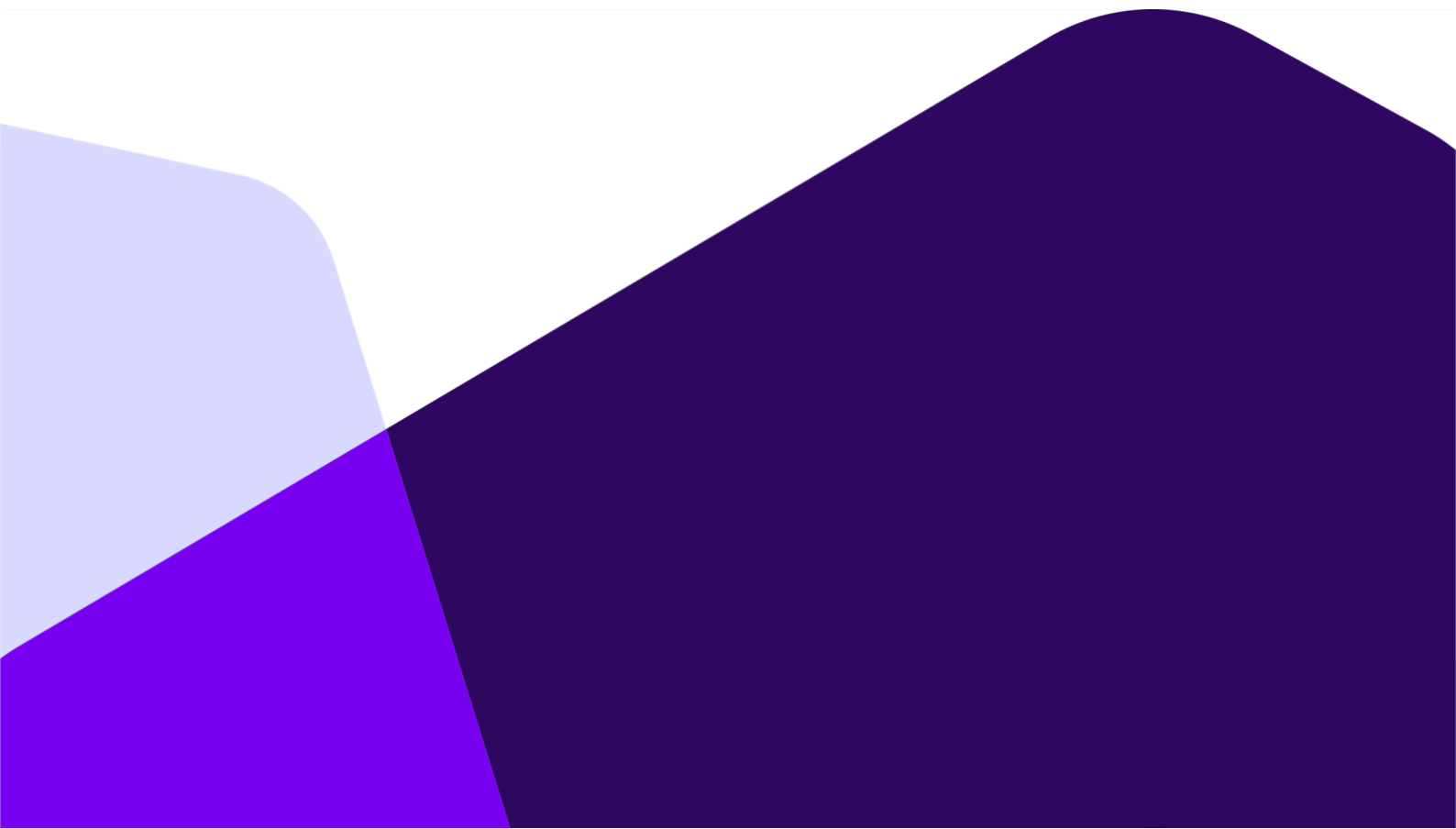


Caroline Svennungsen

Sammenhengen mellom fysisk aktivitet og karriereveiledning

En kvalitativ studie av veilederes erfaringsbaserte refleksjoner



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 Caroline Svennungsen

Denne avhandlingen representerer 30 studiepoeng

Sammendrag

Denne masteravhandlingen setter et søkelys på fysisk aktivitet som et virkemiddel i karriereveiledningsfeltet. Problemstillingen tar utgangspunkt i veilederens erfaringer og refleksjoner rundt det å bruke fysisk aktivitet for sine deltagere, samt utvikling av karrierekompetanser og hvordan dette kan styrkes ytterligere. Studien belyser de karrierekompetansene som er både synlige, samt de som ikke er like fremtredende. Det nasjonale kvalitetsrammeverkets fem karrierekompetanser ligger som fundament der teorier knyttet til fysisk aktivitet og hjernes kognitive funksjon, samt Bandura sin sosiale kognitive læringsteori og karriereveiledningsteorien Cognitive Information Processing- CIP sees i lys av problemstillingen.

Jeg har brukt kvalitativ forskning som metode. Jeg har da tatt for meg tre ulike arbeidsplasser, hvor jeg har intervjuet fire veiledere som alle jobber målrettet med deltagere for å gi de større mestring ved arbeidsdeltagelse. Her har et av virkemidlene de anvender vært fysisk aktivitet.

Informantene trekker i all hovedsak frem positive erfaringer og refleksjoner ved bruk av fysisk aktivitet som et virkemiddel for deres deltagere. Fysisk aktivitet kan ses på som en karrierelæringsaktivitet der flere av de fem karrierekompetansene kan utvikles og styrkes. Funnene belyser den enkeltes forståelse knyttet til seg selv og utvikling av selvinnsikt, utsikt og kompetansen «endring og stabilitet» var derimot ikke så fremtredende i denne studien. Informantene trakk også frem bevissthet rundt den enkeltes tanke- og handlingsmønstre, utvikling av læring- og kognitive funksjoner som kom til syne i fysisk aktivitet, og hvordan dette kan ha overføringsverdi til karriererelaterte utfordringer. En annen interessant faktor knyttet til fysisk aktivitet i karriereveiledning er hvordan informantene så at nettopp dette ga rom for muligheter knyttet til karriere og livskvalitet for den enkelte, ved å legge til rette for helsefremmede tiltak og arbeidsdeltagelse.

Innhold

Sammendrag	2
Forord	6
1 Innledning	7
1.1 Introduksjon til masteroppgaven	7
1.2 Bakgrunn for valg av tema og relevans	8
1.3 Fra tema til problemstilling	9
1.4 Sentrale begreper	10
1.4.1 Fysisk aktivitet	10
1.4.2 Karrierekompetanser	10
1.4.3 Kognitive funksjoner	11
1.4.4 Veiledere og deltagere	11
1.5 Oppgavens oppbygging	11
2 Tidligere forskning og teoretisk rammeverk	12
2.1 Tidligere forskning	12
2.1.1 Fysisk aktivitet som arena for utvikling og læring i fellesskap	13
2.1.2 Fysisk aktivitet og karriere	14
2.2 Teoretiskrammeverk	15
2.2.1 Sterk hjerne med aktiv kropp	16
2.2.2 Sosialkognitiv læringsteori - Albert Bandura	17
2.2.3 Karrierekompetanser	19
2.2.4 Cognitive Information Processing - CIP	21
3 Metode	26
3.1 Vitenskapsteoretisk ståsted og valg av metode	26
3.1.1 Fortolkningsteorier	26

3.1.2	Kvalitativmetode	28
3.2	Intervju som metode	29
3.2.1	Semistrukturert intervju	30
3.2.2	Rekrutteringsprosess og utvalg	30
3.2.3	Utforming av intervjuguide	31
3.2.4	Gjennomføring av intervjuene	32
3.2.5	Transkribering	33
3.3	Min forforståelse	34
3.4	Reliabilitet	35
3.5	Validitet	36
3.6	Tematisk analysestrategi	36
4	Presentasjon av funn	41
4.1	Erfaringer rundt «Meg i kontekst»	41
4.1.1	Ressurser blir synlige	41
4.1.2	Utvikling av selvinnsett	42
4.1.3	Oppsummering av erfaringer rundt «meg i kontekst»	43
4.2	Erfaringer rundt «Muligheter og begrensninger»	43
4.2.1	Mestringstro	43
4.2.2	Arbeidshelse og arbeidsdeltagelse	46
4.2.3	Oppsummering av erfaringer rundt «Muligheter og begrensninger»	49
4.3	Erfaringer rundt «Tilpasning og motstand»	50
4.3.1	Avdekking av tanke- og handlingsmønster	50
4.3.2	Oppsummering av erfaringer rundt «tilpassning og motstand»	52
4.4	Erfaringer rundt «Valg og tilfeldigheter»	53
4.4.1	Klarere tanker for valgprosessen	53
4.4.2	Oppsummering av erfaringer rundt «valg og tilfeldigheter»	54
5	Diskusjon	55
5.1	«Meg i kontekst»	55
5.1.1	Ressurser og utvikling av interesser	55
5.1.2	Innsikt og forsåtelse rundt seg selv	56

5.2	«Muligheter og begrensninger»	57
5.2.1	Fysisk aktivitet og mulighetshorizonten	57
5.2.2	Fysisk aktivitet og helsefremmende strategier	59
5.2.3	«Å prøve er å vinne»	61
5.3	«Tilpasning og motstand»	64
5.3.1	«Jeg bare driver og driver og finner ikke noe av-knapp»	64
5.4	«Valg og tilfeldigheter»	68
5.5	«Endring og stabilitet»	71
6	Oppsummering og avsluttende refleksjoner	72
6.1	Kritisk refleksjon og ettertanke	73
Litteraturliste		75
Vedlegg 1. Søknad NSD		80
Vedlegg 2. Informasjon og samtykke		83
Vedlegg 3. Intervjuguide		86
Oversikt over figurer og tabeller		87

Forord

Jeg ønsker å gi en stor takk til alle støttespillere på denne ferden, som har gjort det mulig for meg å skrive denne avhandlingen. Tusen takk til alle lærerne jeg har hatt gjennom Masterstudiet i Karriereveiledning. Dere er så dyktige, og dagene med undervisning har vært så innholdsrike og spennende, takket være dere. Takk til medstudenter og KAV- gruppen for støtte og motivasjon. Jeg vil gi en ekstra stor takk til veilederne mine Kirsten Marie og Cathrine for konstruktive tilbakemeldinger og kloke ord.

Jeg har i løpet av masterstudiet hatt to fødselspermisjoner, som har resultert i to nydelige gutter. Det har gjort at det til tider har føltes ut som jeg aldri skal komme i «mål», men nå har jeg omsider kommet til veis ende. Det har vært en spennende, lærerik og krevende prosess, og til tider altoppslukende. Tusen hjertelig takk til min samboer Lars, og mine to barn Oscar og Theodor, for tålmodighet, og at dere gir av vår tid for at denne studien skal bli ferdig. Tusen takk til svigerforeldre og foreldre som har stilt opp når det trengs med barnepass, og tusen takk til dere som har hjulpet til med korrekturlesing.

Skien, 22.05.24

Caroline Svennungsen

1 Innledning

En kvalitativ studie av veilederes refleksjoner og erfaringer rundt sammenhengen mellom fysisk aktivitet og utvikling av karrierekompetanser hos sine deltagere.

1.1 Introduksjon til masteroppgaven

Vi mennesker er komplekse og ulike, men vi består alle av en fysisk og psykisk helse. Disse to faktorene er med på å prege hele mennesket, og mulighetene for å være inkludert i arbeid, utdanning og i fellesskap (Hjelle, 2018). Karriereveiledning er en prosess som omhandler hele livet. Det handler ikke bare om karriere og valg, men en livslang prosess som er i konstant endring og utvikling fordi vi mennesker utvikler oss i relasjon med andre og i samfunnet vi lever (Super, 1996, sitert i Høydal & Poulsen, 2012, s.39-40). I dag vet vi mye om viktigheten av fysisk aktivitet for både den fysiske- og psykiske helsen (Hjelle, 2018, s. 186). Det er derfor interessant å se på om fysisk aktivitet også kan ses i sammenheng med karriereveiledning. Karriere har vært et begrep som har omhandlet hva som er oppnådd ved endt skolegang, der arbeidslivet og klatring på karrierestigen har vært i fokus (Andreassen, 2016, s. 19). I nyere tid bruker vi karriere i en bredere forstand, der vi alle har en karriere (NOU 2016: 7, s. 25). Karriere innebærer så mye mer enn kun det å være i jobb. Det handler om ulike ferdigheter og kompetanser en trenger for å mestre livet. Det handler blant annet om å takle overganger, ta valg, beslutninger, å vite hvem jeg er og hva jeg ønsker (Haug, 2018, s. 26) og ikke minst, ha sterk nok helse til å stå i arbeid. Denne oppgaven ønsker å sette søkelyset på veilederes erfaringer med å bruke fysisk aktivitet som et virkemiddel, for deltagere med arbeid som mål. Det er derfor viktig å gi disse deltagerne kunnskap om karrierekompetanser for at de skal kunne forstå sitt eget liv. Deltagerne trenger kunnskap om både hvem de er og hvordan omgivelsene kan være med å påvirke konteksten de er i (Bakke et al., 2020, s. 70-71).

1.2 Bakgrunn for valg av tema og relevans

Jeg er utdannet barnehagelærer og startet på denne masteren av nysgjerrighet rundt et eget karriereskifte. Jeg har tidligere vært så heldig å ha hatt praksis noen dager i uken på et lavterskeltiltak for personer med tidligere rusproblematikk, som har falt utenfor utdanning og/eller arbeid. For deltagerne er målet å fullføre utdanning eller ut i jobb. Her brukes fysisk aktivitet som en av tre fokusområder for arbeidsrettet rehabilitering. Selv har jeg interesse for fysisk aktivitet og helse, og har erfart hvor viktig dette er for kropp og sinn. Disse faktorene har vært med å prege min nysgjerrighet for nettopp dette temaet.

Både på samfunnsnivå og individnivå er blant annet arbeidsmarked, økonomi, næringsstruktur og teknologi, faktorer som bidrar til endringer. Disse endringene medfører muligheter, men på den andre siden utfordringer som den enkelte må stå ovenfor (Bakke et al., 2020, s. 50). Ved å gi deltagerne grunnleggende kunnskap om identitetsutvikling, mestringsstrategier og tilhørighet, mener jeg det kan være med å gjøre deltagerne mer rustet til å mestre sitt eget liv og veien mot arbeid. Det er mange muligheter å utøve karrierelæring, men jeg ønsker å se på fysisk aktivitet i lys av arbeidsdeltagelse og karrierekompetanser. Det er derfor interessant å undersøke om dette kan ha overføringsverdi til et karriereveiledningsperspektiv.

Karrierelæring og karrierekompetanse er begreper som har vært fremtredende både i praksisfeltet og på systemnivå, for å ruste den enkelte både mot karriererettede valg og for identitetsutvikling (Bakke et al., 2020, s. 49). Det å leve i utenforskap kan resultere i uønskede konsekvenser både for den enkelte og for samfunnet (Meld. St. 32, 2020-2021). Fysisk aktivitet og utenforskap rettet mot arbeid og utdanning er viktige satsingsområder som vi blant annet ser i stortingsmelding og på Helsedirektoratet sine sider. I Stortingsmelding 32 (2020-2021) legges det frem en helhetlig politikk for å favne flere i utdanning og arbeidslivet. Å være utenfor samfunnet minsker muligheten den enkelte har for å utvikle et godt liv for seg selv og de rundt seg. Regjeringen har som mål om å tilrettelegge for å skape et samfunn med muligheter for alle (Meld. St. 32, 2020-2021). Helsedirektoratet oppfordrer voksne og eldre til å være 2,5-5 timer per uke i fysisk aktivitet og styrketrening med moderat til høy intensitet som en investering i helsen (Helsedirektoratet 2023). For meg er det naturlig å tenke at dette kan være en sammenheng og noe som ikke trengs å ses hver for seg, da dette kan gi uønskede konsekvenser for helsen vår, som igjen preger arbeid, utdanning og hvordan vi oppfatter oss selv. I Norge er muskel-, skjelett- og lettere psykiske lidelser de

plagene som skårer høyest på sykefraværet (Avonova, 2022). I NAV sin rapport for 3.kvartal i 2023 viser det at sykefraværet som hadde størst økning, var psykiske lidelser (NAV, 2023). Fysisk aktivitet er en av de faktorene som er kjent for å være bra både for psykiske lidelser og andre utfordringer blant annet skjellet- og muskel-problematikk. Fysisk aktivitet er også gunstig for fysisk form, og er mer hensiktsmessig for å unngå sykefravær og uføretrygd, samt det gjør deg sterkere for å kunne stå i jobb (Fimland et al., 2013, s. 21-22). Når vi vet det vi vet i dag, så undrer jeg meg over hvorfor det ikke er mer tilrettelagt for dette virkemiddelet generelt i samfunnet.

1.3 Fra tema til problemstilling

Ut ifra konkrete problemer, fenomener eller spørsmål kan det ofte fremspringe gode ideer som vekker nysgjerrighet (Tjora, 2021, sitert i Svennungsen, 2022). En masteroppgave er i mine øyne en stor oppgave som krever tid og motivasjon, derfor er det viktig for meg at temaet jeg velger er interessant og vekker min nysgjerrighet. Det kan derfor være hensiktsmessig å utarbeide en problemstilling som den enkelte faktisk lurer på for å gjøre et bedre stykke arbeid (Skilbrei, 2019, s. 93). Denne avhandlingen søker svar gjennom kvalitative forskningsintervjuer med fire veiledere, der fysisk aktivitet er et av virkemidlene for å fremme arbeidsdeltagelse for deres deltagere. Med det håper jeg kunnskapen fra denne studien kan gi et lite innslag til andre veiledere som ønsker utvikling av karrierekompetanser for deres deltagere med fysisk aktivitet som et virkemiddel. Jeg anser meg selv som en forsker som søker viten i denne avhandlingen.

Følgende spørsmål ligger til grunn for denne studien:

Hvordan erfarer veiledere sammenhengen mellom fysisk aktivitet og utvikling av karrierekompetanser hos sine deltagere, og hvordan kan denne sammenhengen styrkes ytterligere?

Studien ønsker å belyse veilederes erfaringer og refleksjoner rundt deltagerens læring, og utvikling av fysiske- og kognitive funksjoner knyttet arbeidsdeltagelse og karrierekompetanser, ved å bruke fysisk aktivitet som et virkemiddel. Da fysisk aktivitet er en

metode som er lite brukt i karriereveiledning, ønsker jeg å belyse hvordan det kan styrkes ytterligere.

1.4 Sentrale begreper

1.4.1 Fysisk aktivitet

Fysisk aktivitet kan grovt defineres som all kroppslig bevegelse og det å bruke kroppen (Caspersen et al., 1985, sitert i Martinsen, 2018, s. 34). Det kan innebære alt fra løpeturer til lek med barn og hagearbeid. I denne oppgaven ønsker jeg å snevre inn denne definisjonen og se på den delen av fysisk aktivitet som Tønne henviser til i sin artikkel om fysisk trening. Det innebærer: «*Den delen av fysisk aktivitet som er planlagt og strukturert og som har til formål å forbedre eller opprettholde en viss fysisk funksjon*» (Tønne, 2011, avsnitt 4).

1.4.2 Karrierekompetanser

Karrierekompetanser kan defineres som:

«kompetanse som setter mennesker i stand til å håndtere sin karriere i forandring og overganger. Det er kompetanse til å kjenne og forstå seg selv og sin kontekst, til å handle og ta valg og til å håndtere dilemmaer og spenninger knyttet til liv, læring og arbeid. Det inkluderer innsikt i at den enkelte formes av sine livsvilkår og handlinger, men også kan påvirke og forme egen og fellesskapets framtid» (Bakke et al., 2020. s.52).

Det finnes flere ulike definisjoner, studien ønsker å legge vekt på nasjonalt kvalitetsrammeverk sin definisjon. Da dette rammeverket er utarbeidet som et løsningsforslag på NOU 2016:7 for å fremme et helhetlig syn på livslang karriereveiledning (NOU 2016:7) og utarbeidet for karriereveiledning i en norsk kontekst.

1.4.3 Kognitive funksjoner

«Kognitive funksjoner viser til ulike ferdigheter som har å gjøre med oppfatning av omgivelsene, hukommelse, forståelse, beslutningstaking, problemløsning, læring og kommunikasjon» (Svartdal, 2023, 24 april).

1.4.4 Veiledere og deltagere

Informantene jobber som karriereveiledere i tre forskjellige bedrifter, men de bruker ulike begreper og karriereveileder er ikke et begrep de selv bruker. Derfor har jeg valgt å bruke begrepet veiledere i denne studien. Informantene bruker betegnelse deltagere om sine «veisøkere», det blir derfor naturlig å henvise til deltagere.

1.5 Oppgavens oppbygging

Kapitel 1: Er en introduksjon for oppgaven og bakgrunn for valg av tema og relevans.

Kapitel 2: Her viser jeg til tidligere forskning som jeg ser på som relevant for denne avhandlingen, og det teoretiske rammeverket som ligger til grunne for oppgaven.

Kapitel 3: Forskningsdesignet bli representert, der jeg viser til hvilke metode og analysestrategi jeg har valgt og etiske refleksjoner rundt temaet.

Kapitel 4: Presentasjon av funn.

Kapitel 5: Drøfting av funnene opp mot teori.

Kapitel 6: Leseren får en oppsummering og avsluttende refleksjoner.

2 Tidligere forskning og teoretisk rammeverk

Hvis man ikke våger seg inn i det nye og uferdige, vil forskningen og utviklingen stanse og størkne» (Tiller, 2004, s.17).

Jeg befinner meg på et område der jeg har funnet lite tidligere forskning, og det føles litt stort og skremmende, samtidig som det gir motivasjon for å lære mer om dette temaet. Som Tiller skriver så vil forskningen stoppe opp, hvis ingen våger seg inn på det som er uferdig og nytt (2004). Det er ingen nyhet at fysisk aktivitet er bra for oss (Hjelle, 2018), eller at karrierekompetanser kan være et viktig bidrag for et godt karrierevalg (Bakke et al, 2020), men det som kan ses på som det *nye og uferdig* er hvordan disse to temaene kan knyttes sammen. Målet med denne studien blir derfor å belyse informantenes refleksjoner, tanker og erfaringer i den konteksten den er gjennomført, i lys av teori og problemstillingen.

2.1 Tidligere forskning

Ved litteratursøk på relevante stikkord som omhandler karriereveiledning og fysisk aktivitet, ga det ingen treff. Jeg brukte ord som blant annet karriererådgiver, karriereveiledning, karrierekompetanse, karrierelæring, utdanningsrådgiver, karriere og andre ord som var direkte knyttet til karriereveiledning. Jeg gjorde også søk på ord som veileder, rådgiver og veiledning. Jeg har brukt databaser som Oria, Google Scholar, Academic search primer og Eric. Søkene ble også gjort på engelsk der jeg oversatte ordene og fant ett treff. Det er tydelig at det har blitt gjort lite forskning på fysisk aktivitet som et virkemiddel i karriereveiledning. Jeg ble derfor utfordret til å tenke utenfor boksen og finne andre veier der tidligere forskning kan knyttes opp mot mitt tema. Jeg utvidet søket og fikk opp interessante bøker, artikler, tidligere masteroppgaver og rapporter som omhandlet fysisk aktivitet og rus og psykiske lidelser. Jeg leste også om arbeidsrehabilitering, fellesskap og livsmestring ved fysisk aktivitet, som er relevante temaer for denne studien. Ved mange forsøk på ulike søkeord og mange timer med leting i ulike databaser, har jeg dannet meg et bilde av tidligere forskning og hva som kan være relevant i min prosess.

Jeg ser på mitt tema som hensiktsmessig, da det er gjort lite forskning på fysisk aktivitet og karriereveiledning. Det kom frem i artiklene nedenfor at fysisk aktivitet kunne bidra med tilhørighet, mestring, ny kunnskap og troen på seg selv (Langaas et al., 2023; Sellereite et al., 2019). Det ble derfor naturlig å se på denne forskningen, selv om den er knyttet til spesifikke grupper. Som karriereveileder så kan både deltagere med rusproblematikk og psykiske helse være de en skal hjelpe mot arbeid. Deres erfaringer kan også være overførbart til andre grupper som søker karriereveiledning. Håper med det, at oppgaven kan bidra til å tette noe av dette kunnskapshullet og skape refleksjon og nysgjerrighet rundt fysisk aktivitet som et virkemiddel i karriereveiledning. For å redegjøre for tidligere forskning som har relevans for min studie, så vil jeg presentere tre antall fagfelleverderte artikler. Deretter vil jeg presentere det teoretiske rammeverket for studien, som består av Hjelle sin teori om hjernes påvirkning av fysisk aktivitet, Banduras sosialkognitive læringsteori, karrierekompetanser i lys av kvalitetsrammeverket og karriereveiledningsteorien Cognitive information processing.

2.1.1 Fysisk aktivitet som arena for utvikling og læring i fellesskap

Jeg vil nå trekke frem to artikler der den ene er en brukerundersøkelse gjort av stiftelsen FIRE, som så på hvordan deltagerens opplevelse av mestring, tilhørighet og helse, ved bruk av fysisk aktivitet. Artikkelen brukte kvantitativ undersøkelse der et skjema med 10 spørsmål ble sendt ut til 295 deltagere som er eller har vært i FIRE stiftelsen. FIRE stiftelsen er et etterverns tilbud innenfor rus og frivilligsektor (Sellereite et al., 2019). Den andre artikkelen omhandler «gatefotball» som en metode for å skape et fellesskap. I studien om gatefotball gjennomførte de en kvalitativundersøkelse med et semistrukturert dybdeintervju på 13 deltagere. Deltagerne som var informanter hadde alle deltatt på det norske gatefotball-landslaget. I tillegg tok de i bruk samtaler med tre nøkkelinformanter i rusomsorgen, for å ta i deres refleksjoner og erfaringer om deltakelse i gatefotball (Langaas et al., 2023). Det er flere likhetstrekk i disse studiene, da begge studiene legger vekt på fellesskap og mestring og fysisk aktivitet som verktøy. Begge artikkelen ser på hvordan menneske utvikler seg selv i samhandling med andre, og trekker frem litt ulike teoretikere. I FIRE undersøkelsen legger de vekt på teorier knyttet til helsefremmed arbeid som blant annet Banduras mestringstro som bugner ut i deltagerens evne til å tru på seg selv til å kunne gjennomføre handlingen, der det å styrke deres tro på seg selv, er noe av det grunnleggende (Bandura, sitert i Sellereite

et al. 2019). Det sosialkulturelle læringssynet ligger til grunne for deltagerne og deres erfaringer knyttet til gatefotball. Vygotskij, sitt syn legger vekt på hvordan samspillet med andre vil prege menneskets oppfatning av seg selv og speilingen i møte med andre, som igjen bidrar til læring og utvikling (Vygotskij, sitert i Langaas et al. 2023). Det er tre viktige faktorer som disse artiklene setter søkelys på som er vesentlige for min studie og det er læring, mestringstro og utvikling i fellesskap. Artikkelen gatefotball trekker også frem begrepet «omvei», der de ser på fotball som en læringsaktivitet for utvikling av sosialkompetanse og identitetsutvikling. Dette er elementer som er relevante også i karriereveiledning.

2.1.2 Fysisk aktivitet og karriere

Det er gjort en studie i USA der 26 deltagere med tidligere rusproblematikk fullførte et 12 ukers treningsprogram. Programmet resulterte i en kombinasjon av å bruke disse 12 ukene til å tilegne seg ulike kunnskaper, ferdigheter og en friskere helse, og som et verktøy for arbeidsrehabilitering. De deltagerne som ønsket, og som hadde vist seg fra en «god» side, fikk muligheten til å jobbe i treningsbransjen eller som resepsjonist, eller i kaféen. Resultatene viste mange positive effekter for deltagerne både med å holde søkelyset på å forbli rusfri, og for å takle overgangen for et friskere liv. Et annet resultatene som kom frem i undersøkelsen var at det opplevdes som en tilpasset individuell plan for den enkeltes behov (Stevens, et al., 2020).

I kompetanse Norge sin strategi så står det at karriereveiledning skal tilpasses den enkelte ut ifra hva slags karrierekompetansen personen har behov for (Bakke et al., 2020). I denne studien brukte de gruppetimer, yoga, og egentrening på senteret. Denne artikkelen trekker også frem opplevelsen av mestring og tilhørighet som igjen bidro til læring av ulike ferdigheter for livsmestring og arbeidsretur (Stevens, et al., 2020). Det å være i et miljø der de så andre trene, være sterke og sunne, inspirerte dem til å ta gode valg for seg selv. De deltok på ulike fysiske aktiviteter som bidro til å styrke selvtilliten deres, ga dem ansvarsbevissthet og de ble satt forventninger til. Det kom også frem i studien at de opplevde økt fysisk styrke, som igjen bidro til økt selvtillit (Stevens, et al., 2020). Dette er viktige ferdigheter og erfaringer som kan overføres til det å opprettholde en jobb og å være en mer attraktiv arbeidstaker, som er relevant for denne oppgaven med tanke på

karrierekompetanser. På en annen side så kan det være andre metoder som kan bidra til dette, uten å bruke fysisk aktivitet. Samtidig som det å bruke fysisk aktivitet, kan se ut som det for mange ga opplevelse av mestring (Langaas et al., 2023; Sellereite et al., 2019; Stevens, et al., 2020).

Denne artikkelen la også frem at deltagerne opplevde tilhørighet i et fellesskap, som igjen ga dem redskaper som gjorde at de kunne bidra inn i felleskapet og som var overførbart til andre settinger (Stevens, et al., 2020). Jeg ser på inkludering i fellesskap som en relevant faktor for mitt prosjekt, da det foregår læring i samhandling med andre, ved at vi observerer og speiler oss. Artikkelen påpeker at det kan se ut til at denne studien er den første studien, som er gjort med bruk av fysisk aktivitet på en karriereveiledende måte (Stevens, et al., 2020). Noe som gir mening med tanke på hvor lite tidligere forskning, jeg har funnet på temaet. Denne studien har brukt gruppeintervju for å hente ut resultater, noe jeg tenker kan prege svarene deltagerne gir, da det er flere til stede og de deler svarene så alle hører. Fra tidligere forskning er dette det mest nærliggende til karriereveiledningsfeltet som jeg har funnet. Det var derfor interessant å lese om hvordan de hadde gått frem, hva slags resultater det ga og hva de tenkte etter endt program.

2.2 Teoretiskrammeverk

Her vil jeg starte med å se på hvilke betydning fysisk aktivitet har for kropp og sinn. Deretter hvilke teorier og rammeverk som vektlegger kognitive og læringsorienterte aspekter ved karriereveiledningen. Jeg vil starte med å presentere Hjelle sin teori om hjernes påvirkning av fysisk aktivitet, deretter Banduras sosialkognitive læringsteori, Nasjonalt kvalitetsrammeverket sine karrierekompetanser, og til slutt karriereveiledningsteorien Cognitive information processing - CIP.

2.2.1 Sterk hjerne med aktiv kropp

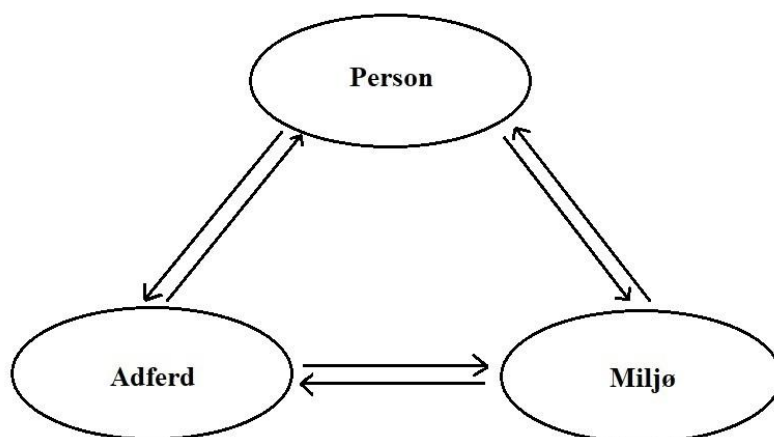
Ole Petter Hjelle (2018) har skrevet boken «*Sterk hjerne med aktiv kropp*», som handler om hvordan hjernen blir påvirket av fysisk aktivitet. Hjelle trekker frem at i dagens 21. århundre er vi i Norge i ferd med å «*sitte oss i hjel*». Innaktivitet kan forårsake fedme, økt risiko for sykdommer og redusere motorisk utvikling. Fysisk innaktivitet er den største globale helsetrusselen vi har i dag. Det kan sammenlignes som like farlig som røyking, bare mer utbredt. I 2018 var det 11% røykere i Norge og 75% inaktive, og det dør mer enn ett menneske i timen på grunn av sykdommer forårsaket av innaktivitet i Norge. Det viser seg i ulike studier at det er sammenheng mellom motoriske problemer og andre utfordringer, som kan knyttes opp mot sosiale problemer, angst eller nervøsitet, eller mangelfullt selvbilde. Hjernen vår trenger fysisk aktivitet for å fungere optimalt, ikke bare kroppen vår. Hjelle trekker frem at det organet som kan vise seg å ha størst påvirkning av fysisk aktivitet er hjernen vår. Her påvirkes alle delene i hjernen av fysisk aktivitet, men det kan virke som hippocampus, som er hjernes hukommelsessentrum, som påvirkes aller mest. Denne delen har avgjørende betydning for læring og hukommelse. Disse elementene er som hånd i hanske. Da hukommelse kan ses på som evnen til å lagre og hente frem tidligere erfaringer, og læring handler om endring av atferd på grunnlag av tidligere erfaringer. Hukommelse er derfor nødvendig for at læring skal skje (Hjelle, 2018).

Depresjon kan ses på som den vanligste sykdommen på verdensbasis og er en avgjørende faktor til høyt sykefravær og uførhet blandt den norske befolkningen. I løpet av livet vil rundt 20% kvinner og 10% menn trenge behandling for depresjon. Hjelle trekker frem pasientene med depresjon og hvordan deres tanker og følelser er avgjørende for den enkeltes handlinger. Hjelle trekker også frem her studier som viser at pasienter med depresjon har lavere konsentrasjon som også er en del av hukommelsessenteret vårt, hippocampus. Videre påpeker han at fysisk aktivitet er dessverre en underkommunisert og undervurdert behandlingsform av mennesker med depresjon. Dette er svært uheldig, da mange pasienter vil få best resultat av å kombinere forskjellige behandlingstiltak, og da fysisk aktivitet er en enkel og effektiv behandlingsform (Hjelle, 2018).

2.2.2 Sosialkognitiv læringsteori - Albert Bandura

Albert Bandura sin sosiale kognitive læringsteori regnes som en av de avgjørende teoriene bak den kognitive revolusjonen innenfor psykologien på slutten av 1960 tallet (Kähler, 2012, s. 8). Det som ses på som avgjørende for menneskets handling er de tanker, følelser og tro som innebærer at både personen, handlingen og omgivelsen er knyttet til hverandre (Imsen, 2020, s. 114). Bandura (1997) er kjent for begrepet og teorien bak «self-efficacy» som han selv definerte slik: «*Perceived self-efficacy refers to beliefs in one's capabilities to organize and execute the courses of action required to produce given attainments*» (Bandura, 1997, s. 3). Slik jeg forstår begrepet handler det om at den enkelte tror på sine egne evner til å organisere og se til at en gjennomfører handlingsforløpet som trengs for å oppnå de presentasjonene som er gitt (Bandura, 1997). Bandura påpeker at det er menneskets tro på egne evner og kompetanser som er avgjørende for om personen vil prøve å gjennomføre handlingen de står ovenfor, hvor mye innsats de legger inn og hvor lang tid de vil bruke på å forsøke. Det som er avgjørende er personens forventning til seg selv. Jo mer de tror de klarer å gjennomføre handlingen eller oppnå målet, jo mer innsats og tid vil de legge i det, og omvendt. Menneskes forventning til seg selv er helt avgjørende for hvordan personen går inn i oppgaven og hvordan den håndteres (Kähler, 2012). Mestringsforventninger omhandler ikke bare personens kontroll over handling, men den reguleringen personen selv kan gjøre i kognitive prosesser, som regulering av tanker, emosjonelle- og fysiologiske tilstander og motivasjon, dette betegner Bandura som selvregulering. Disse prosesser preger utfallet for vår handlingskraft og resultat (Bandura, 1997). Videre nå vil jeg gå inn på de tre faktorer som har påvirkning på vår handlingskraft.

Vi mennesker har mulighet til å påvirke eget liv, da vi ikke blir kun styrt av de ytre eller indre faktorer (Skaalvik & Skaalvik, 2018). Bandura hevder det er en gjensidig påvirkning mellom tre faktorer som bidrar til mennesket mestringshåndtering. Disse tre faktorene er (a) de personlige kognitive, affektive og biologiske faktorene som tanker, forestillinger og emosjoner, (b) personens handlinger og atferd og, (c) det ytre miljøet. Denne trekanten omtaler han som «Triadic reciprocity» (Bandura, 1997, s. 6) Trekanten oversettes til norsk som «Triadisk gjensidighet» (Skaalvik & Skaalvik, 2018, s. 53). Det vil variere ut ifra hvilke oppgaver og situasjoner personene står ovenfor hvor stor grad disse faktorene påvirker hverandre og hvem som eventuelt vil ha størst påvirkning (Bandura, 1997, s. 6).



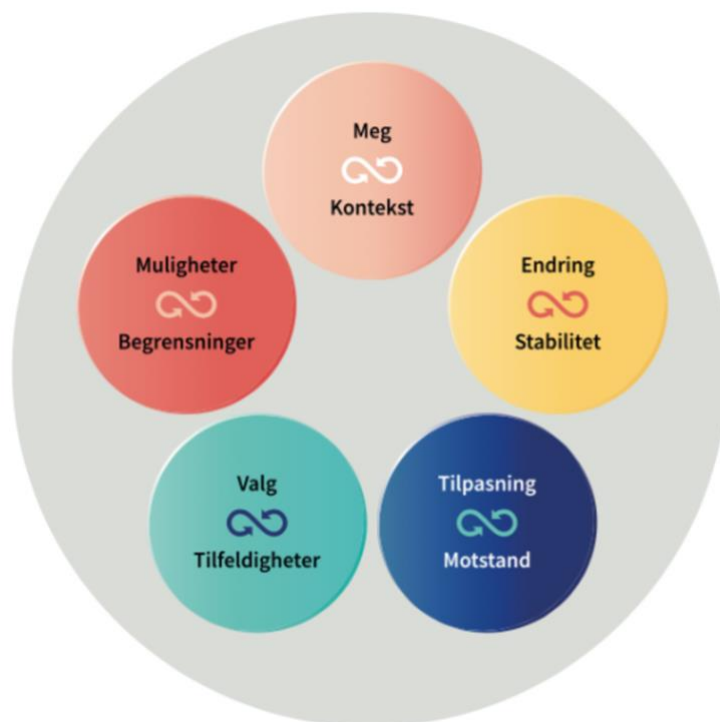
Figur 2-1 Den Triadiske gjensidighet (Skaalvik og Skaalvik, 2018, s. 53).

Menneskets læring blir inndelt i to grupper der den ene omhandler læring gjennom egne erfaringer, mens den andre handler om læring gjennom observasjon (modellering), dette i form av både muntlig og skriftlig tilbakemeldinger (Skaalvik og Skaalvik, 2018, s. 51-52). Modellering handler om å observere og se hva den andre gjør. Observatøren lærer av å se hva den andre gjør og kan utvikle sine kompetanser ut ifra den andre. Hvis den klarer noe som observatøren syntes er vanskelig kan dette gi motivasjon og mestring, slik at personen tør å begi seg ut på oppgaven, men det kan også være omvendt. Hvis den andre ikke får det til, så kan det oppleves vanskeligere for den som observerer og den kan velge å avstå. Dette kan også skje ved tilbakemeldinger da den andre kan få mer tro på sin egne presentasjon og håndtering av oppgaven hvis den blir støttet og får positiv tilbakemelding fra en annen (Kähler, 2012). Bandura var opptatt av de kognitive og emosjonelle prosessene som skjer i hjernen ved å observere og imitere andres atferd (Imens, 2020, s. 113).

Jeg ønsker å trekke frem denne teorien i min studie for å kunne si noe om erfaringsgrunlaget deltagerne kan få av å bruke fysisk aktivitet som et virkemiddel, og de kognitive funksjoner som kan skapes for deltagerens handlinger og karrierekompetanser. Ved at deltageren observerer andre, gir tilbakemelding og får tilbakemelding, kan deltageren utforske egne kognitive prosesser og selvregulering.

2.2.3 Karrierekompetanser

Læring og utvikling syntes å være viktige elementer i det som har blitt presentert av forskning og teori i denne studien, frem til nå. Derfor oppleves det som relevant å se på kvalitetsrammeverkets presentasjon av karrierekompetanser, da det belyser læring innenfor karriereveiledningsfeltet. Karrierekompetanser, eller på engelsk Career management skills (CMS) er et mye omtalt begrep i og utenfor Norge både på forskningsfeltet, i politikken og i praksis (Kujipers, 2006; Sultana, 2012, sitert i Bakke et al., 2020). Haug (2018) gir en enkel og kort forklaring på at karrierekompetanser er hva individet trenger av kompetanser for å håndtere både nåtidige og fremtidige karriererelaterte utfordringer (Haug, 2018, s. 14). Karrierekompetansene inneholder ulike kompetanseområder som kan ses på som rom for utforskning og læring. Disse områdene skal bidra til å håndtere fremtidige situasjoner og utfordringer i personens utdanning og arbeidsliv. Karrierekompetanseområdene består av fem områder der fire av dem er ordpar, og hvert ordpar kan forstås som motsetninger til hverandre (Bakke et al., 2020, sitert i Svennungsen, 2019, eget arbeid).



Figur 2-2 Illustrer karrierekompetansene slik de er fremstilt i Nasjonalt kvalitetsrammeverket for karriereveiledning (Bakke et al., 2020, s. 68).

Meg i kontekst

Kontekst: Den enkelte er konstant i en sammenheng, som betyr i dette tilfelle konteksten. Konteksten kan være nære relasjoner, et fellesskap eller å være del av et større samfunn eller den verden vi lever i. Dette må forstås og analyseres, da det har betydning for menneskets karriereprosesser (Bakke et al., 2020).

Meg: Handler om hvem dette «jeget» er, hvilke behov og ønsker har jeg. Hva motiverer meg, hvilke iboende ressurser har jeg, handlingsmønstre osv. Dette området handler om å utforske, reflektere, bevisstgjøre og skape selvinnsikt både i fortid, fremtid og i dette øyeblikk (Bakke et al., 2020).

Muligheter og begrensninger

Muligheter: Her handler det om den personlige mulighetshorisont og hvilke muligheter personen har med å gjøre. Mulighetshorisont kan ses på som de muligheter personen kjenner til og som blir vurdert når det kommer til arbeid og utdanning. Det handler om å utforske både indre og ytre faktorer som har påvirkning på det som personen ser på som mulig. Ved å belyse dette, kan mulighetshorisonten utvides (Bakke et al., 2020).

Begrensninger: Utforske og belyse begrensninger personen kan stå ovenfor når det gjelder utdanning og arbeid. Det kan omhandle fysiske, psykiske, indre og ytre faktorer. Ved å belyse begrensningene så kan en se på hvilke handlingsalternativer og muligheter den enkelte kan ha (Bakke et al., 2020).

Valg og tilfeldigheter

Valg: Det handler om å granske de valgene du har og hvilke valgmuligheter som finnes. Den enkelte må reflektere over sine valgstrategier og bruke tidligere erfaringer for å ta fremtidige valg, for å tydeliggjøre konsekvensene (Bakke et al., 2020).

Tilfeldigheter: Kan ses på som noe uplanlagt og utenfor personens kontroll. Og se på hvordan den enkelte kan handle når slike uforutsette ting oppstår og hvordan dette kan ha påvirkning på personens eget liv (Bakke et al., 2020).

Endring og stabilitet

Endring: Alle mennesker vil oppleve ulike endringer i løpet av livet, både overganger og endringer forårsaket av at både samfunnet og individet er i stadig utvikling. Da handler om å belyse og reflektere over de endringer som skjer i omgivelsene og det som preger det enkelte menneskets eget liv. Hvordan har personen håndtert dette og hvordan kan det håndteres, og hvilke konsekvenser kan disse endringene få for den enkeltes liv og karriere (Bakke et al., 2020).

Stabilitet: Går ut på å utforske det som har med kontinuitet å gjøre. Hva trenger den enkelte for å oppleve nok stabilitet og endring til at den opplever balanse (Bakke et al., 2020).

Tilpasning og motstand

Tilpasning: Omhandler det å belyse og forstå hvilke justeringer som må gjøres i en gitt situasjon og reflektere og finne ut hvor dine grenser går (Bakke et al., 2020).

Motstand: En bør ta vare på egen helse, samt forstå og kunne sette egne grenser for arbeid og utdanning (Bakke et al., 2020).

Den enkelte bør utforske og håndtere eventuelle konflikter som kan komme mellom tilpasning og motstand i utdanning og arbeid, for å oppnå en balanse. Det kan handle om både en følelse og en handling (Bakke et al., 2020, s. 75).

2.2.4 Cognitive Information Processing - CIP

Gary W. Peterson, James P. Sampson, Robert C. Reardon og Janet G. Lenz står bak teorien Cognitive information processing som betegnes som CIP. Denne teorien er utsprunget fra kognitiv psykologi og ser på den enkeltes kognitive informasjonsprosessering, som betydning for karrierevalg og løsninger av karriereutfordringer (Højdal & Poulsen, 2012, s.159).

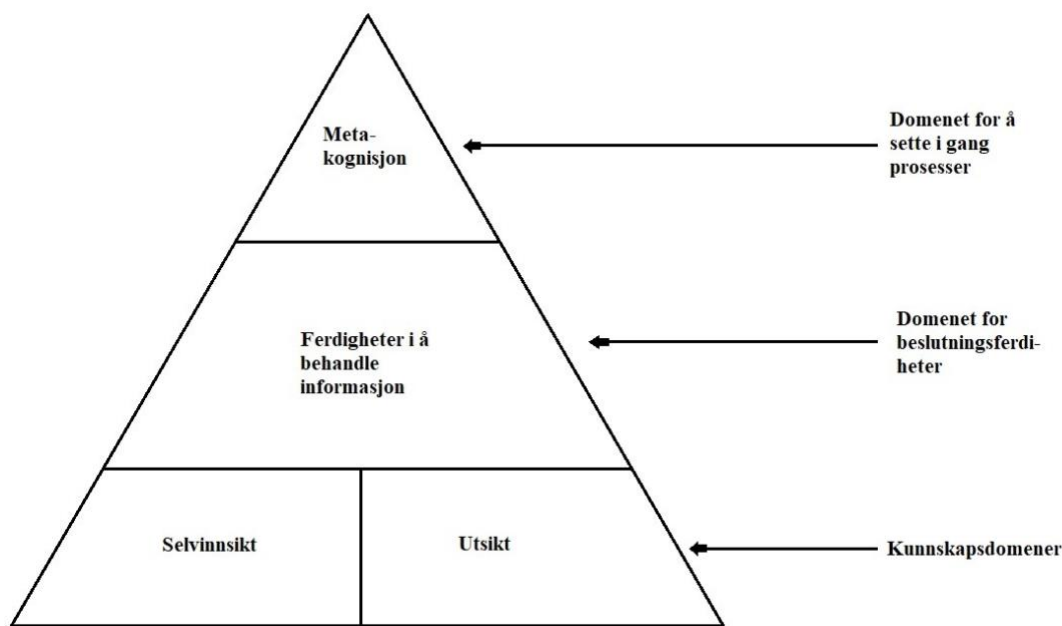
«Gi mennesker en fisk, og de spiser i dag, men lær dem å fiske, og de har noe å spise resten av livet» (Peterson 1991, sitert i Højdal & Poulsen, 2012, s. 160).

Målet med denne teorien er at individet skal ikke bare lære seg å ta et valg, men det skal lære seg strategier for å kunne ta bevisste valg, for nå og i fremtiden (Sampson et al., 1999, s. 3).

Teorien ser på problemet som et gap mellom situasjonen som er nå og den ønskelige situasjon. Det vil si at hvis en vil oppnå en endring så må det tas et valg, og det valget kan ha betydning for å minimere gapet. For å løse problemet og minimere gapet, må den enkelte lære seg kognitive strategier og innhente informasjon, og det vil føre til et resultat som vil bugne ut i et valg (Sampson et al., 1999, s. 5). Teorien legger vekt på at for at mennesker skal kunne ta et passende valg, så innebærer det to grunnlengde læringsprosesser:

- a. Utvikling av selvinnsikt og karrierekunnskap i lys av karriereproblemet og beslutningstaking.
- b. Det må foregå en utvikling der individet erkjenner problemet, og deretter gjøre en handling for å fjerne gapet (Højdal & Poulsen, 2012, s.168).

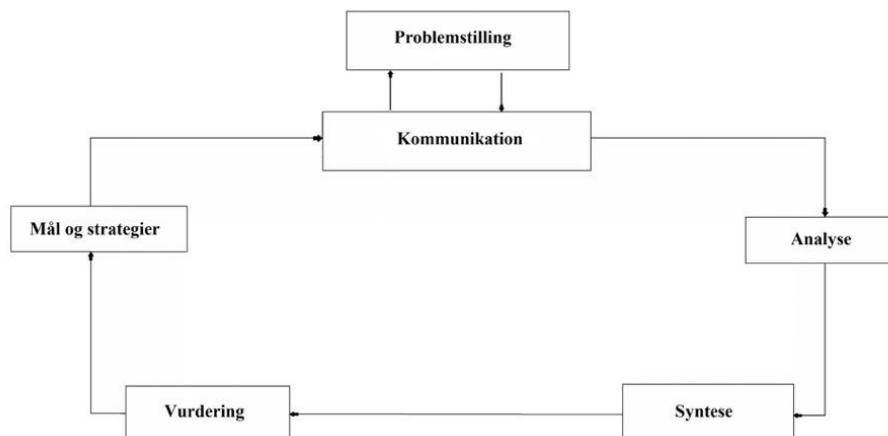
For å forstå disse læringsprosessene vises det til en CIP-modell, den har som hensikt å belyse hva den enkelte har behov for å vite, for å prøve å løse problemer og ta valg. Det nederste nivået er delt inn i to, og det ene omhandler kunnskap om seg selv som for eksempel verdier, følelser, interesser og ressurser, og den andre er karrierekunnskaper. Neste nivå er valg og valgkompetanse. Her legger CIP vekt på CAVE-syklusen, som vil bli belyst i neste avsnitt. Det siste nivået i pyramiden er metakognisjon, som er individets bevissthet rundt sine egne tanker og tankemønster, og belyser hvordan disse tankene kan påvirke individets valg og muligheter, som for eksempel tankefeller, katastrofetanker (Højdal & Poulsen, 2012, s. 168-172; Sampson et al., 1999, s. 5-6).



Figur 2-3 CIP- pyramiden (Egen oversettelse, i Højdal & Poulsen, 2012, s. 169).

CASVE syklusen belyser de ferdighetene den enkelte trenger for å løse problemet, og det å håndtere et valg. *Kommunikasjonsfasen*: Her vil det oppstå et problem når det blir et gap mellom situasjonen nå og ønsket situasjon og individet blir bevisst på et problem og et valg som skal tas. Dette kan skapes både av indre-og ytre signaler. *Analysefasen*: her blir årsaken til problemet undersøkt og identifisert. «Hva forårsaker gapet mellom situasjonen nå og ønsket situasjon?». Individet må se på de kunnskapene om seg selv og de ulike yrkene for å kunne prøve å utvikle muligheter. *Syntesefasen*: her utforsker individet de mulige handlingene som kan bidra til å fjerne gapet. Og dette foregår mellom to prosesser, der det ene er å utvide perspektivet ved å se på så mange løsninger som mulig. Dette kan gjøres ved å for eksempel bruke brainstorming, eller det kan skje i aktiviteter som kan gi mental avslapning slik at individets tanker frigjøres. Det andre handler om å begrense alternative slik at det er mulig for personen å kunne håndtere de ulike alternativene. Her kan en for eksempel stille seg spørsmålet «hvilke handlinger kan tas for å redusere eller eliminere gapet?». I *vurderingsfasen* legges alle handlingsalternativene som kom frem i syntesefasen. Alternativene skal vurderes ved å se på fordeler og ulemper ut ifra individets verdier og de konsekvensene valget kan gi. Målet med denne fasen er ikke å ta det «første og beste» valget, men at individet skal komme frem til et karrierevalg som det kan se en mulig fremtid i.

I fasen med *mål og strategier* utvikles en plan for hvordan personen kan gjennomføre valget sitt. Planen tar i bruk delmål og strategier som et virkemiddel mot individets karrieremål. I følge CIP så må personen gjøre en handling for at det skal kunne ses på som et valg. Deretter går du tilbake til *kommunikasjonsfasen* for å vurdere om det valget som har blitt tatt har lukket gapet. Hvis gapet ikke er fjernet så starter prosessen på nytt, og den kunnskapen som ble tilegnet gjennom den første runden tas med i neste runde (Højdal & Poulsen, 2012, s. 172-176).



Figur 2-4 Illustrerer individets faser i en beslutningsprosess (Egen oversettelse, i Højdal & Poulsen, 2012, s. 173).

CIP tar for seg de kognitive funksjonene som ligger til grunn for hvordan den enkelte tenker og deretter handler for å løse karriererelaterte utfordringer. Peterson et al. (1991;1996) trekker frem tre faktorer som har innvirkning på menneskets tanker og handlingsmønster, disse er selvsnakk, selvbevissthet og overvåking og kontroll (Peterson et al. 1991; Peterson, 1996, sitert i Sampson et al., 1999). *Selvsnakk* handler om det individet forteller til seg selv som har med fortid, nåtid og framtidige evner til å gjennomføre en spesifikk oppgave. *Selvbevissthet* handler om personens bevissthet rundt samspillet mellom følelser, tanker og atferd og hvordan dette påvirker karrierevalget. Den siste, kontroll og overvåking handler om for eksempel at personen klarer å forstå når den trenger mer informasjon, eller kontrollere negative tanker for å komme seg videre i jobbprosessen (Sampson et al., 1999).

Højdal og Poulsen undrer seg over om CIP teorien fokuserer for mye på det «gode valget» ved at det er logiske, rasjonelle og passende alternativer som vurderes. Vil det passende

valget alltid være det beste for alle? Vil dette bidra til at vi kan velge bort de alternativer som er uventede og det ikke-planlagte som kan føre til utvikling og et interessant arbeidsliv (Højdal & Poulsen, 2012, s. 185).

Jeg har valgt å ta med denne teorien, da flere av mine informanter snakket om kognitiv utvikling, og bevissthet rundt strategier og tankemønstre som kunne ha påvirkning på informantene sine deltagere. CIP ser også utfordringen som et gap, der noe må endres. Dette kommer også frem i funnene at det ofte oppstår et gap mellom nå situasjon og den ønsket situasjonen og arbeidsdeltagelse.

3 Metode

I dette kapitlet vil jeg begynne med å presentere studiens vitenskapsteoretiske ståsted og valg av metode. Deretter vil jeg presentere utvalget, gjennomføring av intervjuene og transkriberingsprosessen. Videre vil jeg presentere min forforståelse knyttet til studien, og validitet og reliabilitet. Kapitlet avsluttes med en redegjørelse av analyseprosessen og tematisk analyse.

3.1 Vitenskapsteoretisk ståsted og valg av metode

Det finnes ulike vitenskapelige metoder, men i dette tilfelle er det samfunnsvitenskapelig metode som er naturlige å se på. Her vil hensikt være å komme med kunnskap om hvordan sosiale fenomener oppleves for mennesket, og hvordan de samfunnsmessige prosesser og forhold vi er en del av kan ha påvirkning. Ved å bruke samfunnsvitenskapelig metode så er det de måtene vi samler data som er vesentlige, og de kjennetegnes ved blant annet å være strukturerte, grundige og å vise til åpenhet (Johannessen et al., 2021, s.21-25). Jeg vil løfte frem sosiale fenomener som i dette tilfellet er informantens forståelse og innhente datamateriell systematisk og analysere dette grundig.

3.1.1 Fortolkningsteorier

Innenfor kvalitativmetode finnes det ulike tolkningsteorier. Jeg vil trekke frem hermeneutikk og fenomenologi som kan ses som motpoler til positivisme. En positivist vil kunne se verden ved å observere den objektivt, der hensikten er at forskeren skal i så liten grad som mulig påvirke virkeligheten (Thuren, 2009). Jeg ser det som umulig å kunne avskille meg fra min egen kropp og sinn med det å være et menneske med følelser, levde erfaringer og empati (Larsen, 2017). Det blir derfor naturlig for denne studien å bruke hermeneutisk- og fenomenologiens fortolkningsteori.

Hermeneutikk kan beskrives som fortolkningslære og bygger på innlevelse, og blir her et ønske om å forstå mennesket, deres handling og resultat av handling (Thuren, 2009). Jeg vil

kunne sette meg inn i informantene fordi jeg selv er et menneske med empati og innlevelse, som igjen bidrar til at jeg kan prøve å forstå den andres tanker og erfaringer. Resultatet som kommer frem tolkes gjennom meg som menneske, ved å prøve å forstå informantens oppfatning, handlinger og uttrykk som blir gitt (Thuren, 2009).

Som forsker er det viktig at jeg holder meg så nøytral som mulig for å ikke påvirke retningen til informanten. Dette forstår jeg som utfordrende da jeg er en levende person med tanker og følelser. På en annen side så er det nettopp det at jeg er menneske som gjør dette mulig å tolke den andre i et hermeneutisk perspektiv. Vi er avhengig av vår forståelse for å forstå et annet vesen (Thuren, 2009, s. 105).

Fenomenologi i kvalitativ metode vil si å utforske og beskrive menneskenes erfaringer og forståelse av fenomenet. Det handler om å gi en konkret forklaring av den enkeltes perspektiver, erfaringer og forståelse. (Johannessen et al., 2021, s. 166). Ved å studere menneskenes forståelse og erfaringer så blir intervjuene ulike. Det er dette som gjør denne oppgaven interessant.

I hermeneutikk og fenomenologi så finnes det ikke kun en sannhet, da det er min forforståelse, mine erfaringer, minner og opplevelser. Dette gjør at man ikke kan vite det med sikkerhet (Thuren, 2009, s.107). Ved å bruke kvalitativ forskning så vil forskeren alltid prege forskningen i noen grad. Det betyr at resultatene vil alltid bli noe påvirket av forskeren, fordi det avhenger av hvem som eier følelsene og hvordan den personen har erfart, eller ikke erfart og fortolker det, dermed vil en annen forsker kunne komme frem til litt andre resultater. Det kan ses på som en svakhet med denne metoden (Thuren, 2009). Jeg ønsker med det å trekke frem to viktige utfordringer i følge Thuren (2009). Den ene er hvordan vi mennesker oppfatter ulikt og våre ulike erfaringer. Hvis en aldri har opplevd redsel før, så vet en ikke hva det er. På den andre siden så kan både du og jeg ha opplevdd redsel, men vi trenger ikke å ha samme forståelse for redsel likevel. Opplevelsen kan være ulik, og konteksten den befinner seg i (Thuren, 2009). Ved å bruke fenomenologisk-hermeneutisk tilnærming er ikke min hensikt å komme med en fasit med to streker under svaret, men et ønske om å gi en dypere forståelse av hvordan jeg forstår informantenes historier sett i lys av problemstillingen.

3.1.2 Kvalitativmetode

Det finnes to ulike samfunnsvitenskapelige metoder, og her skiller en mellom kvantitative og kvalitative studier. Som forsker må jeg vurdere hvilken metode som bør brukes for å besvare problemstillingen best mulig. I mitt tilfelle er problemstillingen dreid rundt å forstå fagområdes innhold og meningssammenhengen, som er grunnpilarene i kvalitativmetode (Skilbrei, 2019, s. 92). Målet her er ikke å få data som viser til en entydig konklusjon slik som i kvantitativ metode. Ønske er å få materiell som belyser flere aspekter, og som gir studien dybde, og som sier mye om lite (Nyeng, 2012). Jeg ønsker med denne oppgaven å belyse hvordan disse karrierekompetansene oppleves og forstås av informantene i deres gitte kontekst, og det blir derfor naturlig å bruke kvalitativmetode.

Bakdelen ved bruk av kvalitativ metoden er at det ofte blir brukt få informanter. Dette er fordi det fort kan oppstå mye datamateriell ved bruk av en slik metode, som skal analyseres og fortolkes. Det kan derfor være vanskelig og generalisere eller å gi et realistisk resultat (Nyeng, 2012, s. 75). Skilbrei (2019) trekker frem at det ikke bare er hvilke spørsmål jeg som forsker ønsker å få svar på, som avgjør for valg av metode, men også kvaliteten svarene kan gi. Ved å bruke kvalitativ metode så er forskeren tettere på menneskene som kan gi et mer detaljert bilde (Skilbrei, 2019, s.16). Kvalitativ forskning gir en subjektiv opplevelse fordi informanten deler sine opplevelser og erfaringer, som jeg tolker ut ifra mitt menneskelige jeg (Nyeng, 2012, s. 72). For denne oppgaven betyr det at kvalitativ metode vil gi meg en bredere forståelse av hvorfor og hvordan fysisk aktivitet kan være et virkemiddel i karriereveiledning, ved å se på informantenes egne erfaringer.

På en annen side så kunne det vært interessant og gjort en studie kombinert av begge metodene. Ifølge Tjora (2021) så vil en kombinasjon av kvalitativ og kvantitativ forskning bidra til en viere og større forståelse, som igjen kan gi et mer troverdig resultat, men dette krever mer resurser og tid (Tjora, 2021, s. 26). Det hadde vært interessant og sendt ut et avkryssningsskjema til en større gruppe informanter som bruker fysisk aktivitet for å få svar på paralleller som kan trekkes om fysisk aktivitet og ulike karrierekompetanser som kan tilegnes. Grunnet oppgavens tid og omfang faller den kvantitative metoden bort, da jeg er mest nysgjerrig på veilederne sine erfaringer og opplevelser rundt oppgavens tema. Ut ifra den kunnskapen jeg besitter, mener jeg at det å se på detaljer vil føre til en bedre kvalitet i denne studien.

3.2 Intervju som metode

Jeg har valgt intervju som metode da jeg ønsket å belyse informantene sine forståelser av verden sett ut ifra deres syn. Et intervju er en konversasjon som har en viss form og er målrettet, den foregår mellom to eller flere personer om et spesifikt tema (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 20-22). Ved å bruke denne metoden kan det gi detaljerte og fyldig datamateriell (Johannessen et al., 2021, s.105). Det er nettopp det jeg ønsker, jeg ønsker å ta på meg «forskerbrillene», og se på datamaterillet med nysgjerrighet.

Som Kvale og Brinkmann (2015) påpeker så kan intervjupersonene ses på som subjekt. Det innebærer at det som kommer frem under intervjuet er preget av en tosidig betydning, der informasjonen er både intervjupersonens egne meninger, men også meninger som er preget av ytre faktorer fra omgivelsene rundt. Som vil si de inntrykk og oppfatninger samfunnet og verden vi lever i gir oss (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 20). Når det brukes intervju som metode så ønskes det at det er den enkelte sin personlige beskrivelse av hvordan det oppleves for dem, men ved at vi mennesker er subjektive så er det mange faktorer som kan spille inn ved å bruke intervju som metode. Det kan være maktposisjonen mellom intervjuer og intervjupersonen, det kan være politiske føringer, tonefall og kroppsspråk. En annen viktig faktor var min rolle som intervjuer, der jeg måtte bidra til et rom der intervjupersonen føler seg trygg og fri til å snakke, slik at de blir minst mulig begrenset av informasjon som kommer ut (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 35). Allikevel så kan en ikke se på et intervju som en nøytral maktposisjon. Kunnskapen som vi sitter med er ulik og intervjuet foregår i en enveisdialog, der det kun er jeg som intervjuer som stiller spørsmål, mens den andre skal besvare disse etter beste evne (Kvale & Brinkmann, 2015). Dette var viktige faktorer som jeg som intervjuer måtte ta med meg både før, under og etter intervjuene, da dette kunne være med å prege resultatene og svarene. Det ble derfor interessant å høre på opptakene etterpå og reflektere over hvordan intervjuene gikk, og belyse hvordan disse faktorene var med å prege svarene og funnene jeg fikk.

3.2.1 Semistrukturert intervju

Denne studien belyses ved et semistrukturert intervju, som vil si en fleksibel og planlagt samtale for å innhente beskrivelser av intervjupersonenes livsverden (Kvale & Brinkmann, 2015). Hensikten ved å velge et semistrukturert intervju er at det kan bli enklere å holde den røde tråen fra start til slutt. Larsen (2017) støtter opp under det ved å legge frem semistrukturert intervju som en gunstig metode for dem som ikke har så mye erfaring med å intervjuer (Larsen, 2017). Jeg er i den situasjonen der jeg har lite erfaring og ønsker derfor å både trygge meg selv, ved å lage en intervjuguide som et hjelpende verktøy hvis jeg står fast, eller en veiviser mot det jeg ønsket å finne ut av.

3.2.2 Rekrutteringsprosess og utvalg

Utvalget består av fire informanter fra tre forskjellige arbeidsplasser. Utvalget er et strategisk utvalg som innebærer at informantene kan uttale seg om et gitt tema på en reflekterende måte (Johannesen et al., 2021). Utvalget er gjort på bakgrunn av snøballmetoden som innebærer at jeg har forhørt meg med informantene, og fått kontaktinformasjon om andre tiltak som kan være aktuelle, og videre har jeg tatt kontakt med dem igjen som har gitt tips til andre informanter (Johannesen et al., 2021, s. 64). Ved å lese på nettsider og å ringe til ulike tiltak, har jeg på bakgrunn av den informasjonen vurdert om arbeidsplassen kan være relevant for å kunne svare på min problemstilling. Det er to faktorer som er viktig å belyse som har preget min rekrutteringsprosess. Det første er at det har vært utfordrende å finne informanter som bruker fysisk aktivitet sett i sammenheng med karriereveiledningsprosesser. Den andre faktoren er at det har opplevdes krevende og få deltagere til å ville delta på et intervju, av ulike grunner. Siden gruppen i utgangspunktet har vært liten, så har ikke dette gjort det enklere. Informantene representerer grupper som arbeider med deltagere i aldersgruppen fra 18 år og til pensjoniststadiet.

Utvalgskriterier:

- De må bruke fysisk aktivitet som et virkemiddel for sine deltagere
- Deltagerne de jobber med må ha arbeid som mål
- Veilederen må være delaktige i deltagerens prosesser

- Veilederen må ha jobbet med fysisk aktivitet som et virkemiddel i minimum ett år
- Fysisk aktivitet tilbys minimum to dager i uken

Tabell 3-1 Informasjon om Informatene og deres arbeidsplass

Kode navn	Tilrettelegging av fysisk aktivitet	Fysisk aktivitet pr. uke
Amina	Legger mest vekt på turer i skog og mark, styrke og kondisjonstrening.	Tre dager i uken
Chris	Variierende tilbud av fysisk aktivitet både inne og ute, og kondisjon- og styrkebasert trening, lagaktivitet og yoga. Tilrettelegger for ulike aktiviteter i løpet av dagen.	Fire-fem dager i uken
Live	Har et stort og varierende tilbud både ute og inne. De ønsker å tilby et så varierende tilbud som mulig slik at det skal være noe for alle. Tilrettelegger for flere ulike aktiviteter i løpet av dagen	Mandag- fredag: obligatorisk Lørdag og søndag: frivillig
Nora	Har et stort og varierende tilbud både ute og inne. De ønsker å tilby et så varierende tilbud som mulig slik at det skal være noe for alle. Tilrettelegger for flere ulike aktiviteter i løpet av dagen	Mandag- fredag: obligatorisk Lørdag og søndag: frivillig

Jeg har valgt å gi lite informasjon om personene og arbeidsplassen for å beskytte informantenes anonymisering.

3.2.3 Utforming av intervjuguide

En intervjuguide har som mening å fremvise sentrale temaer og spørsmål som til sammen skal bidra til å gi kunnskap om de viktigste områdene masteroppgaven skal avklare (Dalen, 2011, s. 26). Jeg startet med å lage et tankekart der problemstillingen var skrevet i midten og streker ut med spørsmål jeg lurte på. Det kom flere temaer og mange spørsmål frem.

Deretter sorterte jeg spørsmålene ut ifra temaer som blant annet kunne ses i lys av karrierekompetansene. Dette hjalp meg med å føle meg tryggere på at jeg stiller spørsmål som kan sikre at jeg er innenfor temaer som er relevante for denne studien. Videre jobbet jeg med formulering av spørsmålene, for å få de så åpne som mulig. Flere av spørsmålene ble stilt som et ja/nei spørsmål, og da var det viktig at jeg hadde et spørsmål som gjorde at de kunne utdype og begrunne svaret sitt. Dalen (2011) skriver at det å utarbeide en intervjuguid er en prosess som er krevende og som skal gi konkrete temaer og underliggende spørsmål i lys av problemstillingen (Dalen, 2011). Jeg syntes dette var en vanskelig og krevende prosess. Jeg skrev ned mange spørsmål, jobbet med formulering, kastet og lagde nye. Dette var en prosess som gikk igjen og igjen, helt til jeg fikk spørsmål som jeg håpet skulle gi empiri som var relevant for denne studien.

3.2.4 Gjennomføring av intervjuene

Ifølge Tjora (2021) kan det være hensiktsmessig å gjennomføre intervjuene på den plassen som er informanten sin trygge sone (Tjora, 2021, s. 135). To av intervjuene ble derfor gjennomført på informantens arbeidsplass og to ble gjort over teams. Jeg personlig syntes det gikk bedre over teams. Det kan ha en sammenheng med at jeg var i mitt eget hus, som en trygg arena, og fordi det var intervju nummer tre og fire, da jeg hadde fått litt erfaring. Jeg syntes det var utfordrende å stille «gode» oppfølgingsspørsmål, samtidig som min bevissthet for min forforståelse skulle ligge som et bakteppe under hele intervjuet. Jeg kjente på uro og usikkerhet på om dette er godt nok. Det beste hadde nok vært å ha et prøveintervju, men da jeg i utgangspunktet hadde få informanter, kunne jeg ikke bruke en av dem som prøveintervjuer. Dette medførte noen endringer i intervjuguiden og fler erfaringer rikere, dette kommer jeg nærmere inn på i neste avsnitt.

Før intervjuet informerte jeg om SIKT, der jeg videre fortalte om lydopptaker, anonymisering og temaet for oppgaven. På intervjudagen startet jeg med å innhente generell informasjon om arbeidsstilling, navn og arbeidsplass. Deretter startet jeg intervjuene med å stille åpne spørsmål, for senere innsnevre det mer og mer inn til spesifikke temaer rettet mot problemstillingen, slik Dalen kaller «traktprinsippet». Til slutt åpnet jeg opp igjen for mer generelle spørsmål (Dalen, 2011). Jeg avsluttet intervjuet med å spørre om det var noe de ønsket å tilføye. Mange av svarene ble gjentatt da de første spørsmålene kunne omfatte mye. Etter første intervju noterte jeg ned tanker rundt hvordan intervjuet gikk. Jeg oppdaget

at de åpne spørsmålene ga meg mye refleksjoner rundt flere av karrierekompetansene, som jeg hadde laget egne underspørsmål til. Det ble derfor naturlig å gjøre noen endringer på intervjuguiden etter første intervju, for å forenkle den. Etter det første intervjuet lyttet jeg på opptaket og oppdaget at jeg fulgte den helt slavisk, og ble for opphengt intervjuguiden. Mitt ønske var å la informantene styre mer av intervjuet, slik at jeg kunne stille flere oppfølgingsspørsmål, på det jeg fant relevant og spennende. Dette forbedret seg for hvert intervju jeg gjennomførte. Intervjuguiden i mitt første intervju hadde jeg valgt å skrive korte oppsummeringer fra de ulike karrierekompetansene. Dette skulle være støtte til meg selv, men som ble brukte litt mye i det første intervjuet, da jeg Jeg skulle gjøre et semistrukturert og ikke et strukturert intervju. Denne erfaringen tok jeg med meg til neste intervju, ved å fjerne de fra guiden. Oppsummerende så var det flere informative, spennende og innholdsrike intervjuer. Når jeg senere kikket på empirien så oppdaget jeg at tre av deltagerne snakket om ressurser. Derfor tok jeg kontakt med disse informantene igjen for å utdype hva de la i det og hvordan det kunne synliggjøres mer.

3.2.5 Transkribering

«Å transkribere betyr å transformere, skifte fra en form til en annen» (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 205). I studien betyr det å transformere det muntlige språket som kom frem i intervjuene til en skriftlig tekst. Intervjuet kan ses på som et sosialt samspill, der kroppsspråk og stemmeleie kan spille en stor rolle på hvordan samtalen kan oppfattes. Ved å ta samtalen opp så mistet jeg kroppsspråket. Stemmeleie og åndedrag kan fortsatt gi meg mer informasjon om intervjupersonens følelser rundt tema, enn det som kommer frem når det kun er nedskrevet (Kvale & Brinkmann, 2015). Det kan være hensiktsmessig å notere ned slike ting iløpe i intervjuet som et feltnotat, eller etterpå, hvis det er noe av dette som kan være vesentlig for resultatet (Brandt & Sprogø, 2019). Jeg har underveis og i etterkant skrevet ned mine tanker og refleksjoner rundt intervjuene. Det kan være utfordrende å på forhånd vite om dette kan være relevant informasjon som senere kan brukes i transkriberingsprosessen eller i analysen (Tjora, 2021) . I ettertid ser jeg at det ikke var nødvendig for oppgaven, å ha med detaljerte transkripsjoner som innebærer blant annet kroppsspråk, gester, og stemmeleie (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 209). Hadde min studie dreid seg mer om noe som kan være utfordrende og der intervjupersonene er følelsesmessig involvert, tenker jeg dette kunne vært mer relevant.

Jeg tok opp intervjuene ved hjelp av en diktafon i forbindelse med UIO nettskjema. Etter intervjuene var gjennomført sendte jeg denne filen over til min datamaskin i nettskjemaet som igjen transkriberte dette for meg. Deretter leste jeg gjennom transkripsjonene og lyttet på det som ble sagt. Dette gjorde at jeg fikk gått gjennom materialet grundig og rette opp i feil som datamaskinen hadde gjort, og det ga mer innblikk i resultatene. Ved å transkribere intervjuene fra muntlig til skriftlig er en av fordelene nettopp det, at jeg som forsker får mer oversikt over resultatene (Kvale og Brinkmann, 2015).

3.3 Min forforståelse

Det er min nysgjerrighet som forsker som gjør at jeg ønsker å se på sammenhengen mellom fysisk aktivitet og karriereveiledningskompetanser, da jeg har en forforståelse og en hypotese. Tidligere i studieforløpet skrev jeg en semesteroppgave om fysisk aktivitet og karriereveiledning, og det ble det som vekket min interesse og et ønske om mer kunnskap for dette temaet. Jeg opplevde fysisk aktivitet som positivt for inkludering, mestring og for veien mot arbeidsdeltagelse. Jeg ønsket derfor å dykke dypere ned i dette temaet for å se om det kunne være noen sammenheng mellom fysisk aktivitet og tilegnelse av karrierekompetanser. Fysisk aktivitet og helse ser jeg på som to elementer som henger sammen, da forskning viser til bedre helse ved fysisk aktivitet (Helsedirektoratet 2023). Helsen er i mine øyne en sentral del av å kunne stå i jobb. Det som jeg undret meg over, var om det kunne komme noe mer som kunne knyttes til karriereveiledningen. Min forforståelse og hypotese må belyses og reflekteres over, da dette kan prege resultatet, på «godt og vondt». Er jeg ikke bevisst dette så kan det i verste fall føre til at jeg går glipp av interessant og ny kunnskap. Det er nettopp det jeg ønsker å tilegne meg, samtidig som fenomenologisk hermeneutisk filosofi hevder at vi tolker den andre og det som blir sagt med våre egne erfaringer og forståelse (Thuren, 2009). Det blir som nevnt tidligere vanskelig å kunne løsrive seg fra seg selv. Jeg håper min bevissthet og refleksjoner rundt dette bidrar til en så nøytral rolle som mulig, og som kan gi pålitelighet.

Det utvalget denne studie har tatt utgangspunkt i, kan gi skjevheter i funnene. Noen av grunnene er fordi utvalget er lite og det kan bli vanskelig å trekke noen klarere linjer (Nyeng, 2012). Et annet argument er fordi jeg har kjennskap til en av informantene gjennom arbeidsnettverket. Dette kan være med å prege svarene jeg får. Jeg tok noen grep for å

prøve å unngå denne skjevheten mellom mine informanter. Jeg laget en intervjuguide og prøvde å ikke gå for mye bort fra guiden, men samtidig som jeg ikke måtte glemme å stille oppfølgingsspørsmål der det trengs. Jeg har også på forhånd prøvd å si så lite som mulig om mitt prosjekt og mine tanker, så informanten som jeg har kjennskap til fra før ikke skal ha bli påvirket på forhånd og gi meg de svarene hun tenker jeg ønsket.

Det ble svært viktig for meg å prøve å lete etter det som ikke ble sagt i analyseprosessen, fordi min forforståelse kan prege det jeg ser etter. Som hvilke karrierekompetanser som ikke kom så tydelig frem og hva informantene så på som negativt ved bruk av fysisk aktivitet. Dette gjør at jeg blir mer bevisst på at fysisk aktivitet også kan vise negative sider eller eventuelt ikke føre til utvikling av karrierekompetanser.

En annen viktig faktor som jeg ønsker å belyse er at jeg intervjuer veiledere om deres erfaringer og refleksjoner knyttet til deres deltagerer. Det betyr at deltagerne får ikke uttrykt seg selv. Det kan bety at den forståelsen veilederne har, ikke trenger å stemme overens med deltagerne sine opplevelser, tanker, erfaringer og følelser knyttet til dette temaet. Grunnen til at jeg har valgt å intervjuve veilederen og ikke deltagerne, er fordi veilederne jeg har valgt ut har arbeidet i flere år med fysisk aktivitet som et virkemiddel mot arbeidsdeltagelse, og har derfor mye erfaring med temaet. En annen faktor er at jeg var nysgjerrig på veilederens erfaring og refleksjoner knyttet til karrierekompetansene og hvordan det kunne brukes rettet mot karriereveiledning.

3.4 Reliabilitet

Reliabilitet betyr pålitelighet, som innebærer at hvis flere forskere kommer frem til samme resultatet ved bruk av samme metode, så vil det øke oppgavens reliabilitet (Thuren, 2009, s. 32). En annen måte å forstå det på er Nyeng sin forklaring ved at han bruker ulike begreper som nøyaktighet, målesikkerhet, tillitvekkende og til å stole på. Ved å få data som er disse begrepene så må undersøkelsen som er gjort være robust og det må gjennomføres med nøyaktige målinger (Nyeng, 2012, s. 105). Dette kan ses i lys av slik jeg forstår Braun og Clarke ved å bruke tematisk analyse kan viktige poeng falle i fra ved at empirien kan bli forenklet (Braun & Clarke, 2024). Når jeg har gått gjennom all empirien har jeg prøvd å systematisere, begrense og belyse det ut ifra min forståelse av det som har blitt sagt,

samtidig som jeg har prøvd å ikke miste relevant informasjon og poeng. Jeg har gått gjennom empirien grundig. Jeg analyserte først en gang, og la funnene vekk i en periode, for så å analysere igjen for å se om det ble ulikt. Jeg oppdaget at når jeg analyserte andre gangen så klarte jeg å få med flere viktige poeng. Ved å gjøre det slik følte jeg at det ga meg mer dybde i analysen og studiens funn, samtidig som jeg stiller meg kritisk til om jeg har gått glipp av viktig og interessant informasjon med og organisere funnen på denne måten.

3.5 Validitet

Validitet kan ses på som dataens gyldighet. For å oppnå dataens gyldighet så jeg måle det jeg ønsker å måle (Thuren, 2009, s. 109). Ved bruk av et semistrukturert intervju der intervjugueiden var utarbeidet med gjennomtenkte spørsmål og som en rettesnor, så var det et bidrag til validitet til denne oppgaven. Thuren hevder at det sjeldent er slik at en oppnår 100% validitet da en langt ifra kan garantere at en har fått med noe falskt materiell (Thuren, 2009, s. 109). Under intervjuene kan det å være bevisst, ta en nøytral rolle og stille oppfølgings spørsmål og kontrollere underveis om en forstår hverandre, være faktorer som kan bidra til mer gyldighet i undersøkelsen

3.6 Tematisk analysestrategi

Jeg har i denne studien brukt induktiv analysestrategi som betyr at jeg har letet etter mønster, temaer og kategorier ut i fra empirien jeg har fått og på bakgrunn av de valg som har blitt tatt (Brandt & Sprogøe, 2019, s. 75). Problemstillingen har vært endret mange ganger, der både karriereveiledningsprosesser og karrierekompetanser var det jeg tok utgangspunktet i fra begynnelsen. Dette gjorde at det var et åpent tema, og jeg ønsket å se hva empirien fortalte. Etter grundig gjennomgang ved bruk av Braun og Clarke sin tematisk analyse (2006), spisset problemstillingen seg mot karrierekompetanser. Etter empirien var innsamlet så jeg på hva dette kan bety, for så å lese meg opp på teorier som kunne vært relevante. Teorien var ikke et styrende element i prosessen. Dette kan ses i lys av det Brandt og Sprogøe påpeker at induktiv analysestrategi handler om, å la empirien «tale for seg selv» (Brandt & Sprogøe, 2019, s. 75).

1. Bli kjent med empirien

Clark og Braun anbefaler i denne fasen å sette seg godt inn i datamaterialet og gjøre seg kjent med alle aspekter ved empirien. De legger også vekt på at denne fasen bør brukes til å merke ideer for koding (Braun & Clarke, 2006, s. 87). Jeg hørte gjennom lydopptakene flere ganger, samtidig som jeg leste gjennom det ferdig transkriberte materialet som jeg hadde foran meg på ark. Jeg noterte stikkord og markerte det jeg merket meg interessant og som kunne gi mening for denne studien, med en stjerne i marginen.

2. Generere koder

I fase to handler det om å kode det som jeg ser på som interessant på en måte som er systematisk (Braun & Clarke, 2006, s. 88). Jeg noterte mer utdypende stikkord, og jeg oppdaget at flere av utsagnene kunne plasseres flere steder. Dette markerte jeg tydelig, tilfelle jeg ønsket å gjøre endringer for hvilke kategorier utsagnet skulle innunder senere i prosessen. Videre i denne fasen markerte jeg de jeg så på som interessant med ulike farger. Jeg laget en liste med overordene temaer som jeg grupperte etter fargekodene. På dette tidspunktet hadde jeg fire ulike farger.

3. Søke etter temaer

Det innebærer at i fase tre så skal de ulike kodene grupperes og sorteres i potensielle temaer-(Braun & Clarke, 2006, s.89). Jeg lette etter mønster og systematiserte utsagnene etter hovedtemaer, ved at jeg klippet ut alle utsagnene jeg hadde markert og la de som et tankekart ut over gulvet.

Det innebærer at i fase tre så skal de ulike kodene grupperes og sorteres i potensielle temaer

4. Gjennomgå temaer

I denne fasen blir det tydelig hvilke temaer som skal med i oppgaven. Noen temaer eller utsagn måtte fjernes da det var for lite data og for ulik data (Braun & Clarke, 2006, s. 91). Jeg har gått grundig til verks for å plassere de ulike funnene og teoriene under de temaene jeg mener passer best. Det har vært utfordrende å plassere funnene kun under ett tema, da kompetansene henger sammen og er nært knyttet til hverandre. Det har derfor vært en stor

og forvirende prosess på hvor funnene skal plasseres. Dette gjelder særlig «meg i kontekst», da dette er et vidt tema som kan omhandle mye. Hvis funnene har kunnet blitt plassert under både «meg i kontekst» og enn annen kompetanse, har jeg valgt å plassere den i den andre kategorien, for å belyse flere sider og utvikle mer kunnskap om fysisk aktivitet som et virkemiddel i karriereveiledning.

Denne prosessen var en tidkrevende prosess med omplasseringer, slå sammen grupper og undertemaer som kunne brytes enda mer ned. Til slutt prøvde jeg å skape et overblikk for å se om dette samsvarte og skapte et helhetlig bilde av det som ble sagt.

5. Definere og navngi temaer

I denne fasen omhandler det å finne essensen av de forskjellige temaene (Braun & Clarke, 2006, s. 92). Jeg startet med å lage en oppsummering for hvert undertema for å få frem essensen. Ved å gjøre det syntes jeg det ble enklere for min egen del å lage overskrifter og å forstå essensen i hovedtemaene. Dette hjalp også til i prosessen med å navngi undertemaer. Nedenfor har jeg laget et utdrag for hvordan jeg har kommet frem til de ulike temaene.

Tabell 3-2 En forenklet tabell for å illustrere analyseprosessen

Tema	Undertemaer	Nøkkelord	Sitater og utdrag fra empirien
«Meg i kontekst»	Ressurser	Sterke sider Hva kan jeg? Oppdage nye- eller glemte sider	«[...]Ulike aktiviteter kan bidra til å oppdage en ny ressurs- eller oppdage at en ressurs fortsatt er der».
	Selvinnsikt	Hvem er jeg, og hva ønsker jeg?	«[...] hva liker jeg å holde på meg? Hvor skal jeg hen? Hvilke yrker kan jeg? Og derfor ser vi at

		Bevissthet	<i>aktivitet er ufattelig viktig».</i>
«Muligheter og begrensninger»	Mestringstro Arbeidshelse og arbeidsdeltagelse	Tro på egne evner Mestringsopplevelse kan føre til endring Synet på seg selv Håndtere og mestre utfordringer Synliggjøre fysisk- og/eller psykisk utfordringer Bedre arbeidshelse	«Jeg tror ikke på meg selv (..) også erfarer jeg det motsatt, at jeg får til noe[...] «[...]hvilket syn jeg har på meg selv gjør at jeg får kanskje litt mer trua på at jeg kan få det til. «Trenger de å bedre kondisjonen for å kunne stå i arbeid, så er det kanskje det som skal være i fokuset».
«Tilpassning og motstand»	Avdekking av tanke- og handlingsstrategier	Grensesetting Tankemønster og strategier Finne balanse mellom å pushe og sette grenser	«[...]der observerer vi fort hvem som bare biter tennene sammen og bare presser seg gjennom». «Gå på oppdagelsesreise i seg selv, hvordan er jeg og hvilke mønster har jeg på en måte. Og det blir ofte veldig synlig i fysisk

			<i>aktivitet, er min erfaring».</i>
«Valg og tilfeldigheter»	Klarere tanker	Kognitive prosesser Sterkere i hode	<i>«[...]selv om vi jobber med kroppen og gjør muskelen sterkere, så blir faktisk hode vårt sterkere også».</i>

Jeg hadde også en kode som var «diverse», her la jeg det jeg var litt usikker på , og de sitatene jeg var usikker på hvor de skulle plassers. De fire temaene og undertemaene som kommer frem av tabellen, tar jeg med meg videre inn i funn kapitelet. Der vil dere få flere eksempler og få mer innblikk i funnene fra empirien.

6. Produsere en rapport

Denne delen startet når jeg hadde systematisert og kommet frem til gjennomarbeidet temaer, som resulterte i den endelige analysen (Braun & Clarke, 2006, s. 93). Studiens analyseprosess startet da jeg hadde gjennomført mitt første intervju, og foregikk frem til jeg hadde kommet godt i gang med den skiftelige rapporten. Jeg har prøvd å gi en forståelse av hvordan jeg har kommet frem til de ulike temaene og i funn kapitelet ønsker jeg å gi leseren innsikt og utdrag fra temaene som har blitt satt.

4 Presentasjon av funn

Gjennom arbeidet med den tematiske analysen, og utgangspunkt i studiens problemstilling kom det frem fire hovedtemaer. Temaene tar for seg informantenes erfaringer knyttet til fire av karrierekompetansene. De blir gjengitt senere i dette kapitlet i denne gitte rekkefølgen: meg i kontekst, muligheter og begrensninger, valg og tilfeldigheter og tilpasning og motstand.

4.1 Erfaringer rundt «Meg i kontekst»

4.1.1 Ressurser blir synlige

Ved å observere deltagerne i aktivitet så kan talenter og ressurser bli synlige. Informantene la vekt på at det er viktig å synliggjøre det som er deltagernes sterke ferdigheter. Nora forteller hvordan de ansatte jobber sammen som et team ved å observere deltagerne i aktivitet, for å finne frem til deltagernes ressurser, og hvordan dette kan brukes videre i karriereveiledningssamtalen.

Nora: «Jeg blir veldig overasket både over hun som har ride timene, over hvordan hun observerer ressursene og utfordringene til deltagerne, uten å kjenne dem. Så beskriver hun dem på en så god måte. Det gjør også idrettspedagogene. De observerer i aktivitet, og tar det inn i fagteamet. Da har vi fokus på hvordan vi kan bruke det vi ser i veien videre mot arbeid. Det er en kjempeviktig faktor».

Chris: «Selv om du har utfordringer så har du alltid talenter/ressurser som vil forsterkes om de fokuserer på de. Trening er et godt virkemiddel for eksempelvis se at de tåler mer, er sterkere enn du trodde. Det kan gi både mestring og inspirasjon til å bruke dine gode sider».

Veilederen bør ikke bare legge vekt på alt som må endres og utvikles, men også belyse for deltagerne de sterke sidene og ressurser, som kan være deres styrke mot arbeidsdeltagelsen.

Alle informantene trakk frem at fysisk aktivitet kunne få frem ulike ressurser hos deltagerne, og flere av informantene pekte på at det også kunne få frem ressurser som den enkelte ikke viste den hadde eller hadde glemt. I Lives utdrag fra intervjuet viser hun at det kan handle om både det fysiske og det kognitive med mennesket.

Liver: «Klatring er en aktivitet mange opplever dette i. Her erfarer også mange at de er mentalt sterkere enn de tror- og i stand til å overvinne frykt. Ulike aktiviteter kan bidra til å oppdage en ny ressurs- eller oppdage at en ressurs fortsatt er der. Eks evne til samarbeide, presse seg, åpen for læring, tro på egne evner og ferdigheter, regulere intensitet, evne til selv ivaretagelse- ta hensyn/pauser.

Det er flere av funnene som kunne ha blitt plassert under denne kompetansen, men som nevnt i kapittel 3, så kan flere funn tilhøre flere kompetanser. Jeg har da valgt å plassere de inn under en annen kompetanse, for å belyse flere sider. Funnene peker på at fysisk aktivitet kan bidra til klare tanker, innsikt og forståelse rundt hvem den enkelte deltager er, hva kan deltageren og han/hun sine ønsker.

Chris: [...]]jeg tror det er vanskelig å komme unna det med at når du føler deg bedre så er det lettere å tenke tanker om fremtid og håp, enn hvis du bare føler på tungsinn og angst».

Amina: «En annen ting jeg også ser, det er jo mer man trener, jo bedre helse man får, jo klarere tenker man og bedre tenker man, man bruker hodet helt annerledes. Og man begynner å tenke, hva er det jeg vil videre. Hva liker jeg å holde på med? Hvor skal jeg hen? Hvilke yrker kan jeg? Og derfor ser vi at aktivitet er ufattelig viktig».

4.1.2 Utvikling av selvinnsikt

Chris trekker frem et poeng ved å bruke fysisk aktivitet som metode. Deltageren kan utvikle selvinnsikt og forståelse rundt seg selv, men for noen så kan det å vektlegge aktiviteter som deltageren brukes sin egen kropp, gi negativt fokus på seg selv.

«Jeg tror du får mer tilgang på deg selv, du får til tanker og følelser, og dermed blir det lettere å jobbe med de riktige tingene, at trening kan hjelpe deg å gjøre det. Men

jeg tenker at hvis du hater deg selv, og syntes at du er helt forferdelig på alle måter, så vil ikke treningen alene være noe hjelp i. Det kan jo forsterke det. At du ikke er god nok, at du ikke ser bra nok ut. Det kan jo være det helt motsatte. Så du må gjøre noe med total situasjonen».

4.1.3 Oppsummering av erfaringer rundt «meg i kontekst»

Fysisk aktivitet kan ifølge funnene se ut til å gi deltagerne en dypere forståelse om seg selv, da fysisk aktivitet bidrar til klarere tanker og åpner opp for undring rundt seg selv, siden fysisk aktivitet også kan bidra til et lettere til sinns, som igjen gjør det enklere for deltagerne å tenke fremover og se håp i fremtiden. Fysisk aktivitet alene er ikke tilstrekkelig, særlig for dem som har negative tanker om seg selv. Slik jeg ser det kan disse istedet bli forsterket ved et økt fokus på kropp.

Ved å bruke ulike aktiviteter så kan deltagerens ressurser komme til syne for deltagerne selv og/eller for veilederen. Disse ressursene kan være egenskaper deltagerne ikke viste de hadde, som kommer frem ved å utfordre seg og prøve ut aktiviteter. Det kan være ressurser som de trodde de hadde mistet.

4.2 Erfaringer rundt «Muligheter og begrensninger»

4.2.1 Mestringstro

Informantenes arbeidsplass tilbyr et varierende tilbud av fysiske aktiviteter slik at de skal kunne tilrettelegge best mulig for alle, og for at det blir større sannsynlighet at alle skal kunne få opplevelsen av mestring og suksess.

Alle informantene pekte på at fysisk aktivitet kunne være et virkemiddel for å oppleve mestring og bedre tro på seg selv, som også kunne føre til endringer hos den enkelte deltager og handlingskraft. Live forteller at mange av deltagerne har liten tro på seg selv.

«Jeg tror ikke på meg selv (..) også erfarer jeg det motsatt, at jeg får til noe, at det gir mestring, og det er jo egentlig det, veldig mye av det som skjer her handler om. Det handler jo om å pushe grenser, å oppleve mestring, og tørre å prøve nye ting, og prøve er å vinne, sir vi her!»

Senere i intervjuet sier Live: : *«Jeg tenker jo at det å oppleve at du kan få til en endring, da tenker jeg at det spiller ikke så mye rolle hvilken arena det er på, men det å oppleve at jeg er i en situasjon som jeg ikke får gjort som jeg vil i livet [...] det å begynne å gjøre noen små justeringer, ta et steg i retning av en endring, veldig mange gjør det når det gjelder fysisk aktivitet, og å erfare det å få en mestringsopplevelse at jeg kan få til en endring, der tror jeg er noe av det som er gullet her, som er veldig overførbart til karriereferdigheter».*

Slik jeg tolker det så handler det for mange av deltagerne ikke bare om selve presentasjonen og hvor bra gjennomføringen gjøres, men om å tørre å prøve, og å sin frykt og usikkerhet rundt situasjonen. Når deltageren tør å utfordre seg og prøve, så er det en seier i seg selv! Dette kan se ut til å gi deltagerne tro på seg selv, og bidra til justeringer og endringer for dem.

Flere av informantene la også vekt på at mestringsopplevelsen i fysisk aktivitet kunne videreføres til andre situasjoner og karriereutfordringer, ved at de fikk til noe de ikke kunne fra før.

Amina: «Det å se den toppen der oppe og tenke, fytti skal jeg opp den der. Det er en forferdelig tanke å gå opp dit. Du klarer ikke å gå opp dit, men så gjennomfører du det gang på gang på gang. Du vet, jeg klarer det jo, jeg må bare, jeg bare gjør det, så går det bra. Og det samme tenker jeg da, når du klarer de tingene, du styrker hodet ditt da på sånne ting. Så føler du selv at du kan stå i et yrke med oppturer og nedturer der også. Det gir motivasjon i hvert fall, for du vet du har klart av ting før. Alt sitter i hodet vårt. Så det er der vi må jobbe.

Live forteller at ved at deltagerne oppleve mestring blant annet i fysisk aktivitet så gjør det noe med synet de hadde på deg selv, som igjen kan prege den troen du har på håndtering og gjennomføring.

Live: *«Plutselig så klarer denne kroppen å være med på fysisk aktivitet da. Og det gjør jo noe med hvilke syn jeg har på meg selv, og hvilket syn jeg har på meg selv gjør at jeg får kanskje litt mer trua på at jeg kan få det til. Det er noe med selvspekt å gjøre også.»*

Det kommer frem i samtlige av intervjuene at deltagerne kunne oppleve mestring ved å være en del av en gruppe, og hvordan de andre deltagerne påvirke hvordan de så på seg selv og deltagerens handlingsevne.

Nora: *«Noen er kjemperedde for vann, men likevel, når de er en del av den gruppa, så prøver de det, og så er det på et lavt nivå, og likevel gir det masse mestring».*

Live gir eksempel på deltager som opplever mestring i klatreveggen. Denne aktiviteten kan for mange være utfordrende og skremmende, men ved støtte og tilbakemeldinger fra de andre kan det bidra til at deltageren tør å begi seg ut i aktiviteten.

Live: *«Jeg er kanskje veldig redd for å prøve meg i klatreveggen også får jeg litt heia rop, får litt støtte av de andre, får litt trygghet av idrettspedagogene og tør å utfordre meg, så kan det være veldig fint å sammenligne med å prøve nye arbeidsoppgaver, for eksempel gjøre noe nytt».*

Videre forteller Live at *«plutselig så er det en eller annen som kjenner at man er helt konge i klatreveggen, og alle applauderer og heier, og han skjønner sånn, oi, jeg fikk til klatring, sant! Det skal jeg selv begynne med når jeg kommer hjem, og ringer kanskje og finner litt ut av det, og gjør avtaler med noen andre også som skal bli med på klatring. Så tenker jeg at ja, det er ganske sterkt altså».*

Chris: *«hvis jeg bekjemper meg selv gjennom å snakke med deg, være med andre, det er sånn vi speiler oss*

For mange av deltagerne ble felleskapet en arena for å overvinne sine begrensninger ved å observere andre, få feedback og støtte.

Det kom også frem at fysisk aktivitet kan begrense deltagerne fordi de kan også oppleve at de ikke får det til.

Live: «Nedlagsfølelsen kan bli større enn mestringsfølelsen, og det ser jeg at for de så kan det være en veldig utfordring. Da må du kanskje spa på med litt ekstra samtaleoppfølging også, for å hjelpe deg til å se hva du faktisk får til!».

Chris påpeker fravær av mestring når de skal prøve seg på egen hånd.

«Så har du ulemper med at du får hjelp til å komme i gang og syntes det fungerer veldig bra, men så klarer du det ikke på egen hånd når du står alene. Og dermed så opplever du det motsatte av mestring etterpå».

4.2.2 Arbeidshelse og arbeidsdeltagelse

Chris legger vekt på at det er varierende fra deltager til deltager hvilke virkemiddel som fungerer best, men han opplever at fysisk aktivitet kan være et virkemiddel for mange å håndtere utfordringer de står ovenfor. Videre kan dette bidra til bedre helse og arbeidsdeltagelse.

«Mestring, det er et flasko ord. Jeg liker bedre håndtering. Fordi det som er greia, at folk tenker at (arbeidsplassen til Chris) er så bra, du kommer her også blir du kvitt en plage, også går du videre. Du gjør ikke det. Alle som kommer inn her, de går ut med akkurat samme plagene, men du har funnet noen verktøy som gjør at du kan håndtere de plagene. Og håndteringen vil være mestring. [...] det er bare noe du skal finne ut av. Hvordan kan du fortsette å puste?»

Nora forteller at det å bruke fysisk aktivitet som virkemiddel kan ha stor overføringsverdi til å mestre arbeidslivet.

«Fra mitt ståsted tenker jeg det med å bedre arbeidshelsen, både mentalt og fysisk for å kunne stå i jobb. Og for å kunne oppleve mestring i jobbsituasjoner».

Fysisk aktivitet kan bidra til å synliggjøre begrensninger og utfordringer som deltagerne står ovenfor med tanke på arbeidsdeltagelse eller for eksempel et karrierebytte. Det kommer frem blant samtlige at fysiske helseutfordringer eller smerteproblematikk er noe av det som går igjen hos deltagerne, og som ofte medfører begrensninger.

Alle informantene påpekte at fysisk aktivitet kunne gi en indikasjon på hva den enkelte tålte med tanke på fysiske og psykiske plager. Chris peker på at dette trenger ikke å ha en direkte sammenheng med jobben, men en indirekte, mens de andre la vekt på at dette hadde en direkte overføringsverdi ved at det gir konkret eksempel på yrker som må utelukkes da arbeidsoppgavene ikke passer på grunn av de kroppslige plagene eller fordi deltagerne er i for dårlig fysisk form til å gjennomføre arbeidsoppgavene. Samtlige av intervjuene fortalte også at fysiske aktiviteter tilpasset den enkelte kan være et virkemiddel for å utfordre begrensningen de står ovenfor ved å forbedre arbeidshelsen.

Nora: «Trenger de å bedre kondisjonen for å kunne stå i arbeid, så er det kanskje det som skal være i fokuset».

Amina: «Hvis du har en skade så må vi se om vi kan prøve å trene den bort».

Alle informantene la vekt på at fysisk aktivitet kunne være et godt virkemiddel for deltagere med angstproblematikk. Ved å være i relasjon med andre og øve seg på å omgås andre mennesker, men også at det ga overskudd og glede som gjorde noe med sinnet. Det å oppleve mestring og få til noe kom også frem i funnene blant flere som en viktig faktor for å håndtere angsten og den usikkerheten den enkelte hadde om seg selv:

Amina: «Det er ufattelig viktig for dem å komme inn på et treningssenter der det er personer. For å trene på, hvis du har sosial angst. [...] det å kunne mestre de tingene der. Og se at jeg behersker det og klarer det».

Chris forteller en konkret historie om en deltager

«[...]som har vært veldig, veldig langt utenfor, egentlig bare bodd på gutterommet i mange, mange år. Og det er gjennom det med å klare å komme opp på trening, og bli i bedre form, også gjorde det at han traff mennesker, og ikke var full av angst, da han

så mennesker. Og gjennom det var han villig til å se på aktuelle skoler og utdanninger. Og han gjennomførte den generelle studiekompetanse, også begynte han å studere på universitetet, fordi han var nå i stand til det, og han ble i stand til det blant annet på grunn av fysisk aktivitet. og det hadde jo ikke nyttet å komme med noen karriereveiledning og studiekompetanse til han uten å ha de stega og brukt virkemidlene, for å studere. Da ville han jo bare sittet på gutterommet enda, så i sånn måte så har det en indirekte effekt på karriereveiledning, ikke en direkte. [...] fysisk aktivitet kan ikke ses alene, men som et virkemiddel».

Alle intervjuene legger stor vekt på at alt må ses i sammenheng og at å arbeide med mennesket krever en helhetlig prosess. En kan ikke se fysisk aktivitet isolert sett, men det er et viktig virkemiddel som for mange kan bidra til bedre helse både psykisk og fysisk, som syntes å føre til rom og muligheter for arbeidsdeltagelse.

Chris: «Vi har jo deltager- evaluering der vi spør om hvert halvår, spør alle om hvor viktig fysisk aktivitet var for at du skulle nå dine mål. Og da er det sånn at det spørsmålet skårer på over 8, av 1 til 10. At det skårer på over 8, selv om du ikke er søkt inn på fysisk aktivitet, så skårer det så høyt. Og det er et signal på at folk syntes det er noe av det som fungerer best. Møte andre, kunne trene, komme i form, få litt mer overskudd, kjenne på glede».

Nora trekker frem flere eksempler under intervjuet der hun viser til hvordan de jobber helhetlig i fysisk aktivitet med deltagerens fysiske og psykiske plager. Hun forteller også at:

«fysisk aktivitet bidrar både til fysisk og mentalt bedre helse»

Flere av informantene forteller også at deltagere som over lengere tid har hatt smerteproblematikk, kunne få til utfordringer med den mentale helsen og at det kan gjøre noe med deltagerens toleranse for å stå i utfordringer.

Nora: «[...] at du kanskje har litt lavere toleranse for å stå i utfordringer».

Amina nevner flere ganger under intervjuet at:

«du blir ikke bare fysisk sterkere, du blir jo også psykisk sterkere. Jo lettere har du fått å kunne stå i et yrke over lenger periode med oppturer og nedturer».

I tre av intervjuene kommer det også frem at fysisk aktivitet kan føre til begrensninger som en må være oppmerksom på ved å bruke fysisk aktivitet som et virkemiddel. Både Chris og Amina forteller at for noen så kan fysisk aktivitet bli så viktig at det blir alt oppslukende og det kan føre til at det ikke blir plass til arbeid.

Chris: «Vi har opplevelser her med at vi bare bruker det som et virkemiddel. Men så har det blitt så viktig for noen at de tenker at vi kanskje ikke kan jobbe for å få tid til fysisk aktivitet. Så det har kommet inn. Og da er vi knallharde. Det er kun et virkemiddel».

4.2.3 Oppsummering av erfaringer rundt «Muligheter og begrensninger»

For noen deltagere kan fysisk aktivitet være et virkemiddel for å håndtere ulike situasjoner de står ovenfor ved at de selv har truen på at de kan klare det. Hvis deltageren opplever mestring i fysisk aktivitet, så synes dette å ha overføringsverdi i andre situasjoner også, da de har fått mer tro på seg selv og sin evne. På den andre siden som Chris legger frem så er det viktig å være bevist det motsatte. For noen så kan det føre til det motsatte av mestring, - hvis du istedet får bekreftet at du har liten eller ingen tro på gjennomføringen.

Fysisk aktivitet kan være et virkemiddel for å synliggjøre begrensninger deltagerne står ovenfor knyttet til arbeidsdeltagelse, samtidig som det kan gi rom for muligheter til å finne en vei å håndtere utfordringene på. Dette kan gjøres ved blant annet å bruke fysisk aktivitet som en direkte metode eller hjelpe deltagerne med å håndtere situasjonen de står ovenfor med andre hjelpemidler som for eksempel et karriereskift. Det er også enklere å utforske mulighetshorizonten når veisøker og veileder vet hva slags utfordringer en står ovenfor. På en annen side kan bruk av fysisk aktivitet for noen deltagere føre til mer begrensninger da det kan ta for stor plass i deltagerne liv og kan bidra til begrensninger i stede for muligheter.

4.3 Erfaringer rundt «Tilpasning og motstand»

4.3.1 Avdekking av tanke- og handlingsmønster

Både Live og Nora la stor vekt på at deltagerens mestringsstrategier kan synliggjøres i fysiske aktiviteter. Dette ble tatt med videre inn i veiledningssamtalen for refleksjon og bevisstgjøring rundt den enkeltes deltagers mønster og strategier, for å se om de er hensiktsmessige. For noen deltagere medførte det ny kunnskap om seg selv, mens for andre kunne observasjonene veilederen gjorde ikke være «sanne».

Live: «Gå på oppdagelsesreise i seg selv, hvordan er jeg og hvilke mønster har jeg på en måte. Og det blir ofte veldig synlig i fysisk aktivitet, er min erfaring».

De jobber også med å oppmuntre og motivere deltageren til å kunne utfordre og endre de strategiene som ikke er hensiktsmessige.

Live: «[...] er det et mønster at du unngår å være med på ting? legger deg i sengen og blir der? [...] hvordan kan du håndtere det på en annen måte, de dårlige dagene dine? Kan det være bra å være med på litt aktivitet?»

Flere eksempler kommer frem i intervjuene, der de trekker frem den kognitive prosessen som kan oppstå ved å bruke fysisk aktivitet for å belyse mønster og strategier. Live forteller at de har en aktivitet som heter BIP-test som de tilpasser arbeidssenteret, den kjører de i løpet av den første uken.

Live: «Der observerer vi fort hvem som bare biter tennene sammen og bare presser seg gjennom».

Det kommer også eksempler på strategier som kan ses mer på som det motsatte av å presse seg eller hoppe ut i det.

Live: «Det er en del som frykter det verste i alle nye settinger, og det å oppdage at det er det tankemønsteret jeg har, jeg tror jo alltid at det går galt, jeg skal prøve noe nytt, jeg tror ikke på meg selv, jeg tror ikke på at jeg kan få til noen nye ting[...]».

Nora legger frem eksempel på å utforske og pushe grenser.

«Det er noen som er veldig bevist sin egne kapasitet, og som kanskje kan ha nytte av å pushes litt, motiveres til å gjøre mer for å skape en bedring. [...] for vi opplever jo det at når deltagerne sier at de ikke kan være med, jeg må gå på rommet og sove eller hvile, så er det ikke alltid man får en god følelse i etterkant av det. Den gode følelsen kommer heller når de har vært med litt».

Tre av intervjuene la vekt på at mye handler om å lære seg å regulere seg og finne en balanse som fungerer for den enkelte og at fysisk aktivitet kunne være et av flere hjelpemidler til å gjøre nettopp dette.

Chris: «Noen ganger må du regulere deg opp og andre ganger ned. Det er bare inni det vinduet der du håndterer, der er ikke frykten for stor eller apatiene store. Så trur jeg du må prøve det som virker best. [...] foruten det vinduet så er det jo fuckt».

Nora: «For noen handler det om å grense sette i aktivitet. Noen driver seg selv, og er det vi kaller push-crash-mønster, og bare gir alt, og crash-lander etterpå. Da er det fint å finne en balanse».

Nora gir også et konkret eksempel på en deltager som har drevet seg inn i uhelse ved at

«Jeg bare drive og drive meg, men jeg finner ikke noe av knapp».

For å finne den av-knappen slik Nora snakker om, så må en bli bevist egen kapasitet. Dette ble fremhevet av nesten alle informantene. Nora forteller videre at ved å arbeide på en slik måte kan de jobbe med aktivitetsregulering.

Det kommer frem av de fleste informantene at fysisk aktivitet kan være en fin øvingsarena for å sette grenser for seg selv, og flere trekker konkrete eksempler som kan overføres til

karriereutvikling. Hvis en syntes det er vanskelig å si ifra på arbeidsplassen om engen kapasitet, kan fysisk aktivitet være en fin øvingsarena.

Live: «Øve på å si nei til å bli med på skituren som gruppa skal ha på kvelden, eller øve på å delta bare på halve økta. Det er helt direkte overførbart, tenker jeg, til å sette grenser i en jobbsammenheng».

Nora forteller at [...] her er det en som pusher seg langt, så nå må vi begynne å grensesette, så kan jeg også relatere dette til arbeid. Det å spørre om dette er gjenkjennbart for deg, kjenner du deg igjen i den situasjonen du driver deg i. Noen ganger gjør du det, andre ganger ikke. Kanskje ikke det stemmer helt heller. [...]jeg syntes en tendens til de som er grenseløse i arbeidssituasjoner, og har bare drevet seg selv i arbeid, gjør også det i aktiviteter».

Amina forteller at fysisk aktivitet kan bidra til at en får bedre selvtillit som igjen kan føre til at en klarer å sette litt grenser for seg selv ved å tørre å si ifra.

4.3.2 Oppsummering av erfaringer rundt «tilpassning og motstand»

Flere av intervjuene la vekt på at fysisk aktivitet kan bidra til å synliggjøre deltagerens mønster og strategier ved at veilederen observerte deres handlinger.

Veilederen kunne oppdage strategier og mønster som handlet om å ikke klare å begrense sin egen kapasitet, unngåelses atferd eller at de tenkte at ofte vil alt gå galt. Det kunne komme til syne under aktiviteten og hvordan deltageren gikk inn i aktiviteten. Informasjonen ble grunnlag for veiledningsavtalen der målet kunne være å komme til en balanse.

4.4 Erfaringer rundt «Valg og tilfeldigheter»

4.4.1 Klarere tanker for valgprosessen

Liv, Chris og Amina legger vekt på at fysisk aktivitet kan bidra til at deltagerne tenker klarere og får bedre overskudd, som igjen fører til mer klarhet både i forhold til valgene en står ovenfor, men også rundt hvem jeg er og innsikt i seg selv. På spørsmål om fysisk aktivitet kan bidra til å ta bedre valg for seg selv, svarte Chris:

«Nei. Kan det det? Som et virkemiddel, hvis du klarer å være litt mer til stede gjennom at du får det bedre, så kan det være litt lettere å få tak i følelser og hva som er viktig for deg, og dermed handler du deretter. Sånn at det er som en del av en behandling, absolutt, men ikke aktiviteten alene på en måte. Det er liksom effekten du får av fysisk aktivitet, kan få deg til å tenke litt klarere, som gjør at du kan ta bedre valg, det tror jeg. Men ikke alene,

Slik jeg tolker det Chris forteller i intervjuet, kan fysisk aktivitet være en prosess der ikke aktiviteten i seg selv er det avgjørende for valgprosessen, men den selvinnsikt og de læringsprosessene som kan oppstå ved at en får klarere tanker.

Flere av informantene trakk frem de prosessene som skjer i hjernen som verdifulle når fysisk aktivitet brukes som et virkemiddel.

Chris: «Hvis det er det at du trener som gjør at du får til noe, så er det jo de kognitive prosesser som gjør at du får til noe. Det er ikke fordi du får økt oksygenopptak fra 42 til 44».

Amina: «Alt sitter i hodet vårt, så det er der vi må jobbe. Det er der vi jobber hele tiden, selv om vi jobber med kroppen og gjør muskelen sterkere, så blir faktisk hode vårt sterkere også».

Amina påpeker flere ganger under intervjuet at ved å være i fysisk aktivitet så jobber man med hodet som fører til at en tenker klarere.

Amina: «En annen ting jeg også ser, det er jo mer man trener, jo bedre helse man får, jo klarere tenker man og bedre tenker man, man bruker hodet helt annerledes. Og man begynner å tenke, hva er det jeg vil videre. Hva liker jeg å holde på med? Hvor skal jeg hen? Hvilke yrker kan jeg? Og derfor ser vi at aktivitet er ufattelig viktig».

Ved at deltagerne er aktive, styrker de ikke bare kroppens funksjon, men det hjelper hjernes funksjon også, hode blir påvirket positivt ved at du kan tenke klarere og bruker hodet mer hensiktsmessig for valg av karriere.

Live: *Fysisk aktivitet kan og bidra til at de oppdager kognitive ressurser. Eksempler i aktivitet der det er lagt inn element som krever oppmerksomhet, fokus, konsentrasjon og hukommelse. Noen oppdager og at fysisk aktivitet er godt for hjernen og kognitiv funksjon. Noen tror jo de er i ferd med å bli demente, så kommer de i gang med fysisk aktivitet som også hjelper på søvn, appetitt og da oppdager de at «hodet virker».*

4.4.2 oppsummering av erfaringer rundt «valg og tilfeldigheter»

Ved å bruke fysisk aktivitet så kunne det hjelpe deltagerne til å få klarere tanker som igjen kunne bidra i valgprosessen. Det kom også frem at det er ikke selve aktiviteten alene som er av betydning, det er de prosesser og utvikling av ferdigheter som er verdifulle i karriereveiledningen og valgprosessen.

5 Diskusjon

I dette kapitlet ønsker jeg å belyse de karrierekompetansene som kom til syne i forrige kapittel, samt noe av det som ikke var så fremtredende i funnene. Temaene vil derfor bli strukturert etter de fem karrierekompetansene «Meg i kontekst», «muligheter og begrensninger», «tilpassning og motstand», «valg og tilfeldigheter» og «endring og stabilitet». Kompetansene vil belyse informantenes erfaringer med fysisk aktivitet som et virkemiddel, og knytte dette sammen med teorier og karriereteorier i lys av problemstillingen:

Hvordan erfarer veiledere sammenhengen mellom fysisk aktivitet og utvikling av karrierekompetanser hos sine deltagere, og hvordan kan denne sammenhengen styrkes ytterligere?

5.1 «Meg i kontekst»

5.1.1 Ressurser og utvikling av interesser

Meg i kontekst handler i bunn og grunn om å forstå seg selv og den sammenheng vi lever i. Det handler om alt som har betydning for hvem dette «jeget» er. Hvordan det enkelte mennesket bruker sine personlige egenskaper, samt hvordan dette utspiller seg i den enkeltes liv og karriere (Bakke et al, 2020, s. 70). I funnene kom det frem at fysisk aktivitet kunne få frem deltagerens ressurser. Både kjente og ukjente, men også glemte. Slik informantene la frem ordet ressurser forstår jeg det som den enkeltes iboende ressurser/talenter og sterke sider. Dette står seg godt sammen med Pierrli sin bruk av begrepet talenter, som er de egenskapene vi mennesker besitter, som kan utvikles og blomstre i inspirerende og lekende omgivelser. Hvor mer omgivelsene ser oss, utfordrer oss og tar imot oss, jo mer vil menneskets sterke sider utvikles (Pirelli, 2016, s. 148). Ved å bruke ulike fysiske aktiviteter, så kan det være aktivitet i fellesskap, ute i naturen eller på treningssenter. Disse kontekstene og relasjonene er med på å utvikle deltagerens ressurser, da informantene påpekte at ressursene til deltagerne kan utspilles i aktivitetene ved tilbakemeldinger fra andre eller at deltageren selv opplever egenskaper om seg selv som de ikke viste, eller at ressursene kom til syne igjen. Ifølge informantene handlet disse

ressursene om alt fra samarbeid, selvivaretagelse, sterkere mentalt og utvikling av egenskaper og ferdigheter der fysisk aktivitet kan ses på som en læringsarena for å utvikle deltagerens ressurser. Ifølge Bakke et al. så er det utviklet forslag til spørsmål veilederen kan stille veisøkere og det er «*hvem er du?*» «*hva kan du?*» og «*hvilke interesser har du?*» (Bakke et al., 2020, s. 71). Disse spørsmålene kan relateres til deltagerens ressurser, da utvikling av ressurser kan utvide og gi mer kunnskap om hvem dette jeget er, samt bidra til selvinnsikt. Deltageren kan i følge funnene utvikle og oppdage nye sider om seg selv, som kan forstås som positive egenskaper. Ressursene kan derfor påvirke og ha betydning for den enkeltes interesse og sterke sider knyttet til arbeidsalternativer og karrierevalg. Dette kan forstås i lys av sosial kognitiv karriereteorien til Lent et al. (1994). De påpeker at utviklingen av interesser og karriererelaterte interesser må ses som en dynamisk prosess gjennom livet og at de interessene den enkelte vil utvikle handler om de kognitive prosesser (sitert i Højdal & Poulsen, 2012, s. 200). Prosessene handler om at interessen utvikles gjennom indirekte eller direkte erfaringer knyttet til den enkeltes forestilling som hvor kompetent personen er på området, og de antagelser personen har om seg selv (Højdal & Poulsen, 2012, s. 192-193). En av informantene trakk frem et konkret eksempel om samarbeid, som en ressurs. Slik jeg forstå det, kan det også ses i lys av Lent et al. (1994), for hvis deltageren opplever seg selv som kompetent i situasjoner/aktiviteter som omhandler samarbeid, så kan det bidra til utvikling av interesser knyttet til yrker, oppgaver og situasjoner der denne egenskapen trengs, da utvikling av interesser kan påvirke den enkeltes fremtidige handlinger og valg (sitert i Højdal & Poulsen, 2012).

5.1.2 Innsikt og forsåtelse rundt seg selv

I funnene så kom det frem at fysisk aktivitet kunne gi deltageren mer forståelse om seg selv. Frank Parson regnes som karriereveiledningens far og legger vekt på tre temaer som ligger til grunn for valgprosessen. Temaene er: «*kjenn deg selv*» som innebærer selvinnsikt, og «*kjenn mulighetene dine*» som kan forstås som utsikt og kunnskap om ulike yrkesveier, og til slutt «*sann (realistisk) resonering*» som er mellom de to temaene ovenfor (Parson, 1909, sitert i Svendsrud, 2015, s. 24). Karriereveiledning skal bidra til å gi rom for utforskning av individets situasjon, ønsker og muligheter. Det handler også om å gi individet kompetanser som kan hjelpe deltageren i valgprosesser, bidrar til handlingskraft og samfunnsdeltagelse (Bakke et al., 2020). For å få til dette så handler det som Parson (1909) påpeker å gi

deltagern blant annet selvinnsikt (Svendsrud, 2015). Ved å bruke fysisk aktivitet som et virkemiddel så trekker ikke informantene frem de faktorene som innebærer å kjenne muligheter rundt yrker, men selvinnsikt står derimot sentralt. Ved å bruke fysisk aktivitet vil ifølge informantene kunne bidra til innsikt og forståelse om seg selv som kan skape betydning for valgprosesser, karriereutfordringer og livsmestring. Dette er i tråd med det Watts og Law (1977) ser på som viktig, da den enkelte person bør bli kjent med seg selv som det unike mennesket det er. Denne forståelsen er av betydning for karriereutvikling og de valgene som skal tas (sitert i Bakke et al., 2020, s. 70).

Slik jeg forstår «meg» i kvalitetsrammeverket så kan alt som har med utvikling, kunnskaper, ferdigheter og forståelse rundt seg selv og hvordan dette påvirker den enkeltes liv, komme inn under karrierekompetansen «meg i kontekst» (Bakke et al, 2020). Denne studien belyser mye av det som handler om selvinnsikt, fordi det er nettopp utvikling, forståelse og kunnskap om den enkelte deltager informantene trakk frem. Karrierekompetansene kan til tider være vanskelig å skille, da de i mine øyne henger sammen, og flere av de kan syntes å være avgjørende faktorer som trenger hverandre for å løse en karriereutfordring. Slik blant annet Parson ser på selvinnsikt som en av de grunnleggende faktorene for en valgprosess (Parson, 1909, sitert i Svendsrud, s. 24). Det betyr at mye av det som belyses videre i dette kapitlet, også kunne blitt plassert inn under «meg i kontekst».

5.2 «Muligheter og begrensninger»

5.2.1 Fysisk aktivitet og mulighetshorisonten

Kvalitetsrammeverket trekker frem karrierekompetansen «muligheter og begrensninger» som handler om å se på den enkeltes mulighetshorisont (Bakke et al, 2020). I funnene kom det frem at fysisk aktivitet kunne bidra til å belyse ulike fysiske- og psykiske utfordringer som kunne ha overføringsverdi for jobbmestring og arbeidsdeltagelse. Personen sitter med en egen forståelse av muligheter på bakgrunn av egne erfaringer, forventninger, normer, utdanning, kunnskap og psykiske- og fysiske-utfordringer. Disse faktorene er med på å danne et bilde av den enkeltes muligheter og begrensninger (Bakke et al., 2020, s.71-72). Når deltageren blir bevisst sine begrensninger og særlig de som er relevante for

arbeidsdeltagelse, så kan det bidra til muligheter, da deltagerne kan utforske hva som fungerer og ikke fungerer. Den enkelte kan forstå hva som er passende for de utfordringene de står ovenfor, og for noen så kan det bety at de må endre yrkesretning, for å kunne fungere best mulig i jobb.

Som følge av funnene så handler det for noen så konkret som å bli i bedre fysisk form, eller å trene seg sterke for å kunne stå i jobben over tid med tanke på smerteproblematikk og helseutfordringer. For noen handlet det også om mer komplekse utfordringer som psykisk helse. Alle informantene trekker frem at fysisk aktivitet er et virkemiddel som de har opplevd har fungert for mange av deres deltagere. Forskning viser til at fysisk aktivitet i passende grad kan være med å forebygge og behandle mange av de vanligste helseutfordringene, (Brukner & Khan, 2019, sitert i Fimland, 2023, s. 109). I følge Helse Norge er det utarbeidet en figur som illustrerer helseeffekten ved å bli «litt aktiv» og «aktiv».



Figur 5-1 «Litt aktivitet er bra- mer er bedre» (Helse Norge, 2020, avsnitt 3).

Personene som går fra et lavt aktivitetsnivå til mer aktivitet i hverdagen vil oppnå stor helsegevinst (Helse Norge, 2020). Det betyr at lite fysisk aktivitet har negativ påvirkning på helsen (Hjelle, 2018). Det kan også ses i sammenheng av fravær av arbeid og i verste fall uføretrygd (Fimland et al., 2015). En annen relevant faktor for å tilrettelegge for fysisk aktivitet for deltagere som står uten for jobb på grunn av ulike helseutfordringer, er studien som viser sammenhengen mellom fysisk aktivitet hos de deltagerne som klarte å gjennomføre anstrengende fysisk aktivitet ved oppstart av rehabilitering, og fem måneder etter, og de deltagerne som økte mengden av fysisk anstrengende aktivitet i samme tidsrom.

For de deltagerne hadde det tre-fire ganger så høy sannsynlighet for at de kom seg tilbake til jobb, enn personer som ikke økte mengden med anstrengende fysisk aktivitet (Skagseth et al., 2020, sitert i Fimland, 2023, s. 211). Ved å se på forskningene nevnt ovenfor, og informantenes erfaringer så kan det bety at det finnes rom for muligheter og utvidelse av den enkeltes mulighetshorisont ved å tilrettelegge for arbeidshelse ved blant annet å bruke fysisk aktivitet som et virkemiddel, og tilrettelegge for tidlig innsats. Samtidig som fysisk aktivitet kun kan ses på som et av flere virkemiddel. Det er seg ikke slik at bare ved å bli mer fysisk aktiv så er alle helseutfordringer kurert. Det kan være mange komplekse utfordringer et menneske står ovenfor når det gjelder fysiske- og psykiske plager, men det kan være et virkemiddel og det kan se ut til at det kan bidra positivt for arbeidshelsen.

5.2.2 Fysisk aktivitet og helsefremmende strategier

I fysisk aktivitet kan det ifølge funnene se ut til at deltagerne kan utforske og belyse flere sider av hva deltagern kan gjøre og hva de kan mestre for å forbedre helsen. Dette i steden for å la begrensningen hindre de på grunn av deres utfordringer. På denne måten så kan fysisk aktivitet være en helsefremmende strategi ved å bli bevist sine utfordringer, tilrettelegge for hva slags trening og aktivitetsnivå den enkelte trenger for å forbedre helsen. Søkelyset settes på å fremme helsen for å kunne stå i jobb. Denne strategien kan ses i lys av Antonovsky (1996) sin teori om Salutognese. Salutognese setter fokuset på helsefremmende strategier som aktivt fremmer helsen. I stede for å legge vekt på det som gjør mennesket sykt, kalt patogenese (sitert i, Mittelmark & Bauer, 2017, s. 7-8). Ved å bruke fysisk aktivitet på denne måten så fokuserer deltagerne på det de kan få til som gir bredere mulighetshorisont, samtidig som de forbedrer helsen som har stor betydning for den enkeltes mulighet for deltagelse i arbeidslivet og hvilke mulige alternativer de har.

Som følge av funnene kom det frem at de psykiske og fysiske plagene deltagerne står ovenfor preger deltagernes arbeidskapasitet og sykefravær. Det kom også frem at hvis deltagerne sliter med fysiske smerter på jobb, så kunne det medføre psykiske utfordringer, og omvendt. Slik jeg forstår Jenny et al., sin teori om hvordan arbeidsplassen og arbeidshelsen gjensidig kan påvirker hverandre, på godt og vondt. Så kan arbeidshelsen være en avgjørende faktor for den enkeltes opplevelse av tilfreds. Hvis den enkelte opplever at de får til å mestre arbeidsoppgaven og trives i jobb, selv om personen har mye å gjøre og har høye krav fra arbeidsplassen, så kan det at personens tilfredshet og mestringsopplevelser, bety at personen ikke opplever like stor grad av stress og negativ

belastning. Dette kan være en sentral faktor for arbeidshelsen til den enkelte. På den andre siden kan personen oppleve at de kravene som blir stilt av jobben ikke gir mestring og tilfredshet, hvor da dette kan føre til det motsatte og gi negativ påvirkning på helsen, gi sykdom og fravær av arbeid (Jenny et al., 2017, s. 197-207). Dette kan ses i lys av funnene om fysiske- og psykiske utfordringer, der deltagerne kan slite med kroppslige plager, hvor smertene kan forflytte seg til andre steder eller i verste fall kan medføre psykisk sykdom. Det at deltagerne opplever fysiske- og psykiske plager kan resultere i at de ikke opplever tilfredshet eller like stor grad av mestring på jobb, da plagene er i veien. Om en ser det fra den andre siden, så kan det å ha bedre arbeidshelse og lite fysiske og psykiske plager, føre til at deltagerne opplever mestring og tilfredshet i større grad. Dette kan igjen påvirker både helsen og arbeidsdeltagelse i positiv retning, som kan ha betydning for personens muligheter og deltagelse for å stå i jobb over tid. Dette kan også ses i sammenheng med den sulotogene veien, da det å oppleve mestring på jobb er relevant for å fremme helsen (Jenny et al., 2017, s. 197-207). Informantene legger også frem at den tradisjonelle karriereveiledningssamtalen hadde muligens ikke vært nok for alle deltagere i alle tilfeller. For de deltagerne som har psykiske og fysiske utfordringer, samt står utenfor arbeid, så kan det se ut til å handle om noe mer enn å kartlegge den enkeltes interesser, ferdigheter og kompetanser for å bistå med valgprosessen. Her handlet det om hele mennesket. Det handler om å gi muligheter og livskvalitet ved å sette helsen i søkelyset. Helsen vår er en av de viktigste faktor for å kunne stå i jobb, og i følge Hjell så er fysisk aktivitet viktig for både den fysiske- og psykiske helsen (Hjelle, 2018).

Ved å bruke fysisk aktivitet som et virkemiddel så kan det ifølge funnene bidra til bedre arbeidshelse. Det høres muligens ikke så vanskelig ut? Det er vel bare å starte å trene? Så enkelt er det ikke, for da hadde alle som vet hvor stor effekt det kan ha på helsen, gjort det! Det viser seg at 25% av den norske befolkning oppfyller minste kravet på å være i fysisk aktivitet (Hjelle, 2018). I funnene kom det frem at for flere av deltagerne så var fysisk aktivitet noe de hadde lite erfaring med. Noen hadde til og med dårlig opplevelser knyttet til fysisk aktivitet. I den forbindelse kan det være interessant å trekke frem begrepet «flyt» som Csikszentmihalyi mener er en balanse mellom mestring og kjedsomhet (Olsen & Nystuen, 2010). Slik jeg forstår Csikszentmihalyi, så vil ikke deltagerne føle på trivsel i de situasjonene og aktivitetene de ikke mestrer, men heller ikke hvis oppgaven blir for enkel. Informantene tilrettelegger for mange ulike aktiviteter, det blir derfor større sannsynlighet at deltagerne finner en aktivitet som vekker så stor interesse og mestring at de kommer i flytsonen. Ifølge teorien er det i flytsonen det foregår mye læring, da mennesket hengir seg helt til det de

holder på med, og glemmer tid og rom, og fokuserer kun på det som skjer her og nå (Olsen & Nystuen, 2010). Ved å gi deltagerne denne opplevelsen eller rommet for å kunne oppleve flytsonen, så kan det være en mulighet for at deltagerne trives med å være i aktivitet, og i beste fall ønsker å fortsette denne viktige endringen for bedre helse. Slik jeg forstår det, så kan dette også innebære den sulotogene vei som Antonovsky (1996) trekker frem (sitert i, Mittelmark & Bauer, 2017, s. 7-8), ved at deltagerne og veilederen jobber med helsefremmende mestringsstrategier for arbeidsdeltagelse. En viktig faktor å belyse ved å bruke fysisk aktivitet som et virkemiddel er at det som informantene påpekte at det kan være krevende å oppleve mestring for deltagerne. Det kan derfor for noen kreve tid for å oppleve flytsonen, det betyr at deltagerne kan trenge tettere oppfølging over en lengre periode. Noe informantene tilbyr deres deltagere, men det er ikke nødvendigvis overførbart til andre instanser med mindre oppfølging og færre ressurser (Svennungsen, 2019, eget arbeid).

En annen viktig faktor som kom frem blant noen av informantene, var at for noen få deltagere så kunne trening bli altoppslukende. De ble bitt av «treningsbasillen» og arbeid kunne komme i veien for trening. Dette er viktig å være bevisst på, da det begrenser deltagerne muligheter ved at de ønsket å fokusere på trening fremfor arbeidsdeltagelse. Fysisk aktivitet skal brukes som et virkemiddel for å fremme helse og muligheter, ikke for å fylle hele livet til deltagerne. Dette kan også medføre til at det blir en motsatt effekt av treningen. NHI hevder at hvis personer trener over lang periode med alt for stor belastning av intensitet og volum, så kan det i verste fall føre til ufullstendig gjenvinning av overskudd som kan medføre til utmattelse og kronisk sykdom (NHI, 2020). Her er det da snakk om store mengder over lengre periode, men det er allikevel viktig å være bevisst på dette. Hensikten blir derfor å utforske og vurdere hvordan denne situasjonen påvirker den enkeltes muligheter eller begrensinger (Bakke et al., 2020, 71). Slik jeg ser det må veilederen bistå deltageren til å finne balanse i fysisk aktivitet, slik at det gir rom for muligheter og arbeidsdeltagelse på en helsefremmende måte.

5.2.3 «Å prøve er å vinne»

Flere av informantene legger frem at mange av deltagerne har liten tro på egne evner når de startet hos dem. Ved at de ble introdusert for ulike aktiviteter, fikk de muligheten til å oppleve mestring og suksess. Da kan troen på egen evne utvikles. Ifølge Bandura (1997) så utvikler mennesket mestringsstro ved at den enkelte opplever suksess i gjennomføringen av aktiviteten. Hvis personen først har bygget opp sterk mestringsstro, vil det være lettere og

beseire og håndtere nederlag (sitert i, Kähler, 2012, s.12-13). Slik jeg forstår det så er det en ferdighet, og den kan ses i lys av karrierekompetansene, da deltagerne trenger kompetanser for å håndtere utfordringer og nederlag de står ovenfor, for å kunne ta et steg mot målet deltagerne har satt seg. Bandura (1997) legger vekt på at ved å styrke troen på egen evne så vil det også hjelpe mennesket til å tørre å begi seg ut på noe som kan oppleves som utfordrende, ved at personen vil legge inn mer innsats og tid (Kähler, 2012).

Ved at deltagerne prøver så kan det ifølge noen av informantene forståes som å vinne, da det å prøve kan gi opplevelse av mestring og styrke den enkeltes tru på seg selv. Det er ikke sikkert deltageren går ut med den beste presentasjonen i gruppa, eller føler at dette mestret jeg stort, men det å prøve aktiviteten kan også gi opplevelse av suksess. Ifølge Bandura (1997) så kan det å overvinne sin egen frykt eller negativ selvsnakk gi opplevelse av suksess (Kähler, 2012). Samtidig så er det ikke slik at deltagerne kun ved å prøve gjør at de får oppleve mestring, det kan også oppleves som nederlag, hvis personen ikke løste aktivitet slik den ønsket (Bandura, 1997, Kähler). Dette gjenspeiles også det som har kommet frem i funnene, hvor flere av deltagerne har vært lite i fysisk aktivitet og hadde ikke noe særlig interesser eller gode opplevelser knyttet til aktivitet. Det kan for dem virke uoverkommelig og skummelt å begi seg ut i det ukjente. Bandura (1997) hevder at de tidligere erfaringene blir derfor avgjørende for hvordan mennesket går inn i aktivitetene, som igjen da kan medføre til at de ikke vil prøve lignende aktiviteter ved at de flere ganger ikke opplevde mestring (Bandura, 1997). Bandura trekker frem begrepet selvregulering som en viktig faktor når det gjelder mestringstroen. Selvregulering kan ses på som regulering av de kognitive prosessene som motivasjon, tanker og følelser (Bandura, 1997). Slik jeg forstår Bandura kan de positive erfaringene bidra til selvregulering ved at deltageren justerer sine tanker for å ønske å utfordre seg, på bakgrunn av de positive erfaringer som allerede er vist seg. Veilederen må derfor følge opp, støtte og gi tilbakemelding til deltageren for å kunne veilede deltageren mest mulig mot mestring og suksess.

Lent og Robert (2002) trekker også frem den enkeltes forventninger og legger vekt på at disse forventningene trenger ikke å være realistiske, individet kan både undervurdere og overvurder sin egen evne. Ved å undervurdere, så kan det føre til at personen lettere gir opp og setter lavere mål for seg selv og unngår utfordringer de faktisk er i stand til å takle. Ved å overvurdere så kan personen kaste seg ut i aktiviteten uten å være forberedt, som kan føre til å øke risikoen for å oppnå dårlige resultater (sitert i Højdal & Poulsen, 2012). Jeg vil hevde at Lent og Robert sitt budskap står seg godt sammen med det informantene også påpeker, om at det er viktig å være bevisst at det ikke er alle som opplever mestring, særlig i starten.

Deltagerne kan ha overvurdert sine evner da det fungerte sammen med en veileder med både støtte og tilbakemelding, men alene så oppleves det mer utfordrende. Deltagernes egen vurdering ut ifra de tidligere erfaringene kan ha medført til at deltageren kaset seg ut i aktiviteten alene og litt for tidlig. Som ga det motsatte av mestringstro.

I funnene kom det frem at veilederne og de andre deltagerne i gruppen var viktige faktorer for deltagerens handlingskraft. Samt hvordan deltagerne løste utfordringene de stod ovenfor i aktiviteten. Bandura (1997) trekker frem to avgjørende elementer for at læring skal oppstå, og det er læring gjennom egne erfaringer og læring gjennom andre (sitert i Kähler, 2012). Vygotskij (1978) legger også vekt på at læring foregår i to steg, der læring starter i en sosial aktivitet, som transformeres og omdannes til en prosess som skjer inne i det enkelte mennesket. Ved å observere andre så kan den enkelte imitere det den andre kan (sitert i Strandberg, 2015, s. 61). Det vil si at deltageren kan se hva en annen deltager gjør og herme etter den for å lage seg strategier for å kunne få til aktiviteten eller for å bli bedre. Ifølge Strandberg så imiterer ikke mennesket det personen allerede kan, men det som er på nivået over det den allerede kan i dag. (Strandberg, 2015). Ved å gjøre ulike fysiske aktiviteter i grupper vil deltagerne kunne observere de andre og se hvordan det gjøres og hvordan de andre opplever aktiviteten. Ifølge Bandura (1997) så kan observasjon både ha positiv- og negativ betydning, da deltageren kan oppleve andre som syntes det er utfordrende og ikke får det til. Støtte og positive tilbakemelding derimot, kan være motiverende og gi den enkelte tro på egne presentasjoner og håndtering av aktiviteten (Sitert i Kähler, 2012). Sammenlignet med funnene så kan læring i fellesskapet by på flere positive sider enn negative sider knyttet til deltagerens selvutvikling og mestringstro ved å observere, imitere og heie hverandre frem.

Mestringstro er en viktig faktor som er avgjørende for hvordan den enkelte går inn i situasjonene. Mestringstro vil ha betydning for personens evne til å tørre å prøve, utfordre seg selv, gjennomføring og hvor mye tid og energi som blir lagt inn. Ved å ha troen på egne evner og seg selv, så har det betydning for hvordan deltageren legger strategier for både for aktiviteten den står ovenfor og måloppnåelse og utvikling av mål (Bandura 1997, sitert i Kähler, 2012). Et bidrag til karrierekompetanser slik jeg forstår CIP teorien, så handler det om å lære seg strategier som ikke handler kun om her og nå, men det handler blant annet om å gi den enkelte strategier for å kunne stå i utfordringer over tid og sette ny kurs mot ønsket mål (Højdal & Poulsen, 2012, s. 160). Jeg vil hevde at Bandura sitt bidrag til mestringstro står seg godt sammen med deltagerens erfaringer og de læringsprosessene som kan oppstå i fysisk aktivitet, som også kan få betydning for deltagerens livsmestring og karriererelaterte utfordringer. Bandura peker på læringsprosessen som oppstår ved at

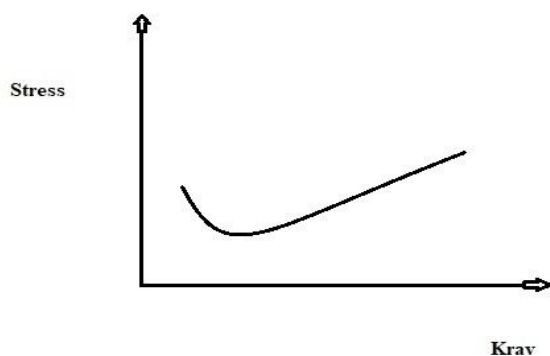
deltagerne opplever suksess og utvikler tro på egen evner som gir grunnlag for forventninger om personlige kompenseringer på lignende områder (Bandura, 1997). Fysisk aktivitet er ikke en aktivitet som direkte knyttes til karriere og karriererelaterte utfordringer. Ser en på funnene, legger informantene vekt på at det å oppleve mestring og suksess i fysisk aktivitet bidro til å endre sitt syn på seg selv og egne evner, og for mange førte det til bedre selvbilde. Dette kunne da også overføres til andre situasjoner og utvikling av karrierekompetanser. Ifølge funnene så er det enklere å tenke og å håndtere fremtiden hvis en har troen på seg selv, og det er enklere å ta valg og beslutninger når en føler at en kan mestre ting. De erfaringene deltagerne har skapt i fysisk aktivitet kunne vise seg å være til nytte for å kunne tørre å prøve og utfordre seg i senere utfordringer i andre settinger, som også handler om karriererelaterte situasjoner. Dette kan ses i lys av karrierekompetansen «muligheter og begrensninger», da det kan utvide deltagerens mulighetshorison.

5.3 «Tilpasning og motstand»

5.3.1 «Jeg bare driver og driver og finner ikke noe av-knapp»

Tilpasning og motstand trekkes frem i rammeverket som karrierekompetanser som omhandler det å utforske og håndtere spenningen mellom ordparrene, for å bistå personen med å finne en balanse. Det handler blant annet om å se på og å forstå hvilke justeringer som må gjøres i en gitt situasjon for å finne ut hvor den enkeltes grense går (Bakke et al. 2020, 75-76). I tilknytning til denne kompetansen så er det interessant og se på de tanke- og handlingsstrategier som kom frem i funnene. Det ble særlig lagt vekt på to strategier som ofte ble synlig i fysisk aktivitet og som var noe som påvirket den enkeltes arbeidsdeltagelse. Strategiene som kom til syne viste de som presset seg over egen kapasitet og de som gjorde det motsatte av å presse seg.

I fysisk aktivitet kunne informantene observere deltagerne ved å se på hvor hardt de presset seg. Deltagerne som presset seg til det maksimale, og ikke klarte å stoppe seg selv hadde ofte disse utfordringene i arbeidslivet også. Slik jeg forstår Berge og Falkum, så kan det å ikke finne «av-knappen» symbolisere at det å ikke sette grenser for seg selv og ta på seg for mye krav kan medføre til stress som igjen kan føre til dårlig arbeidshelse (Berge & Falkum, 2013). I følge Karasek og Theorell (1990) kan stress og krav ses i sammenheng, og utarbeidet derfor en figur for å illustrere dette.



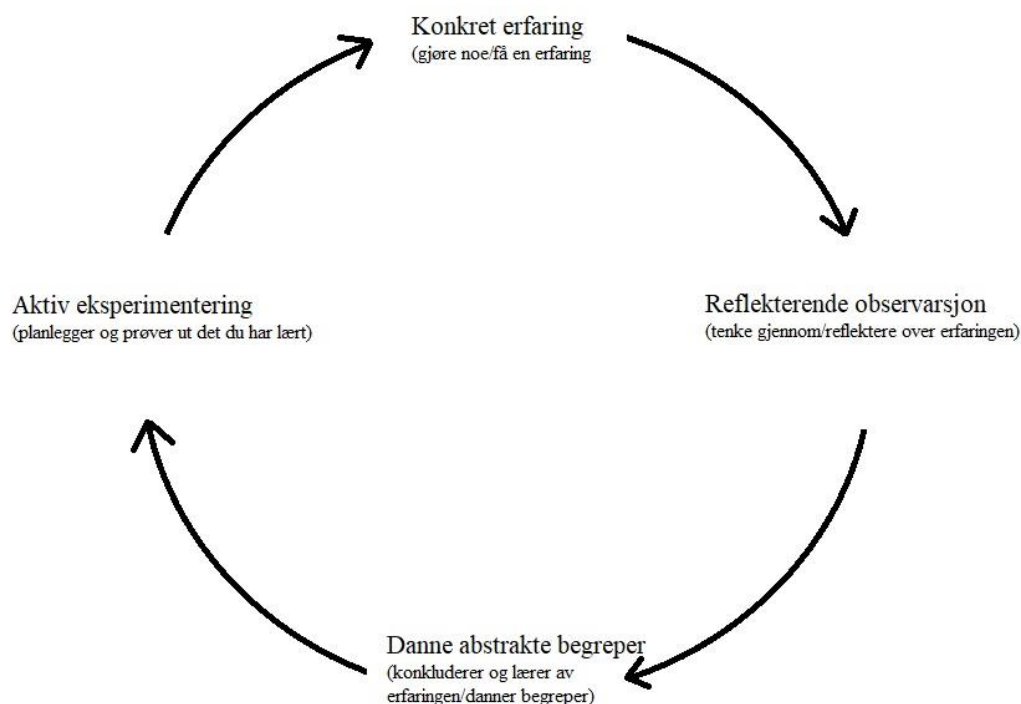
Figur 5-2 Sammenheng mellom opplevde krav og stress (Berg & Falkum, 2013, s 33)

Modellen viser sammenheng mellom opplevelsen av krav og ikke krav som fører til stress for den enkelte (Berg & Falkum, 2013, s 33). Figuren illustrere det informantene fortalte om deltageres uhensiktsmessige strategier, der noen deltagere måtte presse seg for å komme i balanse, mens andre måtte sette grenser for seg selv. Pilen starter ved ingen krav og viser at det også bidrar til stress, det viser at uten krav så vil deltagerne kjede seg og mistrives, deltageren trenger å føle at den får brukt sine evner og kan bidra. Jo høyere krav deltagerne blir stilt, jo mer følelse gir det av stress. Det må derfor være en balanse mellom de kravene som blir stilt og den følelsen av kontroll, kapasitet og mestring, som personen trenger (Berg & Falkum, 2013, s 33).

Stress kan beskrives både som hendelser som utløser opplevelse av belastning og press der kroppens alarmsystem utløses. All stress er ikke skadelig, stress kan til og med føre til læring, utvikling og trivsel, men det er det langvarige negative stresset som handler om at kravene er vanskelig å mestre og oppleves som press og negative følelser (Berg & Falkum, 2013). Hansen påpeker at hjernen tar skade av langvarig- og kronisk stress ved at hjernen brytes ned, da kortisol syntese å bryte ned hukommelsessentrumet i hjernen (Hansen, 2017). Det gunstige blir derfor at deltageren opplever en balanse ved å være bevisst denne handlingsstrategien og klare å sette grense for seg selv, samtidig som deltageren kan lære seg å håndtere stressende situasjoner ved å regelmessig være i fysisk aktivitet. Hansen hevder at å regelmessig trene vil føre til at kroppen håndtere stress bedre, også det som kan knyttes til jobberelatert stress. Det skjer ved at kortisol nivået økes ved trening, og synker lavere etter trening enn det nivået personen var på når den startet treningen. Ved å trene

regelmessig så vil ikke kortisolnivået øke så mye når du utsettes for stress. Det innebærer at kroppen lærer å ikke reagere så kraftig i situasjoner den enkelte kan oppleve som stressende, ved å bruke fysisk aktivitet (Hansen, 2017). Det innebærer at deltageren kan håndtere stressende og utfordrende arbeidssituasjoner på en mer hensiktsmessig måte for arbeidshelsen, samtidig som de kan ha blitt mer bevisst på sin kapasitet og handlingsmønster.

Disse tanke- og handling- strategiene kan ifølge funnene være både beviste eller ubeviste for deltagerne. For å jobbe med disse strategiene så trenges det bevissthet om at de er der, og refleksjon rundt når det skjer, hvilke andre situasjoner osv. Læring er en sirkulær prosess som omdreier fire læringsstadier i følge Kolb (1984) sin lærings sirkel. Første steg er konkrete erfaringer ved å gjøre noe. Neste steg er å gjøre refleksjoner over erfaringene. Steg tre omhandler å strukturere, konkludere og å lære av erfaringene og utarbeide hypoteser, teorier og begreper. Og siste steg handler om å planlegge og utprøve det den enkelte har lært gjennom de tidligere stegene. Dette blir igjen reflektert over og læringsprosessen går derfor i spiral som en livslang læringsprogresjon (sitert i Svendsrud, 2015, s. 30).



Figur 5-3 Kolbs lærings sirkel (Svendsrud, 2015, s. 30).

Slik jeg forstår det så kan det å gi deltagerne erfaringsbasert læring og å reflektere over mønstrene som blir synlige, skape nye strategier og måter å gå inn i aktiviteter og situasjoner, som kan ha stor betydning for den enkeltes balanse for karriere og arbeidshelse.

funnene trakk frem at for noen kan disse strategiene skape uhelse, ved at deltagerne ikke klarer å sette grenser for seg selv og sin kapasitet. Dette kan være strategier som også den enkelte har i sitt daglige liv og i arbeidssituasjoner. Slik jeg forstår funnene kan det gå på bekostning av egne ønsker og behov og oppleves som motstand. Det kan derfor forstås i lys av «tilpasning og motstand», da det handler om å undersøke om det er konflikt mellom ordparrene, for å finne en måte å komme i balanse på, og i ytterste punkt så kan de komme i så ubalanse at et nytt karrierevalg bør tas (Bakke et al., 2020). Det kan være yrker, stressfaktorer eller andre faktorer som kan trigge disse strategiene så det blir et gap mellom motstand og tilpasning. I de tilfellene der strategiene fører til uhelse må det skje en endring for å komme i balanse. Dette står seg godt sammen med CIP teorien. Det blir et gap mellom den situasjonen som er nå og «ønsket» situasjon» som kan innebære en mer hensiktsmessig strategi (Peterson et al., 2002, sitert i Højdal & Poulsen, 2012, s. 166). På en annen siden så er det ikke slik at hvis deltagerne bare blir bevisst sine strategier og mønster, så blir de borte. Det er som Kolb (1984) hevder at for å få til en endring så må det skje en læringsprogresjon (sitert i Svendsrud, 2015). Samtidig som det kan forstås som en prosess som krever tid, da det ikke bestandig er slik at læring skjer i det gitte sekund, men over flere erfaringer og læringssituasjoner (Strandberg, 2015).

Nygård (1993) trekker frem begrepene «brikke og aktør» som viser til to typer selvforståelse. Hvis hver enkelt identifiserer seg som en brikke innebærer det at personen ikke tror i så stor grad at den har mulighet til å påvirke situasjonen, og det medfører en innaktiv holdning til den enkeltes utvikling og muligheter. Ved å se på seg selv som en aktør så betyr det at personen har troen på å kunne endre den enkeltes omstendigheter og seg selv ved bruk av handlingskraft og utvikling (sitert i Gravås & Gaarder, 2011, s. 26). For å få til en endring så er det nødvendig at deltageren oppfatter seg selv som en aktør og ikke en brikke. I følge Bilon-Piórko er særlig tre viktige dimensjoner av betydning for å kunne være aktør i eget liv. Det er fortiden, fremtiden og i øyeblikket. Det innebærer deltagerens erfaringer og lærdom i fortiden, hva den enkeltes motivasjon er for fremtiden og hva deltageren gjør akkurat nå. Deltagerens vaner og handlingsmønstre har betydning for deltagerens evne til å bli aktør i eget liv. Disse mønstrene er knyttet til tidligere tanker og opplevelser, og som oppstår ubevisst eller bevisst. Disse mønstrene som allerede er innlærte eller blitt en del av identiteten din, og vil bli forsterket ved at de samme tanke- og handlingsstrategiene gjentas (Bilon-Piórko, 2022). Slik jeg forstår det så er det viktig at avdekking av tanke- og

handlingsstrategier kommer frem i lyset, for å få til en grundig refleksjon og forståelse rundt disse. Når deltageren har gjort dette og eventuelt funnet ut at disse strategiene ikke er hensiktsmessige, så må deltageren lære seg å gjenkjenne de, for at det skal skje en endring. Det er først når deltageren gjør dette og det fører til en handling, at deltageren blir aktør i sitt eget liv. Ved å skulle belyse denne dimensjonen er det en fordel at deltageren har en observatør. Det kan være utfordrende å bli bevisst denne kunnskapen på egenhånd. Dette er i tråd med Bilon-Piórko som påpeker viktigheten av å ha en observatør (Bilon-Piórko, 2022). Det er nettopp dette som jeg ser på som en av styrkene til fysisk aktivitet som et virkemiddel, veilederen er tilstede og kan observere den enkelte deltager i handling.

Fysisk aktivitet kan ifølge funnene være en gylden arena for å hjelpe deltagerne å synliggjøre sine tanke-og-handlingsstrategier, og veilederen kan bistå deltageren med innsikt og endring ved å være en støtte. Dette er i tråd med det fjerde nivået i CIP pyramiden, som er metakognisjon (Højdal & Poulsen, 2012, s169). Deltageren må reflektere over om det er hensiktsmessig med disse mønstrene og hvordan deltageren kan få til en endring. Metakognisjons nivået er på et plan der deltageren må reflektere over hva, hvordan og hvorfor det de gjør er hensiktsmessig (Højdal & Poulsen, 2012, s169). For å komme til dette nivået så må deltageren bli bevisst disse tanke- og handlingsstrategier, og reflektere over hvordan dette kan endres. Peterson (2002) trekker frem at det metakognitive nivået handler om å kunne regulere og styre egne tankeprosesser, og det er bevisstheten på dette planet som gjør det mulig for den enkelte å igangsette handlinger (Højdal & Poulsen, 2012, s. 179-180). I fysisk aktivitet så kan de øve på å endre disse mønstrene ved å for eksempel presse seg, stoppe seg selv, prøve å gjøre en annen handling, med mer. Ved å se på fysisk aktivitet som et virkemiddel så foregår det to viktige elementer samtidig i denne prosessen, både utvikling av hjernen og dens funksjon (Hjelle, 2018), samtidig som deltagerne utvikler karrierekompetanser, og i dette tilfelle «tilpasning og motstand». Ved at deltageren blir bevisst og kan videreutvikle sine tanke-og handlingsstrategier som kan forstås i en mer hensiktsmessig retning.

5.4 «Valg og tilfeldigheter»

I funnene kom det frem at fysisk aktivitet kunne hjelpe deltageren til å utvikle selvinnsikt og å få klarere tanker. Et viktig element i karriereveiledningsteorien bugner ut i nettopp det å skulle ta valg (Højdal & Poulsen, 2012). Valg handler om så mye mer enn bare valget, det handler om handlingskraft og prosessen der deltageren må lære seg strategier for å ta

bevisste valg, ikke bare for i dag, men for fremtiden (Sampson,1999). Svendsrud peker også på at valgstrategier bør være integrert i en karrierevalgprosess, da det handler om hvordan den enkelte kommer seg frem til valget. Den mest brukte beskrivelsen for å forstå en valgprosess er nettopp å kjenne seg selv og sine muligheter (Svendsrud, 2015, s. 22). Med den bakenforliggende kunnskapen ser jeg det som umulig å ikke trekke inn selvinnsikt under tema «valg og tilfeldigheter», da den kunnskapen og forståelsen individet kan ha utviklet om seg selv under fysisk aktivitet, påvirker og har betydning for valgene som skal tas.

I funnene kom det frem at ved å være i fysisk aktivitet så var det ikke bare kroppen som ble sterkere, men hodet også. Informantene ga uttrykk for at i fysisk aktivitet kunne kognitive prosesser utvikles. For at utvikling av selvinnsikt og andre karrierekompetanser skal foregå så er hukommelsessentrumet en helt avgjørende faktor. Dette kan forståes i lys av Hjelle og Kolbs sin teori, der hukommelsen lagrer og henter frem tidligere erfaringer. For at den enkelte skal kunne få til refleksjoner om seg selv, og lære seg nye ferdigheter, så er personen helt avhengig av å bygge videre på de erfaringene og læringsprosessene de allerede har gjort seg (Hjelle, 2018; Kolb 1984, sitert i Svendsrud, 2015). Ved fysisk aktivitet så utvikles hele hjernen, det innebærer som nevnt hukommelsen, men også kreativitet, konsentrasjon og problemløsning (Hjelle, 2018). Ved å styrke hjernen med fysisk aktivitet vil det bidra til karriereutvikling hos deltagerne. Det kan bli enklere for deltagerne å ta i bruk de karrierekompetanser en har tillært seg og bygge videre på dem ved at deltagerne har utviklet bedre hjernefunksjon.

Østeberg (1993) beskriver læring som en prosess som drar nytte av omveier for å lære seg ferdigheter og kunnskap om seg selv (sitert i Langaas et al, 2023). Gravås og Gaarder peker på at «*hensikten med karriereveiledningen er altså å styrke veisøkerens refleksjon, motivasjon og ferdigheter til å håndtere egen karriere* (Gravås og Gaarder, 2011, s.25). Det står seg godt sammen men veilederens oppgave som er å bistå veisøkeren til å bli «ekspert» i eget liv, slik at personen skal kunne håndtere de ulike karriereutfordringene som dukker opp gjennom livet (Bilon-Piórko, 2022; NOU 2016: 7, s. 21). Når deltagerne har fått innsikt og forståelse rundt seg selv og reflektert over sine handlinger er det enklere å bli «ekspert» for å kunne ta et bevisst valg. Ved å bruke fysisk aktivitet som et virkemiddel i karriereveiledning så handler det ikke bare om å kunne gjennomføre aktiviteten, som i seg selv er viktig for helsen og arbeidsdeltakelse, men å dra nytte av de «omveiene». Fysisk aktivitet kan være en læringsaktivitet der omveiene som Østeberg (1993) påpeker kan ses på som ferdigheter og romme andre elementer som er av betydning for å håndtere den enkeltes karriere. Det kan

innebære blant annet de kompetansene denne studien har belyst tidligere i dette kapitlet, som avdekking av mønster og strategier, troen på egen evner med mer. Det er de læringsprosesser som oppstår i fysisk aktivitet som kan knyttes til karrierelæring og karrierekompetanser, som er av betydning for valgprosessen.

Disse omveiene kan også forståes i lys av pyramiden til CIP, da pyramiden fokuserer på strategier og ferdigheter som den enkelte trenger for å kunne ta et bevisst valg. For å kunne ta det valget så har CIP utviklet fem elementer for problemløsning (Sampson, 1999). Det å bruke fysisk aktivitet som et virkemiddel kan belyses med denne modellen ved at det har oppstått et gap for deltagerne mellom nå situasjonen som er utenfor jobb av ulike fysiske- og psykiske grunner, og ønsket situasjon som for de fleste handler om tilbake til arbeid (kommunikasjonsfasen). I fysisk aktivitet utvikler deltagerne innsikt, forståelse om seg selv og egne behov. Videre må deltagerne undersøke og identifisere hva som er utfordringen og hva som forårsaket for eksempel sykemelding (analysefasen). Deretter må deltagerne utforske muligheter for å fjerne gapet, og se på løsninger for å komme tilbake til arbeidet. Det kan for eksempel være å trene seg til bedre helse og bli bevisst sine mønster og kapasitet for å ikke bli utbrent (syntesefasen). Når mulighetene er utforsket så må deltagerne se på alle alternativene og vurdere hva som er mest hensiktsmessig for å komme tilbake til arbeid eller et karriereskifte. Løsningen skal bugne ut i et valg som kan være en mulig fremtid for deltagerne (vurderingsfasen) og til slutt må det legges en plan mot valget og gjennomføringen av valget (mål og strategier) (Høydal & Poulsen, 2012, s. 172-175; Sampson, 1999). Slik jeg forstår det så handler de fem fasene i stor grad om kognitiv utvikling, refleksjon og innsikt ved de sidene om seg selv som er vesentlig for å kunne ta et bevisst valg. Deltagerne må kjenne etter hvem dette «jeget» er og undre seg over hvordan det er å være meg både fysisk og psykisk.

Høydal og Paulsen setter et kritiske blikk på CIP sin teori om å fokusere for mye på det «gode valget» og ikke ser karriere som en livslang prosess, Deres kritikk sier jeg meg enig i. Da den utvikling og endring som skjer gjennom hele livet, samt de ikke planlagte hendelsene som informantene trekker frem som innebærer de fysiske- og psykiske utfordringene, kan knyttes til spørsmålet om hva et «godt valg» er. For hvem vet hva et godt valg for fremtiden er når en skal velge sin karriere, når både individet og samfunnet er i utvikling? I følge Krumboltz så er ikke det «rette valget» lett å forutsi da en ikke vet hva fremtiden bringer. Allikevel er det viktig at den enkelte prøver å ta kontroll over de uforutsette hendelsene som oppstår, og prøver å ha en optimistisk holdning. Den enkelte bør utvikle styrke, positivitet,

nysgjerrighet og utholdenhet (Krumboltz, 2009). Ved en sterkere kropp og sinn så kan deltagerne utvikle styrke, positivitet og utholdenhet. Det kan ses i lys av det som kommer frem i funnene der deltagerne opplever overskudd, lettere til sinn og positive tanker.

5.5 «Endring og stabilitet»

Det er vanskelig å trekke frem en karrierekompetanse som ikke kommer til syne, som nevnt tidligere kan flere av funnene omhandle flere karrierekompetanser samtidig. Tidligere i kapittelet under 6.3.1 «Jeg bare driver og driver og finner ikke noe av-knapp», så trekker jeg frem vitkigheten av å finne balanse. Dette kan etter min forståelse også trekkes inn under stabilitet og endring, da det må gjøres en endring for å komme i balanse. Endring og stabilitet handler blant annet om endring i omstendigheter som omgivelsene, arbeidsmarkedet og samfunnet. Hvilke rolle og konsekvenser disse faktorene kan utgjøre for personen, og det omhandler kontinuitet og hva den enkelte opplever som stabilitet, både i sitt eget liv og omgivelsene personen befinner seg i (Bakke et al., 2020). Samtidig ut ifra min forståelse av karrierekompetansen «endring og stabilitet» og informantene så var denne karrierekompetansen lite fremtredende i funnene.

Ved å bruke fysisk aktivitet for utvikling av karrierekompetanser så kan det i denne studien forstås som det er utvikling og læring rundt den enkeltes selvinnsikt og de kognitive prosessene som står sentralt. Derimot «utsikt» og kunnskapen som omhandler arbeidsmarked, utdanning og informasjon om samfunnet generelt ikke var fremtredende.

6 Oppsummering og avsluttende refleksjoner

NOU 2016 legger vekt på at karriereveiledning skal bidra til at den enkelte blir «ekspert» i eget liv, for å kunne håndtere de ulike karriereutfordringene som dukker opp igjennom livet (NOU 2016:7 S .21) Etter nøye gjennomgang av funn og teorier gir denne studien en tydelighet på at det handler om å se hele mennesket. Kropp og sinn i god balanse, som oppstår ved bevissthet rundt egne tankemønstre og handlingsstrategier, og hvem det enkelte mennesket er. Ikke bare de ferdigheter og kompetanser den enkelte trenger, som selvsagt også er viktig, men det kan også handle om at det fysiske og psykiske er en avgjørende faktor for livsmestring og arbeidsdeltagelse.

Som nevnt tidligere så er det allmennkunnskap at fysisk aktivitet er bra for helsen vår. Samt at det er godt dokumentert at fysisk aktivitet i passende grad kan være med på å forebygge og å behandle mange av de vanligste helseutfordringene (Brukner og Khan 2019, sitert i Fimland, 2023). Selv om vi har den kunnskapen, så viser det seg at det er kun 25% av de voksne i befolkningen i Norge som oppfyller minimumsanbefalingene for fysisk aktivitet (Hjelle, 2018). Karriereveiledningen har to målsettinger, det er det politiske og samfunnsmessige som handler om å skape et effektivt og utviklende samfunn. Mens det personlige målet handler om å hindre ekskludering og utenforskap (EUs Resolusjon om livslangkarriereveiledning-i nou 2016). Det betyr at vår oppgave ligger i skjæringspunktet mellom det samfunnsmessige og den personlige agendaen. Ved å bruke fysisk aktivitet som et virkemiddel i karriereveiledning, så vil jeg si at det kommer til gode for begge parter, ved at det kan føre til å få en friskere og sterkere befolkning som bidrar til mer arbeidsdeltagelse. Samtidig som det kan bidra til flere muligheter, inkludering og livskvalitet for den enkelte. Etter gjennomgangen av denne studien setter jeg spørsmålsteget ved hvorfor fysisk aktivitet som et virkemiddel ikke er mer utbredt i karriereveiledningsfeltet, og særlig for de deltagerne som står utenfor arbeid av ulike psykiske og fysiske utfordringer.

Ved å bruke fysisk aktivitet som et virkemiddel i karriereveiledningen kan det syntes å utvikle selvinnsikt på andre områder enn den tradisjonelle samtalen. Ved at deltageren er i aktivitet så kan det belyse sider som deltageren ikke var klar over, samt skape og utvikle nye læringsprosesser og kognitiv funksjon. Dette kommer tydeligere frem i handling, ikke bare i samtale.

I denne studien så har fysisk aktivitet som et virkemiddel vist seg i tydelig i fire av de fem karrierekompetansene Nasjonalt kvalitetsrammeverket (2020) legger frem, ved at studien belyser de indreprosessene som handler om selvinnsikt og kognitiv funksjon hos den enkelte. Derimot «utsikt» og kunnskapen som omhandler arbeidmarked, utdanning og informasjon om samfunnet generelt. Endring og stabilitet var den karrierekompetansen som ikke var fremtredene i funnene.

Fysisk aktivitet som et virkemiddel i karriereveiledning kan bidra til selvinnsikt knyttet til ressurser og interesser. Fysisk aktivitet kan være et virkemiddel for å gi den enkelte tro på egne evner og synliggjøre psykiske- og fysiske utfordringer knyttet til arbeidsdeltagelse, som er en relevant faktor for handlingskraft og utforskning av muligheter og begrensninger. Fysisk aktivitet kan også forstås som en arena for å belyse tanke- og handlingsstrategier den enkelte tar i bruk, som også kan knyttes til karrierelaterte situasjoner. Det å være i aktivitet kan bidra til å styrke hjernens funksjon og gi den enkelte klare tanker, som kan påvirke valgprosessen samt den selvinnsikten som den enkelte utviklet i aktivitet.

Kort oppsummert kan denne studien belyse tre relevante faktorer. Det handler om hvordan fysisk aktivitet kan bidra til fysisk og psykisk arbeidshelse som helsefremmede strategier. Det kan også se ut til at fysisk aktivitet bidrar til å styrke og utvikle hjernen og dens funksjon, samtidig som det syntes å utvikle flere av de fem karrierekompetansene. Selv om studien syntes å være positivt for både helse, arbeidsdeltagelse og karrierekompetanser så er det viktig å poengtere at fysisk aktivitet er ikke løsningen til alt, og det kan heller ikke ses alene. Det er kun et virkemiddel som må forstås i sammenheng med hele mennesket og den enkeltes utfordringer og livssituasjon.

6.1 Kritisk refleksjon og ettertanke

Det er mange spørsmål jeg har stilt og valg som har blitt tatt i løpet av denne studien. Jeg har til en hver tid prøvd å ta det valget jeg tenker ut ifra den kunnskapen jeg besitter, har vært det beste for å belyse problemstillingen. Spørsmålet som gjentar seg, er om denne studien kunne blitt gjort på en bedre måte? Det er vanskelig å si, men med all den kunnskapen jeg sitter med nå, av hvordan en masteroppgave burde gjennomføres, så har jeg gjort mange oppdagelser og erfaringer. Jeg oppdaget at det var mer krevende å intervju enn det jeg hadde trodd, med tanke på oppfølgingsspørsmål, den røde tråden og min egen

usikkerhet i situasjonen. Hadde jeg hatt disse erfaringene fra begynnelsen, så kan det hende jeg hadde fått mer materiell eller en annen vinkling. Samtidig som jeg fikk masse materiell som var relevant for problemstilling. Jeg tok valget om å bruke intervju som metode fordi jeg ønsket å gå i dybden på informantenes erfaringer. En annen relevant faktor var antall informanter jeg hadde tilgang på, som gjorde at en kvantitativ metode var utelukkende. Deltagernes stemme kunne også vært en vei å gå for å svare på problemstillingen. Det hadde vært interessant å hørt og belyst deres erfaringer og læringsprosesser i tillegg til veilederen. Studien har en induktiv tilnærming som var et bevisst valg da jeg ikke ønsket å lese meg opp på teori på forhånd, for da hadde jeg gjort meg opp noen meninger før jeg startet på denne studien. Ved å gjøre en induktiv metode følte jeg funnen talte mer for seg selv, slik at jeg etterpå måtte finne ut av hva empirien min betyr i karriereveiledningsfeltet.

Alle studier har positive og negative sider, og slik er det i denne studien også. På den ene siden så ser jeg det som en fordel at det ikke er gjort mye forskning på temaet da det kunne ha ført til at en låser seg litt opp i andres tanker og forståelse. Samtidig som det har vært utfordrende til tider da jeg ikke har noe forskning og støtte meg til, og som også gjorde det utfordrende til tider å se å sammenheng med funnene og karriereveiledningsteori. Med nysgjerrighet, strukturering og mye nedlagt tid har oppgaven endelig kommet til veis ende. Det finnes allikevel mange metoder å gjøre en slik studie på, og hvis en annen skulle gjort den samme studien ville den ikke blitt lik, med tanke på at vi tar med oss egne erfaringer og kunnskap inn i studien (Thuren, 2009). Håper studien kan være et lite bidrag for å se sammenheng mellom fysisk aktivitet, karrierekompetanser og karriereveiledning. Håper fremtiden bringer mer forskning på dette temaet!

Litteraturliste

- Andreassen, I. H. (2016). Å utfordre elevene gjennom læring i utdanningsvalg. I L. G. Lingås & U. Høsøien (Red.), *Utdanningsvalg- identitet og danning*. (s. 19). Gyldendal Norsk Forlag.
- Avonova (2022, 02. september). *Årsaker til sykefravær*. Hentet 31.01.24 fra <https://www.avonova.no/artikler/arsaker-til-sykefravaer>
- 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*. Kompetanse Norge. <https://hkdir.no/rapporter-undersokelser-og-statistikk/nasjonalt-kvalitetsrammeverk-for-karriereveiledning-presentasjon-av-omradene-kompetasestandarder-karrierekompetanse-og-etikk>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman and company.
- Berge, T. & Falkum, E. (2013). *Se mulighetene: Arbeidsliv og psykisk helse*. Gyldendal.
- Bilon-Piórko, A. (2022, 25. april). *Hvordan kan karriereveiledning styrke veisøkernes handlingsevne?*. Veilederforum.no. <https://veilederforum.no/artikler/teori/hvordan-kan-karriereveiledning-styrke-veisokers-handlingsevne>
- Brandi, U. & Sprogøe, J. (2019). *Det magiske øjeblik: kvalitativ analyse skridt for skridt*. Hans Reitzels Forlag.
- Braun, V. & Clarke, V. (2024). Supporting best practice in reflexive thematic analysis reporting in Palliative Medicine: A review of published research and introduction to the Reflexive Thematic Analysis Reporting Guidelines (RTARG). *Palliative Medicine* <https://doi-org.ezproxy2.usn.no/10.1177/02692163241234800>

- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology. Palliative medicine*, 3.(2), S. 77-101.
DOI:[10.1191/1478088706qp063oa](https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa)
- Dalen, M. (2011). *Intervju som forskningsmetode* (2. utg.). Universitetsforlaget
- Fimland, M. S. (2023). Fysisk aktivitet og trening i arbeidsrettet rehabilitering. I M. I. S. W. Nielsen, C. Jensen & Ø. S. V. Brunvatne (Red.), *Arbeidsrettet rehabilitering – en vei mot deltakelse* (S. 209-230). Fagbokforlaget.
- Fimland, M. S. , Vie, G., Johansen, R., nilsen, T. I., Krokstad, S. & Bjørngaard, J. H. (2015). Leisure-time physical activity and disability pension: 9 years follow-up of the HUNT Study, Norway. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports.*, 25 (6), s. e558-e565. <https://doi-org.ezproxy2.usn.no/10.1111/sms.12369>
- Fimland, M. S., Woodhouse, A., Vasseljen, O., Gismervik, S. Ø., Jacobsen, H. B. & Johnsen, R. (2013). Kan fysisk aktivitet redusere sykefravær og uføretrygding?. *Fysioterapeuten.*, 80 (7), s. 21-22. <http://hdl.handle.net/11250/2624380>
- Gravås, T. F. & Gaarder, I. E. (2011) Introduksjon: hva er karriereveiledning?. I. E. Gaarder & T. F. Gravås (Red.). *Karriereveiledning*. (s. 13-31). Universitetsforlaget.
- Hansen, A. (2017). *Hjernesterk: hvordan fysisk aktivitet styrker hjernen*. Cappelen Damm.
- Haug, E. H. (2018). *Karrierekompetanser, karrierelæring og karriereundervisning: hva, hvorfor, hvordan, for hvem og hvor?*. Fagbokforlaget.
- Helsedirektoratet (2023, 04. juli). *Fysisk aktivitet i forebygging og behandling*. Hentet 01.09.23 fra <https://www.helsedirektoratet.no/faglige-rad/fysisk-aktivitet-i-forebygging-og-behandling/voksne-og-eldre>
- Helsenorge (2022, 9. mai). *Anbefalinger om fysisk aktivitet til voksne og eldre* [Figur]. <https://www.helsenorge.no/trening-og-fysisk-aktivitet/rad-om-fysisk-aktivitet/>

Hjelle, O. P. (2018). *Sterk hjerne med aktiv kropp*. Kagge Forlag.

Højdal, L. & Poulsen, L. (2012). *Karrierevalg: Teorier om valg og valgprocesser* (2 utg.). Schultz.

Imsen, G. (2020). *Elevens verden: innføring i pedagogisk psykologi* (6. utg.). Universitetsforlaget.

Jenny, G. J., Bauer, G. F., Vinje, H. F., Vogt, K. & Torp, S. (2017). The Application of Salutogenesis to Work. I M. B. Mittelmark, S. Sagy, M. Eriksson, G. F. Bauer, J. M. Pelikan, B. Lindström & G. A. Espnes. *The Handbook of Salutogenesis*.(s. 197-207). Springer. <https://library.open.org/bitstream/20.500.12657/27747/1/1002258.pdf>

Johannessen, A., Tufte, P. A. & Christoffersen, L. (2021). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (6. utg.). Abstrakt forlag.

Kähler, C. F. (2012). *Det kompetente selv: en introduksjon til Albert Banduras teori om selvkompetence og kontrol*. Frydenlund.

Krumboltz, J. D. (2009). The happenstance Learning Theory. *Journal of career assessment*. 17 (2), s. 135-154.

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

Langaas, A. G., Svendsen, T. S. & Sylliaas, H. (2023). VM i gatefotball – en arena for støtte, samhandling og læring. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*, 20 (2), s. 113-123. <https://doi-org.ezproxy2.usn.no/10.18261/tpH.20.2.3>

Larsen, K. L. (2017). *En enklere metode: veiledning i samfunnsvitenskapelig forskningsmetode* (2. utg.). Fagbokforlaget.

Martinsen, E. W. (2018). *Kropp og Sinn* (3. utg.). Fagbokforlaget.

Meld. St. 32 (2020-2021) *Ingen utenfor – En helhetlig politikk for å inkludere flere i arbeids- og samfunnsliv*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-32-20202021/id2856870/?ch=1>

Mittelmark, M. B & Bauer, G. F. (2017). The Meanings of Salutogenesis. I M. B. Mittelmark, S. Sagy, M. Eriksson, G. F. Bauer, J. M. Pelikan, B. Lindström & G. A. Espnes. *The Handbook of Salutogenesis*.(s. 7-8). Springer.

<https://library.open.org/bitstream/20.500.12657/27747/1/1002258.pdf>

NAV (2023, 30. november). *Sykefraværstatistikk per 3. kvartal 2023*. Hentet 9.12. 23 fra

<https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/sykefravar-statistikk/relatert-informasjon/arkiv-sykefravaersstatistikk-per-3.kvartal-2023>

NHI. (2020, 6. oktober) *Overtrening, behandling*. <https://nhi.no/trening/aktivitet-og-helse/idrettsskader/overtrening-behandling>

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

Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-7/id2485246/>

Nyeng, F. (2012). *Nøkkelbegreper i forskningsmetode og vitenskapsteori*. Fagbokforlaget

Olsen, B. & Nystuen, P. (2010). *En jobb å gjøre- Fra jobbnerver til arbeidsnærvær*. Gyldendal.

Pirelli, E. E. B. (2016). Å høre til eller ikke høre til, kan det være spørsmålet?. I L. G. Lingås & U. Høsøien (Red.), *Utdanningsvalg – identitet og danning* (s. 148). Gyldendal

Sampson, Jr. J. P., Lenz, J. G., Reardon, R. C. & Peterson, G. W. (1999). A Cognitive Information Processing Approach to Employment Problem Solving and Decision Making. *The career Development Quarterly*. 48 (1), s. 3-18.

Sellereite, I., Haga, M. & Lorås, H. (2019). Fysisk aktivitet som verktøy i det helsefremmende arbeidet opp mot rus og psykisk helse: en brukerundersøkelse i FIRE – stiftelsen Et

skritt videre. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*, 16 (1), s. 38-51. <https://doi-org.ezproxy1.usn.no/10.18261/issn.1504-3010-2019-01-05>

Skaalvik, E. M. & Skaalvik, S. (2018). *Skolen som læringsarena: selvoppfatning, motivasjon og læring* (3. utg.). Universitetsforlaget.

Skilbrei, M.-L. (2019). *Kvalitative metoder: Planlegging, gjennomføring og etisk refleksjon*. Fagbokforlaget.

Stevens, M., Hubbard, E. & Leutwyler, H. (2020). Tools You'll Have for the Rest of Your Life: A Qualitative Evaluation of a Fitness and Vocational Training Program for Substance Use Recovery. *Taylor & Francis Group*, 20 (2), s. 113-123.

Strandberg, L. (2015). *Vygotskij, barna og den lange læringsreisen – pedagogisk inspirasjon i barnehage og skole*. Cappelen Damm.

Svartdal, F. (2023, 30. juli) *Kognitive funksjoner*. Det store norske leksikon. Hentet 24. 04. 24 fra https://snl.no/kognitive_funksjoner

Svennungsen, C. (2019). *MKARV 430* [Semesteroppgave]. Universitetet i Sørøst-Norge

Svennungsen, C. (2022). *MKARV 450* [Semesteroppgave]. Universitetet i Sørøst- Norge.

Svendsrud, A. (2015). *Karriereveiledning i et karrierelæringsperspektiv*. Universitetsforlaget.

Thuren, T. (2009). *Vitenskapsteori for nybegynnere* (2. utg.). Gyldendal

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

Tiller, T. (2004). Forpliktende forskningsfantasi. I T. Tiller, (Red.), *Aksjonsforskning i skole og utdanning* (s. 17). Høyskoleforlaget.

Tønne, T. (2011, 8. desember). *Trening vs. fysisk aktivitet*. Det medisinske fakultet. Hentet 07.12. 23 fra <https://www.med.uio.no/helsam/forskning/grupper/fysioprim/aktuelle-saker/trening-fysisk-aktivitet.html>

Vedlegg 1. Vurdering fra NSD

Vurdering av behandling av personopplysninger

13.09.2023

Referansenummer

369465

Vurderingstype

Automatisk

Dato

13.09.2023

Tittel

Hvordan kan fysisk aktivitet inngå som en del av karriereveiledning?

Behandlingsansvarlig institusjon

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

Prosjektansvarlig

Kirsten Marie Dalene

Student

Caroline Svennungsen

Prosjektperiode

08.09.2023 - 11.06.2024

Kategorier personopplysninger

- Alminnelige

Lovlig grunnlag

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

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 11.06.2024.

Meldeskjema

Grunnlag for automatisk vurdering

Meldeskjemaet har fått en automatisk vurdering. Det vil si at vurderingen er foretatt maskinelt, basert på informasjonen som er fylt inn i meldeskjemaet. Kun behandling av personopplysninger med lav personvernulempe og risiko får automatisk vurdering. Sentrale kriterier er:

- De registrerte er over 15 år
- Behandlingen omfatter ikke særlige kategorier personopplysninger;
 - Rasemessig eller etnisk opprinnelse
 - Politisk, religiøs eller filosofisk overbevisning
 - Fagforeningsmedlemskap
 - Genetiske data
 - Biometriske data for å entydig identifisere et individ
 - Helseopplysninger
 - Seksuelle forhold eller seksuell orientering
- Behandlingen omfatter ikke opplysninger om straffedommer og lovovertridelser
- Personopplysningene skal ikke behandles utenfor EU/EØS-området, og ingen som befinner seg utenfor EU/EØS skal ha tilgang til personopplysningene
- De registrerte mottar informasjon på forhånd om behandlingen av personopplysningene.

Informasjon til de registrerte (utvalgene) om behandlingen må inneholde

- Den behandlingsansvarliges identitet og kontaktopplysninger
- Kontaktopplysninger til personvernombudet (hvis relevant)

- Formålet med behandlingen av personopplysningene
- Det vitenskapelige formålet (formålet med studien)
- Det lovlige grunnlaget for behandlingen av personopplysningene
- Hvilke personopplysninger som vil bli behandlet, og hvordan de samles inn, eller hvor de hentes fra
- Hvem som vil få tilgang til personopplysningene (kategorier mottakere)

Hvor lenge personopplysningene vil bli behandlet

- Retten til å trekke samtykket tilbake og øvrige rettigheter

Vi anbefaler å bruke vår [mal til informasjonsskriv](#).

Informasjonssikkerhet

Du må behandle personopplysningene i tråd med retningslinjene for informasjonssikkerhet og lagringsguider ved behandlingsansvarlig institusjon. Institusjonen er ansvarlig for at vilkårene for personvernforordningen artikkel 5.1. d) riktighet, 5. 1. f) integritet og konfidensialitet, og 32 sikkerhet er oppfylt.

Vedlegg 2. Informasjon og samtykke

Vil du delta i forskningsprosjektet

Hvordan kan fysisk aktivitet i karriereveiledningsprosesser bidra til å styrke utvikling av karrierekompetanser?

Formål

Mitt navn er Caroline Svennungsen og jeg er master student ved Universitetet i Sørøst-Norge, avdeling Drammen. Min masteroppgave skal omhandle fysisk aktivitet som en av metodene for karriereveiledning og se dette i lys av karriereveiledningskompetanser.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Jeg ønsker å intervju totalt fire deltakere som jobber med fysisk aktivitet som metode for å komme tilbake til jobb. Intervjuet vil vare ca. 1 time. Tid og sted for intervjuet blir vi enig om. Om mulig ønsker jeg å starte opp med intervjuer i starten av desember.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Universitetet i Sørøst-Norge er ansvarlig for prosjektet, samt jeg som masterstudent.

Det er frivillig å delta

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

Ditt personvern- Hvordan vi oppbevarer og bruker opplysninger og hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Under intervjuet blir det brukt lydopptaker som blir elektronisk registret i en sikker database som kun jeg har tilgang på. Dette blir slettet når masteroppgaven levers inn til våren 2024. All informasjon som kan knyttes opp til deg blir anonymisert. Navnet og kontaktopplysningene dine vil jeg erstatte med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data. Det vil derfor ikke komme frem hvor informasjonen er innhentet.

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

På oppdrag fra Universitetet i sør-Øst-Norge har Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Kontaktinformasjon

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

Masterstudent : Caroline Svennungsen. Telefon: 92860616. Mail:
Carolinesv88@hotmail.com

Universitetet i Sørøst-Norge har godkjent studiet og veileder Kirsten Marie Dalene. Telefon: 31008627. Mail: Kirsten.Marie.Dalene@usn.no

Hvis du har spørsmål knyttet til vurderingen som er gjort av personverntjenestene fra Sikt, kan du ta kontakt via:

Mail: personverntjenester@sikt.no eller telefon: 73 98 40 40.

Med vennlig hilsen

Caroline Svennungsen

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet: *hvordan kan fysisk aktivitet i karriereveiledningsprosesser bidra til å styrke utvikling av karrierekompetanser?*

Jeg samtykker til:

- å delta i intervju
- at mine opplysninger blir anonymisert og brukt i masteroppgaven

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

(Signert av intervjudeltager, dato)

Vedlegg 3. Intervjuguide

Hvor jobber du?

Utdanning og stilling?

Kan du fortelle litt om jobben din?

Kan du fortelle om hvordan dere bruker fysisk aktivitet?

Hva er dine erfaringer med å bruke fysisk aktivitet rettet mot arbeid?

Hva tenker du om å bruke fysisk aktivitet som et virkemiddel i karriereveiledning?

Har du noen tanker rundt det å bruke fysisk aktivitet for å tilegne karrierekompetanser?

Har du erfart at noen form for fysisk aktivitet er bedre enn andre? Eventuelt hvilke?

Har du noen tanker om hvordan fysisk aktivitet kan utforske deltagerens begrensninger og muligheter knyttet til utdanning og arbeid?

Hva er dine opplevelser knyttet til fysisk aktivitet og identitetsutvikling?

Har du noen erfaringer knyttet til fysisk aktivitet og å kunne ta bedre valg?

Kan fysisk aktivitet bidra til å håndtere endringer og tilfeldigheter som oppstår i livet på en bedre måte?

Hva er dine opplevelser rundt det å bruke fysisk aktivitet for å sette grenser for seg selv og tilpasse seg arbeidslivet?

Har du noen tanker knyttet til negative erfaringer fysisk aktivitet kan bidra til i karriereveiledningsprosesser?

Hva er dine tanker om de viktigste sidene ved å bruke fysisk aktivitet i karriereveiledning?

Er et noen spørsmål jeg ikke har stilt?

Noe du ønsker å tilføye?

Oversikt over figurer og tabeller

Figurer

Figur 2-1 Den Triadiske gjensidighet (Skaalvik og Skaalvik, 2018, s. 53).....	18
Figur 2-2 Illustrer karrierekompetansene slik de er fremstilt i Nasjonalt kvalitetsrammeverket for karriereveiledning (Bakke et al., 2020, s. 68).....	19
Figur 2-3 CIP- pyramiden (Egen oversettelse, i Højdal & Poulsen, 2012, s. 169).	23
Figur 2-4 Illustrerer individets faser i en beslutningsprosess (Egen oversettelse, i Højdal & Poulsen, 2012, s. 173).	24
Figur 5-1 «Litt aktivitet er bra- mer er bedre» (Helse Norge, 2020, avsnitt 3).....	58
Figur 5-2 Sammenheng mellom opplevde krav og stress (Berg & Falkum, 2013, s 33).....	65
Figur 5-3 Kolbs læringssirkel (Svendsrud, 2015, s. 30).	66

Tabeller

Tabell 3-1Oversikt over informatene.....	31
Tabell 3-2Analyseprosessen.....	38