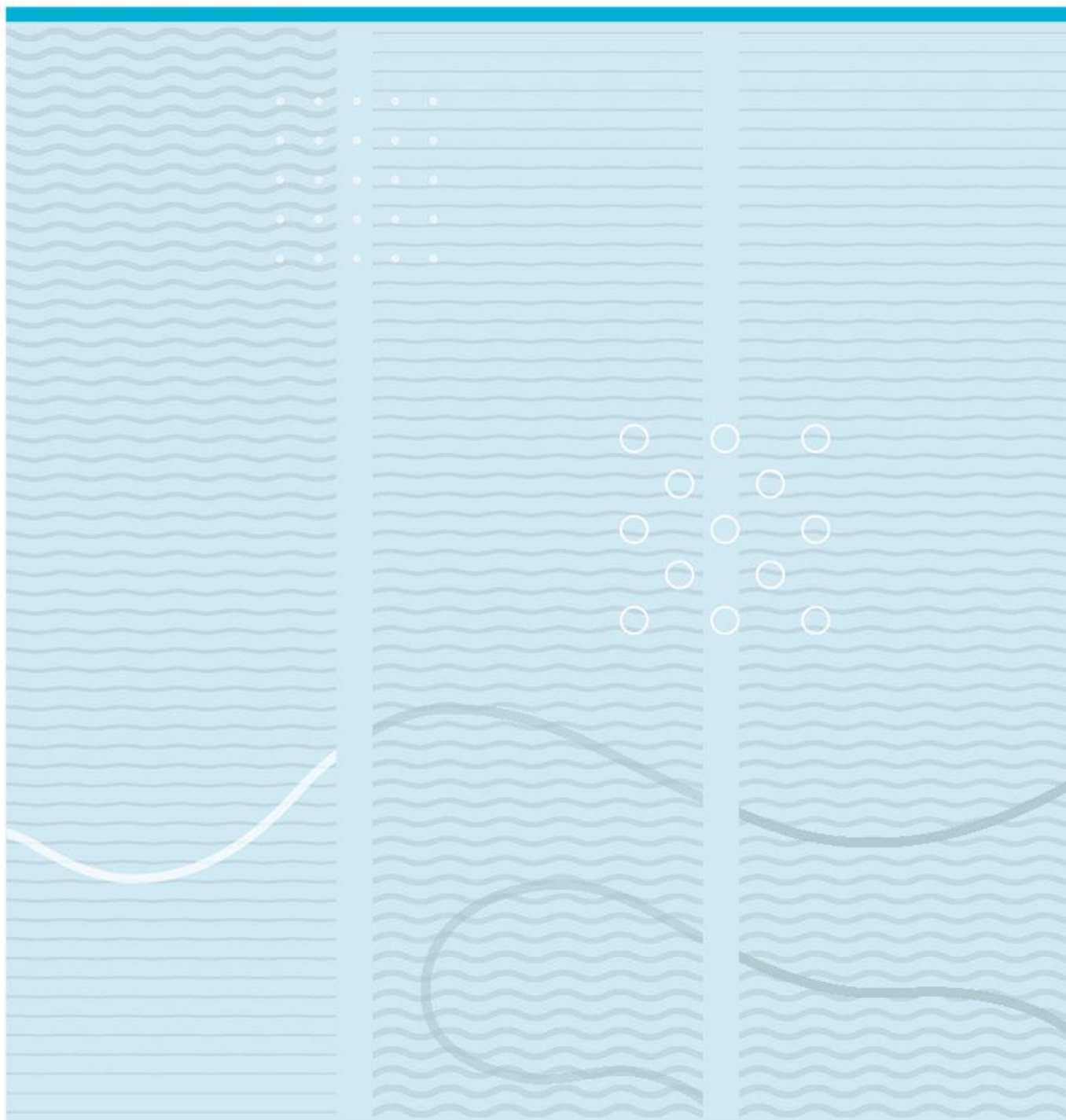


Cathrine Hollekim Lekven

# Fastbrenthet i arbeidslivet –

## En studie av karriereveileders forståelse av voksnes jobbmobilitet





## *Din veg*

*Ingen kan varda den vegen  
du skal gå  
ut i det ukjende,  
ut i det blå.  
Dette er din veg.  
Berre du skal gå han.  
Og det er uråd å snu.  
Og ikkje vardar du vegen,  
du hell.  
Og vinden stryk ut ditt far  
i aude fjell.*

*Olav H. Hauge*

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 Cathrine Hollekim Lekven

Denne avhandlingen representerer 30 studiepoeng

# Sammendrag

Formålet med denne oppgaven har vært å løfte perspektiver rundt voksnes jobbmobilitet opp mot begrepet fastbrenthet i arbeidslivet. Dette har blitt gjort gjennom å vise hvilken forståelse og erfaring karriereveiledere i ulike sektorer har gjort seg i møte med veisøkere som har et arbeidsforhold de ønsker seg bort i fra. Jeg har forsøkt å få svar på følgende problemstilling:

*Basert på fire karriereveilederes forståelse og erfaring:*

- 1. Hvordan fører karriereveiledning til mobilitet i arbeidslivet?*
- 2. Hvilke refleksjoner gjør karriereveilederne seg om begrepet fastbrenthet?*

For de fleste mennesker er det god helse i å være i jobb. I strategi for fagfeltet arbeid og helse kan vi lese at å være i arbeid blant annet kan gi mestring, deltakelse, tilhørighet og økonomisk sikkerhet (Arbeid – og velfredsdirktoratet & Helsedirektoratet, 2021). Etter lang tid i et arbeid, og dersom det er ulike forhold som gjør at man ikke opplever disse positive effektene av arbeid, kan man ha et ønske om å bytte arbeidsplass eller yrke. Hvis denne opplevelsen vedvarer, og/eller man ikke klarer å gjøre noe med det, kan det betegnes som begrepet fastbrenthet. Innelåsning i karrieren kan være et annet begrep for dette, det samme kan fastlåst eller det engelske begrepet career stuckness være. Fastbrenthet blir av opphavsmannen, den svenske innovatøren Torild Carlsson, definert som noe som kan oppstå når arbeidsoppgaver ikke lenger samsvarer med interesser, evner eller ønsker. Og at behov for trygghet blir et hinder i å gjøre noe med situasjonen. Ifølge Carlsson kan fastbrenthet over tid føre til helseutfordringer, og mulig sykefravær (Carlsson, 2020). Jeg ønsket med denne studien å undersøke hvilken forståelse karriereveiledere i ulike sektorer, som alle veileder målgruppen, har om sammenhengene mellom mobilitet og karriereveiledningens betydning. I tillegg var jeg nysgjerrig på hvilke tanker intervjupersonene gjorde seg i møte med begrepet fastbrenthet.

Dette forskningsprosjektet har vært en fenomenologisk studie med kvalitative intervjuer av fire karriereveiledere, utført høsten 2022. I analysen av intervjuene har jeg jobbet induktivt med tematisk analyse slik det er beskrevet av Braun & Clarke (2006).

Teorier som har vært med på å underbygge funn og drøfting i denne oppgaven er Sultanas diskurser om karriereveiledning basert på de tre perspektivene til Habermas, teknokratisk,

humanistisk og emansipatorisk tilnærming. Videre har karriereteorierne til Super, Holland, Krumboltz og Gelatt, samt helsefremmende tankesett av Antonovsky, vært med på å underbygge og forstå ulike spenninger som blir drøftet i oppgavens diskusjonsdel.

Funnene i oppgaven blir presentert under to hovedtema. Det første tema er karriereveiledningens betydning for mobilitet i arbeidslivet. Oppsummert viser funnet at karriereveiledning har stor betydning for målgruppa, og at veiledningen som oftest fører til mobilitet for veisøker; enten i form av jobb-bytte eller kompetanseheving som kan føre til nye muligheter. Det kan også være en indre mobilitet, enten i form av bedre dialog og nye oppgaver på arbeidsplassen, eller nye tanker om det å bli værende. Kompetanse, alder, livssituasjon, type jobb og helsemessig fungering er forhold som spiller inn på veisøkernes opplevelse av valgmuligheter. Refleksjon, relasjon, bruk av verktøy og synliggjøring av individets ansvar er det som gjør karriereveiledning betydningsfullt for å muliggjøre mobilitet.

Det andre tema handler om begrepet fastbrenthet. Tre av fire intervjupersoner hadde hørt begrepet før. De tre som hadde hørt det, likte det, og mente det burde bli mer kjent, i et forebyggende perspektiv. Ingen ønsket å bruke det som et begrep til nærmest å fortelle veisøker at hen har blitt fastbrent.

Den fjerde intervjupersonen mente det hadde en negativ klang, og kunne være en form for skremselspropaganda dersom det ble mer kjent.

Alle fire mener det er stort potensiale i å gjøre tilbudet om karriereveiledning mer kjent for målgruppa, voksne i et arbeidsforhold, slik at flere kan benytte tjenestene i karriereveiledning i et forebyggende perspektiv, og for at arbeidstakere skal kunne mestre og ha en livslang karriere.

# Innholdsfortegnelse

<b>Sammendrag</b> .....	<b>ii</b>
<b>Innholdsfortegnelse</b> .....	<b>iv</b>
<b>Forord</b> .....	<b>vii</b>
<b>1 Innledning</b> .....	<b>1</b>
1.1 Bakgrunn for valg av tema .....	3
1.2 Min motivasjon og forforståelse .....	5
1.3 Presentasjon av problemstilling .....	6
1.4 Begrepsavklaring og avgrensninger .....	7
1.5 Oppsummering og oppgavens videre oppbygning og struktur .....	9
<b>2 Tidligere forskning og oppgavens relevans</b> .....	<b>10</b>
2.1.1 Fastbrenthet – en emosjon og situasjon .....	10
2.1.2 Karriereveiledning – et helsefremmende tiltak for sykmeldte .....	11
2.1.3 Innelåsning i karrieren .....	12
2.1.4 Kompetanse og livslang læring .....	13
2.1.5 Oppsummering .....	14
<b>3 Teoretisk forankring</b> .....	<b>15</b>
3.1 Karriereveiledning for voksne i et diskursivt perspektiv .....	15
3.1.1 Teknokratisk tilnærming .....	16
3.1.2 Utviklingsrettet eller humanistisk tilnærming .....	16
3.1.3 Den sosialrekonstruksjonistiske eller frigjørende diskurs .....	16
3.2 Utvalgte karriereteorier om mobilitet og fastbrenthet for voksne i arbeidslivet .....	17
3.2.1 Matching-theory .....	17
3.2.2 Livsforløp, leverom og selvoppfattelse .....	18
3.2.3 Happenstance learning theory .....	19
3.2.4 Positive uncertainty, .....	20
3.3 Det helsefremmende perspektivet .....	20
<b>4 Metode</b> .....	<b>21</b>
4.1 Vitenskapsteori .....	21
4.1.1 Fenomenologi .....	21
4.1.2 Tematisk analytisk tilnærming .....	22

4.1.3	Induktiv og deduktiv metodetilnærming.....	22
4.2	Valg av metode og fremgangsmåte.....	23
4.2.1	Kvalitativ metode .....	23
4.2.2	Forskningsintervju .....	23
4.2.3	Etiske hensyn.....	24
4.2.4	Forberedelse til intervju - intervjuguide.....	24
4.2.5	Rekruttering og utvelgelse .....	25
4.2.6	Presentasjon av utvalg .....	26
4.2.7	Gjennomføring av intervju .....	27
4.3	Tematisk analyse .....	28
4.4	Kritikk av metoden .....	31
4.4.1	Etiske refleksjoner .....	32
4.4.2	Kritisk blikk på egen forskning .....	32
4.4.3	Validitet og reliabilitet .....	34
4.5	Oppsummering.....	35
<b>5</b>	<b>Resultater .....</b>	<b>36</b>
5.1	Tema 1 - Karriereveiledningens betydning for mobilitet i arbeidslivet .....	36
5.1.1	Betydning av refleksjon over egen situasjon .....	37
5.1.2	Betydning av relasjon .....	38
5.1.3	Betydning av verktøy.....	39
5.1.4	Betydning av individets ansvar .....	40
5.1.5	Betydning av karriereveiledning.....	41
5.1.6	Det er alltid mobilitet .....	42
5.1.7	Et spørsmål om kompetanse .....	43
5.1.8	Arbeidsplassens betydning.....	44
5.2	Tema 2 - Fastbrenthet.....	46
5.2.1	Match og mismatch.....	46
5.2.2	Effekten av et felles språk .....	47
5.2.3	Oppsummering av tematisk analyse .....	48
<b>6</b>	<b>Diskusjon .....</b>	<b>49</b>
6.1	Tema 1: Karriereveiledningens betydning for mobilitet i arbeidslivet .....	49
6.1.1	Kompetanse og behov i markedet vs. arbeidstakers valg .....	50

6.1.2	Karriereveiledningstjenester vs. tiltak og behandling .....	52
6.1.3	Individ vs. kontekst (arbeidsplass) & samfunn .....	54
6.2	Tema 2: Fastbrenthet .....	55
6.2.1	Match og velge rett vs. læring og utvikling .....	55
6.2.2	Stabilitet vs risiko.....	57
6.2.3	Språk og begrep vs diskurs/tankesett.....	58
6.3	Oppsummering av drøftingskapittel.....	60
<b>7</b>	<b>Avslutning .....</b>	<b>61</b>
7.1	Oppsummering.....	61
7.2	Anbefaling om videre forskning .....	62
7.3	Avsluttende betraktninger .....	63
	<b>Referanser/litteraturliste .....</b>	<b>64</b>



# Forord

Våren for fire år siden avsluttet jeg et nettkurs om arbeidsplassvurdering. Dette kurset hadde jeg startet på fordi min arbeidsgiver oppfordret oss ansatte til å holde oss relevante og oppdaterte i arbeidslivet. Ikke for å bli kvitt oss, men for å bidra til å holde muligheter for vekst, læring og andre sjanser åpne. Takk iFokus for dette tankesettet, og for muligheten til å fortsette og lære, det førte til en masterutdanning, og litt av oppgaven min handler om nettopp dette tankesettet.

Jeg ble inspirert av en av teoretikerne vi ble kjent med tidlig på studiet. Så da muligheten til jobb på NAV arbeidslivssenter dukket opp, «tok jeg en Krumboltz» og takket ja. Lite visste jeg om at 14 dager før oppstart, ble hele Norge stengt på grunn av korona, og jobbskifte ble krevende. Plutselig var dette studie det mest stabile i min karriere. Da et engasjement på Karrieresenteret i Vestfold og Telemark dukket opp, som følge av nettopp COVID-19, ble dette en ny unplanned happenstance for meg. Takk for et fint år, og masse inspirasjon og læring, dere er alle karriereveiledningsstjerner. Tilbake på NAV arbeidslivssenter i 2022 ble det endelig slutt på hjemmekontor, og mulig å være ute på arbeidsplassene og jobbe for et inkluderende arbeidsliv. Takk for muligheten til å fullføre dette studiet, og for interesse og heiarop underveis. Erfaringene jeg har hatt de siste fire årene har alle vært med på å bidra til denne oppgaven.

Tusen takk til Siri-Ann, min gode medstudent og reisekamerat alle fire år. Vi har hatt fine samtaler på toget, til fots, og i bil, og jeg hadde ikke klart å holde humør og motet oppe uten deg.

Denne oppgaven har blitt til i møte med intervjupersoner som har delt av sin gode kunnskap og erfaring fra veiledning av voksne arbeidstakere. Tusen takk for gode samtaler, dere har lært meg masse, og det har vært fint å ha stemmene deres med i utarbeidelse av oppgaven.

Tusen takk til veiledningsgruppa og veilederne Kristina, Kirsten-Marie og Cathrine. Dette året har følt som et langt motbakkeløp, takk for god støtte og veiledning underveis.

Takk for tålmodighet og støtte fra min gode og rause familie. Martine, Herman, Magnus og Wilhelm; jeg håper dere alltid er nysgjerrige på å lære noe nytt, og griper muligheter som kommer deres vei! Jeg skal heie! Sist, men ikke minst; tusen takk Richard! For tålmodighet, tid og støtte, og for lytting når det har rent over av inntrykk fra studenten. Endelig i mål!

Larvik, 21. mai 2023

Cathrine Hollekim Lekven



# 1 Innledning

I 2017 så jeg et webinar arrangert av Oslos business forum hvor Petter Stordalen, «Norges hotellkonge», ga 7 tips for et godt arbeidsliv. Et av tipsene var: «Si opp jobben oftere. Dersom du har en leder, et arbeidsmiljø, arbeidsoppgaver du ikke liker- si opp jobben! Verden er full av muligheter, og hvis du ikke er fornøyd med situasjonen, kan du faktisk gjøre noe med det, du kan si opp!» (Oslo Business Forum, 2017). Selv om dette rådet kom fra en næringslivstopp som kanskje ikke er så relevant i karriereveiledningsfeltet, traff hans budskap meg. Det virker jo så enkelt der han ivrig og entusiastisk nærmest roper ut sitt budskap. Hvorfor kan det da for mange oppleves som veldig vanskelig?

Vår tids arbeidsmarked preges av teknologisk utvikling, globalisering og grønt skifte, som gir endrede arbeidsoppgaver og krav om høy omstillingstakt (nav.no, 2021). Vi står overfor endringer i antall mennesker i yrkesaktiv alder, og mangel på arbeidskraft blant mange yrker. I tillegg er arbeidsledigheten lav, og forventes å bli lav i årene frem mot 2035 (nav.no, 2023). Dette er overskrifter vi kan lese om i mange sammenhenger, men hvordan påvirker dette tankesett til arbeidstakere generelt i norsk arbeidsliv? Og er disse temaene ofte fremme i dialogen mellom arbeidstakere og ledere i norske virksomheter?

Tema for denne oppgaven er mobilitet i arbeidslivet for mennesker som allerede er i arbeid. Jeg ønsker å belyse hva som kan påvirke arbeidstakere dersom de ønsker å gjøre endringer i sin karriere, men av ulike årsaker ikke gjør det. Med mobilitet mener jeg bevegelse fra en jobb til en annen jobb, eller til utdanning som kan gi annen jobb. Det kan også handle om en indre mobilitet, knyttet til at man kan endre tanker om den jobben man har, eller faktisk gjør endringer i innhold og arbeidsoppgaver i jobben. I boken Äntligen måndag skriver forfatteren Torild Carlsson at ca. en av tre svensker mener de har feil jobb (Carlsson, 2020, s.41). Hvordan disse tallene ser ut i Norge er ukjent. Torild Carlson skriver om begrepet fastbrenthet i to utgivelser (Carlsson, 2007, 2020). Jeg ønsker å sette søkelys på dette begrepet i sammenheng med mobilitet i arbeidslivet. Jeg vil definere begrepet fastbrenthet og skrive mer om min interesse for dette i kapittel 1.1, i bakgrunn for valg av tema.

Norsk velferdspolitikker sier det er god helse i å være i arbeid. En jobb man trives i og mestrer kan være med på å gi mening i livet gjennom annerkjennelse, deltakelse i fellesskap og det kan gi

identitet. Ikke minst vil det sikre individers økonomi og muligheten til deltakelse i ulike områder i samfunnet (Arbeids- og velferdsdirektoratet & Helsedirektoratet, 2021, s.10). Ifølge Ottawa charteret fra verdens helseorganisasjon er arenaene for å skape god helse de vi har i våre hverdager, der vi leker, elsker, lærer og arbeider. (WHO, uå). Det vil si arbeidsplassen og livet utenom jobb, som fritid, hjem, familieliv, også videre. Disse arenaene vil kunne påvirke hverandre gjensidig.

Et overordnet perspektiv jeg har for denne oppgaven er at det er god helse i å være i arbeid, og at det er et mål om at den enkelte kan ha en livslang karriere gjennom å ta valg som fremmer mestring i og mening i arbeid. Dette tankesettet får støtte i ulike politiske avtaler, som for eksempel avtalen om inkluderende arbeidsliv – ia-avtalen (regjeringen.no). Denne avtalen er inngått mellom norske myndigheter og partene i arbeidslivet (arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner). Målet med avtalen er å skape et arbeidsliv for alle, ved å redusere sykefraværet og hindre frafall, og på den måten øke sysselsettingen i arbeidslivet (regjeringen.no).

I NOU 2016:7, Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn, er det et avsnitt under kapittel 11 om karriereorientert veiledning i NAV som lyder:

Et inkluderende arbeidsliv for lange yrkesliv fordrer økt bruk av karriereveiledning.

Karriereveiledning kan bidra til å nå høyt prioriterte mål i arbeids- og velferdspolitikken som å opprettholde høy sysselsetting ved å få flere i arbeid, motvirke og redusere utstøtning, sykefravær og tidlig avgang, og dekke etterspørselen etter arbeidskraft. (NOU, 2016:7, s.178).

Karriereveiledning er i Norge et tilbud eller tjeneste man kan få eller oppsøke i ulike faser og arenaer i livet. NOU 2016:7, beskriver at karriereveiledning skal være helhetlig. Det vil si at den bygger på forståelsen om at karrierebegrepet brukes om menneskets roller både i jobb, og andre arenaer i livet i et livsløp, og tar inn balansen mellom betalt og ikke betalt arbeid, og deltakelse i utdanning, læring og arbeidstrening (NOU 2016: 7, s. 26). I praksis betyr dette at karriereveiledere i Norge møter veisøkere gjennom tilbud i ulike sektorer, og i ulike faser av livet.

Denne oppgaven handler om voksne i et arbeidsforhold, som av ulike årsaker ønsker et skifte i sin jobbhverdag, eller har utfordringer på nåværende arbeidsplass. Jeg setter søkelys på målgruppen

sett gjennom perspektivet til karriereveiledere. Karriereveilederne som møter denne målgruppen, kan ha en bred forståelse for hvilke spenninger og overganger veisøkerne kan stå i. Karriereveiledning for voksne tilbys i ulike sektorer og kontekster, og jeg vil presenterer disse under neste avsnitt.

## 1.1 Bakgrunn for valg av tema

Vi fikk begrepet fastbrenthet presentert i en forelesning tidlig i vår masterutdanning i karriereveiledning. Dette var et nytt begrep for meg og fanget umiddelbart min oppmerksomhet. Årsaken til dette var at jeg opplevde begrepet som veldig treffende for mange veisøkere jeg har møtt i min praksis som karriereveileder.

Begrepet fastbrenthet kommer opprinnelig fra den svenske innovatør og entreprenøren Torild Carlsson. Han jobber med å utvikle støttetjenester for ansatte, arbeidsløse, sykmeldte og arbeidsgivere i selskapet Ibility (Carlsson, 2020). Han har gitt ut to bøker, Äntligen måndag? Myter og möjligheter i arbeidslivet, og Äntligen måndag, arbetsmarknad for alla (Carlsson, 2006, 2020). I begge disse bøkene skriver han blant annet om begrepet fastbrenthet og hvordan han definerer dette. Carlsson beskriver fastbrenthet i arbeidslivet som noe som kan oppstå når arbeidstakere opplever at arbeidsoppgaver ikke lenger samsvarer med egne interesser, talenter og ønsker etter lang tid i et arbeidsforhold. Dersom arbeidstakere er avhengige av trygghet og forutsigbarhet, kan det hindre dem i å gjøre ønskede endringer i egen situasjon, noe som kan føre til fastbrenthet. Over tid kan dette skape stress og depresjon (Carlsson, 2020, s.41). Rie Thomsen setter begrepet opp mot forventningen om at en karriere er noe lineært som kan planlegges og følge en progresjon. I artikkelen «Løgner, vi fortæller os selv om vores karriere» beskriver hun hvordan mennesker kan oppleve en villrede når gleden ved arbeidet forsvinner. Og at «fastbrændthed» er en langvarig følelse av å sitte fast i jobben uten å være i stand til å gjøre noe med det. Thomsen mener at en popularisering av begrepet kanskje kan føre til at flere kan reagere tidligere på sin situasjon. Hun viser i samme artikkel til tilgjengeligheten vi har til karriereveiledning i Norge som inspirasjon for Danmark, og ser en åpenbar sammenheng mellom fastbrenthet og karriereveiledning (Hansen, 2020). Thomsen har sammen med Iben Trebaak skrevet en fagfelleurdert artikkel om fastbrenthet

basert på Trebaaks masteroppgave om samme tema. Denne vil jeg beskrive under tidligere forskning og relevans for fagfeltet, kapittel 2.1.1 (Trebak & Thomsen, 2022).

Carlsson bringer inn sammenhengen mellom opplevelsen av fastbrenthet og helse, da han oppgir at denne opplevelsen av fastbrenthet over tid kan føre til helseutfordringer (Carlsson 2020). Denne sammenhengen med individers valg knyttet til deres karriere, helse og fungering i sitt arbeid finner jeg interessant. Henning Strandvik skriver i et debattinnlegg på Tidsskriftet, Den norske legeforening, at det er et potensiale i å redusere og forebygge arbeidsrelatert fravær ved å benytte karriereveiledning. Dette fordrer at både leger og individer kjenner til mulighetene og mulige effekter ved å benytte seg av tilbud om karriereveiledning (Tidsskriftet, 2019).

Som jeg skrev tidligere er målgruppen for denne oppgaven voksne i et arbeidsforhold, som ønsker et skifte i sin jobbhverdag. Siden det kan være en sammenheng mellom opplevelsen av det som gjenkjennes som fastbrenthet og helse, vil noen av veisøkerne i målgruppa kunne være sykmeldt. Årsakene til sykefravær er sammensatte og komplekse, og det er selvfølgelig ikke slik at alle sykmeldte vil kunne kjenne seg igjen i disse temaene.

Karriereveiledning er et tilbud målgruppen kan oppsøke selv, uavhengig av livssituasjon, det vil si om man har jobb eller ikke, er sykmeldt eller ikke. Regjeringen.no skriver at personer uavhengig av alder skal ha mulighet til å få hjelp til «å ta valg om utdanning, opplæring og arbeid, og til å håndtere egen karriere». De skriver videre at alle fylkeskommuner skal tilby karriereveiledning som er gratis og tilgjengelig for alle innbyggere. For voksne skjer dette gjennom NAV, voksenopplæringen, eller gjennom de fylkesvise karrieresenterne (regjeringen.no, uå). Den digitale karriereveiledningstjenesten, karriereveiledning.no, kan også være en relevant aktør for målgruppen. På nettsiden tjenesten tilbyr, beskrives ulike situasjoner veisøkere kan være i, og et av valgene man kan følge er «jeg vil jobbe med noe annet enn det jeg gjør nå» (karriereveiledning.no). Karriereveiledning kan også være noe målgruppen kan få gjennom tilbud eller tiltak for arbeidstakere som står i fare for å bli sykmeldt eller har blitt sykmeldt. Disse tilbys ofte av nav, tiltaksarrangører eller helseinstitusjoner (nav.no, 2022).

I tillegg er det en rekke private aktører som tilbyr karriereveiledning. Dette kan skje gjennom bemanningsbyrå eller privatpraktiserende karriereveiledere.

## 1.2 Min motivasjon og forforståelse

Sammenhengen mellom arbeid og helse har interessert meg lenge, og har preget min karriere så langt i livet. Jeg har blant annet jobbet med tiltaket funksjonsvurdering i arbeidslivet, og senere ekspertbistand, i min jobb i en arbeidsmarkedsbedrift. I disse tilfellene var veisøkerne arbeidstakere som hadde blitt eller stod i fare for å bli sykmeldt. Her fikk jeg erfaring om hvilken betydning karriereveiledning kunne ha for målgruppa, voksne i et arbeidsforhold som ikke kan eller ønsker å fortsette i nåværende arbeid. I tillegg deltok jeg i et tverrfaglig tilbud for sykmeldte, i regi av en kommune. Her fikk deltakerne informasjon om ulike virkemidler, både innenfor helsetilbud, nav-tiltak og karriereveiledning. Ut ifra eget behov kunne deltakerne velge å benytte seg av tilbudet de syntes passet sin situasjon best. Det var da påfallende mange som valgte tilbudet om karriereveiledning. Denne erfaringen ga meg en forståelse av at mange som stod i fare for å bli, eller hadde blitt sykmeldt, *ofte* kunne ha et ønske om å bytte jobb. Det var få av disse veisøkerne som kjente til de eksisterende tilbudene om karriereveiledning. Dette fikk meg til å reflektere om at tilbudet om karriereveiledning for denne målgruppa burde gjøres enda mer kjent og tilgjengelig i et forebyggende perspektiv. Jeg har senere jobbet på et karrieresenter, hvor målgruppa selv har oppsøkt tjenesten karriereveiledning. Min forståelse var da at enda flere kunne ha nytte av dette tilbudet. En kollega uttalte: «det skulle vært like vanlig å finne en karriereveileder som å finne en frisør». Dette perspektivet om mer kjennskap til og kunnskap om karriereveiledning og hva det kan føre til var jeg nysgjerrig på om jeg delte med intervjupersonene i denne oppgaven.

I nåværende jobb som rådgiver i inkluderende arbeidsliv på NAV arbeidslivssenter, møter jeg arbeidsgivere og ledere på ulike arbeidsplasser. Både vi i NAV og virksomhetene har som mål å redusere sykefraværet og forebygge nye sykefravær. Jeg har fått en forståelse gjennom denne jobben at mange ledere synes det er utfordrende å ta opp temaer knyttet til om arbeidstaker egentlig er «på rett plass» i sin karriere, eller om det kunne være mer hensiktsmessig å ta nye valg. På samme måte har jeg tidligere erfart at arbeidstakere kan oppleve det som vanskelig å snakke med sin leder om de vurderer et jobbskift.

Etter at jeg fikk kjennskap til begrepet fastbrenthet, har jeg delt det med kollegaer og andre i situasjoner der det har vært naturlig. Responsen på begrepet har vært god, og flere gjenkjenner det hos seg selv eller andre de har møtt i jobbsammenheng eller i andre arenaer.

Min motivasjon er å sette søkelys på om det kan være hensiktsmessig å løfte begrepet fastbrenthet inn i fagfeltet karriereveiledning, og i arbeidslivet generelt. Jeg ønsker å undersøke om det er et godt begrep å bruke for at flere kan ta tak i sine ønsker og mål, og skaper mobilitet i eget arbeidsliv, hvis det er det de ønsker. Et begrep som fastbrenthet kan ha flere dimensjoner ved seg. Jeg er også undrende til om det vil være et begrep som kan føre til mer stigma for mennesker som allerede strever med helse, dialog med arbeidsgiver, eller mestring i hverdagen. Dette ønsker jeg med denne oppgaven å undersøke med mine intervjupersoner som alle er karriereveiledere i ulike sektorer som har god erfaring med veiledning av målgruppen.

### **1.3 Presentasjon av problemstilling**

Dersom situasjonen i Norge kan sammenlignes med Sverige, hvor en av tre svensker ifølge Carlsson ikke trives i jobben man har, kan man spørre seg, hva kan være årsaker til at vi blir værende i arbeidsforhold som vi ikke ønsker å være i? Hva kjennetegner karriereveiledningen for denne målgruppa? Og blir tilbudene om karriereveiledning benyttet i stor nok grad?

I Norge er begrepet fastbrenthet lite kjent som en del av tema rundt mobilitet i arbeidslivet. Jeg ønsker med denne oppgaven å undersøke hvordan veiledningen karriereveiledere gir til målgruppa, voksne i et arbeidsforhold de ønsker seg bort i fra, kan føre til mobilitet i arbeidslivet. Jeg ønsker også å lytte til karriereveiledernes refleksjoner knyttet til begrepet fastbrenthet og hvordan karriereveiledningen de tilbyr for målgruppa kan være relevant i møte med det som kan gjenkjennes som fastbrenthet. Jeg har derfor formulert følgende problemstilling;

*Basert på fire karriereveilederes forståelse og erfaring:*

3. *Hvordan fører karriereveiledning til mobilitet i arbeidslivet?*
4. *Hvilke refleksjoner gjør karriereveilederne seg om begrepet fastbrenthet?*

Det er flere tilbydere av karriereveiledning i Norge. Min undersøkelse tar utgangspunkt i et utvalg av intervjupersoner som alle tilbyr karriereveiledning til mennesker som *har* et arbeidsforhold som de fungerer i, eller er sykmeldt fra. Karriereveilederne jobber i offentlig virksomhet, eller privat,



selvstendig eller som en del av en virksomhet. Intervjupersonene vil bli nærmere presentert i avsnitt om rekruttering og utvelgelse, kap. 3.1.8.

## 1.4 Begrepsavklaring og avgrensninger

Begrepet fastbrenthet er sentralt i min problemstilling. Jeg har tidligere i innledningen redegjort for begrepet, både betydning og hvordan det blir definert fra opphavskilden Torild Carlsson. Når jeg søker på dette ordet i norsk sammenheng, dreier treffene seg om fastbrente gryter og stekeovner. Det er altså ikke et begrep som tidligere har vært beskrevet i faglitteratur tilknyttet karriereveiledning eller andre relevante fagfelt i Norge.

Mobilitet er også et ord som vil gå igjen i denne oppgaven. Min forståelse er at dette er en betegnelse for den bevegelsen arbeidstakere kan ha i sin karriere, enten mellom jobber, til utdanning, eller ved å tenke nytt om egen arbeidsplass. Det norske akademis ordbok skriver at substantivet har flere områder for betydning og bruk. Den relevante bruken i denne oppgaven defineres som «bevegelighet med hensyn til yrke, sosial politisk stilling og tilhørighet, bopel osv» (naob.no, uå).

Veisøker er i denne oppgaven en tredjepart, altså den som blir beskrevet eller forstått gjennom erfaringene til de ulike karriereveilederne. Underveis i oppgaven blir veisøkerne omtalt via dette begrepet, eller slått sammen til målgruppa. Når det refereres til målgruppa, vil det si voksne arbeidstakere som har et arbeidsforhold de er i eller er sykmeldt fra. Jeg ønsket i oppstarten av denne oppgaven å skrive direkte om veisøkere som kjente seg igjen i begrepet fastbrenthet. Men på grunn av etiske hensyn med tanke på helsesituasjon og mulighet til å komme i kontakt med aktuelle kandidater, valgte jeg å vinkle dette gjennom perspektivet til karriereveilederne. På den måten fikk jeg samtidig mulighet til å sette søkelyset på karriereveiledning opp mot voksne arbeidstakere, og løfte hvilken betydning karriereveiledning kan ha i et livslangt perspektiv.

Karriereveiledning har ulike definisjoner fra ulike kilder. Kvalitetsrammeverket for karriereveiledning skriver at:

Målet med karriereveiledning er at mennesker blir i bedre stand til å håndtere overganger, og til å ta meningsfulle valg knyttet til utdanning, læring og arbeid gjennom livet.

Karriereveiledning gir mulighet for utforskning av den enkeltes situasjon, ønsker og muligheter, og støtte til handling, valg og samfunnsdeltakelse. Karriereveiledning kan foregå individuelt og i gruppe, både fysisk og digitalt, og innenfor rammene av ulike sektorer og organisasjoner. Karriereveiledning tilbys av kompetente aktører og utføres med høy grad av etisk bevissthet (kompetansenorge.no, u.å.)

Denne beskrivelsen av hva målet med karriereveiledning er samsvarer godt med hvordan intervjupersonene i denne oppgaven beskriver sitt arbeid. De jobber med veisøkere direkte og individuelt, det det meste foregår ansikt til ansikt. Min oppfattelse er også at de har høyt fokus på kvalitet i veiledningen de utfører og har etikk og veisøkers kontroll over eget liv som viktige komponenter i sin veiledning.

I løpet av denne oppgaven vil begrepet kompetanse bli omtalt i flere kapitler. Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (tidligere Kompetanse Norge) har følgende definisjon, som også blir brukt i kvalitetsrammeverket for karriereveiledning: «(...) evnen til å løse oppgaver og mestre utfordringer i konkrete situasjoner. Kompetanse inkluderer våre kunnskaper, ferdigheter og holdninger og hvordan disse brukes i samspill» (kompetansenorge.no, u.å.). Det er vanlig å skille på formell kompetanse og realkompetanse. Ifølge NHO er formell kompetanse den offentlige godkjente utdanningen man kan dokumentere, mens uformell eller realkompetanse er erfaring fra arbeid, kurs, verv, fritidsaktiviteter som er skaffet gjennom betalt eller ubetalt aktivitet (arbinn.nho.no., uå).

Det å ta inn tema knyttet til sykefravær i denne oppgaven var viktig for meg for å se begrepet fastbrent opp mot målgruppa jeg tror det ekstra aktuelt for. Det kan være veisøkere som står i fare for å bli, eller har blitt sykmeldt helt eller delvis, knyttet til det som kan gjenkjennes som fastbrenthet. Jeg har forståelse for at problemstillinger og utfordringer knyttet veisøkeres nærvær eller fravær i arbeidslivet er komplekst og stort og ikke kan forstås med enkle forklaringer eller virkemidler. Perspektivene jeg bringer inn via intervjupersonene og teoriene i denne oppgaven vil derfor kun belyse en liten del av et stort og komplekst bilde i norsk arbeidsliv.

## 1.5 Oppsummering og oppgavens videre oppbygning og struktur

I denne innledningen har jeg løftet perspektiv knyttet til tema rundt karriereveiledning for voksne som har et arbeidsforhold. Dette handler blant annet om mobilitet i arbeid, og karriereveiledningens potensiale i dette. Jeg har beskrevet bakgrunn for valg av tema, og min motivasjon for å forske på dette. Jeg har redegjort for begrepet fastbrenthet og begrunnet hvorfor jeg ønsker å undersøke hvilken forståelse og erfaring karriereveiledere i ulike sektorer har knyttet til dette. Jeg har presentert problemstilling, forklart begreper og hva jeg har tenkt rundt avgrensning av oppgaven.

I oppgavens videre oppbygning vil jeg først ta jeg for meg tidligere forskning og oppgavens relevans i fagfeltet. I neste kapittel, den teoretiske forankringen, vil jeg først sette karriereveiledning for voksne inn i en diskursiv ramme basert på Habermas typologi, slik det er presentert av Sultana (Sultana, 2018). Deretter vil jeg beskrive noen utvalgte karriereteorier, samt kort beskrive helsefremmende teori. Samlet vil disse kapitlene være med på å danne det teoretiske grunnlaget for drøftingsdelen i oppgaven. I kapittel fire vil jeg forklare hvilken metode og fremgangsmåte jeg har brukt for å innhente og analysere empirien i denne oppgaven. I kapittel fem presenterer jeg mine resultater og funn som kom frem etter analysen. Her vil jeg presentere sitater og utdrag fra intervjuene som vil underbygge funnene som blir lagt frem.

I kapittel fem vil jeg drøfte spenninger i utvalgte funn i lys av teorien jeg trakk frem i kapittel tre. Til slutt i oppgaven følger en oppsummering og avsluttende betraktninger.

## 2 Tidligere forskning og oppgavens relevans

I denne oppgaven ønsker jeg både å undersøke karriereveiledning og mobilitet i arbeidslivet for voksne veisøkere, og fastbrenthet, et for mange ukjent begrep i norsk sammenheng. Det å undersøke et til nå ukjent begrep for mange, betyr at jeg har måtte lete etter forskning, rapporter og politiske dokumenter som kan relateres til dette. Det har vært viktig for meg at problemstillingen kan ha relevans i ulike kontekster, både innenfor karriereveiledning, arbeid og helse fagfeltet, og for arbeidstakere som står i en situasjon hvor de ønsker eller må ta nye karrierevalg. For å bygge oppunder forståelsen for oppgaven, og innhente relevant forskning og bakgrunnsmateriale, ønsker jeg å ha en egen del av oppgaven som handler om nettopp dette. Jeg vil presentere forskning, litteratur og utvalgte politiske dokumenter jeg har funnet, som kan ha relevans for mitt prosjekt. Først vil jeg trekke frem den mest aktuelle artikkelen, om samme tema, nettopp fastbrenthet.

### 2.1.1 Fastbrenthet – en emosjon og situasjon

Den danske masterstudenten Iben Trebaak skrev om det hun kaller fenomenet fastbrændthed i karrieren, i sin masteroppgave våren 2020 (Vejlederforum.dk, 2021). Sammen med Rie Thomsen har Trebaak gitt ut en artikkel i Nordic journal of Transitions, Careers and Guidance som heter: «Towards a Grounded Theory of Mid-Career Stuckness» om sin forskning og refleksjoner knyttet til denne (Treebak & Thomsen, 2022). Trebaak og Thomsen beskriver funn fra masteroppgaven hvor fem life-science akademikere ble intervjuet om deres opplevelse knyttet til å det å føle seg fastbrent midt i sin karriere. Funnene viser at fastbrenthet oppleves som både en *emosjon* og *situasjon*. *Emosjonen* eller følelsen av å være fastbrent, handler om en langvarig, kompleks opplevelse av uforløst potensiale faglig sett og stagnasjon i en jobb eller karriereutvikling. *Situasjonen* fastbrent handler om de ytre omstendigheter som man ikke kan kontrollere eller styre, for eksempel arbeidsmarkedet eller diskurser knyttet til hva som gir en suksessfull karriere. Et annet betydningsfullt funn handler om sammenhengen mellom fastbrenthet og forståelsen av karriere som en lineær prosess som beveger seg oppover, og til strukturer og organisering på den enkelte arbeidsplass (Treebak & Thomsen, 2022). Trebaak og Thomsen viser til et behov for å forske mer på dette fenomenet. Trebak har intervjuet personer som selv kjenner seg igjen i betegnelsen fastbrent. Det er nyttig å ha med som bakgrunnsinformasjon når jeg skal undersøke begrepet fra karriereveilederes perspektiv.

Andre kilder som skriver om fastbrenthet og som er opphavet til begrepet i konteksten av et arbeidsliv er den svenske økonomen og forfatteren Torild Carlsson. Som beskrevet i innledningskapittelet har han skrevet to bøker hvor begrepet er omtalt.

Ved søk i norske søkemotorer finner jeg ikke flere treff på begrepet fastbrenthet. Dersom jeg benytter de engelske begrepene career burnout eller career stucness på googles søkemotor er det opp mot 500 millioner treff. Da dette blir omfattende å navigere i, har jeg valgt å fokusere på forskning og litteratur om begrepet i nordisk sammenheng.

### 2.1.2 Karriereveiledning – et helsefremmende tiltak for sykmeldte

En annen relevant artikkel i *Nordic journal of Transitions, Careers and Guidance*, er Siw Gudbrandsen og Roger Kjærgårds artikkel om effekten av helsefremmende karriereveiledning for sykmeldte. (Kjærgård & Gudbrandsen, 2022). Artikkelen tar utgangspunkt i Gudbrandsens masteroppgave i karriereveiledning fra 2018, hvor hun forsket på erfaringer og effekt av karriereveiledning for sykmeldte. Oppgaven var et resultat av at NAV og karrieresenterne ønsket å prøve ut ulike arenaer før økt samarbeid for ulike målgrupper i NAV. I dette samarbeidet fikk 35 sykmeldte tilbud om karriereveiledning. Gudbrandsen intervjuet fem av disse om deres erfaringer med veiledningen de mottok. I artikkelen til Kjærgård og Gudbrandsen trekkes det frem at veisøkerne som hadde vært sykmeldt lengst da de fikk karriereveiledningen, uttrykte at de kunne ønske de hadde fått tilbudet tidligere. En informant hadde uttalt at dette tilbudet skulle vært det første du ble tilbudt (Kjærgård og Gudbrandsen, 2022, s. 34). Funnene som blir presentert som mest betydningsfulle er karriereveilederens evne til å skape en relasjon og at veisøker møter forståelse og respekt. Et annet funn var betydningen av at veisøkerne var i en prosess over flere samtaler og at de fikk tid til refleksjon. Videre trekkes karriereveileders rolle som nøytral part i et sykefravær frem, for å muliggjøre den åpne dialogen, i kombinasjon med fokus på de helsefremmende perspektivene i samtalen. Kartleggingsverktøyet, som synliggjorde områder som interesser, motivasjon, mestring og jobb-tilfredshet, oppgis å gi veisøkerne innsikt som kunne gi løsninger på deres situasjon (Kjærgård & Gudbrandsen, 2022). Funnene i oppgaven til Gudbrandsen, presentert i denne artikkelen, er interessante å se opp mot perspektivene

informantene i mitt prosjekt bringer inn. Fra Gudbrandsen kommer perspektivene fra veisøkere selv, som har blitt sykmeldt. I mitt prosjekt vil perspektivene være karriereveiledernes oppfatninger.

### 2.1.3 Innelåsning i karrieren

Et beslektet begrep av fastbrenthet har jeg funnet i boka til Agnethe Ellingsen, «Karrieredesign, meningsfull karriere i et foranderlig arbeidsliv» (Ellingsen, 2020). Her beskriver Ellingsen det hun kaller innelåste karrierer. Dette er en slags motsetning til livslang læring. Hun peker på at vi tidligere utviklet en kompetanse som var mer varig i arbeidslivet enn det vi har i dag. Tidligere kunne kompetansen vi hadde sikre oss en arbeidsplass frem til vi gikk av med pensjon, og de to viktigste overgangene i karrieren var den fra utdanning til jobb, og fra jobb til pensjonering. Ellingsen skriver at vi har gått over til et mer foranderlig arbeidsliv, som stiller høyere krav til omstilling og at vi fornyer vår kompetanse. Vi har gått fra «arbeidsliv til læringsliv» (Ellingsen, 2020, s. 29). Dersom vi ikke mestrer denne omstillingen og stadige læringen i arbeidslivet, kan vi ende opp med å ha innelåste karrierer. Dette vil si at vi ikke lengre er relevante for andre arbeidsgivere, eller at vi selv ikke ser at vi har muligheter til å jobbe andre steder enn der vi er. Ellingsen skriver at dette er vanligst midtveis eller sent i karrieren. Hun skriver også at risikoen for å oppleve denne innelåste situasjonen øker dersom vi ikke deltar i videreutdanning eller omskolering i perioder på fem til ti år (Ellingsen, 2020, s. 30). Det samme gjelder det å bli i en jobb med få muligheter til endring eller utvikling i arbeidet, spesielt innenfor lavkompetanseyrker (Ellingsen, 2020). Likhetene mellom innelåste karrierer og begrepet fastbrenthet er mange. Ellingsen bringer ikke inn konsekvenser for helsen på samme måten som Carlsson gjør, men bringer mer inn kompetansebegrepet, og hvordan vi og samfunnet ellers bør være bevisste at vi stadig trenger å fornye vår kompetanse i dagens arbeidsliv, og fokusere på livslang læring.

I 2016 skrev Lise Lien og Hanne Bogen i Fafo (Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning) en rapport på oppdrag fra KS (kommunesektorens organisasjon) som het «Høyere jobbmobilitet – lavere sykefravær?» (Lien & Bogen, 2016). I denne rapporten ble jobbmobilitet definert som et jobb-bytte for sykmeldte arbeidstakere, initiert av arbeidsgiver, som et tiltak for at den sykmeldte skal holde seg i arbeid. Hensikten bak å foreslå et mulig skifte i arbeidsplass og arbeidsoppgaver er positivt ladet, og at leder gjennom respekt og åpenhet, legger til rette for, eller foreslår annet type arbeid for arbeidstaker (Lien & Bogen, 2016, s.22). I denne rapporten vises det også til begrepet innelåsning til karrieren. Begrepet er hentet fra svensk forskning fra starten av 2000-tallet og det

vises til flere former for innelåsing. Arbeidsplassinnlåsing betegner arbeidstakere som er på en ikke-ønsket arbeidsplass. Yrkesinnlåsing handler om arbeidstakere som er i et yrke de ønsker seg bort i fra. Det beskrives også dobbeltinnlåste arbeidstakere, som da har en kombinasjon av disse formene (Lien & Bogen, 2016, s.23). Lien og Bogen henviser til forskning fra Sverige hvor det kommer frem sammenheng mellom nedsatt helse og trivsel i et yrke eller på arbeidsplassen. Det trekkes frem viktighet av god ledelse, kompetanseutvikling og organisatoriske og individuelle faktorer for å hindre arbeidsinnlåsing. Sammenhenger mellom lav kompetanse, nedsatt helse og opplevelse av dobbeltinnlåsing trekkes også frem fra svensk forskning i denne fafo-rapporten (Lien & Bogen, 2016, s. 24). Forskningen til Lien og Bogen gikk ut på å intervjuer NAV arbeidslivssenter om sine erfaringer og forståelser knyttet til om jobb-bytte var et godt tiltak for langtidssykmeldte. I tillegg har forskerne sett nærmere på et utvalg norske kommuner om deres erfaringer om bruk av jobb-bytte i sykefraværsoppfølgingen. Funnene i rapporten viser at tidsaspektet er et viktig kriterium for å lykkes. Det vil si at jo tidligere jobb-bytte, jo mer sannsynlig er det å lykkes med dette. En åpen og god dialog mellom leder og ansatt trekkes frem, i tillegg til åpenhet med fastlege og NAV. Det trekkes frem at lederne har en særlig viktig rolle i denne dialogen, med et ekstra ansvar for å tørre å stille de vanskelige, men nødvendige spørsmålene når tilrettelegging i arbeidet ikke fører til ønsket mestring eller fungering i arbeidet for den ansatte. Det anbefales videre at arbeidstakerne får tilbud om avklaring og kartlegging av kompetansen i forkant av et eventuelt jobbskift, og at det tilbys hjelp og støtte både til arbeidstaker og arbeidsgiver for eksempel fra HR-avdelingen i kommunen i disse situasjonene (Lien & Bogen, 2016, s. 8). Denne rapporten og funnene i den er relevante for tematikken i min oppgave. Ordet innelåsning i arbeidslivet blir brukt, og det kommer frem at det er forsket en del på dette i Sverige. De klare sammenhengene mellom innelåsning i karrieren og helsemessige utfordringer, samt kompetanseutfordringer styrker relevansen for tematikken i mitt prosjekt. Karriereveiledning og tilgjengelighet på dette er ikke trukket frem i denne Fafo-rapporten, men det beskrives at tilbud om avklaring og kartlegging av kompetanse er viktig for den ansatte.

#### 2.1.4 Kompetanse og livslang læring

Tidligere Kompetanse Norge, nå Direktoratet for høyere utdanning (HKDIR), publiserer hvert år en temabasert publikasjon kalt Kompass. I 2020 het rapporten Kompass 2020, Helse i et kompetansepolitisk perspektiv (Kompetansenorge.no, 2020). I denne rapporten undersøkes og belyses sammenhengen og utfordringene knyttet til helse og kompetanse. Et av hovedpoengene i

denne rapporten er at det er mange som har helserelaterte ytelser har lite utdanning og mangler etterspurt kompetanse. I tillegg belyser rapporten at de store endringene arbeidslivet står ovenfor kan være mer utfordrende for personer med svakere grunnleggende ferdigheter. Jobbene som er relevante for mennesker med lav formell kompetanse kan være forbundet med krav som kan påvirke helsa. Andelen uføretrygdete med kun grunnskoleutdanning er 22% mens den er på 4% for mennesker med høyere utdanning (Kompetansenorge.no, 2020, s.5). Karriereveiledning blir i rapporten Kompass 2020 trukket frem som et virkemiddel for å kunne støtte befolkningen i å «håndtere overganger, ta meningsfulle valg knyttet til utdanning, læring og arbeid gjennom livet» (Kompetansenorge.no, 2020, s.35). Rapporten trekker også frem at karriereveiledning kan føre til at man utvikler karrierekompetanse, det vil si kompetanse til å håndtere ulike endringer i livet. Dette fremheves som spesielt viktig for «personer med helseutfordringer som gir begrensninger i egen karriere, eller som må ha en endring i karrieren for å ivareta egen helse» (Kompetansenorge.no, 2020, s. 35). I samme avsnitt blir karrierekompetanse løftet som viktig for å håndtere og ta gode valg i egen karriere, og karriereveiledning løftet som forebyggende for at mennesker faller ut av arbeidslivet på grunn av helseutfordringer (Kompetansenorge.no, 2020). Denne rapporten bekrefter behovet for karriereveiledning for målgruppa (voksne i et arbeidsforhold) både for å håndtere egen karriere sett opp mot kompetanse og muligheter i arbeidslivet, men også for å håndtere helseutfordringer opp mot sine egne valg i karrieren.

I 2020 ble stortingsmelding 14 gitt ut, Kompetansereformen – Lære hele livet. Denne meldingen har som mål at ingen arbeidstakere skal gå ut på dato som følge av manglende kompetanse. Meldingen presenterer flere tiltak for å tette gapet mellom behov arbeidslivet har til kompetanse, og den kompetansen arbeidstakere har. Dette dreier seg i stor grad om bevilgninger til ulike ordninger for kompetanseheving nasjonalt og regionalt (regjeringen.no, 2020).

### 2.1.5 Oppsummering

I dette kapittelet har jeg trukket frem bakgrunnsstoff som underbygger temaene i mitt forskningsprosjekt. Temaene knyttet til fastbrenthet, mobilitet, innelåsning i arbeidslivet, sykefravær/nærvær, kompetanse og karriereveiledningens plass i dette, har alle vært sentrale i utformingen av mitt prosjekt. Dette er temaer som er nært beslektet, og etter min mening, relevante i dagens arbeidsliv, både på individ- og samfunnsnivå.



### **3 Teoretisk forankring**

For å belyse temaene i denne oppgaven fra et teoretisk perspektiv vil jeg nå presentere ulike teorier jeg mener er relevante. Fordi jeg har intervjuet karriereveiledere ønsker jeg først å løfte forståelsen av karriereveiledningstjenesten i et diskursivt perspektiv. Deretter vil jeg presentere ulike karriereteorier som kan belyse temaene mobilitet og fastbrenthet for voksne arbeidstakere. Til slutt følger en kort del om helsefremmende tenkning.

#### **3.1 Karriereveiledning for voksne i et diskursivt perspektiv**

Jeg ønsker å løfte hvordan tilbudet om karriereveiledning til målgruppa, voksne mennesker i et arbeidsforhold, kan forstås ut ifra tre ulike diskurser innenfor fagfeltet karriereveiledning.

Forståelsen for hva en diskurs er har jeg hentet fra Store Norske leksikon som skriver at når ordet brukes i fagretninger som filosofi og lingvistikk betyr det; «tankesett, forståelsesformer, eller de språklige, ideologiske, sosiale og institusjonelle betingelsene som gjør det mulig å forholde seg til verden på en bestemt måte» (snl.no, uå).

Det er relevant å ta med i denne oppgaven da karriereveiledning opp mot begrep som fastbrenthet og mobilitet i arbeidslivet vil være med å prege forståelsen vår mot noe bestemt eller felles, som et tankesett. Dette vil jeg komme tilbake til i drøfting, men først vil jeg nå kort presentere eksempler på tre rådende diskurser innenfor karriereveiledningsfeltet. Disse retningene kan støtte opp under forståelsen av hvorfor karrieretjenestene for målgruppa eksisterer, sett gjennom ulike perspektiv. Dette vil være med å bygge opp under drøftingskapittelet hvor ulike spenninger for individ og samfunn blir løftet.

De tre diskursene er beskrevet av Sultana og baserer seg på Habermas`typologi. Jeg har hentet informasjonen om disse retningene i Sultanas bokkapittel «Prekaritet, innsparinger og samfunnskontrakt i en flytende verden: karriereveiledning i balansen mellom borger og stat» i boka Karriereveiledning for individ og samfunn (Sultana, 2018, s. 38). Jeg vil nå kort presentere de ulike retningene og forklare hvorfor jeg tenker det er relevant å ta dem med i denne sammenheng.

### 3.1.1 Teknokratisk tilnærming

Denne diskursen kan også forklares som samfunnsøkonomisk effektivitet. I denne retningen er det samfunnets behov for økonomisk sikkerhet og vekst som danner grunnlaget for karriereveiledningstjenestene. Tjenestene skal sikre tilbud og etterspørsel av kompetanse på samfunnsnivå, og veiledningen skal hjelpe veisøker med å identifisere sin kompetanse, og avstemme denne med samfunnets behov (Sultana, 2018, s.39). Innenfor dette tankesettet har ulike politiske organer som OECD, EU, myndighetene i Norge fremhevet karriereveiledning «som et nyttig politisk redskap innenfor en global kunnskapsøkonomisk konkurransediskurs» (Kjærgård, 2018, s. 26). Dette perspektivet kan være noe av bakgrunnen for at vi i Norge har den gode tilgangen på karriereveiledningstjenester som eksisterer i dag.

### 3.1.2 Utviklingsrettet eller humanistisk tilnærming

I denne retningen er det individets vekst og selvrealisering som er sentralt. Her vil valgfrihet og utvikling være fokuset i veiledningen og at det tilrettelegges for læring og at veisøker skal nå sine ambisjoner. Denne retningen er inspirert fra psykologien, med mål om at individet selv kan utforske og utvikle sin identitet og vekst (Sultana, 2018, s.39).

Dette perspektivet samsvarer godt med mye av innholdet i karriereveiledningstjenestene for voksne. Det kan for eksempel komme til syne gjennom målet for karriereveiledning, definert av Kompetanse Norge; «Målet med karriereveiledning er at mennesker blir i bedre stand til å håndtere overganger, og til å ta meningsfulle valg knyttet til utdanning, læring og arbeid gjennom livet» (kompetansenorge.no, uå). Det legges vekt på individenes valg, utvikling og læring gjennom livet.

### 3.1.3 Den sosialrekonstruksjonistiske eller frigjørende diskurs

I denne retningen går man bort i fra tanken om at individer tar valg ut ifra økonomiske eller personlige preferanser. Her ser man i stedet en dreining mot et mer felleskapsorientert perspektiv, der man stiller spørsmål om ting mer enn å tilpasse seg dem. Denne retningen bygger på sosiologiske prinsipper, og den legger vekt på hvordan samfunnet undergraver enkelte gruppers muligheter på grunn av sosial klasse, etnisk tilhørighet og/eller kjønn. I denne tilnærmingen ligger det en klar kritikk av hvordan vår organisering i arbeidslivet gir mulighet og kapital til noen få, og det får alvorlige konsekvenser regionalt, nasjonalt og globalt. Karriereveiledningen bør i denne

diskursen dreie seg om å bevisstgjøre veisøkere på årsakene til problemer de opplever, og at det kan handle om strukturelle forhold, mer enn om dem personlig (Sultana, 2018, s.41). Min forståelse er at denne retningen ikke er den mest rådende i karriereveiledningstjenester for voksne per i dag. Likevel virker det som det settes mer og mer på dagsorden i fagfeltet. Det har kommet en rekke artikler og utgivelser om «Sosial rettferdighet» blant annet to bøker kalt «Career guidance for social justice – contesting neoliberalism» og «Career guidance for emancipation – reclaiming justice for the multitude», begge satt sammen fra ulike kapittel-forfattere av Hooley, Sultana og Thomsen (Hooley, et. al, 2018, 2019). Innholdet i disse bøkene beveger seg bort i fra den individuelle og teknokratiske tilnærmingen, og beveger seg mot mer felleskapsorienterte tilnærminger, for å redusere den sosiale urettferdigheten som de mener eksisterer (Hooley, et. al, 2019, s. 2).

Disse tre overordnede perspektivene vil ifølge Sultana fungere parallelt. Det kan være en fremtredende retning som er rådende avhengig av den økonomiske situasjonen samfunnet er i (Sultana, 2018, s. 41).

## **3.2 Utvalgte karriereteorier om mobilitet og fastbrenthet for voksne i arbeidslivet**

Det er flere teoretikere innen karriereveiledningsfaget som kan være relevante å trekke inn i tematikken for denne oppgaven. Jeg har valgt ut noen få som jeg vil gi en kort redegjørelse for her, som jeg også vil vise til i drøftingsdelen i kapittel 5. Grunnen til at jeg har valgt ut de kommende teoriene er at de alle representerer ulike forklaringer på hvordan karriereveiledning kan henge sammen med veisøkeres ønske om mobilitet i arbeidslivet.

### **3.2.1 Matching-theory**

John L. Holland har utviklet en teori basert på trekk-faktor tradisjonen som var utgangspunktet for karriereveiledning i tiden fra den ble «oppfunnet» tidlig på 1900-tallet av Parson (Højdahl & Paulsen, 2012, s.73). John L. Holland har videreutviklet teorien som baserer seg på å matche mennesket, med dens interesser, evner og ferdigheter, til arbeid eller arbeidsmiljøer som tilsvarer disse trekkene. Teorien ble første gang omtalt i 1959, og er tilpasset og videreutviklet frem til den

siste presentasjonen i 1997 (Høidal & Paulsen, 2012, s.74). Teorien handler om ulike personlighetstyper og jobbmiljøer i arbeidslivet. Karriereveiledningen handler i stor grad om at veisøker gjennom standardiserte tester eller spørreskjemaer skal finne en klar forståelse av seg selv (interesser, evner, ferdigheter), hvilke krav som tilhører ulike typer arbeid, og refleksjoner over forholdet mellom disse to. Holland har utviklet en modell hvor han har seks ulike interesselystyper og jobbmiljøer, som er satt opp i en heksagon. De ulike interesselystypene heter; praktisk- r, utforskende- i, kreativ- a, sosial- s, foretaksom- e og orden- c. Forkortelsen for typene og dens plassering i heksagonmodellen, og betydning for hverandre, kalles RIASEC-modellen. Hollands teori baserer seg på at mennesker kan ha trekk fra en til flere av disse typene, og at dette preger vår personlighet og atferd. Et sentralt punkt i denne teorien er at mennesker søker arbeidsmiljøer og oppgaver som matcher egne interesser, evner og ferdigheter. Det kan gå ut over trivsel eller atferd dersom det ikke er match, eller kongruens, i interesseprofil og arbeidsmiljøet eller arbeidets art (Høidal og Paulsen, 2012). Dette er et relevant poeng med tanke på mobilitet og fastbrenthet. I følge Høidal og Paulsen har denne teorien hatt stor betydning innen karriereveiledningsfaget, og preger fortsatt mye av den praksisen som finnes i dag. De skriver at dette handler mye om den praktiske og anvendelige rammen denne teorien har (Høidal & Paulsen, 2012, s. 73). Dette gir mulighet for konkrete verktøy som kan brukes i karriereveiledningen.

### 3.2.2 Livsforløp, leverom og selvoppfattelse

Den amerikanske psykologen Donald E. Super har utviklet teorier knyttet til livsforløp, leveroms og selvoppfattelsens betydning for karrierevalg og utvikling. Super trekker frem hvordan den situasjonen eller konteksten man befinner seg i, påvirker karriereforløpet i et livslangt perspektiv. Han beskriver at valgene man tar i eget arbeidsliv må sees på i sammenheng med andre roller man har i de ulike fasene man har i sitt liv. Karrierevalg er en tilbakevendende prosess som følger menneskers utvikling gjennom livet opp mot de mulighetene man tilbys eller griper i ulike situasjoner i et livslangt perspektiv (Høidal & Paulsen, 2012). Super har forsøkt å oppsummere hvordan elementer gjensidig påvirker menneskers liv i en livsbue. Den tar innover seg menneskers livsforløp i sammenheng med fortolkning av fortid, konstruksjon av fremtid, opp mot det leverommet personer har, og hvordan de oppfatter seg selv i dette bildet (Høidal & Paulsen, 2012, s. 47). Super beskriver livsstadier som forbindes med ulike utviklingsoppgaver. Overskriften på disse stadiene er; vekst (4-13 år), utforskning (14-24 år), etablering (24-44 år), opprettholdelse (45-65 år),

og tilbaketrekning (over 65 år) (Høydal & Paulsen, 2012, s. 49-51). En utviklingsprosess i disse stadiene kalles en maxicyklus, og man kan oppleve flere maxicykluser i en karriere. Dersom man beveger seg mellom syklusene, hvis man for eksempel opplever nedbemanning i en opprettholdelsesfase, må man kanskje starte i en ny utforskningsfase, da beveger man seg i det Super kaller en minisyklus. Super hevder at det vil være en kontinuerlig resirkulering mellom fasene med vekst, utforskning og etablering, opp mot den helhetlige livssituasjonen (Høydal & Paulsen, 2012, s.44). Med denne teorien kan ikke karriere forstås lineært eller som noe som kan planlegges. Den vil følge individenes utvikling og karriereveiledningen må ha helhetlig tilnærming til veisøkeres situasjon.

### 3.2.3 Happenstance learning theory

John D. Krumboltz har utviklet det han kaller The happenstance learning theory. Denne forsøker å forklare hvordan og hvorfor individer følger sine egne veier eller stier. Teorien bygger på en forståelse av at menneskers atferd er et produkt av utallige læringserfaringer basert på planlagte eller ikke-planlagte hendelser. Utbytte av disse erfaringene er ferdigheter, interesser, kunnskap, overbevisninger, følelser, og fremtidige handlinger (Krumboltz, 2009, s. 135). Krumboltz kritiserer den overdrevne troen på effekten av for detaljerte planer for karrieren, spesielt hvis man ikke er klar for å legge disse planene. Og han kritiserer i alle fall at mennesker skal bli i jobber de ikke er fornøyde med, bare fordi de engang i hadde et mål om å jobbe innenfor dette yrket (Krumboltz, 2009, s. 136).

Sentralt i Krumboltz sin happenstance- teori er at man må skape læring og nye erfaringer gjennom de handlingene man foretar seg, gjennom planlagte og uplanlagte tilfeldigheter. Han ønsker derfor å oppmuntre mennesker til å foreta valg som fører til nye muligheter som gir erfaringer, muligheter til å feile, til å lære i et livsløp, og han minner om at det er helt ok å ikke lykkes første gang man prøver noe nytt (Krumboltz, 2009). I likhet med Super sin teori, vil denne teorien til Krumboltz underbygge karriere som noe som er foranderlig, og ikke kan planlegges. Da blir læring, erfaring og utvikling sentrale områder for veiledningen, mer enn å finne noe som kan passe eller matche veisøkers interesser eller personlighet.

### 3.2.4 Positive uncertainty,

H.B Gelatt ga i 1989 ut artikkelen Positive uncertainty: a new decision-making framework for counseling (Gelatt, 1989). I denne artikkelen starter han med å vise til hvordan det å gjøre et karrierevalg tidligere handlet om rasjonalitet i det å formulere klare mål, analysere informasjon, forutse konsekvenser og være tro mot målet. Dette perspektivet oppgir han i artikkelen at har endret seg. Gelatt skriver at vi må kunne møte den stadig mer uforutsigbare og ukjente fremtiden, med det han kaller positiv usikkerhet. På denne måten kan veisøkere støttes i å håndtere forandring, akseptere usikkerhet, og bedre utnytte den ikke-rasjonelle og intuitive siden av å tenke og ta valg (Gelatt, 1989, s. 252). Gelatt trekker frem at innstilling (attitude) er viktig for å vinne i konkurranser, få jobber og bli frisk etter sykdom. På samme måte mener han at en innstilling eller tankesett knyttet til å ta valg er viktig. Det å akseptere at vi ikke vet hva som vil skje i fremtiden eller ofte ikke har kontroll over utviklingen blir en stor del av veiledningen, sammen med å holde seg åpen for noe nytt. Han mener også at det å ombestemme seg er en ferdighet (Gelatt, 1989, s.256). Gelatt kan synes å være mer relevant i dagens arbeidsmarked, enn da han publisert artikkelen i 1989. Tidene forandrer seg i høyere takt enn noen gang, og tankesettet til Gelatt er relevant å ha med seg inn i temaene knyttet til mobilitet og karrierevalg for målgruppa i oppgaven.

## 3.3 Det helsefremmende perspektivet

Karriereveiledning og flere verktøy som anvendes er forenelig med et helsefremmende tankesett. Aaron Antonovsky er sentral i denne tekningen og er mannen som løftet frem begrepet salutogenese. Antonovsky hevder at vi beveger oss på et kontinuum mellom helse og uhelse, og at det salutogene perspektivet er det som fremmer helseenden av kontinuumet (Antonovsky, 2012, s. 30). Han har utviklet den salutogene modellen, som han også kaller for opplevelse av sammenheng (OAS). Denne modellen består av tre betydningsfulle komponenter; begripelighet, håndterbarhet og meningsfullhet. Videre skriver Antonovsky at OAS er en innstilling som er gjennomgående, vedvarende og tillitsfull til at man møter ytre og indre stimuli med disse komponentene (Antonovsky, 2012, s.41). I karriereveiledning kan opplevelse av sammenheng settes opp mot jobben man har, eller mot nye ønsker veisøker kan ha, sammen med andre roller man har i livet.

## 4 Metode

I kommende kapittel ønsker jeg å beskrive min fremgangsmåte og de metodiske valgene jeg har tatt i innhenting av empiri. I et forskningsprosjekt er det viktig å være transparent for å sikre troverdighet og forsvarlighet, det ønsker jeg å ivareta gjennom dette kapittelet. Jeg vil først vise hvilket vitenskapelig ståsted jeg hatt i innhenting og bearbeiding av empiri. Videre vil jeg forklare hvordan jeg har brukt kvalitativ metode og semistrukturert intervju for å besvare problemstillingen i denne oppgaven. Dette innebærer også en beskrivelse av informanter, forberedelse og gjennomføring av intervjuene. Deretter vil jeg presentere hvordan jeg har jobbet med bearbeiding av empiri og tematisk analyse og beskrive gyldighet og pålitelighet i denne prosessen. Til slutt i dette kapittelet vil jeg kritisk vurdere valgene jeg har tatt og betydning dette kan ha hatt for mitt prosjekt.

### 4.1 Vitenskapsteori

Vitenskapsteori er ulike tilnærminger til hva vitenskap er (Larsen, s.18). Vitenskap er søken etter og produksjon av kunnskap, og «måten vi søker etter denne sannheten på» (Nyeng, 2012, s. 9). I følge Nyeng blir da vitenskapsteori avklaring av vitenskapens kjennetegn. Det innebærer at man vurderer prosessen som frembringer kunnskap, organiseringen rundt, like mye som kunnskapen i seg selv (Nyeng, 2012, s. 11). De neste avsnittene handler om denne innhenting og organiseringen i mitt prosjekt.

#### 4.1.1 Fenomenologi

Fenomenologi er utbredt i kvalitativ forskning (Kvale & Brinkmann, 2015, s.44). Når man snakker om fenomenologi i kvalitativ forskning er det «et begrep som peker på en interesse for å forstå sosiale fenomener ut fra aktørens egne perspektiver og beskrive verden slik den oppleves av informantene, ut fra den forståelse at den virkelige virkeligheten er den mennesker oppfatter» (Kvale & Brinkmann, 2015, s.45). Thagaard beskriver at i fenomenologien tar forskeren utgangspunkt i intervjupersonenes subjektive opplevelser, og forsøker å oppnå en forståelse av meningen i enkeltpersoners erfaringer (Thagaard, 2013, s. 40). Dette er relevant i min oppgave,

hvor jeg søker å få utvalget til å beskrive og fortelle om sin forståelse og erfaringer om ulike temaer i karriereveiledningsfeltet.

Som beskrevet i innledningskapittelet er temaene i denne oppgaven noe som har opptatt og engasjert meg i lang tid. Det vil si at jeg har en forforståelse med meg inn i intervjusituasjonen. I fenomenologien er det intervjupersonens forståelse jeg skal ha tilgang til, og jeg må legge mine betraktninger om temaene til side. Ved å ha denne bevisstheten med meg inn i intervjusituasjonen er mitt ønske at min forforståelse skal prege meg minst mulig, men jeg må også ta høyde for det under bearbeiding og analysering av dataene.

#### 4.1.2 Tematisk analytisk tilnærming

For å besvare problemstillingen i denne oppgaven har jeg valgt å anvende tematisk analyse slik den er beskrevet av Braun og Clarke i artikkelen «Using thematic analysis in psychology» (2006).

Tematisk analyse vil si å se etter mønstre og temaer i innsamlet materiale, og gjennom dette finne overordnede temaer og mening (Braun & Clarke, 2006, s.79). I mitt tilfelle er fortellingene og det informantene sier, altså deres språk, det jeg forsker på. Det er dette som vil gi meg svarene jeg trenger. Dette samsvarer med den tematiske analysen, hvor vi ser etter mønstre og gjentakelser, i nettopp språket. Dette er årsaken til at jeg ønske denne inngangen til analyse av dataene som jeg samle inn.

#### 4.1.3 Induktiv og deduktiv metodetilnærming

I forskningslitteraturen skilles det mellom induktiv og deduktiv metodetilnærming. Induktiv forskning vil si at man studerer virkeligheten uten å ha hypotese eller bestemte forventninger som grunnlag for arbeidet (Nyeng, 2012, s. 59). Ved induktiv tilnærming trekker man konklusjoner ut ifra individuelle tilfeller til allmenn, eller mer vide forklaringer (Nyeng, 2012, s. 61). I deduktiv metode vil man ha en hypotese eller teori på forhånd, som man søker å finne svar på om stemmer overens med virkeligheten (Nyeng 2012, s 59). I mitt forskningsprosjekt har jeg brukt den induktive tilnærmingen. Det vil si at jeg stiller meg åpen for hva som vil dukke opp i bearbeiding og analyse av empiri, og ser etter sammenhengene. Larsen påpeker i sitt kapitel om dette temaet, at det ofte ikke er et skarpt skille mellom disse retningene i tilnærming. Det kan være vanlig å veksle noe mellom induktiv og deduktiv tilnærming (Larsen, 2017, s. 24). Dette kjenner jeg igjen i mitt



forskningsprosjekt. Jeg stiller meg så åpen som mulig for utvalgets beskrivelser, og er klar induktiv i denne tilnærmingen. Likevel har jeg også tatt utgangspunkt i temaer og begreper som er hentet fra teori og egen for forståelse. Det er derfor også til dels deduktiv tilnærming i prosjektet. Det gjør prosjektet noe friere at det er mulig å bevege seg mellom ytterkantene i tilnærming til forskningen. Jeg vil nå beskrive hvordan jeg har gått frem for å innhente data som skal gi meg svar på problemstillingen.

## **4.2 Valg av metode og fremgangsmåte**

### **4.2.1 Kvalitativ metode**

Kvalitativ metode blir brukt når man ønsker å overføre funn til andre grupper enn de som er deltakere i undersøkelsen (Larsen, 2017, s. 94). For eksempel kan man intervju et utvalg av lærere for å undersøke kvaliteten på et fag, hvor funnene kan gjelde de fleste lærere som underviser i faget. I utarbeidelsen av mitt forskningsprosjekt har dette vært et av målene jeg ønsket å nå. At erfaringene og forståelsen til utvalgte karriereveiledere kan overføres til flere parter i ettertid. Siden perspektivene som skal løftes handler om en tredjepart, altså målgruppa, kan det være at funnene kan være relevante både for karriereveiledere, berørte parter som ansatte i NAV og helsevesen, men mest av alt for målgruppa selv, det vil si ansatte som er i et arbeidsforhold de ikke ønsker å være i. Kvalitativ metode vil si at man ønsker å beskrive kvaliteter ved sosiale fenomen (Nyeng, 2012, s. 71). Dette passer godt inn i min forskningsinteresse hvor jeg ønsker tilgang til forståelse og erfaringer karriereveiledere har rundt deler av egen praksis, som i høy grad handler om sosiale interaksjoner og fenomen som kan oppstå.

### **4.2.2 Forskningsintervju**

Jeg har valgt å samle inn data ved å gjennomføre et intervju med fire ulike karriereveiledere. Kvale og Brinkmann beskriver i sin bok «Det kvalitative forskningsintervju» det semistrukturerte livsverdenintervju (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 44). De kaller det for livsverdenintervju fordi man nettopp søker å få tilgang til intervjupersonens opplevelser av sin livsverden. De skriver videre at forskningsintervjuet er i sin form lik en samtale mellom to personer, men den involverer en metode og spørreteknikk, og har et formål. (Kvale og Brinkmann, 2015, s.42, s.46). Denne formen for

datainnsamling passer mitt prosjekt godt. Det vil gi tilgang til fire ulike karriereveileders opplevelse av verden, gjennom samtaler med forhåndsbestemte overordnede temaer og et formål om å sjekke ut kvaliteten på deres erfaringer og meninger og forståelse om dette.

### 4.2.3 Ethiske hensyn

Kvale og Brinkmann beskriver maktforholdet som er til stede under et «empatisk, fenomenologisk livsverdensintervju». De skriver det vil være et «klart asymmetrisk maktforhold mellom forskeren og den som blir intervjuet» (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 51). Det vil si at det er jeg som forsker som har regi på samtalen. Det vil være jeg som stiller spørsmål som intervjupersonen skal svare på. Det er også jeg som skal tolke og vurdere det som kommer frem i intervjuet. Det er viktig å være bevisst denne skjevfordelingen i maktforholdet, jeg skriver mer om dette under etisk refleksjon i slutten av dette kapitlet.

### 4.2.4 Forberedelse til intervju - intervjuguide

«Det kvalitative forskningsintervjuet er en samtale mellom forsker og intervjuperson som styres av de temaene forskeren ønsker å få informasjon om» (Thagaard, 2013, s. 98). Det er dette utgangspunktet jeg har jobbet ut ifra i utformingen av min intervjuguide. Jeg har valgt å bruke det som blir omtalt som semistrukturert intervju. Ifølge Larsen kan man da bruke en fleksibel intervjuguide. Her kan man ha ferdig formulerte spørsmål eller stikkord og kan være fleksibel med tanke på rekkefølgen. Det stilles ofte oppfølgingsspørsmål underveis, og intervjupersonen har anledning til å bringe inn egne temaer som de opplever kan være relevante. Forskeren må sikre at temaene i problemstillingen blir besvart, og kan etterspørre dette dersom det ikke kommer frem i spørsmålene eller stikkordene som er formulert på forhånd (Larsen, 2017. s. 99).

Jeg har i tråd med hva Larsen anbefaler startet intervjuguiden med innledende spørsmål eller bakgrunnsspørsmål (intervjuguide, vedlegg 4). Dette er lett for intervjupersonen å svare på, og vil være en myk start på intervjuet (Larsen 2017. s. 101). I min guide handlet det om beskrivelse av arbeidsplass, hvor lenge de har jobbet der og hvordan de får tilgang til veisøkere i målgruppa. I intervjuguiden valgte jeg deretter å ha tre hovedtemaer som struktur for samtalen. Det første tema handlet om hva som kjennetegner helsefremmende karriereveiledning. Det andre tema handlet om mobilitet i arbeidslivet, hva fremmer og hva hemmer mobilitet. Det siste tema handlet om begrepet

fastbrenthet, tidligere kjennskap til og refleksjoner knyttet til begrepet. I starten av hvert tema beskrev jeg kort hva det handlet om, og stilte spørsmål knyttet til temaene. Thagaard skriver i sin bok «Systematikk og innlevelse» at det er viktig å stille spørsmål som får intervjupersonen til å reflektere om det vi spør om, og at vi kan oppmuntre dem til å gi fylldige kommentarer.

Hovedspørsmål er grunnlagene for intervjuet. Deretter stilles det oppfølgings spørsmål for å få intervjupersonen til å utype og gi flere detaljer om temaet (Thagaard, 2013, s. 100). Dette ønsket jeg å få til med en guide med få spørsmål, som var åpne. Det ga rom for å stille oppfølgende og utdypende spørsmål underveis, og et forsøk på å best mulig sikre tilgang til informantenes erfaringer og refleksjoner, eller deres livsverden for å bruke Kvale og Brinkmans terminologi.

#### 4.2.5 Rekruttering og utvelgelse

I prosessen med å innhente informasjon, ønsket jeg å få belyst problemstillingen og temaene helsefremmende karriereveiledning, mobilitet i arbeidslivet og begrepet fastbrenthet fra intervjuguiden fra bredest mulig perspektiv. Det løste jeg ved å invitere karriereveiledere fra ulike sektorer til å være informanter. For å velge ut intervjupersoner brukte jeg det Larsen beskriver som ikke-sannsynlighetsutvalg, det vil si at vi bestemmer hvem som skal delta i undersøkelsen. Denne form for utvalg gjør at vi ikke vet om det representerer «alle karriereveiledere», og jeg kan derfor ikke generalisere funnene. Det er likevel viktig at det kan ha en overføringsverdi til andre enn de som er med i undersøkelsen (Larsen, 2017, s. 89).

Som beskrevet i innledningskapittelet i denne oppgaven, tilbys karriereveiledning i Norge i ulike sektorer til ulike målgrupper. Målgruppen jeg setter søkelyset på i denne oppgaven er mennesker som har et arbeidsforhold som de ønsker å bytte. Karriereveiledere som jobber med denne målgruppen tilbyr ofte karriereveiledning med aktiviteter som kan gi støtte i å ta valg som omhandler videre karriere, eller bistå i overganger i yrkeslivet. Jeg antar at representanter fra de ulike sektorene jeg har invitert inn som intervjupersoner til oppgaven, har god tilgang til erfaring og forståelse av temaene jeg løfter i intervjuet. Jeg har kontaktet karriereveiledere i både privat og offentlig sektor for å få tilgang til bredden i denne delen av karriereveiledningsfeltet. I boka «En enklere metode» skriver Larsen at det ikke er et fasitsvar på hvor mange intervjupersoner man må ha med i kvalitativ forskning (Larsen, 2017, s.91). Jeg har valgt ut fire intervjupersoner for denne oppgaven. Jeg kjente til tre av intervjupersonene fra tidligere, den fjerde intervjupersonen hadde jeg aldri møtt før. Jeg var bevisst på å gjøre intervjuene så like som mulig på tross av jeg hadde mer

kjennskap til tre av fire. Jeg hadde et mål om å være nøytral og bevisst på egen rolle i møte med intervjupersonen og temaene jeg brakte opp i samtalen.

Jeg vil i neste avsnitt presentere de fire intervjupersonenes sektor og hvordan de jobber med målgruppen for denne oppgaven.

#### 4.2.6 Presentasjon av utvalg

«Karin»:

Karin jobber på et offentlig karrieresenter. Her er det veisøker selv som tar kontakt og booker tid. Tilbudet om karriereveiledning er gratis, og helt frivillig. Målgruppen for denne tjenesten i denne konteksten er voksne over 19 år, som selv har et ønske eller behov for karriereveiledning. Det betyr at det både er veisøkere som har et arbeidsforhold, som ikke har jobb eller som har en jobb som de er sykmeldt fra, som kan ta kontakt med denne tjenesten. Intervjupersonen fra denne sektoren ble gjort oppmerksom på at det var målgruppen «de som har et arbeidsforhold, som de eventuelt kan være sykmeldt fra» som var grunnlaget for dette intervjuet.

«Anita»:

Anita tilbyr karriereveiledning til det private markedet. Det vil si at hun er selvstendig næringsdrivende, og tar betalt fra privatpersoner som ønsker karriereveiledning. Målgruppen kan være personer som har et arbeidsforhold og mennesker utenfor jobb. Denne informanten får også presisert at dette intervjuet handler om mennesker som har et arbeidsforhold, men som kan være sykmeldte fra dette.

«Kristin»:

Kristin jobber i en del av NAV som tilbyr jobbmestringssamtaler. Intervjupersonen står for den delen av dette tilbudet som handler om karriereveiledning. Målgruppen for veiledningen er mennesker som er sykmeldt eller står i fare for å bli det på grunn av psykiske utfordringer eller stress. Inngangen til tjenesten er at veisøker selv tar kontakt fordi de er klar over tilbudet, at NAV-veileder som følger opp tipser om det, eller at fastlege henviser til tilbudet. Også her er tilbudet helt frivillig og det er mulig å trekke seg fra det når som helst, uten at det får konsekvenser for andre deler av oppfølging fra NAV.

«Lise»:

Lise jobber i en arbeidsmarkedsbedrift som i tillegg til anbudsutsatte tiltak og tiltaket arbeidsforberedende trening (AFT) tilbyr ekspertbistand. Tilskudd til ekspertbistand er et

virkemiddel i avtalen for inkluderende arbeidsliv (ia-avtalen) for mennesker som er hyppig eller gjentakende borte fra jobb, eller har et langtidsfravær som arbeidstaker og arbeidsgiver ikke klarer å løse på arbeidsplassen. Dersom dette tiltaket skal settes i gang skal det være enighet om mellom arbeidstaker, arbeidsgiver og NAV at det er hensiktsmessig å sette i gang tiltaket. Et av virkemidlene som kan benyttes i dette tilbudet er karriereveiledning. Ekspertene som tilbyr ekspertbistand, må ha autorisasjon eller godkjenning på området de skal tilby tjenesten innenfor (nav.no). Lise blir gjort oppmerksom på at det særlig er erfaringene med veisøkere i denne målgruppa det er relevant å vise til i dette intervjuet.

Som beskrevet her har informantene ulike målgrupper for sine karriereveiledninger. Det er også ulik måte de kommer i kontakt med tilbudet om karriereveiledning. Informantene har til felles at de veileder mennesker som har et arbeidsforhold de vurderer å endre, eller har blitt sykmeldt fra.

#### 4.2.7 Gjennomføring av intervju

Som en start på dette forskningsprosjektet sendte jeg inn et meldeskjema til Norsk senter for forskningsdata (NSD) med beskrivelse av prosjektet, forslag til intervjuguide og informasjonsskriv som skulle sendes mulige intervjupersoner (vedlegg 1). Jeg fikk godkjenning på prosjektet, med merknad om at intervjupersonene ikke kan utgi personopplysninger om tredjepersoner, det vil si mennesker de har veiledet. Dette må jeg opplyse om i starten av intervjuet (se vedlegg 2). Alle intervjupersonene skrev under på et samtykke på at de ønsket å delta i forskningsprosjektet (vedlegg 3). Da det er noe behandlingstid på godkjenningen fra NSD sendte jeg den inn tidlig i prosjektet. Både problemstilling og intervjuguide har endret seg noe siden da. Ifølge informasjon på NSD's hjemmeside er det ikke nødvendig å sende inn endringene jeg har gjort etter godkjenningen da de ikke er av en art som vil kreve ny vurdering fra denne instansen.

Jeg ønsket som beskrevet tidligere å få tilgang til intervjupersonenes forståelse, og ønsket minst mulig påvirkning fra meg og mine tanker på forhånd. Derfor sendte jeg ikke ut problemstilling eller intervjuguide til utvalget på forhånd, jeg beskrev kun tema i invitasjon og i informasjonsskrivet som ble sendt ut sammen med samtykket til å delta.

Tidspunkt og sted for intervjuene ble avtalt individuelt. Jeg ønsket å gjennomføre alle intervjuene ansikt til ansikt, for å sikre å få med kroppsspråk, mimikk, og pauser på en annen måte enn jeg ville fått til dersom jeg avholdt intervjuene på telefonen eller digitalt. Tre av intervjuene ble gjennomført på intervjupersonens arbeidsplass, det fjerde ble gjennomført på et nøytralt kontor på grunn av

lang reisevei til arbeidsplass. Jeg tok opp samtalen med en opptaksfunksjon på telefonen, og fikk gjentatt samtykke til dette før samtalen startet. Intervjupersonen ble opplyst om at samtalen kom til å vare i 45-60 minutter, på den måten hadde de kunnskap om rammene for samtalen før vi startet selve intervjuet. Selv om det var satt ramme på 45 minutter, varte alle intervjuene i ca. 60 minutter. Jeg opplevde at alle fire informantene hadde et stort engasjement og mye erfaring rundt temaene som ble tatt opp i samtalen. Under tema tre om fastbrenthet, hadde tre av fire informanter kjennskap til begrepet fra tidligere. Mer om dette tema og innhold i intervjuene kommer frem under resultater i kapittel fire.

Underveis i intervjusituasjonen forsøkte jeg å følge Kvale og Brinkmanns instruksjon om å være oppmerksomt tilstede på det intervjupersonen sa og dens atferd, og intervjutema under hele samtalen (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 166). Utover å stille oppfølgingsspørsmål og lede samtalen innom temaene hadde jeg oppmerksomheten min på å skape og opprettholde en god relasjon i samtalen. Dette ble gjort ved å anerkjenne, og bekrefte innholdet som intervjupersonen brakte inn i samtalen. Som avslutning på samtalen sjekket jeg ut om intervjupersonen hadde noe mer å tilføye til noen av temaene vi hadde vært innom, men som ikke hadde kommet frem underveis i samtalen. Dette var en sikring av å få tilgang til intervjupersonens livsverden, utover det jeg hadde bedt han/hun å svare på. To av intervjupersonene uttrykte usikkerhet knyttet til om de hadde svart på det jeg ønsket, og at jeg kunne kontakte dem hvis jeg hadde ytterligere spørsmål. Denne erfaringen tar jeg med meg til kritisk blick på egen forskning i kapittel 3.4.2.

### **4.3 Tematisk analyse**

I tilnærmingen til analysen ønsket jeg altså å gjøre dette på en induktiv måte, eller det forfatterne i boken «Magiske øjeblik» beskriver som en bottom-up tilgang (Brandi & Sprogøe, 2019, s.74). I denne boken kan man lese at tematisk analyse er en måte å analysere induktivt, ved at man stiller seg åpen og fordomsfri i møte med teksten, og ser etter mønstre og tema underveis i prosessen (Brandi & Sprogøe, 2019, s.77). Jeg har valgt å følge fasene for tematisk analyse utviklet av Braun og Clarke (Braun & Clarke, 2006), og vil nå presentere min fremgangsmåte videre innenfor de ulike fasene.

Trinn 1: bli kjent med empirien.

Dette gjorde jeg først ved å gjennomføre selve intervjuet, og gjennom notatene jeg hadde med meg fra disse.

Transkripsjon

Da alle intervjuene var gjennomført startet prosessen med å transkribere intervjuene, det vil si gjøre lydopptakene om til tekst. Våre veiledere anbefalte sterkt at vi gjorde denne prosessen selv, da det var mye analysearbeid i det å høre og skrive ned ordene som ble sagt. Dette var en tidkrevende prosess, men ga en unik tilgang til innholdet som kom frem i intervjuprosessen. Dette er i tråd med anbefalingene fra Braun & Clarke, som beskriver transkribering som en analyserende handling (Braun & Clarke, 2006, s.87). Jeg valgte å være så nøyaktig som mulig, ved å skrive ned lydene jeg hørte på opptaket, og noterte ned dersom det var latter og lange tenkepauser, for å få så god gjengivelse av samtalen som mulig. Jeg lagret alle intervjuene med fiktive navn på et kryptert område da de var ferdig transkriberte.

Memoer

Da transkriberingen var gjennomført var jeg klar for neste fase i analyseprosessen. I tilnærmingen til analysen ønsket jeg å være så åpen som mulig, og leste først gjennom alle intervjuene uten noen plan eller formening om hva jeg lette etter. Jeg noterte ned temaer og inntrykk i det som kalles memoer. Disse notatene var med i den videre analysen og sees på sammen med andre koder som kommer frem. I boken «Det magiske øjeblik» beskrives det at «formålet med memoer er at understøtte processen med at løfte forståelser ut av dit materiale ved at utvikle begreper og mønstre» (Brandt & Sprogøe, 2019, s.50). Eksempler på memoer jeg har notert etter første gjennomlesning er at karriereveilederne er opptatt av tid og prosess i veiledningen, at karriereveiledning fører til økt bevissthet om hva som er helsefremmende for den enkelte, det handler om ansvaret til individet – det å utfordre og gjøre i stand til, fastbrenthet –fordelen med et felles språk, fordel for å forebygge. Listen var mye lengre enn dette, og disse notatene er med meg til neste fase.

Etter denne første bli kjent-fasen var jeg klar for trinn to.

Trinn 2: generere innledende koder

I neste fase leste jeg på nytt gjennom innholdet i intervjuene. For å få en start på kodingen, så jeg etter temaer som repeterte seg, eller som virket betydningsfulle med tanke på å svare på problemstillingen. Jeg var også på jakt etter å oppdage annet innhold som fremstod betydningsfullt.

Ord, setninger og avsnitt i teksten som pekte seg ut etter de disse kriteriene, ble markert med markeringstusj. Jeg satte et tall i marginen, og noterte navnet på koden på en post-it lapp som jeg hang på veggen for å få oversikt. Hvis jeg møtte på samme ord, setning eller likt innhold senere, ble dette markert, og jeg satt det samme tallet i marginen. Et eksempel på dette var ordet refleksjon. Dette ordet eller liknende som, sjekk-in, selvbevissthet, sette ord på, gikk igjen mange steder i tekstene. Hver gang ble det markert med tusj, og fikk tallet 1 ved siden av. Da jeg hadde gjort denne øvelsen en gang på alle intervjuene, gjentok jeg samme prosess en gang til. På denne måten sikret jeg at koder eller temaer jeg fant interessant i intervjue 4, også ble fanget opp ved 2. gjennomgang i intervju 1. Da to grundige gjennomlesninger med tilhørende koding var gjennomført, hadde jeg tallsatt 60 foreløpige koder. Hensikten med fase to var oppnådd, jeg hadde nå et godt overblikk over innholdet i mitt datamateriale.

### Trinn 3: let etter temaer

I fase tre er hensikten at man skal systematisere kodene, supplert av memoer, i mulige og overordnede temaer (Braun & Clarke, 2006, s. 89).

Min fremgangsmåte i denne fasen var å se hvor mange ganger de ulike kodene gikk igjen, for å få en ytterligere oversikt over hva som er mest fremtredende på tvers av intervjuene. Jeg hadde allerede post-it lappene med navnet til koden. Jeg satt en strek for hver gang koden gikk igjen, og summerte opp da jeg var ferdig med gjennomgangen. Dette var med på min analyse, da jeg gjorde meg refleksjoner over antall ganger ulike temaer ble brakt opp, samt hvilken innholdsmessig betydning de har i konteksten de kommer frem i. Jeg startet prosessen med å se hvilke koder som handlet om det samme og som kunne slås sammen til et overordnet tema. Selv om jeg ønsket å jobbe induktivt, og se hva som kom frem i møte med teksten, så jeg underveis i bearbeidingen og klassifiseringen av kodene at de tre temaene jeg hadde med i intervjuguiden trer frem som overordnede overskrifter for innholdet i kodene, foreløpig. Disse tre temaene var da kjennetegn på helsefremmende karriereveiledning, mobilitet i arbeidslivet, og forståelse av fastbrenthet.

### Trinn 4: gjennomgang av temaer

I denne fasen skal man ifølge Braun og Clarke på nytt vurdere temaene og undertema, og endre tema dersom dette blir aktuelt (Braun & Clarke, 2006, s. 91). Ved ny gjennomgang av temaer, og undertemaer kommer det til syne for meg at mange undertemaene knyttet til helsefremmende karriereveiledning og mobilitet, i stor grad handler om den sammen overskriften. Denne



overskriften ble endret til karriereveiledningens betydning for mobilitet. Det jeg da gjorde var at jeg slo sammen ord og setninger som handlet om det samme, og satt inn i en tabell hvor jeg fikk en bedre oversikt enn ved å se temaene på post-it lappene som hang på veggen. Nå fikk jeg bedre oversikt over undertemaene, de som handlet om noe av det samme ble slått sammen og fikk nye navn, basert på hva jeg tolket at de handlet om, under hvert hovedtema. De nye navnene ble satt inn i en ny tabell, og jeg gikk gjennom intervjuene på nytt, og kopierte over utdrag og setninger som passet inn i de nye navnene eller undertemaene. Nå hadde jeg både oversikt over de to hovedtemaene, og undertemaene, og hvordan intervjupersonenes innhold passet inn i dette.

Trinn 5: å navngi og definere tema

Som beskrevet over hadde jeg nå en god oversikt over hovedtema, undertema og utdrag fra teksten som hørte til i de ulike seksjonene. Jeg stod nå igjen med to hovedtema som fikk følgende navn;

Tema 1 – karriereveiledningens betydning for mobilitet i arbeidslivet

Tema 2 - fastbrenthet

Undertema og utdrag og sitat fra intervjuene presenteres i kapittel 4, resultat.

Trinn 6 – å produsere en rapport

I denne fasen skal man ifølge Braun & Clark fortelle den kompliserte historien om hva funnene er, og gi et troverdig og sannferdig inntrykk av analysen (Braun & Clarke, 2006, s.83). Det er det jeg forsøker på med denne teksten. Analysen og funnene vil bære preg av at det er mine «briller» som har utført tolkningen, altså det vil være et subjektivt arbeid, på tross av at jeg har tilstrebet å forholde meg nøytral til innholdet. Problemstillingen vil være med på å gi et overordnet perspektiv i presentasjonen av funn i kapittel 5.

## **4.4 Kritikk av metoden**

Innledningsvis i dette kapittelet viste jeg til hva som kjennetegner vitenskapsteori. Noe av det som kjennetegner vitenskapen er ifølge Nyeng at forskeren stiller seg kritisk undersøkende til det vi ønsker å finne ut av (Nyeng, 2012, s.9). Det er dette kritiske blikket jeg ønsker å formidle i kommende avsnitt.

#### 4.4.1 Ethiske refleksjoner

I dette forskningsprosjektet har jeg valgt å intervju karriereveilederes forståelse av hvordan «andre» kan ha utfordringer knyttet til sitt arbeidsliv. Det etiske perspektivet i min oppgave ble å sikre at det ikke ble gitt personopplysninger om andres intervjusituasjon. I tillegg måtte jeg sikre å følge retningslinjene for informert samtykke, taushetsplikt og anonymisering. Kvale og Brinkmann skriver om hvordan etikken har en stor plass i intervjuundersøkelser. Det handler blant annet om at «det kan skje mange uforutsette ting når man forsker på levende, talende og handlende mennesker» (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 110). Det handler også om at en del av etisk dyktighet er å ha «evner og håndverksmessig kompetanse og kjennskap til fagets gode praksis» (Kvale & Brinkmann, 2015, s.113). Siden det er første gang jeg gjennomfører forskningsintervju som dette, har det følt noe skremmende å skulle forske på levende mennesker. Det har blitt viktig for meg å ivareta relasjoner og handle etisk riktig underveis. Det har jeg gjort ved å anerkjenne det intervjupersonene bringer inn i samtalene, følge opp med både kroppsspråk og ord og uttrykk underveis i samtalene. Jeg hadde planlagt og kalt inn til et prøveintervju, for å teste ut guiden og trene på å gjøre et intervju. Men etter gjennomføring av dette, opplevde jeg at det gikk så bra, at jeg valgte å bruke dette som et av intervjuene i oppgaven. Intervjupersonen hadde samtykket til at det ble gjort. Dette var eksempel på etiske refleksjoner som ble gjort underveis i prosessen.

#### 4.4.2 Kritisk blick på egen forskning

Underveis i datainnsamlingen har jeg møtt på flere problemstillinger som jeg ønsker å sette ord på. Som tidligere nevnt kan min forforståelse og nærhet til tema vært et slags hinder underveis. Det gjorde blant annet at jeg strevde mye med utarbeidelsen av intervjuguiden. Jeg ønsket å få tilgang til informantenes forståelse og erfaringer av fenomener i veiledning av mennesker som har et arbeidsforhold. Jeg ønsket å bringe inn begrepet fastbrenthet, som jeg var nysgjerrig på om de hadde erfaring med eller kjente igjen. Det viste seg at tre av intervjupersonene kjente til det, den fjerde var det helt nytt for. Det var da en utfordring å holde seg nøytral og «blank» i møte med utvalget, og ikke gå inn i en meningsutveksling da jeg selv sitter på mange like erfaringer som utvalget beskriver. Samtidig var det fint å få bekreftet mye jeg selv har tenkt, og få mange nye perspektiver inn i temaene jeg brakte opp i intervjuene.

Jeg valgte bevisst å ikke sende intervjuguide eller problemstilling til intervjupersonene på forhånd. Dette har sammenheng med hva vil har lært på dette studie tidligere. Hvis du ber noe å svare på hvordan en låve ser ut, vil de svare deg på akkurat dette. Dersom du i stedet spør; «hva ser du?», vil du få en mer riktig beskrivelse av intervjupersonens livsverden. Dette er spesielt relevant i den induktive tilnærmingen jeg har valgt i dette prosjektet. Jeg ga beskjed til intervjupersonene i forkant at de ikke trengte å forberede noe, at jeg ønsket de skulle møte mest mulig «blanke» til samtalen. I starten av intervjusituasjonen opplevde jeg at det å møte meg på denne måten skapte noe usikkerhet hos informantene. De virket opptatt av å «svare riktig» eller svare det de trodde jeg ville høre. Her fikk jeg merke den asymmetrien Kvale og Brinkmann beskriver at kan skje i en intervjusituasjon (Kvale & Binkmann, 2015, s. 51). Underveis i samtalen opplevde jeg at engasjementet rundt samtaletemaene overtok for usikkerhet, og da var på en måte hensikten med at utvalget ikke skulle forberede seg oppnådd. Overskriftene, det vil si, noen av temaene for intervjuet var kommunisert gjennom informasjonsbrevet, så essensen i temaene var kommunisert på forhånd.

De åpne spørsmålene og tre store temaer, ga tilgang til store mengder empiri. Det har gjort at jeg har måtte kutte ned på innholdet, ved å velge ut det som virket viktigst i analysen opp mot problemstillingen. Jeg har med det stiftet bekjentskap til utsagnet «kill your darlings», som har vært krevende. Dersom vi skulle jeg startet dette prosjektet på nytt, ville jeg kanskje fordypet meg i kun et av temaene.

Underveis i datainnsamlingen har jeg samlet erfaringer og lært mye jeg skulle ønske jeg visste da vi startet forskningsprosjektet i høst. Det kunne vært en fordel for meg i dette prosjektet å velge helt ukjente karriereveiledere, som kanskje ikke kjente til begrepet fastbrenthet på forhånd. Det kunne også vært ønskelig å få til en kvantitativ del av denne oppgaven, og gjennomført den som en metodetriangulering. Carlsson skriver at en av tre svenske arbeidstakere mener de har feil jobb (Carlsson, 2020 s.41). Hvordan er disse tallene i Norge? Og hvor mange av de som står i fare for å bli sykmeldt eller har blitt sykmeldt ønsker egentlig å bytte jobb? Rammene for dette prosjektet gjør at dette kun blir ønsketekning å skulle bringe inn i oppgaven. Likevel ser jeg klart hvordan en slik metodetriangulering kunne gjort funnene enda mer reliable og ikke minst interessante.

### 4.4.3 Validitet og reliabilitet

#### Validitet

Validitet handler om hvorvidt forskningen har relevans eller gyldighet. Innenfor kvalitative metoder handler validitet om bekreftbarhet, troverdighet og overføringsverdi (Larsen, 2017, s. 93).

Bekreftbarhet handler om «hvorvidt vi undersøker det vil skal undersøke (Larsen. 2017, s. 93). Ved å ta karriereveileders perspektiv i denne undersøkelsen vil temaene som undersøkes, studeres fra utsiden, det vil si fra en som ikke opplever temaet på kroppen selv. Likevel vil utvalget ha veiledet mange som opplever temaene, og vil kunne være i stand til å gi svar som kan bekreftes også av karriereveiledere utenfor utvalget. De vil også forhåpentligvis kunne formidle «stemmene» til veisøkerne de har møtt, og på den måten skape relevans for flere enn karriereveiledere. Validitet handler også om troverdighet. Fordi vi både beskriver noe, og fortolker det vi studerer, kan troverdigheten være at det vi fortolker er gyldig (Larsen,2017, s. 94). Gjennom kritisk refleksjon i hele forskningsprosessen vil funnene bli vurdert opp mot temaene i intervjuguiden og problemstillingen. På den måten forsøker jeg å sikre at funnene er gyldige. Overførbarhet, det vil si, er funnene fra denne undersøkelsen overførbare til andre grupper enn de som deltar i undersøkelsen? Som beskrevet over vil funnene kunne være overførbare til andre karriereveiledere, andre som jobber for å forhindre at mennesker skal bli syke i arbeidslivet, for arbeidsgivere, og for mennesker som har kjent på temaene som beskrives.

#### Reliabilitet

«Reliabilitet viser til nøyaktighet eller pålitelighet» (Larsen, 2017, 94). Å sikre reliabilitet i kvalitative undersøkelser kan være mer utfordrende enn i kvantitative. I intervjuer kan dette bli påvirket av situasjonen mellom intervjuer og informant, og det som sies i øyeblikket (Larsen, 2017, s. 95). Det vil si at forholdet eller relasjonen jeg har til intervjupersonene kan ha påvirket hva de sier. Dagsform, tidspunkt for intervju, og liknende forhold kan ha påvirket innholdet i samtalen. Ville svarene blitt de samme om de fikk det på nytt dagen etter? Eller av en annen person? Dette er spørsmål det er vanskelig å gi klare svar på, men som helt klart vil være med å påvirke hvor pålitelige dataene som blir innhentet er. Intervjuguiden med oppsett av temaer og forslag til spørsmål sikret en så lik gjennomføring som mulig.

Larsen beskriver tre forhold som kan sikre reliabilitet:

- I datainnsamlingen er spørsmålene klare og tydelige, de er ikke ledende, og de er forståelige.
- I databehandlingen foregår transkripsjonen på en nøyaktig måte.

- I dataanalysen er en nøyaktig i koding av tekst. (Larsen, 2017, s. 95).

Jeg erfarte at noen av hovedspørsmålene i intervjuguiden ble store og åpne, og kunne føre til en usikkerhet hos intervjupersonen. Noen ganger måtte jeg omformulere spørsmålet, andre ganger var det behov for tid til å reflektere over spørsmålet. Og noen ganger spurte jeg et nytt og mer klart spørsmål hvis det var nødvendig.

I transkriberingen var jeg så tro mot lydopptaket som mulig. Jeg gjennomførte hele prosessen selv, og opplevde dette som den mest pålitelige måten å gjennomføre dette arbeidet på. Jeg har forsøkt gjennom dette kapitlet å være transparent i hele prosessen fra innhenting av informasjon til gjennomføring av analysen, slik at leseren kan forstå troverdigheten i dette forskningsprosjektet.

## 4.5 Oppsummering

I dette kapitlet har jeg forsøkt å vise mitt hvordan og hva jeg har gjort i selve «håndverket» i dette forskningsprosjektet. Jeg har ønsket å vise hvordan jeg har jobbet meg frem til resultatene jeg legger frem i neste kapittel, som svar på min problemstilling.

Det å jobbe med metodekapitlet, både i praksis og i skriveprosessen har vært en krevende øvelse. I det jeg både skulle forsøke å forstå de akademiske kravene til oppsett, fremgangsmåte og teoretiske føringer, skulle jeg samtidig kaste meg ut i den praktiske delen ved å utforme intervjuguide, gjennomføre intervjuene, transkribere og analysere. Alt ble gjort for første gang og alene, noe jeg har opplevd som et meget usikkert prosjekt. Det har vært bratt læringskurve, men vi har fått god støtte av veilederne og de andre deltakerne i gruppa underveis. Den delen av jobben som handlet om å redusere data har også vært en utfordring. Informantene har delt og reflektert veldig mange interessante perspektiv, og helst skulle jeg gjengitt alt. Jeg har forsøkt å belyse det mest relevante for problemstillingen i resultatkapitlet som følger.

## 5 Resultater

I det kommende kapittel vil jeg presentere funn og resultater som har kommet frem under koding og analysing av intervjuene. Fremgangsmåten ble beskrevet i metodekapittelet. Der la jeg også frem de to hovedtemaene som har vært gjennomgående for å svare på problemstillingen min.

Problemstillingen lød:

*Basert på fire karriereveilederes forståelse og erfaring:*

1. *Hvordan fører karriereveiledning til mobilitet i arbeidslivet?*
2. *Hvilke refleksjoner gjør karriereveilederne seg om begrepet fastbrenhet?*

Jeg vil nå presentere hvert tema for seg, med undertema, og eksempler fra intervjuene for å gi innblikk i hvordan intervjupersonene har formidlet sin forståelse og erfaring med hvert tema. Siden jeg har etterspurt intervjupersonenes forståelse og erfaringer i intervjuet, vil resultatene bære preg av å være deskriptive, det vil si at jeg vil beskrive den forståelsen som kommer frem. Min tolkning ligger i å sammenligne, se etter gjentakelser, se sammenhenger, ulikheter og trekke ut det jeg synes virker som det viktigste i analysen. I funnene vil karriereveilederne bli omtalt med sine fiktive navn, og jeg bruker begrepet veisøker eller målgruppa om personene som mottar veiledningen.

### 5.1 Tema 1 - Karriereveiledningens betydning for mobilitet i arbeidslivet

Det første tema handler om hva som kjennetegner karriereveiledning, og hva som gjør at den fører til, eller ikke fører til mobilitet for veisøkerne. Her hadde informantene flere likhetstrekk, men også noe som var ulikt. Hovedfunnet ligger i hvor stor betydning alle karriereveilederne legger i det å ha fokus på muligheter, mening og mestring i samtalene, altså det helsefremmende perspektivet. Når dette skjer i en kontekst av å orientere seg mot jobb eller utdanning, gir det stor betydning for veisøkers opplevelse av kontroll i eget liv, og mulighet til mobilitet.

Jeg vil nå presentere undertemaene som underbygger og gir mer innsikt i dette hovedfunnet.

### 5.1.1 Betydning av refleksjon over egen situasjon

Det alle karriereveilederne var opptatt av var at karriereveiledning handler om en mulighet for veisøker til å reflektere over egen situasjon. Det handler om å sette ord på, sortere, oppdage, ta en innsjekk med seg selv og bli bevisst hvilken situasjon man står i, og hvilke valg de kan ta. Veilederne trekker frem at det er betydningsfullt å ha nøytral samtalepartner som kan romme det som kommer, ha tid, lytte, gå i dybden med veisøker og kunne stille oppfølgingsspørsmål som øker bevisstheten til veisøker.

Karin gir følgende beskrivelse av dette:

Også har de et rom der de har en som ikke kjenner de, de kan få lov til å sette ord på tankene sine, og bare få ut det kaoset som summer inne i hodet. Også skriver jeg det, jeg bruker en tavle, sånn at de får se det. Og veldig mange synes det er godt å bare (...) få sagt det til en annen, og det er godt å få et annet bilde på det når de ser det på tavla. Også, ikke sant, hva er helsefremmende i det? En samtale.

I dette sitatet kommer det godt frem hvordan karriereveilederen jobber med å hjelpe veisøker i å sortere tanker og være den «kaospiloten» som Kristin kalte seg selv i sitt intervju. Det som skiller karriereveiledere fra andre «kaospiloter» som jobber mot samme målgruppe kan være fokuset på jobb og fungering og valg opp mot jobbsituasjonen. Lise trekker frem hvor stor påvirkning og sammenheng jobb og helse har på hverandre, og hvor stor betydning karriereveiledning kan ha i følgende utsagn:

(...) det skal ikke være terapi. Men, det er litt sånn eksistensielle spørsmål faktisk. (...) det der med å få folk til å tenke over seg selv da, og livet sitt. Og hvilke valg man tar. Også se seg selv, i de rammene man er i. Og hvordan det påvirker en, og helsa si. Og sånn sett da, så tenker jeg at, jeg føler at det er ganske viktig! En viktig del av jobben. Og på en måte bringe de temaene opp. Og hvor mye det påvirker helsa, og hva helse er. I det å ha en bra jobb. Som en trives i. Ja, og hvor mye innvirkning det har på livet da.

Her ser vi Lise er opptatt av at karriereveiledning i denne målgruppa kan bevege seg i retning av terapi, da den omfavner temaer som er eksistensielle for veisøker. Den helhetlige karriereveiledningen kan da ha noen grenseoverganger mot behandling og terapi som karriereveilederen må være bevisst på, spesielt mot målgruppa voksne i et arbeidsforhold, som kanskje står i fare for sykefravær eller har blitt sykmeldt. Lise jobber mest med denne målgruppa i sin rolle.

Det alle karriereveilederne trekker frem i sine intervjuer er hvordan veisøkeren, gjennom denne refleksjonen oppdager områder i egen situasjon de ikke var bevisst før karriereveiledningen. Dette gir både en effekt i læring og et bedre utgangspunkt for å ta valg i egen situasjon. Anita snakket mye om dette å oppdage og legge til rette for aha-er i veiledningen sin, som i dette utdraget:

Anita: ... de får aha-er

Meg: de gjør det ja?

Anita: ja, og jeg pleier å tenke når de får aha-er, så er det hardkoda læring. Og da kan du, når du har skjønt det, ikke ha skjønt det lengre. Så, er det veldig raskt derfra til at de klarer å bruke det. I livet sitt, når de plutselig skjønner, jeg står fast jo. (..) så finner man en vei rundt, så er man videre.

Meg: Ja, så det er ganske effektivt høres det ut som. (...) ikke åpenbaring da, men, å se seg selv sånn utenifra?

Anita: det er nesten så en kan se det i ansiktet, at lyspæra går opp.

Meg: ja?

Anita: Så hvordan legge til rette for aha-er, det tenker jeg mye på. For det er da de ser seg selv, finner seg selv og finner veien videre.

Igen tolker jeg det som at karriereveiledning kan ha veldig stor betydning for mennesker som oppsøker eller mottar dette tilbudet. Veiledningen innbyr til refleksjonen og muligheten til å se livet sitt i sammenheng med karriere og valg ut ifra nye perspektiv som gir utbytte for individet.

### 5.1.2 Betydning av relasjon

Denne refleksjonen veisøkerne får over eget liv og situasjon gjør karriereveilederne mulig ved å bevisst skape gode relasjoner i samtalene. De trekker frem egenskaper som å lytte, skape trygghet, utfordre, myndiggjøre, ikke gi råd, som eksempler på hva de tror de er viktig i denne relasjonsbyggingen. Karin beskriver hvordan hun gjør dette i praksis i dette utsagnet:

(...) jeg jobber veldig med å skape en kontakt, det er viktig for meg. Også er jeg opptatt i begynnelsen av å skape en kontrakt, disse her K-ene. Så det å få til en god dialog, skape trygghet, også sette rammer for timen (...) også er det viktig med kommunikasjon da, det å lytte masse.

Lise som er karriereveilederen som jobber mest med veisøkere som ikke har oppsøkt tilbudet selv, og ofte jobber med personer som er gjentakende eller langvarig sykmeldt fra sitt arbeid, setter ord på at hun må jobbe mye med denne tillitsbyggingen i starten.



Lise: (...) så det er ikke selvinitiert.

Meg: nei..

Lise: det er også litt ulikt hvor motivasjonen er hos de som jeg kommer i kontakt med.

Uavhengig av om de har jobb eller ikke.

Meg: ja..

Lise: så det kan jo på en måte være et utgangspunkt noen ganger. Det å samtidig som en skal drive med veiledning og føre folk framover, må man også, hva skal jeg si, skape en god tillit og relasjon først da.

Denne relasjonsbyggingen vil da ligge som et fundament for å jobbe med det som er betydningsfulle temaer med tanke på karrierevalg og veien videre for veisøkeren.

### 5.1.3 Betydning av verktøy

Et annet fellestrekk for alle intervjupersonene er bruk av verktøy i veiledning. Det vil si at alle beskriver at de har god nytte av å bruke verktøy, men de trekker ikke frem de samme verktøyene. Karriereveilederne forteller at hovedhensikten med bruk av verktøy er å sikre struktur, fremdrift, innhold og et helsefremmende perspektiv i veiledningen. Det betyr ofte at veisøkeren er i en prosess, med flere møter, og kan gjennomføre oppgaver mellom samtalene knyttet til verktøyet som bli brukt. Det var flere eksempler på verktøy som kom frem av intervjuene. To av karriereveilederne trekker frem at de ofte kan ta i bruk karriereverktøy av Arne Svendsrud som virkningsfullt når veisøkeren ønsker å orientere seg mot noe nytt (karriereverktoy.no). En karriereveileder bruker inflow24 (no.inflow24), og beskriver hvordan det sikrer struktur og fremdrift, og setter retning i samtalene. En karriereveileder har designteori som fundament i sin praksis og har satt sammen flere type verktøy i en prosess som blant annet støtter seg på modellen og metodikken beskrevet i boka «Karrieredesign» (Ellingsen 2020). Det er ikke rom for eller essensielt for denne oppgaven å gå nærmere inn på noen av disse verktøyene. Dette funnet kan bety at det ikke er så viktig akkurat hvilket verktøy som blir brukt, men det er viktig at karriereveilederen har tro på det, og at det gir en effekt som samsvarer med behovet til veisøkeren. Kristin som fremstår som fri i valg og bruk av verktøy uttrykker det på denne måten:

Kristin:(...) men det er noe med å se denne verktøykasse som jeg har fylt på med forskjellige kurs og verktøy. Så når jeg har den personen foran meg så tenker jeg, okei, i dette tilfelle må

jeg ha den hammeren eller den skrutrekkeren. Så det er litt sånn at jeg trekker ut det jeg trenger, og det er litt vanskelig å si hva som er inne i den kofferten.

Meg: ja. Men vil du si at kofferten, eller at det er en helsefremmende verktøykasse på et vis?

Kristin: Ja, absolutt! Det er jo det, både innenfor psykisk helse og somatisk helse, det handler jo om hvordan man skal kunne fungere i jobb eller utdanning.

Dette viser hvordan verktøyene som blir brukt i karriereveiledningen dreier seg mot den helsefremmende tilnærmingen. To av veilederne har lagt et løp som mer eller mindre alle går gjennom deler eller hele av, to er mer orienterte mot hva som dukker opp i samtalen, og hva eller hvilke verktøy de møter dette med. Alle oppgir at de har stor effekt av å bruke verktøy bevisst i veiledningen.

#### 5.1.4 Betydning av individets ansvar

Som beskrevet i informasjon om utvalget, har karriereveilederne ulike innganger til å få veisøkere til sitt tilbud. Tre av intervjupersonene har i stor grad frivillighet og eget initiativ som inngang til karriereveiledning. For den fjerde, Lise, som tilbyr ekspertbistand, må veisøker være enig i å delta i tilbudet, men kommer sjelden med forslaget eller initiativet selv. Det er det arbeidsgiver eller en representant fra NAV som gjør. Likevel kommer det frem i intervjuene at alle fire er opptatt av hvordan veisøker selv kan ta ansvar i egen situasjon og at veiledning fører til aktive, mer indre styrte valg fra veisøker selv.

Eller sagt med Anitas ord:

«(...) vi går jo gjennom mange ting, men det her med å bli bevisst da. Sånn at du tar valg ut ifra deg, og ikke ut ifra andres forventninger. Indre styrt, ikke ytre styrt».

I dette utsagnet ser vi også hvordan disse undertemaene henger tett sammen og kanskje er noe unaturlig å dele opp på den måten jeg har gjort. Refleksjonen over egen situasjon, og bruk av verktøy fører til at veisøker kan ta valg ut ifra indre motivasjon.

Karin som jobber på et karrieresenter er opptatt av hvordan den frie, uavhengige rollen hun har, kan gjøre det mulig å synliggjøre hva veisøker kan ta ansvar for gjennom dette utsagnet:

(...) og dette med overganger da. Livet er i endring. Og det å se nye muligheter, skape noe motivasjon for, hvor vil jeg være om fem år? Og selv ta ansvar for dette. Det er en sånn fin ting som vi på karrieresenteret kan si.

Og selv om det kjennetegner karriereveiledningen å tenke muligheter og hva individet kan ta ansvar for selv, handler refleksjonen og verktøyene også om å se seg selv i den konteksten man er i. Tilbake til Lise som jobber med gruppen gjentakende sykmeldt eller langtidssykemeldt. Hun bringer inn nyansen om at den livssituasjonen man er i, kanskje hvem man har ansvar for utover seg selv, kan være med å påvirke hvordan man opplever å ha reelle valg i egen situasjon. Det kan handle om økonomi, omsorg for barn og om kompetanse. Dette synes viktig å ha med som et aspekt mot denne målgruppa, og hvilket reelt valg enkelte kan oppleve å ha.

### 5.1.5 Betydning av karriereveiledning

Som alle de overnevnte undertema indikerer, kommer det frem at alle intervjupersonene opplever at karriereveiledningen kan ha stor betydning for målgruppa av veisøkere. Ord som å finne vendepunktet, gå i dybden, oppdage, se muligheter, ta valg, går igjen i intervjuene og understreker effekten intervjupersonene erfarer at veisøker har. Flere trekker frem at kunnskap om og bruken av karriereveiledning gjerne kunne vært mer utbredt for å møte enda større andel av denne målgruppa. Karin som jobber på et offentlig karrieresenter, som er et gratis tilbud for voksne over 19 år har følgende perspektiv rundt dette:

Meg: har folk flest tilstrekkelig kunnskap om at de kan få den type bistand som du gir?

Kristin: Til det så har jeg lyst til å svare nei. (...) Og mange sier: «å, jeg burde vært hos dere for 10 år siden». Og i dette perspektivet tenker jeg at karriereveiledning er et helsefremmende tiltak. (...) det her burde være et tilbud som mange kommer til før de blir sykmeldte, sånn at man kan vurdere hva er mulighetene og løfte blikket. Hva har jeg å forholde meg til.(...) vi burde vært et tilbud som mange flere burde vært klar over. Vi er jo et tilbud, og vi er jo gratis, og bare det er jo ganske unikt. Vi sitter der med veldig mye kompetanse på, ja, innenfor feltet.

Hun trekker også frem at noen sentre har vært gode til å informere om sitt tilbud til fastleger og liknende, men at det altså er et stort potensial for å bli mer kjent. Kristin sier at hennes rolle kunne vært tidoblet, i konteksten av å drive karriereveiledning i NAV. Anita mener at mange tenker at de må finne ut av disse utfordringene selv, og at det nærmest er skambelagt å be om hjelp. Hun trekker også frem at tilbudet om karriereveiledning og hva eller hvem det kan hjelpe er for lite kjent, og at mange forbinder hennes jobb med det å veilede ungdom. Lise trekker frem at det kan

være arbeidsgiver som kan løfte frem kunnskapen om dette tilbudet tidligere. Sammenhengen med å forebygge sykefravær er flere av informantene inne på. Anita sier:

Anita: (...) drømmen min, er hvis alle hadde tatt valg ut ifra det (indre styrt), så hadde vi halvert helsekøen.

Meg: ja du tror det? Det henger sammen, såpass mye?

Anita: ingen forskning bak det altså (ler). Det er en hypotese jeg har.

Meg: så du tenker da gjennom det du sier at mye av helseutfordringene kan ligge i at man...

Anita: gror fast..

Denne sammenhengen som beskrives her er viser hvor betydningsfull karriereveiledning kan både på individnivå og på samfunnsnivå.

### 5.1.6 Det er alltid mobilitet

Alle karriereveilederne oppgir at det alltid er en form for mobilitet hos deres veisøkere. Det skilles på intern mobilitet eller ekstern mobilitet. Det vil si at den eksterne mobiliteten er når veisøker gjør endringer som fører til ny utdanning eller kompetanse som igjen kan føre til ny jobb. Det kan også handle om at veisøker faktisk oppnår ny jobb på kort eller lang sikt. Anita som tilbyr privat karriereveiledning, opplever som oftest at hennes veisøkere bytter jobb etter veiledningen:

A: Noen få blir i stillingen, hviler i stillingen. Fordi de får sortert og finner ut at, vet du hva, jeg er egentlig her jeg skal være, jeg trengte bare en sorteringsrunde. Men det er et mindretall. Det største tallet endrer jobb.

I dette sitatet kommer det også frem nyansene i erfaringen Anita har. Likevel sier hun at det oftest ender med at veisøkerne endrer jobb. Flere av intervjupersonene trekker frem aspektet ved at det kan tid før man finner noe nytt, og at man må starte med små skritt. Lise trekker frem hvor stor betydning det kan ha å reflektere over den situasjon man har vært i.

Meg: Hva kan påvirke, at det faktisk skjer noe? At de tar action da, som du sier, og gjør noe med situasjonen?

Lise: Jeg tror det å virkelig se hvor lite passende den jobben man har er. Det er jo nesten å kjenne litt på ubehaget, og at det kan ikke fortsette sånn. Du må virkelig ha kjent på at dette, dette er ikke bra for meg, det er dårlig for helsa mi.

Dette utdraget viser hvordan refleksjonen som gjøres kan føre til en ny bevissthet om hva som skal til for å ta valg.

Alle intervjupersonene snakket en del om det å endre perspektiv rundt den jobben veisøker har. Det vil si at det kan skje en indre mobilitet fra å tenke at man må bort fra arbeidsplassen, til å tenke nytt rundt den. Intervjupersonene oppga at det kan handle om at veisøkerne har fått bedre oversikt over arbeidsmarkedet, og ser at det fungerer bra der de er. Lise trekker inn faktoren om at livssituasjonen kan være avgjørende, og da er mobiliteten kanskje en aksept over at dette er mulig i situasjonen akkurat nå, men at den kan endres på et senere punkt i livet. Mobilitet kan også handle om justeringer knyttet til hvordan veisøkerne utøver jobben. Kristin snakket om dette, og viser med dette sitatet hvordan dette kan se ut i veiledning:

Kristin: det er jo ikke sånn at alle her endrer retning og tar en ny utdanning. Det er absolutt mange som gjør det også. Eller at de finner en ny jobb også løser liksom alt seg. Jeg har merket meg at det faktisk er ekstremt mange som velger å bli, i den jobben de skulle vekk i fra. Og det er ganske interessant. Så mobilitet handler om ja, kanskje skifte retning. Men så kan mobilitet være at man er der man er. Men det har skjedd noe med deg! Du har en forståelse av hva det er jeg står i, og jeg har tatt et valg, et aktivt valg. Det er også en mobilitet, fra å være passivt inne i en jobb, til å faktisk være aktiv da. Man skulle jo nesten tro at alle vil endre, finne seg en ny jobb eller ta en utdanning. Også er det faktisk mange som velger å bli.

Disse erfaringene fra karriereveilederne underbygger funnet om betydning av karriereveiledning på flere plan. At det kan gi endring i faktisk jobb-bytte eller kompetanseheving, eller nye perspektiver på den jobben man er i, og gjennom det bedre mestring av egen karriere.

### 5.1.7 Et spørsmål om kompetanse

To av intervjupersonene var opptatt av sammenhengen med veisøkers kompetanse når det kom til mobilitet og karrierevalg. Lise trekker frem betydningen av den kompetansen eller formelle utdanningen veisøker har som et utgangspunkt for å ta nye karrierevalg. Igjen er det hun som jobber mest med gruppen som har vært sykmeldt gjentatte ganger eller over lang tid. De andre møter mest på veisøkere som har oppsøkt veiledningen selv, og har et eget initiativ til å gjøre endringer i egen situasjon. Lise sier:

Det er litt sånn «meg i kontekst» da. Hvor myr er det du egentlig er bundet opp? Og selvfølgelig det med kompetanse da. Hvis du har forholdsvis god grunnleggende kompetanse, som du kan bygge videre på, er det nok lettere å ta de valga. Enn at du

nærmest må starte på skrætsj med noe, eller ta videregående utdanning. Sånne ting. Det er jo forskjell.

Denne refleksjonen viser at både livssituasjon som er nevnt tidligere, og kompetanse kan være med å påvirke hvilke muligheter enkelte veisøkere i denne målgruppa kan oppleve at de har. Karin er opptatt av dette tema i et mer forebyggende øyemed, hvor hun mener flere bør bli opptatt av egen kompetanse og selv ta ansvar for hvilke valgmuligheter vi har:

Karin: Også er det litt med den kompetansen vi har i dag, den er kanskje for gammel om fem år. (...) vi er en del voksne som tenker av vi tok en del utdanning et eller annet sted. Men den er jo forelda. Så det er noe med å gjøre folk oppmerksomme på at vi må fornye oss i dette samfunnet. Eller så skaper vi en fare for at vi ikke er ønska i arbeidslivet også. Så vi må mobilisere krefter i et helsebringende perspektiv. Vi må liksom koble på hjernen, vi må ta større ansvar for oss selv. Vi kan ha fått en sykdom, men vi har så mye annet som fungerer, og hvordan gjøre oss i stand til å være arbeidsdyktige.

Her kommer det frem et tankesett som henger tett sammen med ansvarliggjøring av individer i karrieren. Sammenhengen mellom kompetanse og mobilitet er betydningsfullt i situasjoner der veisøkere i målgruppen mottar karriereveiledning.

### 5.1.8 Arbeidsplassens betydning

Et annet undertema innenfor karriereveiledning og mobilitet i arbeidslivet som alle intervjupersonene trekker frem, er betydningen av den arbeidsplassen veisøker har. Flere trekker frem aspektet rundt behovet for avklarte forventninger i den jobben man har. Det vil si at det er en tydelighet rundt arbeidsoppgaver, og Kristin trekker også inn at det kan være noen uttalte forventninger knyttet til kultur og fungering i arbeidsmiljøet. Når det er avvik fra disse forventningene, kan det være en god inngang til samtaler og dialog mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Denne dialogen og åpenheten på arbeidsplassen trekkes av alle intervjupersonene frem som mangelfunn på mange arbeidsplasser. Årsakene til dette kan ifølge intervjupersonene handle om frykt for konsekvenser for både medarbeidere og ledere. Ved å snakke mer om arbeidslivet, utvikling og faser, og ufarliggjøre endring på arbeidsplassen, mener flere av intervjupersonene det kan være lettere å ta opp når ledere og medarbeidere opplever et behov for endring. Lise jobber også med arbeidsgiverne til veisøkere som er i ekspertbistand. Hun har blant annet denne refleksjonen om mer åpenhet og dialog på arbeidsplassen:

(...) for det har jo for mange av de gått mange, mange år, uten at det har blitt snakka om. Også har det tært og tært. Også blir de syke. Jeg tror det faktisk. At det kunne vært forebyggt en del ved å ha det oppe. Og tatt ting mye før. Men igjen, det er jo litt sånn, hvordan er det ledere og medarbeidere snakker sammen, og hva er kulturen for det?

Anita har noe av den samme refleksjonen:

Jeg tror det hadde vært lurt at vi snakket om det, at når du kjenner at du går fast, så er det på tide å finne seg noe annet. Ingen av oss er tjent med det, det er helt ok, ufarliggjøre det.

Kristin mener det kan være hensiktsmessig med mer karriereveiledning ute på arbeidsplassene for å hjelpe ledere og medarbeidere med denne dialogen, dersom tema kommer opp.

Tre av intervjupersonene bringer også inn betydning av bransjen veisøkere jobber i, og at det er rammer og organisering i enkelte bransjer som kan føre til et høyt ønske om å skifte jobb. Både Anita, Karin og Kristin trekker frem arbeid i helsevesenet eller menneskerelaterte jobber, som læreryrket og barnevern som eksempler på yrker de ofte har veisøkere fra. Anita beskriver dette og sammenheng med helse og mestring i dette utdraget:

Anita: (...) det er hjelpere – det er lærere, det er sykepleiere, det er ledere i helse. Det er barnehage, ledere som har stått i krysspress i lang tid, og som er slitne. Men som ikke finner alltid, hvor i all verden skal jeg bruke min kompetanse? Hva er overførbart av det jeg kan her nå? Inn i næringslivet? Så der er det, vondt å finne en match der.

Meg: ja.. så det er grupper du ofte jobber med? Eller?

Anita: Ja, det er grupper som kommer hit. Slitne. Og hvor yrke over tid har... De har gitt mye da. Og hvor det på systemnivå kanskje kan være noen utfordringer i tida vår nå, som gjør at... Har du jobba i det i 20 år, så er det ikke mye igjen å gå på. Og hvor min erfaring er at hvis det blir værende i det for lenge, så går de. De er på vei ut av jobb, det blir syke rett og slett. Også er det, hvordan kan vi bidra? Til en mobilitet her? Sånn at de kan brukes til noe annet. Og jobbe fullt kanskje de siste 15 årene da.

I denne beskrivelsen trekkes altså både arbeidets art inn, i tillegg til rammer og organisering som kan være med å påvirke veisøkeren, som kan oppleve at de ikke har mange andre valg i sin karriere enn å bli der de er. De blir fastbrente.

## 5.2 Tema 2 - Fastbrenthet

Det andre tema i denne oppgaven handler om begrepet fastbrenthet. Det var jeg som brakte begrepet inn i samtalen i intervjuet, og tre av fire intervjupersoner hadde hørt det tidligere. Anita hadde ikke hørt begrepet tidligere, men brukte begrepet stuck eller fastlåst på de samme opplevelsene hos veisøkere. Jeg kommer til å fortsette og bruke begrepet fastbrenthet i denne oppgaven. I dette funnet kommer beskrivelser fra intervjupersonene knyttet hvordan de kjenner det igjen begrepet hos veisøkerne sine, og hvilken betydning intervjupersonene tror det kan ha at vi har et felles språk av disse opplevelsene.

### 5.2.1 Match og mismatch

Alle intervjupersonene oppgir at det ofte er årsaker som samsvarer med forståelsen av begrepet fastbrenthet som gjør at veisøkerne i målgruppa oppsøker eller får tilbud om karriereveiledning i deres sektor. En av årsakene handler om at veisøker opplever mangel på mestring i sitt arbeidsforhold. Dette kan ha pågått over tid, og føre til store utfordringer med helsen og fungering i hverdagen. En annen årsak kan som tidligere omtalt være livssituasjonen veisøker står i. Spesielt økonomisk avhengighet til en fast inntekt trekkes frem som en årsak til å bli værende i et arbeidsforhold veisøker vet ikke er hensiktsmessig. Det kan også handle om en frykt for det ukjente, og veisøkerne forblir i noe man tross alt vet hva er. Intervjupersonene trekker også frem at mange veisøkere opplever en mismatch mellom sine interesser, verdier og personlige preferanser opp mot oppgaver, arbeidsmiljø, ledelse, eller opp mot innhold i den utdanningen de har tatt eller tar. Kristin beskriver hvordan noen veisøkere kan stå i en livskrise hvor alt stopper opp. Hun beskriver hvordan hun kan møte på veisøkere i disse situasjonene med dette sitatet:

(...) det er ikke den revolusjonen på en måte da, det er mer en sånn evolusjon, det har pågått over lang tid, at det har skjedd, også har det skjedd, også bare mister du mål og mening og alt stopper opp egentlig. Du bare, du kan ikke ta et skritt fremover, eller tilbake, eller ut i noe annet eller...

Årsakene og sammenhengene som beskrives her kan ifølge alle informantene påvirke opplevelse av helse, og nærvær og sykefravær på arbeidsplassen. Anita beskriver sin oppfatning av dette her:

(...) min overbevisning er at det er ingen tvil om at det henger sammen. At du blir i en jobb hvor du ikke enten mestrer eller trives, eller det er noe i konteksten rundt deg som gjør at dette ikke er rett sted for deg. Jeg tror det er sykdomsfremkallende hvis man står i det. Så jeg tror det er kjempeavgjørende at man da finner ut hva det er og finner seg en vei videre.



For eksempel er det noen ganger dårlige ledere, andre ganger så er det andre ting. Så det å ikke stå i det som er sykdomsfremkallende, men finne en vei videre.

Denne overbevisningen deler Anita med de andre intervjupersonene i oppgaven, og er et betydningsfullt funn opp mot problemstillingen og hvilken betydning karriereveiledning kan ha opp mot situasjoner som samsvarer med fastbrenthet.

### 5.2.2 Effekten av et felles språk

Som nevnt innledningsvis hadde tre av intervjupersonene hadde hørt om begrepet fastbrenthet tidligere. Den fjerde intervjupersonen brukte ord fra sin metodikk som tilsvarte kjennetegnene ved fastbrenthet-begrepet som stuck og fastlåst. De tre som hadde hørt begrepet tidligere oppga at de likte det. De trekker frem at det er et behov for å gjøre det kjent, slik at vi har en overordnet felles forståelse av hva dette er, og kan bruke det i ulike kontekster i samfunnet. Lise oppgir at hun synes ordet er sterkt og litt vondt i dette utdraget fra intervjuet:

Lise: Ja, selv om ordet er sterkt på en måte, så tror jeg jo at hvis dette hadde vært noe man hadde snakket mer om da, også på arbeidsplasser rundt omkring, at det kunne gjort noe med bevisstheten på å kanskje ta noen tak, eller gjøre noen endringer eller ta noen andre valg tidligere. Det tror jeg jo. At det mer et begrep, eller språk som man kunne forholdt seg til. Men kanskje ikke i det du er det selv, men før det skjer noe. Ja, det kan nesten være noe sånn forebyggende i det da.

At det hadde vært en del av hvordan man snakker sammen på en jobb mye før. Ja, det må ikke være i det du *er* fastbrent.

Meg: Nei, for da kan det være litt sent da?

Lise: Litt sent ja! Da er det i alle fall veldig ubehagelig, og jeg tror det kan være vanskelig å oppfatte og ta det til seg på en måte. For det er såpass, rett i...

Meg: ja, du kjenner det i magen nesten?

Lise: Ja, er jeg virkelig der liksom? Det er heller litt sånn, bruke det mer forebyggende kanskje. For å snakke om det på et annet tidspunkt.

Det er ingen av intervjupersonene som kjente til begrepet som har brukt dette direkte i veiledning, som å sette inn i en bås, «er du fastbrent», eller styre samtalen mot det. De kan ha brukt det som en referanse i samtalen, for å finne gjenkjennelse og forståelse.

Anita som bruker andre ord er noe skeptisk til å gjøre dette begrepet veldig stort og kjent, da det ligger en negativ klang i ordet, som hun opplever kan krisemaksimere situasjoner. Hun trekker frem at det kan være like bra å velge ord som fremhever det helsefremmende aspektet.

Om det kalles fastbrenthet eller stuck eller fastlåst, opplever alle fire intervjupersonene å møte dette ofte i karriereveiledningen. Kristin oppgir at det ofte kalles noe annet, for eksempel utbrent, da disse begrepene har mye til felles, og utbrenthet er mer kjent. Hun mener mange av hennes veisøkere er fastbrente, ikke utbrente, og hun mener det er positivt, for fastbrenthet kan være enklere å komme ut av.

Alle intervjupersonene har tro på at dersom man er mer åpen om disse temaene på samfunnsnivå vil det kunne ha en betydelig forebyggende effekt på enkelte arbeidsrelaterte helseutfordringer og deler av sykefraværet i arbeidslivet.

### 5.2.3 Oppsummering av tematisk analyse

I de to siste kapitler har jeg redegjort for hvordan jeg har arbeidet med innhenting av informasjon i metodekapittel. Funnene som kom frem gjennom induktiv tilnærming og tematisk analyse har jeg presentert i to overordnede temaer. Det er store temaer, og alle undertemaene kunne i seg selv vært interessante å lage egne drøftinger rundt. Det er det ikke rammer for i dette prosjektet, så noe må velges ut. Underveis i arbeidet med analyse og resultatkapittel, har det kommet frem ulike spenningsforhold under hvert tema som jeg ønsker å belyse og drøfte med relevant teori i neste kapittel.

## 6 Diskusjon

I følgende kapittel ønsker jeg å belyse og drøfte denne oppgavens problemstilling og funn opp mot utvalgte teorier. For meg har det kommet ulike spenninger til syne i arbeidet med analysen og bearbeiding av data og teori denne oppgaven. Jeg vil bruke resultatene fra analysen til å belyse noen av disse spenningsforholdene, og koble dette mot blant annet teorier og dokumenter beskrevet tidligere i oppgaven.

Nok en gang er oppgavens problemstilling relevant å ta med innledningsvis, da denne vil danne et utgangspunkt for diskusjonen, sammen med funnene fra analysen. Problemstillingen lyder;

*Basert på fire karriereveilederes forståelse og erfaring:*

1. *Hvordan fører karriereveiledning til mobilitet i arbeidslivet?*
2. *Hvilke refleksjoner gjør karriereveilederne seg om begrepet fastbrenthet?*

Jeg har satt opp spenningsforholdene jeg ønsker å belyse inn i en tabell for å få en visuell oversikt i forkant av drøftingen. Det er hovedtemaene fra resultatdelen som er overskrift; og spenningsforholdene er presentert under. Det er flere av forholdene som beveger seg i begge hovedtema, men jeg har satt det opp på denne måten for å få en sammenheng med analysen og problemstillingen. Betegnelsen vs. er forkortet fra versus, og betyr «mot, stilt opp mot, som motsetning til, overfor eller kontra (snl.no, u.å.).

Tema 1: karriereveilednings betydning for mobilitet i arbeidslivet	Tema 2: Fastbrenthet
Kompetanse og behov i arbeidsmarkedet vs. veisøkers valg	Match og velge rett vs. læring og utvikling
Karriereveiledningstjenester vs. tiltak og behandling	Stabilitet vs. risiko
Individ vs. kontekst (arbeidsplass) og samfunn	Språk og begrep vs. diskurs og tankesett

### 6.1 Tema 1: Karriereveiledningens betydning for mobilitet i arbeidslivet

Som resultatkapittelet viste, er det mange eksempler på at karriereveiledning har stor betydning for målgruppa, voksne i et arbeidsforhold. Likevel beskrev intervjupersonene forhold som påvirket

veisøker situasjon og muligheter for mobilitet. Jeg har trukket ut noen av disse forholdene i følgende drøfting.

### 6.1.1 Kompetanse og behov i markedet vs. arbeidstakers valg

Intervjupersonene i denne undersøkelsen oppga at det var noen faktorer som hadde stor betydning for om veisøker kunne oppnå mobilitet i form av skifte av arbeidsplass. En av de viktige faktorene som ble trukket frem i denne sammenhengen var kompetanse. Som Lise uttalte, «hvis veisøker kun har grunnskole kan det det være en kronglete vei til andre jobber». Dette er i tråd med flere politiske rapporter og analyser, som Norsk offentlig utredning om fremtidige kompetansebehov III – Læring og kompetanse i alle ledd. Her står det:

Arbeidstakere med lav kompetanse som ikke deltar i læringsaktiviteter for å kvalifisere seg til nye arbeidsoppgaver, kan stå i fare for å falle ut av arbeidsmarkedet. Mange jobber forsvinner hvert år, og selv om det også kommer til nye, er antallet jobber som er tilgjengelig for personer med lav kompetanse fallende (NOU 2020: 2).

Dersom du har lav formell kompetanse vil jobbmulighetene, hvis du ønsker å ta nye karrierevalg, være begrenset. I den ferske omverdensanalysen til NAV, hvor NAV har som mål å forutse de viktigste samfunnstrendene som vil påvirke dem frem til 2035, blir det trukket frem flere utfordringer med tanke på kompetanse og behov i arbeidsmarkedet. Det beskrives en utfordring med å dekke behovet for arbeidskraft innenfor helse, på alle utdanningsnivåer, og generelt for yrker som krever fagbrev. I denne rapporten trekkes det også frem en risiko for økte sosiale forskjeller i samfunnet som følge av at etterspørsel for arbeidstakere med høy kompetanse øker, og jobber med lav eller middels kompetanse forsvinner (nav.no, 2023). Målet med karriereveiledning er jamfør Kompetanse Norges definisjon at «mennesker blir i bedre stand til å håndtere overganger, og til å ta meningsfulle valg knyttet til utdanning, læring og arbeid gjennom livet» (komptansenorge.no, uå). Det kommer da frem et spenningsforhold mellom det markedet har behov for eller kompetansen som er etterspurt, opp mot veisøkers reelle opplevelse av valg. Intervjupersonene oppgir at veiledningen da kan handle om å akseptere situasjonen som den er, eller peke på hvilke muligheter som finnes innen den enkeltes veisøkers livssituasjon. For å forstå veisøkeres situasjon i dette spenningsforholdet, kan Supers livsfaser og roller være med på å forstå forhold rundt kompetanseheving for voksne i et livslangt perspektiv. Målgruppa, voksne i et arbeidsforhold, kan ofte befinne seg i ulike stadier i Supers livsfaser. De kan være i

etableringsstadiet (24-44), og mange kan være i opprettholdelsesstadiet (45-65). I disse stadiene vil det for mange være stabilisering, og møte arbeidsplassens behov for omstilling som er sentralt. I kombinasjon med dette kan mange ha roller utenom jobb som handler om arenaer som å være foreldre, innbygger, ha et aktivt fritidsliv, som Super forklarer gjennom sin livsregnbue (Højdal og Paulsen, 2012). Det kan da for mange være utfordrende å skulle gå inn i stadiet som utforskende igjen, eller å håndtere denne livsfasen i kombinasjon med andre livsområder og roller man har. Med Super's helhetlige perspektiv, kan det være lett å sette seg inn i utfordringen i både å skulle håndtere jobb og andre roller i livet, i tillegg til å skulle vurdere kompetanseheving. Det økonomiske perspektivet med å opprettholde inntekt er også ifølge intervjupersonene for mange en avgjørende faktor for at veisøker velger å bli i en jobb som kanskje ikke fungerer så bra fremfor å prioritere kompetanseheving som vil kunne gi nye muligheter. Tidligere opplevelse av mestring, eller ikke mestring av kurs og kompetanseheving kan være en annen faktor.

En annen uttalelse knyttet til kompetanse var da Karin beskrev at veisøker eller arbeidstaker selv må ta ansvar for sin egen utvikling og kompetanse, og gjennom dette holde seg relevant i arbeidslivet. Dette er i tråd med Ellingsen som skriver i sin bok Karrieredesign, at man bør sørge for å ta videreutdanning eller kompetanseheving, formelt eller gjennom arbeid, minst hvert femte til tiende år for å unngå det hun kaller innelåsning i karrieren (Ellingsen, 2020, s.31). Med Sultanas beskrivelse av de ulike perspektiver for karriereveiledning vil det teknokratiske eller samfunnsøkonomiske perspektivet klart være med å støtte oppunder denne oppfattelsen (Sultana 2018, s.39). Hver og en av oss må sørge for å holde oss relevante og attraktive i arbeidsmarkedet, for å opprettholde individuelle og samfunnsøkonomisk vekst og utvikling i karrieren. Det å støtte oppunder valg, og finne økonomiske modeller som muliggjør kombinasjon av arbeid og utdanning, vil kunne forstås i dette perspektivet. For hvert enkelt individ kan også det utviklingsrettede eller humanistiske perspektivet underbygge behovet vi har for å utvikle oss og stadig lære nye ting gjennom arbeid og kompetanseheving som muliggjør valgfrihet og mobilitet (Sultana 2018). Dersom veisøker som en av intervjupersonene kom med eksempel på, både har lav formell kompetanse, er i en livssituasjon med å forsørge barn, og har betydelige økonomiske forpliktelser, og helseplager som gjør at det å fortsette i samme jobb er krevende. Hvor reelt er da valget om å ta utdanning eller kurs? Igjen kan vi se dette i lys av diskursive perspektiver for karriereveiledning av Sultana, og i denne sammenheng kan det frigjørende eller sosialrekonstruksjonistiske perspektivet være interessant å hente frem. I dette perspektivet bør vi stille spørsmål mer enn å tilpasse oss, og være mer samfunns- og fellesskapsorienterte (Sultana, 2018, s.40). I lys av dette perspektivet bør vi

være svært oppmerksomme på denne gruppen med arbeidstakere, som på grunn av lav formell kompetanse og mangel på nye alternative jobber, i verste fall står i fare for å falle ut av arbeidslivet. I Kompass 2020, helse i et kompetansepolitisk perspektiv, beskrives flere problemstillinger knyttet til sammenheng mellom helse og kompetanse. I denne rapporten blir karriereveiledning trukket frem som et virkemiddel for at arbeidstakere skal kunne håndtere overganger og utfordringer i løpet av karrieren, i ulike livsfaser (kompetansenorge.no, 2020, s.35). Som karriereveiledere kan vi i tråd med Sultanas anbefalinger i det frigjørende perspektiv bevisstgjøre veisøkeren på situasjonen, og hvorfor den har blitt på denne måten, slik at ikke hvert individ skal bære dette ansvaret selv (Sultana 2018, s. 41). Og kanskje kan karriereveiledning være et ekstra synlig virkemiddel for å ta valg og få karrierekompetanse for denne målgruppen som har lav formell kompetanse og eller helseutfordringer i nåværende jobb. Både for å forebygge fastbrenthet, og for å gjøre målgruppa bevisste på hvilke valg de kan ha i spenningen mellom egne ønsker og markedets behov.

### 6.1.2 Karriereveiledningstjenester vs. tiltak og behandling

Intervjupersonene i denne oppgaven trekker frem viktigheten av det helsefremmende perspektivet de opplever at karriereveiledning bygger på. Antonovsky og hans helsefremmede tankesett er grunnlaget for temaer som intervjupersonene oppgir at de har i veiledningen. OAS (opplevelse av sammenheng) med komponentene mening, håndterbarhet, begripelighet – opp mot fungering i jobb, og karrierevalg virker fremtredende, uavhengig av om veisøkere har utfordringer med helse eller ikke (Antonovsky, 2012, s.39). Alle intervjupersonene snakket mye om dette perspektivet, og trakk blant annet frem verktøyene som blir brukt som klart helsefremmende i sin form. Kristin fortalte at hennes erfaringer var at veisøker ofte har fokus på diagnose og helse i oppstart av veiledningsprosessen, nesten for å forsvare at hen har oppsøkt tilbudet om jobbmestring. Videre forteller hun at det er først når de snur fokus til hva som gir mestring, mening og hva som er interessant innenfor jobb eller utdanning, det er da mobilitet er mulig. I artikkelen «Helsefremmende karriereveiledning for sykmeldte» fra Gudbrandsen og Kjærgård, ble det presentert et utsagn fra en sykmeldt at dette skulle vært det første vi fikk tilbud om (Gudbrandsen og Kjærgård, 2022, s. 34). Tre av de fire intervjupersonene i denne oppgaven jobber med karriereveiledningstilbud som er tilgjengelig for alle, du kan selv oppsøke det, og det er mulig å motta både hvis du er sykmeldt eller ikke. Det er ikke et *kriteria* for tjenesten i denne sammenheng. To er gratis, et er privat og må betales for. Så tilbudet om karriereveiledning er der, men spørsmålet

som dukker opp er om det er godt nok kjent for målgruppa i denne oppgaven, altså voksne i et arbeidsforhold de ønsker å bytte, på grunn av helse eller andre årsaker. Innledningsvis viste jeg til et eksempel på å prøve å gjøre dette mer kjent, der Henning Strandvik skriver et debattinnlegg om nettopp dette tema i Tidsskrift for legeforeningen. Han skriver at både individer og leger må kjenne bedre til muligheter og effekter av å benytte tilbud om karriereveiledning (Tidsskriftet, 2019). Debattinnlegget ble publisert i 2019, og basert på intervjupersonenes forståelse i denne oppgaven, er det fortsatt et potensiale for at tilbudet og mulige effekter skal bli enda bedre kjent. To av intervjupersonene trekker frem betydningen av den frie, nøytrale rollen de har i møte med målgruppen. Dette samsvarer med et av funnene til Gudbrandsen (Gudbrandsen & Kjærgård, 2022, s.35). Lise som tilbyr ekspertbistand, har en rolle hvor hun skal være en slags problemløser for både arbeidsgiver og arbeidstaker. Hun er også den karriereveilederen som får veisøkere som ikke har valgt eller oppsøkt tilbudet selv, gjennom at hun tilbyr ekspertbistand. Hun forteller også om at det oftest blir en mobilitet som følge av karriereveiledningen hun tilbyr, enten til annet arbeid, eller mer internt hos veisøker, selv om det noen ganger er mer fastlåst i hennes erfaringer med målgruppa. Dette kan vise at det også er mulig å ha en rolle som er mer styrt i form av et tiltak eller andre kontekster hvor veisøker fortsatt kan få god effekt av det helsefremmende fokuset i karriereveiledning. Ekspertbistand er et eksempel på hvordan man kan møte sykefravær, eller forebygging av gjentakende sykefravær med karriereveiledning, når det er aktuelt i saken (nav.no, u.å.). Det finnes flere liknende tilbud som tiltak i regi av NAV eller helsevesenet, da som regel etter at sykefravær har inntruffet. Spørsmålet er om flere sykefravær kunne vært unngått dersom man hadde hatt tilgang på bistand tidligere.

Kristin mente at karriereveiledning kunne være en større tjeneste ut mot arbeidsplassene. I Strategi for fagfeltet arbeid og helse som ble publisert i 2021 fremheves det viktigheten av å «utvikle helsefremmende og forebyggende tiltak og tidlig hjelp til risikogrupper, slik at flest mulig kan delta i et godt arbeidsliv. Arbeidsplassen er en viktig arena for forebygging og helsefremming» (Arbeids- og velferdsdirektoratet & helsedirektoratet, 2021, s. 13). Det er listet opp flere strategiske grep for å møte dette, ingen av disse handler om karriereveiledning. Arbeidslivssenter, bedriftshelsetjenesten, frisklivssentral og andre aktører blir nevnt som aktuelle for å jobbe med å fremme helse på arbeidsplassen (Arbeids- og velferdsdirektoratet & helsedirektoratet, 2021). I tråd med NOU 2016:7 og funn i denne oppgaven, bør bruken av karriereveiledning økes for å sikre et inkluderende arbeidsliv for lange yrkesliv (NOU 2016:7).

### 6.1.3 Individ vs. kontekst (arbeidsplass) & samfunn

Et annet viktig funn intervjupersonene trekker frem er betydning av at individet selv tar ansvar i eget liv, over egne valg og mobilitet. Tre av karriereveilederne har tilbud som veisøkerne selv må oppsøke, på den måten er allerede første steg mot mobilitet tatt når de booker tid.

Karriereveiledningen er ifølge intervjupersonene uansett bygd opp på en måte som gjør mennesker i stand til selv å ta egne valg. Funnene i analysen beskriver betydning av refleksjon, relasjon med en profesjonell veileder og bruk av verktøy som gjør veisøker i bedre stand til å ta individuelle karrierevalg, nå, eller senere. En av teoretikerne innenfor karriereveiledningsfaget, John D. Krumboltz er opptatt av dette tankesettet. Hans læringsteorier bygger blant annet på Albert Banduras self-efficacy teori. Self-efficacy blir oversatt til mestringstro, og definert som «individets tro på egne evner til å organisere og igangsette handlinger som er nødvendige for å oppnå noe bestemt» (Højdal & Paulsen, 2012, s.103). Denne definisjonen er i tråd med det intervjupersonene oppgir de jobber for i karriereveiledningen og viser med det at de jobber i tråd med målet for karriereveiledning, jamfør Kompetanse Norges definisjon. Når mange rapporter og prognoser sier at norsk arbeidsliv er, og vil bli, preget av omstilling og forandring, kan karriereveiledningen gjøre arbeidstakere mer rustet til dette gjennom tilgjengelige tjenester av høy kvalitet. Dette perspektivet, hvor det å sette individet i stand til å håndtere karrieren og utvikle seg og lære, passer inn i det humanistiske eller utviklingsrettede perspektivet til Sultana (2018, s.40).

Det er mange fordeler med at individet har ansvar, får myndighet over egen tilværelse, og kan ta kontrollen i eget liv. Ulempen med denne type tankesett kan være at individet står som ansvarlig også når utviklingen ikke går i ønsket retning. Kjærgård beskriver hvordan den neoliberale rasjonaliteten som preger vår tid vektlegger individets autonomi og ansvar. Og hvordan individet selv må ta ansvar for å håndtere valg og utfordringer, som samfunnet tidligere håndterte (Kjærgård, 2018, s.26). Flere av informantene trekker frem at årsaker til noen av utfordringene veisøkere opplever kan handle om dialog og åpenhet på arbeidsplassen. I Fafo-rapporten til Lien og Bogen om mobilitet i sykefraværsoppfølging kommer det frem at ledere har et særlig ansvar for å bringe tema om mobilitet frem dersom sykefraværsoppfølgingen tyder på at dette kan være hensiktsmessig (Lien og Bogen, 2016). Karriereveilederne som ble intervjuet i denne oppgaven mener alle at relasjonen og dialogen mellom arbeidstaker og leder er viktig, og at tema knyttet til faglig og personlig utvikling, mestring, kompetanse og at det er naturlig med mobilitet på arbeidsplassen, bør følges opp kontinuerlig. Flere av intervjupersonene forteller også om enkelte bransjer som mer «utsatt» enn andre. Da trekker de frem bransjer hvor man er i mye kontakt med mennesker, eller



man opplever høy emosjonell belastning. Ifølge Statens arbeidsmiljøinstitutt, har yrker med høy emosjonell belastning større risiko for sykefravær (stami.no, 2016). Dette viser som intervjupersonene sa at den konteksten målgruppa er i, altså de ulike arbeidsplassene, også er en viktig arena. Dersom det kun er opp til individene å oppsøke hjelp, eller ta tak i egen situasjon, vil det kanskje ikke bli noen endring? Eller vi kan få fortsette som i dag, hvor deler av målgruppa tar tak i egen situasjon, og oppsøker hjelp. De som ikke gjør det, kan ha en større risiko for fastbrenthet og helseutfordringer på arbeidsplassen. Dette viser at det kan være hensiktsmessig å jobbe med flere «lag» samtidig, for å sikre en helhetlig tilnærming til temaer knyttet til karriere, valg, mobilitet og helse.

## 6.2 Tema 2: Fastbrenthet

Karriereveilederne som har vært intervjuet oppgir at mange som kommer til veiledning hos dem fra målgruppen, voksne i et arbeidsforhold, er fastbrente, eller det som kan gjenkjennes som det. Veilederne oppgir at det kan være mange årsaker til at veisøkerne er i denne situasjonen eller emosjonen, for å bruke Trebaak og Thomsen sin definisjon (Trebaak & Thomsen, 2022). For noen har det gått ut over helsen og de har blitt sykmeldte, andre ikke. Jeg vil nå ta for meg ulike spenninger knyttet til begrepet i lys av intervjupersonenes livsverden og relevant teori.

### 6.2.1 Match og velge rett vs. læring og utvikling

«Where your talents cross with the need of the world, lies your vocation» er et sitat fra Aristoteles (Kjærgård & Plant, 2018, s. 253). Selv om sitatet er fra over tre hundre år før Kristus, er budskapet fortsatt relevant i karriereveiledningssammenheng. Det kommer frem i intervjuene med intervjupersonene at mange av deres veisøkere ønsker å bytte til en jobb de opplever matcher bedre med den de er, eller sine talenter, om du skal bruke Aristoteles formulering. Mange av verktøyene intervjupersonene trekker frem som betydningsfulle, handler blant annet om dette. Som å bli kjent med sine egne interesser, verdier og personlighet, og finne jobber eller utdanninger som vil gi oppgaver eller arbeidsmiljø som passer overens med dette. Dette samsvarer også med karriereteorien til John Holland, som handler nettopp om å finne match mellom veisøkers interesser, verdier og ferdigheter, og arbeidsoppgaver eller miljøer som samsvarer med disse.

Denne teorien kan også være med på å forklare hvorfor veisøkere i målgruppa til intervjupersonene kan oppsøke eller motta karriereveiledning. Dersom de ikke opplever at arbeidsmiljøet eller oppgavene i nåværende jobb matcher de interesser en har, kan det skape mistriivsel, en opplevelse av å være på feil hylle, eller føle seg fastbrent. Carlsson, opphavsmannen til begrepet i denne sammenheng, definerer fastbrenthet nettopp som dette. At man kan oppleve at det er en økende distanse mellom sine talenter og arbeidsoppgaver, og at man rett og slett ikke passer til jobben lengre (Carlsson, 2020, s. 41). Ifølge intervjupersonene i dette prosjektet kan karriereveiledningen da dreie seg om å skape refleksjon om hva som kan være arbeid som er mer i tråd med veisøkers interesser og hva som skal til for å få den type arbeid. Dette gjøres for eksempel ved bruk av standardiserte verktøy. Denne teorien og praksisen samsvarer godt med det teknokratiske eller samfunnsøkonomiske perspektiv i karriereveiledning, presentert av Sultana (2018).

For overdreven tro på standardiserte tester og tankesettet fra karriereteoretikeren Holland har høstet mye kritikk, både i karriereveiledningssammenheng og utenfor, som for eksempel i forbindelse med ansettelsesprosesser. Krumboltz og Super er blant teoretikerne som mente at vi mennesker kan utvikle oss og lære gjennom livet, og at det å plassere veisøkere, med sine interesser, verdier og atferd i ulike kategorier, blir for statisk (Højdal & Paulsen, 2012, s.33, s.40). Krumboltz mener at interessetester kan være gode i et perspektiv av å kartlegge hva som er interessant ut ifra tidligere erfaringer. Så mener han at det sentrale i karriereveiledning blir å utforske hva det ukjente er ved å forberede veisøker på at oppgaver og jobber vil forandre seg, styrke veisøker sin handlekompetanse og jobbe mer helhetlig med karriererelaterte temaer (Højdal & Paulsen, 2012, s. 116) Intervjupersonene i dette prosjektet deler dette synet, og oppgir at betydning av refleksjon er det mest sentrale, verktøyene som blir brukt er kun hjelpemidler som skaper en struktur i denne selvrefleksjonen og muliggjør bevisstgjøring for veisøkere. Krumboltz er i stor grad opptatt av at veisøkere ikke skal bli i en jobb, bare fordi de engang tok et valg om en utdanning eller yrke, eller litt tilfeldig har endt opp i. Da mener han at veisøkere skal motiveres til å utsette seg for tilfeldigheter som kan føre til nye erfaringer og læring (2009, s.136). I disse perspektivene blir da veiledningen sentral i det å komme seg ut av en tilstand eller emosjon av å være fastbrent jamfør Trebaak og Thomsen sine funn (2022), ved å utforske, lære og bli bevisst hvilke muligheter som finnes.

I dette avsnittet kan det virke passende å avslutte med utsagnet «ja takk, begge deler», i spenningen mellom match og læring, der refleksjonen rundt temaene fremstår som det mest

sentrale. Og kanskje disse perspektivene kan påvirke graden av å føle seg fastbrent, hvis veisøker får økt kunnskap om at det alltid finnes andre muligheter, i et livslangt perspektiv.

### 6.2.2 Stabilitet vs risiko

De fleste av oss har et grunnleggende behov for trygghet. Dette er blant annet beskrevet av Abraham Maslow i hans velkjente behovspyramide (snl.no). Intervjupersonene i oppgaven beskriver at dette behovet for det trygge, eller frykten for det ukjente kan være en stor årsak til at veisøkerne i målgruppa velger å bli i en jobb. Mange foretrekker fortsatt det Ellingsen kaller den gamle måten å tenke om arbeidsliv på, hvor man gikk på skole, kom i jobb, og ble der til man gikk av med pensjon (Ellingsen, 2020). Supers teori om leverom, hvor de ulike rollene man har i livet, og hvilke utviklingsstadier man er i, og den selvoppfattelsen man har i dette, kan anvendes til å forstå disse preferansene (Højdal & Paulsen, 2012). Kanskje man har mye forandring og utvikling i andre livsområder og roller, og det stabile og faste er arbeidsplassen. Som Lise sa, er arbeidsplass og yrke i stor grad knyttet til vår identitet. Og tema knyttet til valg og problemstillinger rundt mobilitet i arbeidslivet oppleves som eksistensielle, og av stor betydning for veldig mange. Noe av det første man spør om i møte med nye mennesker er jo nettopp dette, hva jobber du med? Når en arbeidsplass for mange har stor betydning og kan gi en følelse av tilhørighet og trygghet, er det en stor avgjørelse å skulle bytte til noe man ikke vet hva er. Den økonomiske tryggheten vil også være av stor betydning for mange, og kan som Lise sa være ekstra betydningsfull for mange som har en rolle som eneforsørger eller andre roller i livet som er viktige. I Supers teori om roller sett opp imot livsstadier, mente han at det ofte var tilstrekkelig personlige utviklingsområder i dette. Og at man i veiledning kan jobbe med å identifisere mening i hendelser og prioriteringer den enkelte kan ha i sitt liv (Højdal & Paulsen, s.49). Utfordringen er ifølge intervjupersonene at mange går for lenge passive i en mistriksel på jobb. Og at mange blir i mistriksel eller arbeidsoppgaver som over tid kan føre til helseutfordringer. Flere av intervjupersonene mener det ligger et stort potensial i at enda flere benytter seg av karriereveiledning for å få til ønsket mobilitet i egen karriere. Carlsson sier at en av tre mistrikses i jobben i Sverige (Carlsson, 2020, s.41). Dersom tallene kan være liknende i Norge, kan det være hensiktsmessig å framsnakke effektene av å gjøre forandringer i egen situasjon for å senke opplevelsen av risiko. Det er nettopp dette tankesettet H.B. Gelatt kommuniserer i sin artikkel om «Positive uncertainty». Gelatt kom med en artikkel om dette allerede i 1989 og hans

refleksjoner om hva veiledning kan inneholde er veldig aktuell i dagens arbeidsmarked. Gelatt skriver at veiledning kan handle om å forholde seg usikker om fremtiden, og forholde seg positiv til denne usikkerheten. Veisøkere bør i etterkant av veiledning sitte igjen med læring om å være åpne for noe nytt, og at det å ombestemme seg er en viktig ferdighet (Gelatt, 1989). Dette samsvarer godt med tankesettet til Krumboltz' Happenstance-theory, hvor det å utsette seg for nye og ukjente tilfeldigheter, kan gi økt læring og erfaring og bedre utgangspunkt for å håndtere det usikre eller det vi ikke kjenner (Krumboltz, 2009). Arbeidslivet vil forandre seg i de fleste bransjer fremover. Dette vil sannsynligvis påvirke oss arbeidstakere og tvinge enda flere til å måtte ta nye karrierevalg i løpet av livet. Kanskje enda flere arbeidstakere i målgruppa, kunne oppsøkt karriereveiledning for å ta denne «innsjekken med seg selv» som Anita kalte det. Det vil kunne gi en mulighet til å ta valg som er indre styrt, og ikke ytre som Anita sa, for blir man gående i noe som er uhensiktsmessig over tid, vil man kanskje i verste fall falle helt ut av arbeidslivet. Dette avsnittet kan være fint å avslutte med følgende refleksjon; dersom man vet om risikoen ved å bli i noe man ikke trives i, mestrer eller har helse til, eller at man kan bli fastbrent, kan kanskje frykten for å utforske det ukjente bli litt mindre.

### 6.2.3 Språk og begrep vs diskurs/tankesett

Begrepet fastbrenthet vekket både begeistring og gjenkjennelse og ubehag og negativ klang hos intervjupersonene i dette prosjektet. Kan effekten av at det blir mer kjent være hensiktsmessig? Rie Thomsen oppgir at en popularisering av et begrep som fastbrenthet kan få mennesker til å tenke nytt om jobb, og unngå en lineær tanke om karriereutvikling (Hansen, 2020). Men kan også en popularisering av et begrep som fastbrenthet få flere til å føle på en mislykkethet eller nærmest en skam av ikke bytte jobb? I 2003 kom det en Norsk offentlig utredning kalt Makt og demokrati. Der står det følgende om språkmakt; «Språk er makt. Begreper og meningskategorier former oppfatninger av virkeligheten, påkaller følelser og gir assosiasjoner» (NOU 2003, 19, s.45). Denne bevisstheten om hvilken makt og påvirkning valg av ord og begreper har blir viktig å ha med i vurderingen i om det er hensiktsmessig å gjøre et begrep som fastbrenthet mer kjent. I artikkelen til Trebaak og Thomsen, er en av anbefalingene i forskningen at karriereveiledere finner ut hvordan de kan jobbe for å forebygge fastbrenthet (Trebaak & Thomsen, 2021, s. 54). Tre av fire intervjupersoner i dette prosjektet mener at man kan forebygge fastbrenthet ved å gjøre begrepet mer kjent, og at man bør snakke om det før man kommer i situasjonen eller emosjonen selv.

Carlsson som er opphavsmann til begrepet påpeker at mange av våre største karrierevalg tas tidlig i livet, når vi har lite erfaring eller kunnskap til å ta dette valget. Derfor oppfordrer han alle arbeidstakere til å reflektere over trivsel, mestring og utvikling i arbeidet vi har med jevne mellomrom (Carlsson, 2020, s. 127). Dette har vi gode muligheter til i norsk sammenheng med våre karriereveiledningstilbud.

Intervjupersonene i oppgaven ønsket også at vi som befolkning tar tak i egen situasjon i våre karrierer. Som drøftet tidligere mente de at det både handler om at individer tar tak i egen karriere, men også hvordan det kan få større plass i den konteksten man er i, nemlig på arbeidsplassen, med bedre dialog mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. På samfunnsnivå mente også intervjupersonene at vi må snakke mer om mobilitet som en mulighet i arbeidslivet, ikke noe som kommer som følge at man *må* bytte arbeidsplass på grunn av sykdom eller nedbemanning. Dette temaet er kanskje en del av en større diskurs eller tankesett, for hvem er karriereveiledning for og hva fører det til? I diskursen om karriereveiledning, kan kanskje ulike målgrupper som voksne i arbeidsforhold, voksne med lite formell utdanning, seniorer, mennesker med helseutfordringer, og liknende, løftes, for å møte arbeidslivets krav til omstilling og å ta nye karrierevalg. Regjeringen skriver at personer uavhengig av alder skal ha mulighet til å få hjelp til «å ta valg om utdanning, opplæring og arbeid, og til å håndtere egen karriere» (regjeringen.no, u.å). Hvis man skal følge intensjonen om at karriereveiledning skal være for alle, i alle livssituasjoner, mener intervjupersonene at kjennskapen til og kunnskapen om det økes. I Norge har vi et unikt tilbud, med gratis veiledning av god kvalitet på de fylkesvise karrieresenterne, et godt digitalt tilbud til mange livssituasjoner, og gode private aktører. I tillegg kommer tjenester i regi av nav og tiltaksarrangører. Dersom begrepet fastbrenthet, eller kanskje utsagnet, unngå å bli fastbrent, skal bli mer kjent, kan det samtidig løftes hvilke muligheter man har for å møte det, nettopp for målgruppa, voksne i et arbeidsforhold. Anita uttalte dette, «vi må senke terskelen for å oppsøke eller ta imot hjelp». I dette prosjektet kommer det frem at karriereveiledning ikke alltid fører til at man bytter jobb eller starter på en utdanning eller kurs, det kan også gjøre at man får nye perspektiver knyttet til den jobben man har. Kanskje kan også denne kunnskapen senke terskelen for å oppsøke eller ta imot tilbudet om karriereveiledning i et forebyggende perspektiv for individet, for arbeidsplasser og for samfunnet.

### **6.3 Oppsummering av drøftingskapittel**

I denne drøftingen har jeg løftet ulike perspektiver som har kommet til syne underveis i analysen av empirien som har kommet frem. Det er mange spenningsforhold, som rommer mange dimensjoner og lag. I dette kapitlet har jeg forsøkt å belyse noen av dem. Det kunne vært mange teorier og rapporter som kunne gjort det mulig å gå mer i dybden på hvert område. Jeg har i hovedsak holdt meg til de valgte teoriene i oppgaven, og på den måten kun belyst små deler av hvert spenningsforhold knyttet til temaet om hvilken betydning karriereveiledning kan ha for mobilitet og temaet fastbrenthet.

## 7 Avslutning

Denne oppgaven har hatt som hensikt å belyse mobilitet i arbeidslivet for voksne arbeidstakere som har et arbeidsforhold. Det har blitt forsket på gjennom perspektivene til fire karriereveiledere i ulike sektorer. Jeg har gjennom prosjektet søkt å finne svar på problemstillingen:

*Basert på fire karriereveilederes forståelse og erfaring:*

1. *Hvordan fører karriereveiledning til mobilitet i arbeidslivet?*
2. *Hvilke refleksjoner gjør karriereveilederne seg om begrepet fastbrenthet?*

### 7.1 Oppsummering

Nå følger en oppsummering av de viktigste funn og refleksjoner jeg gjør meg i avslutningen av dette forskningsprosjektet.

Det er til nå lite kjennskap til begrepet fastbrenthet i Norge. Funn har blitt en beskrivelse av intervjupersonenes forståelse, som jeg har drøftet i lys av teori som er tatt med i oppgaven. Behovet for å gjøre karriereveiledning mer kjent for målgruppa, voksne i et arbeidsforhold som de ønsker seg bort i fra, er et viktig. Som Karin refererte til fra en karriereveiledning hun har gjennomført; «dette skulle jeg ønske jeg visste om for 10 år siden». Grunnen til at det bør bli mer kjent, akkurat for målgruppa i denne oppgaven, er ganske enkelt fordi karriereveiledningen har stor betydning for disse veisøkerne. Dette handler om refleksjonen over egen situasjon, relasjonen til en nøytral part med god veiledningskompetanse, verktøyene som er helsefremmende i sin form og tilpasset veisøkers situasjon. I tillegg viser funnene at veiledningen fører til bevissthet rundt veisøkers ansvar som skaper indre motivasjon for mobilitet. Enten gjennom reelle jobb-bytter, eller oppstart av kurs eller utdanning. Eller gjennom å få nye perspektiv på jobben man har, ved å gjøre endringer der, eller aktivt velge å bli i den videre. Dette får støtte i de helhetlige og utviklingsrettede karriereveiledningsteoriene til blant annet Super og Krumboltz (Højdal & Paulsen, 2012).

Dersom veisøkere i målgruppa ikke kjenner til, oppsøker, eller takker ja til tilbud om karriereveiledning, er risikoen stor for å oppleve fastbrenthet. Det er andre ord som beskriver den samme opplevelsen, det kan være innelåsing i karrieren, å være fastlåst eller stuck. Fastbrenthet eller det som gjenkjennes som det, kan gi helseutfordringer og noen ganger føre til sykefravær. Tre av fire intervjupersoner opplever begrepet fastbrent som et godt ord, som bør gjøres mer kjent.

Den fjerde intervjupersonen ønsker å bruke andre mer helsefremmende betegnelser for å gjøre potensiale rundt effekt av karriereveiledningen mer kjent.

Forhold som kan være særlig relevante i møte med det som gjenkjennes som fastbrenthet er veisøkeres kompetanse, alder, type jobb og helse. Dette er viktige perspektiv å ha med i det å jobbe med begrepet eller liknede betegnelser videre. Dette er i tråd med det frigjørende perspektivet for karriereveiledning beskrevet av Sultana (Sultana, 2018). Dette blir viktig å ha med i årene fremover for å forebygge større avstand mellom grupper i samfunnet som mestrer mobiliteten som kreves i arbeidsmarkedet, og de som ikke gjør det, på grunn av for eksempel kompetanse.

Alle intervjupersonene er enige om at det er et stort forebyggingspotensial i det å gjøre risikoen ved å bli i en jobb de ikke trives i eller mestrer over tid mer kjent. Dersom flere har kjennskap til dette, kan deler av sykefraværet i norsk arbeidsliv unngås ifølge intervjupersonene. Dette må da gjøres kjent på individnivå ved at man vet hvordan man kan møte dette, for eksempel ved å reflektere jevnlig over mestring, utvikling og trivsel i jobbsituasjon. På arbeidsplasser, ved at det er en naturlig del av dialog og utvikling på arbeidsplassene. Og til slutt kan det gjøres mer kjent på samfunnsnivå, ved at det blir et begrep eller tema som kan snakkes mer om i karriereveiledningsfeltet, i arbeid og helsefeltet, og andre relevante fagområder.

## **7.2 Anbefaling om videre forskning**

Jeg valgte i dette prosjektet å intervju karriereveilederes forståelse og erfaring av en målgruppe i deres arbeid. Det mener jeg har vært nyttig av flere årsaker. Karriereveilederne har en unik forståelse av hva flere veisøkere i målgruppa kan oppleve. Samtidig har dette vært en anledning til å løfte karriereveiledningens betydning for denne målgruppen. I videre forskning ser jeg likevel at det kunne være en fordel å forske på mennesker som kan gjenkjenne seg mer direkte til begrepet fastbrent, for å få økt forståelse for fordeler og ulemper ved å gjøre det mer kjent. I tillegg er jeg fortsatt nysgjerrig på om tallene fra Sverige der en av tre svensker kan ha ønske å bytte jobb, er overførbare til norsk arbeidsliv. Derfor kunne en kvantitativ studie om dette tema vært veldig interessant for alle som jobber med karriereveiledning mot denne målgruppa.



### **7.3 Avsluttende betraktninger**

Ved avslutning av dette forskningsprosjektet er min berg-og-dalbane-reise snart i mål. Jeg har endt opp et annet sted enn der jeg gikk på, og sitter igjen med erfaringer som både har vært spennende, og til tider fryktelig slitsomme. Det å velge et tema og design som er så nært og viktig for meg har både vært givende, og til tider veldig utfordrende. Det har gjort prosessen engasjerende og interessant, mens det å kutte deler som jeg ønsket å ha med, eller spisse både problemformulering og den røde tråden har vært krevende. Jeg opplever likevel at resultatet som foreligger nå er et godt utgangspunkt for videre utforskning av både begrepet fastbrenthet, og å løfte den betydningen karriereveiledning kan ha for voksne arbeidstakere i et livslangt karrieresperspektiv.

## Referanser/litteraturliste

Antonovsky, Aa. (2012). *Helsens mysterium. Den salutogene modellen*. Gyldendal Akademisk.

Arbeid- og velferdsdirektoratet & Helsedirektoratet. (2021). *Strategi for fagfeltet arbeid og helse*.

Hentet 21. mai 2023 fra [https://www.helsedirektoratet.no/tema/arbeid-og-helse/Strategi%202021%20%E2%80%93%20Strategi%20for%20fagfeltet%20arbeid%20og%20helse.pdf/\\_attachment/inline/5a1a73df-bed0-4d3c-890f-ff15839ed62a:534106be0bae56cd647d35845769395968a9ed59/Strategi%202021%20%E2%80%93%20Strategi%20for%20fagfeltet%20arbeid%20og%20helse.pdf](https://www.helsedirektoratet.no/tema/arbeid-og-helse/Strategi%202021%20%E2%80%93%20Strategi%20for%20fagfeltet%20arbeid%20og%20helse.pdf/_attachment/inline/5a1a73df-bed0-4d3c-890f-ff15839ed62a:534106be0bae56cd647d35845769395968a9ed59/Strategi%202021%20%E2%80%93%20Strategi%20for%20fagfeltet%20arbeid%20og%20helse.pdf)

Brandi U. & Sprogøe J. (2019). *Det magiske øjeblik. Kvalitativ analyse skridt for skridt*. Hans Reitzels forlag.

Braun, V. & Clarke V. (2006). Using thematic analysis in psychology, *Qualitative Research in Psychology*, 3:2, 77-101.

<http://dx.doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

Carlsson T. (2007). *Äntligen måndag? Myter och möjligheter i arbetslivet*. Bokförlaget Langenskiöld.

Carlsson T. (2020). *Äntligen måndag. Arbetsmarknad för alla*. Bokforlaget Langeskiöld.

Det norske akademis ordbok (u.å.). *Mobilitet*. Hentet 13. mai 2023 fra

<https://naob.no/ordbok/mobilitet>

Ellingsen, A. (2020). *Karrieredesign. Meningsfull karriere i et foranderlig arbeidsliv*.

Universitetsforlaget.

Gelatt, H.B. (1989) *Positive uncertainty: A New Decision-Making Framework for Counselig*. Journal of Counseling Psychology 1989, Vol. 36, (2), 252 – 256

Hansen, R. (2020, 8. oktober). Løgnen, vi fortæller os selv om vores karriere. Djøfbladet.

<https://www.djoefbladet.dk/artikler/2020/10/vi-har-misforstaaet-noget-vigtigt-om-karriere>

Hauge, Hans Olav (2020). *Dikt i samling*. Samlaget

Hooley, T., Sultana, R., & Thomsen, R. (2018). *Career Guidance for Social Justice* (1st ed., Vol. 16).

Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315110516>

Hooley, T., Sultana, R., & Thomsen, R. (2019). *Career Guidance for Emancipation* (1st ed., Vol. 18).

Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315110486>

Højdal L. & Poulsen L. (2012). *Karrierevalg. Teorier om valg og valgprocesser*. Schultz

- In Flow24 (u.å). *Velkommen til refleksjonsverktøyet InFlow24*. Hentet 18. mai 2023 fra <https://no.inflow24.com/landing-page>
- Karriereveiledning.no (u.å). «Jeg vil jobbe med noe annet enn jeg gjør nå». Hentet 21. mai 2023 fra <https://karriereveiledning.no/karrierevalg#/?situation=35>
- Karriereverktøy (u.å). *Karriereverktøy -så mye mer enn en test i Karriereveiledning*. Hentet 18. mai 2023 fra <https://karriereverktoy.no/>
- Kjærgård R. & Gudbrandsen S. (2022). A qualitative study of Career Guidance from a Health-Promoting Perspective in Norway. *Nordic Journal of Transitions, Careers and Guidance*. 2022. Vol. 3(1). 30-42. DOI: [10.16993/njtcg.48](https://doi.org/10.16993/njtcg.48)
- Kjærgård R. & Plant P. (Red.). (2018). *Karriereveiledning for individ og samfunn*. Gyldendal.
- Kompetanse Norge (2020). *Helse i et kompetansepolitisk perspektiv*. <https://www.kompetansenorge.no/statistikk-og-analyse/publikasjoner/kompass-2020/#q=kompass%202020>
- Kompetanse Norge (u.å.). *Kvalitet i karriereveiledning / Introduksjon og sentrale begreper*. Hentet 13. mai 2023 fra <https://www.kompetansenorge.no/kvalitet-i-karriere/introduksjon-og-sentrale-begreper/>
- Kvale S, & Brinkmann S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. (3. utg.). Gyldendal akademisk.
- Krumboltz, J.D. (2009). The Happenstance Learning Theory. *Journal of Career Assessment*. 17(2) 135-154. <https://doi-org.ezproxy2.usn.no/10.1177/1069072708328861>
- Larsen A.K. (2017). *En enklere metode. Veiledning i samfunnsvitenskapelig forskningsmetode* (2.utg). Fagbokforlaget.
- Lien L. & Bogen H. (2016). *Høyere jobbmobilitet – lavere sykefravær?* (Fafo-rapport 2016:28). FAFO. <https://www.fafo.no/images/pub/2016/20590.pdf>
- NAV. (2021, 29. januar). *Omverdensanalyse 2021*. Arbeid og velferdsdirektoratet. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/nav-rapportserie/nav-rapporter/omverdensanalyse-2021>
- NAV. (2023, 25. april). *NAVs omverdensanalyse 2023 – 2035*. Arbeid og velferdsdirektoratet. <https://data.nav.no/omverdensanalyse>
- NAV. (u.å) *Tilskudd til ekspertbistand*. Hentet 19.02.23 fra <https://arbeidsgiver.nav.no/veiviserarbeidsgiver/tiltak/ekspertbistand>
- NAV. (2022, 10. mai) *Tiltak og virkemidler for å komme i jobb*. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/samarbeid/leger-og-andre-behandlere/annen-behandler/tiltak-og-virkemidler>

- NHO. (u.å.) *Formell og uformell kompetanse*. Hentet 21. mai 2023 fra <https://arbinn.nho.no/arbeidsliv/kompetanse/kompetanseutvikling/ord-og-uttrykk-om-kompetanse/formell-og-uformell-kompetanse/>
- NOU 2003: 19. (2003). *Makt og demokrati*. Arbeids- og administrasjonsdepartementet.
- NOU 2016: 7. (2016). *Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn*. Kunnskapsdepartementet.
- NOU 2020: 2. (2020). *Fremtidige kompetansebehov III – Læring i alle ledd*. Kunnskapsdepartementet.
- Nyeng F. (2012). *Nøkkeltbegreper i forskningsmetode og vitenskapsteori*. Fagbokforlaget.
- Oslo Business Forum (2017, 15. november). *Petter Stordalen: Slutt oftere!* [Video]. Facebook. <https://www.facebook.com/Obforum/videos/petter-stordalen-slutt-oftere/1880227465339395/>
- Regjeringen. (2022). *Avtale om inkluderende arbeidsliv 2019 – 2024*. [https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkluderende\\_arbeidsliv/ia-avtalen-20192022/ia-avtalen-20192024/id2623741/](https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkluderende_arbeidsliv/ia-avtalen-20192022/ia-avtalen-20192024/id2623741/)
- Regjeringen. (2021, 06. oktober). *Karriereveiledning*. [https://www.regjeringen.no/no/tema/utdanning/voksnes\\_laering\\_og\\_kompetanse/Karriereveiledning/id752422/](https://www.regjeringen.no/no/tema/utdanning/voksnes_laering_og_kompetanse/Karriereveiledning/id752422/)
- Store Norske Leksikon (u.å.). *Abraham Maslow*. Hentet 29. april 2023 fra [https://snl.no/Abraham\\_Maslow](https://snl.no/Abraham_Maslow)
- Store Norske Leksikon (u.å.). *Diskurs*. Hentet 21. mai 2023 fra <https://snl.no/diskurs>
- Store Norske Leksikon (u.å.). *Versus*. Hentet 21. mai 2023 fra <https://snl.no/versus>
- Sultana, R.G. (2018). Prekaritet, innsparinger og samfunnskontrakt i en flytende verden. I R. Kjærgård & P.Plant (Red.), *Karriereveiledning, for individ og samfunn* (s. 38-52). Gyldendal.
- Thagaard T. (2013). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. (4.utg.). Fagbokforlaget.
- Trebaak I. &Thomsen R. (2022). Towards a Grounded Theory of Mid-Career Stuckness. *Nordic Journal of Transitions, Careers and Guidance*. Vol.2 (1) 44-56. DOI: 10.16993/njtcg.43
- Tidsskriftet.no (2019, 23. september). *Karriereveiledning kan forhindre og redusere sykefravær*. <https://tidsskriftet.no/2019/09/debatt/karriereveiledning-kan-forhindre-og-reducere-sykefravaer>

Vejlederforum.dk. (06. april 2021). *Fastbrændthed i karrieren*.

<https://www.vejlederforum.dk/page1437.aspx?recordid1437=1853>

WHO. (uå). *Health promotion action means*. Hentet 26. februar 2023 fra

<https://www.who.int/teams/health-promotion/enhanced-wellbeing/first-global-conference/actions>





[Meldeskjema](#) / [Master i karriereveiledning, Om fastbrenthet i karrieren](#) / Eksport

## Meldeskjema

### Referansenummer

636071

### Hvilke personopplysninger skal du behandle?

- Navn (også ved signatur/samtykke)
- Adresse eller telefonnummer
- E-postadresse, IP-adresse eller annen nettidifikator
- Lydoptak av personer

### Prosjektinformasjon

#### Prosjekttittel

Master i karriereveiledning, Om fastbrenthet i karrieren

#### Prosjektbeskrivelse

Opggaven handler om hvordan karriereveiledere i ulike sektorer forstår fenomenet fastbrenthet i karrieren.

#### Begrunn hvorfor det er nødvendig å behandle personopplysningene

Jeg vil intervju 4-5 karriereveiledere om et tema/fenomen. Karriereveilederne vil være anonyme og de vil ikke gi personopplysninger om sine veisøkere, kun snakke om et tema eller fenomen de muligens møter i sitt yrke som veileder.

#### Ekstern finansiering

Ikke utfyllt

#### Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

#### Kontaktinformasjon, student

Cathrine Hollekim Lekven , cathrine.lekven@gmail.com, tlf: 90961718

### Behandlingsansvar

#### Behandlingsansvarlig institusjon

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

#### Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Kirsten Marie Dalene, Kirsten.Marie.Dalene@usn.no, tlf: 31008627

#### Skal behandlingsansvaret deles med andre institusjoner (felles behandlingsansvarlige)?

Nei

### Utvalg 1

#### Beskriv utvalget

Karriereveiledere

#### Beskriv hvordan rekruttering eller trekking av utvalget skjer

Jeg ønsker å intervju karriereveiledere fra ulike sektorer. Jeg velger ut og tar kontakt med mulige informanter ut i fra kjennskap til tilbyderne. Det er et poeng at karriereveilederne til tilbyr karriereveiledning til mennesker som har et arbeidsforhold som de kan bli fastbrente i.

1. fra en fylkesvis karrieresenter, ta kontakt via kontakinfo på nettside per telefon eller epost.
2. fra en privatpraktiserende karriereveileder. Ta kontakt via telefon eller epost til en person jeg vet tilbyr dette.
3. ansatt i nav i tiltaket Helse i arbeid som har med sykmeldte eller personer som står i fare for å bli sykmeldte eller er sykmeldte (men som har arbeidsgiver). Kjenner til to aktuelle veiledere i denne tjenesten.
4. Fra en "ekspert" som tilbyr ekspertbistand. Det er et tiltak som kan være aktuelt for samme målgruppe (sykmeldte eller står i fare for å bli det), og hvor karriereveiledning ofte er et virkemiddel. Kjenner til flere som tilbyr dette.

**Alder**

25 - 67

**Personopplysninger for utvalg 1**

- Navn (også ved signatur/samtykke)
- Adresse eller telefonnummer
- E-postadresse, IP-adresse eller annen nettidifikator
- Lyddopptak av personer

**Hvordan samler du inn data fra utvalg 1?****Personlig intervju****Vedlegg**[Intervjuguide.docx](#)**Grunnlag for å behandle alminnelige kategorier av personopplysninger**

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

**Informasjon for utvalg 1****Informerer du utvalget om behandlingen av personopplysningene?**

Ja

**Hvordan?**

Skriftlig informasjon (papir eller elektronisk)

**Informasjonsskriv**[Informasjonsskriv til aktuelle informanter.doc](#)**Tredjepersoner**

---

**Skal du behandle personopplysninger om tredjepersoner?**

Nei

**Dokumentasjon**

---

**Hvordan dokumenteres samtykkene?**

- Manuelt (papir)

**Hvordan kan samtykket trekkes tilbake?**

Det er beskrevet i informasjonsbrev/samtykkebrev at de kan trekke samtykke når som helst, uten konsekvenser.

**Hvordan kan de registrerte få innsyn, rettet eller slettet personopplysninger om seg selv?**

Det er informert om mulighet til innsyn i lagrede opplysninger i informasjonsbrev, og at det kan korrigeres og slettes ved behov.

**Totalt antall registrerte i prosjektet**

1-99

**Tillatelser**

---

**Skal du innhente følgende godkjenninger eller tillatelser for prosjektet?**



Ikke utfyllt

## Behandling

---

### Hvor behandles personopplysningene?

- Private enheter

### Retningslinjer/tillatelse til å behandle opplysninger på private enheter

[Retningslinjer for bruk av private enheter til behandling av personopplysninger i student- og forskerprosjekter.pdf](#)

### Hvem behandler/har tilgang til personopplysningene?

- Prosjektansvarlig

### Tilgjengeliggjøres personopplysningene utenfor EU/EØS til en tredjestat eller internasjonal organisasjon?

Nei

## Sikkerhet

---

### Oppbevares personopplysningene atskilt fra øvrige data (koblingsnøkkel)?

Ja

### Hvilke tekniske og fysiske tiltak sikrer personopplysningene?

- Opplysningene krypteres under lagring
- Personopplysningene anonymiseres fortløpende

## Varighet

---

### Prosjektperiode

10.08.2022 - 31.12.2023

### Hva skjer med dataene ved prosjektslutt?

Data slettes (sletter rådataene)

### Vil de registrerte kunne identifiseres (direkte eller indirekte) i oppgave/avhandling/øvrige publikasjoner fra prosjektet?

Nei

## Tilleggsopplysninger

---



[Meldeskjema](#) / [Master i karriereveiledning, Om fastbrenthet i karrieren](#) / Vurdering

## Vurdering av behandling av personopplysninger

**Referansenummer**  
636071

**Vurderingstype**  
Standard

**Dato**  
20.09.2022

### Prosjekttittel

Master i karriereveiledning, Om fastbrenthet i karrieren

### Behandlingsansvarlig institusjon

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

### Prosjektansvarlig

Kirsten Marie Dalene

### Student

Cathrine Hollekim Lekven

### Prosjektperiode

10.08.2022 - 31.12.2023

### Kategorier personopplysninger

Alminnelige

### Lovlig grunnlag

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

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

[Meldeskjema](#)

### Kommentar

OM VURDERINGEN

Personverntjenester har en avtale med institusjonen du forsker eller studerer ved. Denne avtalen innebærer at vi skal gi deg råd slik at behandlingen av personopplysninger i prosjektet ditt er lovlig etter personvernregelverket.

Personverntjenester har nå vurdert den planlagte behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at behandlingen er lovlig, hvis den gjennomføres slik den er beskrevet i meldeskjemaet med dialog og vedlegg.

### FORUTSETNINGER FOR VURDERINGEN

Vi legger til grunn at intervjuene gjennomføres på en måte som sikrer at deltakerne ikke deler identifiserende opplysninger om tredjepersoner, det vil si personer som deltakerne har vært i kontakt med som veiledere. Vi anbefaler at deltakerne i forkant av intervjuene minnes om at de må omtale sine erfaringer generelt, og ikke dele bakgrunnsopplysninger eller situasjonsbeskrivelser som kan være identifiserende for tredjepersoner.

### VIKTIG INFORMASJON TIL DEG

Du må lagre, sende og sikre dataene i tråd med retningslinjene til din institusjon. Dette betyr at du må bruke leverandører for spørreskjema, skylagring, videosamtale o.l. som institusjonen din har avtale med. Vi gir generelle råd rundt dette, men det er institusjonens egne retningslinjer for informasjonssikkerhet som gjelder.

### TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 31.12.2023.

### LOVLIG GRUNNLAG

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

### PERSONVERNPRINSIPPER

Personverntjenester vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:

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

#### DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Personverntjenester vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18) og dataportabilitet (art. 20).

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

#### FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

Personverntjenester legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1 f) og sikkerhet (art. 32).

Ved bruk av databehandler (spørreskjemaleverandør, skylagring, videosamtale o.l.) må behandlingen oppfylle kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29. Bruk leverandører som din institusjon har avtale med.

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og eventuelt rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

#### MELD VESENTLIGE ENDRINGER

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

#### OPPFØLGING AV PROSJEKTET

Personverntjenester vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Kontaktperson hos oss: Lasse Raa

Lykke til med prosjektet!

## Vil du delta i forskningsprosjektet

### ***”Helsefremmende karriereveiledning og mobilitet/bevegelse i arbeidslivet”?***

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å forstå hva som påvirker mennesker i å ta helsefremmende valg i arbeidslivet og hva som påvirker bevegelse/mobilitet eller mangel på dette i karrieren. I dette skrivet gir jeg deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

#### **Formål**

Dette prosjektets formål er å øke forståelsen for helsefremmende valg i karrieren og forståelse for hva som påvirker mennesker til å bytte jobb dersom dette er mest ønskelig og kanskje nødvendig for å fortsatt være aktiv i arbeidslivet. Ved å øke forståelsen for dette, kan karriereveiledere, arbeidstakere og arbeidsliv møte dette på en bedre måte. For å få denne forståelsen vil karriereveiledere i ulike sektorer bli intervjuet for å få frem deres betraktninger om *disse temaene*. Forskningsspørsmålene som skal analyseres er for eksempel:

Hva kjennetegner helsefremmende karriereveiledning?

Hva skal til for at mennesker øker sin mobilitet/bevegelse i arbeidslivet hvis ønske om å bytte jobb er der?

Dette prosjektet er en masteroppgave på Master i karriereveiledning ved Universitetet i Sør-Øst Norge.

#### **Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?**

USN, Fakultet for humaniora, idretts- og utdanningsvitenskap er ansvarlig for prosjektet.

#### **Hvorfor får du spørsmål om å delta?**

Informantene i denne oppgaven vil være karriereveiledere i ulike sektorer. Jeg har derfor oppsøkt deg som karriereveileder fra en av fire ulike sektorer som jeg vet tilbyr karriereveiledning blant annet til mennesker som er i et arbeidsforhold. Utvalget er plukket ut for å sikre en bredde i forståelsen av tema.

#### **Hva innebærer det for deg å delta?**

Metoden jeg har valgt å bruke i dette prosjektet er intervju. Opplysningene vil bli registrert med båndopptaker. Hvis du velger å delta i prosjektet innebærer det en samtale med meg, enten fysisk hvor du kan bestemme hvor vi møtes, eller gjennom en telefonsamtale. Varigheten på samtalen vil bli ca 45-60 minutter. Lydopptaket vil skrives om til tekst, og lagret på et kryptert område. Spørsmålene jeg kommer til å stille i intervjuet vil handle om temaer knyttet til helsefremmende karriereveiledning og jeg vil være nysgjerrig på dine refleksjoner rundt dette.

#### **Det er frivillig å delta**

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

## **Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger**

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- Det er kun jeg som prosjektansvarlig og min veileder ved USN som vil ha tilgang til opplysningene som kommer frem.
- Navnet og kontaktopplysningene dine vil jeg erstatte med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data. Datamaterialet vil bli lagret på en innelåst/kryptert lagringsplass på min private pc.
- Dersom opplysninger vil publiseres i forbindelse med dette prosjektet vil det kun komme frem at det har vært innhentet opplysninger fra karriereveiledere fra ulike sektorer.

## **Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?**

Prosjektet vil etter planen avsluttes innen 31.12.2023. Etter prosjektslutt vil datamaterialet med dine personopplysninger slettes.

## **Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?**

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra USN har Personverntjenester vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

## **Dine rettigheter**

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

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

- USN ved prosjektansvarlig: Kirsten Marie Dalene, [Kirsten.Marie.Dalene@usn.no](mailto:Kirsten.Marie.Dalene@usn.no)  
[31 00 86 27](tel:31008627)
- Veileder: Kristina Mariager-Anderson, [Kristina.Mariager-Anderson@usn.no](mailto:Kristina.Mariager-Anderson@usn.no), [31 00 98 60](tel:31009860)
- Vårt personvernombud: Paal Are Solberg; [Paal.A.Solberg@usn.no](mailto:Paal.A.Solberg@usn.no)

Hvis du har spørsmål knyttet til Personverntjenester sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- Personverntjenester på epost ([personverntjenester@sikt.no](mailto:personverntjenester@sikt.no)) eller på telefon: 53 21 15 00.

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig  
Kirsten Marie Dalene

Student  
Cathrine Hollekim Lekven

# Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «*Helsefremmende karriereveiledning og bevegelse/mobilitet i arbeidslivet*», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

å delta i intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

-----  
(Signert av prosjektdeltaker, dato)

## Vedlegg 4: Intervjuguide

### Intervjuguide

Tema for intervju; karriereveiledning i et helsefremmende perspektiv, bevegelse/mobilitet i arbeidslivet og fenomenet fastbrenthet.

Før jeg starter vil jeg presentere meg selv. Jeg vil gjenta informasjonen fra informasjonsbrevet, at de vil være anonyme, kan trekke seg hvis de ønsker det, og at data vil bli lagret på en forsvarlig måte. Jeg vil si noe om utvalget av informanter, og begrunne hvorfor jeg har invitert nettopp disse til å delta i prosjektet.

Jeg vil presisere nødvendigheten av at de må anonymisere og ikke utlevere data om personer de selv har gjennomført karriereveiledning på i sine betraktninger som kommer frem under intervjuet. Jeg vil informere om forventet tidsbruk på samtalen, og på nytt sjekke ut at det er ok at jeg får bruke lydopptak.

#### Åpningsspørsmål:

- Hva er jobben din, hvilken rolle har du?
- Kan du fortelle meg litt om hva du gjør i denne jobben?
- Hva er den typiske målgruppen for din karriereveiledning?

Jeg vil deretter introdusere tema; og litt om sammenhengen for at det er med i dette intervjuet.

#### Helsefremmende karriereveiledning -

- Hva mener du kan bidra til at en karriereveiledning er helsefremmende?
- Hvordan foregår dette i din praksis?
- Hva er dine refleksjoner knyttet til (kunnskap om?) tilbudet om karriereveiledning for mennesker som står i fare for sykmelding eller har blitt sykmeldt?

#### Bevegelse i arbeidslivet

- Erfarer du at karriereveiledning ofte fører til bevegelse/mobilitet i arbeidslivet?
- Hva kan være med å påvirke at det skjer en bevegelse?
- Hva kan eventuelt være med å påvirke at det ikke skjer bevegelse/endring?
- Hva er dine refleksjoner knyttet til sykefravær og bevegelse/mobilitet i arbeidslivet?

## Fastbrenthet

- Kjenner du til begrepet fastbrenthet i arbeidslivssammenheng?
- Hvis ja, hvilken effekt har det hatt for din karriereveiledning å ha kjennskap til dette?
- Opplever du ofte å møte dette i din veiledning?
- Hvis nei; hva tenker du om dette begrepet?
- Hvordan forstår du dette begrepet opp mot din erfaring fra karriereveiledning av mennesker som har et arbeidsforhold?
- Kan kjennskap til dette begrepet ha en effekt for individ og samfunn? På hvilken måte?
- Hvordan kan vi forebygge fastbrenthet?

**Avslutningsvis;** er det noe mer du vil si om temaene vi har hatt oppe, som du ikke har fått sagt noe om til nå?