

Fakultet for humaniora, idretts- og utdanningsvitenskap

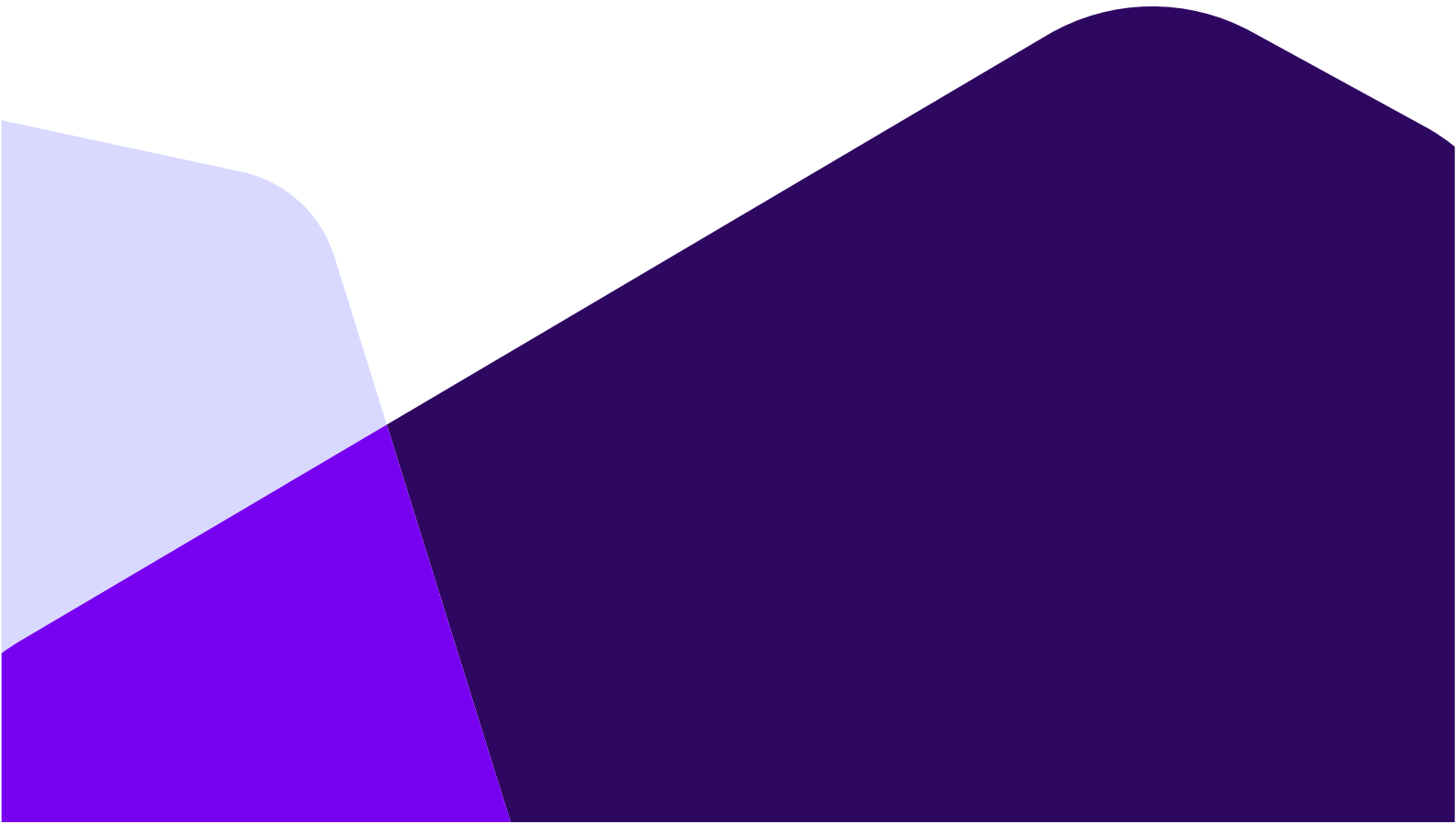
Mastergradavhandling

Master i karriereveiledning MKARV600

2024 vår

Joanna Derek

Hva slags forventninger har personer med flyktningbakgrunn til karriereveiledningssamtalen etter integreringsloven?



Universitetet i Sørøst-Norge

Fakultet for humaniora, idretts- og utdanningsvitenskap

Institutt for kultur, religion og samfunnsfag

Postboks 4

3199 Borre

<http://www.usn.no>

© 2024 Joanna Derek

Denne avhandlingen representerer 30 studiepoeng

Sammendrag

I denne masteroppgaven undersøker jeg forventninger personer med flyktningbakgrunn har til karriereveiledningssamtalen etter integreringsloven. For å besvare problemstillingen, har jeg gjennomført fem intervjuer med personer som hadde rett og plikt til samtale med en karriereveileder.

Forskningens hovedfunn er at karriererelaterte påvirkninger mine informanter erfarte før de kom til Norge, hadde innflytelse på deres forventninger til denne karriereveiledningssamtalen. Ved å analysere informantenes uttalelser, navngir jeg og gransker de ulike påvirkningene. Utfra dette blir to sentrale funn utkrystallisert: deres forhold til valgmuligheter og forståelsen av veiledning. Disse funnene er, etter min mening, sentrale for å få innsikt i hva personer med flyktningbakgrunn forventer av karriereveiledningssamtalen.

Min oppgave viser kontekstene informantene var en del av i sine hjemland og hvordan det fortsetter å prege dem i Norge. Systemteoretisk rammeverk brukes som teoretisk ramme i prosjektet. Rammeverket gjør det lettere å kartlegge karriererelaterte påvirkninger og vise deres betydning. Det illustrerer også at hvor komplekse disse påvirkningene er.

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	2
Forord	5
1 Innledning	6
1.1 Bakgrunn for valg av tema	7
1.2 Problemstilling og forskningsspørsmål	10
1.3 Oppgavens relevans for praksisfeltet	10
1.4 Begreper	13
2 Teorigrunnlag	15
2.1 Tidligere forskning	15
2.2 Teori	21
3 Metode	27
3.1 Plassering i det vitenskapelige feltet og begrepene ontologi og epistemologi	27
3.2 Fenomenologi og hermeneutikk	28
3.3 Kvalitativ metode	30
3.4 Det kvalitative forskningsintervjuet	31
3.5 Intervjuer	34
3.6 Godkjenning av forskerprosjektet hos Sikt	34
3.7 Forberedelsesfasen	34

3.7.1 Utvalg av informanter	34
3.7.2 Rekruttering av informanter	36
3.8 Hvor mange informanter er nok?	39
3.9 Intervjuguide	39
3.10 Gjennomføring av intervjuer	41
3.11 Forskningsetiske overveielser	44
3.12 Bruk av tolk	46
3.13 Kvalitetskriterier i kvalitativ forskning: Reliabilitet, validitet og generalisering	47
4 Analyse	50
4.1 Hva er hensikten med analysen?	50
4.2 Induksjon, deduksjon og abduksjon	53
4.3 Tematisk analyse	54
5 Resultater og drøfting	63
5.1 Hva slags karriererelaterte påvirkninger har personer med flyktningbakgrunn erfaringer med før de kom til Norge?	65
5.2 Hva slags innflytelse har de karriererelaterte påvirkningene på forventningene til karriereveiledningssamtalen?	74
6 Konklusjon	82
Litteraturliste	86
Vedlegg	

Forord

Jeg har siden august fantasert om hva jeg skal skrive i forordet. Jeg har prøvd å finne styrken ved å forestille meg hvordan det vil føles å forfatte den aller, aller siste delen av oppgaven.

Når er jeg kommet dit. Nå kan forordet skrives. Endelig! Jeg skal formulere meg kortfattet: masteroppgave skriving er ikke for pingler! Det er en tøff jobb og det er en vanskelig prosess å stå i. Men det er verdt det. Jeg har lært masse og jeg er stolt av resultatet.

Takk til:

Michal - litt usikker på om du vet hva jeg studerte, men du du var en helt og du tok deg av alt da jeg trengte skrivero.

Tove - min veileder, rådgiver og mentor. Du har språkvasket alle oppgaver jeg leverte, du har gitt meg tilbakemeldinger og det å høre "Bra oppgave. Ryddig og fin" var nesten bedre enn å få en A. Evig takknemlig.

Helge - takk for forståelsen og at du heiet på meg.

Szymon - takk for den tekniske støtten.

Takk til mine medstudenter og veiledere.

Hasta la vista, USN! ... i hvert fall for denne gangen.

1 Innledning

Den 7. oktober 2023 ble Israel angrepet av Hamas. Drøye to uker senere var Israel i gang med en omfattende bakkeinvasjon rettet mot Gaza by. Pr 6. mai 2024 rapporteres det at 34 735 palestinere er drept på Gaza stripen. Antallet israelere som har mistet livet er på 1460 (Rotbakken-Gundersen et al., 2024). Av 2,3 millioner Gaza-innbyggere, var rundt 1 million mennesker intern fordrevne høsten 2023 (Høvring, 2023). FN estimerer at det er ca. 5,9 millioner palestinske flyktninger i verden. De fleste lever på Gazastripen, Vestbredden og nabolandene Jordan, Libanon, Syria og Egypt (FN-sambandet, 2024).

I september 2023 blusset Nagorno-Karabath konflikten opp igjen. Nagorno-Karabath er et grenseområde mellom Armenia og Aserbajdsjan. Dette er en strid som kan dateres tilbake til 1980-tallet. Den første krigen startet i 1991 som følge av Sovjetunionens oppløsning og det geopolitiske jordskjelvet som fulgte. 30 000 mennesker var ofre i konflikten og en million ble drevet på flukt. Siden har det vært flere konflikter: i 2020, 2022 og 2023. I 2020 var ca. 100 000 som flyktet fra hjemmene sine. I 2023 var tallet rundt 120 000 (FN-sambandet, 2023).

Den 24. februar 2022 skjedde det dramatiske: Russland angrep Ukraina. Krig i Europa ble en realitet. Kampene pågår fortsatt, men mer i skyggen av det som skjer i Midtøsten. Dødstallene er usikre. Ukrainske myndigheter anslår at det er ca. 50 000 sivile ukrainere som har mistet livet (Dagsavisen, 2024). Det er mange millioner ukrainske flykninger i verden (FN-sambandet, 2024).

I det lille trygge Norge kan vi tillate oss å «glemme» en konflikt. Men Norge blir ikke upåvirket. Dette oppsummeres treffende i innledningen til oktober-utgaven av Internasjonal politikk fra 2014: «[...] Norge er ikke en isolert øy i verden – kriser og konflikter internasjonalt påvirker i høyeste grad oss «her hjemme». Norge forventes å svare på og ta stilling til det som skjer i andre deler av verden. Og vi påvirkes av det som skjer, enten det er direkte gjennom det nye sanksjonsregimet mot Russland, syriske flykninger som kommer til Norge eller anmodninger fra våre allierte om å yte humanitær bistand i Irak. [...] Det er

umulig å stenge verden ute. Norge er en integrert del av det internasjonale og motsatt» (Haugevik et al., 2014, s. 295).

De tre konfliktene jeg nevnte over har preget mediebildet i verden og i Norge i 2022 og 2023/24. Ifølge FNs liste over konflikter i verden er det bare toppen av isfjellet (FN-sambandet, u.å.). Selv om krigene har ulike årsaker, forskjellig omfang og varighet, har de mange fellesnevnerne. La meg sette søkelys på det jeg synes er spesielt viktig: Krig er hovedgrunnen til at mennesker drives på flukt. Flykninger må håndteres av det internasjonale samfunnet, Norge inkludert. Og flyktninger som kommer til landet, påvirker Norge økonomisk, politisk og samfunnsmessig og verdimessig. Det at personer med flyktningbakgrunn kommer til Norge, påvirker også faget mitt, karriereveiledning. I denne oppgaven skal jeg se nærmere på det.

1.1 Bakgrunn for valg av tema

FN estimerer at omtrent 2 millioner mennesker årlig vil migrere fra de mindre utviklede¹ til mer utviklede land i verden fram til 2050 (Launikari & Puukari, 2005, s. 19).

Ifølge tall fra Statistisk sentralbyrå hadde 5,1 prosent av Norges befolkning flyktningbakgrunn per 1. januar 2022. Dette utgjorde over 210 000 personer. I tillegg er det ca. nesten 70 000, 1,2 prosent av den norske befolkningen som har familiær tilknytning til en flyktning (Statistisk sentralbyrå, 2023). I 2022 ble det bosatt 35 700 personer med flyktningbakgrunn i Norge, ifølge Statistisk sentralbyrå (Kirkeberg, 2023). Aldri før har flere flyktninger kommet til Norge i løpet av ett år (Kirkeberg, 2023). Regjeringen anmoder i 2024 kommunene å bosette 37 000 flyktninger (Regjeringa, 2023).

¹ «Utviklingsland (u-land) er en samlebetegnelse på land med lav økonomi og oftest også en rekke andre utfordringer som begrenser befolkningenes økonomiske velstand og velferd. Disse landene preges derfor av utbredt fattigdom. Motpolen er utviklingsland er industriland (i-land)» (Eggen, 2021).

Mediebildet pr desember 2023 viser at kommuner rundt omkring i landet har kommet med signaler som tyder på at tall fra IMDI kan bli vanskelige å innfri. Kommunenes økonomi, mangel på egnede boliger og sprengt kapasitet i skoler, barnehager og norskundervisning nevnes som grunnene for at enkelte kommuner ikke klarer å bosette så mange IMDI ber om (Bringsvor et al., 2023).

Forhold rundt flyktninger er et høyt aktuelt politisk tema. Det er ofte omstridt og diskutert. Politiske partier i Norge har ulike meninger om hvorvidt flyktninger bør hjelpes i eller utenfor Norges grenser, hvor mange som skal få lov til å komme til landet, hvordan fordelingen skal være mellom asylsøkere og kvoteflyktninger, hvordan staten og kommuner skal samarbeide rundt flyktninger, og hvem som skal drive flyktningmottakene (nrk.no, 2021).

Innvandring og integrering var et tema i Hurdalsplattformen. Dette er et dokument som presenterer hvordan Arbeiderpartiet og Senterpartiet skal styre landet i årene 2021-2025. Et av punktene i plattformen heter Innvandring og integrering: En rettferdig innvandringspolitikk. I dokumentet forplikter regjeringen seg til å både støtte flyktninger der de er og hjelpe dem mer effektivt i Norge. Integrering vies særlig mye oppmerksomhet. I Hurdalsplattformen står følgende:

De som innvilges opphold i Norge skal integreres raskt. Bosetting, arbeid eller utdanning er avgjørende for å komme inn i det norske samfunnet så fort som mulig, lære seg språket og delta på lik linje med alle andre. Innvandrere må oppleve at de møtes med samme forventninger, og får samme muligheter, som alle andre.

(Regjeringen, 2021, s. 74)

Integrering av flyktninger, deres tilgang til arbeidsmarkedet, utdanningssystemet og samfunnet i det landet de innvandret til, er forhold mitt fagfelt, er opptatt av. Etablering i et nytt land kan by på mange utfordringer. Karriereveiledning anses som «brobygger» mellom flyktningens tidligere erfaringer med utdanning og arbeid, nye erfaringer og støtte til å bli inkludert i det nye samfunnet (Sultana, 2022, s. 498). I faglitteraturen understrekes det hvor avgjørende det er å hjelpe flyktningene å finne jobb. Det er jobb, økonomisk uavhengighet og andre prosesser som skjer samtidig (språkopplæring, kontakt med lokalbefolkningen, kontakt

med den lokale kulturen) som gjør at man blir en del av samfunnet og blir inkludert (Sultana, 2022, s. 497). Samtidig kan veien til jobb være vanskelig og blant grunnene til det nevnes manglende språkkunnskaper, utdanning og ferdigheter, lite nettverk, følelse av å være fremmed og fordommer i tilflyttingslandet. I tillegg opplever mange migranter å ha mistet sin yrkes- og karriereidentitet når de kommer til et nytt land (Chen, 2008, i Sultana, 2022, s. 498). Karriereveiledning kan bistå veisøkere å håndtere disse utfordringene. «Prosessen med å samarbeide med utdannede karriererådgivere for å konstruere en lik forståelse av situasjonen, vurdere alternativer, bygge på styrker og mobilisere institusjonelle ressurser og sosial kapital kan bidra langt i å dempe følelser av avvisning, forvirring, frustrasjon og maktesløshet [...]» (Sultana, 2022, s. 499, oversatt av Google translate).

Antoinette Batumubwira som fikk flyktningstatus i Finland sier i artikkelen «An immigrant's voice – Complexity of the client-counsellor relation» at: «[...] rådgivning [karriererådgivning inkludert] er en av de avgjørende støttene i prosessen med innvandrer tilpasning og integrering i det nye samfunnet» (Batumubwira, 2005, s. 49, oversatt av Google translate).

Karriereveiledningsfaget er heller ikke uberørt av de politiske diskursene rundt flyktningpolitikken. I Norge ble dette i de siste årene uttrykt gjennom innføring av Lov om integrering gjennom opplæring, utdanning og arbeid (Integreringsloven, 2020). Loven som trådte i kraft 1. januar 2021 erstattet Lov om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere (Introduksjonsloven, 2003) og det ble innført en rekke endringer og justeringer som har betydning for karriereveiledningsfeltet i Norge (Integreringsloven, 2020). Ord og uttrykk som kompetanse, tidlig integrering, varig tilknytning til arbeidslivet, formelle kvalifikasjoner og arbeids- og utdanningsrettede elementer nevnes i det nye lovverket (Integreringsloven, 2020).

Men det er § 11 i integreringsloven som har størst betydning for karriereveiledningsfaget og som ga inspirasjonen til dette prosjektet. Bestemmelsen regulerer at personer mellom 18 og 55 år, som har fått innvilget oppholdstillatelse etter § 9 i integreringsloven, skal delta i en karriereveiledningssamtale før det fattes vedtak om introduksjonsprogram (Integreringsloven, 2020, § 11). Karriereveiledning er en *rettighet* og en *plikt*. Dette innebærer for det første at de som skal motta karriereveiledning har kort botid i Norge. For det andre bryter denne

bestemmelsen med et av de viktigste prinsippet i karriereveiledning, nemlig frivillighet. Denne utfordringen og problemstillingen vekket min interesse.

1.2 Problemstilling og forskningsspørsmål

Jeg har valgt følgende problemstilling: *Hva slags forventninger har personer med flyktningbakgrunn til karriereveiledningssamtalen etter integreringsloven?*

Forskningsspørsmålene jeg ønsker å belyse er:

Hva slags karriererelaterte påvirkninger har personer med flyktningbakgrunn erfaringer med før de kom til Norge?

Hva slags innflytelse har de karriererelaterte påvirkningene på forventningene til karriereveiledningssamtalen?

1.3 Oppgavens relevans for praksisfeltet

Personer med flyktningbakgrunn er personer vi ofte hører *om* og ikke *fra*. Dette omtales i rapporten til Fafo som handler om karriereveiledning til personer med flyktningbakgrunn. Ved gjennomgang av eksisterende litteratur, fant forskere at det er de som *jobber* på fagområdet og ikke de som *mottar* veiledning som blir informanter i de fleste prosjekter som gjelder denne typen karriereveiledning (Flatø et al., 2023, s. 26).

I denne oppgaven ønsker jeg å få frem flyktingenes stemme. Jeg ønsker å spørre om hvordan de forstår denne rettigheten og plikten. Og hva slags tanker de har før de møter en karriereveileder.

Jeg håper at kunnskapen kan gi et bidrag til karriereveiledningsfeltet på flere måter. Den kan påvirke hvordan veiledere forbereder seg til, gjennomfører og tilrettelegger samtalene. I

tillegg kan den også føre til at informasjonen den enkelte får før samtalen, justeres eller endres. Målet, er at min forskning skal være med på å bedre opplevelsen av karriereveiledningssamtalen og gi et større utbytte, samt utvide forståelseshorisonten til de som gjennomfører karriereveiledning etter integreringsloven.

Hvorfor synes jeg det er viktig? Det er mange grunner til det.

I NOU Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn står det at: «Karriereveiledning er både et samfunnsmessig og et personlig anliggende» (NOU, 2016: 7, s. 22).

I EUs Resolusjon om livslang karriereveiledning, er karriereveilednings målene presentert slik:

1. «Å styrke samfunnets konkurransevne og skape et effektivt og dynamisk samfunn.
2. Å motvirke eksklusjon og marginalisering/utenforskap» (NOU, 2016: 7, s. 22).

Det er gunstig for Norge at innbyggerne tar mer informerte valg, fullfører utdanning, står i jobb og opprettholder balanse mellom tilbud og etterspørsel i arbeidsmarkedet.

Ifølge tall fra Statistisk sentralbyrå lå sysselsettingen av flyktninger i alderen 15-66 på 55,8 prosent i 2021. Til sammenligning utgjorde det 73,7 prosent for befolkningen ellers (Olsen, 2023).

Er dette gapet på knappe 18 prosent i sysselsettingen mellom flyktninger og befolkningen ellers noe å bekymre seg for? Det er det. Dette sitatet fra Navs rapport «Lavinntekt og levekår i Norge. Tilstand og utviklingstrekk – 2022» forklarer hvorfor:

Høy sysselsetting er et sentralt mål i norsk politikk. Arbeid er viktig for den enkeltes velstand, samtidig som arbeid skaper verdier som gir grunnlag for finansiering av velferdsordningene. Arbeid gir inntekt og gir den sysselsatte uavhengighet og

selvstendighet og er viktig for å unngå fattigdom, men det er først og fremst en stabil tilknytning til arbeidslivet som forhindrer lavinntekt. (Furuberg et al., 2022, s. 46)

Ved å forske på lavinntekt² utfra «[...] demografiske kjennetegn, sysselsetting, trygdemottak og andre bakgrunnsvariabler» kan man konstatere hvem som står i fare for å utvikle fattigdom (Furuberg et al., 2022, s. 46).

Det er mange måter å måle fattigdom på. I denne rapporten er det vedvarende lavinntekt³ som benyttes. I rapporten konkluderer man med at personer med innvandrerbakgrunn er overrepresentert blant de som har lavinntekt (Furuberg, et al. 2022, s. 40). I tillegg legger rapporten vekt på at det er sammenheng mellom manglende yrkestilknytning og vedvarende lavinntekt. Varig arbeid er den viktigste faktoren som forhindrer vedvarende lavinntekt (Furuberg et al., 2022, s. 46).

Se tabell som illustrerer sammenhengen mellom innvandrerbakgrunn, utdanningsnivå, yrkestilknytning og lav inntekt i vedlegg 1.

Det er flere grunner til at personer med flyktningbakgrunn har en forholdsvis lav tilknytning til det ordinære arbeidslivet. Og selv om karriereveiledning ikke har et fasitsvar på hvordan sysselsettingen kan økes, så er den en av de mange brikkene som må falle på plass for at denne gruppen kommer seg ut i arbeid og aktivitet. Som karriereveileder ser jeg potensialet som ligger i karriereveiledning. Med min masteroppgave ønsker jeg å bistå til mer kunnskap på dette feltet.

² Lavinntekt – er «en inntekt som er mindre enn x prosent av medianinntekten» i det aktuelle landet i et gitt år» (Furuberg et al., 2022, s. 34). X er i denne sammenhengen et inntektsmål. Ulike organisasjoner bruker forskjellige inntektsmål for å definere lavinntekt. EU-60 brukes mest i EU og i Norge. I denne rapporten brukes også EU-60.

³ Vedvarende lavinntekt – defineres som «en gjennomsnittsinntekt under lavinntektsgrensen over en treårsperiode» (Furuberg et al., 2022, s. 34)

1.4 Begreper

I denne oppgaven skal jeg presentere ulike begreper. Hvor i avhandlingen de enkelte begrepene forklares, vil avhenge av hvor de brukes. Jeg skal nå redegjøre for sentrale ord som ble brukt i problemstillingen og forskningsspørsmålene. Andre begreper forklares fortløpende i teksten.

Karriereveiledning:

Det er mange definisjoner for hva karriereveiledning er. Jeg skal presentere OECDs da den, etter min mening, omfavner bredden og omfanget av aktiviteter karriereveiledning består av. Definisjonen er hentet fra Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning:

Karriereveiledning viser til tjenester og aktiviteter som skal hjelpe personer, uavhengig av alder og tidspunkt i livet, til å ta valg når det gjelder utdanning, opplæring og arbeid, og til å håndtere egen karriere. Tjenestene kan finnes på skoler, i universiteter og høyskoler, i opplæringsinstitusjoner og i arbeidsmarkedstjenester, på arbeidsplassen, i frivillig eller i privat sektor. Aktivitetene kan foregå på individuell basis eller i grupper, og i samme rom eller over avstand (inkludert telefon og nettbaserte tjenester). Disse kan inkludere informasjon (i trykket form, på nett eller annet), tester, veiledningssamtaler, karriereutviklingskurs og -programmer (for å hjelpe personer til å utvikle selvbevissthet, bevissthet om muligheter og karrierehåndteringsferdigheter), smakebitkurs (for å sammenligne alternativer før valg), jobbsøkerkurs og hjelp i overgangsfaser. (Bakke et al, 2020, s. 11)

Karriereveileder:

En profesjonell som gjennomfører karriereveiledning.

I Norge er karriereveileder en ubeskyttet tittel og det vil si at det ikke kreves noen spesifikk utdanning for å jobbe som karriereveileder. Karriereveiledere jobber blant annet på karrieresentre, ved Nav, og i rekrutterings- og attføringsbransjen.

Karriereveiledning i min oppgave blir gjennomført av karriereveiledere på fylkesvise karrieresentrene.

Flyktning:

§ 28 i utlendingsloven skal en etter søknad anerkjennes som flyktning dersom vedkommende:

[...] har en velbegrunnet frykt for forfølgelse på grunn av etnisitet, avstamning, hudfarge, religion, nasjonalitet, medlemskap i en spesiell sosial gruppe eller på grunn av politisk oppfatning, og er ute av stand til, eller på grunn av slik frykt er uvillig til, å påberope seg sitt hjemlands beskyttelse [...] og uten å falle inn under bokstav a likevel står i reell fare for å bli utsatt for dødsstraff, tortur eller annen umenneskelig eller nedverdiggende behandling eller straff ved tilbakevending til hjemlandet.

(Utlendingsloven, 2008, § 28 a og b)

Integreringsloven:

Lov om integrering gjennom opplæring, utdanning og arbeid (Integreringsloven) – loven trådte i kraft den 1. januar 2021. § 1 spesifiserer lovens viktigste oppgaver:

Formålet med loven er at innvandrere tidlig integreres i det norske samfunnet og blir økonomisk selvstendige. Loven skal bidra til at innvandrere får gode norskkunnskaper, kunnskap om norsk samfunnsliv, formelle kvalifikasjoner og en varig tilknytning til arbeidslivet. Loven skal videre legge til rette for at asylsøkere tidlig får kjennskap til norsk språk og samfunnsliv. (Integreringsloven, 2020, § 1)

Loven beskriver ansvaret til kommuner og fylkeskommuner, den gir bestemmelser om opplæring i norsk og samfunnskunnskap, introduksjonsprogrammet og introduksjonstønnd.

Introduksjonsprogrammet:

Det er kapitel fire i introduksjonsloven som regulerer programmets målgruppe, lengde og innhold.

Målgruppen for programmet er innvandrere mellom 18 og 55, som er bosatt i kommunen og har oppholdstillatelse på grunnlag i § 9.

Introduksjonsprogrammet er en rettighet og en plikt (Integreringsloven, 2020, § 8). Det er kommunene som har ansvaret for gjennomføring av introduksjonsprogrammet.

2 Teorigrunnlag

2.1 Tidligere forskning

Karriereveiledning av flyktninger er et tema som forskes på, både i Norge og internasjonalt (Fredriksen, 2020; McMahan et al., 2019; Sultana 2017). Og selv om forskningen gjelder en gruppe, er det ulike vinklinger på hva som legges vekt på og hva man konsentrerer seg om. Blant forhold som blir forsket på i forbindelse med karriereveiledning av flyktninger, er det veiledning som prosess, samarbeid og organisering, veileders holdninger, veiledning individuelt og i grupper og kompetanse og maktrelasjoner (Flatø et al., 2023, s. 32-38). Dette viser bredden i forskningen.

For å finne relevant forskning til mitt prosjekt, måtte jeg foreta litteratursøk. Jeg skal nå kort beskrive min fremgangsmåte. Det er ulike måter å søke etter forskning på og i den tidlige fasen i mitt prosjekt, valgte jeg systematiske søketeknikker (Sauvage, 2023, s. 75). Bruk av systematiske søketeknikker reduserer risikoen for at forskere kun velger å benytte seg av

studier som bekrefter tidligere antagelser. På fagspråket kalles dette for «kirsebærplukking» eller «cherry picking» (Gausenbauer & Haddaway, 2021, i Sauvage, 2023, s. 76).

Jeg har foretatt databasesøk i Oria, Idunn og ERIC. Jeg har søkt på ordene: «karriereveiledning», «flykning*», «migrant*», «forventning*», «refugee*», «career guidance» og «career counseling». Jeg har aktivt brukt boolske operatører AND og OR (Sauvage, 2023, s. 82). Jeg har snevret inn søket ved å bare inkluderte fagfellevurderte artikler.

I tillegg til databasesøk, har jeg googlet og spurt ChatGPT om tips til litteratur. Den siste visste seg å være lite til hjelp. Jeg har også fått tips fra mine veiledere og medstudenter. Et nyttig verktøy som jeg benyttet meg av da jeg søkte etter nyttig litteratur, var kjedesøk fra en artikkel eller bok (Sauvage, 2023, s. 86).

Litteratursøket skal, ifølge Sauvage (2023), avsluttes når man «[...] har samlet nok heterogene studier for å gi oss en bred oversikt over feltet» (s. 80).

La meg nå presentere forskningen som er relevant i mitt prosjekt.

«Karriereveiledning av nyankomne flyktninger og innvandrere»

Rapporten «Karriereveiledning av nyankomne flyktninger og innvandrere» skrevet av Fafo-forskere Hedda Flatø, Hanne Cecilie Kavli og Rebekka Ravn Lysvik tar for seg erfaringer med karriereveiledning for flyktninger etter at integreringsloven ble innført i 2021.

Bakgrunnen for rapporten var behovet for mer kunnskap om emnet slik at tjenesten kunne organiseres bedre og videreutvikles. Dette ble ansett som viktig i og med at tjenesten var ny (Flatø et al., 2023).

Fafos forskere har sett nærmere på følgende problemstillinger:

- Hvordan er karriereveiledningen organisert, og hva er innholdet?
- Hvordan fungerer samarbeidet mellom involverte instanser?

- Hvordan oppleves karriereveiledning av deltakere, programrådgivere og karriereveiledere?
- Hvordan utnyttes ressurser og kompetanse og om det er nødvendig å gjøre noen endringer/forbedringer?
- Hvordan kan tjenesten forbedres?

Forskere har benyttet seg at forskjellige metoder for innsamling av data, blant annet: spørreundersøkelse med ledere i karrieresenterne og med karriereveiledere, kvalitative intervjuer med ansatte ved karrieresenterne, programrådgiverne i kommunale introduksjonsprogram og flyktninger som har hatt karriereveiledning etter integreringsloven.

Ifølge rapporten hadde det gått få måneder til halvannet år fra tidspunktet flyktningene hadde karriereveiledning og til de ble intervjuet. Forskere kommenterer dette slikt:

Flere av deltakerne vi intervjuet hadde vanskelig for å skille den obligatoriske karriereveiledningen fra alle de andre møtene de hadde vært med på kort tid etter bosetting. Selv etter at vi og programrådgiverne deres hadde forklart hvilket møte vi viste til, hadde noen vanskelig for å huske hva som hadde skjedd. De fleste lot til å oppleve karriereveiledningen som del av en «pakke», der også programrådgiveren, lærere og eventuelt arbeidsgivere var involvert som del av ett og samme system. (Flatø et al., 2023, s. 86)

Flyktninger ble spurt om deres opplevelse av karriereveiledning, dens kvalitet og relevans (Flatø et al., 2023, s. 26). Dette synes jeg er mest interessant og relevant for mitt prosjekt.

Flyktningene hadde forskjellig opplevelse av karriereveiledningen. Noen av deltakere opplevde samtalen som nyttig da den ga dem den støtten og informasjonen de trengte. For andre brakte ikke samtalen inn noe ny informasjon. De hadde allerede fått de samme opplysningene av sine programrådgivere. En universitetsutdannet deltaker rapporterte om at han kunne finne all informasjonen som ble gitt under veiledningen selv. En annen informant fortalte om skuffelsen han opplevde da karriereveileder informerte om hva som skal til for at han kan studere medisin og bli lege. En del av respondentene endret sine mål etter

karriereveiledningen, andre holdt på sine opprinnelige ønsker. En informant fortalte om nytten av å ha flere møter med karriereveileder. Målet ble justert underveis og hun kunne stille relevante spørsmål i den andre veiledningsøkten. Noen av informantene opplevde et gap mellom de målene som ble satt sammen med karriereveilederen og opplæringstilbudet på introduksjonsprogrammet. Flere deltakere opplevde praktiske hindringer da de prøvde å sette målene fra karriereveiledningssamtalen ut i livet (Flatø et al., s. 87-90). Dette beskrives følgende i rapporten: «Disse opplevde at regler, ordninger eller måten det norske samfunnet fungerer på, hindret dem i å oppnå målene sine» (Flatø et al., 2023, s. 89).

Deltakerne hadde ulik opplevelse av karriereveiledningen. I rapporten forklares dette at de hadde ulik erfaring og kompetanse fra sine hjemland, de deltok i karriereveiledningen på forskjellige tidspunkter etter de har kommet til Norge og at karriereveiledning var av ulikt omfang (Flatø et al., 2023, s. 86-87).

Ronald Sultana sitt bidrag

Ronald Sultana er redaktør i boken «Career Guidance and Livelihood Planning across the Mediterranean: Challenging Transitions in South Europe and the MENA Region» og han har skrevet tre kapitler i boken (Sultana, 2017). Jeg vurderer kapitlene relevante i min forskning og jeg har valgt å omtale følgende artikler sammen: «Anchoring career guidance in the Mediterranean? In Search of Southern Perspectives» (Sultana, 2017, s. 3-15) og «Contexts matter. Factors Influencing Career Guidance in the Mediterranean Countries» (Sultana, 2017, s. 19-53). I tillegg skal jeg nevne artikkelen «Livelihood planning and career guidance in Palestine and the broader MENA⁴ region» publisert i *International Review of Education* i 2014 (Sultana, 2014, s. 177-197).

Felles for alle bidragene, er Sultanas fokus på et spesielt område i verden. Han skriver:

⁴ MENA regionen omfatter Midtøsten og Nord-Afrika (Sultana, 2014, s. 177). Dette er: Algerie, Bahrain, Egypt, Iran, Irak, Israel, Jordan, Kuwait, Libya, Marokko, Oman, Palestina, Qatar, Saudi Arabia, Syria, Tunisia, De forente arabiske emirater, Jemen (OpenAI, 2024).

Verdien av å bruke [land rundt] Middelhavet som en linse for å vurdere karriereveiledning diskuteres, og [...] ved å gjøre det kan ny innsikt som fremmer en dypere forståelse av hva karriereveiledning kan innebære, genereres [...]. Slik intellektuelt arbeid [...] er nødvendig hvis vi skal utvikle sørlige perspektiver, som kan bidra til å utfordre mainstream-forståelse av hva karriereveiledning innebærer. (Sultana, 2017, s. 3, oversatt av Google translate)

Og han supplerer med å si: «Det handler mindre om å bedømme [land rundt] Middelhavet etter Nordens målestokk, og mer om å gi et rom og en mulighet for Sør til å snakke, og å gjøre det på sine egne premisser» (Sultana, 2017, s. 7, oversatt av Google translate).

Sultana problematiserer begrepene karriere, veiledning- og karriereveiledning, valg, miljømessige og kontekstuelle faktorer og kollektivism (Sultana, 2017, s. 9). I tillegg ser han nærmere på økonomisk ulikhet og sosiokulturelle forhold som kjønn (Sultana, 2017, s. 19 og 187). Sultana skriver om en verden der muligheter for å få jobb ofte er snevre, investering i skolegang virker ulønnsomt og hvor familie både kan gi en støtte og være kilde til press og forventninger (Sultana, 2017, s. 21). Forskeren fremhever fem kjennetegn ved regionens arbeidsmarked. Det er preget av høy arbeidsledighet og lav grad av arbeidsmarkedsdeltakelse blant unge personer, spesielt kvinner, høy grad av ansettelse i offentlig sektor, uformell sektor i arbeidsmarkedet og ikke formelle rekrutteringsprosesser (s. 29). Sultana (2017) skriver: «[...] disse kontekstuelle faktorene har betydning for måten karriereveiledning kan konseptualiseres på, og hvilken rolle den kan spille for å fremme et mer rettferdig samfunn (s. 21).

Sultana (2014) gir oss også et bilde av karriereveiledningstjenester i MENA-regionen (s. 182-187), og han konstaterer at de begynner «å slå rot» i regionen (s. 192).

Antoinette Batumubwira: «An immigrant's voice – Complexity of the client-counsellor relation»

«An immigrant's voice – Complexity of the client-counsellor relation» av Antoinette Batumubwira er et kapittel i boka *Multicultural Guidance and Counselling. Theoretical*

Foundations and Best Practices in Europe (Launikari & Puukari, 2005). Batumubwira (2005) har selv flyktningbakgrunn (s. 45). I kapitlet deler hun sine erfaringer fra ulike rådgivningstjenester hun fikk i Finland. Hun skriver om rådgivning som et konsept, slik vi forstår den i den vestlige verden, ikke nødvendigvis er noe personer med innvandrer- og flyktningbakgrunn kjenner til (s. 48). Batumubwira konstaterer at rådgiving er et av mange forhold nyankomne må tilpasse seg til. Samtidig spør hun retorisk: «[...] under hvilke forhold og i hvilket tempo?» (s. 49, oversatt av Google translate).

Batumubwira problematiserer også forholdet mellom veisøker og veileder og hun foreslår hvilke holdninger som veileder bør ha, for å skape god kommunikasjon med sine kulturelt mangfoldige klienter. Hun mener at veileder har ansvaret for både relasjonen og prosessen. Veileder bør prøve å forstå veisøkers verdensbilde og lytte til hens historie. Forståelse og tillitt er avgjørende (s. 50-51).

Fida Afiouni og Charlotte Karam: «Debunking myths surrounding women's careers in the Arab region. A Critical Reflexive Approach»

Bidraget til Afiouni og Karam publisert i boka «Career Guidance and Livelihood Planning across the Mediterranean : Challenging Transitions in South Europe and the MENA Region», har et kritisk og refleksivt blikk på karrierer til kvinner i den arabiske regionen⁵. Forfatteres mål med artikkelen er å «[...] å øke bevisstheten om kvinners virkelige opplevelser og pågående jobb- og karriereorienterte kamper» (s. 54, oversatt av Google translate).

Forfattere oppgir, etter OECD, kontekstuelle faktorer som former kjønnsforskjeller i den arabiske verden: diskriminerende familiekode, begrenset fysisk integritet, favorisering av gutter og diskriminering av jenter, begrensede ressurser og eiendeler, begrensede sivile friheter (OECD, i Afiouni & Karam, 2017, s. 58). Basert på disse faktorer, scorer arabiske land høyest med tanke på diskriminering i verden (Afiouni & Karam, 2017, s. 58). I tillegg

⁵ Den arabiske regionen omfatter 22 land: Bahrain, Kuwait, Oman, Qatar, Saudi Arabia, De forente arabiske emirater, Algerie, Libya, Marokko, Tunisia, Egypt, Irak, Jordan, Libanon, Syria, Palestina, Comoros, Djibouti, Mauritania, Somalia, Sudan og Yemen (Afiouni & Karam, 2017, s. 57).

har de arabiske landene den laveste skåren på kvinnelig arbeidsstyrkedeltakelse sammenliknet med menn (s. 62).

Videre i artikkelen skriver forfattere om roller knyttet til det å være kvinne. De skriver: «Kjønnsnormens innflytelse på kvinners [...] yrkesvalg er dyptgripende» (s. 59, oversatt av Google translate). I den arabiske regionen er kvinners rolle ofte definert med at hun er hjemmeværende. Velger en kvinne å ha karriere og jobbe utenfor hjemmet, opplever hun ofte «[...] ulike typer implisitt og eksplisitt motløshet» (Karam & Afiouni, 2014, i Afiouni & Karam, 2017, s. 60, oversatt av Google translate). Kvinner «straffes» i den forstand at de får negative reaksjoner fra familie og samfunn på sin «avvikende» rolle. I tillegg har de ikke samme utviklingsmuligheter på arbeidsplassen der det antas at de ikke er dedikert nok. Kvinner blir straffet på grunn av «[...] kjønnsstereotypier og dypt forankrede kjønnsbaserte forventninger» (Afiouni & Karam, 2017, s. 60, oversatt av Google translate). Forfatterne skriver:

Selv om de fleste land i den arabiske regionen garanterer likestilling for alle borgere i grunnloven, står kvinner fortsatt overfor juridiske former for diskriminering som er systematiske og gjennomsyrrer alle aspekter i livet (Kelly, 2009). Dette er en nøkkelbetragtning i sammenheng med kvinnelige karrierer som ikke kan ignoreres. Eksistensen av lover og forskrifter som begrenser tilgang, utgjør restriksjoner og strengt styrer kvinners bevegelser, handlinger og muligheter for interaksjoner, har sterke implikasjoner for karriereveier [...]. (Afiouni & Karam, 2017, s. 60, oversatt av Google translate)

2.2 Teori

Jeg har valgt rammeverket Systems Theory Framework (STF) for karriereutvikling som en teoretisk ramme i mitt prosjekt. Jeg skal nå beskrive hovedtrekkene i rammeverket og forklare hvorfor det er relevant i min forskning.

Rammeverket ble publisert av Mary McMahon i 1995 og siden det ble det publisert oppdateringer og revisjoner (Patton & McMahon, 2021, s. 70). Rammeverket kan forstås som

en omfattende metateoretisk rammeverk for karriereutvikling konstruert ved hjelp av systemteori.

Systemteorier utfordret og var en reaksjon på det tradisjonelle, analytiske og positivistiske verdensbildet med lineær årsak-virkning sammenheng (Patton & McMahon, 2021, 34). I systemteorier legger man vekt på mønstre og forhold mellom ulike deler av systemet. Systemteorikonseptet stammer fra biologifaget, men systemteorikonseptet ble videreutvidet til andre disipliner (Patton & McMahon, 2021, s. 35-37). Karriereveiledning har også vært påvirket av systemteori og teorien ble blant annet brukt i arbeidet om begrepet karriereutvikling (Patton & McMahon, 2021, s. 63).

Systems Theory Framework (STF) rammeverket kan forstås på flere nivåer og har mange bruksområder. Det kan blant annet brukes som teoretisk og praktisk tilnærming til karriereveiledning (McMahon, 2005, s. 29). Når det gjelder veiledningspraksis, kan STF være et verktøy for å styrke refleksjon, meningsskaping, læring og handlefrihet (McMahon et al., 2015, s. 150). På denne måten blir STF en del av den konstruktivistiske fløyen i karriereveiledning (McMahon, 2005, s. 29). I tillegg rommer rammeverket mange teorier og det presenterer bidraget til hver av teoriene og illustrerer dens forhold til hverandre. Samtidig kan rammeverket brukes til å forstå karriereutvikling til hver enkelt person. Fremstillingen viser påvirkningene og hjelper en å gjenkjenne og forstå mange av de systemene som er relevante for ens karriereutvikling (Patton & McMahon, 2021, s. 67). En av styrkene i denne visuelle presentasjonen, er å forenkle kompleksiteten i karriereutvikling (McMahon et al., 2015, s. 148). I min oppgave skal jeg sette søkelys på den siste forståelsen. La meg forklare hvordan rammeverket kan tolkes.

Et individ har en sentral posisjon i STF. Individet konstruerer kunnskap gjennom sine interaksjoner og erfaringer (McMahon et al., 2015, s. 149). Ifølge STF utsettes individet for to typer påvirkninger som har innflytelse på dets karriereutvikling (Patton & McMahon, 2021, s. 72). Den første typen påvirkning skjer i individet som betegnes som et system i seg selv. Fysiske, psykiske og psykologiske egenskaper som alder, kjønn, verdier, helse, evner, interesser, overbevisninger og personlighet er de intrapersonlige påvirkningene som

representerer systemets undersystemer (McMahon, 2005, s. 31; Patton & McMahon, 2021, s. 72 og 75). Se figur 1:

Figur 1

Kilde: Patton, W. & McMahon, M., 2021, s. 75



Den andre typen påvirkning dannes som følge av konteksten individet lever i. Dette refererer til at individet ikke lever isolert, men er en del av et større system. I den forstand er individet både system og undersystem (McMahon, 2005, s. 31). Det kontekstuelle systemet kan deles i to undersystemer: det sosiale systemet og det miljø- og samfunnsmessige systemet (Patton & McMahon, 2021, s. 79-80). Det første innebærer de andre, nære menneskesystemene som individet kommuniserer med og er en del av – et mikrosystem. Som eksempler kan det nevnes familie, jevnaldrende eller arbeidskollegaer (Patton & McMahon, 2021, s. 81). Det andre systemet er større enheter: miljø og samfunn – mesosystem. Patton og McMahon (2021) bemerker at mesosystemet preger fullt ut de

andre systemene. Det betegnes som dyptgripende selv om de ved første øyekast ikke påvirker individet på en direkte måte. Geografisk plassering i verden og i byer/landsbygda, nedgangstider, politisk situasjon og teknologisk utvikling illustrere dette (84-85). Se figur 2:

Figur 2

Kilde: Patton, W. & McMahon, M., 2021, s. 80



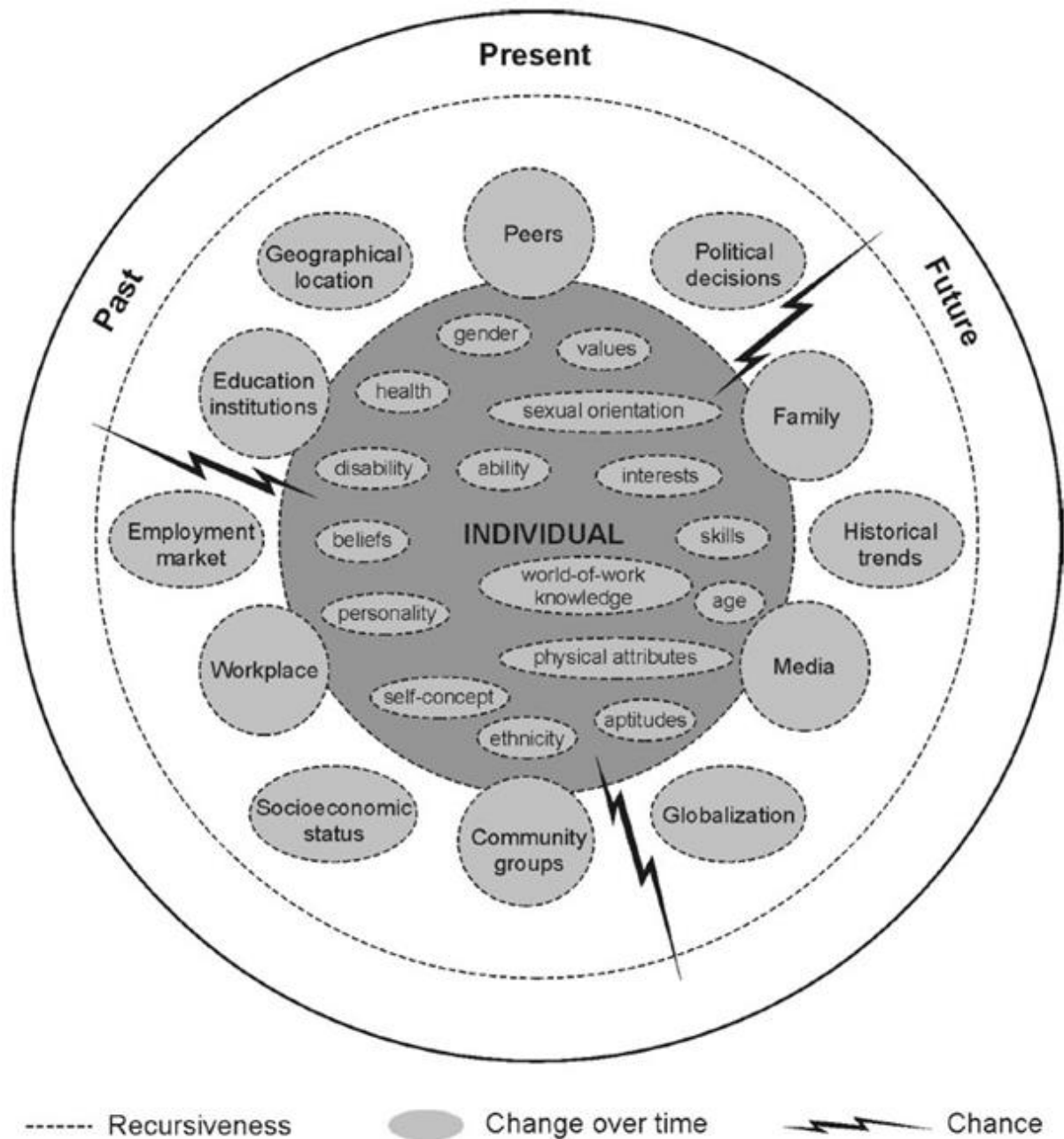
I tillegg er alle prosessene som skjer i og på tvers av systemer, påvirket av tid og tilfeldigheter (McMahon, 2005, s. 31). Ett individs karriereutvikling vil ikke alltid være planlagt,

forutsigbart eller logisk da kompleksiteten av påvirkningene er stor. Miljø- og samfunnspåvirkningene som ikke kan forutsettes av en enkel person, men kan ha stor innvirkning på personens karriereutvikling (McMahon, 2005, s. 32).

De ulike påvirkningene presentert i STF er dynamiske og oppstår i og mellom ulike systemer. Rekursivitet brukes som et begrep som beskriver prosessene som foregår i STF. Det henviser til at interaksjonene er tilbakevendende, ikke-lineære og gjensidige. Rekursivitet foregår på mange nivåer: i individet, mellom det individuelle og det sosiale systemet, mellom det individuelle og det miljø- og samfunnssystemet og på tvers av tidsvariabelen (McMahon, 2005, s. 31 og 35).

Figur 3

Kilde: Kilde: Patton, W. & McMahon, M., 2021, s. 81



Individer og deres historier har en sentral plass i STF. Individer betegnes som aktive, tolkende og fortolkende agenter. Historiefortelling er en viktig del av STF og den understrekker dens konstruktivistiske preg. Historier brukes for å gjenskape det som har vært og skape nytt

innhold. Det å jobbe (med historiefortellinger) narrativt, skaper ikke bare forståelse, men også muligheter for fremtiden (McMahon, 2005, s. 32 og 34).

Rammeverket kan brukes på alle klientgrupper. Rammeverket synes å være særlig verdifullt for karriereveiledning av personer med ulik kulturell bakgrunn (McMahon et al., 2015, s. 149).

3 Metode

Jeg skal innlede metodekapitlet med en overordnet diskusjon om min plassering i det vitenskapelige feltet. Jeg skal forklare begrepene ontologi og epistemologi og redegjøre for hvordan metodevalget henger sammen med den tilnærmingen jeg har i mitt prosjekt. Etterpå skal jeg drøfte/fortelle om hva jeg legger i begrepene fenomenologi og hermeneutikk. Videre skal jeg redegjøre for kvalitativ metode og det kvalitative forskningsintervjuet i korte hovedtrekk. Så går jeg over til begrepene reliabilitet, validitet og generalisering før jeg fortsetter med beskrivelsen av prosessen knyttet til rekruttering av informanter, refleksjoner rundt antall informanter, sammensetningen av utvalget, intervjuguiden og gjennomføringen av intervjuer. Jeg avslutter med forskningsetiske overveielser, bruk av tolk og definisjon av begrepene induksjon, deduksjon og abduksjon.

3.1 Plassering i det vitenskapelige feltet og begrepene ontologi og epistemologi

Min oppgave plasserer seg i et samfunnsvitenskapelig felt. Jeg bruker kvalitativ metode i min forskning.

Metoden er et hjelpemiddel, teknikker og en fremgangsmåte som brukes til å generere empiri. Målet er å gi en beskrivelse av virkeligheten og tilegne seg kunnskap om virkeligheten. Metodologi er et videre begrep. Det går ut på hvordan data kan si noe mer enn seg selv (Jacobsen, 2022, s. 23-26; Neuman 2021, i Skilbrei, 2023, s.13). Hvordan forskeren posisjonerer seg metodologisk og metodevalget, bygger på bevisste eller ubevisste forutsetninger. Sentrale begreper her er ontologi - forståelse av virkeligheten og epistemologi

- forståelse av hvordan kunnskap tilegnes (Skilbrei, 2023, s. 13). De tre aksene, ontologi, epistemologi og metodologi, skaper et paradigme eller en posisjon. Brandi og Sprogøe (2019) gjør oss oppmerksom på at det er viktig at en forsker gjør seg tanker om hvilket paradigme hen arbeider innenfor og hva det betyr for hens analyse. Et paradigme er styrende for hvordan vi oppfatter virkeligheten, hvilken rolle vi har som forsker, hvilke spørsmål vi stiller og hvilke svar vi får (s. 24-28). Skilbrei (2023) påpeker at det finnes mange ulike kunnskapsteoretiske posisjoner. De to ytterpunktene er et positivistisk kunnskapsteoretisk ståsted og et konstruktivistisk ståsted (s. 13).

Jeg plasserer meg i den konstruktivistiske retningen. Den blir også kalt den fortolkende tilnærmingen. Dette paradigme var en reaksjon på den positivistiske som mente at samfunnskapte fenomener ikke lar seg studere som fysiske ting (Jacobsen, 2022, s. 29). Det vi forsker på er en konstruksjon – den blir til på grunn av kontekst, relasjon og fortolkning (Skilbrei, 2023, s. 13). De sosiale fenomenene har ikke mening i seg selv, men må tilskrives mening (Brandi & Sprogøe, 2019, s. 23).

Jeg skal undersøke forventninger som personer med flykningsbakgrunn har til karriereveiledningssamtalen etter integreringsloven. Jeg er i tråd med det konstruktivistiske paradigme innforstått med at mine funn ikke kommer til å danne én objektiv sosial virkelighet om mitt tema (Jacobsen, 2022, s. 30). Målet mitt er å undersøke hvilke forståelser som finnes og hvordan disse skapes. Det jeg skal forske på, er den oppfattende, fortolkende og konstruerte virkeligheten. For å få til det, må sette meg inn hvordan mine informanter legger mening i det jeg skal undersøke. Fra meg vil det kreve empati og evnen til å fortolke empiri (Jacobsen, 2022, s. 31). Metodisk er den konstruktivistiske tilnærmingen induktiv. Den fremmer nærhet til det som studeres og den lar informanter snakke med sine egne ord (Jacobsen, 2022, s. 32-33). Jeg skal komme tilbake til disse forholdene senere i oppgaven.

3.2 Fenomenologi og hermeneutikk

Jeg skal nå skrive kort om tolkningstradisjonene i den kvalitative forskningen. Det er «[...] viktig å forstå hvordan tolkning av data muliggjøres – og begrenses – av distinkte tolkningstradisjoner. Disse kan forstås som operasjonaliseringer av kunnskapsteoretiske

posisjoner, som en tese om hva som gir forskere tilgang til den materielle virkeligheten» (Skilbrei, 2023, s. 46).

Når man intervjuer mennesker, får man vite om deres subjektive opplevelser og meninger. Disse fortolkes for å kunne settes inn i en større sammenheng og trekke generelle konklusjoner. Oppgaven min kommer i den forstand innta et fenomenologisk - hermeneutisk ståsted.

I fenomenologiske studier tar man for seg erfaringene til de man studerer. Forskeren tar utgangspunkt i individer og hen utforsker den meningen personer tillegger sine erfaringer av et fenomen (Thagaard, 2018, s. 36). Det som er felles ved de erfaringene, kan gi grunnlaget for å utvikle en generell forståelse av et fenomen. Man søker altså en dypere mening i den enkelte, subjektive forståelsen og prøver å overføre den kunnskapen til noe generelt og større (Thagaard, 2018, s. 36). De individuelle og subjektive opplevelser blir «[...] grunnlaget for de mer abstrakte, vitenskapelige teorier om den sosiale verden» (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 47).

I min forskning ønsker jeg å kartlegge informantenes perspektiver på karriereveiledningssamtalen. Jeg skal i fenomenologiens ånd tilstrebe meg å være bevisst naiv og fordomsfri slik at jeg på en best mulig måte kan fange opp informantenes opplevelser og meninger (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 48). Jeg skal prøve å finne fellestrekk ved deres fortellinger og utvikle en generell forståelse av fenomenene jeg studerer (Thagaard, 2018, s. 36).

Det sentrale i hermeneutikken, er å fortolke (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 73). Ifølge Thagaard (2018) forutsetter en hermeneutisk tolkning, at det ikke finnes en egentlig sannhet. Fenomener kan ha flere tolkningsnivåer (s. 37). «Formålet med hermeneutisk tolkning er å oppnå en gyldig og allmenn forståelse av hva en tekst betyr» (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 73-74). Det man allikevel bør merke seg og være oppmerksom på som forsker, er konteksten som er betinget av blant annet historie og tradisjon (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 74).

Jeg har i min oppgave benyttet meg av kvalitativ metode og kvalitative forskningsintervjuer. Jeg skal nå i korte trekk beskrive hovedtrekkene for metodene og argumentere for mitt valg.

3.3 Kvalitativ metode

«Den opprinnelige betydningen av ordet *metode* er «veien til målet» skriver Kvale og Brinkmann (2015) i boka «Det kvalitative forskningsintervju» (s.140). Tjora (2021) supplerer med å si at: «[...] metodevalg må reflektere hva man faktisk ønsker å finne ut» (s. 19).

Det er to metodologiske hovedtilnæringer i samfunnsvitenskapen: kvalitativ og kvantitativ forskning. Ifølge Thagaard (2018) har disse to metodene en forskjellig forskningsetikk som igjen påvirker forskningsprosessen, analysen og vurderingen av resultatene (s. 16-17).

Mitt mål er å undersøke forventninger personer med flyktningbakgrunn har til karriereveiledningssamtalen og jeg har bestemt meg for å benytte meg av kvalitativ metode i min forskning. Jeg har tatt et forskningsmetodologisk valg som jeg mener skal hjelpe til å besvare problemstillingen på en best mulig måte.

Jeg skal nå gjøre rede for de generelle trekkene ved metoden og hvilken kategori innen kvalitativ metode jeg bruker. Jeg skal koble disse beskrivelsene til mitt prosjekt.

«Å forske kvalitativt innebærer å forstå deltakernes perspektiv» skriver Postholm (2010) i sin bok «Kvalitativ metode. En innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasusstudier» (s. 17). Den kvantitative metodes mål er å karakterisere, få innsikt og forstå sosiale fenomener (Repstad, 2007, s. 16; Thagaard, 2018, s. 15; Tjora, 2021, s. 27, 35). Forskerens utgangspunkt er «genuin nysgjerrighet» og det er søket etter mekanismer og prosesser som er forskningens motivasjon (Tjora, 2021, s. 36). Forskeren skal sette seg inn i andres opplevelser, fortolke disse og finne ut hva slags konsekvenser disse opplevelsene har og hva slags mekanismer som ligger bak. For å til slutt, i Max Webers ånd, identifisere meningen (Tjora, 2021, s. 27).

Innlevelse og systematikk nevnes som den kvalitative metodens viktigste egenskap.

Innlevelse krever åpenhet, mottakelighet og den baner vei for forståelse. Nær kontakt med de vi studerer er et kjennetegn i den kvalitative tilnærmingen. Nærheten åpner for fleksibilitet og kreativitet (Thagaard, 2018, s.14, 16).

Systematikk refererer til at forskere er reflekterte, grundige og transparente. Beslutninger som blir tatt i løpet av en forskningsprosess skal vurderes nøye og de skal være strategiske.

Fremgangsmåtene skal være etterprøvbare slik av kvaliteten i studien kan vurderes (Thagaard, 2018, s. 14).

Min oppgave preges av systematikk og struktur. Jeg begynte mitt arbeid med å finne ut hva jeg ønsker å forske på og jeg formulerte deretter en problemstilling. Formålet med prosjektet, var å utvikle en ny kunnskap om en gruppe (personer med flyktningbakgrunn) i sammenheng med et tema (karriereveiledning). Problemstillingen definerte metodevalg og hadde påvirkning på valg av teori (Thagaard, 2018, s.15). Gjennomføring av undersøkelsen og analysen av empiri ble en konsekvens og en videreføring av tidligere avgjørelser.

Jeg skal litt lenger ned i oppgaven redegjøre hvordan innlevelse preger prosjektet.

3.4 Det kvalitative forskningsintervjuet

Det er mange ulike tilnærminger innen kvalitativ forskning, det vil si ulike metoder innenfor kvalitativ metode. Dette mangfoldet gjenspeiler mulighetsrommet metoden gir. Thagaard (2018) deler kvalitative metoder i fem kategorier: observasjon, intervju, analyse av foreliggende tekster og visuelle uttrykksformer, analyse av audio- og videoopptak og internett (s.12). Befring karakteriserer kvalitative metoder som fleksible og lite formaliserte (Befring, 2020, s. 92).

Jeg har i en tidlig fase av mitt prosjekt tatt avgjørelsen om at min problemstilling besvares best ved bruk av intervju. Sitatet fra Postholm (2010) forklarer hvorfor:

En kan ikke observere fortidige hendelser, og en kan heller ikke observere menneskers meninger, tanker og opplevelser. Å intervju mennesker kan dermed bety at en får tak i deler av en annen persons liv som man vanskelig kunne ha fanget opp på andre måter. (s. 68)

Jeg skal nå skrive kort om kjennetegnene på et forskningsintervju.

Selv om mennesker har snakket sammen for å innhente kunnskap siden tidenes morgen, er det først i det 17. århundre man begynte å bruke ordet intervju. Kvalitativt forskningsintervju ble først brukt som metode i det 20. århundre (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 27). I begynnelsen ble det brukt som en del av andre metoder, mens først rundt 1950 ble den regnet som en egen metode (Ryen, 2002, s. 126-127). Chicago-skolen som besto av sosiologer som forsket på bylivet i Chicago i 1930- og 1940-årene har æren for utbredelsen av det kvalitative intervjuet (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 27).

Et intervju er «[...] en utveksling av synspunkter mellom to personer i samtale om et tema som opptar dem begge» (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 22). Denne samtalen skiller seg fra en vanlig samtale i den forstand at den har en struktur og en hensikt. Målet med å intervju, er å innhente opplysninger, fortolke opplysningene og produsere kunnskap (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 22, 37). Tolkninger skjer ikke bare i analysedelen, men også mens man intervjuer. Dette fører til at nye problemstillinger kan oppstå mens man gjennomfører et intervju.

Forskeren «fanger opp» ulike tidsperspektiver i en informantens historie. Intervjuet kan dreie seg om fortid og da belyser det ens erfaringer. Når forskeren er interessert i menneskers planer og håp handler intervjuet om framtiden. Nåtiden utdyper situasjonen informanten står i på tidspunktet intervjuet skjer (Skilbrei, 2023, s. 64). Det går selvfølgelig an å ha ulike tidsperspektiver i løpet av det samme intervjuet.

Ifølge Kvale og Brinkmann (2015) kan et kvalitative forskningsintervju forstås som et håndverk, en kunnskapsproduksjon og en sosial praksis. Håndverket referer til intervjuerens ferdigheter til å gjennomføre intervjuet. Sosial praksis henviser til etiske forhold og den asymmetriske maktrelasjonen mellom forskeren og intervjupersonen (s. 36-37). Kunnskapen

man innhenter fra intervjuer, har syv trekk (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 76-78). La meg presentere disse:

- Kunnskap er produsert – kunnskap skapes gjennom spørsmål og svar og både forsker og intervjupersonen er like deltakende. Produksjonen av kunnskap fortsetter gjennom analysen.
- Kunnskap er rasjonell – «Forskningsintervjuet etablerer nye relasjoner i de menneskelige samtalenett, med det formål å produsere kunnskap om den menneskelige situasjonen» (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 77).
- Kunnskap er samtalebasert
- Kunnskap er kontekstuell – intervjuet og kunnskapen skjer i en kontekst og det kan være vanskelig å sammenligne og overføre den.
- Kunnskap er språklig.
- Kunnskaper narrativ – kunnskap kan komme i form av historier og fortellinger.
- Kunnskap er pragmatisk – her diskuteres det hvorvidt kunnskap er nyttig og om den «[...] setter oss i stand til å mestre den verden vi lever i» (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 78).

Skilbrei (2023) gir oss et innblikk i hva slags kunnskap man kan frembringe ved hjelp av intervjuer. Det kan være kunnskap om prosesser som et individ har vært gjennom eller kunnskap om en hendelse der flere deltok. Det å intervju mange individer om et fenomen, kan bidra med å skape en bred kunnskap om fenomenet og hjelpe forskeren å se det fra ulike sider og vinkler. Gjennom intervjuer får man detaljerte beskrivelser som gir innblikk i sosiale situasjoner, informantenes perspektiver og fortolkninger (s. 65).

Jeg har tidligere nevnt at systematikk og innlevelse er to viktige særtrekk ved kvalitativ forskning. Jeg har allerede diskutert systematikken. Innlevelse innebærer nær kontakt og er en forutsetning for å få innsikt og forståelse (Thagaard, 2018, s. 14). I mitt prosjekt har jeg gjennomført individuelle intervjuer. Jeg snakket med en person av gangen, og min oppmerksomhet var rettet mot denne personen og det som var kjernen i intervjuet. Dette gjorde at jeg fikk muligheten av å gå i dybden i det vi snakket om. Samtidig var jeg ydmyk og klar over mine begrensninger som forsker.

3.5 Intervjuer

Jeg skal nå skrive om forberedelsene, gjennomføringen og etterarbeidet i forbindelse med intervjuene jeg har gjennomført til masteroppgaven. Jeg skal beskrive hvordan jeg rekrutterte informantene, hvordan sammensettingen av utvalget var og arbeidet med intervjuguiden. Videre skal jeg gjøre rede for gjennomføringen av intervjuene. I tillegg skal jeg beskrive prosessen rundt bearbeiding av data. Til slutt skal jeg reflektere om bruk av tolk, hva som er nok data og etiske overveielser.

3.6 Godkjenning av forskerprosjektet hos Sikt

Forskere og studenter som skal behandle personopplysninger i et forskningsprosjekt, må søke om godkjenning av Sikt. På denne måten sikres personvernet til de som deltar i forskningen (Sikt.no, u.å.). Jeg søkte om godkjenning av mitt prosjekt den 15. november 2023. Jeg var i dialog med Sikt veiledere mens søknaden var under behandling og gjorde noen justeringer. Prosjektet ble godkjent den 15. desember 2023.

3.7 Forberedelsesfasen

«De viktigste delene av forberedelser før en intervjustudie handler om planlegging av hvem man skal intervju, hvordan man skal rekruttere informanter, hva intervjuene skal dreie seg om, og hvor og hvordan intervjuene skal gjennomføres» (Skilbrei, 2023, s. 123).

3.7.1 Utvalg av informanter

Når man skal velge informanter til en kvalitativ undersøkelse, skal man se etter de «[...] som av ulike grunner vil kunne uttale seg på en reflektert måte om det aktuelle temaet» (Tjora, 2021, s. 145). Utvelgingsprosess er viktig i den forstand at den danner grunnlaget for empiri. Analysen av empirien skal hjelpe med å svare på problemstillingen og gi en forståelse av fenomenet vi undersøker (Skilbrei, 2023, s. 177). I min oppgave bruker jeg strategisk

utvelging. Informantene i slike utvalg skal ikke bare være tilfeldige representanter av en populasjon. De representerer et syn, posisjon, bredde i erfaringer eller har egenskaper eller kvalifikasjoner som kan med sin kunnskap bidra med å besvare problemstillingen (Skilbrei, 2023, s.64; Thagaard, 2018, s. 54; Tjora, 2021, s. 145).

Min oppgave skal handle om hvilke forventninger personer med flyktningbakgrunn har til karriereveiledningssamtalen etter integreringsloven. Denne samtalen er en rettighet og en plikt. På denne måten blir mitt utvalg naturlig begrenset til personer som omfattes av § 8 og 9 i integreringsloven (Integreringsloven, 2020, § 8-9). Personer med flyktningbakgrunn fra Ukraina, holdes utenfor i mitt prosjekt da de har rett og ikke plikt til karriereveiledning (Regjeringen, 2022). Jeg som forsker trenger kunnskap om hva slags forventninger personer har til karriereveiledningssamtale. Ved å snakke om noen som har den erfaringen og er «eksperter» på dette feltet, skal jeg øke min forståelse (Skilbrei, 2023, s. 64).

Jeg har på forhånd ikke gjort meg noen tanker i forbindelse med kvoteutvelging basert på alder, kjønn eller opprinnelsesland. Kvoteutvelging innebærer at man «[...] definerer en bestemt kvote av deltakere vi skal kontakte innenfor hver av kategoriene» (Grønmo, 2016, i Thagaard, 2018, s. 55). Dette på bakgrunn av at jeg ønsket at utvalget skal bli representativt for populasjonen «personer med flykningsbakgrunn som skal ha karriereveiledningssamtale etter integreringsloven».

Allikevel dukket tanker om kvotering opp etter det fjerde intervjuet. På dette tidspunktet hadde jeg intervjuet tre menn og en kvinne. Og jeg har begynt å gjøre meg tanker om at «kjønnskjevhet» kan ha konsekvenser for mine resultater. Hvor annerledes kunne forventninger være utfra om jeg spør en kvinnelig eller en mannlig informant? Er det noen erfaringer jeg ikke får undersøkt basert på «kjønnskjevheter» i utvalget?

Etter det fjerde intervjuet, så jeg at mitt utvalg er representativt i forbindelse med alder. Opprinnelsesland var ikke like variert. Jeg ønsket derfor å ha mer kjønnsbalanse. Jeg bestemte meg for at jeg ønsket å intervju en kvinne. Jeg skal i neste avsnitt beskrive hvordan rekrutteringsprosessen foregikk.

Thagaard (2018) problematiserer størrelse av utvalget og hun bruker begrepet «metningspunkt». Med dette mener hun når «[...] flere personer [...] ikke synes å gi ytterligere forståelse av de fenomenene vi studerer [...]» (s. 59). Forfatteren oppgir ikke noe konkret antall informanter som gir «metningspunktet». Dette varierer fra prosjektet til prosjektet. I min oppgave bestemte jeg meg for fem informanter. Det var blant annet tid og ressurser jeg hadde til analyse av empirien som spilte inn (Thagaard, 2018, s. 59). I tillegg gjorde oppgavens størrelse det umulig å få plass til å analysere og fortolke empirien fra for mange enheter. Utvalgets størrelse ble drøftet med mine veiledere.

3.7.2 Rekruttering av informanter

Jeg skal nå beskrive hvordan jeg rekrutterte informantene. Dette var en strevsom og tidskrevende prosess. Rekruttering av informanter var den første hindringen jeg møtte på mens jeg skrev oppgaven. Jeg var ikke forberedt på det og jeg synes det var vanskelig å håndtere.

Som jeg skrev tidligere, måtte mine informanter ha to helt nødvendige egenskaper: de måtte ha flyktningbakgrunn og skulle ha en karriereveiledningssamtale i nærmeste framtid. Jeg har på forhånd ikke laget noen begrensninger på hvor lang tid det skulle gå fra jeg intervjuer dem til karriereveiledningssamtale skulle gjennomføres. Det at det skulle skje i fremtiden, var et generelt kriterium.

Jeg ønsket å gjennomføre intervjuene fysisk. Dette hang sammen med nærheten og innlevelsen beskrevet tidligere i oppgaven. Jeg var nødt til å ta fri fra jobben for å intervjuer og jeg ønsket derfor ikke all for lang reisevei.

Rekrutteringsprosessen innbar følgende aktiviteter:

- sende e-post til ulike flykningstjenester i nærheten der jeg bor. Jeg sendte e-post til mailadressene oppgitt på internettsidene til representative kommuner.
- ta kontakt med en medstudent og en tidligere student i karriereveiledning som jeg visste jobbet i en voksenopplæring

- legge ut et innlegg på en Facebook side som heter Ffkf – faglig forum kommunalt flyktningsarbeid. Jeg ble tipset om denne siden av en medstudent.
- sende e-post til alle ledere i Nav-kontorer i Oslo og be dem videresende e-posten til riktige avdelinger.

På Facebook-siden skrev jeg en generell melding om at jeg holder på med mitt masterprosjekt og trenger informanter. Jeg ba veiledere som kan ha aktuelle kandidater og å sende meg en privat beskjed.

E-poster jeg sendte inneholdt informasjon om meg selv og beskrivelsen av prosjektet. Jeg har ikke lagt ved intervjuguiden, men beskrev hva jeg kommer til å spørre om, hvor lenge intervjuet kommer til å vare, om tolkbruk og personvern.

Rekrutteringsaktivitetene skjedde ikke samtidig. Jeg begynte prosessen med å rekruttere i slutten av september og jeg var ferdig med den i slutten av januar. Den lange tiden jeg brukte på rekruttering forsinket mitt arbeid med analysen. Dette skulle jeg gjerne gjort annerledes.

Forespørslene førte til en rekke anbefalinger om hvem som kunne hjelpe med å få tak i informantene og at jeg ble kontaktet av flyktningskonsulenter/Nav-veiledere som hadde aktuelle kandidater.

Jeg har fått mange avslag mens jeg holdt på rekrutteringen av informanter. En del av informanter ønsket ikke å bli intervjuet. Avslag fra institusjonene ble begrunnet med at omorganisering, få ressurser og tidsmangel. Dette var et signal om å gjøre rekrutteringsprosessen for de som satte meg i kontakt med aktuelle informanter, enklest mulig. Dette innebar at jeg justerte informasjonen jeg ga om prosjektet mens rekrutteringen pågikk. Jeg bestemte meg for å be mine kontaktpersoner om å gi en generell informasjon om prosjektet til aktuelle informanter. Jeg ser del ulemper knyttet til dette. Ifølge Skilbrei er den beste fremgangsmåten at forsker gir informasjon om forskningsprosjektet og rettighetene til informantene i god tid slik at de kan vurdere vilkårene og sin deltakelse (Skilbrei, 2023, s. 154). I mitt prosjekt har jeg delegert dette ansvaret til mine kontaktpersoner. Jeg vet ikke hvordan dette foregikk. Jeg har vurdert å oppsøke ulike flyktningsjenester og informere om

prosjektet og jeg har vurdert å oversette informasjonsskrivet til ulike språk. Tids- og ressursmangel var grunnen til at jeg ikke valgte disse løsningene.

Jeg har reflektert over frivillighetsaspektet i forbindelse med rekruttering. Jeg vurderte at mine informanter hadde et avhengighetsforhold til dem som hadde rekruttert dem. I tillegg tenkte jeg på den fysiske utformingen av intervjuene. Aneta Slowik skriver:

Menneskene sin kommer fra et land der det eksisterer et totalitært system kan tolke møtet med formelle institusjoner som en fare for egen sikkerhet og vil tro at det å sende inn informasjon kan brukes mot dem på en instrumentell og ikke-etisk måte. (Slowik, 2014, s. 81, oversatt av Google translate)

Jeg har allikevel bestemt at de etiske kravene til et forskningsprosjekt var oppfylt (De nasjonale forskningsetiske komiteene, 2023, s. 18). Informantene ble spurt og de hadde en reell mulighet til å ikke delta i prosjektet. Det var ingen represalier som skulle møte dem på grunn av manglende deltakelse. Det var noen informanter som takket nei til prosjektet. Jeg kjenner ikke motivasjonen til alle informantene. En av de informantene har fortalt meg at han liker å være aktiv og delta på ting. En annen informant sa først nei, men ombestemte seg. Hen ønsket å ha med sin ektefelle.

Fafo-forskere som har intervjuet flykninger til rapporten «Karriereveiledning for nyankomne flykninger og innvandrere» har følgende etiske overveielser i forbindelse med rekruttering:

Å rekruttere gjennom programrådgivere kan by på noen metodiske utfordringer, da vi ikke vet om rådgiverne velger ut de deltakerne som de tenker vil gi «riktige svar», eller om deltakerne vil vegre seg for å svare ærlig om negative erfaringer fordi de opplever å representere sin programrådgiver og/eller karriereveileder. (Flatø et al., 2023, s. 31)

Dette var ikke et forhold jeg vurderte. Da jeg tok kontakt med de ulike instansene som jobbet med flykninger, ble jeg gang på gang fortalt om at det er veldig få flykninger som ikke er ukrainere som kan være aktuelle for mitt prosjekt. De jeg tok med og som var villige med å

hjelpe meg å få tak i informanter, spurte alle de få som var aktuelle. Jeg mistenker ikke at mine kontaktpersoner foretok et utvalg og jeg vurderte at de ikke hadde noe motivasjon til å gjøre det.

Hele rekrutteringsprosessen varte ca. i fire måneder. Fra jeg rekrutterte den første informanten til jeg rekrutterte den siste, gikk det i underkant av halvannen måned.

Jeg har til slutt rekruttert fem informanter.

3.8 Hvor mange informanter er nok?

Hvor mange personer bør jeg intervjuer? Kvale & Brinkmann (2015) gir et enkelt svar: «Intervju så mange personer som det trengs for å finne ut det du trenger å vite» (s. 148). Dette støtter Jacobsen (2022) seg til og legger til at det er ikke selve tallet som bør være avgjørende, men informasjonen informantene kan gi om et spesielt fenomen (Sandelowski, 1995; Smith & Little, 2018, i Jacobsen, 2022, s. 202-203). De forklarer videre at dersom antall intervjuerpersoner er for lavt, kan det bli utfordrende å generalisere og teste hypoteser. Gjennomfører man for mange intervjuer, bli analysen av empirien vanskelig. Formålet med undersøkelsen, tid og ressurser må legges vekt på (s. 148).

Jeg har diskutert antall informanter i studentveiledningsgruppe og jeg har gjort meg tanker om temaet. Tatt i betraktning tiden jeg hadde til disposisjon og oppgavens omfang, vurderte jeg at fem informanter er et fornuftig antall.

3.9 Intervjuguide

En intervjuguide er et manuskript (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 162) og dens mål, er å strukturere intervjuet (Tjora, 2021, s.167). Intervjuguiden er også et middel for at de vi snakker med skal gi oss konkrete og utfyllende beskrivelser om et tema (Thagaard, 2018, s. 95).

Intervjuguidens strukturingsgrad avhenger av forskeren (Jacobsen, 2022, s. 167). Den kan inneholde bare temaer som man ønsker å ta opp eller detaljert formulerte spørsmål (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 162).

I mitt prosjekt, utformet jeg konkrete spørsmål i forkant av intervjuene. Se vedlegg 2.

Hovedspørsmålene utgjorde kjernen i min intervjuguide. Rekkefølgen varierte, men jeg var opptatt av å stille alle personene de samme spørsmålene. Dette for å gjøre den begrepsmessige struktureringen lettere i senere faser av prosjektet (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 163).

I tillegg til at jeg stilte spørsmål som var gjennomtenkt og forberedt på forhånd, stilte jeg også oppfølgingsspørsmål som skulle utfylle hovedspørsmålene. Målet med oppfølgingsspørsmålene, var å få informantene til å utdype sine erfaringer, reaksjoner og følelser (Thagaard, 2018, s. 96).

De tre første spørsmålene i min intervjuguide, er det Tjora (2021) kaller for oppvarmingsspørsmål (s.159). I mitt prosjekt gjaldt disse spørsmålene informantenes bakgrunn (alder, hvor de kom fra, familiesituasjon, arbeidserfaring og skolegang). De krevde ingen kunnskap fra informantene. Informantene fortalte om sitt liv og målet mitt var å samle informasjon jeg var interessert i og at informantene skulle oppleve mestring i intervjusituasjonen. Videre gikk jeg over til refleksjonsspørsmål som gikk ut på forståelse av karriere, karriereveiledning og ønsker til karriereveiledningssamtalen (Tjora, 2021, s. 160). Disse spørsmålene utgjorde kjernen i intervjuet (Tjora, 2021, s. 60). De to siste spørsmålene i intervjuguiden var avrundingspørsmål (Tjora, 2021, s. 60). Jeg spurte om hvordan informantene opplevde intervjuet og om det var noe de mente jeg burde spørre dem om.

Det er to akser som spørsmål må utformes rundt. Jeg har ivarettatt begge i utarbeidelse av intervjuguiden. Den ene akse handler om det tematiske. Her står hensynet til produksjon av kunnskap sentralt. Av den grunn dreier de fleste spørsmålene seg om karriereveiledningssamtalen og forhold knyttet til den. I tillegg var spørsmålene dynamiske, det vil si at de tok for seg relasjonen til informanten og hvordan jeg formulerte spørsmålene.

Spørsmålene jeg stilte var lett å forstå, de var korte og de inneholdt ikke vanskelige, akademiske begrep og formuleringer (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 162).

De fleste spørsmålene jeg stilte var åpne. Der jeg stilte lukkede spørsmål, var det for å raskt avklare et forhold og stille et «riktig» oppfølgingsspørsmål i etterkant. Dette var en planlagt og gjennomtenkt strategi fra min side.

3.10 Gjennomføring av intervjuer

Jeg vil nå presentere den praktiske informasjonen i forbindelse med intervjuene og beskrive hvordan jeg gjennomførte intervjuene.

Jeg gjennomførte intervjuer på fem ulike lokasjoner. Mine kontaktpersoner booket et samtalerom i sine institusjoner. Tidspunktet for intervjuet ble enten foreslått av meg eller flyktningkonsulentene/Nav-veilederne.

Jeg fikk på forhånd vite kjønnet til de jeg skulle intervjuer samt alder og opprinnelsesland. Dette siste var viktig med tanke på at samtalen skulle tolkes.

Jeg har brukt telefontolk i intervjuene. Min arbeidsplass var behjelpelig med å dekke kostnader for denne tjenesten og jeg valgte telefontolk som er et rimeligere alternativ enn oppmøtetolk. Jeg innser at oppmøtetolk hadde vært det mest hensiktsmessige for mitt prosjekt faglig sett. Mye av kommunikasjonen forgår via ikke verbale kanaler og man går glipp av informasjonen ved å velge denne telefontolk. Allikevel var det økonomiske forhold som måtte tas hensyn til. Jeg valgte å ikke spørre mine kontaktpersoner om deres respektive arbeidsplass var villig til å dekke tolkeutgifter da jeg fryktet at dette kunne forhindre rekruttering av informanter.

I et intervju har jeg benyttet meg av fremmøtetolk. Min kontaktperson informerte meg på forhold at informanten hadde en talefeil. Kontaktpersonen anbefalte fremmøtetolk da han tidligere har gjort seg erfaringer med at telefontolken fungerte dårlig.

Jeg skal drøfte ulike forhold ved bruk av tolk senere i oppgaven.

Jeg har begynt alle intervjuene med å presentere meg. Presentasjonen var enkel og konkret, og jeg har tilpasset opplysninger slik at personer som ikke kan utdanningssystemet i Norge kan forstå den. Så gikk jeg gjennom informasjonsskrivet jeg utarbeidet i forbindelse med søknaden til Sikt. Skivet inneholdt informasjon om at deltakelse er frivillig, personvern, opptak, behandling og oppbevaring av data og sletting. Jeg informerte om at informantene kan trekke seg og få innsyn i data. Når jeg ble ferdig med å gi informasjon, ba jeg informantene om å skrive under samtykkeskjema.

Ved et tilfelle, ble jeg helt på slutten av intervjuet konfrontert med at min informant ikke helt visste hvorfor vi hadde denne samtalen. Jeg har hørt på lydfil fra samtalen og jeg mener jeg hadde gitt god informasjon om det. Samtidig så innser jeg at det spiller ingen rolle at jeg synes informasjonen var tilstrekkelig. Det er hva informanten oppfattet som er avgjørende her. Det er også mulig at informasjonen ikke ble tydelig oversatt av tolken. Uansett hva årsaken til misforståelse var, gjorde det meg oppmerksom på at det er viktig å bruke god tid på denne delen av intervjuet.

Da jeg var ferdig med den formelle fasen, fikk jeg over til begrepsavklaring. Jeg forklarte hva jeg legger i begrepet karriere og karriereveiledning. Jeg bestemte meg for å definere begrepene siden jeg planla å nevne disse i intervjuene.

Etter begrepsavklaring gikk jeg over til selve intervjuet.

Skilbrei (2023) gjør oss oppmerksom på hvordan man opptrer når man intervjuer informanter (s.159). Hun skriver:

Som privatperson kan jeg være utålmodig og streng overfor andre mennesker, men når jeg intervjuer, er jeg orientert mot å være interessert i hva som helst, og jeg er opptatt av at jeg skal kunne sitte overfor nesten hvem som helst og ha en genuin interesse for hvordan det er å være dem. (Skilbrei, 2023, s. 159)

Refleksjon rundt hvordan vi er som intervjuere, hører også hjemme i forskeroverveielser. Skilbrei (2023) anbefaler å være «[...] en hyggelig og behagelig versjon av oss selv» (s. 159). Jeg har hørt på det rådet og prøvd å gjøre hva jeg kunne for at mine informanter skulle føle seg ivaretatt og hørt. I starten av hvert intervju var jeg opptatt av å finne en måte å «bryte isen på». Jeg snakket med personer som ikke snakker norsk og all kommunikasjonen skjedde via tolk. Det gjorde småprattingen litt kunstig. I starten pleide jeg å si at jeg er veldig takknemlig for at mine informanter ønsket å stille opp. Det jeg oppdaget ganske fort i intervjuene, var at det å snakke om barn, var en av tingene som framkalte et smil hos mine informanter. Jeg har gjort meg disse erfaringene mens jeg var turist i Asia og Midtøsten for mange år siden. Dette er et eksempel på forforståelse jeg som forsker hadde med meg før jeg begynte å gjennomføre intervjuene. I intervjuene kunne jeg for eksempel si: «Du er småbarnspappa. Da har du mye å gjøre.» eller «Det er sikkert mye å gjøre å ta vare på fem barn. Jeg har bare to og jeg synes det er mye å gjøre».

Jeg anerkjente mye og ofte mens jeg intervjuet. Noen ganger roste jeg informantene for at de vet mye om det norske arbeidsmarkedet selv om de ikke hadde vært lenge i Norge. Andre ganger – skrøt jeg av dem for ansvaret de hadde mens de var små i sitt hjemland.

Jeg stilte mange spørsmål og oppfølgingsspørsmål. Noen ganger ble jeg selv litt bekymret for at så mange og detaljerte spørsmål, kunne oppleves som avhør. De gangene jeg spurte om arbeidserfaring, ba jeg tolken si at jeg jobber på Nav og studerer karriereveiledning, så jeg er veldig interessert i det jeg spør om og at det nesten er en yrkesskade. Det tok informantene med et smil.

Jeg informerte mine informanter at de ikke trenger å svare på spørsmål de synes var ukomfortable.

Jeg avsluttet intervjuene med å spørre mine informanter om det var noe mer de ville tilføye og spurte dem hvordan det var for dem å delta. Alle informantene sa at det var greit å delta, de takket for interessen og ønsket meg lykke til med min oppgave.

Jeg har opplevd noen uforutsigbare hendelser under intervjuene. I et intervju gikk det en brannalarm hos tolken mens vi hadde samtale. I nesten 10 minutter var jeg og informanten uten tolk og vi brukte Google translate mens vi ventet på at tolken skulle ringe tilbake. Det var et spørsmål jeg ikke stilte grunnet forstyrrelsene.

3.11 Forskningsetiske overveielser

Det er mange etiske forhold som må tas i betraktning i løpet av et forskningsprosjekt. Jeg har allerede nevnt en del tidligere i oppgaven. Disse gikk ut på blant annet: rekruttering av informanter og hvordan jeg opptrådte mens jeg intervjuet. Jeg skal nå gjøre rede for forskningsetiske overveielser jeg ikke har omtalt tidligere, men som jeg vurderte, reflekterte over og tenkte gjennom underveis.

Etiske overveielser i et forskningsprosjekt dreier seg, som jeg ser det, om: forhold til informantene, empirien som genereres og forskeren selv (Thagaard, 2018, s. 113-114, 205; Skilbrei, 2023, s. 89, 184; Jacobsen, 2022, s. 240-241).

De nasjonale forskningsetiske komiteene gir retningslinjer for datainnsamling og tolkning av data. Konfidensialitet, hensyn til deltakeres integritet i forskningen står sentralt samt informert samtykke. Integriteten til informantene bør ivaretas både under selve intervjuet og i etterkant, nå empirien fortolkes og presenteres (De nasjonale forskningsetiske komiteene, 2023, s. 18).

Jeg har i intervjuene tatt hensyn til informantenes privatliv (Thagaard, 2018, s. 113). Mange ganger under intervjuene, kjente jeg på nærmest berøringsangst da jeg så vidt «nærmet» meg temaer som kunne knyttes til for eksempel religion. I slike tilfeller unngikk jeg oppfølgingsspørsmål. I noen tilfeller ble det sagt ting som jeg kunne tolke videre og min empiri ble ikke skadelidende. Andre ganger – kunne den kanskje berikes, men jeg ønsket ikke å gå for langt da som Thagaard (2018) så treffende uttrykker: «Intervjupersonen er prisgitt vår oppfatning av hvor vedkommendes grenser går, og hvordan vi vurderer hvilke spørsmål vi kan presentere i intervjusituasjonen» (s. 114).

Thagaard (2018) gjør oss oppmerksom på dilemmaer som oppstår når en forsker skal publisere et prosjekt. Det kan være et etisk dilemma å beskrive informantenes kontekst samtidig som man beskytter personens anonymitet. Det kan også by på utfordringer å presentere resultatene på en måte som både kan aksepteres av informantene og som ivaretar et faglig perspektiv (s. 205). For å ivareta disse hensynene utelater jeg å nevne hvor intervjuene fant sted, hvor mine informanter kommer fra (med unntaket for når de nevner dette selv i uttalelser jeg siterer) og hvor gamle de er. I begynnelsen av skrivningen benyttet jeg pronomen «hen» når jeg omtalte mine informanter for å ivareta informantenes anonymitet. Kjønn og roller knyttet til kjønn er et tema i drøftingen og jeg kunne ikke lenger omtale mine informanter og beskrive deres historier uten å nevne deres kjønn.

Forskningsetiske overveielser gjelder også hvordan forskeren opptrer som person. «Kvalitet [i forskningen] handler også om forskningsintegritet» skriver Skilbrei (2023, s. 89). Hun supplerer følgende:

[...] synliggjøring av og refleksjon omkring forskerens rolle i forskningsprosessen er et ledd i det å sikre forskningens kvalitet og troverdighet. Forskere bringer med seg verdier, motiver og blinde flekker som kan skape ikke-erkjente skjevheter som er uønsket, enten man bestreber seg på verdinøytralitet eller ikke, og refleksjon omkring dette er med på å etablere forskningens verdi. (Weber, 1949, i Skilbrei, 2023, s. 87)

Jeg har prøvd å gå inn i intervjusituasjonene med åpent sinn. Jeg visste ikke mye om temaet før. Mine informanter skulle være kilder til kunnskap. Jeg mener at jeg på grunn av det ikke hadde mange forutinntatte meninger og forforståelser.

Jeg har reflektert over hvilke konsekvenser min forskning kan ha for mine informanter. Jeg har kommet fram til at det er lite sannsynlig at min oppgave kan ha noen negative konsekvenser for mine informanter. Som forsker hadde jeg nøytralt ståsted i relasjon til deltakernes situasjon (Thagaard, 2018, s. 209).

Det å foreta en validering, altså stille meg spørsmål om det er samsvar mellom virkeligheten og min beskrivelse av virkeligheten er både et kvalitetsspørsmål og et spørsmål om etikk.

Dette er et spørsmål om hva slags data jeg har fått tak i (Jacobsen, 2022, s. 240). «Alle kvalitative undersøkelser er kun så gode som de dataene de klarer å samle inn» (Jacobsen, 2022, s. 240). Jacobsen (2022) skriver det er hensiktsmessig å stille seg en del spørsmål, blant annet om man har intervjuet de rette kildene, om de har gitt riktig informasjon og om de hadde evne til å gi riktig informasjon t (s. 240-241).

Jeg reagerer på at Jacobsen skriver «riktig» og «rette». Hvordan skal jeg som forsker bedømme om informasjonen er riktig? Dette grenser, etter min mening, til sensur, er fordomsfullt og det er en tilnærming jeg ikke synes er ønskelig. Jeg synes at mitt resonnement får støtte av Skilbrei (2023) i det hun skriver:

Den viktigste forskningsetiske forpliktelsen i fortolkningsprosessen er å ta hensyn til informantenes egen forståelse. [...] Å vise hensyn betyr ikke at forskerens egen tolkning av det som blir gjort, sagt eller skrevet, skal være den samme som informantens, men at forskeren bestreber seg på å forstå informanten, framstiller informantenes egen tolkning på en rimelig måte, og underbygger sin egen tolkning godt. (s. 184)

Ifølge Jacobsen (2022) kan noen informanter ha egne interesser som gjør at de kan lyve under intervjuet (s. 242). Jeg kan ikke utelukke at dette skjer, men jeg mener at dette kan helt eller delvis avverges med at forskeren forsikrer informantene om anonymitet, stiller åpne og ikke dømmende spørsmål og har et oppriktig ønske om å ikke skade informantene.

3.12 Bruk av tolk

Jeg har tidligere nevnt at jeg hadde brukt telefontolk i fire intervjuer og oppmøtetolk i et intervju. Jeg har forklart grunnene til dette.

Nå skal jeg bruke litt tid til generelle refleksjoner angående bruk av tolk i intervjuer. Kvale og Brinkmann (2015) understreker å bruke tolker som er språklig dyktige (s. 173). Dette var et vanskelig forhold i mitt prosjekt. Nasjonalt tolkeregister som er innsynsregister i regi av Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi), deler tolkene inn i fem kategorier der tolkene i

kategori A er de høyeste kvalifiserte og tolkene i kategorien E er de lavest kategoriserte⁶(IMDi, 2024).

Jeg har benyttet meg av et tolkebyrå. Jeg alltid ønsket meg en tolk med kategori A. Tolkebyrået skal tilby den høyest kvalifiserte tolken dersom det har mulighet til det. Hva slags tolk er tilgjengelig for oppdrag på det tidspunktet jeg ønsket, er tilfeldig. Jeg fikk henholdsvis disse kategoriene i mine intervjuer: D, E og «øvrig». I telefonsamtalen med tolkebyrået fikk jeg forklart at kategori «øvrig» omfatter tolker som ikke har noe tolkeutdanning. Språket de tolker til og fra, er deres morsmål.

Jeg hadde noe erfaring med bruk av tolk fra min arbeidsplass. Allikevel var ikke denne tilstrekkelig for å bedømme tolkens dyktighet. Anne-Cathrine Bjordal som i sin masteroppgave i karriereveiledning intervjuet fem syriske flyktninger, fikk anbefalinger av en arabisk tolk fra sin kollega. Bjordal fikk tilsendt og diskutert spørsmålene med tolken på forhånd (Bjordal, 2020, s. 25). Dette synes jeg var en veldig god idé`. Det var allikevel vanskelig å gjennomføre i mitt prosjekt da jeg ikke visste hvilke språk som kommer til å være aktuelle i mitt prosjekt. Selv når prosjektet var i gang, fikk jeg tak i informantene en etter en, noe som vanskeliggjorde en helhetlig planlegging. Jeg har vet to tilfeller bedt tolkebyrået om en tolk som har tolket for meg før. Hun hadde bare mulighet ved et av oppdragene.

Jeg hadde ikke like stor erfaring med tolker som Bjordal og heller ikke så omfattende nettverk på dette feltet.

3.13 Kvalitetskriterier i kvalitativ forskning: Reliabilitet, validitet og generalisering

Jeg vil nå reflektere over forskningens kvalitet. Hva kjennetegner forskning av god kvalitet og hvilke kriterier tas i betraktning for å skille mellom god og dårlig forskning?

⁶ Kategori A – statsautorisasjon og bachelorgrad, kategori B - bachelorgrad eller statsautorisasjon og grunnenne (30 studiepoeng), kategori C – statsautorisasjon, kategori D - grunnenne (30 studiepoeng tolking i offentlig sektor), kategori E - tospråkstesten og kurs (TAO) eller statsautorisert translør/fagoversetter og kurs (TAO)

Man kan ikke snakke om forskningens kvalitet uten å nevne begrepene reliabilitet, validitet og generaliserbarhet. De blir betegnet som «indikatorer på kvalitet» i forskningen (Tjora, 2018, s.79).

Reliabilitet som også kalles pålitelighet og handler om hvorvidt resultatene er pålitelige. Det kan ikke herske tvil om at resultatene skyldes feil eller skjevheter (Skilbrei, 2023, s. 87). I kvantitativ forskning er kravene til reliabilitet oppfylt hvis en forsker får likt utfall ved bruk av samme metode (Thagaard, 2018, s. 187). Dette blir vanskelig i kvalitativ forskning da den i større grad er basert på nærhet og relasjon til informantene. Denne kan påvirke resultatene man kommer frem til. Tjora (2018) mener at reliabilitet «[...] handler om *intern logikk* eller *sammenheng* gjennom hele forskningsprosjektet» (s. 79). Reliabilitet i kvalitative undersøkelser er knyttet til at forskeren må være ryddig og transparent og kunne vise til utvikling av data. Kvaliteten og verdien i prosjektet avhenger av hvor godt forskeren kan argumentere for sin fremgangsmåte (Thagaard, 2018, s. 188).

Jeg skal så godt det lar seg gjøre gi slike argumenter i min oppgave. Disse skal være en konkret og spesifikk beskrivelse av fremgangsmåten trinn for trinn (Thagaard, 2018, s. 188). Jeg skal ikke bare dokumentere det jeg har gjort, men jeg skal også ha en kritisk og reflektert forhold til mine valg og min prosess.

Validitet som også betegnes som gyldighet og henviser til om metoden brukt i en undersøkelse kan brukes og om forskningen tar for seg det som var meningen med undersøkelsen (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 276). I tillegg refererer begrepet til resultatene av undersøkelser og tolkning av data (Thagaard, 2018, s. 189). Man skiller mellom intern og ekstern validitet. Intern validitet handler om hvordan forskeren har dekning i dataene for å trekke konklusjonene i prosjektet. Ekstern validitet refererer til hvordan kunnskapen som genereres, er gyldig og overførbar i andre sammenhenger (Skilbrei, 2023, s. 87).

Et annet begrep som brukes når man vurderer kvaliteten i kvalitativ forskning, er generalisering (Jacobsen, 2022, s. 255-257). Tjora (2018) mener at generalisering i en eller annen form er et mål i kvalitativ forskning (Tjora, 2017, i Tjora 2018, s. 70). Marjan Nadim (2015) problematiserer generalisering i artikkelen «Generalisering og bruken av analytiske

kategorier i kvalitativ forskning». En definisjon på generalisering er: «[...] påstander om at det som gjelder på ett sted eller én tid, også vil gjelde et annet sted eller til en annen tid» (Payne & Williams, 2005, i Nadim 2015, s. 130). Vanligvis er målet med generaliseringen, å generalisere fra «[...] et utvalg til en populasjon» (Nadim, 2015, s. 131).

Generalisering er et omdiskutert begrep i kvalitativ forskning. Nadim henviser til forskningen til Payne og Williams om at kvalitative forskere generaliserer sine funn uten at de diskuterer grunnlaget for sine påstander. Refleksjon i forbindelse med generaliseringen mangler og det kan nesten se ut til at generaliseringen skjer ubevisst (Payne & Williams, 2005, i Nadim 2015, s. 129).

Diskusjonen om generalisering dreier seg ikke bare om hvordan og hva man kan generalisere, men også om generalisering er mulig, ønskelig og nødvendig (Nadim, 2015, s. 131-132). Nadim skisserer tre ulike tilnæringer til det, to ytterpunkter og en mellomposisjon (Nadim, 2015, s. 132-136). Jeg skal, etter Nadim (2015) presentere disse.

Det ene ytterpunktet, er at kvalitativ forskning bare kan si noe om det som er studert og ikke trekke videre konklusjoner utover dette. Generalisering er hverken mulig eller ønskelig da fenomener kun kan studeres i en bestemt tid og kontekst. Ifølge en moderat tilnærming, kan kvalitativ forskning ha noe overførbarhet og være gyldig og relevant. Det tredje standpunktet innebærer at kvalitativ forskning kan framstille empiriske og teoretiske generaliseringer. Empiriske generaliseringer gjelder konklusjoner tatt på bakgrunn av utbredelsen av et fenomen i en populasjon. Man forsker på et utvalg i en populasjon og trekker slutninger til hele populasjonen. Når man tar teoretiske generaliseringer, generaliserer man om kjennetegn ved prosesser eller mekanismer.

Jeg skal reflektere mer om disse tilnærmingene i konklusjonsdelen av oppgaven.

4 Analyse

«OK; så nå kommer det magiske øyeblikk. Plutselig vil du samle og sortere alle dine kvalitative data på en ny, effektiv måte» (Yin, 2011, sitert i Brandi & Sprogøe, 2019, s. 12, min oversettelse).

4.1 Hva er hensikten med analysen?

Jeg skal nå beskrive neste steg i min forskning, nemlig analysearbeidet. Jeg skal først redegjøre for hva det innebærer å analysere empiri og hva er målet er. Så beskriver jeg hvilken analytisk tilnærming jeg brukte. Samtidig som jeg presenterer tilnærmingen, skal jeg beskrive mine innledende observasjoner. Drøfting og diskusjon skjer i neste kapittel.

Før jeg kommer i gang, ønsker jeg å bruke litt tid på begrepsavklaring. Inspirert av Brandi og Sprogøe (2019) skal jeg bruke ordet empiri istedenfor data i dette kapitlet. Begrepet empiri er en samlebetegnelse og omfatter alt som skapes eller genereres i en undersøkelse. Det at empiri skapes refererer til at forskeres interaksjon med verden, hens evner, forforståelser, verdenssyn og subjektivitet. Empiri består av intervjutranskripsjoner, observasjoner, notater og alt annet som inngår av undersøkelse (s. 22-23).

Hensikten med en kvalitativ analyse, er å øke kunnskap på et område forskningen gjelder for. Analysekapitlet gjør det altså lettere for en leser å forstå forskningen i lyset av empiri (Tjora, 2021, s. 2016). Det å analysere, betyr å systematisere, ordne, kategorisere og dele en stor enhet inn i mindre komponenter (Brandi & Sprogøe, 2019, s. 23). Analysekapittelet i et forskningsprosjekt skal bidra til å forklare de funnene man har gjort og hjelpe leseren til å forstå funnene. Analysearbeidet har to mål. Det ene går ut på å besvare forskningsspørsmålene vi har stilt i vårt prosjekt (Skilbrei, 2023, s. 177). Det andre – å forstå materialet i en større kontekst. Forskerens ambisjon bør være å «[...] vende blikket fra enhetene og deres kontekst til helheten og dens sammenhenger» (Skilbrei, 2023, s. 185). Den andre delen bringer med seg en fortolkning, det vil si den betydning vi tillegger vår empiri (Brandi & Sprogøe, 2019, s. 23). Utfordringen, men også spenningsmomentet i analyse- og

fortolkningsprosessen, er at det ikke er noe fasitsvar på hva som skal tillegges mening. Prosessen gir forskeren frihet, men også et ansvar som stiller krav til prosessen, blant annet gjennomsiktighet i hvordan forskeren utleder bestemte temaer utfra empirien (Brandt & Sprogøe, 2019, s. 14).

I tillegg til frihet og ansvar nevnes intellektuell kapasitet, kreativitet, sensitivitet og evne til å jobbe systematisk som egenskaper som er nødvendige i analyseprosessen (Tjora, 2021, s. 216). Det analytiske arbeidet blir omtalt som det mest sentrale, krevende og utfordrende i den kvalitative forskningsprosessen (Brandt & Sprogøe, 2019, s. 11). For noen kan det være en antiklimaks etter det spennende og berikende innsamlingsarbeidet. Og ikke nok med det. Angst og spenning, glede og frustrasjon, emosjonelle opp- og nedturer blir beskrevet som vanlige tilstander som følger med gjennomføring av analysen (Braun & Clarke, 2022, s. 34). Ifølge metodelitteratur, kan analysearbeidet gi oss følelse av tristesse⁷ og ennui⁸ (Leiulfstrud & Hvinden, 1996, s. 220). Tjora (2021) supplerer nøkternt at analyseprosessen kan by på mye utrygghet sammenliknet med datagenereringen som en forsker har mye mer kontroll på (s. 217). Tjora (2021) gir eksempler på mange spørsmål en forsker kan stille seg:

Hva som er viktig i *min* empiri? Hva er interessant i tilknytning til de teoretiske rammeverkene jeg hadde sett for meg å kunne bruke? Hvordan kan mine data analyseres for å besvare problemstillingene som er satt opp? Er problemstillingene fortsatt godt og relevant etter data er på plass? Har det dukket opp nye interessante fenomener som jeg bør inkludere i analysen? Har jeg egentlig nok empiri? (s. 217)

Jeg siterer alle spørsmålene da de gjenspeiler mine tanker, opplevelser og usikkerheten forfatteren refererer til.

⁷ Tristesse – dysterhet, mørk stemning og mørksinn (Ordbokene, u.å.)

⁸ Ennui – følelse av sløvhhet og utilfredshet som skyldes at man ikke har noe å gjøre eller ikke finner interesse i noe; kjedsomhet (Naob, u.å.).

Men nok med svartmaling av analysearbeidet. La meg avslutte disse generelle refleksjonene om analysearbeidet med noe oppløftende: Målet med analysedelen er å komme fram til ny viten (Skilbrei, 2023, s. 185). For et privilegium!

Thagaard (2018) gjør oss oppmerksom på at analysen begynner lenge før vi sitter med egengenerert empiri og før vi skal i gang med å gå gjennom den. Våre notater, observasjoner, vurderinger og forståelse som skjer mens vi jobber med å skape empirien, er en del av analyseprosessen. Dette innebærer at analyse er en kontinuerlig handling som skjer gjennom hele forskningsprosjektet (s. 151). Skilbrei (2023) er enig i dette resonnementet, men legger til at analyseprosessen betegnes også som en egen del av forskningsarbeidet og begynner etter at empirigenerering er fullført (s. 177).

Analysearbeidet kan deles i tre trinn (Skilbrei, 2023, s. 177-178):

1. Det praktiske etterarbeidet av innsamlede empiri.

Målet i denne fasen er å klargjøre materialet til analysen og gjøre det mer anvendelig.

2. Skape mening av materialet.

Skape mening handler om å tolke og drøfte, altså teoretisere omkring empirien.

3. Bruke denne meningen til å besvare prosjektets forskningsspørsmål.

Braun og Clarke (2022) gjør oss oppmerksom på at kvalitativ analyse er en ferdighet. Den innebærer å identifisere mening og legge merke til ting som ikke er åpenbare (s. 36).

Jeg har ikke forskererfaring fra før. Det satt langt inne å ta innover meg at jeg er forsker i dette prosjektet. Men som Skilbrei (2023) påpeker: Gjennomfører man en kvalitativ studie, går man inn i en forskerrolle. Og selv om jeg bare er student og skriver en masteroppgave, skal jeg følge de samme prinsippene og stegene som «ekte» forskere. Skala, nivå, forventningene og rammebetingelser er selvfølgelig annerledes i mitt prosjekt enn i andre forskningsprosjekter. Retningslinjer og fremgangsmåter er allikevel det samme (s. 11-12).

Det er mange metoder man kan benytte seg av for å analysere forskningsempiri på. Metoder er prosesser eller verktøy som brukes for å skape eller analysere empiri. Innen disse metodene, finnes forskjellige metodikker som refererer til ulike designelementer (Braun & Clarke, 2022, s. 4). I min oppgave skal jeg benytte meg av tematisk analyse.

For å gjøre analyseprosessen håndterlig og oversiktlig for meg, har jeg valgt en analysemetode jeg vurderer som lettforståelig. Jeg fikk presentert metoden av mine veiledere og medstudenter. Etter å ha lest boka «Thematic analysis. A practical guide» av Virginia Braun og Victoria Clarke bestemte jeg meg for denne analysemetoden (Braun & Clarke, 2022) Jeg vurderte at metoden ville hjelpe meg å identifisere temaer i min empiri og forstå hva empirien handlet om. Metoden egnet seg for induktiv tilnærming og for å besvare min problemstilling. I tillegg syntes jeg at fremgangsmåten var godt og detaljert beskrevet. Alle stegene forfatterne skildrer er lett anvendelige, det gis mange eksempler og jeg følte meg trygg på at jeg kommer til å klare å følge dem, selv med lite forskerererfaring.

I neste kapitlet skal jeg beskrive hva metoden tematisk analyse går ut på og jeg skal skildre seks faser i metoden. Samtidig som jeg gir teoretisk presentasjon av analysen, skal jeg komme i gang med analyse av min empiri.

4.2 Induksjon, deduksjon og abduksjon

Ifølge Kvale og Brinkmann er det vanlig å skille mellom induktive, deduktive og abduktive former for analyse (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 224). Induksjon, deduksjon og abduksjon refererer til relasjonen mellom teori og empiri (Skilbrei, 2023, s. 53).

Deduksjon innebærer at man bruker eksisterende teorier, begreper eller kategorier for å forstå sin empiri. Deduktive tilnærminger kalles også for «top-down-tilganger» (Brandt & Sprogø, 2019, s. 53-54). Går man induktivt til verks, går man fra det spesifikke og empiriske til det generelle og teoretiske. Generelle konklusjoner gjøres på bakgrunn av observasjoner. Denne type analyse kalles også «bottom-up-tilgang» (Brandt & Sprogø, 2019, s. 74-75). Abduksjon finner sted mellom deduksjon og induksjon og «innebærer at vi både utvikler teori på

grunnlag av systematiske og dyptpløyende analyser, og at vi tolker data i lys av eksisterende teori» (Thagaard, 2018, s. 184).

Tematisk analyse kan beskrives som en bottom-up eller induktiv tilnærming (Brandt & Sprogøe, 2019, s. 78).

4.3 Tematisk analyse

Tematisk analyse går ut på å systematisere datamaterialet og konstruere temaer som skal fortolkes (Brandt & Sprogøe, 2019, s. 78). Målet er å «[...] utvikle en dypere forståelse av hvert enkelt tema» (Thagaard, 2018, s. 172). Ifølge Braun og Clarke (2022) tilbyr metoden «[...] et sett med verktøy - konsepter, teknikker, praksiser og retningslinjer – for å organisere, utspørre og tolke et datasett» (s. 4, oversatt av Google Translate). Det finnes ulike varianter av tematisk analyse. Fellesnevneren for dem er interessen for meningsmønstre gjennom koding (Braun & Clarke, 2022, s. 4).

I sin bok «Thematic analysis, a practical guide» (2022) bestemte forfattere seg til å kalle sin variant av analysen for refleksiv tematisk analyse. Hva innebærer det at en analyse er refleksiv? Man kan skille mellom personlig, funksjonell og disiplinær refleksivitet (Wilkinson, 1988, i Braun & Clarke, 2022, s. 13). Personlig refleksivitet refererer til hvordan forskerens verdier påvirker forskningen og kunnskapen som produseres. Det er viktig å utvikle bevissthet om sine verdier og antakelser da de kommer til å påvirke hva man gjør, hva man legger vekt på og hva man tar for gitt (Braun & Clarke, 2022, s. 14-15). Funksjonell refleksivitet forklarer hvordan metoden og andre metodologiske aspekter virker inn på forskningen og kunnskapen som produseres. Disiplinær refleksivitet sier noe om hvordan akademiske disipliner former kunnskapsproduksjon (Wilkinson, 1988, i Braun & Clarke, 2022, s. 13). Ivaretar man refleksiviteten, er det lettere å produsere forskning av god kvalitet (Braun & Clarke, 2022, s. 44).

Den analytiske prosessen Braun og Clarke (2022) beskriver har seks faser. Forfattere gjør oss oppmerksom på at denne prosessen ikke utgjør hele metoden. Metoden inneholder et større sett av verdier, antagelser, praksiser og begreper (s. 7). Et av de begrepene forfattere

introduserer er kvalitativ sensibilitet. Kvalitativ sensibilitet innebærer blant annet en interesse for prosess og mening istedenfor årsak og virkning, en kritisk og spørrende tilnærming til kunnskap, evnen til å reflektere, evnen til å forholde seg til empiri aktivt og analytisk (Braun & Clarke, 2013, i Braun & Clarke, 2022, s. 7), evne til nyansering og evnen til å tåle usikkerhet (Braun og Clarke, 2022, s. 7). Analytisk sensibilitet går ut å legge merke til det som ikke er så åpenbart i empirien og se større sammenhenger mellom empirien, eksisterende forskning, teorien og konteksten ellers. Denne spørrende og tolkende tilnærmingen regnes som en holdning og en ferdighet (Braun og Clarke, 2022, s. 44).

Jeg skal nå gå gjennom de seks fasene i refleksiv tematisk analyse. Braun og Clarke (2022) bruker bevisst ordet fase og ikke trinn. De forklarer at trinn får oss til å tenke på noe segmentert og lineært. Fasene er derimot ikke så tydelig avgrenset og de kan gå inni hverandre. Analyseprosessen er rekursiv og progressiv og den innebærer at man noen ganger må å gå bakover og i sirkler for å komme i mål (s. 34, 36).

Jeg skal beskrive hva de ulike fasene betyr, og jeg skal redegjøre for hvordan de fasene artet seg i mitt prosjekt.

Fase 1: Bli kjent med din empiri

Fase én i refleksiv tematisk analyse går ut på å gjøre seg kjent med sin empiri. Avhengig av hva slags empiri man har å forholde seg til, kan det blant annet bety å lese gjennom empirien og/eller høre på opptakene. Det er også anbefalt at man noterer korte ideer/bemerkninger/innsikter som er relatert til empirien (Braun & Clarke, 2022, s. 35).

Bli kjent prosessen går ut på å:

- a) Utvikle en detaljert kunnskap om empirien – man dykker ned i empirien på søk etter det interessante/spennende/mangfoldige.
- b) Engasjere seg i empirien – man utvikler både nærhet/fortrolighet og kritisk avstand og ens rolle er analytisk, aktiv og undrende.
- c) Skrive notater relatert til empirien – man fanger opp ideene, potensielle meningsmønstre og spørsmål (Braun & Clarke, 2022, s. 42-47).

Mitt arbeid med å «bli kjent med empirien» gikk ut på at jeg hørte på lydopptakene utallige ganger, leste gjennom transkriberinger og notater jeg hadde tatt mens jeg intervjuet. Selv om det å høre på lydopptakene tok mye lenger tid enn å lese transkriberingene, var det mye verdifull informasjon der. Jeg merket når tolken hadde brukt lang tid på å tolke og der det var «diskusjoner» mellom informanten og tolken. Dette ga meg nyttig informasjon om hvilke spørsmål som var utfordrende. I tillegg tok jeg fram mine notater som jeg hadde tatt mens jeg intervjuet og leste de samtidig som jeg hørte på lydfilene. Dette hjalp meg å «komme tilbake» til de fysiske intervjusituasjonene da det hadde gått to og en halv måned siden jeg gjennomførte det første intervjuet. I tillegg skrev jeg mine egne notater basert på all tilgjengelig empiri.

I mitt tilfelle skjedde det å utvikle en detaljert kunnskap om empirien, engasjere meg i empirien og skrive notater samtidig, og i flere omganger (Braun & Clarke, 2022, s. 42-47). Bli kjent prosessen tok en del tid. Jeg spilte av intervjuene fra starten til slutten først, men etter hvert som den undrende og kritiske sansen ble aktivert, hørte jeg på intervjuene på tvers av ideer og meningsmønstre. Den første fasen opplevdes både kaotisk og inspirerende. Det var mye empiri å gjøre meg kjent med og ta innover meg. Mange ideer ble skapt og mange ble forkastet. Det var spennende å gjøre meg fortrolig med materialet og etter hvert oppdage meninger jeg ikke hadde sett i starten. Det å være analytisk og kritisk artet seg i mitt tilfelle at jeg så bort fra informanten og hans historie, og begynte å legge merke til potensielle meningsmønstre. Da var det på tide å gå over til neste fase i analysearbeidet.

Fase 2: Koding

Skilbrei (2023) betegner analyseprosessen for en teoretisk og praktisk oppgave. Den viktigste handlingen i den praktiske delen er å forenkle. Koding er en måte å forenkle på (s. 190).

Koding er en prosess, en praksis og et virkemiddel for å systematisere empirien og svare på forskningsspørsmål (Braun & Clarke, 2022, s. 52; Skilbrei, 2023, s. 192, 194). Målet med koding, er å sammenfatte en analytisk idé/konsept/mening av empirien i kortfattede koder/etiketter. En kode er den minste enheten i analysen og de vil på sikt danne temaer i analysen. Koder fanger opp både det spesifikke og spesielle i empirien (Braun & Clarke, 2022, s. 52). De kan være en setning som gir en rask innsikt i hva koden handler om og

fremkaller empirien uten å måtte ty til lange beskrivelser. Det er viktig at en kode gjelder en bestemt betydning/mening. En kode skal ikke fange opp flere betydninger (Braun & Clarke, 2022, s. 54).

Koding reduserer ikke bare detaljene i empirien, men forutsetter en viss tolkning. Koder gir en analytisk oversikt over det som er av interesse (Braun & Clarke, 2022, s. 52-53) for forskningsspørsmål (Skilbrei, 2023, s. 192, 194). I praksis betyr det at noen segmenter av teksten blir kodet da de er relevante for problemstillingen, mens andre ikke blir merket med koder (Braun & Clarke, 2022, s. 53).

Etter å ha lest transkriberinger, skrevet notater og hørt på lydfiler, ble jeg kjent med min empiri. Da var det på tide å komme i gang med koding.

Ved hjelp av boka til Braun og Clarke (2022) identifiserte jeg koder som skulle hjelpe meg å få innsikt og forstå mening i min empiri og besvare mine forskningsspørsmål (Braun og Clarke, 2022, s. 59). Ved formuleringen av mine koder, passet jeg på at de var grove, korte, spesifikke og presise og at de skulle gi en rask innsikt i hva koden handler om (Braun & Clarke, 2022, s. 59). Jeg har laget følgende koder:

Koder:

På skole har jeg fått informasjon.
Må jeg studere?
Jeg har ingen forventninger.
Hva er best for meg?
Jeg vil starte min egen business.
Hva fungerer og ikke fungerer?
Jeg har hørt at man ikke tjener så mye penger på det.
Jeg har lyst å vite mer.
Stemmer det?
Når vi var der, snakket vi om Europa.
Hva er lett å gjennomføre?
Jeg vil snakke om de tre yrkene.
Hvilke jobber er populære?
Jeg kan plukke søppel så lenge det er meg som velger det.
Det kan være sjåfør eller noe annet.
Er det sånt her også?

Mine koder var direkte sitater fra mine informanter. I og med at jeg holdt meg til informantenes språk og formuleringer ⁹, hadde mine koder en semantisk karakter. De er også induktive og data-drevne (Braun & Clarke, 2022, s. 56-57).

Det er mange hjelpemidler man kan bruke i kodingen. Jeg har benyttet meg av penn og papir. Mens jeg hørte på lydfilene, noterte jeg koder på A3 ark. Det ble i starten veldig mange koder.

⁹ En annen type koder man kan bruke er latente koder. Disse kodene skiller seg fra semantiske koder med at de er implisitte og har et dypere meningsnivå. Semantiske og latente koder er ikke utelukkende, det er heller ingen rangering mellom dem og grensene mellom disse er ikke alltid lett å se. Innledende kan man kode semantisk for så å begynne å generere latente koder. Hvilke koder man velger, er også avhengig av prosjektets formål (Braun & Clarke, 2022, s. 56-57).

Etter hvert merket jeg at jeg at ulike koder hadde samme betydning. Derfor ble kodeantallet redusert.

Det var ikke lett å vite når jeg var ferdig med kodingen. Braun og Clarke (2022) gir et godt tips til forskere og ber dem forestille seg at de mister all sin empiri. Hadde jeg klart å forstå meningsrikdom, mangfoldet og eventuelle motsetninger i materialet gjennom koder? (s. 71). Jeg mente at jeg kunne det. Da var jeg klar til neste steg.

Fase 3: Innledende temagenerering

Det første jeg, i overført betydning, måtte gjøre i starten på denne fasen, var å skifte linse. Jeg skulle nå gå fra mikro- til makroskala. Jeg var nødt til å bytte min analytiske oppmerksomhet fra de minste enhetene (Braun & Clarke, 2002, s. 52) – koder til temaer som er større meningsmønstre (Braun & Clarke, 2022, s. 76, 79).

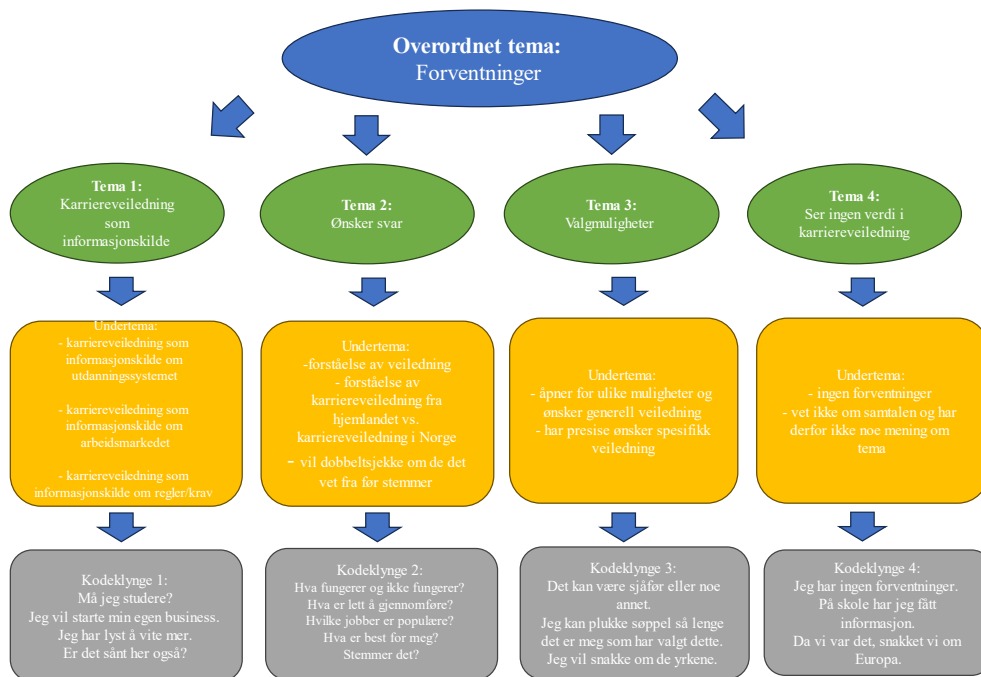
Koder fanger opp en idé/betydning, temaer skal fange opp flere. Det å gruppere koder skal bidra til å danne en kjerneidé som består av sammenhengende mønstre (Braun & Clarke, 2022, s. 80). I denne fasen av prosessen så jeg på mine koder og utforsket områder der det var en viss meningslikhet. Med andre ord: Jeg grupperte koder til kodeklynger og utforsket betydningsmønstre. Hver klynge vurderte jeg opp mot forskningsspørsmålet (Braun & Clarke, 2022, s. 79). Braun og Clarke (2022) understreker at dette bare er en innledende fase i forbindelse med temadannelse. Ingenting var bestemt ennå og kodeklynger og temaer var fortsatt midlertidige (s. 84). Allikevel stilte jeg meg spørsmål om de foreløpige temaene fanget noe meningsfullt, koblet temaene data og koder sammen, om de var sammenhengene og hadde klare grenser (Braun & Clarke, 2022, s. 85).

Jeg utarbeidet et visuelt kart av mine koder, kodeklynger og forslag til temaer. Det ble i løpet av prosjektet utallige versjoner av det. Målet med kartet var å begynne å utvikle foreløpige temaer, kartlegge hvordan disse temaene forholder seg til hverandre og for å vurdere empirien i forbindelse med analyse (Braun & Clarke, 2022, s. 85).

Etter hvert i prosessen begynte jeg å operere med begrepene overordnet tema og undertema. Et overordnet tema er et paraplykonsept som omfatter en rekke temaer. Undertemaet er en del

av temaet og retter oppmerksomhet på ett spesielt aspekt ved temaet (Braun & Clarke, 2022, s. 87-88).

Her er det min framstilling av det overordnede temaet, temaene, undertemaene og klyngekoder slik de var i mitt prosjekt i fase tre av analysen:



Fase 4: Utvikling og gjennomgang av temaer

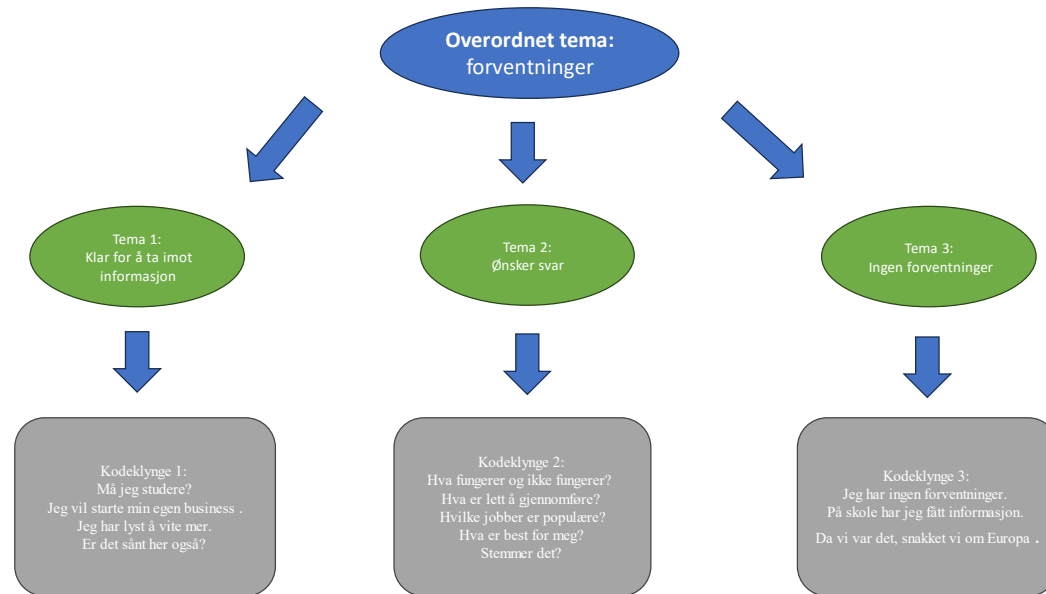
I denne fasen vurderte jeg det første utdraget av temaer og sjekket om de ga mening både med tanke på koder og hele empirien. Det jeg fokuserte på, var om temaene fremhevet de mest vesentlige mønstrene i materialet og om de belyste forskningsspørsmålet (Braun & Clarke, 2022, s. 35). Det var viktig at temaene bygget rundt en sentral idé og illustrerte mangfoldet i den, at de var tydelig avgrenset, ikke smeltet inn i hverandre, og at de ikke var et emnesammendrag. I denne fasen gjorde jeg det som var vanlig og naturlig å gjøre på dette stadiet: Jeg gikk tilbake til det jeg hadde gjort før og tok en validitetssjekk av det tidligere arbeidet (Braun & Clarke, 2022, s. 97).

I denne fasen begynte jeg også å vurdere forholdet mellom temaene og eksisterende kunnskap på feltet. Det er her jeg startet å tenke på den bredere konteksten (Braun & Clarke, 2022, s. 35).

Når det gjelder temautvikling, så er det veldig sannsynlig at det skjer en del justeringer rundt dem. De blir forkastet, smelter sammen, blir delt opp i flere temaer eller forblir uendret (Braun & Clarke, 2022, s. 35). Fase fire i mitt prosjekt innebærer at jeg omplasserte temaer og undertemaer. Grunnen for det var at jeg observerte at fraser jeg hadde under temaene i den opprinnelige skissen, hørte hjemme i undertemaene. Jeg har måttet finne på nye temanavn. I tillegg gjorde jeg meg tanker i forbindelse med teori jeg skulle bruke videre i min oppgave.

Fase fire var utfordrende for meg. Det å sitte fast og tenke så hardt at man nesten blir «intellektuelt utmattet» er slitsomt. Noen ganger er det vanskelig å holde motet oppe, andre ganger – får man en «selvsikkerhetsboost» av dimensjoner. Samtidig dukket nye refleksjoner og innsikter opp. Evnen til nyansering, tåle usikkerhet og legge merke til det som ikke er åpenbart er eksempler på kvalitativ og analytisk sensibilitet. Som jeg skrev tidligere, er den spørrende og tolkende tilnærmingen en holdning og en ferdighet. Det var spennende å se spiren til disse (Braun og Clarke, 2022, s. 7, 44). I denne fasen av analysen kjente jeg også på frihet, ansvar og kreativitet og det er her jeg virkelig måtte bruke min intellektuelle kapasitet (Brandt & Sprogøe, 2019, s. 14; Tjora, 2021, s. 216).

Etter alle justeringer så min framstilling følgende ut:



Fase 5: Avgrense, definere og jobbe med temanavn

I fase fem blir forskeren bedt om å gjøre seg tanker om hvilke historie hvert tema forteller og hvordan det temaet passer inn i den store historien, altså empirien. En aktivitet som anbefales i denne fasen, er å skrive en kort oversikt over hvert tema (Braun & Clarke, 2022, s. 35).

I tillegg skal man i denne fasen jobbe med temanavn. Jeg har brukt en del tid på å gruble over hva mine temaer skal hete. Det «riktige» navnet er viktige av to grunner: det er lesernes første møte med min analyse og temanavn skal vekke interessen. For det andre – signaliserer ikke temanavn dets analytiske retning, kan det bety at jeg bare navnga et emne og ikke genererte temaet. Dette er i så fall feil (Braun & Clarke, 2022, s. 112).

Fase 6: Skrive rapport

Det som tidligere var notater, post-it-lapper og visuelle fremstillinger, skulle nå skives ned i form av en rapport. Braun og Clarke (2022) understreker at denne fasen ikke er et tillegg til analyse, men en integrert del av den. Analysearbeidet ble ikke avsluttet i fase fem, den fortsetter. Mye kunne fortsatt justeres og endres og detaljene og flyten var i fokus nå. Rapporten man presenterer skal fange leserens oppmerksomhet og overbevise hen om kvaliteten arbeidet jeg har gjort (s. 118).

Ifølge fase seks, skal rapporten inneholde presentasjon av tidligere forskning, en redegjøring for hvorfor man brukte tematisk analyse i sitt prosjekt, de ulike valgene man tok underveis og vitenskapelig ståsted (Braun og Clarke, 2022, s. 119 – 126). Jeg har gjort dette i tidligere kapitler og underveis i analysen.

I neste kapitlet skal jeg presentere resultater og drøfting. Dette betrakter jeg som fase seks i den tematiske analysen.

5 Resultater og drøfting

I følgende kapittel skal jeg drøfte problemstillingen og forskningsspørsmålene i lyset av empiri, teori og relevant forskning. Karriereveiledningsteori kobles på fordi «[...] alle former for kvalitativ analyse får sin kraft fra teori» (Braun & Clarke, 2022, s. 57, oversatt av Google translate). Av samme grunn bruker jeg tidligere forskning i diskusjonen. Direkte sitater fra informanter blir utgangspunktet for drøftingen.

Forskningsspørsmålene skal diskuteres hver for seg.

Innledningsvis ønsker jeg å presentere hva slags kunnskap informanter hadde om karriereveiledningssamtalen på det tidspunktet jeg intervjuet dem. Jeg skal legge vekt på om hva de visste om samtalen på intervjuetidspunktet, om de var klar over hva samtalen skulle brukes til og hvor lenge etter intervjuet samtalen skulle finne sted.¹⁰

Slik så de tre variablene ut for mine informanter:

¹⁰ Da jeg holdt med rekruttering av informantene, ble et av kriteriene at informantene skulle ha en karriereveiledersamtale i nærmeste framtid. Jeg har ikke spesifisert noe tidsramme i forbindelse med dette. Rådgivere ved voksenopplæring/Nav ga meg informasjon når samtalen skulle finne sted.

Informant 1 - karriereveiledningssamtalen skulle finne sted fire dager etter jeg intervjuer hen. Informanten hadde fått en pdf fil med informasjon om karriereveiledningssamtale fra sin veileder før jeg intervjuet hen. Hen ble oppfordret til å svare på spørsmål som stod i filen og forberede sine egne spørsmål dersom hen ønsket det. Hen sa til meg i intervjuene at spørsmålene var ganske elementære og at hen leste gjennom disse. Hen hadde ikke behov for å forberede seg i forveien av samtalen. Informanten visste ikke hva samtalen skulle brukes til.

Informant 2 - karriereveiledningssamtalen skulle finne sted dager etter jeg intervjuet hen. Informanten forklarte i intervjuet om at hen hadde fått beskjed om at hen skulle ha to samtaler. Den ene samtalen skulle være med en fra et universitet, den andre visste hen ikke hva skulle handle om. Jeg tolker det slik at den ene samtalen var med meg. Informanten visste ikke hva målet med «den andre» samtalen var.

Informant 3 - karriereveiledningssamtalen skulle finne sted åtte dager etter jeg intervjuer hen. Informanten visste ikke om samtalen og dermed var hen ikke klar over hva er målet med samtalen.

Informant 4 - karriereveiledningssamtalen skulle finne sted tre dager etter jeg intervjuer hen. Informanten forklarte at hen vet at hen skulle ha en avtale, men hen visste ikke hvorfor.

Informant 5 - karriereveiledningssamtalen skulle finne sted 16 dager etter jeg intervjuer hen. Informanten sa at hen bare fikk beskjed om samtalen hen skulle ha med meg. Hen visste ikke hva målet med karriereveiledningssamtale er.

Det er altså bare en informant som var klar over at samtalen skulle finne sted. Det at de andre informantene ikke kjennskap til det, kunne ha ulike grunner slik som jeg tolker dette. Jeg ser for meg at de ikke hadde fått beskjed fordi samtalen var lenger fram i tid og rådgiver/Nav-veileder ikke hadde rukket å informere dem. En annen aktuell forklaring, er at de ikke oppfattet dette. Jeg tolker det som veldig lite sannsynlig at de bare skulle møte til en avtale uten å vite hva den skulle handle om. Samtidig er det så vidt meg bekjent ikke noe standard informasjon som gis i forkant om samtalen (den opplysningen har jeg fått i en samtale med en

karriereveileder) og da kan det tenkes at det er stor variasjon om hva som opplyses om før samtalen. Dette kan uten tvil påvirke forventningene til samtalen.

Det at mine informanter ikke hadde forventninger til karriereveiledningssamtalen mens jeg intervjuet dem, kunne også skyldes at de ble spurt brått om det og at de ikke hadde noe mulighet til å forberede seg på det spørsmålet. Jeg kan forestille meg at det er utfordrende å bli spurt om sine tanker rundt noe man ikke visste noe om på forhånd. Allikevel merket jeg at andre respondentene klarte å nevne sine forventninger tross lite betenkningstid.

La meg begynne analysen med det første forskningsspørsmålet. Det er som følger:

5.1 Hva slags karriererelaterte påvirkninger har personer med flyktningbakgrunn erfaringer med før de kom til Norge?

Systemteori hjelper oss å kartlegge, gjenkjenne og forstå karriererelaterte påvirkninger (Patton & McMahon, 2021, s. 67). Jeg skal nå gå gjennom de ulike påvirkningene som mine informanter ble utsatt for før de kom til Norge. Jeg skal presentere historier fra deres liv som illustrerer ulike påvirkningene. Mange ganger er det helt umulig å sortere og skille de ulike påvirkningene fra hverandre da de fremstår som en floke som vanskelig lar seg systematisere. I tillegg virker forskjellige forhold inn, noe som gjør det utfordrende å vite hva som hadde mest betydning. Dette er i tråd med selve grunnlaget til systemteori som STF henter sin inspirasjon fra. Systemtilnærming legger vekt på en helhetlig tankegang. Hvert element i et system eller delsystem er gjensidig avhengig av andre elementer. Og disse komponentene bør ikke betraktes isolert (McMahon et al., 2014, s. 33).

Kjønn og det kollektivistiske samfunnet

Min empiri viser at det å ha et bestemt kjønn og være medlem av et bestemt samfunn var forhold som hadde betydning for informantenes karriere i deres hjemland.

«Hvert samfunn har sitt eget sett med tro og atferd om hva det vil si å være kvinne eller mann» skriver Fida Afiouni og Charlotte Karam i bokkapitlet «Debunking myths surrounding women's careers in the Arab region. A Critical Reflexive Approach» (Afiouni & Karam, 2017, s. 59, oversatt av Google translate). Og selv om fokuset ofte rettes mot kvinners rettigheter, og forpliktelser, viser min forskning at gutter også utsettes for karriererelaterte påvirkninger som har innflytelse på deres utdanning og deltakelse i arbeidslivet.

Samfunn mine informanter kom fra blir ofte betegnet som kollektivistiske. Kollektivistiske samfunn skiller seg betraktelig fra individualistiske: «Jeget er definert som et vedheng av kollektivet, og et individs identitet er assosiert med sosial tilhørighet til familien eller stammen snarere enn til personlige egenskaper eller prestasjoner [...]» (Dwairy, 2006, s. 7, i Sultana, 2017, s. 38-39, oversatt av Google translate). Slik beskriver Sultana (2017) synet på individer i vesten: «[...] man feirer individer som «frie agenter», kalt til å definere deres eget livsprosjekt i tråd med deres egne ønsker, verdier og mål» (s. 432, oversatt av Google translate). Det at man opptrer som et medlem av en gruppe i større grad enn et individ, har implikasjoner på yrkesvalg (Sultana, 2014, s. 185). Det er tradisjonen, familien og felleskapet som skaper livsforventninger og ambisjoner (Sultana, 2017, s. 432).

Jeg presenterer kjønn og kollektivismen i samme avsnitt da de går inn i hverandre og utfyller hverandre. Samfunn mine informanter levde i, hadde klare forventninger til hva jenter og gutter, kvinner og menn skulle, burde, måtte og ikke fikk lov til. Kjønnaspektet henger tett sammen med kollektivismen der alle har sine roller og ansvar. Rollene og ansvaret som følger med er ofte avhengig av kjønn.

Kjønn inngår i den innerste sirkelen i den grafiske fremstillingen til systemteoretisk rammeverk. Samfunnet informanter er en del av, er den ytterste sirkelen i STF (Patton & McMahon, 2021, s. 72, 75, 81, 84-85).

Jeg skal nå presentere eksempler fra empirien på påvirkninger som følge av kjønn og forventninger knyttet til kjønn og det som følger av det å være en del av et kollektivistisk samfunn.

En av mine informanter sluttet på skolen da hun var 12 år. Moren hennes ble syk, og informanten var nødt til å ta vare på henne:

Informant: «Altså, hvorfor jeg sluttet på skolen? Jeg likte skolen, men min mor falt og brak beina og det var ingen andre som kunne passe på henne enn meg. Min mor kunne ikke gå på tre år og jeg var den eneste jenta i huset. Altså ... jeg hadde tre brødre, men min mor kunne ikke gå på toalettet. Jeg måtte komme med en stol til henne. De andre som var i huset var menn.»

Jeg: «Kan jeg spørre om dine brødre? Hva var grunnen for at de ikke kunne ta seg av mor?»

Informant: «Mine brødre var tett etter hverandre. Når en var i militæret, jobbet de to andre. Og når han ene kom fra militæret, så reiste han andre og de to andre jobbet. Og jeg var hjemme og passet på mamma og huset og laget middag.»

Jeg: «Og din pappa? Jobbet han også? Hva gjorde han?»

Informant: «Han var ansatt»

Jeg: «Er det slik at hadde den ulykken ikke skjedd, så hadde du fortsatt på skole?»

Informant: «Ja, selvfølgelig.»

Dette eksemplet viser hvordan tilfeldigheters spiller en rolle på karriererelaterte påvirkninger. En uventet og tilfeldig hendelse i den nære familien resulterte i at hun måtte avbryte skolegangen. Tilfeldigheter sammen med endringer over tid og rekursivitet, er et forhold som drøftes i STF. De viser den dynamiske naturen av påvirkningene presentert i STF (McMahon et al., 2019, s. 382).

Det at hun var «den eneste jenta» i huset og at moren trengte hjelp til intime ting, var utslagsgivende for at det er hun som skulle få dette ansvaret. Dette eksemplet viser hvordan forventninger basert på kjønn påvirket informantens liv. Måten informanten fortalte om disse

hendelsene, gjorde det tydelig at familien ikke vurderte andre løsninger enn det som skjedde. Familiens interesser og det å sørge for at familien som system kan fungere, ble prioritert høyere enn informantens utdanning. «Brannslukkingen» og ta vare på den syke moren ble viktigere enn informantens utdanning. Ifølge Sultana (2017) reflekterer de fleste middelhavs- og arabiske samfunn den kollektivistiske orienteringen der det er forventet at en skal opptre som medlem av sin familie enn som autonomt individ (s. 38).

Ifølge forskningen av Afiouni (2014) har konteksten en viktig betydning for kvinners karrierer i den arabiske regionen. Hun nevner kulturelle faktorer som religion, patriarkat og den sentrale rollen til familie og organisatoriske faktorer som mangel på veiledning og støtte (Afiouni, 2014, i Afiouni & Karam, 2017, s. 64).

En annen informant var nødt til å avslutte skolegangen da hans far døde. Slik forteller han om dette:

Informant: «Faren min døde da jeg var 13 år. Da var jeg og min storebror nødt til å drive familiebusinessen selv.»

Jeg: «Hvordan opplevde du å måtte slutte på skolen?»

Informant: «Det var helt naturlig fordi det ikke er status i Syria hvis man fortsetter på skolen. Det er ingen skam å avbryte skolegangen. Det at vi hadde vår egen familiebusiness, var viktigere.»

Jeg: «Så det var du og broren som måtte drive den businessen og forsørge familien?»

Informant: «Ja.»

Jeg: «Hvor gammel var broren din?»

Informant: «20.»

Jeg: «Det var et stort ansvar for en 13-åring og en 20-åring»

Informant: «Ja, det var det, men det var ikke så vanskelig fordi vi hadde erfaring med dette fra før og familien var ikke så stor».

En 13-åring slutter på skolen for å forsørge familien. Dette eksemplet viser hvordan en gutt over natta må ta på seg en rolle til en voksen. Historien til denne informanten gir uttrykk for betydningen av den kollektivistiske kulturen og forsørgeransvaret som bæres av menn i informantens hjemland. Samtidig sier bruker at det er «ingen status å fortsette på skolen». Denne informanten uttrykker ingen sorg av å måtte avslutte skolegangen og kaller dette «naturlig». Jeg tolket det slik at informanten var stolt over det ansvaret han fikk og taklet denne rollen på en bra måte.

Det er mange små, familiedrevne og familieeide bedrifter i MENA-regionen, som min informant kommer fra. Det er forventninger til at gutter og menn går i fars fotspor og overtar bedriften. Dette gjør at de i praksis ikke har noen muligheter til å velge en annen yrkesvei (Sultana, 2014, s. 185).

Kjønnsaspektet er synlig i uttalelsen av en annen informant. Han forteller om at det var en «regel» i familien som gikk ut på at barna kunne bare gi på skolen fram til sjette klassen. Det eldste barnet, en jente, fikk lov å gå på skolen fram til den niende klasse. Han sier:

Informant: «I min familie og min tradisjon, jobber jenter ikke. De skal ikke slutte på skolen for å støtte familien økonomisk. Det er guttenes sitt ansvar. Hun var førstefødt. De [foreldrene] ville gi henne sjanse.»

Påvirkningene her skapes av familien, det nære menneskesystemet som individet kommuniserer med og er en del av (Patton & McMahon, 2021, s. 81). Begrepet påvirkning ble valgt av STF's utviklere som et nøytralt, ikke-dømmende begrep som ikke forutsetter fordel eller ulempe. Påvirkningen i seg selv har ingen verdi. Det er snarere forholdet eller interaksjonen mellom individet og påvirkningen, og betydningen som tilskrives påvirkningen

fra individet som har betydning (McMahon et al., 2014, s. 35). Påvirkningene er dynamiske og viser til både innhold og prosesser i påvirkningene (McMahon, 2005, s. 31).

Av historiene til mine informanter fremgår det at kjønn og kollektivismen både hemmer og tilrettelegger, gir muligheter og skaper begrensninger. Det å være jente/gutt i et kollektivistisk samfunn er noe som de kan ha gagn av (den eldste jenta i familien fikk muligheter til lengre utdanning), men det kan også være et forhold som begrenser deres muligheter (en gutt må slutte på skolen for å forsørge familien). Som Sultana (2017) bemerker, gir familien støtte, men er også kilde til press og forventninger som begrenser horisonten (s. 21).

Økonomi og manglende velferdssystem

Jeg skal nå se på hvordan økonomiske forhold påvirker informantene.

Slik gjengir en av informantene hvordan familiens økonomi påvirket hans liv:

Informant: «Jeg gikk fire år på skolen. Etterpå begynte jeg å jobbe.»

Jeg: «Hva var grunnen for at du sluttet på skolen etter fjerde klasse?»

Informant: «Det var situasjonen til familien, altså den økonomiske situasjonen. Det var vanskelig. De hadde ikke så god økonomi for at jeg kunne fortsette på skolen. Jeg begynte å jobbe på en fabrikk, sammen med min bror.»

Jeg: «Hvordan var det for deg å slutte på skolen?»

Informant: «Det var sammensatt. Det å studere er det beste man kan gjøre, det viktigste, men jeg var nødt til å til å gjøre det [slutte på skolen] for å hjelpe familien min. (...) Jeg var lei meg og angret på det, men jeg hadde ikke annet valg.»

Informanten var nødt til å slutte på skolen for å forsørge familien. Det å måtte avbryte skolegangen var en sorg for ham, men det var, ifølge ham, det eneste alternativet.

En annen informant forteller om at skolegangen var gratis, men at det var en del utgifter i forbindelse med skolen som måtte dekkes av foreldrene. Han nevner spesifikt gymklær som kostet mye penger, noe han ikke ville be foreldrene om. Dette og de andre utgifter på skolen var grunnen til at han avbrøt utdanningen.

Jeg presenterer økonomi og manglende velferdssystem som en helhet. Dette har bakgrunn i STF sin filosofi. Rekursivitet brukes som et begrep som beskriver prosessene som foregår i STF. Det viser til interaksjonene i og mellom systemer i STF. De er gjensidige, ikke-lineære, tilbakevendende og åpne. I den grafiske fremstillingen av STF, markeres dette med stripete linjer rundt ulike systemer. De er åpne for påvirkning utenfra. Rekursivitet foregår på mange nivåer: i individet, mellom det individuelle og det sosiale systemet, mellom det individuelle og det miljø- og samfunnssystemet og på tvers av tidsvariabelen (McMahon, 2005, s. 31 og 35).

Historiene til begge informantene viser hvordan dårlig økonomi, fattigdom og ett ikkeeksisterende velferdssystem påvirker deres liv. Disse karakteriseres som miljø- og samfunnsmessige påvirkninger i systemteoretisk rammeverk (Patton & McMahon, 2021, s. 79-81). Sosioøkonomiske forhold ble tradisjonelt ikke tillagt stor vekt som et forhold som påvirker karriereutvikling (McMahon & Patton, 2018, s. 231). Den innflytelsen økonomi og manglede støtte fra staten har på individet, understreker betydningen av systemene i systemteori og STF. Et individ som system lever ikke isolert, men er en del av et større kontekstuellet system og en endring i en del av systemet vil resultere i en endring i en annen del av systemet (McMahon, 2005, s. 31).

Ett ikke-eksisterende velferdssystem er også en karriererelatert påvirkning som mine informanter erfarer i sine hjemland (Sultana, 2017, s. 23). Det er det ikke finnes ordninger og systemer for blant annet sosialhjelp, rehabilitering eller etterlattepensjon, gjør at mine informanter er nødt til å avslutte skolegangen og innta roller til voksne selv om de er barn. De uforutsatte hendelsene og familiens økonomi er med på å bestemme handlingene til mine informanter. Valgmuligheter finnes ikke.

De overnevnte aspektene henger sammen med kollektivism og patriarkalske verdier. Sultana nevner en rapport gjort av United National Development Programme (UNDP) som sier at familien er «[...] det ultimate tilfluktsstedet i et dysfunksjonelt samfunn og en ineffektiv stat» (UNDP, 2016, s. 49, sitert i Sultana, 2017, s. 39).

Forhold ved arbeidsmarkedet

Slik skisserer informanten arbeidsmarkedet i hjemlandet:

Informant: «Arbeidsgivere kommer til byen eller et sted (...) og de sier: «Jeg trenger arbeidsfolk». Da kommer det muligheter for jobb.»

Jeg: «Dreier det seg om dagsjobber eller lengre prosjekter?»

Informant: «Det er ikke bestemt tid. (...) man begynner, og man vet ikke når det slutter. Det kan være en dag, det kan være en måned, det kan være seks måneder. Vi hadde ikke jobb hele tiden. Vi jobbet og stoppet (...). Jeg jobbet noen måneder, så sluttet jeg (...). Det var ikke kontinuitet».

Karrierene til mine informanter var preget av det ustabile arbeidsmarkedet i deres hjemland. Hva de jobber med til enhver tid er preget av tilfeldigheter og ytre forhold. En av informantene jobbet på et legekantor og fikk opplæring i administrative og praktiske oppgaver som sårstell og blodtapping. Da klinikken flyttet, ble arbeidsforholdet avsluttet.

Ifølge Afiouni og Karam (2017) er kvinner overrepresentert i det uformelle arbeidsmarkedet i den arabiske regionen. Det som «følger med» er lav, uregelmessig eller ingen lønn, begrenset evne til å organisere seg og ingen beskyttelse (Chant & Pedwell, 2008, i Afiouni & Karam, 2017, s. 65).

Andre informanter forteller om hyppige jobb-bytter som følge av konkurser og dårlig betaling. Informanter får jobber via uoffisielle kanaler, ofte nettverk som naboer, bekjente og familie.

Land mine informanter kommer fra, er preget av en økonomisk uformell sektor og uformelle rekrutteringsprosesser. Innflytelsen til familier og politiske og religiøse nettverk nevnes som inngangsporter til å få seg jobb. Den uformelle sektoren er livsoppholdorientert og er preget jobber av dårlig kvalitet som utføres av lav kvalifiserte arbeidere som ingen utsikter til å stige i gradene (Sultana, 2017, s. 34-35).

Religionen og den politiske situasjonen

En av informantene hadde ingen skolegang og er analfabet. I sitt hjemland var hun hjemmeværende og hun har aldri hatt jobb utenfor sitt hjem.

Informant 1: «Jeg har ikke gått på skole. Det var krig og situasjonen var veldig vanskelig ... spesielt for jenter å gå på skole.»

Jeg: «Kan du lese og skrive?»

Informant: «Nei»

Uten at dette nevnes eksplisitt, blir krig og religion og ulike rettigheter som følge av kjønn, en av de karriererelaterte påvirkningene. Her er det min forståelse og kunnskap om landet informanten kommer fra, som er med på å tolke informantenes uttalelser.

En annen informant var nødt til å slutte på skolen og flytte til en annen del av landet grunnet politisk uro og etniske konflikter.

Krig er grunnen til at en annen informant må forlate sitt hjemland og firmaet familien har bygget gjennom mange år.

Religion og den politiske situasjonen er systemer som skaper karriererelaterte påvirkninger for informantene. Sultana (2017) skriver:

[...] politisk ustabilitet generelt har en negativ innvirkning på overganger til arbeid: Skolegang er ofte forstyrret, bedrifter [...] legger ned og flytter [...]. Det er klart at konflikter også genererer nye muligheter for entreprenørskap, men mye av dette er ulovlig og hemmelig [...] – knapt et godt grunnlag for å bygge et livsprosjekt [...]. (s. 36)

Lite fleksibelt skolesystemet

Slik svarer informanten på spørsmålet om det var muligheter for at hun kunne gjenoppta den avbrutte skolegangen:

«Utdanningssystemet var veldig dårlig. Det er sånt at når jeg var borte fra skolen i tre år. Skulle jeg komme tilbake, måtte jeg ta det ... som privatist på en måte. Hvordan skulle jeg klare det? Mine foreldre kunne ikke sende meg på kurs fordi deres økonomiske situasjon ikke var så bra.»

Organiseringen og kvaliteten av skolesystemet er en miljø- og samfunnsmessig påvirkning i systemteoretisk rammeverk (Patton & McMahon, 2021, s. 79-81). I mitt informantens tilfelle, var det å gjenoppta utdanning et spørsmål om økonomi. Det er heller ikke usannsynlig om informanten hadde fortsatt utdannelsen dersom skolesystemet hadde vært mer fleksibelt.

Jeg skal nå diskutere og drøfte det andre forskningsspørsmålet nemlig:

5.2 Hva slags innflytelse har de karriererelaterte påvirkningene på forventningene til karriereveiledningssamtalen?

Jeg har tidligere i tematisk analyse formulert tre hovedtemaer ut fra min empiri. Dette er: ingen forventninger, ønsker svar og vil få informasjon. Det er svarene mine informanter ga på spørsmål om forventninger til karriereveiledningssamtalen. Jeg skal nå drøfte hva slags innflytelse de karriererelaterte påvirkningene jeg diskuterte i forrige underkapitlet har på forventningene personer med flykningsbakgrunn har til karriereveiledningssamtalen. Med andre ord: på hvilken måte har de karriererelaterte påvirkningene fra hjemlandet virket inn på

at mine informanter svarte at de hadde ingen forventninger, at de ønsket svar og ville få informasjon.

Det er to forhold jeg ønsker å drøfte videre som, etter min mening, har betydning for informantenes liv før de kom til Norge og deres forventninger til karriereveiledningssamtalen. De to forholdene er: valg og forståelse av veiledning.

Valg

I artikkelen «Anchoring career guidance i the Mediterranean? In Search of Southern Perspectives» problematiserer Sultana hvordan begrepet «valg» utarter i MENA region (Sultana, 2017). Han skriver at den vestlige forståelsen av karrierevalg går ut å:

[...] utøve personlig handlefrihet for å gjøre valg fra en rekke tilgjengelige alternativer, eller [...] «konstruere» en selvidentitet [...]. [...] det blir tydelig [...] at slike antakelser stort sett gjelder for noen få privilegerte. For det store flertallet - spesielt i det globale sør - spiller en rekke krefter inn som i beste fall begrenser valgene til å begrense det til noen få alternative, og i verste fall bestemmer livsveien på ugjenkallelige måter [...]. (Sultana, 2017, s. 9, oversatt av Google translate)

Jeg tolker «kreftene» Sultana skriver om, som nettopp de påvirkningene som er så sentrale i systemteoretisk rammeverk.

Jeg har tidligere drøftet forhold som kjønn og kollektivistisk samfunn, økonomi og manglende velferdssystem, trekk ved arbeidsmarkedet og lite fleksibelt skolesystem. Alle disse karriererelaterte påvirkningene hadde et fellestrekk. De var med på, som Sultana skriver, å begrense valgene eller utelukke valgmulighetene.

Manglende valgmuligheter blir nevnt flere ganger av informanter. En forteller om episoden der familien fikk ham til å ta imot et jobbtilbud og at han ble «tvunget» av sin far til å fortsette. Han sier at han «hatet» det. I tillegg forteller han om livet han levde i en flykningsleir. På grunn av omsorg for barn som hadde store helseutfordringer, var det umulig

for ham å reise utenfor leieren og jobbe. Han var redd det skulle skje noe med barna mens han var borte.

Mine informanter snakker aldri om de valgene de hadde tatt. De forklarer hvorfor de avbrøt skolegangen, hva var omstendigheter til at de begynte å jobbe som barn eller hvordan de ikke fikk lov til å jobbe utenfor hjemmet. De var ikke aktive subjekter i disse hendelsene, men passive objekter man tok avgjørelser for. Konteksten og omstendighetene var rådende. Mine informanter var nødt til å innordne seg disse.

Sultana skriver dette om unge kvinners valgmuligheter:

Valgmuligheter for unge kvinner begrenses ytterligere av familiens motvilje mot å la dem melde seg inn på fjerne skoler som krever daglige reiser. Plassering, transportfasiliteter og kostnader, og til og med infrastruktur [...] bestemmer livssjanser og «valg» snarere enn personlige ambisjoner [...]. (Sultana, 2014, s. 186, oversatt av Google translate)

Valgkompetanse er en av de kompetansene karriereveiledning er med på å utvikle. Når man ikke har denne kompetanse, er det trygt å få svar. Dette gjør mine informanter. Når en av dem ønsker å vite «hva som er best, hva som fungerer og hva er populært» så vil han ha raske svar.

Når informantene oppgir at de ikke har noen forventninger til karriereveiledning, har det sammenheng som jeg tolker det, deres valgkompetanse. Informantene fikk ikke mulighet til å foreta karrierevalg i sine hjemland. De er heller ikke forberedt på å ta valg i Norge.

Ingen forventninger til karriereveiledningssamtalen har, etter min mening, også tilknytting til et annet forhold, nemlig forståelse av veiledning. Jeg skal drøfte det nå.

Forståelse av veiledning

Forhold til valg henger sammen med forhold til veiledning som tjeneste. Jeg har spurt mine informanter om hvordan det blir for dem å snakke om arbeid og utdanning og om det er noe nytt for dem.

Jeg: *«Er det vanlig å snakke med en veileder eller rådgiver om utdanning og arbeid i ditt hjemland ...?»*

Informant: *«Det er helt vanlig. Jeg har tidligere spurt personer som hadde kunnskap og erfaring.»*

Jeg: *«Var det i Syria?»*

Informant: *«Ja, det stemmer, det var i Syria. Jeg var veldig nøye med å ikke spørre hvem som helst (...). Jeg spurte de som hadde lang erfaring og kunne dette.»*

Informanten gir eksempler på hvordan han spurte om råd med tanke på sitt firma. Det var bekjente, og andre fagfolk han rådførte seg hos.

En annen informant svarer dette på spørsmålet om hvordan det vil bli for ham å snakke med en veileder:

Informant: *«Det blir helt naturlig. I Syria snakker vi om hvem som helst om jobb. Det er helt normalt å snakke med karriereveileder.»*

Jeg: *«Hva mener man i Syria snakker med hvem som helst?»*

Informant: *«For eksempel hvis jeg skulle jobbe i et yrke eller jeg skal søke en jobb innenfor et yrke jeg ikke vet mye om, så er det naturlig å spørre de som kan gi meg opplysninger.»*

Jeg: «Men da mener du bekjente, folk du stoler på ... tillitspersoner?»

Informant: «Vanlig folk som jobber innen en bransje».

Det er åpenbart at informanter ikke har begrep på hva vår definisjon av veiledning er og de kjenner ikke til veiledningstjenester fra sine hjemland.

I artikkelen «Life space mapping' as an innovative method in career counselling for refugees, asylum seekers and migrants» skriver Aneta Slowik (2014) følgende: «I noen kulturer er rådgiverens yrke ukjent» (s. 81).

Dette bekrefte av Antoinette Batumubwira, forfatteren av artikkelen «An immigrant's voice – Complexity of the client-counsellor relation». Hun har selv flyktningbakgrunn og skriver slik om forholdet mange flyktninger har til vidt forståtte veilednings- og rådgivningstjenester:

Man må først erkjenne at rådgivning på den vestlige formelle måten ikke nødvendigvis er kjent for de fleste innvandrere. I mange samfunn og kulturer tilbys ikke psykologisk støtte formelt. Familien er stedet der psykologiske problemer blir tatt hånd om, selv om begrepet «psykologi» eller «rådgivning» ikke brukes spesifikt. (Batumubwira, 2005, s. 48)

Sultana (2014) viser til en komparativ analyse av karriereveiledningstjenester i Midtøsten og Nord-Afrika. Funn fra åtte arabisk land: Algerie, Egypt, Jordan, Libanon, Marokko, Palestina, Syria og Tunisia viser at tjenester er i «[...] sin spade begynnelse» (Sultana, 2014, s. 182).

Det å få svar fra en karriereveileder kan by på utfordringer i de tilfellene det ikke dreier seg om informasjon, men valg. Karriereveileders rolle er å få en til å reflektere. Tankegangen er at veileder ikke har noe svar eller agenda, men kan stille spørsmål som får veisøker på «riktig bane». Det er i tråd med definisjonen som sier at karriereveiledning er «[...] profesjonelle, individuelle samtaler mellom en veileder og en veisøker om karriererelaterte spørsmål, med den hensikt å bidra til å styrke veisøkers refleksjon, motivasjon og ferdigheter til å håndtere egen karriere» (Gravås & Gaarder, 2011, s. 20).

Det at mange personer med flyktningbakgrunn forventer svar av veileder, problematiseres av Batumubwira (2005). Hun stiller et spørsmål en person med flyktningbakgrunn kan stille seg: «Hva forventer en veileder av meg»? Så presenterer hun beste- og verstefallsscenario svar på dette spørsmålet. I det ene scenarioet vil veisøker samarbeide, ha åpen diskusjon om situasjonen og mulige alternativer. I det andre – presenterer hen sine problemer og forventer at veileder finner løsning og svar på hens problemer (s. 50). I denne sammenhengen får veilederen en veldig spesiell autoritet:

Man må også huske at i motsetning til vestlig samfunn og kultur, er livet vanligvis betraktet i nåtiden, eller den umiddelbare fremtiden i innvandrers kultur.

Langsiktige planer er ikke under kontroll av et individ, langsiktig visjon er under kontroll av en respektert representasjon av autoritet. Autoriteten kan være Gud, foreldrene osv. I den nye sosiokulturelle konteksten kan klienten stole på det mektige etablissementet, representert ved rådgiveren, for langsiktige planer. (Batumubwira, 2005, s. 49, oversatt av Google translate)

Når informanter forventer svar, kan det føre til at deres forventninger ikke blir innfridd. Dette kan de igjen tolke som manglende velvilje eller kompetanse hos veiledere. Det er derfor viktig at denne forståelsen blir møtt med informasjon og riktig forventningsavklaring fra karriereveiledere sin side. Det å forklare hva veiledning er, er grunnleggende (Batumubwira, 2005, s. 50).

Den siste påstanden bekreftes av forfattere til Fafo-rapporten «Karriereveiledning for nyankomne flykninger og innvandrere» (Flatø et al., 2023). De skriver:

For å få utbytte av karriereveiledningen er det, uavhengig bakgrunn, en klar fordel om deltakeren vet litt på forhånd om hvilken funksjon denne veiledningen har. En tematikk som går igjen blant dem vi har intervjuet, er at mye av tiden går med til å forklare hva karriereveiledning går ut på og hva som er karriereveileders rolle. (Flatø et al., 2023, s. 79)

Jeg stilte mine informanter spørsmål om hva karriereveilederen kunne hjelpe dem med i forbindelse med arbeid og utdanning. Til tross for at mine informanter ikke hadde begreper på hva veiledning og veileders rolle er, svarer de at de ønsker informasjon. Informantene ser altså muligheter i en karriereveiledningssamtale. For dem er samtalen en informasjonskilde om utdanningssystemet og arbeidsmarkedet. En av informantene lurte på:

«Hvis jeg kommer til å jobbe som sekretær – må jeg studere? Eller som vokter – må jeg studere? Sånne ting ... Hvor lang tid tar det?»

«Det gjelder hvilket som helst yrke: er det behov å studere eller går det an å ta kurs eller bare gjøre praksis?»

Informanten hadde en arbeidserfaring fra sitt hjemland. Hen ønsket å innhente informasjon om kravene i Norge for å kunne vurdere om hen kan utøve samme yrke/yrkene som hen hadde før. Hen jobbet som helsesekretær i sitt hjemland. Informanten hadde både administrative oppgaver som gikk ut på å ta telefoner og booke timer samt praktiske oppgaver som å rense sår, sette sprøyter og skifte bandasje. Informanten hadde ingen formell utdanning, men siden hen bodde i samme bygget legekantoret holdt til, fikk hen tilbud om seks måneders lang skulder til skulder opplæring og jobb etterpå.

En informant ønsker å vite mer om arbeidsmarkedet for bønder. Hen ville spørre karriereveileder om lønnsnivå og betingelser i dette yrket:

«Jeg har lyst å vite mer om det å dyrke grønnsaker.»

En informant sa retorisk:

«Alle sier at hvis du ikke kan språket, så kan du ikke jobbe.»

Informanten sa ikke spesifikt om at hen ønsker å snakke om det med en karriereveileder. For meg hørtes det allikevel ut som noe hen ville avklare.

En annen informant hadde planer om egenetablering og lurte på om hva slags regler hen måtte forholde seg til. Hen hadde drevet firmaer både i Syria og Tyrkia. Hen har fått erfart at regler kan variere og hen ønsket å informasjon om regler og krav i Norge:

«I Tyrkia var det så lett å starte business. Det er nesten som i Syria. Det er fritt fram. Hvis du har penger, kan du åpne hva som helst. Det er ikke så komplisert regelverk. Er det sånt her [i Norge] også?»

«Jeg har tenkt å spørre karriereveileder om krav, informasjon, muligheter man har i Norge og regelverk for slike jobber.»

Jeg hadde inntrykk at mine informanter var oppriktig interesserte når de stilte alle disse spørsmålene. De hadde mange spørsmål og betraktet karriereveilederen som en informasjonskilde om arbeidsmarkedet, utdanningssystemet, krav og regler. Dette funnet er i samsvar med resultater i Fafo-rapporten «Karriereveiledning for nyankomne flykninger og innvandrere». Forfattere siterer en informant som sier: «Jeg personlig likte dette fordi det er utrolig mange valgmuligheter. Disse mulighetene har vi ikke kjennskap til, særlig vi som nettopp er kommet» (Flatø et al., 2023, s. 88).

Denne forventningen til karriereveiledningen er en helt legitim og er i samsvar med definisjonen: «Karriereveiledning viser til tjenester og aktiviteter som skal hjelpe personer, uavhengig av alder og tidspunkt i livet, til å ta valg når det gjelder utdanning, opplæring og arbeid, og til å håndtere egen karriere» (Bakke et. al, 2020, s. 11). Mine informanter stod foran mange valg og for noen var karriereveiledere støttespillere som kunne hjelpe dem med det. Informantene som hadde kort fartstid i Norge, ønsket hjelp til å innhente kunnskap og informasjon om sin mulighetshorisont og kontekst (Bakke et. al, 2020, s. 71).

Denne forventningen til karriereveiledningssamtalen bør tas på alvor og behandles med respekt og ansvar. Det å se seg selv i kontekst og se sin egen mulighetshorisont er ikke lett når man ikke kjenner godt landet man bor i og ikke kjenner til lokale forhold. For å bistå veisøkere med flykningsbakgrunn, er det avgjørende at karriereveiledere har kompetanse og kjenner til etiske retningslinjer for faget.

6 Konklusjon

Denne oppgaven tok for seg følgende problemstilling og forskningsspørsmål:

Hva slags forventninger har personer med flyktningbakgrunn til karriereveiledningssamtalen etter integreringsloven?

Hva slags karriererelaterte påvirkninger har personer med flyktningbakgrunn erfaringer med før de kom til Norge?

Hva slags innflytelse har de karriererelaterte påvirkningene på forventningene til karriereveiledningssamtalen?

Konklusjonen i min forskning er at karriererelaterte påvirkninger fra hjemlandet har innflytelse på forventninger personer med flyktningbakgrunn har til karriereveiledningssamtalen etter integreringsloven. Jeg har kommet fram til at kjønn og kollektivism, økonomi og et lite utbygd velferdssystem, forhold ved arbeidsmarkedet, religionen og den politiske situasjonen og et lite fleksibelt skolesystem påvirker hvordan personer med flykningsbakgrunn forholder seg til valg og hva slags forståelse de har av veiledningen. Dette igjen har innflytelse på hva de forventer av karriereveiledningen.

Systemtoeretisk rammeverk (STF) utgjorde det teoretiske grunnlaget i oppgaven. Jeg mener at man, ved hjelp av rammeverket, kan se kompleksiteten i ens karrierehistorie. Tradisjonelt har karriereveiledning hatt fokuset på deler, for eksempel personlighet eller evner (McMahon, 2005, s. 33). Systemtenkning har søkelyset på helheten. Jeg synes dette er særlig viktig med tanke på veisøkere som ikke deler den kulturelle bakgrunnen som karriereveilederen.

Karriereveiledere må ta innover seg at kontekstene som preget veisøkere i deres hjemland, vil prege dem i Norge og de kommer også til å virke inn på karriereveiledningssituasjonen. For som Sultana uttrykker så treffende:

[Når vi] [...] overdriver forskjeller mellom kulturer, gjør [det] oss blinde for de mange felles universelle egenskapene og gir uttrykk av at kulturer er usammenlignelige, noe som gjør

tverrfaglig kommunikasjon praktisk talt umulig og avslutter samtalen om dialogisk multikulturalisme før den har startet. [...] samtidig [må vi unngå den andre motpolen] som innebærer fornektelse av forskjeller som faktisk eksisterer mellom og innenfor kulturer. (Sultana, 2017, s. 40, oversatt av Google translate).

Sultana skriver: «Det handler mindre om å bedømme Middelhavet etter Nordens målestokk, og mer om å gi et rom og en mulighet for «Sør» til å snakke, og å gjøre det på sine egne premisser» (Sultana, 2017, s. 7, oversatt av Google translate).

Når jeg leser dette, har jeg lyst å parafrasere og si at det ikke handler om å bedømme personer med flykningsbakgrunn etter norsk målestokk, men mer om å gi dem et rom og en mulighet til å snakke, og å gjøre det på deres premisser.

Jeg håper at min oppgave er et lite bidrag på karriereveiledningsfeltet i den forstand at det kan gjøre karriereveiledere oppmerksomme på kontekstene til veisøkere og hvordan de påvirker deres forventninger til karriereveiledningssamtalen. Jeg håper og tror at denne kunnskapen kan gi bedre og mer effektive karriereveiledningssamtaler, tryggere karriereveiledere og at veisøkere føler seg bedre forstått og får mer utbytte av veiledningen. Jeg mener det ligger mye potensialet i karriereveiledning. Når det utnyttes fullt ut, er det til fordel både for individet og samfunnet.

6.1 Studiens begrensninger og styrker og videre forskning

Jeg har tidligere i oppgaven nevnt mulige svakheter i min forskning knyttet rekruttering av informantene.

Jeg skal nå reflektere over flere svakheter.

Jeg har i etterkant av intervjuene stilt meg spørsmål om prosjektets reliabilitet knyttet til bruk av tolk. Jeg gjorde meg tanker om kvaliteten på tolkning kunne påvirke mine resultater. Dette

er et vanskelig spørsmål i og med at jeg ikke kan vurdere denne kvaliteten selv. Jeg har i jobbsammenhengen hatt saker hvor bestilt tolk og personen hen skulle tolkes for, ikke forstod hverandre. Dette var ikke tilfellet mens jeg intervjuet mine informanter. Allikevel vet jeg ikke om mine spørsmål og mitt budskap ble riktig oversatt og om noe av informasjonen ble borte i tolkeprosessen. I tilfelle dette skjedde, har det uten tvil påvirkning for studiets pålitelighet.

Jeg har intervjuet fem informanter og spørsmålet om de er representative melder seg selvfølgelig. Tatt i betraktning oppgavens størrelse, måtte jeg ta beslutning om å ikke intervju flere. Informantene hadde en variert sammensetning av både kjønn og alder. Det kan ikke utelukkes at en mer variert sammensetning av landbakgrunn og flere intervjupersoner, kunne bringe inn flere kontekster og perspektiver og dermed ulike forventninger til karriereveiledningssamtale. Det er allikevel ikke mulig å oppgi et konkret antall informantene for å oppnå det Thagaard (2018) kaller for «metningspunkt», altså når flere informanter ikke gir ytterligere forståelse av det fenomenet man studerer (s. 59).

Det var bare en informant som var klar over at han skulle ha en karriereveiledningssamtale. Det kan tenkes at dersom informantene visste om samtalen fra før, kunne de uttrykke mer reflekterte tanker om sine forventninger.

Jeg mener at studies styrker er uten tvil at jeg gjennomførte intervjuer med personer med flyktningbakgrunn. Fafo-rapporten «Karriereveiledning for nyankomne flykninger og innvandrere» påpeker at det ofte er de som jobber med personer med flykningsbakgrunn som uttaler seg på vegne av dem.

Karriereveiledning for personer med flyktningbakgrunn er et forhold som absolutt bør forskes videre på. Det er viktig å finne veiledningsmåter som er mest hensiktsmessige og som gir mest utbytte. Narrativ karriereveiledning, gruppeveiledning og bruk av systemteori er temaer jeg synes forskere bør se nærmere på.

7 Avslutning

Mitt mål for denne oppgaven, var å høre stemmene til personer med flykningsbakgrunn. Jeg har hørt nøye på disse stemmene. De gjorde meg noen ganger stolt på vegne av mine informanter, andre ganger trist og sint. Historier til informantene traff meg som kvinne, mor, representant av offentlig sektor og karriereveileder. Historiene til mine informanter gjorde noe med meg.

Hver gang etter avsluttet intervju, ønsket med informantene lykke til med deres planer og livet i Norge. Jeg heier på dem og håper de får leve ut sine planer og drømmer og at de som ikke hadde de, får de i sitt nye hjemland.

Litteraturliste

Afiouni, F. & Karam, Ch. (2017). Debunking myths surrounding women's careers in the Arab region. A Critical Reflexive Approach. I R. Sultana (Red.), *Career Guidance and Livelihood Planning across the Mediterranean: Challenging Transitions in South Europe and the MENA Region* (s. 54-70). SensePublishers

Bakke, G.E., Engh L.W., Gaarder, I. E., Gravås, T.F., Haug, E.H., Holm-Nordhagen, A., Schulstok, T., Thomsen, R. (2020). *Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning. Presentasjon av fagområdene kompetansestandarder, karrierekompetanse og etikk*. Kompetanse Norge 2020. <https://hkdir.no/rapporter-undersokelser-og-statistikk/nasjonalt-kvalitetsrammeverk-for-karriereveiledning-presentasjon-av-omradene-kompetasestandarder-karrierekompetanse-og-etikk>

Batumubwira, A. (2005). An immigrant's voice – Complexity of the client-counsellor relation. I M. Launikari & S. Puukari (Red.), *Multicultural Guidance and Counselling. Theoretical Foundations and Best Practices in Europe* (s. 45-52). Cimo.

Befring, E. (2020). *Sentrale forskningsmetoder – med etikk og statistikk*. Cappelen Damm akademisk.

Brandi, U. & Sprogøe, J. (2019). *Det magiske øyeblikk. Kvalitativ analyse skridt for skridt*. Hans Reitzels Forlag.

Braun, V. & Clarke, V. (2022). *Thematic analysis: a practical guide*. Sage.

Bringsvor, B., Sørensen, A.K., Tveit, J.B.N. & Raudøy, E.K. (2023, 5. september). *Ble bedt om å ta imot flyktninger – halvparten har ikke svart*. Nrk.no. <https://www.nrk.no/mr/kommunene-ble-bedt-om-a-ta-imot-flere-ukrainske-flyktninger--ikke-alle-vil-det-1.16542105>

Dagsavisen. (2024, 15. februar). *Hundretusener drept og sårede i Ukraina, men ingen vet nøyaktig hvor mange*. <https://www.dagsavisen.no/nyheter/verden/2024/02/15/hundretusener-drepte-og-sarede-i-ukraina-men-ingen-vet-noyaktig-hvor-mange/>

De nasjonale forskningsetiske komiteene (2021). *Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH)* (5. utg.). <https://www.google.com/search?q=978->

[82-7682-112-3&rlz=1C1GCEA_enNO971NO971&oq=978-82-7682-112-3&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOTIGCAEQBhA0gEHMjgxajBqN6gCCLACAQ&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.snl.no/utviklingsland)

Eggen, Ø. (2021, 8. juli). *Utviklingsland*. Store norske leksikon. <https://snl.no/utviklingsland>

Flatø, H., Kavli, H.C. & Lysvik, R.R. (2023). *Karriereveiledning for nyankomne flyktninger og innvandrere*. Fafo-rapport 2023:08. Fafo. <https://fafo.no/images/pub/2023/20844.pdf>

FN-sambandet. (2023, 4. oktober). *Nagorno-Karabakh (Armenia og Aserbajdsjan)*. Fn.no. <https://fn.no/konflikter/nagorno-karabakh-armenia-og-aserbajdsjan>

FN-sambandet. (u.å.) *Konflikter*. Hentet 9. mai fra <https://fn.no/konflikter>

FN-sambandet. (2024, 3. mai). *Ukraina*. <https://fn.no/konflikter/ukraina>

Fredriksen, H. (2020). Career Guidance and Refugees in a Nordic context. The need to Emphasise a More Collective Approach. I E.Hagaseth Haug (Red.), *Career and career guidance in the Nordic countries* (308-320). Brill.

Furuberg, J., Dahl, E.S., Lima, I., Løberg, I.B., Nicolaisen, H., Munch-Ellingsen, E. & Haugen, C. (2022). *Lavinntekt og levekår i Norge Tilstand og utviklingstrekk – 2022*. NAV-rapport 2022: 5. Arbeids- og velferdsdirektoratet. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/analyser-sosiale-tjenester/lavinntekt-og-levekar-i-norge.tilstand-og-utviklingstrekk-2022>

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

Haugevik, K., Wilhelmsen, J. & Andersen, M.S. (2014). Norge og verden utenfor. *Internasjonal politikk*. 72(3), 295-296. <https://www.idunn.no/doi/epdf/10.18261/ISSN1891-1757-2014-03-01>

Høvring, R. (2023, 26. oktober). *10 ting du bør vite om den humanitære krisen i Gaza*. Flyktninghjelpen. <https://www.flyktninghjelpen.no/perspektiv/2023/10-ting-du-bor-vite-om-den-humanitare-krisen-i-gaza/>

IMDi. (2024, 30. april). *Om nasjonalt tolkeregister*. <https://www.imdi.no/tolk/om-nasjonalt-tolkeregister/>

Integreringsloven. (2020). *Lov om integrering gjennom opplæring, utdanning og arbeid* (Lov-2020-11-07-127). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2020-11-06-127?q=integreringsloven>

Introduksjonsloven. (2003). *Lov om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere* (Lov-2003-07-04-80). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NLO/lov/2003-07-04-80?q=introduksjonsloven>

Jacobsen, D.I. (2022). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i vitenskapelig metode* (4. utg.). Cappelen Damm akademisk.

Kirkeberg, M.I. (2023, 5. juli). *Høyeste antall flyktninger noensinne*. Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/befolkning/innvandrere/statistikk/innvandrere-etter-innvandringsgrunn/artikler/hoyeste-antall-flyktninger-noensinne>

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.). Gyldendal.

Launikari, M. & Puukari, S. (Red.). (2005). *Multicultural Guidance and Counselling. Theoretical Foundations and Best Practices in Europe*. Cimo.

Leiulfsrud, H. & Hviden, B. (1996). Analyse av kvalitative data: fiksérbilde eller puslespill? I H. Holter & R. Kalleberg, R. (Red.), *Kvalitative metoder i samfunnsforskning* (2. utg., s.220-239). Universitetsforlaget Oslo.

Nadim, M. (2015). Generalisering og bruken av analytiske kategorier i kvalitativ forskning. *Sosiologisk tidsskrift*, 23 (3), 129-148.

NAOB. Det norsk akademis ordbok. (u.å.). *Ennui*. Hentet 9. mai 2024. <https://naob.no/ordbok/ennui>

NESH. Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora. (2023). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap og humaniora*. [Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi | Forskningsetikk](#)

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

Nrk.no (2024). *Den israelsk-palestinske konflikten*. Nrk.no. [Hamas-tilknytt medium: IDF angrip Rafah frå lufta – NRK Urix – Utenriksnyheter og -dokumentarer](#)

Nrk.no. (2021). *Partiguident 2021. Innvandring*. Nrk.no. <https://www.nrk.no/valg/2021/partiguident/nb/tema/innvandring/>

McMahon, M. (2005). Career counseling: applying the systems theory framework of career development. *Journal of employment counseling*, 42 (1), 29-38. DOI:10.1002/j.2161-1920.2005.tb00896.x

McMahon, M. & Patton, W. (2018). Systemic thinking in career development theory: contributions of the Systems Theory Framework. *British Journal of Guidance & Counselling*, 46(2), 229-240.

McMahon, M., Watson M., Patton, W. (2014). Context-Resonant Systems Perspectives in Career Theory. I Arulmani, G., Bakshi, A.J., Leong, F.T.L. & Watts, A.G. (Red.), *Handbook of Career Development* (s. 29-41). Springer.

McMahon, M., Watson, M. & Patton, W. (2015). The Systems Theory Framework of career development: Applications to career counselling and career assessment. *Australian Journal of Career Development*, 24(3), 148–156.

McMahon, M., Watson, M., Abkhezr, P. (2019). *People with Refugee Backgrounds: Innovating Career Research and Practice Through Systems and Narrative Approaches*. I Jacobus G.M. (Red.), *Handbook of Innovative Career Counselling* (s. 375-389). Springer.

Olsen, B., (2023, 17. februar). *Flyktninger i og utenfor arbeidsmarkedet 2021*. Statistisk sentralbyrå. https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/flyktninger-i-og-utenfor-arbeidsmarkedet-2021/_attachment/inline/ca1260e8-ecf1-4ce9-b98c-b49fe377fc81:e56d0f1a7e2fca4bc090c4b4c1742fb7b342583a/RAPP2023-10.pdf

OpenAI. (2024). ChatGPT. <https://openai.com/>

Ordbøkene.no (u.å.). *Tristesse*. Hentet 9. mai 2024. <https://ordbokene.no/nob/bm,nn/tristesse>

Patton, W. & McMahon, M. (2021) (4. utg.). *Career development and systems theory: connecting theory and practice*. Brill.

Postholm, M.B. (2010). *Kvalitativ metode: en innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasusstudier* (2. utg.). Universitetsforlaget.

Regjeringen. (2022, 11. mars). *Midlertidig kollektiv beskyttelse for ukrainske flyktninger*. Regjeringen.no. <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/midlertidig-kollektiv-beskyttelse-for-ukrainske-flyktninger/id2903930/>

Regjeringen. (2023, 10. november). *Ber kommunane busetja 37 000 flyktningar i 2024*. Regjeringa.no. <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/ber-kommunane-busetja-37-000-flyktningar-i-2024/id3013821/>

Regjeringen. (2021, 14. oktober, s. 17). *Hurdalsplattformen 2021-2025*. Regjeringen.no. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/hurdalsplattformen/id2877252/?q=flyktninger&ch=17>

Repstad, P. (2007). *Mellom nærhet og distanse: kvalitative metoder i samfunnsfag* (4. utg.). Universitetsforlaget.

Rotbakken-Gundersen, A., Knezevic, M., Bredvei, D., Husø, A., Haaland, C.T., Nyborg, Ø., Wichstad, E., Darrud, A. (2024, 6. mai). *Nye angrep mot Rafah: - Vi er ved eit kritisk punkt*. Nrk.no. [https://www.nrk.no/urix/hamas-tilknytt-medium_idf-angrip-rafah-fra-lufta-1.16871839#:~:text=Nye%20angrep,-Det%20kvite%20hus&text=Samstundes%20stadfester%20Israels%20milit%C3%A6re%20\(DF,Hamas%20hadde%20godkjent%20ei%20fredsavtale.](https://www.nrk.no/urix/hamas-tilknytt-medium_idf-angrip-rafah-fra-lufta-1.16871839#:~:text=Nye%20angrep,-Det%20kvite%20hus&text=Samstundes%20stadfester%20Israels%20milit%C3%A6re%20(DF,Hamas%20hadde%20godkjent%20ei%20fredsavtale.)

Ryen, A. (2002). *Det kvalitative intervjuet: fra vitenskapsteori til feltarbeid*. Fagbokforlaget.

Sauvage, E. (2023). Systematikk i litteratursøket. I Prøitz, T.S. (Red.), *Forskningsoversikter i utdanningsvitenskap: systematikk og kreativitet* (s. 75-101). Fagbokforlaget.

Sikt.no. (u.å.). Meldeskjema for personopplysninger i forskning. Hentet 15. november 2023 fra <https://sikt.no/tjenester/personverntjenester-forskning/fulle-ut-meldeskjema-personopplysninger>

Skilbrei, M.-L. (2023). *Kvalitative metoder: planlegging, gjennomføring og etisk refleksjon* (2. utg.). Fagbokforlaget.

Slowik, A. (2014). «Life space mapping' as an innovative method in career counselling for refugees, asylum seekers and migrants». *Procedia, social and behavioral sciences*, (114), 80-85.

Statistisk sentralbyrå. (2023, 5. juli). *Personer med flyktningbakgrunn*. Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/befolkning/innvandrere/statistikk/personer-med-flyktningbakgrunn>

Sultana, R. (2014). Livelihood planning and career guidance in Palestine and the broader MENA region. *International Review of Education*, 60(2), 177-197. DOI:10.1007/s11159-014-9405-5

Sultana, R. (2017). Anchoring Career Guidance i the Mediterranean? In Search of Southern Perspectives. I R. Sultana (Red.), *Career Guidance and Livelihood Planning across the Mediterranean: Challenging Transitions in South Europe and the MENA Region* (s. 3-15). SensePublishers.

Sultana, R. (2017). Contexts matter. Factors Influencing Career Guidance in the Mediterranean Countries. I R. Sultana (Red.), *Career Guidance and Livelihood Planning across the Mediterranean: Challenging Transitions in South Europe and the MENA Region* (s. 19-53). SensePublishers.

Sultana, R. (2022). The labour market integration of migrants: Career guidance and the newly-arrived. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 22 (2), 491-510.

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

Tjora, A. (2018). *Viten skapt: kvalitativ analyse og teoriutvikling*. Cappelen Damm akademisk.

Tjora, A. (2021). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (4. utg.). Gyldendal.

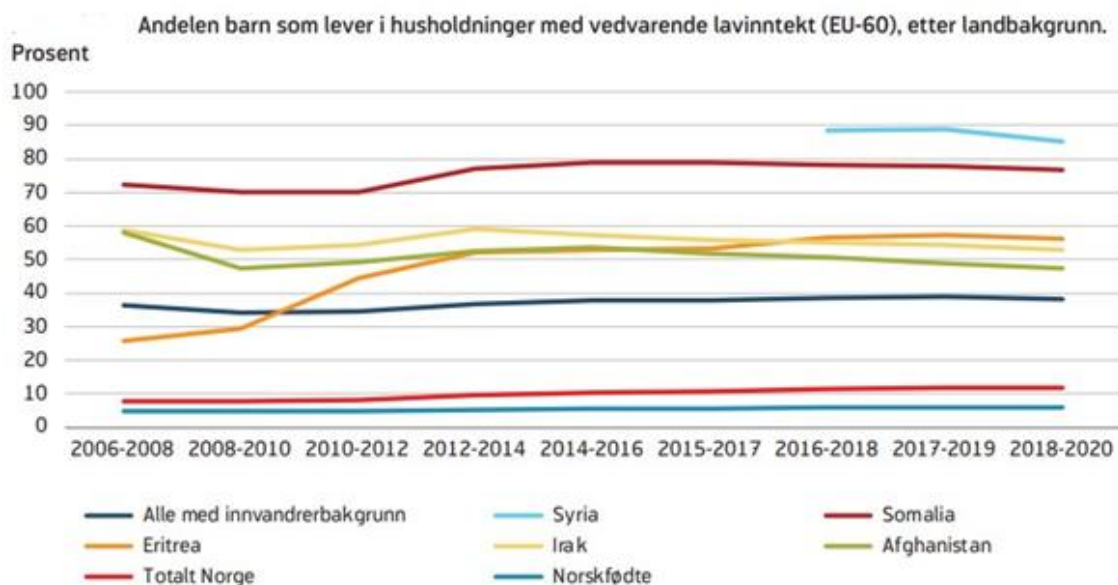
Utlendingsloven. (2008). Lov om utlendingers adgang til riket og deres opphold der (Lov-2008-05-15-35). Lovdata. <https://lovdata.no/pro/#document/NL/lov/2008-05-15-35?searchResultContext=1710&rowNumber=1&totalHits=5874>

Vedlegg

Vedlegg 1: Tabeller

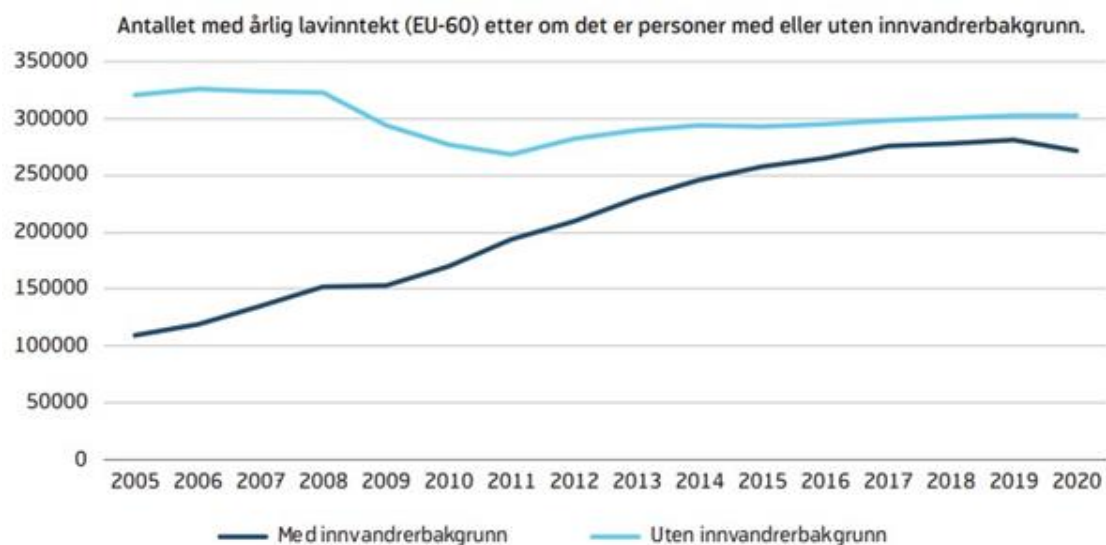
Tabell 1

Kilde: SSB, i Furuberg et al., 2022, s. 43



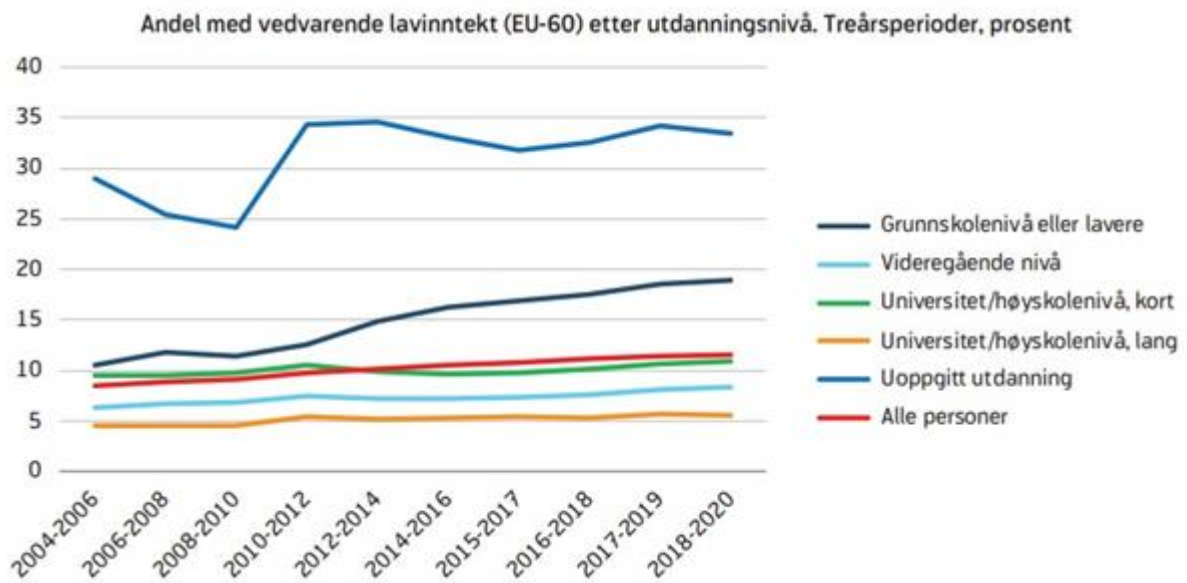
Tabell 2

Kilde: SSB, i Furuberg et al., 2022, s. 40



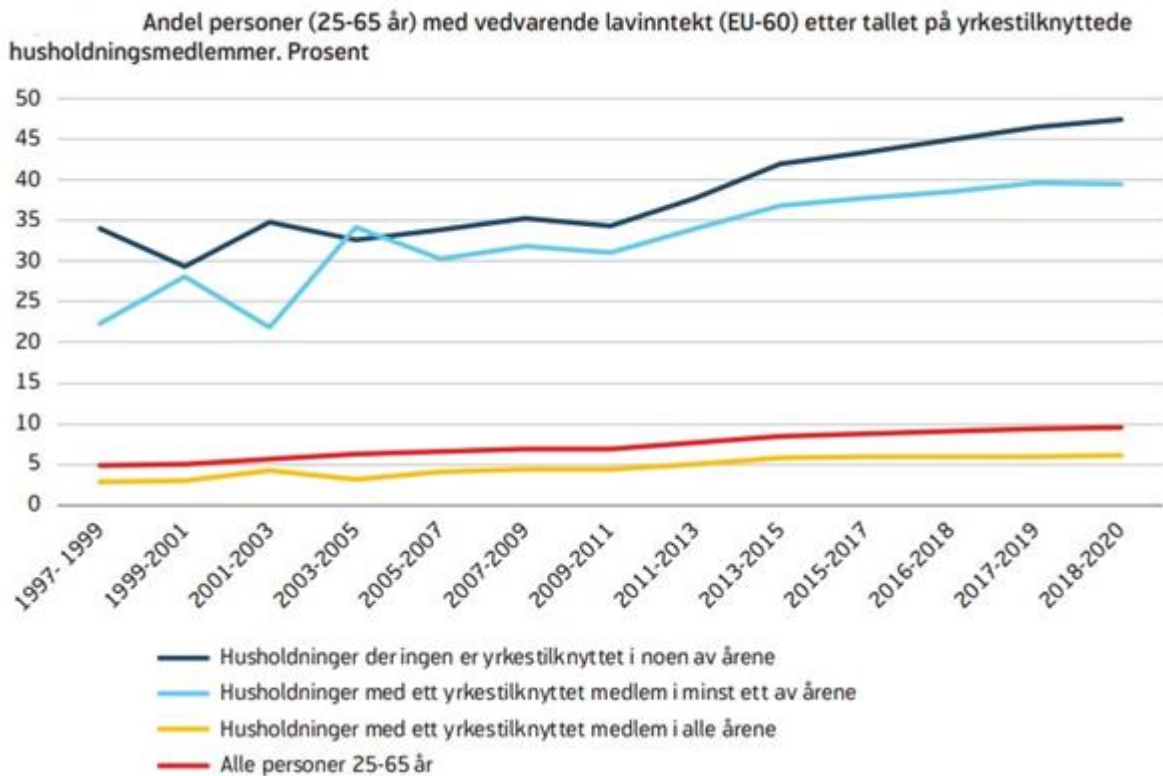
Tabell 3

Kilde: SSB, i Furuberg et al., 2022, s. 47



Tabell 4

Kilde: SSB, i Furuberg et al., 2022, s. 46



Vedlegg 2: Intervjuguide

Kan du fortelle litt om deg selv?

Kan du fortelle om din skolegang?

Kan du fortelle om din arbeidserfaring?

Hva betyr ordet «karriere» for deg?

Hva vet du om karriereveileder samtalen du skal ha?

Vet du hva samtalen brukes til?

Når du tenker på denne samtalen, fruer du deg eller synes du det blir spennende?

Er det noe nytt for deg å snakke om arbeid og utdanning?

Hvilke temaer er spesielt viktige for deg?

Hvordan kan karriereveileder hjelpe deg?

Har du forberedt noen spørsmål til møtet?

Er det noe jeg glemte å spørre om? Noe du vil tilføye?

Hvordan var det for deg å delta?

Vedlegg 3: Informasjonsskriv

Vil du delta i forskningsprosjektet

Mitt navn er Joanna Derek. Jeg jobber til daglig som veileder på Nav Holmestrand. I tillegg studerer jeg karriereveiledning på Universitetet i Sørøst-Norge. Karriereveiledning er et fireårs deltidsstudie. Jeg tar nå det fjerde året.

Formålet med prosjektet

Studiet jeg tar avsluttes med masteroppgave. Dette er et individuelt forskningsprosjekt der en student selv velger hva han eller hun vil forske på.

Mitt tema i masteroppgaven, er: Hvilke forventninger har personer med flyktningbakgrunn til karriereveiledningssamtalen etter integreringsloven?

Jeg ønsker å finne ut hva du forventer av samtalen.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du får denne forespørselen fordi jeg ønsker å snakke med deg som skal ha en karriereveiledningssamtale. Jeg ønsker å spørre deg om dine forventninger.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Universitetet i Sørøst-Norge er ansvarlig for personopplysningene som behandles i prosjektet.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du bestemmer deg å være med i prosjektet, vil jeg gjerne intervju deg og stille deg en del spørsmål.

Dette kan være aktuelle spørsmål:

- hva slags utdanning du har fra ditt hjemland og om du har jobbet
- hva vet du om hvorfor du skal ha denne samtalen
- hva ønsker du å få ut av samtalen

- hvilke temaer som er relevante og meningsfulle for deg
- hvordan kan en veileder hjelpe deg
- hvordan kan en veileder være slik at du opplever at du får god hjelp

Intervjuet kommer til å vare ca. 30 minutter.

Jeg skal ta opp det du sier, og jeg kommer til å lage notater.

Jeg skal anonymisere deg som person og kommer til å slette alle notatene og lydopptak når jeg er ferdig med oppgaven. Les mer om det under punktet «personvern».

Kort om personvern

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler personopplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Du kan lese mer om personvern på neste side.

Med vennlig hilsen

prosjektansvarlig
(Forsker/veileder)

eventuelt student

Utdypende om personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Det er meg, studenten Joanna Derek og veiledere Sanna Toiviainen og Erik Hagaseth Haug som skal ha tilgang til opplysningene du gir.

Ditt navn vil bli anonymisert. Det vil si at du vil få et annet navn slik at du ikke kan gjenkjennes. Navnet og kontaktopplysningene dine vil jeg erstatte med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data.

Data skal lagres på en kryptert minnepenn.

Lydopptakene skal transkriberes av tjenesten Nettskjema Universitetet i Oslo.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Universitetet i Sørøst-Norge har personverntjenestene ved Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør, 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:

- å be om innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og 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.

Vi vil gi deg en begrunnelse hvis vi mener at du ikke kan identifiseres, eller at rettighetene ikke kan utøves.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes i juni 2024.

Opplysningene vil da opptak vil bli slettes og kodet navneliste vil bli makulert.

Spørsmål

Hvis du har spørsmål eller vil utøve dine rettigheter, ta kontakt med:

Sanna Toiviainen på sanna.toiviainen@usn.no // 35 57 53 14

Erik Hagaseth Haug på eik.haug@inn.no // 61 28 82 58

Vårt personvernombud:

Paal Are Solberg, paal.a.solberg@usn.no // 35 57 50 53

Hvis du har spørsmål knyttet til Sikts vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt på e-post:

personverntjenester@sikt.no, eller på telefon: 73 98 40 40.

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet Masteroppgave i karriereveiledning, Joanna Derek 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: Godkjenning fra Sikt



Vurdering av behandling av personopplysninger

Referansenummer

914722

Vurderingstype

Standard

Dato

15.12.2023

Tittel

Hva slags forventninger har flyktninger til karriereveiledningssamtalen etter intergreringsloven?

Behandlingsansvarlig institusjon

Universitetet i Sørøst-Norge / Fakultet for humaniora, idrett- og utdanningsvitenskap / Institutt for estetiske fag

Prosjektansvarlig

Sanna Toiviainen

Student

Joanna Derek

Prosjektperiode

02.01.2024 - 22.05.2024

Kategorier personopplysninger

Alminnelige

Særlige

Lovlig grunnlag

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

Uttrykkelig samtykke (Personvernforordningen art. 9 nr. 2 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 22.05.2024.

[Meldeskjema](#)

Kommentar**OM VURDERINGEN**

Sikt 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.

TYPE PERSONOPPLYSNINGER

Prosjektet vil behandle særlige kategorier personopplysninger om etnisitet og religiøs overbevisning.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

Vi har vurdert at du har lovlig grunnlag til å behandle personopplysningene, men husk at det er institusjonen du er ansatt/student ved som avgjør hvilke databehandlere du kan bruke og hvordan du må lagre og sikre data i ditt prosjekt. Husk å bruke leverandører som din institusjon har avtale med (f.eks. ved skylagring, nettpørreskjema, videosamtale el.).

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).

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. Se våre nettsider om hvilke endringer du må melde: <https://sikt.no/melde-endringer-i-meldeskjema>

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

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

Lykke til med prosjektet!