsprosedyrer og rutiner. En etisk forståelse i dette perspektivet måles i evne til å utfordre og gi faglig begrunnede vurderinger for kvalitativ praksis, til beste for individ og samfunn. Fremme forståelse og formidle kunnskap på en slik måte at det rommer motsetninger, revurderinger og romme nye betraktninger om bærekraftig karriereutvikling. Motvirke makt som frarøver individet handlingsrom til reelt sett å påvirke sin egen skjebne.

Videre forskning:

I vår tid kan det forskes mer på hvordan den nye normaliteten og mangfold kommer til uttrykk i ertsamfunn- og nasjoner, og hvilke konsekvenser har dette har på infrastruktur, velferdssystem, skoler og sykehus. Majoritetsbefolkningen kjenner til konsekvenser av og utviklingstrekk i arbeidsmarkedet og andre forhold i samfunnet som berører deres opplevelse av tilgang på jobb, å skaffe bolig og ivaretagelse i det offentlige. Kanskje bør flere stemmer få brakt inn flere perspektiver som kan gi uttrykk for den nye normaliteten av å leve i et kompetansesamfunn. Det er nok sannheter og svar, enn var enn det normative. Flere studier om gjøres for å finne diversitet og målingen av flere valører. Flere studier bør gjøres for flere segmenter i samfunnet slik som gutter og frafallsproblematikk, unge voksnes første jobb etter høyere utdanning og når denne inntreffer etter aktiv jobbsøk prosess, kvinner muligheter til jobbmobilitet, alternative seksuelle preferanser og fordommer i arbeidsmiljø, og personer med funksjonsnedsettelse og rekrutteringsprosesser og eldre og seniorers muligheter for etterutdanning alle gruppene med ulike utdanningsnivåer og deres opplevelser av karrieremuligheter i en relativt liten åpen økonomi som Norge i dag. Noe vet vi nok allerede.

9 Litteraturliste:

Bøker:

- Braun, Virginia et al. 2022: ” *Thematic analysis - a practical guide* ” California: Sage
- Cochran, Larry 1997: «*Career Counseling A narrative approach* ” Thousand oaks: Sage publications
- Ellingsen, Agnethe 2020: «*Karrieredesign Meningsfull karriere i et foranderlig arbeidsliv*» Oslo: Universitetsforlaget
- Højdal, Lisbeth et al: 2019: «*Karrierevalg teorier om valg og valgprocesser*» Danmark: Vejledningsbiblioteket Schultz
- Illeris, Knud 2012: «*Kompetence hvad hvorfor hvordan?*» Danmark: Samfundslitteratur
- Grønmo, Sigurd 2016: «*Samfunnsvitenskapelige metoder, 2 utgave.*» Bergen: Fagbokforlaget
- Kjærgård, R. et al. 2018: «*KARRIEREVEILEDNING for individ og samfunn*» Oslo: Gyldendal akademisk
- Kjærgård, Roger 2012: «*KARRIEREVEILEDNINGEN GENELOGI Den suverene stats regulering av det frie utdannings- og yrkesvalg*» Danmark: Aarhus universitetet
- Lingås, Lars G. 2013: «*ANSVAR FOR LIKEVERD Etikk i tverrfaglig arbeid med habilitering og rehabilitering*» Oslo: Gyldendal akademisk
- Løve, Tove 2012: «*Vejledning ansigt til ansigt: teorier og metoder i den individuelle vejledning*» Danmark: Valby vejledningsbiblioteket Schultz
- McMahon, Mary et al: 2006: “*Career Development and Systems Theory Connecting Theory and Practice*” Nederland: Sense Publishers
- Nyeng, Frode 2018: «*Nøkkelbegreper i forskningsmetode og vitenskapsteori*» Bergen: Fagbokforlaget

Artikler:

- Bilon- Piorko, Anna, 2022: «*Hvordan utvikler mennesker handlekraft? Og på hvilken måte kan karriereveiledning styrke veisøker i denne utviklingen?*» Hentet fra: [Hvordan kan karriereveiledning styrke veisøkernes handlingsevne? | Veilederforum.no](https://veilederforum.no/artikler/serier/gjesteblogger-ha-med-seg-selv-pa-veien)
- Blomfeldt, Tine Ø, 2020: «*Å ha med seg selv på veien*» Hentet fra: <https://veilederforum.no/artikler/serier/gjesteblogger-ha-med-seg-selv-pa-veien>
- Haug, Erik H. 2020: «*Chaos Theory of Careers- noe for norsk karriereveiledning?*”

Hentet fra: <https://veilederforum.no/artikler/teori/chaos-theory-careers-noe-norsk-karriereveiledning>

Haug, Erik H. 2020: «*Så fint at du ikke er sikker på hva du vil!*» Hentet fra: <https://veilederforum.no/artikler/teori/sa-fint-du-ikke-er-sikker-pa-hva-du-vil>

Herr, Edwin L. 1997: “*Super’s Life- Span, Life- Space Approach and its Outlook for Refinement*” Hentet fra: [Super's life-span, life-space approach and its outlook for refinement. \(apa.org\)](https://www.apa.org/pubs/journals/00000000)

Kjærgård, R et al: 2022: «*Frank hvor er du? Sosial rettferdighet og karriereveiledning i en neoliberal tid*» Hentet fra: <https://veilederforum.no/artikler/teori/frank-hvor-er-du-sosial-rettferdighet-og-karriereveiledning-i-en-neoliberal-tid>

Kjærgård, R 2020: «*Når politikk og karriereveiledningsteori møtes*» Hentet fra: <https://veilederforum.no/artikler/teori/nar-politikk-og-karriereveiledningsteori-motes>

Kjærgård, 2019: Forelesningsnotater MKARV450 Vitenskapsteori

Masteroppgaver:

Stangeland, Kjersti (2019) «*Karriereveiledning i transformasjon*» (masteroppgave, Universitetet i Innlandet). Hentet fra: [Brage INN: Karriereveiledning i en transformasjon](https://www.inn.no/brage/inn/karriereveiledning-i-en-transformasjon)

Wachenfeldt, Anna M. (2022) «*Vi er som en pose twist, veldig gode men forskjellige. En narrativ analyse av felleskapets betydning for karriereutvikling*» (Masteroppgave, Universitetet i Sør -Øst-Norge) Hentet fra: [USN Open Archive: «VI ER SOM EN POSE TWIST – VELDIG GODE, MEN FORSKJELLIGE!» En narrativ analyse av felleskapets betydning for karriereutvikling](https://openarchive.usn.no/handle/11250/2485246)

Offentlige publikasjoner:

NOU 2016:7 (2016) Norge i omstilling- karriereveiledning for individ og samfunn Oslo: Departementenes servicesenter, Informasjonsforvaltningen. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-7/id2485246/?ch=1>

NESH- Forskningsetiske retningslinjer (2021). Hentet fra: [Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap og humaniora | Forskningsetikk](https://www.nesh.no/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-og-humaniora)

10 Vedlegg: Vedlegg nr 10.1- intervjuguide:

Intervjuguide:

Hvilke karrierevalg har du foretatt deg når det gjelder yrker og utdanning, og hva er din opplevelse av disse?

Hva er bakgrunnen for disse karrierevalgene, og hvilke konsekvenser opplevde du at disse fikk?

Hva var viktig for deg, hvilken motivasjon og erfaringer støtte du på gjennom dine utdannings- og yrkesvalg?

Møtte du på noen form for hindringer, motgang og barrierer i ditt yrkesliv, og/eller gjennom din/e utdanninger, og hvordan håndterte du dette?

Hva mener du er en kvalitativ karriereveiledningstjeneste, og hvilke forventinger ville du hatt til karriereveiledning?

Hvordan så du for deg at det skulle bli?

Hvilke opplevelser knytter du til yrkesvalgene?

Hvilke endringer måtte til, og har noe endret seg underveis?

Hva betyr noe og gir mening for deg med hensyn til yrkes og utdanningsvalg?

Hvilke utfordringer møtte du underveis?

Hvilke krav og forventninger har du til en profesjonell karriereveiledningstjeneste?

Vedlegg nr 10.2- Vurdering av behandling av personopplysninger (NSD):

03.10.2022

Referansenummer

440172

Vurderingstype

Standard

Dato

03.10.2022

Prosjekttittel

Karrierehistorier i lys av individuelle og samfunnsmessige perspektiver.

Behandlingsansvarlig institusjon

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

Prosjektansvarlig

Petra Røise

Student

Linda Christine Mikkelsen

Prosjektperiode

04.09.2020 - 30.06.2023

Kategorier personopplysninger

- Almennelige

Lovlig grunnlag

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

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 30.06.2023.

[Meldeskjema](#)

Kommentar

Personverntjenester har vurdert endringen registrert 9.9.2022. Vi har registrert at sluttdato for behandlingen av personopplysninger er endret til 30.6.2023. Prosjektet skulle opprinnelig være i underkant av ett år, og prosjektperioden forlenges med dette til i underkant av tre år. Vi anbefaler at deltakerne mottar informasjon om forlengelsen så sant det er mulig. Dersom det ikke er mulig å gi oppdatert informasjon, kan det ikke påregnes ytterligere forlengelser. Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg. Behandlingen kan fortsette. OPPFØLGING AV PROSJEKTET Vi vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet. Lykke til videre med prosjektet

Vedlegg nr 10.3: Informasjon og forespørsel om deltakelse i et forskningsintervju- til masteroppgave for student:

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et kvalitativt forskningsintervju om yrkes- og utdanningsvalg, beslutninger og veivalg. Fokuset vil være på overganger og usikkerhet og flere veivalg mht til yrkes- og utdanningsvalg.

Formål: Som en del av en masteroppgave skal det innhentes data for å analysere og drøfte tematikk om utvalgte problemstilling og forskningsspørsmål. Hensikten er kun å drøfte uttalelser og mening om yrkes- og utdanningsvalg.

Prosjekttematikk: Hvordan kan karrierehistorier preget av håndtering av overganger, ses i lys av individuelle og samfunnsmessige perspektiver. Forskningsspørsmål: Hvilken forståelse har mennesker av egne karrierevalg og håndtering av disse? Hva ilegges mening når en skal velge yrke/karriere igjen? Hvordan beskrives selve omstillingsprosessen?

Datamateriale vil bli tatt opp som lydopptak kun for å sikre innhold og helhet av å gjengi informasjon til bruk i masteroppgaven. Dataene vil slettes umiddelbart etter bestått muntlig høring av masteroppgaven.

Ansvarlig for forskningsprosjektet: Linda Christine Mikkelsen. Veileder: Petra Røise, Universitetet i Sørøst Norge.

Spørsmål om å delta: Du får spørsmål om å delta fordi utvalgskriterier er satt til voksne individer mellom 40- 60 år, forespørsel om deltakelse ble lagt ut på undertegnedes Facebook side med oppfordring til deling.

Innebærer å delta: Intervjuet du vil delta på vil ha en ramme på inntil 1 time. Dine svar vil kun registreres på et lydopptak som siden fjernes etter prosjektslutt.

Frivillig å delta: Det er frivillig å delta i det kvalitative studiet. Hvis du velger å delta vil du bes om å underskrive på samtykkeskjema. Du kan når som helst velge å trekke deg uten å oppgi noen grunn. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg å delta eller ikke delta.

Ditt personvern- hvordan informasjon oppbevares og brukes: Informasjon om tema er innhold for intervjuet, og behandles med etisk varsomhet og konfidensielt. Kun innholdsmessig tematikk vil gjengis i masteroppgaven. Det er kun jeg som har tilgang på informasjon og i oppgavens utforming, mine veiledere og sensor som vil ha tilgang på informasjon inntil prosjektets slutt. Masteroppgaven skal leveres 26.05.21.

Flere spørsmål: Lindami@viken.no / petra.roise@usn.no

Jeg håper at nettopp du har lyst til å delta!

Med vennlig hilsen

Linda Christine Mikkelsen

Student, Universitetet i Sørøst Norge

Vedlegg nr 10.4: Innlegg på sosiale medier- Facebook:

16:28 📶 🔋

← **Linda Christine Mikkelsen** ▾ ✎ 🔍

Innlegg **Reels**

👍 Liker 💬 Kommenter ➦ Del

 **Linda Christine Mikkelsen** ⋮
28. okt. 2020 · 🌐

Hei! I forbindelse med at jeg skriver masteroppgaven min innen karriereveiledning, trenger jeg seks informanter til kvalitativt intervju om tema karrierehistorien, tanker og valg om yrkes- og utdanningsveier. Jeg trenger DEG som er mellom 40-60 år, og gjerne har gjort ulike livsvalg underveis i livet. Jeg søker ingen spesiell retning eller bakgrunn. Håper du ønsker å stille opp, del gjerne videre til dine bekjentskaper! Besvarelsen skal kun anvendes i min oppgave. Samtykkeskjema følger med og ingen personsensitive opplysninger. Send meg gjerne mail: Lindami@viken.no 😊😊😊 intervjuene ønskes gjennomført i november. 😊😊😊

👍 15 16 kommentarer 17 delinger

👍 Liker 💬 Kommenter ➦ Del

 **Linda Christine Mikkelsen** har oppdatert
forsidebildet sitt.
22. okt. 2020 · 🌐



 Startside  Watch  Marketplace  Dating  Varsler  Meny