

Fakultet for helse- og sosialvitenskap

Seksjon for veiledningsstudier

Hanne Borgen Vassnes

Masteroppgave

Tittel:

# Fra statist til regissør i sitt eget personlige karriereteater

- en studie av veisøkeres erfaring med Life-  
design veiledning

Advancing from acting to directing in your own career play.

How career guidance clients took control of their own career situation after

Life Design Counseling.

Dybdemaster i karriereveiledning

Vår 2019

## Forord:

Da jeg satte i gang med dette prosjektet var jeg entusiastisk i forhold til metoden Life-design veiledning og trodde andre norske karriereveiledere skulle være det samme. Vi hadde så vidt vært innom metoden på det første masterkurset i karriereveiledning ved Høgskolen Innlandet, og jeg ble positivt overrasket over hvordan den bidro til å se veisøkers utfordring.

Jeg brukte flere av de påfølgende kursene til å utforske metoden. Blant annet prøvde jeg den ut selv og evaluerte mine egne veiledningssamtaler på kurset «Å veilede». I eksamensoppgaven på kurset «Karriereveiledning i forandring», diskuterte jeg hvordan den kunne brukes overfor veisøkere som sto ved et veiskille midt i livet og måtte velge seg en ny retning.

Det var naturlig å fortsette å utforske metoden da jeg gikk i gang med masteroppgaven, og da ut ifra veisøkernes perspektiv. For å få til det, var jeg avhengig av å få snakke med veisøkere. Det viste seg å bli vanskeligere enn jeg hadde trodd. Det jeg ikke skulle forutse var at veiledere som forsiktig hadde begynt å ta metoden i bruk, helst ikke ønsket å bli kikket i kortene av en masterstudent.

Takket være en veileder ved et fylkeskommunalt veiledningssenter, fikk jeg smått om senn rekruttert respondenter. Uten henne hadde ikke dette prosjektet vært realiserbart. Det hadde det heller ikke uten bibliotekar Hilde Farnen ved Høgskolen Innlandet, som gjennom hele perioden jeg har holdt på med prosjektet har funnet fram og sendt over relevant forskning og litteratur jeg har bedt om. Veileder Inger Marie Bakke har gitt meg gode innspill, blant annet til teoribruk underveis og sørget for at jeg kom godt i gang på sensommeren 2018. Takk for veldig god hjelp.

Jeg vil også takke min gode venninne Lise Camilla Ruud for strenge, tydelige og skarpe tilbakemeldinger, spesielt på slutten av arbeidet hvor all informasjonen skulle struktureres og disponeres.

Hanne Borgen Vassnes, Asker, 15. mai 2019

## Sammendrag:

Fra statist til regissør i sitt eget personlige karriereteater er tittelen på denne oppgaven. Teatermetaforen er ment å illustrere hvordan en person kan gå fra å ha liten kontroll over sin egen karriereutvikling til i større grad å vite hva man vil, og klare å handle deretter. Det er en metafor jeg mener på en god måte beskriver opplevelsen veisøkerne i min undersøkelse hadde med Life-design veiledning.

Life-design veiledning er navnet på en veiledningsmetode som befinner seg innenfor det tredje karriereoretiske paradigmet kalt det karrierekonstruksjonistiske paradigmet. Utgangspunktet for dette paradigmet er at opplevelsen av egen identitet er en konstruksjon som blir til gjennom samhandling og respons fra omgivelsene. Samtidig blir fortellingen om egen karriere til i et samspill med de omgivelsene man er en del av. I en situasjon hvor det skjer store endringer i disse omgivelsene kreves det en ny fortelling om hvordan du skal leve ut dine egne roller i disse omgivelsene. Å oppleve en form for mening eller et kall i tilknytning til arbeidet blir viktig for den enkeltes mulighet til å håndtere endringer i omgivelsene som i dette tilfellet handler om rollen som yrkesaktiv.

I dette mastergradsprosjektet har jeg intervjuet fire veisøkere som var igjennom Life-design veiledning hos en veileder ved et fylkeskommunalt veiledningssenter. Felles for alle veisøkerne var at de sto foran et slags veiskille. De skulle finne ut hva de skulle gjøre for å komme seg videre i karrieren sin, og hvilken retning de skulle velge. Problemstillingen handler i hovedsak om i hvilken grad Life-design veiledning kan hjelpe veisøkere til å finne en form for mening eller det jeg valgte å definere som kall i arbeidet sitt. Det er også noe av det Mark Savickas, som har utviklet metoden, mener skal være noe av hensikten med Life-design veiledning.

Internasjonalt er det etterlyst mer forskning på denne veiledningsmetoden. Det er gjort forskning gjennom ulike enkeltcasesstudier og studier sett fra veilederens ståsted. I Norge pågår det også nå et forskningsarbeid hvor norske veiledere får fortelle om sin opplevelse med å bruke metoden i sin hverdag. Det er lite av denne forskningen som har gitt plass til veisøkernes egne erfaringer. Derfor har nettopp veisøkernes opplevelse vært fokus i dette prosjektet.

Life-design veiledning er lite brukt i Norge. Noe av årsaken til dette sammenfaller også med det som har kommet fram av kritikk av metoden. Kritikken handler blant annet om at metoden innebærer en individualisering av den enkeltes karrierevalg, hvor det blir tatt for lite hensyn til kontekstuelle forhold. Det handler også om at metoden ikke er egnet for norske forhold hvor karriereveiledere stort sett har pedagogisk bakgrunn framfor psykologisk. Bruken av tidlige minner slik det gjøres i Life-design veiledning er også svært uvanlig i den tradisjonelle karriereveiledningen i Norge.

Funnene i mine intervjuer viser at veisøkerne hadde positive opplevelser med å bli veiledet med denne veiledningsformen. Det kan også se ut til at veisøkerne kom nærmere å finne et slags kall i tilknytning til arbeidet sitt, og det kan se ut som at de fikk en sterkere bevissthet om hva som var viktig for dem i en jobb. Deres fortellinger viste også at veiledningen kan ha gjort dem mer selvstendig i forhold til omgivelsene sine. De utviklet en større grad av selvstendighet og et sterkere indre kompass å orientere etter. Alle veisøkerne utviklet i løpet av veiledningen en evne til å skape seg en ny fortelling om seg selv. De klarte i større grad å fortelle andre denne fortellingen, og kanskje de også med tiden klarer å leve ut en slik ny fortelling om seg selv.

## Summary:

The title of this thesis implies that the clients interviewed in this project went through decisive changes after experiencing Life Design Counseling with the use of Mark Savickas' Career Construction Interview. In this study I interviewed four clients who had undergone counseling in a governmental career counseling institution in Norway. The aim of this study was to explore how the counseling with LDC could give them control of their own career development, a stronger knowledge and experience with their calling related to their work, and if LDC developed a stronger narratability as well as an ability to take actions. The stories from the interviews presented in this thesis shows that to a great extent this is what happened. The four clients interviewed in a semi structured, and open interview, presented stories about breaking through and getting more independent from the impact of their surroundings. The interviewees told stories about an increased awareness of their personal calling, and they told about all the things they did after finishing the counseling process to facilitate their own career development.

Earlier studies on the use of Life Design Counseling mostly focuses on the career guides perspective and how they analysed the clients experience. Few of these earlier projects let the clients tell their own stories. Most of these earlier projects are also one-case studies where a researcher or a career guide analyse a counseling process with one single client. I have interviewed four, and am therefore able to do some comparisons between the four. Acknowledging the fact that structural circumstances always will have an impact on a person's career development and possibilities, I also included a discussion on potentially external forces that may undermine the effect of Life Design Counseling.

# Innhold

1. Innledning.....	1
1.1. Problemstilling.....	3
1.2. Struktur på oppgaven .....	4
2. Teoretiske perspektiver og tidligere forskning .....	5
2.1. Teoretiske perspektiver .....	5
2.1.1. Hva er karriere?.....	5
2.1.2. Livets ulike roller .....	5
2.1.3. De karriereteoretiske paradigmene.....	6
2.1.4. Konstruksjon av egen identitet .....	9
2.1.5. Språk, fortelling og handling .....	10
2.1.6. Arbeid og kall .....	12
2.1.7. Ytre omgivelser og kontekstuelle faktorer .....	14
2.1.8. Life-design som tilnærming i veiledning .....	17
2.2. Tidligere forskning .....	22
2.2.1. Forskning på begrepet kall i relasjon til arbeid og karriere .....	22
2.2.2. Relevant forskning på Life-design veiledning .....	24
3. Metodisk tilnærming .....	27
3.1. Vitenskapsteoretisk bakgrunn .....	27
3.3.1. Fenomenologi .....	27
3.3.2. Hermeneutikk .....	28
3.2. Valg av metode .....	29
3.2.1. Kvalitativt intervju .....	29
3.2.2. Utvelgelse av respondenter .....	29

3.2.3. Selve intervjuet .....	31
3.2.4. Anonymitet og gjenkjennelse .....	32
3.3. Opplegg for behandling og kategorisering av data .....	33
3.3.1. Valg av struktur på presentasjon av analyse og drøfting .....	35
3.4. Etiske refleksjoner .....	36
3.4.1. Forforståelse .....	36
4. Presentasjon, analyse og drøfting av funn .....	37
4.1. Kort presentasjon av veisøkerne .....	37
4.2. Analyse og drøfting.....	39
4.2.1. Bidrar veiledningen til kontroll over egen karrierefortelling? .....	39
4.2.2. Bidrar veiledningen til opplevelse av kall i relasjon til arbeidet? .....	56
4.2.3. Styrker veiledningen veisøkers evne til å gjøre handlinger som fremmer karriereutvikling? .....	69
4.2.4. Hvorvidt ytre faktorer og strukturelle forhold påvirker virkningen av LDC.....	79
5. Konklusjon .....	86
Referanser .....	91
Vedlegg 1 Intervjuguide .....	i
Vedlegg 2 Informasjonsskriv til deltakerne i studien.....	iv
Vedlegg 3 Informasjonsskriv til tredjeperson i studien .....	viii
Vedlegg 4 Godkjennelse fra Norsk senter for forskningsdata .....	xii

# 1. Innledning

Et menneske spiller ulike roller avhengig av hvilke omgivelser man er en del av. Både disse rollene og omgivelsene endrer seg. Hvordan rollene utøves avhenger av hvilken livsfase man er i, og hvilke arenaer eller «teatre» de spilles ut i (Super, 1980, s. 284). Karrieren er et eksempel på et slikt teater. Rollen en person utøver i sitt karriereteater påvirker hvilke roller man spiller i andre av livets ulike teatre, og omvendt. Når en rolle blir prioritert i en periode, kan det også gjøre at andre roller får mindre plass eller endrer seg (Super, 1980). Hvis omgivelsene endrer seg betyr det også at manuset for noen av disse rollene må skrives om.

Noen ganger spiller rollene sammen i harmoni både med de andre rollene og omgivelsene, mens de i andre tilfeller blir som stemmer som synger ulike melodier i en «ustemt disharmoni» (Guichard, 2015, s. 15). Noe av målet med Life Design Counseling, beskrives som å ta «regi» eller kontroll over disse rollene og på den måten få «eierskap» til sine egne liv (Savickas M. L., 2015a, s. 64; Savickas M. L., 2011, s. 11). I denne oppgaven ønsker jeg å finne ut om det som her beskrives som målet med denne veiledningsformen faktisk er et resultat av den.

Karriereveilederen Mark Savickas har utviklet sin karrierekonstruksjonistiske veiledningsteori, Career Construction Theory (CCT), også kaldt Life Design (Savickas M. L., 2011). Teorien tar utgangspunkt i en underliggende forståelse av samfunnet som «flytende», preget av globalisering og digitalisering, og med stadig endrede kompetansebehov og en helt ny organisering av arbeidet (Guichard, 2015, s. 14; Haug, 2016). Savickas beskriver arbeidslivet i det 21. århundret som «the most rapid transformative moment in economic history» (Maree J. G., 2015, s. 225). Arbeidstakere konfronteres med omorganiseringer og nedbemanning, og er som følge av dette tvunget til å omstille seg og skifte jobb og oppgaver ofte. I møte med slike utfordringer, mener Savickas at det er viktig å klare å endre seg, og å «omskrive» sin nye rolle i karrieren og livet generelt (Maree J. G., 2015, s. 225). En ny situasjon trenger både et nytt manus, en ny rolle og kanskje en helt ny rollebesetning, for: «problemer en klient står overfor, kan normalt ikke bli løst gjennom å bruke den samme fortellingen som forårsaket problemene» (Savickas M. L., 2015b, s. 138). For å imøtegå



behovet for veiledning i dette raskt endrende samfunnet, utviklet han Life Design Counseling (LDC), heretter kalt Life-design veiledning.

Life-design veiledning (LDC), har tradisjonelt ikke blitt brukt i veiledningsøymed i Norge (Tannum, 2018). Noe av årsaken til dette sammenfaller også med noe av det som har vært kritikken mot metoden. Denne kritikken handler blant annet om at metoden innebærer en individualisering av den enkeltes karrierevalg, hvor man ikke tar hensyn til «kontekstuelle faktorer som potensielt kan ha langt større betydning for menneskers karriereforløp» (Højdal, 2018a, s. avsn 22), og at utfordringene i «the most rapid transformative moment» (Maree J. G., 2015, s. 225), dermed ikke kan løses ved at hver enkelt bare konstruerer en ny fortelling om seg selv og sitt liv. Det er heller ikke en selvfølge at det Savickas beskriver som gjeldende for det amerikanske arbeidsmarkedet, også gjelder for norske forhold, hvor arbeidstakere tradisjonelt har blitt godt ivaretatt gjennom omfattende rettigheter, offentlig velferd og et godt organisert arbeidsliv (Dølvik, Fløtten, Hippe, & Jordfald, 2014). En annen grunn til at metoden kanskje ikke har vært like mye i bruk, er at karriereveiledere i Norge i stor grad har sin bakgrunn fra pedagogikk og samfunnsfag, heller enn fra psykologi. Dette kan gjøre terskelen høyere for å bruke denne type metoder som av noen blir sett på som for terapeutisk (Norendal, 2018, s. 218).

Til tross for at LDC ikke er mye brukt i Norge i dag, gjøres det forskning på metoden. Det er skrevet en mastergrad i karriereveiledning (Tannum, 2018), og Kirsten Marie Norendal arbeider med en doktorgrad i karriereveiledning om LDC (Norendal, 2018). Tannum så på sin egen praksis som veileder gjennom et autoetnografisk perspektiv. Norendal bruker aksjonsforskning, og ser på veilederes erfaring med å bruke metoden. Begge prosjektene har veilederens perspektiv som utgangspunkt. Av internasjonale prosjekter jeg har funnet, tar de stort sett for seg enkeltcase, og det er hovedsakelig artikkelforfatteren og/eller veilederen som kommer til orde i form av deres analyse av veiledningsforløpet (Di Fabio, 2016; Maree J., 2016; Maree J. G., 2015).

I et forsøk på å supplere den tidligere forskningen som er gjort, vil dette prosjektet ha hovedfokus på veisøkernes fortelling om egen erfaring med veiledningen, og den betydningen de mener den hadde for dem i den situasjonen de sto i. Jeg vil også snakke med flere, slik at prosjektet ikke blir nok et enkeltcase-studium. Tidligere forskningsprosjekter

gjort på Life-design veiledning som jeg har fått tilgang til, har ikke eksplisitt problematisert ytre faktorerers innvirkning på resultatet av veiledningsprosessen. Fordi dette har vært en innvending mot metoden i Norden, har jeg valgt å ta dette med som det siste av fire forskningsspørsmål.

Selv har jeg blitt kjent med denne veiledningsmetoden gjennom studiet i karriereveiledning. Jeg har erfart den brukt på meg selv, og har veiledet mange med denne metoden. Jeg har også vært deltaker i Norendals (2018) aksjonsforskningsprosjekt ved Universitetet i Sørøst-Norge, der en gruppe veiledere fikk opplæring, og prøvde ut metoden i sin veiledningshverdag.

Det empiriske grunnlaget for oppgaven er kvalitative dybdeintervjuer med fire veisøkere med ulike utfordringer. Likevel, felles for dem alle er at de kom til veiledning med det som kan se ut som å være en svak selvbevissthet og en uklar opplevelse av hva som skal være en mening i arbeidet deres. De var usikre på hva de skulle gjøre for å komme videre i karrieren. De kan sies å ha hatt en liten evne til å fornye og forbedre sin egen fortelling, eller å leve ut sin egen rolle i den fortellingen de var en del av (Savickas M. L., 2015a, s. 73; Super, 1980). Når de sto i en situasjon hvor de måtte, eller ønsket å velge noe annet eller skifte retning, var det vanskelig for dem å se tydelig både hva som hadde skjedd med dem, og hva det var i omgivelsene som gjorde at de nå ikke visste hva de skulle gjøre. For å forklare noen av disse dilemmaene, mener jeg teorier knyttet til selvoppfattelse og identitet, og teorier knyttet til begrepene kall og mening, er viktig. Det samme gjelder sosialkonstruktivistiske perspektiver knyttet til betydningen samhandling med omgivelsene har for enkeltindividet.

## 1.1. Problemstilling

Hvordan Life-design veiledning kan bidra til å hjelpe veisøker å ta «regi» eller kontroll over sine ulike roller i livet er den overordnede problemstillingen i denne oppgaven. Jeg ønsker å undersøke om veisøkere erfarer at veiledning med LDC gjør dem i stand til å ta slik kontroll over egne roller, og hvorvidt den gjør dem i stand til å oppnå det jeg antyder i overskriften: å gå fra å være statister til å bli regissører i eget karriereteater. Den overordnede problemstillingen konkretiseres med følgende forskningsspørsmål:

Hvordan bidrar veiledningen til at veisøkerne skaper kontroll over sin egen karrierefortelling?

Hvordan bidrar veiledningen til å gi veisøkeren en opplevelse av et kall i relasjon til arbeidet?

Hvordan kan veiledningen styrke veisøkers evne til å gjøre handlinger som fremmer karriereutvikling?

For å imøtegå de kritiske innvendingene som er kommet mot LDC, vil jeg til slutt diskutere hvorvidt det er ytre faktorer og strukturelle forhold som kan tenkes å påvirke «virkningen» av LDC.

## 1.2. Struktur på oppgaven

I oppgavens kapittel to beskrives teoriene som ligger til grunn for problemstillingen og den videre drøftingen og analysen. Deretter kommer en presentasjon av tidligere forskning som er relevant for problemstillingen. I kapittel tre gjør jeg rede for det vitenskapsteoretiske utgangspunktet for undersøkelsen, og for hvordan undersøkelsen er gjennomført og siden hvordan datamaterialet er behandlet. Der går jeg også igjennom de etiske betraktningene som er gjort. I kapittel fire presenteres og drøftes funnene opp imot teorier og tidligere forskning. I det siste kapittelet forsøker jeg å konkludere med en diskusjon om hvordan de empiriske funnene besvarer spørsmålene som motiverte undersøkelsen.

## 2. Teoretiske perspektiver og tidligere forskning

I dette kapittelet vil jeg først gjøre rede for de teoriene som ligger til grunn for problemstilling og analyse og drøfting. Deretter presenterer jeg relevant forskning som er basert på noen av disse teoriene.

### 2.1. Teoretiske perspektiver

#### 2.1.1. Hva er karriere?

Tradisjonelt er begrepet karriere blitt definert som det profesjonelle arbeidslivet hvor det å ha en karriere handler om et slags oppadgående vertikalt avansement, gjerne illustrert ved å klatre i en karrierestige (Patton & McMahon, 2014, ss. 4-5). Et bredere karrieresperspektiv som også handlet om livet før og etter et yrkesliv, i tillegg til livets andre roller og sammenhenger er blant annet representert ved Donald Supers teorier om Life-span og Life-Space (Patton & McMahon, 2014; Super, 1980). Det er perspektivet jeg har valgt å bruke i denne oppgaven. Istedenfor å være opptatt av hvilket yrke man skal velge i sin karriere, er han også opptatt av hvordan karrieren utvikler seg. Karriereutvikling handler om den rekken av valg den enkelte gjør i løpet av livet og som påvirker karrieren (Super, 1980, s. 282).

#### 2.1.2. Livets ulike roller

Livets ulike roller er ikke bare rollen en person har som arbeidstaker, men også rollene en har i andre deler av livet sitt, som forelder, ektefelle, venn eller som en del av et samfunn (Super, 1980). Guichard (2015) bruker en liknende metafor og snakker om en persons ulike «stemmer» og hvordan disse spiller sammen i «melodier» med ulik grad av harmoni. Alle rollene opererer så på ulike «scener» eller «teatre» i en persons liv (Guichard, 2015, s. 15; Super, 1980, s. 284). For eksempel kan det oppstå konflikt eller disharmoni mellom ulike roller når en mindre tilfredsstillende rolle man har, stjeler tid fra en rolle man opplever som mer tilfredsstillende på et tidspunkt i livet. Det kan også være slik at det å ha en rolle man opplever som svært tilfredsstillende, kan kompensere for at en annen rolle ikke gir like stor tilfredsstillelse (Super, 1980; Guichard, 2015).

Rollene kan også ha ulik betydning i løpet av et livsløp. Hva du evner å gjøre ut av disse ulike rollene, og hvordan man får dem til å harmonere sammen, kan være avgjørende for hvordan karrieren tar form. Super snakker om Life-span og Life-Space, hvor life-Span representerer en persons utvikling gjennom ulike stadier i livet, og Life-Space representerer alle rollene, eller de ulike identitetene en person har. Disse begrepene illustrerte Super i en regnbue som viste de ulike stadiene og «lagene» i en persons liv (Patton & McMahon, 2014; Super, 1980, s. 289). Super definerer de ulike rollene, eller identitetene, til å være ting som arbeidstaker, student, samfunnsborger, ektefelle, forelder og «leisure», som best kan oversettes som å være deltaker i fritidsaktiviteter. Disse rollene utspiller seg på ulike «teatre», som kan være i hjemmet, lokalsamfunnet, utdanningsinstitusjoner og i betalt arbeid (Super, 1980, s. 283). Super mener at graden av tilfredshet i en jobbsituasjon er avhengig av om man klarer å finne en balanse mellom evner, behov og interesser og mellom de ulike rollene, som er i tråd med ens egen selvforståelse og identitet. For noen mennesker er det jobben som bidrar til å definere ens selvforståelse, mens det for andre er slik at selvforståelsen er avhengig av ting man gjør på fritiden, i familielivet eller i andre sosiale relasjoner.

### 2.1.3. De karriereteoretiske paradigmene

Karriereveiledningsteoriene har utviklet seg i takt med samfunnets generelle utvikling og endret seg ettersom ulike vitenskapsfilosofiske syn har kommet til. Dette har gitt de ulike tidsperiodenes karriereteorier likhetstrekk og plassert dem inn i felles «paradigmer», eller samlinger av teorier (Norendal, 2018, s. 208). Teorier innenfor det første karriereteoretiske paradigmet som vokste frem etter Frank Parsons første bidrag til karriereteoriene tidlig på 1900-tallet, blir omtalt som «logisk positivistisk paradigme» (Norendal, 2018, s. 208; Haug, 2016, s. 21). Dette paradigmet bygger på et positivistisk vitenskapssyn som kjennetegnes av en tro på at det finnes en objektiv sannhet som kan finnes gjennom sansbare og målbare data, og som er uavhengig av subjektiv fortolkning (Thomassen, 2006).

Ut ifra dette perspektivet er det viktig å forstå hvem man er for at man skal kunne velge seg et yrke og stake ut en karriere (Parsons, 1909). Under det samme paradigmet, som innbefatter teoriene som også omtales som trekk og faktor-teorier finner vi John Holland sine teorier om «matching» av personlighet og ulike arbeidsmiljø, en teori som fremdeles brukes i svært mange karriereveiledningssammenhenger (Haug, 2016; Patton & McMahon,

2014, s. 31). Denne teorien bygger på en antakelse om at mennesker har karaktertrekk som likner på seks ulike personlighetstyper; realistisk, undersøkende, kunstnerisk, sosial, driftig og konvensjonell (Holland, 1985). Videre mener han det finnes seks typer arbeidsmiljøer som tilsvarer disse personlighetstypene, og at «adferd er bestemt ut ifra en samhandling mellom personlighet og omgivelser» (Holland, 1985, s. 4). Ut ifra denne teorien bør folk søke seg til miljøer der de får leve ut sin identitet, og hvor de kan uttrykke sine holdninger og verdier og være i en rolle de liker.

Fra denne «positivistiske» tilnærmingen til karriere og identitet, utviklet karriereteoriene fra rundt 1950 seg over i det andre paradigmet kalt «utviklings- og læringsparadigmet» (Haug, 2016, s. 23; Norendal, 2018, s. 209). Der legges det vekt på et mer subjektivt perspektiv på individuell utvikling. I denne perioden var karriereteoretikerne mer opptatt av hvordan karrieren og dermed også den enkeltes karriereidentitet ikke var fast, men noe som utviklet seg over tid. Et av de viktigste fellestrekkene i teoriene som presenteres, er betydningen av selvet, og en persons selvbevissthet, og at utviklingen av karrieren over tid, handler om at også selvet utvikler seg og i løpet av livet og karrieren (Patton & McMahon, 2014).

Å identifisere seg med en karrierevei, å velge en retning i karrieren, og dermed også hvilken karriereidentitet du ender opp med, beskrives av Ginzberg og kolleger, referert til hos Patton og McMahon (2014), som en valgprosess i tre stadier. Det første stadiet er fantasistadiet, som man er i som barn, hvor man ser seg selv i ulike yrker som de voksne har, uten noen form for realitetsorientering. Det andre stadiet innebærer en prosess der en person ser på sine interesser, og vurderer dette opp imot sine kapasiteter og evner. I den tredje fasen foregår en realitetsorientering, hvor personen vurderer hva hun liker og ikke liker, og setter dette opp imot sine egne evner, og sine egne og samfunnets verdier. Dette er ifølge Ginzberg, en prosess som foregår livet ut (Patton & McMahon, 2014, s. 64).

Donald Super videreutviklet disse perspektivene, og beskrev karrieren som en «prosess av utvikling og implementering av en persons «selv-konsept» (Patton & McMahon, 2014, s. 67). Supers teori handler om at mennesker er ulike i forhold til både evner og interesser, og at hvert menneske kan passe inn i yrker avhengig av interesser, men at det ikke bare er ett yrke som kan passe til en person. Selv om interesser og dette selv-konseptet er relativt stabilt etter at man er nådd slutten av ungdomstiden, endrer det seg ettersom man blir mer voksen

eller moden, eller som følge av ytre omstendigheter som endringer i arbeidsmarkedet, sykdom eller andre sosioøkonomiske forhold. Slike endringer kan føre til personlig vekst, behov for nyorientering eller reorientering i karrieren. Hvordan en persons karriere utvikler seg, er avhengig av svært mange faktorer, men mye handler om en modenhet og hvordan man takler utfordringer som dukker opp (Super, 1980; Patton & McMahon, 2014, ss. 68-70).

I det tredje karriereteoretiske paradigmet, det «konstruktivistiske paradigmet» som ble utbredt fra 1990-tallet, vektlegges viktigheten av at den enkelte kan og må ta ansvar for å skape sin unike karriere (Haug, 2016, s. 24). Metoder innenfor dette karrierekonstruktivistiske paradigmet tar utgangspunkt i fortellingene veisøker bringer med seg inn i veiledningen og forsøker å videreutvikle og eventuelt tilpasse disse (Haug, 2016). Savickas og resten av forskningsgruppen «Life Design International Research Group» kaller dette paradigmet for Life Design, mens Haug har gitt det en bredere betegnelse for også å favne andre teorier som har likhetstrekk med Life-designteorien (Norendal, 2018, ss. 209-210).

Tiedman og hans ulike samarbeidspartnere blir regnet som «the blueprint of career construction theory» (Patton & McMahon, 2014, s. 84). I tråd med det sosialkonstruktivistiske perspektivet beskriver de hvordan individet opplever, observerer og har interaksjon med omgivelsene, og på den måten utvikler identiteten sin. En person er dermed summen av alle tidligere erfaringer og handlinger (Patton & McMahon, 2014). Konstruksjon av en karriere innebærer at en person gjennom å konstruere en karriere også konstruerer et selv: «Building a subjective career resembles the task of building a self» (Savickas M. L., 2011, s. 15).

Flere karriereteoretikere tar i bruk metaforer fra teateret i sine beskrivelser av både veiledningen og teoriene bak den. Super snakker om roller og ulike teatre. Cochran snakker om å ta på seg dramatiske roller i et plot, sammen med andre karakterer og å dramatisere en retning i sitt arbeidsliv, mens Savickas blant annet snakker om å ta regi, historie og gjenfortelling (Super, 1980; Cochran, 1997; Savickas M. L., 2015b). Det beskriver samtidig karrierekonstruksjon som en dynamisk og pågående prosess der veisøkere aktivt forsøker å utfordre og utforme ulike roller, som i et teater.

Mark Savickas sin karrierekonstruksjonistiske teori bygger videre på de to foregående paradigmenes. Teorier fra det første logisk positivistiske paradigmet som Hollands matchingteori og fra det andre blant annet representert ved Supers teorier, blir til sammen «an all-encompassing theory of career construction and vocational behaviour» (Holland, 1985; Maree J. G., 2015; Super, 1980; Maree J. G., 2015, s. 227).

Savickas har tilpasset Supers teorier til det 21. århundre. Mens Supers teorier handler om at en persons karriere utvikler seg, er Savickas opptatt av hva, hvordan og hvorfor en persons karriere utvikler seg (Patton & McMahon, 2014). Han bruker Hollands teorier for å koble ulike personlighetstyper til passende omgivelser, men har et mer dynamisk syn på dem (Holland, 1985). I motsetning til Holland, og i likhet med Super og Ginzberg, mener Savickas personlighetstypene er noe som utvikles og endres hos individet, i påvirkning fra omgivelsene (Patton & McMahon, 2014). Et eksempel på dette er hvordan sosialisering skjer i et yrke, gjennom at kolleger som jobber sammen og utfører de samme oppgavene på samme måte, gradvis blir mer like. De utvikler de samme verdiene og holdningene som finnes i dette arbeidsmiljøet (Savickas M. L., 2011).

#### 2.1.4. Konstruksjon av egen identitet

Mening og kunnskap om fenomener eller begreper skapes i felleskap og gjennom samtaler og handling i et sosialt system (Rasborg, 2013). Ut ifra et slikt perspektiv skapes også en persons identitet i relasjon med omgivelsene. Identitetsskapingen og utviklingen i en persons selvforståelse foregår gjennom en persons handlinger på alle de arenaene hun oppholder seg, som i familien, i skole og samfunn, og i yrkeslivet (Savickas M. L., 2011). På samme måte som i en hermeneutisk forståelsesprosess, vil man endre sin selvforståelse «etter hvert som man tilegner seg ny erfaring og læring i møte med andre mennesker» (Thornquist, 2003; Patton & McMahon, 2014, s. 70).

I følge Gottfredson har alle mennesker et slags indre kompass som styrer oss til ulike handlinger. Handlingene fører til ulike reaksjoner i omgivelsene, som igjen bidrar til å forsterke enkelte karaktertrekk vi kanskje hadde der fra starten. Vi påvirker hvilken retning denne utviklingen går i, gjennom å utsette oss for noen formende erfaringer, mens vi velger andre erfaringer bort (Gottfredson, 2005, s. 75). For slike formende erfaringer, blant annet



gjennom tilbakemeldinger og samhandling med andre, gjør også at man forstår verden og seg selv på en annen måte. Eller, for å si det på teaterspråket, så utspiller man de ulike rollene sine på livets ulike scener, mottar respons fra medspillere og publikum, og endrer eller forbedrer rollen sin slik at den harmonerer med responsen man får. Med denne stadig endrende forståelsen av seg selv, vil også opplevelsen av mening med både jobben, og tilværelsen endre seg (Patton & McMahon, 2014).

### 2.1.5. Språk, fortelling og handling

Språket er viktig. Ordene vi bruker om et fenomen, og hvordan omgivelsene definerer ulike begreper brukt om et fenomen, er avgjørende for hvordan vi oppfatter virkeligheten eller definerer en sannhet om dette fenomenet (Thomassen, 2006). På samme måte vil det man tenker og sier om seg selv og sin egen karriere, være viktig for hvordan den utvikler seg.

Ordene og språket er også viktig i en veiledningssituasjon og i arbeidet med å skape en ny fortelling. I LDC lytter veileder etter ord og metaforer veisøker bruker i sine fortellinger. Ord som brukes ofte kan representere sentrale tema hos veisøker: «Repeated words refer to stable attributes that pertain to more consistent behavior over a wider range of situations» (Savickas M. L., 2015a, s. 47). Savickas forklarer at ved å få veisøker til å bruke nye ord, eller ved å forstå begrepene hun bruker og hvorfor hun bruker dem, kan det bidra til å endre hennes fortelling: «Counselors enhance client agency using language and perspectives that change the meaning of things and offer a sense of possibility and progress» (s. 75).

Ordene man bruker og fortellingen man forteller om hvem man er oppstår fra erfaringene man har gjort seg igjennom livet. En fortelling kan også beskrives som erfaringer satt i en sammenheng: «Fortellingene har en begynnelse og en avslutning og hjelper oss til å lage forståelige sammenhenger mellom fortid, nåtid og framtid» (Aubert & Bakke, 2018, s. 198). Savickas (2011) forklarer at man gjennom «reflexivity» (s. 16) hvor man forteller om seg selv og dermed speiler seg i og søker omgivelsenes reaksjoner, skaper nye ord og fortellinger om seg selv: «As they speak new words, they make new worlds» (s. 17). Aubert og Bakke (2018) forklarer at en slik fortelling og gjenfortelling av livene våre, bidrar til å utvikle vår identitet. Det skjer en «nyskaping» av oss selv, som kan frigjøre oss fra tidligere forståelse som kanskje kan ha begrenset oss (s. 203).

Savickas forklarer hvordan menneskets sosiale konstruering av seg selv uttrykkes gjennom tre komponenter med begreper fra teaterspråket: seg selv som en skuespiller, seg selv som en regissør, og seg selv som en forfatter. Gjennom sine handlinger i familien, skaper individer en sosial rolle som en skuespiller, en rolle som han overfører og utøver i skole og samfunn. Siden forfatter hver enkelt en historie om seg selv, som skal bidra til å forklare sammenhengene i yrkesmessige erfaringer (Patton & McMahon, 2014). Dette innebærer også at hver enkelt vil bli «emplotted» og ta en rolle i en historie som også involverer andre karakterer, omgivelser og aktiviteter, og som ender i en ønsket slutt (Cochran, 1997, s. 11).

Fordi vår egen fortelling er avhengig av omgivelsene, vil den også påvirkes av endringer i disse omgivelsene. I møte med for eksempel en vanskelig omstillingsprosess eller ved et veiskille som krever nye valg midt i livet, kreves helt nye fortellinger (Savickas M. L., 2015b, s. 138). I et omskiftelig arbeidsmarked vil den enkelte være tvunget til hele tiden å endre og fornye sin egen identitet for å klare å håndtere usikkerheten som følger (Maree J. G., 2015). Savickas, referert til hos Maree (2015) forklarer at «karrieren, som en bærer av mening for den enkelte, kan brukes i situasjoner med endringer og overganger, som en kilde til en opplevelse av kontinuitet i en fragmentert verden» (s. 227). I en slik verden blir evnen til å stadig fornye og tilpasse seg viktig for å kunne stå sterkere, for eksempel hvis man blir nedbemannet eller mister jobben (Savickas M. L., 2015a). Veileders oppgave blir å hjelpe veisøker til å finne de viktige livstemaene som vedkommende har, slik at veisøker gjennom å skape en ny fortelling om seg selv og sin karriere, kan hele seg selv (Maree J. G., 2015).

Hvis man i en situasjon hvor man har avsluttet en karriere, har mistet jobben eller man av andre grunner må endre retning i karrieren og står helt uten et «plot» eller manus som forteller hva man skal gjøre, kan man lett føle seg fortapt (Savickas M. L., 2015a, s. 13). Å klare å omstille seg og skape en ny fortelling om seg selv, og klare å fortelle den høyt for andre, er det Savickas omtaler som «narratability» (Savickas M. L., 2015a, s. 73). Norendal oversetter dette begrepet med «fortellerevne» (2018, s. 212). Maree (2015) refererer til Savickas og beskriver det som «people's ability to say who they really are» (s. 227).

Tiedeman og Miller forklarer at når folk forteller om sin egen karriere er den enten basert på en personlig realitet, eller en «felles» realitet (Patton & McMahon, 2014, s. 75). Når en karriere beskrives ut ifra en felles realitet, innebærer det at en person legger vekt på ytre

påvirkning og forventninger. Når en person er blitt oppmerksom på denne forskjellen, og klarer å løsrive seg fra en felles realitet og bevege seg over til en mer personlig realitet, kan hun klare å oppnå framdrift og utvikling. Tiedeman og Miller sier, ifølge Patton og McMahon (2014), at målet er en slik løsrivelse fra denne felles realiteten slik at individet blir mer bevisst på hva som er riktig for seg selv, gjerne også på tvers av ytre forventninger.

Å klare å fortelle en ny fortelling i større grad basert på en personlig realitet kan være vanskelig. Savickas (2015a) forklarer at det å øve seg i en veiledningssituasjon kan gjøre at man står sterkere i møte med reaksjoner fra omgivelsene:

As in the theatre, a receptive audience strengthens the performance of the narrative. If the client and counsellor anticipate hesitant or negative reactions from an audience member, then they prepare responses (2015a, s. 74).

Ved å øve med veileder, kan man altså styrke sin «narratability», for på den måten å styrke sin evne til å «take actions» (Savickas M. L., 2015a, s. 74). For skal den nye fortellingen bli til en del av deg, må du ikke bare fortelle om den, du må klare å leve den ut i den virkelige verden: «They must inhabit their stories and perform them in order to answer the questions that brought them to counseling» (s. 74). Jeg tenker at slike konkrete handlinger kan være å finne ut mer om bransjer og arbeidsområder man ikke har tenkt på før, begynne å knytte kontakter og bygge nettverk, eller å sende en jobbsøknad eller ta en telefon man har gruet seg til. Savickas snakker om fortellerevne og handlinger som to ulike ting. Alternativt kan man også se for seg at det å fortelle sin egen historie til andre også er en handling. Det betyr at begrepene fortellerevne og handling kan defineres som noe av det samme.

### 2.1.6. Arbeid og kall

Å ha et kall har tradisjonelt blitt forbundet med det å ha et kristent kall, men det har også vært i bruk i sekulære sammenhenger (Hanley-Loehlein, McKenna, Robie, Austin, & Ecker, 2015). Det finnes ikke enighet om én overordnet definisjon på begrepet «kall», men generelt kan det deles opp i to definisjoner, kalt «neoklassisk» og «moderne» (Duffy & Dik, 2013, s. 428). Duffy og Dik forklarer at den neoklassiske definisjonen av kall handler om en form for skjebne eller sosial plikt, mens den moderne formen for kall, handler mer om en indre drivkraft mot selvrealisering eller personlig lykke. Det kan også være det samme som

Savickas snakker om som «sense-making», «intentionality», eller «livsretning», eller det Blustein snakker om som «self-determination» (Savickas M. L., 2015a, ss. 11,72,13; Blustein, 2008, s. 234). En bevissthet om hvem man er og hva som er en mening for deg i en jobb, kan være en støtte i situasjoner med store endringer i karrieren (Maree J. G., 2015). Å oppnå en slik bevissthet er også en av hensiktene med LDC (Savickas M. L., 2011).

Duffy og Dik (2013) hevder at kall i relasjon til arbeid, kan bestå av tre komponenter. Det første handler om en ytre «kaller» eller «innkaller» som bidrar til at en person føler seg forpliktet til en type arbeid (s. 429). Dette kan være et kall fra familien, et behov i samfunnet, eller andre ytre krefter som har behov for ens «tjeneste» (s. 429). Den andre komponenten handler om at jobben skal fylle en slags bredere hensikt i livet som gir både jobben og livet en mening og verdi. Hvis arbeidet oppleves å ha en høyere hensikt i livet vil arbeidet kunne oppleves som et kall. Den tredje komponenten, handler om i hvilken grad arbeidet oppleves som å gjøre noe av verdi eller nytte for andre mennesker, omgivelsene og samfunnet (Duffy & Dik, 2013).

Å kunne være i en jobb hvor man kan leve ut et kall, forutsetter at man faktisk har en opplevelse av å ha et kall (Duffy & Dik, 2013; Duffy R. D., Dik, Douglass, England, & Velez, 2018). Samtidig betyr ikke nødvendigvis det å ha et kall at man har mulighet til å leve ut dette kallet i den jobben man har. Det kommer blant annet an på hvilken mulighet en person har til å få en jobb som gjør at man får levd ut kallet sitt. Noen er tvunget til å ta en jobb mest for å overleve mer enn å ha en jobb som et utløp for et kall.

Det er grunn til å tro at mange av dem som søker karriereveiledning, ikke bare er interessert i å lære mer om jobb- og utdanningsmuligheter, få hjelp til CV eller søknadsskriving eller med jobbintervjuer. Mange kan ha relasjons- eller følelsesrelaterte bekymringer som kanskje kan gå ut over deres evne til å få en jobb eller å trives i en jobbsituasjon, eller de søker veiledning for helt andre ting (Anderson, Niles, & Spencer, 1995). En stor andel av de som søker veiledning ønsker også å finne ut hva som er deres kall i tilknytning til arbeidet (Duffy & Sedlacek, 2010). Noe det kan være hensiktsmessig å finne ut av. For de som har en opplevelse av å ha et kall, er mer tilfreds både med arbeidet og livet generelt (Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997; Duffy & Dik, 2013). Duffy og Sedlacek anbefaler at det å hjelpe veisøker med å finne et kall, bør være en del av veiledningen (2010).

Det er også dette som er noe av hensikten med Mark Savickas sin Life-design veiledning. Han understreker viktigheten av begreper som livstemaer, og meningsdanning, i hver enkelt sin søken etter en karriere og et godt liv. Han beskriver blant annet hvordan karrierekonstruksjonistisk veiledning kan bidra til å hjelpe veisøkere til å få en større forståelse av seg selv og sitt liv. Han mener at LDC: «..encourages clients to make sense of their lives by articulating purpose, forming intentions, and making a commitment to self...a sense of purpose begets intentionality that sets a direction in life» (Savickas M. L., 2015a, s. 13). Jeg tolker dette dithen, at veiledningsmetoden skal hjelpe mennesker å finne ut en slags mening eller hensikt med livet sitt, et livstema, eller det som i oppgaven forstås som et kall. Kallet kan bidra til å finne ut hva veisøker skal bruke tiden sin på, og hvilken retning hun skal velge.

Både en persons oppfatning av seg selv, hvilket kall hun har eller hvilken mening hun opplever i tilværelsen, endrer seg avhengig av hvilket livsstadium du er i, og hvilken rolle som er viktig for deg. Hvordan man ser på seg selv vil også forandre seg i takt med at ulike roller får endret betydning (Super, 1980).

Donald Super mente at graden av tilfredshet med en jobbsituasjon, og kanskje sin egen karriere, er avhengig av at man finner en balanse mellom evner, behov, interesser og selvforståelse. Dernest må man få til en jobbsituasjon hvor alle disse hensynene blir ivaretatt (Patton & McMahon, 2014, s.71). Det kan innebære at det å bli bevisst denne sammenhengen vil være viktig i tilfeller hvor man ikke finner seg til rette i en arbeidssituasjon. Når man får brukt evnene sine, dekket behovene sine og jobber med noe man er interessert i og dermed får styrket sin selvforståelse, kan dette likne på det som flere beskriver som å finne et kall.

### 2.1.7. Ytre omgivelser og kontekstuelle faktorer

Noe av kritikken mot Life-design veiledning handler blant annet om at metoden innebærer en individualisering av den enkeltes karrierevalg. Lisbeth Højdal hevder at ideen om at den enkelte kan konstruere sin egen karriere, bygger på en romantisk forestilling om at dette nye arbeidsmarkedet representerer en gyllen æra med mer individuell frihet (Højdal, 2018a). Hun stiller retorisk spørsmålet om hvorvidt alle karriereproblemer er noe den enkelte kan

løse selv bare igjennom å konstruere en ny fortelling om seg selv og sitt liv. Hun mener at dette fokuset på det enkelte individet kan føre til at man mister av syne de «kontekstuelle faktorene som potensielt kan ha langt større betydning for menneskers karriereforløp» forstått som for eksempel adgangen til jobb og utdanning (Højdal, 2018a, s. avsn. 22). Hun spør om arbeidstakere i det moderne arbeidsmarkedet som Savickas beskriver som omskiftelig, i realiteten ikke har noe reelt valg. Hun mener at årsaken til ulike former for adferd, også karriereadferd, må finnes både i og utenfor individet (Højdal, 2010, s. 38). Når man skal analysere opplevelsen og eventuelle virkninger av metoden, mener hun det også er viktig å ta slike kontekstuelle faktorer i betraktning.

## Sosial klasse og sosial kapital

Sosial klasse og egen sosiale kapital er noen av de ytre faktorene som kan tenkes å påvirke en persons karrierevalg (Coleman, 1990; Fauske, 2009). Undersøkelser vist til ovenfor bekrefter hvordan sosial klasse og høy utdanning har betydning for opplevelse av kall i arbeidet, og av hvor viktig det å leve ut et kall er for å være tilfreds både med livet og arbeidet (Duffy R. D., Dik, Douglass, England, & Velez, 2018; Duffy & Dik, 2013).

Sosial kapital defineres som de ressurser den enkelte kan dra nytte av i sitt lokalmiljø og sine omgivelser. Det handler om en kapital en enkeltperson bygger opp over tid ved for eksempel å hjelpe andre når de trenger det, slik at de kan gi hjelp tilbake ved behov (Coleman, 1990; Fauske, 2009). Den sosiale kapitalen blir skapt i relasjonen mellom mennesker, hvor tilliten som eksisterer mellom mennesker i en sosial relasjon, gir alle i relasjonen flere muligheter:

For example, a group whose members manifest trustworthiness and place extensive trust in one another will be able to accomplish much more than a comparable group lacking that trustworthiness and trust (Coleman, 1990, s. 304).

Et slikt tillitsforhold mellom personer i en gruppe gjør altså at man kan oppnå en del mål som ikke ville være mulige å oppnå uten den samme sosiale kapitalen (Coleman, 1990, s. 303). Et tillitsforhold mellom individene i en sosial relasjon, innebærer også at det er en form for gjensidighet mellom partene. Coleman beskriver blant annet et forhold der A gjør noe for B, og stoler på at B vil gjengjelde tjenesten en gang i fremtiden. Det skaper både en forventning hos A og en forpliktelse hos B til å holde den inngåtte avtalen. Coleman (1990)

skriver om noe han kaller en «credit slip» (s.306) eller en slags lånekvittering for utestående gjeld. Coleman forklarer hvordan dette er en form for kapital som kan samles opp:

If A holds a large number of these credit slips from a number of persons with whom he has relations, then the analogy to financial capital is direct: The credit-slips constitute a large body of credit on which A can draw if necessary, unless of course, the placement of trust has been unwise, and the slips represent bad debts that will not be repaid (Coleman, 1990, s. 306).

En som ikke har så mye å tilby til andre, vil altså heller ikke ha mulighet til å kunne hente ut en slik type kreditt når det trengs. På samme måte blir det slik at hvis A investerer en tjeneste «unwise», som Coleman beskrev ovenfor, risikerer han å få et slags utestående lån som ikke vil bli tilbakebetalt. I dette ligger det implisitt at en part i liten grad vil ha nytte av å investere tid og ressurser i en annen part som ikke har så mye å gi tilbake.

Forhold som etnisk tilhørighet og fysisk og psykisk sykdom vil kunne virke inn på en persons mulighet til å opparbeide seg en slik sosial kapital, og kan dermed igjen ha innvirkning på mulighetene til å få jobb. I Norge er arbeidsledigheten blant innvandrere over tre ganger så høy som for befolkningen ellers. Spesielt gjelder dette mennesker med bakgrunn fra land i Asia og Afrika (Statistisk Sentralbyrå, 2018). Det gjør åpenbart at mennesker med opprinnelse fra denne delen av verden, har en ekstra hindring å forholde seg til enn etnisk norske.

Fysisk og psykisk sykdom vil også legge sterke føringer på hvilke muligheter hver enkelt har til å bygge opp sin sosiale kapital, og på hvilke muligheter de har på arbeidsmarkedet. Redusert kognitiv utvikling og psykiske problemer er blant annet noen av de største årsakene til økningen i antall uføretrygdde under tretti år de siste ti til tjue årene (Bragstad, 2018). Samtidig er den største årsaken til sykemeldinger ulike muskel- og skjelettlidelser (NAV, 2019).

## Teorien om «innsnevring og kompromiss»

En annen viktig ytre faktor som kan påvirke individets identitetsbygging, opplevelse av kall, og handlingskompetanse, kan man finne i Gottfredsons teori om innsnevring av en persons mulighetsrom eller «social space» (Gottfredson, 2005, s. 79). Etterhvert som barn blir mer

selvbevisste, og konstruerer seg selv i et sosialt felleskap eller i omgivelser, skapes en økt ulikhet i dette kartet over yrkesmuligheter, i en prosess Gottfredson kaller for «circumscription» (2005, s. 77). Ytre forhold som hvilken sosial klasse du tilhører, og de normene, for eksempel rundt kjønnsstereotyper som ligger i de omgivelsene du er en del av, påvirker ditt bilde av deg selv. Denne utviklingen er så subtil at man gjerne ikke legger merke til hva som skjer før noen andre kanskje gjør en oppmerksom på det. Ofte kan en slik ubevisst begrensning oppdages ved at en person snakker om hva de vil bli, men ikke kan forklare hvorfor (Gottfredson, 2005).

«Frie» omgivelser, gir mer rom for å finne en balanse mellom det Gottfredson kaller det personlige indre «kompass», og det som skal bli en persons «nisje» i livet: «free societies still give their members much leeway to create selves and life niches more in line with their genetic proclivities» (Gottfredson, 2005, s. 76). I omgivelser med mindre rom for å velge selv og tenke fritt, vil begrensningene i dette kartet bli større.

## 2.1.8. Life-design som tilnærming i veiledning

### Teoretisk grunnlag

En positiv og konstruktiv utvikling i en persons karrierehistorie kan beskrives som en bevegelse fra å være en tilskuer til å få en hovedrolle i sitt eget «livsdefinerende drama» (Cochran, 1997, s. 11). Eller det kan beskrives, som jeg antyder i overskriften på denne oppgaven, å gå fra å være en statist, til å bli en regissør i sitt eget karriereteater. Det er dette Life-design veiledning har som målsetting å få til for veisøker.

Savickas forklarer at denne metoden egner seg for folk som er i en form for overgang. De er enten ferdig med en historie, har blitt «de-storyed», eller har «falt ut av en historie»: «Most clients feel lost and believe that they are encountering novel situations without a script that tells them who they are and what to do» (Savickas M. L., 2015a, s. 13).

Ved å stille en rekke spørsmål definert i malen for det karrierekonstruksjonistiske intervjuet (CCI), skal veisøker og veileder sammen finne ut mer om individet eller selvet, og «scenen» selvet skal utspille rollen sin på (Savickas M. L., 2015a, s. 38). Veileder skal få en mer dyptgående forståelse av overgangen veisøker står overfor og de bekymringer veisøker har i



tilknytning til det. Veiledningen skal resultere i et manus, eller et «plot», som skal vise hvordan veisøker skal komme i gang med å nærme seg denne ønskede slutten i sitt livsdefinerende drama (Savickas M. L., 2015a, s. 38). «Counseling is completed when clients take deliberate actions to test the provisional understanding in the new narrative that they authored during counseling» (Savickas M. L., 2015a, s. 13).

## Life-design som metode

Life-design veiledning er lagt opp som tre ulike veiledningstimer, hvor den første timen er viet det karrierekonstruksjonistiske intervjuet eller career construction interview (CCI) (Savickas M. L., 2015a). CCI består av fem spørsmål som til sammen skal «avdekke» og gi en dypere innsikt i veisøkerens underliggende bekymringer, eller «preoccupations», drivkrefter og strategier hun har brukt for å mestre utfordringer i livet (Savickas M. L., 2011, s. 74). Resten av veiledningen handler om å forstå og rekonstruere de fortellingene veisøkeren presenterer i dette intervjuet, for så å sammen skape en ny og mer hensiktsmessig fortelling, og lage en handlingsplan ut ifra denne fortellingen (Savickas M. L., 2015a).

Den første veiledningstimen begynner med et spørsmål om hvordan veileder kan være til nytte for veisøker. Dette spørsmålet skal avdekke hva som er personens «transition narrative». «Transition narrative» er betegnelsen Savickas bruker på den utfordringen veisøker står i når hun kommer til veiledning (Savickas M. L., 2015a, s. 15). Tolkningen av svarene på de etterfølgende spørsmålene, skal skje opp imot denne utfordringen.

Det første spørsmålet i selve intervjuet handler om hvem som har vært veisøkers rollemodeller tidlig i livet, og har til hensikt å finne fram til adjektiver som beskriver en klients konstruksjon og idé om seg selv. «Of course, clients do not first realize that they are conceptualizing their own selves» (Savickas M. L., 2011, s. 57). Taber forklarer at «These admired figures or role models, share a dilemma similar to a person's own and represent a way of solving life's problems» (Taber B. J., 2013, ss. 150-151).

Spørsmål to handler om hvilke magasiner, TV-programmer og nettsider veisøker er interessert i, og har til hensikt å finne ut mer om hvilket miljø og hvilke aktiviteter som interesserer veisøker. Mens spørsmålet om rollemodellene gir en pekepinn på hvem

personen som blir veiledet er, skal spørsmålet om blader og magasiner, hjelpe til med å avdekke hvor «this self-concept may be satisfactorily implemented» (Taber B. J., 2013, s. 152). For å følge opp teatermetaforen handler dette om på hvilken scene personen skal opptre eller i hvilket stykke den enkeltes rolle skal spilles.

I spørsmål tre er man ute etter å få tak i veisøkerens favoritthistorie. Det kan være fra en bok eller en film, og det er ikke omgivelsene eller skuespillerne som er viktig her, men selve historien eller plottet. Det skal ikke være «the all-time favorite movie» men den historien som dukker opp når hun sitter i veiledningssituasjonen og akkurat har fortalt om sitt «transition narrative». Hensikten er at veisøker skal gi seg selv et manus for hvordan veisøker skal komme seg igjennom endringene som nå må til: «Implicit in the favourite story may be an incipient plan for the next episode in their life story» (Savickas M. L., 2015a, ss. 32,33).

I spørsmål fire blir veisøker bedt om å fortelle om et motto hun har, eller et ordtak som hun liker spesielt godt. Ordtaket skal gi veisøker et godt råd til seg selv, i den situasjonen hun er i og «to have clients hear and respect their own wisdom» (Savickas M. L., 2015a, s. 34). Taber (2013) skriver at mottoet «serve as a reminder of how to deal with problems in a personally meaningful way» (s. 153). Det skal vise veisøker det neste steget i karrieren, og motivere henne til å handle. Mottoet sier ofte noe som går direkte inn i kjernen av problemet beskrevet i «the transition narrative» (Savickas M. L., 2015a, s. 34).

Spørsmål fem handler om veisøkers tidlige minner. Veisøker blir her bedt om å forsøke å huske og beskrive tre spesifikke hendelser fra barndommen, helst fra vedkommende er tre til fem år. Det er ikke hendelsen i seg selv man er ute etter, men den følelsen vedkommende hadde da hun opplevde den (Savickas M. L., 2015a). I likhet med mottoet er også minnene som regel direkte relatert til «the transition narrative» og gir ofte en presis indikasjon på veisøkerens sentrale problem eller «preoccupation». Som tidligere nevnt, snakker Savickas om de ulike rollene hver enkelt utøver har i ulike situasjoner. For å følge opp teatermetaforen, handler de tidlige minnene om hva som foregår «backstage», altså bak teaterscenen (Savickas M. L., 2015a, s. 35). Det kan tolkes som at det som har skjedd i de tidlige minnene, eller den følelsen man hadde, eventuelt frykten man hadde, bidrar til å trekke i trådene, eller noen slags marionettetråder som styrer det livet du lever i dag.

Savickas (2015a) mener de tidlige minnene er sentrale i veiledningen fordi det er de som skal gjøre at veileder og veisøker klarer å forstå hele perspektivet på problemet veisøkeren presenterer i «the transition narrative» (s. 15). Det er fortellingen om disse som hjelper veilederen til å «understand the world in which a client lives and the ways in which the client deals with that world» (Savickas M. L., 2015a, s. 35).

I veiledningens andre time skal veileder så fortelle tilbake, og sammen med veisøker, forsøke å rekonstruere veisøkers historie basert på svarene til CCI som ble gjennomgått i første time. I likhet med i sosialkonstruktivismen, finnes det ikke en sann historie uavhengig av ytre omstendigheter, hverken en generell objektiv sannhet, eller det Savickas kaller en «idiosyncratically subjective» sannhet (Savickas M. L., 2015a, s. 38). Dette kan forstås som en sannhet for den enkelte, og veileders oppgave er å konstruere en sammenhengende historie som er konstruktiv for veisøker i den situasjonen hun står i, i sitt «transition narrative».

Fordi de tidlige minnene både representerer noe dypt personlig, og ofte forteller noe om hvilket perspektiv veisøker ser dagens utfordring ut ifra, begynner gjenfortellingen av livsportrettet med de tidlige minnene. Ved å klare å forstå hva de tidlige minnene betyr, kan veilederen bli kjent med veisøker og de utfordringene hun står i, samtidig som veisøker også blir kjent med seg selv. I følge Savickas, handler det første tidlige minnet ofte om den viktigste bekymringen vedkommende har, i møte med «the transition narrative». Det andre minnet, gjentar ofte den første bekymringen, mens det i det tredje minnet ligger en mulig løsning (Taber B. J., 2013, s. 158).

Rekonstruksjon av historien kan skje etter en mal som Savickas selv har utarbeidet (Savickas M. , u.d.). I denne malen fyller man inn alle de små fortellingene veisøker har fortalt, og setter det sammen til en ny og sammenhengende fortelling. Historien skal gi et helhetlig bilde av hvem veisøker er, hva hun liker å gjøre, og forhåpentligvis også hvorfor. Til sist skal mottoet veisøker selv tidligere har presentert, skrives inn som et råd hun gir til seg selv. Rådet skal gi veisøker hjelp til å komme videre fra situasjonen hun står i akkurat nå.

«A good retelling, prompts clients to purposefully re-engage with their identities and relationships» (Savickas M. L., 2015a, s. 67). Når veileder forteller dette livsportrettet, beveger hun samtidig prosessen til veisøker nærmere grensen for klientens erfaring og

forståelse, skriver Savickas, og mener at veileder på denne måten forsterker veisøkers evne til å handle, gjennom å få dem til å sette pris på betydningen og sammenhengen i fortellingene sine (Savickas M. L., 2015a, s. 67).

Når veileder og veisøker er blitt enig om det nye livsportrettet og veisøker kjenner seg igjen, er det på tide å oppsummere. Veileder gjentar da det veisøker fortalte at hun søkte veiledning for, og hvordan hun mente veiledningen kunne være til nytte. For de fleste veisøkere, vil den nye fortellingen imøtegå utfordringene de presenterte da de kom til veiledning (Savickas M. L., 2015a). Hvis veisøker på dette tidspunktet i hovedsak repeterer den første historien, uten at det har skjedd noen endringer, nærmest som «å tygge drøv», har metoden ikke hatt ønsket effekt (Savickas M. L., 2015a, s. 71). En mulig forklaring på dette, slik Savickas skriver, kan være at vedkommende har en depresjon, og bør i så tilfelle anbefales å søke psykologhjelp (2015a).

I tråd med det sosialkonstruktivistiske perspektivet, vil utøvelse av LDC ikke arte seg likt for alle. Hvordan virkningen av LDC er og hvordan hver enkelt opplever den, vil avhenge av hvem som utfører veiledningen, og av hvilken situasjon vedkommende som blir veiledet er i. Dette understrekes også av Savickas med at de små fortellingene som kommer fram i veiledningen, vil være tilpasset den utfordringen den enkelte står overfor. Hvis deres utfordring endrer seg, vil også svarene på spørsmålene i CCI endre seg. Filmen eller historien de forteller om i spørsmål tre, vil for eksempel ikke være den samme hvis utfordringen veisøker har, er en annen (Savickas M. L., 2015a, s. 33).

Neste skritt, gjerne i tredje veiledningstime, er å sammen lage en plan, med konkrete handlinger som gjør at veisøker kan få prøvd ut denne nye forståelsen hun har fått av seg selv. Å fortelle om sin opplevelse til andre, eller til et «publikum» er viktig, spesielt overfor «necessary others» (Savickas M. L., 2015a, s. 73). Savickas beskriver at disse «necessary others» forhåpentligvis vil være støttende til den nye historien og forståelsen, og oppmuntre veisøker til å «spille ut denne rollen». Å øve på å uttrykke denne nye forståelsen av seg selv overfor andre, vil være viktig for å klare å leve det ut. Det kan bidra til å øke veisøkeres «narratability» og evne til å «take actions», som er et mål for Life-design veiledning (Savickas M. L., 2015a, ss. 73,74). Den tredje timen skal også være en slags oppfølgingstime som skal forsikre veileder om at veiledningen førte til endring hos veisøker.

## Kritikk av Life-design veiledning

Noe av kritikken mot LDC går spesielt på bruken av spørsmålet om de tidlige minnene. Kritikken handler blant annet om at dette går for nært opp imot terapi, og at karriereveiledere hverken har utdannelse eller erfaring til å drive med terapi (Norendal, 2018). Det er blitt etterlyst og arbeidet med spesielle kompetansekrav til veiledere som skal bruke metoden Life-Design, fordi «There is quite a difference between empathically engaging in client-centered problem solving – a basic counseling process – and reformulating a client's life story» (McIlveen, 2015, s. 90). Dette kan også være en av grunnene til at metoden er lite brukt i Norge i dag (Norendal, 2018; Højdal, 2018a). I tillegg er metoden også blitt kritisert for å være for omfattende, og at den krever mer av veilederen enn tradisjonell karriereveiledning (Norendal, 2018). Jeg vil komme nærmere inn på mye av denne kritikken i drøftingsdelen av denne oppgaven.

## 2.2. Tidligere forskning

Jeg vil nå presentere tidligere forskning på kall i relasjon til arbeid og karriere, og forskning som er gjort på Life-design veiledning. Denne forskningen blir ytterligere utdypet i forbindelse med analysen og drøftingen. Der vil jeg trekke fram mer detaljerte beskrivelser av resultatene i forskningsprosjektene der det er relevant i forhold til hver enkelt veisøker.

### 2.2.1. Forskning på begrepet kall i relasjon til arbeid og karriere

Folks relasjon til arbeidet kan deles opp i tre, definert som «jobs, careers and callings» (Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997, s. 22). De som har det de definerer som en jobb er hovedsakelig opptatt av pengene de tjener på arbeidet, og ser på arbeidet som en nødvendighet for å kunne gjøre andre ting de liker på fritiden. De som har en karriere, etter denne definisjonen, har et større personlig engasjement i jobben og ser på den som en mulighet til å oppnå en høyere sosial status eller makt innenfor yrket de er i. Den siste gruppen er de som ser på jobben sin som en del av livet sitt. For denne gruppen er ikke lønnen det viktigste. De ser på jobben og det den inneholder som et mål i seg selv. En studie viste at folk fra ulike bransjer og ulike yrker fordelte seg ganske likt mellom disse gruppene (Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997). Det viste seg også at de som opplevde

jobben sin som et kall, hadde jevnt over høyere inntekt, høyere utdanning og hadde en jobb med høy status, både i objektiv forstand og når det gjaldt selvopplevd status, sammenliknet med de to andre gruppene. De som så på jobben sin som et kall, rapporterte også høyere enn de andre to gruppene, både når det gjaldt tilfredshet med livet generelt, helsestatus, jobbtfredshet, og tilstedeværelse på jobben. Også innenfor en og samme yrkesgruppe, med både lik lønn og utdanning, hadde det å ha en opplevelse av kall knyttet til arbeidet sitt, størst påvirkning på både jobbtfredshet og tilfredshet med livet generelt (Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997; Duffy & Sedlacek, 2010).

De som har et kall har også en tendens til å ha en sterkere tilknytning til karrieren sin og til arbeidsplassen. De er mindre borte fra jobben, og det kan tolkes både som at de har bedre helse, men også som at de er sterkere motivert til å gå på jobb (Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997, s. 31). De som opplever å ha et kall opplever oftere at arbeidet passer til deres personlige preferanser, og opplever i større grad en mening i arbeidet sitt. De kan også bruke et slikt «karriere-kall» til å finne en dypere mening med livet (Duffy & Sedlacek, 2010, s. 36). Det kan også se ut til at det å ha et kall er negativt korrelert med opplevelse av stress og depresjon. I tillegg kan det å ha et kall relatert til arbeidet, gjøre at man takler problemer på arbeidsplassen bedre (Treasgold, 1999).

Sosial klasse, i alle fall hvis det skal måles i utdanningsnivå, har også betydning for muligheten til å leve ut et kall i en jobb. Desto høyere utdanning, desto større sjans for å få mulighet til å «live a calling», som de kaller det (Duffy & Dik, 2013, s. 431). De som har lav utdanning, har også i mindre grad forventninger om at de skal ha mulighet til å kunne leve ut et kall i en jobb. Forskerne konkluderer med at både faktiske og forventede muligheter til å velge den jobben de vil ha, påvirker i hvilken grad en person kan leve ut et kall i en jobb (Duffy & Dik, 2013; Duffy R. D., Dik, Douglass, England, & Velez, 2018).

Duffy og Sedlacek (2010) diskuterer hvilke konsekvenser disse funnene har for framtidig karriereveiledning. I tillegg til de vanlige variablene som vil ha betydning for studie og yrkesvalg, som interesser, evner og verdier, mener de også konseptet «karriere-kall» vil være en viktig variabel å ta hensyn til i beslutningstakingen (s. 37). Veilederen kan få veisøkeren til å reflektere over hvor dette kallet kommer fra, og hva det vil innebære i forhold til jobbvalg, og i hvilken grad et jobbvalg basert på dette kallet vil være i overensstemmelse med andre

verdier, interesser, evner, ferdigheter og livsverdier generelt. For veisøkere som ikke allerede har et kall, vil en viktig del av veiledningen være å hjelpe dem å finne dette kallet. Veisøkere «should be advised to conduct a deep, personal exploration of these variables as a means of discerning possible callings» (Duffy & Sedlacek, 2010, s. 38). Det å hjelpe folk å finne hva deres kall er, for så å styrke deres fortellerevne, slik at de klarer å få levd ut et slikt kall i en jobb, kan altså bidra til en større grad av tilfredsstillelse både med livet generelt og med arbeidet.

### 2.2.2. Relevant forskning på Life-design veiledning

Studier av Life-design veiledning viser at den kan ha en effekt både på opplevelse av egen identitet, på opplevelsen av å ha et kall, og på styrking av en persons handlingskompetanse, altså evnen til å tilpasse seg nye situasjoner og til å handle deretter.

Annamaria Di Fabio, ved University of Florence i Italia, gjennomførte en studie hvor hun sammenliknet en students egen historie om seg selv, før og etter veiledning ved bruk av Life-design. Hun konkluderte med at studenten utviklet seg på en rekke ulike dimensjoner i livet. I veiledningen skapte studenten både et profesjonelt og et generelt tilfredsstillende livsportrett, samtidig som hun oppdaget sine dypeste verdier og hensikt med livet, som ligner det Savickas refererer til som «personal success formula» (Di Fabio, 2016, s. 45). Veiledningen viste seg på påvirke både studentens identitet og evne til å handle, hun gikk fra å være ubesluttsom og opptatt av hva andre mente hun skulle satse på, til å utvikle en tydelig bevissthet om hva som var viktig for henne selv.

Også Brian J. Taber (2013) fra Oakland University konkluderer med at det karrierekonstruksjonistiske intervjuet, med metodens påfølgende rekonstruksjon av en ny fortelling eller det Savickas (2015) beskriver som et «macro-narrative» (s. 12), har en effekt både i forhold til det å finne et kall, få styrket identitet, og handlingskompetanse. Taber mener metoden «draws upon stories from the life that are woven together in to a meaningful whole... As the narrative is developed, the client can see with self-clarity where the life story takes them next» (Taber B. J., 2013, s. 159). Han snakker også om en «indre retning» (s.159) som kan oppveie for, og legge en demper på den usikkerheten som er vanlig i dagens arbeidsmarked. Taber konkluderer både med at det skjer en meningsdannelse og

«self-clarity» gjennom veiledningen, og at veisøker klarer å finne en retning og en hensikt i arbeidet sitt (Taber B. J., 2013, s. 159). Han beskriver hvordan veisøkerens små fortellinger blir skapt om til en ny fortelling, som gir tydelig svar på hvor det bringer veisøker videre.

Et annet case-studie av en 39 år gammel kvinne som var i tvil om hun var i rett bransje, og som ønsket å finne ut mer om seg selv, ble gjort av professor J.G. Maree ved universitetet i Pretoria i Sør Afrika. Maree mener veiledningen han gjorde ved bruk av LDC, illustrerer hvordan metoden kan bidra til at veisøker lettere klarer å identifisere sine viktigste livstema. Veiledningen tydeliggjorde og styrket selvbevisstheten (sense of self) hos veisøker, styrket bevisstheten om egne intensjoner, og viljen til å tilpasse seg karriererelaterte utfordringer, og oppnådde på den måten et mer omfattende bilde (inclusive picture) av livssituasjonen sin (Maree J. G., 2015, s. 237). Forskeren konkluderer selv med, på bakgrunn av resultatene fra veiledningen, at denne formen for karriereveiledning kan «assist clients to identify central life themes that can help them deal with problems and manage repeated transitions» (Maree J. G., 2015, s. 238).

Også her kan metoden sies å ha effekt på flere dimensjoner. Kvinnen selv beskrev veiledningen som svært verdifull, og forklarte at den hadde fått henne til å sette i verk endringer som hun egentlig hadde visst at hun måtte gjøre, men som hun ikke hadde klart tidligere (Maree J. G., 2015). Maree (2015) konkluderer med at metoden er egnet til å gi veisøkere styrke til å skape sitt eget liv og til å «re-write their life stories in collaboration with counselors. In the process, they can rekindle hope and heal themselves as well as others» (s. 238). Her er det mulig å se endringer både i forhold til veisøkerens oppfatning av seg selv og sine livstema, i tillegg til at hun klarte å sette i verk endringer hun ellers ikke hadde klart. Hun ble altså i stand til å «take actions», som Savickas mener er noe av hensikten med metoden (Savickas M. L., 2015a, s. 74).

De tidligere forskningsprosjektene som er gjort på Life-design veiledning både i Norge og internasjonalt er i stor grad enkeltcase studier, og de tar et tydelig veilederperspektiv hvor de ser på veilederes erfaring med å bruke metoden (Maree J. , 2016; Di Fabio, 2016; Maree J. G., 2015; Norendal, 2018; Tannum, 2018). Internasjonalt etterlyses det mer forskning på karrierekonstruksjonistisk veiledning generelt, og Life-design veiledning spesielt. Annamaria Di Fabio mener manglende forskning skyldes mangel på forskningsmetoder som passer. Hun



viser blant annet til Future Career Autobiography (FCA), som hun mener er for lite spesifikk, og derfor får fram for lite nyanser (Di Fabio, 2016, s. 36). I denne forskningsmetoden blir veisøker bedt om å fortelle hvordan de ser på sin egen framtid før de kommer til veiledning, for siden å få spørsmålet igjen etter veiledningen.

Selv utvikler Di Fabio metoden Career Counseling Innovative Outcomes hvor hun kombinerer FCA med en annen metode som brukes for å måle effekt av psykoterapi, kalt Innovative Moments Coding System (Di Fabio, 2016, s. 35). Hun baserer seg på veisøkers betraktninger om sin egen situasjon før og etter veiledningen, men har utviklet spørsmål som stilles for å få tydeligere og mer spesifikke svar, en metode hun mener egner seg bra til å registrere endringer hos veisøker. Evalueringemetoden legger likevel ikke opp til at veisøker selv skal fortelle om sin egen opplevelse av å bli veiledet. Spørsmålene er laget for at en utenforstående, altså forskeren, skal kunne analysere hva som har kommet ut av veiledningsprosessen. Det samme gjelder flere prosjekter som ønsker å se på Life-design veiledning, som i Maree og Tabers studier (2015; 2013). Selv om det i noen av studiene er gitt litt mer plass til veisøkers betraktninger, refereres det i hovedsak ikke til veisøkerens egen vurdering av hvordan veiledningsmetoden var til hjelp. De fleste studiene tar også for seg bare én persons veiledningsforløp.

I mitt prosjekt anlegger jeg i større grad et veisøkerperspektiv ved å fokusere på hva veisøkerne selv forteller om sin egen opplevelse av veiledningen. Jeg undersøker også flere enn én veisøker, som jeg skal komme nærmere inn på i metodekapittelet.

## 3. Metodisk tilnærming

I dette kapittelet vil jeg først gjøre rede for det vitenskapsteoretiske perspektivet som ligger til grunn for arbeidet jeg har gjort, for siden å beskrive mine valg av metode og framgangsmåte. Til slutt vil jeg se på min rolle som forsker og ulike etiske og moralske betraktninger jeg måtte gjøre i arbeidet med forskningsprosjektet, og i analysen og formidlingen av prosjektet.

### 3.1. Vitenskapsteoretisk bakgrunn

Vitenskapsteoretisk ligger arbeidet i dette prosjektet innenfor et sosialkonstruktivistisk paradigme, slik også de karrierekonstruksjonistiske teoriene gjør (Thomassen, 2006; Maree J. G., 2015). Jeg hadde ikke som mål, eller tro på at jeg ville finne fram til objektive sannheter. Mitt vitenskapelige utgangspunkt var at jeg skulle forsøke å forstå veisøkeres opplevelse og erfaring med veiledningen slik de selv fortalte om det. Jeg ville ikke bare beskrive den, men forsøke å forstå hvordan de har opplevd den, gjennom å analysere det opp imot forhåndsdefinerte begreper. Som jeg beskriver sosialkonstruktivismen tidligere, defineres en persons virkelighet seg ut ifra samspillet en person har med omgivelsene hun befinner seg i (Thomassen, 2006). På samme måte vil min forskning påvirkes av møtet mellom meg og mine intervjuobjekter, for eksempel ved at mine intervjuobjekters fortellinger vil bli preget av den relasjonen som oppstår mellom oss i intervjusituasjonen (Thagaard, 2013).

#### 3.3.1. Fenomenologi

Målet i mitt prosjekt er å finne ut mer om den enkelte veisøkers opplevelse av veiledning med LDC. Selv om jeg er ute etter en form for resultat av veiledningen, er målet at det skal handle mest mulig om den enkeltes opplevelse, og ikke om mine forventninger til hva veisøkerne for eksempel burde ha opplevd. Derfor vil jeg i intervjusituasjonen være opptatt av deres opplevelse av veiledningen. I fenomenologisk forskning er målet å fange den enkeltes subjektive erfaring, og å klare å beskrive den grundig og mest mulig slik den erfares og fremtrer for dem (Thagaard, 2013; Teigen, 2016).

### 3.3.2. Hermeneutikk

Samtidig som jeg skal forsøke å forstå den enkeltes opplevelse av veiledningen, er målet også å forsøke å forstå deres opplevelse ut ifra den situasjon de er i og de omgivelser de opererer i. Samtidig må jeg også ta hensyn til min posisjon og rolle og den forforståelsen jeg bringer inn i møtet med mine intervjuobjekter i form av egne erfaringer og tilegnet teoretisk kunnskap. Hver detalj de forteller, må forstås ut ifra helheten de opererer i. Jeg må se det i en større sammenheng, slik som man i hermeneutikken skal forstå «delene i lys av helheten og helheten i lys av delene» (Thagaard, 2013, s. 41). Samtidig må jeg også forstå at mine tolkninger av deres fortellinger vil være preget av min egen opplevelse av denne type veiledning. Min forforståelse og hva jeg selv legger i de begrepene jeg er ute etter å finne ut mer om, vil påvirke hvordan jeg forstår det de forteller (Gadamer, 2010).

Thornquist (2003) beskriver den hermeneutiske sirkel, som stadig veksler mellom å se delene, og å se helheten. Hun understreker at begrepet sirkel, ikke helt illustrerer prosessen, og trekker fram en spiral som et bedre bilde. Bakgrunnen for dette, er at det ikke handler om å gå i en ring hvor du kommer tilbake til samme sted, men at man etter hvert som man beveger seg rundt i en sirkel, stadig opparbeider deg en bedre og dypere forståelse av et fenomen. For min del vil denne spiralbevegelsen illustrere hvordan jeg for hvert intervju jeg gjør, og etter hvert som jeg lærer om ny forskning og ny teori, stadig vil komme dypere ned i tematikken og opparbeide meg en bedre forståelse. På denne måten bygger kunnskapen seg opp med lag på lag innover i sirkelen, eller oppover, eller nedover i spiralen, med ulike grader av fortolkninger og forståelse (Thagaard, 2013, s. 43).

Jeg er altså opptatt av å se på veisøkernes egne opplevelser og fortolkninger av veiledningen, samtidig som jeg fortolker deres fortellinger ut ifra mitt eget ståsted, og den sammenhengen de opererer i, og kan dermed handle om det Thomassen beskriver som en fenomenologisk-hermeneutisk tradisjon (2006, s. 161).

## 3.2. Valg av metode

### 3.2.1. Kvalitativt intervju

Problemstillingen i denne undersøkelsen dreier seg om å se på hvilken opplevelse og nytte veisøkere har av Life-design veiledning (LDC). Jeg undersøker om veiledningen bidrar til at veisøker skaper kontroll over sin egen karrierefotelling, om den bidrar til en økt opplevelse av å ha et kall i tilknytning til arbeidet, og om den bidrar til at veisøker handler på måter som er gunstig for vedkommendes karriereutvikling.

Problemstillingen styrer valg av metode eller framgangsmåte (Halvorsen, 2006, s. 2). For å få fram ny kunnskap om Life-design veiledning, og for å få fylldig og omfattende informasjon om veisøkernes opplevelse, valgte jeg å bruke personlige dybdeintervju (Thagaard, 2013).

Fordi det er gjort begrenset med forskning på virkningen av denne veiledningsmetoden, vet jeg lite om hva som vil kunne bli resultat av min undersøkelse. Det var derfor en fordel å gå åpent ut og fokusere på veisøkernes egne erfaringer (Jacobsen, 2016). Dybdeintervjuer konsentrert om relativt få enheter gir en mulighet til å få fram nyanserte data og gå i dybden, samtidig som den er følsom for uventede forhold (Jacobsen, 2016).

### 3.2.2. Utvelgelse av respondenter

Fordi LDC er en lite brukt veiledningsmetode i Norge, er det heller ikke mange veisøkere som har erfaring med metoden. Det var derfor et lite utvalg å ta av da jeg skulle velge meg ut respondenter til undersøkelsen. Jeg etablerte kontakt med en veileder som bruker metoden i sin jobb ved et offentlig karriereveiledningssenter. Hun hjalp meg med å rekruttere respondenter blant sine veisøkere. Det innebærer at hun selv har valgt ut veisøkere hun mener egner seg spesielt godt, eller som hun mener har hatt spesielt god nytte av denne type veiledning, eller som rett og slett var villig til å stille opp. Det blir derfor et utvalg liknende det Jacobsen (2016) kaller bekvemmelighetsutvalg og selvutvelgelse.

Bekvemmelighetsutvalg, fordi jeg velger dem det er lettest for meg å få tak i innenfor den tidsrammen jeg har, og selvutvelgelse, fordi jeg også bruker de som selv er villig til å stille opp. Jeg risikerer derfor å bare ha snakket med respondenter som er svært positive til veiledningen. Dette er forhold som kan bidra til å svekke undersøkelsens validitet, eller i

hvilken grad tolkningene stemmer med virkeligheten jeg forsøker å beskrive. Jeg velger derfor å gjøre dette på en så gjennomiktig måte, ved å beskrive detaljert hvordan jeg har gått fram, slik at leseren selv kan vurdere funnene jeg presenterer (Thagaard, 2013).

Jeg vet ikke om det er tilfeldig at jeg bare har fått kvinnelige veisøkere til å stille opp som respondenter. Det er en liten overvekt av kvinner som søker seg til karriereveiledning, men ikke en stå stor overvekt som mitt utvalg skulle tilsi (Bettum, 2018). For å få et kjønnsmessig mer representativt utvalg, hadde det kanskje vært en fordel å ha representanter fra begge kjønn. Samtidig er det ikke noe i den tidligere forskningen jeg refererer til, som skulle tilsi at virkningen av Life-design veiledning er ulik for menn og kvinner. Dermed trenger det ikke å være relevant for resultatet at alle mine respondenter bare er kvinner. Jeg har derfor valgt å ta utgangspunkt i at dette er funn hos veisøkere som har fått veiledning med LDC, og ikke for kvinner om har fått veiledning med LDC.

Aldersmessig vil utvalget mitt være mer representativt. Tre av mine fire veisøkere var under 30 år, en gruppe som utgjør den aller største andelen av dem som søker veiledning ved norske offentlige karrieresentre (Bettum, 2018).

Noen av veisøkerne ble forespurt om å være med i min undersøkelse før de var igjennom LDC, mens andre ble forespurt etter veiledningen. Selv om begge disse måtene å forespørre respondenter på teoretisk sett kan ha innvirkning på svarene de gir, har jeg valgt å ikke differensiere mellom disse i analysen av svarene.

Tre av veisøkerne som utgjorde mine respondenter i denne undersøkelsen har vært igjennom LDC på den måten Mark Savickas anbefaler, mens en av veisøkerne kun fikk ett av spørsmålene i CCI (2015a). Hvem som har vært igjennom hva, kommer fram i den korte beskrivelsen av de fire veisøkerne helt i starten av analyse- og drøftingskapittelet, slik at leseren skal kunne vite hvem det er. Ulikheten i måten LDC er gjennomført på, tydeliggjør samtidig noe som er Savickas sin intensjon med metoden. Han understreker at hver enkelt må bruke hans metode på den måten de mener er best, og at dess bedre en veileder kan metoden og dens anvendelsesmuligheter, dess bedre mulighet gir det for improvisasjon og tilpasning til hver enkelt veisøker. Han refererer til Picasso som skal ha sagt: «Learn the rules like a professional, so you can break them like an artist» (Savickas M. L., 2015a, s. 6). På

bakgrunn av disse anbefalingene til Savickas, har jeg valgt å ikke gjøre noe poeng ut av at ikke alle veisøkerne har vært igjennom hele LDC.

Slik jeg har nevnt tidligere er det blitt stilt spørsmålsteget ved hvorvidt norske veiledere har kompetanse til å bruke en slik «terapeutisk» veiledningsmetode (Norendal, 2018, s. 218). Det er også etterlyst spesielle kompetansekrav til veiledere som skal ta i bruk LDC (McIlveen, 2015, s. 90). Det er derfor relevant å nevne at bakgrunnen til veilederen som utførte veiledningen med mine respondenter har mange års erfaring med karriereveiledning. Hun har ikke terapeutisk bakgrunn eller utdanning, men har som mange andre karriereveiledere i Norge, en samfunnsvitenskapelig utdanning (Norendal, 2018). Til gjengjeld har hun inngående kjennskap til Life-design veiledning, både gjennom sin utdanning som karriereveileder, og fordi hun er personlig engasjert i metoden.

### 3.2.3. Selve intervjuet

Intervjuene foregikk ansikt til ansikt, på steder der vi ikke kunne bli forstyrret av ytre omstendigheter. To intervjuer ble gjennomført hjemme hos intervjuobjektet, ett på arbeidsplassen til intervjuobjektet, og ett på mitt kontor. Selve intervjuet tok cirka en time. I tillegg til vanlig uformell prat før og etter, som skulle bidra til å skape trygghet for intervjuobjektet. Samtalen ble tatt opp på bånd, og siden transkriberte jeg opptaket.

Kvale og Brinkmann (2015) bruker to metaforer for intervjuerens rolle i et intervju. De snakker om graveren på den ene siden, som leter etter edle metaller, som når de blir funnet, forblir upåvirket av intervjuprosessen. På den andre siden finner man den reisende, som stadig treffer nye folk som han konverserer med. Fortellingene de deler endrer seg i løpet av samtalen fordi både de og fortellingene blir påvirket av samspillet dem imellom. Kvale og Brinkmann omtaler denne formen for intervju som en slags konversasjon, og viser til den latinske betydningen av ordet som er «å vandre rundt sammen med» (s. 71). Dette kan også beskrive min intervjuprosess. På samme måte som hos den reisende, endret spørsmålene mine seg etter hvert som jeg snakket med flere av veisøkerne og tilegnet meg mer kunnskap. Blant annet visste jeg mer hva jeg var ute etter i det siste intervjuet, og kunne være mer presis i spørsmålstillingen og gjennomføre det på litt kortere tid. I tillegg lærte jeg etterhvert

mer om hva jeg skulle si for å få dem til å komme inn på temaene jeg var ute etter å finne ut mer om.

Åpenheten i intervjuguiden ga meg denne fleksibiliteten. Jeg hadde laget en intervjuguide med mange spørsmål innenfor temaene jeg var ute etter å finne ut mer om. Guiden ble mest brukt som en sjekklister, slik at jeg skulle få svar på de temaene jeg hadde valgt meg ut i problemstillingen og i de fire forskningsspørsmålene. Ut over det, foregikk intervjuet mer som en «utveksling av synspunkter mellom to personer» (Halvorsen, 2006, s. 7). Thagaard forklarer at en slik fleksibilitet er viktig for å kunne tilpasse spørsmålene til den enkelte intervjupersonens forutsetninger (2013, s. 98).

Dette samtalepreget av intervjuet ble mer framtrødende enn jeg hadde planlagt. Jeg hadde i utgangspunktet en målsetting om å være nøytral og ikke uttrykke mine reaksjoner til svarene. Planen var å kun gjenta ord som vedkommende sa, som jeg tenkte var relevant for undersøkelsen, for på den måten å få respondenten til å utdype relevante tema. Denne formen for «speiling» brukes også i veiledningssettinger som et middel for å få veisøker til å føle seg sett og verdsatt (Bjørndal, 2016, s. 77). Bjørndal beskriver speiling som å lytte etter essensen i det veisøkeren sier, og å kortfattet formulere dette tilbake i umiddelbart eller i et utvidet perspektiv. Denne måten å lede samtalen framover på, mener jeg gjør at intervjuobjektene føler seg komfortabel i situasjonen, og at hun opplever at det hun sier blir forstått og oppfattet som interessant. I praksis klarte jeg ikke å forholde meg så nøytralt til det veisøkerne sa. Jeg opplevde at det var en del av det de fortalte som krevde en mer personlig respons, og ikke bare en metodisk «speiling».

At det ikke helt ble som jeg hadde planlagt, er kanskje også et praktisk resultat av det sosialkonstruktivistiske utgangspunktet mitt, som innebærer at mening og kunnskap skapes i felleskap og gjennom samtaler i et sosialt system, som her var meg i samtale med intervjuobjektet (Fuglesang, Olsen, & Rasborg, 2013; Thomassen, 2006).

### 3.2.4. Anonymitet og gjenkjennelse

Både veilederen og alle intervjuobjektene er anonymiserte, og de har alle gitt sitt skriftlige samtykke til å la seg bli intervjuet. Intervjuobjektene er gitt et nytt navn og det er liten

mulighet for at en som leser denne teksten, vil kunne forstå hvem disse menneskene er. De vet heller ikke hvem hverandre er. Selv om informasjon om hver enkelt blir knyttet til deres utsagn, skal det ikke være mulig for andre å finne ut hvem det er som blir intervjuet.

Det som likevel vil kunne skje, er at de selv leser teksten og kjenner seg igjen. Dette innebærer at det er en risiko for at mine tolkninger av det de sa, kan være ukjent for dem. Deres perspektiv var utgangspunktet for forståelsen jeg dannet meg på grunnlag av dataene (Thagaard, 2013). Likevel kan forståelsen jeg til slutt formidler i teksten avvike fra deres forståelse av det de fortalte. Det er fordi jeg også bringer inn min egen forforståelse, og mitt teoretiske utgangspunkt når jeg tolker deres fortellinger. Her har forskeren en forpliktelse til å beskytte intervjuobjektets integritet (Thagaard, 2013). Samtidig, skriver Thagaard at oppmerksomhet om dette ikke skal hemme det analytiske arbeidet. Jeg har i enkelte tilfeller gjort slike betraktninger, blant annet når det gjelder mine tolkninger av foreldrenes påvirkning av veisøkernes valg av yrkesretning. Men, selv om de selv ikke er så klar over hvor stor innvirkning foreldrene har hatt, vurderer jeg det ikke integritetskrenkende å påpeke dette i min analyse.

Prosjektet har fått godkjenning fra Norsk senter for forskningsdata. Godkjenningen ligger vedlagt (vedlegg 4).

### 3.3. Opplegg for behandling og kategorisering av data

Transkriberingen av intervjuene ga meg en fullstendig oversikt over hva som ble sagt, og en mulighet til å bruke direkte sitater i teksten. Den åpner også for at andre kan kontrollere rådataene som ligger til grunn for forskningen jeg presenterer, og på den måten bidrar det til å sikre denne gjennomsiktigheten som jeg nevnte i avsnittet om utvalg av respondenter og undersøkelsens validitet.

Jeg transkriberte hvert enkelt intervju etter hvert som de ble gjennomført. Det ga meg en bedre forståelse av materialet jeg satt med etter hvert som hvert enkelt intervju ble gjennomført. Alle transkripsjonene var på rundt 30 maskinskrevne sider.



Målet med sorteringen og behandlingen av materialet var at jeg skulle få en så god oversikt over innholdet at jeg kunne forstå hva informasjonen fortalte meg og å se hvilken informasjon som «trådte fram» fra materialet (Jacobsen, 2016, s. 199). Det finnes flere måter å gjøre dette på. Jeg valgte å bruke fargekoder og definerte veisøkernes uttalelser inn i ulike koder etter hvilket tema de handlet om. Jeg hadde for eksempel én fargekode for det veisøkerne fortalte om ulike roller de har i livet. Jeg hadde én farge for hva slags forhold de hadde til kall relatert til arbeid før veiledningen, og én farge for hva de tenkte om kall etter veiledningen. Jeg hadde også egne farger på alt de nevnte som kunne tenkes å være ytre faktorer som kunne påvirke situasjonen deres og utfallet av veiledningen.

I praksis ble temaene og kodene valgt ut slik at jeg siden kunne analysere dem opp imot temaene relatert til forskningsspørsmålene. Dette er en form for åpen koding som skal forenkle kompleksiteten i datamaterialet og gjøre det enklere å identifisere de viktigste mønstrene i materialet (Nilssen, 2012). Fargekodene var en hjelp for meg i arbeidet, men kommer ikke fram når jeg fremstiller resultatene og drøfter materialet i teksten.

Kodene besto av en kombinasjon av «tolkende koder» med mine tolkninger av det intervjuobjektet fortalte om sin situasjon og opplevelse, og koder med mer beskrivende informasjon med et lavere «abstraksjonsnivå» (Thagaard, 2013, s. 59). Dette var informasjon hvor det ikke var rom for tolkning, for eksempel informasjon om hva intervjuobjektene hadde gjort av konkrete handlinger som følge av veiledningen. Som i kodingen som beskrives i Glaser & Strauss «Grounded theory» kunne jeg undersøke nærmere sammenhenger mellom de kodene som ble anvendt, for så å knytte det til begreper som fremhevet dette meningsinnholdet (Thagaard, 2013, s. 159). Et eksempel på dette var når veisøkerne snakket om at de enten hadde mange eller få venner og bekjente, så ble det definert inn i begrepet sosial kapital.

Kategoriene som kodene så ble plassert inn i ble definert ut ifra blant annet forskningsspørsmålene og de ulike teoriene jeg hadde brukt som utgangspunkt (Thagaard, 2013). Kategoriene relatert til forskningsspørsmålene ble for eksempel i hvilken grad de fortalte om en opplevelse av mer kontroll over karrieresituasjonen sin, opplevelse av kall og mening, identitet. Fordi hovedmålet med prosjektet var å finne ut mer om deres erfaring med veiledningen, ble alle disse kategoriene igjen delt opp i fortellinger før og etter

veiledning. En annen kategori inneholdt alt de fortalte om konkrete handlinger som ble gjort etter gjennomført veiledning. Kategorien ytre påvirkning, ble igjen delt opp i alt som handlet om deres sosiale bakgrunn og status, og fortellinger som handlet om hvordan de var påvirket av omgivelser i sin beslutningstaking.

Ved å kategorisere temaer hver av de fire veisøkerne snakket om, var det enklere for meg å sammenlikne dem etterpå for å se etter mønstre som var felles for de fire. Dette likner på det Thagaard (2013) kaller for «temasentrert analytisk tilnærming» hvor jeg analyserer temaer på tvers av materialet (s. 181). Fordi jeg også har fokus på hver enkelt veisøker og de personlige historiene de bringer med seg inn i mitt datamateriale, tenderer dette også til å være en «personsentrert tilnærming» (Thagaard, 2013, s. 157). Thagaard mener en kombinasjon av de begge kan være hensiktsmessig.

### 3.3.1. Valg av struktur på presentasjon av analyse og drøfting

Min analyse og drøfting av funn vil påvirkes av kunnskapen jeg tilegner meg underveis i arbeidet når jeg leser om teorier og tidligere forskning og gjennomfører intervjuene. Kunnskapen jeg sitter igjen med til slutt, vil være skapt i samspillet mellom meg og disse ulike prosessene. Dette er som tidligere nevnt en del av det vitenskapsteoretiske grunnlaget for oppgaven min.

Med dette som utgangspunkt har jeg valgt å strukturere analysen og drøftingen som en vekselvirkning mellom funn, analyse av funn, og drøfting med referanse til teori og tidligere forskning. Ved å gjøre dette anerkjenner jeg at det er en utfordring å skulle beskrive og kategorisere et hendelsesforløp uten å samtidig tillegge hendelsene en mening. Dette er fordi «tolkning og analyse kan sees som to sider av samme prosess» (Thagaard, 2013, s. 37).

Jeg bruker en «empirinær tilnærming» med hyppig bruk av sitater fra intervjuene, sammen med mine vurderinger knyttet opp imot relevante teorier og tidligere forskning (Thagaard, 2013, s. 42) . Jeg har forsøkt å gjøre det enklere for leseren å se hva jeg har funnet, og hvordan jeg har tenkt. Jeg mener dette gjør lesingen mer interessant og spennende, samtidig som det gjør at det blir tydeligere hvordan svarene respondentene gir, kan knyttes opp mot teorier og tidligere forskning, og siden sammenliknes med de andre respondentene.

For å gjøre det tydeligere for leseren strukturerer jeg analysen og drøftingen etter de fire forskningsspørsmålene. Jeg presenterer de fire veisøkerne hver for seg, for så å trekke paralleller mellom dem. I det fjerde forskningsspørsmålet som handler om ytre faktorer, er presentasjonen strukturert rundt hvert enkelt tema.

## 3.4. Ethiske refleksjoner

### 3.4.1. Forforståelse

Min forforståelse vil være viktig for meg i dette prosjektet. Jeg har personlig en stor tro på at LDC vil være en nyttig veiledningsmetode for svært mange som er på leting etter hvilken yrkesretning eller hva slags karriere de skal velge. Det gjelder enten om man er helt ung, eller om man har noen år bak seg i arbeidslivet. Det gjelder enten om man er i en situasjon hvor man har mistet jobben eller jobbmotivasjonen, er på vei over i noe annet, eller om man står i en situasjon hvor omgivelsene og arbeidsmarkedet har endret seg, og man derfor må endre kurs.

Jeg har selv erfart metoden brukt på meg selv, og har veiledet flere med denne metoden. Samtidig er jeg selv også opptatt av å ha en meningsfull jobb og å finne et kall. Det er likevel ikke sikkert at mine intervjuobjekter vil ha samme opplevelse som meg.

En forståelse som er ledet av en metodisk bevissthet, vil bestrebe seg på å ikke uten videre fullbyrde sine forventninger, men å bli bevisst på dem for å kontrollere dem og dermed oppnå den rette forståelse ut fra saken selv (Gadamer, 2010, s. 306).

Slik jeg tolker Gadamer, mener han at det er viktig for en forsker å være bevisst sin egen forforståelse, og at alt du blir fortalt vil bli forstått i lys av denne. Gadamer mente det var viktig å være villig til å korrigere sin egen forforståelse etterhvert som man får mer informasjon i forskningsprosessen, og dermed beveger seg lenger inn i den hermeneutiske «spiralen» mot en dypere forståelse (Thornquist, 2003, s. 143). I mitt prosjekt, må jeg være åpen for at jeg ikke uten videre får fullbyrdet forventningene mine (Gadamer, 2010). Selv om jeg mener dette er en metode jeg tror vil skape positive endringer hos veisøker, er det ikke sikkert at det vil oppleves slik for alle, og kanskje får heller ikke jeg fullbyrdet mine forventninger.

## 4. Presentasjon, analyse og drøfting av funn

I dette kapittelet vil jeg først gi en kort presentasjon av veisøkerne før jeg går i gang med analyse og drøfting av deres fortellinger. Den påfølgende analysen og drøftingen vil struktureres etter de fire forskningsspørsmålene. For hvert av forskningsspørsmålene presenterer jeg de fire veisøkerne og drøfter deres historier ut ifra forskningsspørsmålet, det teoretiske grunnlaget for problemstillingen og tidligere forskning. For hvert forskningsspørsmål oppsummerer jeg så veisøkernes fortellinger gjennom en mer temasentrert analytisk tilnærming hvor jeg trekker paralleller og ser på likheter og ulikheter mellom dem. Dette gjør jeg for hvert av de tre første forskningsspørsmålene. I det fjerde forskningsspørsmålet som handler om ytre faktorer og strukturelle forhold, gjør jeg en mer temasentrert tilnærming hvor jeg tar for meg hvert av de enkelte temaene og trekker inn veisøkerne der det er relevant.

### 4.1. Kort presentasjon av veisøkerne

De fire veisøkerne jeg har intervjuet er alle kvinner. Tre av dem er under 30 år, og en er 40 år. Veisøker nummer en, to og fire var igjennom en fullstendig Life-design veiledning, mens veilederen kun brukte ett av spørsmålene i CCI i veiledningstimen hun hadde med veisøker nummer tre.

#### Veisøker én: «Samira»

Veisøker nummer en er en kvinne på 39 år, som er gift og har to barn i barnehagealder. Hun bor i en liten by i Norge fordi mannen fikk seg jobb der. Kvinnen er av iransk/indisk opphav, har statsborgerskap fra et nordisk land, men har bodd store deler av livet i England. Hun trives svært dårlig i Norge, og har følt seg ensom når hun har vært hjemme med de to barna mens mannen har jobbet eller vært arbeidssøkende. Hun vil helst flytte fra Norge, men har innsett nå at hun må få seg en jobb for at flytting noen gang skal kunne bli en realitet. Hun har en master i juss, og jobbet på et advokatkontor i en europeisk storby før de flyttet mellom flere land på grunn av mannens jobb. Etter fem år i Norge, og enda lenger utenfor arbeidslivet, har hun mistet fullstendig troen på seg selv. Hun tenker at det eneste hun kan gjøre nå, er «å vaske doer», noe hun opplever som svært uverdigg hennes lange utdannelse

tatt i betraktning. Hun opplever at hun ikke har noe sosialt liv i Norge utenom den lille kjernefamilien. Hun opplever også at det har vært vanskelig for mannen å få seg en relevant jobb, og at responsen de får i omgivelsene der de bor er svært begrenset.

Hun gikk til karriereveileder fordi hun ønsket å få hjelp til å finne ut mer om mulighetene sine i Norge. Intervjuet med henne ble gjort noen uker etter at hun hadde vært igjennom hele veiledningen med LDC. I intervjuet snakker «Samira» et skandinavisk språk, men med en del engelske uttrykk.

### Veisøker to: «Karoline»

Veisøker nummer to er en kvinne på 29 år som har vært igjennom flere utdannelser og jobber før hun havnet i den jobben hun har i dag, som kontaktlærer på en barneskole. Hun kommer fra en liten bygd i Norge, har en samboer og et godt forhold til familien sin med foreldre og søsken. Hun forteller også om et stort nettverk både av nære venner og bekjente fra hjemstedet sitt. Kvinnen har en skolehistorie med en del utfordringer, blant annet med lese- og skrivevansker og konsentrasjonsproblemer. Hun hadde alltid hatt lyst til å bli lærer, men hadde en negativ opplevelse med en rådgiver på ungdomskolen som frarådet henne å satse på høyere utdanning. Veien fram til jobben hun har i dag, gikk derfor igjennom både fagutdanning som helsefagarbeider, og førskolelærerutdanning, før hun etter veiledning med LDC, valgte å satse på det hun egentlig ønsket. Hun søkte hjelp hos karriereveileder fordi hun den gangen trivdes svært dårlig i jobben som førskolelærer. Det er over et år siden hun fikk veiledning.

### Veisøker nummer tre: «Ida»

Veisøker nummer tre var den eneste av veisøkerne som ikke var igjennom hele LDC, men fikk kun spørsmålet som er ment å kartlegge veisøkers interesser (spørsmål to i intervjuet).

Veisøker tre er en 21 år gammel kvinne som bor i en liten by på Østlandet og holder på med en bachelorgrad i økonomi og administrasjon. Hun opplever at hun ikke trives med fagene hun studerer, og søkte hjelp hos karriereveileder for å klare å finne ut mer om hvorfor hun ikke trives og hva hun kanskje kan passe bedre til. Hun forteller at hun aldri har hatt en opplevelse av å virkelig brenne for noe, og er usikker på hva hun egentlig liker. Hun forteller

også at hun har foreldre som sier de støtter henne uansett hva hun gjør, men som hun likevel opplever legger en del føringer på hva som er greit å velge og ikke. Hun hadde vært hos karriereveileder to dager før intervjuet.

## Veisøker nummer fire: «Julie»

Veisøker nummer fire er en kvinne på 21 år. Hun har samboer og et barn, og bor i en by på Østlandet. Hun er utdannet frisør og jobbet i ett år som frisør etter at hun fikk fagbrevet. Gjennom læretiden og i løpet av året som fagutdannet frisør, oppdaget hun både at kroppen hennes ikke var egnet til en slik type jobb, og at hun på grunn av kognitive utfordringer ikke var spesielt godt egnet til å snakke med kunder samtidig som hun skulle klippe håret deres. I tillegg har hun slitt med fysiske plager og en opplevelse av å være sliten i mange år. Hun ble diagnostisert med en kronisk muskelsykdom etter å ha vært igjennom flere typer behandlinger og utredninger. Da læretiden var over og hun fikk fagbrevet, ble hun også gravid. Da hun kom til karriereveileder var hun ferdig med svangerskapspermisjonen, og gikk sykemeldt på grunn av smerter hun får ved for statisk arbeid som frisør. Hun ønsket hjelp av karriereveileder til å se om det er andre ting hun kan egne seg til å jobbe med, både i forhold til interesser, men også hva som er fysisk mulig i forhold til helsen hennes. Hun hadde avsluttet veiledning noen uker før jeg snakket med henne.

## 4.2. Analyse og drøfting

Utgangspunktet for undersøkelsen var veisøkernes egen erfaring av LDC, og hvilken nytte de hadde av den. Forskningsspørsmålene handler om hvorvidt veiledningen styrket veisøkers kontroll over egen karrierefortelling, veiledningens påvirkning på veisøkers opplevelse av kall knyttet til arbeid, og hvorvidt det resulterte i handlinger som styrket vedkommendes karriereutvikling. Det siste spørsmålet handler om ytre faktorer som kunne tenkes å påvirke virkningen av LDC. Jeg starter med å ta for meg forskningsspørsmål nummer én.

### 4.2.1. Bidrar veiledningen til kontroll over egen karrierefortelling?

Svarene veisøkerne gir, viser at alle fire fikk en endret forståelse av seg selv, og hva de ønsker å få ut av yrkeslivet sitt. For både «Samira» og «Karoline» førte veiledningen til at de fikk en tydeligere opplevelse av hvem de er. «Karoline» turte å satse på en drøm, og

«Samira» fant tilbake til den hun en gang var. «Ida» tør å stole på sin egen opplevelse av hva som er viktig for henne i en jobb, og «Julie» har fått utvidet perspektivet og fått en ny forståelse av hvilke muligheter hun har i arbeidslivet.

Nedenfor diskuteres hver veisøker for seg relatert til dette første forskningsspørsmålet. Til sist oppsummerer jeg og diskuterer likheter og ulikheter mellom dem i et oppsummerende avsnitt.

## Veisøker én, «Samira»: Å gjenfinne sin egen fortelling

Jeg følte meg lett på foten igjen. Det følte kjempebra. Det kjentes veldig positivt. Min mann bare – hva har skjedd med deg?...denne prosessen har fått meg til å tenke. Det finnes kanskje noe imellom det å jobbe som jurist, og å vaske doer.

Slik beskriver «Samira» hvordan hun ser på seg selv og sine egne muligheter etter at hun har vært gjennom tre veiledningstimer med LDC. Det var ikke slik hun tenkte om seg selv før hun kom til karriereveilederen. Etter en lang periode i et fremmed land, ser det ut til at hun har blitt «dee-storyed», som er hva Savickas kaller det å miste kontrollen over, eller å miste sin egen fortelling (Savickas M. L., 2015a, s. 13). Hun sier at «Man glemmer bort seg selv litt når man ikke vet hvem man er i samfunnet. Jeg begynner å tenke, skal jeg begynne å vaske toaletter bare for å få jobb?»

Den iransk-svenske kvinnen så en gang for seg en karriere som advokat. På grunn av barnefødsler og flytting i forbindelse med mannens arbeid, har hun vært ute av arbeidslivet i mange år. Hun forteller at hun hadde «glemt seg selv bort», og fått «selvtilliten i bønn», og at hun var i en situasjon hvor hun ikke visste hvilken verdi hun hadde. Hun følte seg desorientert om sin egen relevans, og følte seg «out of place», som hun beskrev det. Hun forteller at de ikke har noen venner i Norge, og hun føler seg både isolert og utenfor samfunnet.

Når du bor på et sted hvor det er tilgang på jobber og tilbud og mange muligheter, og kommer til et sted hvor det er ingen ting – bare stillhet. Så er du hjemme med barn og forsøker å ta kontakt med foreldre, ta en kaffe med dem. Men når det finnes ingen interesse, ingen ting på fem år, så har jeg gitt opp. Det er ingen som er interessert.

Identiteten din, hvordan du ser på seg selv, og hva du igjen forteller om deg selv, er et resultat av den samhandlingen du har, og den responsen du får fra omgivelsene dine (Savickas M. L., 2015a). For denne kvinnen, som i mange år har observert hvordan både hun og mannen har blitt mottatt, både privat og profesjonelt, kan det ha bidratt til å påvirke selvbildet hennes i negativ retning. «Man kjenner at verdigheten begynner å gå ned, for når ingen er interessert i deg sosialt, hvorfor vil noen bli interessert i deg profesjonelt», spør hun.

Den manglende og negative responsen har fungert som en nedadgående spiral som gradvis innsnevrer det mulighetsrommet hun ser for seg i arbeidslivet (Thornquist, 2003; Gottfredson, 2005). Man kan si at hun nærmest har foretatt en negativ klassereise. Fra å leve et liv som ung og ambisiøs advokat med høyt utdannede venner, et stort nettverk av folk i øvre middelklasse, føler hun seg nå degradert når det gjelder både sosial status og yrkesmuligheter.

Hennes historie før veiledningen handler om en ensom kvinne, uten tro på at hun har noe å bidra med i samfunnet, og uten håp for seg selv og familien. Hun har det man kan si er både lav «narratability» og liten evne til å gjøre handlinger som kan føre henne i en konstruktiv retning (Savickas M. L., 2015a, s. 73).

Samtidig som ytre omstendigheter har påvirket det mulighetsrommet hun opplever å ha, ligger minnet om den verdensvante og høyt utdannede kvinnen fremdeles latent. Minnet kommer fram i karakteristikken av det hun kaller for «vanlig karriereveiledning» som hun hadde fått før hun kom til LDC. «Hun bare kom med noen tips om hvilke jobber jeg kunne søke», forteller «Samira», noe hun reagerte sterkt på: «Jeg er en høyt utdannet kvinne. Jeg har reist verden rundt. Tror du ikke jeg kan finne ut det selv!». En slik ubalanse mellom egen selvforståelse, og opplevelse av hvem man er og hvilke evner man har, og de rammene omgivelsene legger for deg, vil ytterligere kunne begrense mulighetene til en tilfredsstillende karrieresituasjon (Super, 1980).

Jeg jobbet jo som en advokatfullmektig, jeg tenkte på å ta doktorgrad også, så jeg var på den banen. Men så, livet kommer jo av og til imellom...Hadde du sagt til meg at du kommer til å bo i Norge, så aldri, jeg visste jo ikke en gang hvor Norge var, sånn kjentes det.



Før «Samira» rakk å etablere seg skikkelig som yrkesaktiv jurist, endret rollene seg. Fra å være ung og ambisiøs i en verdensmetropol som teaterscene, og med klare ambisjoner om å hjelpe andre med sine nyervervede kunnskaper, er hun endt opp som hjemmeværende mor med to barn i et fremmed land.

Livet endrer seg, og en persons roller endrer seg. Super skriver om alle rollene en person har i livet, og hvordan de spiller sammen i «livets teater» og hvordan noen roller kan bli dominerende i perioder av livet, og kanskje overdøve andre roller og identiteter. I denne kvinnens tilfelle kan det se ut som at hennes rolle som mor har tatt helt overhånd. «Jeg begynte å sette meg selv til siden....Man glemmer seg bort når man ikke har jobb....Jeg har jo ikke noe liv her». Når en rolle tar overhånd på denne måten, kan det føre til at det blir mindre plass til andre roller, samtidig som utfordringer med en av rollene påvirker de andre, og omvendt: «Success in one facilitates success in others, and difficulties in one role are likely to lead to difficulties in another», sier Super, og mener at suksess i en rolle «kjøpt for en for høy pris», kan føre til at man mislykkes i andre roller (Super, 1980, s. 287).

Det er jo slik det ofte er når man får barn også, at man glemmer seg selv. Ja, det er jo sånn. Alt man gjør er for barna. Man lever for dem. De styrer alle beslutninger man tar, humøret og motivasjonen og liksom de tar over alt. Og når man ikke har noe annet som distraherer. Det har tatt veldig på meg mentalt, for jeg har ingen mulighet for å lade batteriene andre steder.

For «Samira» har kanskje morsrollen vært tilfredsstillende lenge. Det samme har rollen som ektefelle. Men når rollene som både arbeidstaker, venn og samfunnsborger, og som deltakende i aktiviteter på fritiden, har blitt helt borte fra hennes teaterscene, er det livlige dramaet hun en gang var med i, med et vell av ulike roller og fortellinger, blitt til en trist monolog.

Når hun nå ønsker å starte å jobbe, etter å ha blitt det Savikas (2015a) beskriver som å «been de-storyed» og «fallen out of story» (s.13) føler hun seg fortapt fordi hun møter denne nye situasjonen helt uten et manus som forteller hvem hun er i disse omgivelsene eller hva hun kan bidra med. Hun har behov for å skrive en ny fortelling om seg selv, med en utvidet rollebesetning.

Etter at «Samira» hadde vært igjennom veiledningen, var fortellingen blitt en helt annen:

Jeg kjenner meg ambisiøs. Jeg føler at jeg har lov til å beholde noen av ambisjonene mine. Før det tenkte jeg at de bare vil ha de unge nyutdannede som kan løpe hit og dit, det er bare dem som har sjanse, det er bare de som er relevante, men nå kjenner jeg at jeg har fortsatt mulighet til å være ambisiøs.

Hensikten med spørsmålet om rollemodeller i det karrierekonstruksjonistiske intervjuet (CCI) er å hjelpe veisøker til å få en større bevissthet om seg selv og sin egen identitet og selvbylde. Veileder ber veisøker nevne tre ulike rollemodeller vedkommende hadde da hun var mellom tre til seks år gammel. Savickas (2015a) mener rollemodellene representerer «the very first career choice that individuals make. Han sier også at «Answers to this question provide the characters and attributes that the client used as a blueprint for self-construction» (s. 27). Taber (2013) beskriver hensikten med dette spørsmålet som at «These admired figures or role models, share a dilemma similar to a person's own and represent a way of solving life's problems». Han mener også at disse barndommens rollemodeller gir oss en slags mal for hvordan «life could be lived successfully, and essentially represent ego ideals to which they strive» (ss. 150-151). Gjennom rollemodellene lærer barnet mestringsstrategier for å takle ulike utfordringer de har i livet, samtidig som rollemodellene bidrar til å forme personens verdier og interesser. Rollemodellene ble alle hensiktsmessig plukket ut «to provide a path to follow in creating a life» (Taber B. J., 2013, s. 151).

For å utøve en rolle, har man behov for et manus som forteller hvordan man skal spille denne rollen. Ulike yrkessammenhenger og ulike roller har ulike manus. Når rollene eller omgivelsene endrer seg trenger man et nytt manus for hvordan man skal «spille seg selv» (Savickas M. L., 2015a, s. 33).

Ingen av intervjuobjektene i min undersøkelse ble spurt om svarene de ga i veiledningen, så dette er ikke mulig å vite med sikkerhet. Likevel, gjennom beskrivelsene til «Samira» kan en tenke seg at hun har blitt minnet på hvem hun tidligere opplevde at hun var og vil være. Veiledningen, og spesielt dette spørsmålet, kan ha gjort at hun har gjenoppdaget den unge ambisiøse advokatfullmektigen som følte at hun hadde verden for sine føtter. Med denne gjenoppdagelsen klarte hun å se et nytt manus til et teaterstykke med en større rollebesetning.

Nå tenker hun at morsrollen ikke lenger er den eneste rollen hun kan spille. Hun beskriver det som at hun hadde glemt seg selv bort, og at veiledningen fikk henne til å tenke på hva som var viktig for henne. «Jeg hadde tenkt å ta hvilken jobb som helst. Men hvorfor skal jeg gjøre det? Jeg kan kanskje være til nytte et sted. Jeg trenger ikke å vaske toaletter»

Hun ser også at en bedre balanse mellom de ulike rollene, ved at den yrkesaktive delen av henne får mer plass, kan være positivt også for de andre rollene.

Nå er det tid til å «empower» meg selv og ta hånd om meg selv. For at det kommer til å reflektere på barna. Jeg vil at barna skal se på meg som en sterk kvinne. Det er veldig riktig for meg. På den måten har dette hjulpet meg. Det er viktig.

Det var en liknende endring av egne prioriteringer som kom til syne hos studenten i Di Fabios undersøkelse også (2016). Hun hadde ikke turt å prioritere egne ønsker tidligere. Veiledningen ga henne styrke til å tenke mer på seg selv og sine egne behov, framfor foreldrenes og kjærestens: «It's time to take care of my priorities and my satisfaction too» (Di Fabio, 2016, s. 42). Det vil også «Samira» gjøre:

Nå kjenner jeg at jeg er viktig, og at jeg skal gå for det jeg vil gå for....Kanskje en eller annen der ute vil se meg som verdifull, forstår du? Jeg er gladere, det var positivt for meg. Jeg pratet om saker som er viktig for meg.

## Veisøker to, «Karoline»: Tidlige minner skapte større muligheter

For «Karoline» gjorde veiledningen at hun ble bevisst hvordan en opplevelse fra ungdomskolen kan ha bidratt til å påvirke valgene hennes. Da hun gikk på ungdomskolen hadde hun vært fast bestemt på at hun ville ta høyere utdanning, og hun drømte om å bli lærer. Selv så hun ikke på lese- og skrivevansker som en utfordring. Men det gjorde rådgiveren:

Jeg hadde en rådgiver i 10 klasse som sa, nei lærerne har ikke så lyst til å ha sånne som deg på allmennfag. Du er så omsorgsfull, du burde ta helse- og sosialfag. Og jeg vet du, jeg var 15 år og visste ikke så mye. Når et voksent menneske sier at jeg burde det, da burde jeg kanskje gjøre det. Jeg valgte helse og sosial og gikk det i to år.

Hun tok både fagbrev som helsefagarbeider, og fikk generell studiekompetanse, men visste med seg selv at hun ikke ville jobbe i helsevesenet. Da hun bestemte seg for å ta høyere

utdannelse, kan det se ut som om hun fortsatt lot seg prege av denne begrensende kommentaren fra rådgiveren, og begynte på noe hun egentlig ikke hadde lyst til.

Jeg hadde egentlig lyst til å jobbe på barneskole, men jeg ble nok litt sånn, av han rådgiveren den gangen i 10 klasse. Jeg mistet nok veldig selvtilliten, hvis du skjønner....Så det var nok det...som gjorde at jeg ikke turte å ta steget helt ut.

Hun startet på førskolelærerutdanning. Under praksisperioden jobbet hun på en barneskole og fikk en opplevelse av at hennes tidligere drøm om å bli lærer fremdeles var like tilstede: «da fant jeg ut at det var det jeg ville gjøre». Men selv om hun fikk denne opplevelsen, turte hun ikke å gjøre noe med det. Hun fullførte utdanningen som førskolelærer og tok jobb som pedagogisk leder i en barnehage.

Da hun sto midt i det, så hun ikke hvordan denne kommentaren begrenset hennes mulighetsrom. Kanskje hadde hun allerede da innsnevret sine muligheter innenfor det kjønnnet hun var og den sosiale klassen hun tilhørte (Gottfredson, 2005). Lærer kan ha vært et yrke som var vanlig for en jente i bygda hun vokste opp i. Veiledningen fikk henne til å se ting annerledes.

Vi snakket jo om hele barndommen min og hvordan jeg har hatt det. Det sier jo noe om hvordan jeg er som person da. Så det er en veldig personlig kartlegging...Jeg synes det var veldig bra å få en bekreftelse på det jeg har kjent inni meg da, at ja, det er faktisk sånn jeg er, ja, også fikk jeg vite litt mer om det med kreativiteten min....Vi fant ut at jeg er veldig kreativ, og det har jeg ikke skjønt før, men nå skjønnte jeg at det betyr egentlig ganske mye...Så blir jeg mer bevisst på hvordan jeg har det inni meg. For det trenger man jo i det voksne livet.

På samme måte som Savickas beskriver hensikten med hele det karrierekonstruksjonistiske intervjuet, om å finne ut mer om individet eller selvet, og scenen selvet skal utspille rollen sin på, fant denne kvinnen ut mer om hvem hun er, og hvilken scene hennes kreative identitet skulle få utspille seg på (Savickas M. L., 2015a). Hun fant også ut at den rollen hun egentlig ønsket seg, likevel var oppnåelig.

Det å jobbe med barn er veldig utfordrende, og det å kunne være litt kreativ, og lade opp igjen til neste gang, det er viktig for meg. Det gir meg en boost. Alle trenger jo det. Det å kunne være kreativ er min ladestasjon. Det fant vi ut. Og da ble jeg jo mer bevisst på det og....Jeg har ikke hatt en kjedelig dag jeg, etter at jeg begynte som lærer.

For denne unge kvinnen kan det ha vært spørsmålet om de tidlige minnene som var spesielt avgjørende for hvordan hennes karriere utviklet seg etter LDC. I spørsmål nummer fem i CCI handler det om veisøkers minner om spesifikke hendelser fra barndommen, helst fra vedkommende er tre til fem år. Det er ikke bare hendelsen i seg selv man er ute etter, men den følelsen vedkommende hadde da hendelsen skjedde. På ett nivå handler de tidlige minnene om det perspektivet vedkommende har på situasjonen sin akkurat nå, eller hvordan hun ser på og vurderer sitt «transition narrative» som hun står i (Savickas M. L., 2015a, s. 40). Taber (2013) siterer Adler, og skriver at de tidlige minnene gir innsikt i veisøkers sentrale interesser, problemer og «preoccupations» som styrer det personen sliter med, men samtidig blir motivert av (s. 154). Disse «preoccupations», som jeg velger å oversette til en grunnleggende bekymring i livet, kan springe ut fra noe som ligger på et enda dypere plan, som for eksempel en dypereliggende smerte som påvirker denne bekymringen. En smerte som kan komme av at man for eksempel har blitt ekskludert fra noe, eller mistet noe man har verdsatt høyt (Savickas M. L., 2015a, s. 40; Taber B. J., 2013).

Savickas (2015a) beskriver denne smerten som et svar på et traume eller et «sår» i livet, som ikke er leget. Samtidig mener han at dette åpne såret kan være et sted hvor nye ting blir laget [produced]. Her siterer Savickas den persiske poeten Rumi, og skriver: «The wound is where the light enters you» (s. 40). Der lyset treffer det åpne såret, kan en alternativ historie bli synlig, eller tilkjennegi en retning framover. Når man klarer å se denne bakenforliggende smertefulle historien, vil det kunne gi dagens utfordring et helt nytt perspektiv. Dette nye perspektivet kan gjøre det mulig å se situasjonen på en annen måte enn man gjorde før man hadde fått denne forståelsen.

«Karolines» minne kan kanskje ikke karakteriseres som et svært alvorlig «sår» eller «traume», som nevnt over. Men kommentaren fra rådgiveren om hvordan hennes lese- og skrivevansker gjorde at mulighetene hennes ble begrenset, kan ha ført til at hun først ikke turte å velge det hun egentlig ønsket, og derfor valgte en utdanning som førskolelærer: «De yngste er kanskje lettest, tenkte jeg. Men så hadde jeg egentlig lyst til å jobbe på barneskole». Hun stilte seg spørsmålet: «Hva kan jeg gjøre med mitt utgangspunkt?». Hun så sitt utgangspunkt som begrenset, og tenkte hun måtte velge det nest beste.

Veiledningen gjorde også at «Karoline» ble klar over hvordan tidlige minner kan ha blitt til en positiv styrke. Nå tenker hun at utfordringen hun hadde kan ha gjort henne til en enda bedre lærer. Hun vet hvordan det er å ha en lærer som ikke forstår hvordan en med lese- og skrivevansker har det. Hennes lærere var ikke like kreative som henne, og klarte ikke å få henne til å lære det hun skulle. «De var sånn A4, ok skjønnte du ikke det så er toget ditt gått liksom....Da har jeg funnet ut at da skal i alle fall ikke jeg være den. Jeg vil se flere sider»

«Karolines» viktigste minne akkurat i den situasjonen hun sto i, kan ha vært rådgiveren som sa at de ikke «liker å ha slike som deg» på studiespesialiserende linje, som hun siterte han. I følge Maree (2015) mener Savickas at når vi er igjennom et karrierekonstruksjonistisk intervju ubevisst velger minner som vi tenker vil være nyttige for oss akkurat nå, og at minner som kommer fram når du får veiledning, vil være avhengig av hvilke utfordringer man står i. «Karoline» hadde valgt utdanning med rådgiverens kommentar i bakhodet, endte opp som førskolelærer, og gjorde det bra. Hun fikk gode tilbakemeldinger i jobben som pedagogisk leder i barnehage. Likevel, det var noe som ikke var som det skulle, noe som lå og murret i bakgrunnen, som hun ikke helt klarte å sette ord på. I tråd med teatermetaforen hvor man ser livet som et skuespill og veisøkeren som en skuespiller på scenen, handler de tidlige minnene om hva som foregår «backstage», altså bak scenen (Savickas M. L., 2015a, s. 35). Det kan tolkes som at det som har skjedd i de tidlige minnene, eller den følelsen man hadde, eventuelt den frykten eller smerten man hadde, bidrar til å trekke i trådene og styre det livet du lever i dag. Opplevelsen og trolig skuffelsen «Karoline» fikk da hun fikk denne beskjeden fra rådgiveren, kan være det som har ligget bak og styrt valgene hennes hele veien. Ved å fortelle om de tidlige minnene og opplevelsene rundt dem, for så å få hjelp til å forstå hva de handler om, kan bidra til at veisøker får en utdypet forståelse av hva de opplevde. Å forstå hvordan dette kan ha på virket dem, kan gjøre at de kan endre hvordan de påvirkes av disse minnene i framtiden.

Gjennom veiledningen hadde hun fått hjelp til å forstå seg selv og problemet hun står i akkurat nå, eller som Savickas (2015a) beskriver som å: «understand the world in which a client lives and the ways in which the client deals with that world» (s. 35). Kanskje gjorde veiledningen at «Karoline» forsto hvor begrensende denne kommentaren hadde vært for

henne. Ved å forstå det, kunne hun også gjøre noe aktivt for å frigjøre seg fra denne begrensende tanken, gjenoppdage sin gamle drøm, og å klare å realisere den.

## Veisøker tre, «Ida»: Skapte sin egen fortelling

For veisøker nummer tre, «Ida» gjorde veiledningen at hun turte å stole på sin egen opplevelse av hva som var viktig for henne i en jobb. Hun klarte å se tydeligere hvem hun var og ville være som arbeidstaker, og kunne dermed skape sin egen fortelling. Hun ønsket ikke en stillesittende jobb. Det turte hun ikke å tenke på før veiledningen. Da trodde hun at «alle måtte sitte stille», og at jobben var et sted der hun ikke kunne være seg selv. Veiledningen gjorde henne mer bevisst på hvem hun var, og dermed hva turte å ønske seg: «Hvis jeg sier til noen at jeg ikke ønsker en jobb hvor jeg må sitte stille ved en kontorpult, så sier folk jo sånn, det er sånn det er, det må du bare gjøre», forteller hun.

Hvem hun definerer som «folk» her, kommer ikke fram i intervjuet. Det kan være foreldre, og det kan være lærere, venner eller andre. Hun forteller om omgivelser som formidler et syn på hva en jobb er. Det er «et sted hvor det handler om å sitte stille», som hun beskriver det. Det bidrar også til å definere hennes selvoppfattelse i tilknytning til valg av yrke. Hun sier hun ikke ønsker en jobb hvor hun må sitte stille, trolig fordi hun vet med seg selv at hun ikke liker å sitte for mye stille. Responsen hun får fra omgivelsene, er at hun da er nødt til å tilpasse seg, for som de sier: «Det er sånn det er, det må du bare gjøre». Dette likner på det tidligere nevnte begrepet felles realitet: «Common reality is a notion similar to societal, parental or other external expectations, or what «they» say you should do» (Patton & McMahon, 2014, s. 85). Målet for «Ida» må være å gjøre seg uavhengig av hva «folk» eller de andre sier.

Savickas og de andre teoretikerne innenfor det karrierekonstruksjonistiske paradigmet, snakker om hvordan opplevelsen av egen identitet er en konstruksjon som blir til gjennom samhandling og responsen fra omgivelsene. Identiteten blir en sum av det du opplever, og det omgivelsene sier om den du er (Savickas M. L., 2011; Haug, 2016). I tråd med sosialkonstruktivismen er det slik at hvordan du selv, dine omgivelser, og den sosiale gruppen du tilhører snakker om ulike fenomener, er avgjørende for hva som til enhver tid defineres som en sannhet for den enkelte (Thomassen, 2006). Begrepet jobb blir da for

denne kvinnen definert ut ifra det språket omgivelsene, eller det hun beskriver som «folk» bruker om fenomenet jobb. Selv om hun hadde sett for seg at hun ville ha et yrke hvor hun ikke måtte sitte stille på en pult, har hun følt at det er det en jobb er: «Men så har jeg alltid følt at det er normen, at det er sånn jobben er, at du skal sitte og jobbe». Til tross for at hun selv har en opplevelse av at hun ikke vil sitte stille på en pult, har hun ikke tenkt på, eller turt å bryte denne normen.

Det er også en annen ytre faktor som kommer tydelig fram i intervjuet med «Ida», som kan bidra til å påvirke hennes opplevelse av seg selv. Hun forteller om hvordan foreldrene sier at de støtter henne, og at det er hennes valg, men at de samtidig rynker på nesa når hun nevner ideer de ikke liker. «...så merker jeg nok litt sånn delvis hva de vil. De rynker litt på nesa til enkelte ting».

Det kan se ut som om «Ida» er påvirket av sine nærmeste omgivelser på samme måte som studenten i Di Fabios studie (2016). Studenten ble dratt mellom ønsket om å forfølge sine egne drømmer om å få seg en relevant jobb i et område av landet hvor hun hadde studert, eller ta hensyn til foreldrene og kjæresten sine ønsker om å flytte til hjembyen. «Ida» påvirkes av foreldrenes, om enn subtile men likevel, holdninger til hva hun bør velge og ikke. Di Fabio sin student var i tvil om hun i det hele tatt hadde noen ressurser som kunne hjelpe henne videre i karrieren (2016, s. 41). «Ida» er helt uten noen begreper om hva hun ønsker eller hva hun passer til.

«Ida» står i en situasjon hvor hun skal gjøre store endringer i livet sitt. Super (1980) snakker om slike endringer som «avgjørende situasjoner» eller «decision points», som han sier oppstår blant annet før og i det man skal inn i en ny rolle eller gi opp en gammel, eller: «making significant changes in the nature of an existing role» (s. 291). En rolle kommer med et sett forventninger til hva den skal inneholde. Det handler om forventninger som tradisjonelt har vært knyttet opp til rollen, men også hva hver enkelt og de nåværende omgivelsene knytter opp til denne rollen. Siden handler det om hvordan hver enkelt spiller rollen ut og former den etter hvert som man for eksempel blir eldre (Super, 1980):

Rollene «Ida» har spilt til nå, kommer til å endres eller byttes ut med andre og nye roller som skal utspilles på andre arenaer. Hun skal gå fra å være skoleelev, via rollen som student, og



over og ta en rolle i arbeidslivet. Samtidig skal hun gå fra å være ungdom til å bli voksen. Hun skal også gå fra å være et barn i sine foreldres øyne til å bli et selvstendig individ, mest mulig løst fra foreldrenes oppfatninger.

Some roles change their more specific behavioral definitions with increasing age. That of child, for example, is defined quite differently at ages 1, 9, and 17, and even more differently when the son or daughter is the 50-year-old child of an 80-year-old parent (Super, 1980, s. 285).

Disse endringene som er i ferd med å skje i «Idas» roller kan også gjøre det vanskeligere for henne å ta et selvstendig valg på nåværende tidspunkt. Hun er en selvstendig ung kvinne, men har ikke helt klart å løsrive seg fra å være sine foreldres unge datter.

Veiledningen gjorde at «Ida» så seg selv i tilknytning til arbeidslivet på en annen måte. Det kan ha ført til at hun fant en strategi som gjorde henne friere til å ta beslutninger basert på egne preferanser. Dette vil jeg utdype nærmere i delen hvor jeg drøfter hvordan veiledningen styrket veisøkernes evne til handling.

For «Ida» kan man si at veiledningen resulterte i et manus og et forslag til en retning videre. Dette til tross for at mitt intervju ble gjort bare to dager etter at hun hadde fått veiledning, og at hun bare hadde fått dette ene spørsmålet fra CCI som handlet om interesser.

Jeg er nok fortsatt ganske rådvill. Men hun nevnte den interessen jeg har for å være i kontakt med andre og interesse for interiør, at jeg kanskje kunne jobbe innenfor eiendom. At det kanskje kunne være noe der jeg liker og trives med. Kanskje jeg skal satse på det istedenfor markedsføring?

Hun ble også mer bevisst på hva hun likte å gjøre, og som kunne bli viktig for henne i en jobb.

Jeg syntes det var veldig interessant....hovedtrekkene av det hun trakk fram er jo måten jeg har blitt beskrevet av andre tidligere. Jeg følte jo på en måte at hun klarte å skjønne hvem jeg var. Og for meg, selv om jeg ikke har reflektert over det før, så var jo det ting jeg ble glad av og likte å gjøre.

Spørsmålet «Ida» fikk hos veilederen, handlet om hvilke magasiner, TV-programmer eller nettsider veisøker er interessert i, et spørsmål som har til hensikt å finne ut mer om hvilke miljø og hvilke aktiviteter som interesserer veisøker. Mens rollemodellene gir en pekepinn

på hvem personen som blir veiledet er, og de tidlige minnene skal si noe om hva som foregår «backstage», er hensikten med dette spørsmålet å avdekke hvor «this self-concept may be satisfactorily implemented» eller på hvilken scene personen skal opptre (Taber B. J., 2013, s. 152; Cochran, 1997; Savickas M. L., 2011). Karakteristikkene av favorittprogrammer og blader, skal beskrive miljøer eller handlinger en person regelmessig «plasserer seg selv i enten faktisk, eller ved å fantasere om at man befinner seg i disse omgivelsene» (Savickas M. L., 2015a, s. 30). Det skal gi veileder en pekepinn på hvilket miljø veisøker bør jobbe i. Det handler om å finne ut hva det er med disse miljøene, og handlingene som skjer der som tiltrekker eller appellerer til veisøker. Miljøet «Ida» plasserte seg selv i var blant annet et miljø som ikke er «stillesittende», som hun beskriver det, og hvor det er mye som skjer. Hun nevnte selv at hun hadde begynt å se på eiendomsbransjen.

«...ved å da snakke om andre typer jobber hvor man ikke må sitte stille, ble synet mitt åpnet for andre ting som jeg ikke hadde tenkt på....Det var godt å være der og få beskjed om at sånn du tenker kan du få lov til å tenke».

På samme måte som Di Fabio konkluderer med at studenten i hennes studie gikk fra å være ubesluttsom og opptatt av hva andre mente om hva hun skulle gjøre, til å fokusere mer på hva hun selv ønsket å gjøre, ble også veisøker nummer tre mer bevisst på hva som var viktig for henne i en jobb (Di Fabio, 2016).

## Veisøker fire, «Julie»: Så sin egen fortelling tydeligere

For «Julie» førte veiledningen til at hun fikk utvidet perspektivet og fikk en ny forståelse for hvilke muligheter hun har i arbeidslivet. På lik linje med alle de tre andre veisøkerne, er det tydelig hvordan omgivelsene har påvirket «Julie» sin fortelling om seg selv, hva hun liker og hva som passer for henne.

«Det har alltid vært en greie der altså, mamma vet best....» forteller «Julie» og forklarer at det stort sett har vært henne og moren hele livet etter at foreldrene ble skilt. Fordi «Julie» har slitt med kognitive utfordringer som lese- og skrivevansker og konsentrasjonsproblemer, har moren hennes stilt mye opp. Moren har den samme kroniske muskelsykdommen som «Julie» ble diagnostisert med. Det har ført til at morens erfaringer med sykdommen preger mye av holdningen «Julie» nå har til hvordan hun skal forholde seg til en eventuell

yrkeskarriere. Hun uttrykker takknemlighet overfor moren sin for alt hun har gjort, men ser også at hennes holdninger kan ha stoppet henne.

Jeg hører alltid på mamma på hva hun tenker. Så hun har nok en innvirkning der. Kanskje det er hun som har holdt meg litt tilbake fordi hun har sagt, «men husk at sånn og sånn er din situasjon, og hvis du gjør sånn og sånn, så er det ikke sikkert at du klarer det», også har jeg tenkte at nei, kanskje det ikke er noe for meg likevel.

«Julie» er litt uklar på hvorfor hun egentlig valgte å ta frisørutdanning. På den ene siden sier hun at hun egentlig aldri visste hva hun ville bli, men at hun likevel startet på frisørlinjen. Men hun sier at «Jeg likte å holde på med hår. Jeg er praktisk og kreativ og liker faget». Hun sier også at: «Det var en utdanning, jeg visste ikke hva jeg ville bli eller hva utdannelsen innebar», og hun forteller at moren hadde en ide om at frisøryrket var en god ide for «Julie»: «Ja, hun tenkte at det var lurt fordi jeg var praktisk og sånn». Så ble det slik.

Som beskrevet hos Gottfredson (2005), kan også «Julies» mulighetsrom ha blitt gradvis innsnevret etter hvert som hun vokste opp, og på den måten påvirket valgprosessen hennes. Når barn ser på de voksne og de yrkene de har, opplever de det som at de kan velge helt fritt. Siden blir man oppmerksom på kjønn, og de forventninger som knyttes til kjønn i omgivelsene sine. I alderen ni til tretten år kommer oppmerksomheten rundt mer abstrakte fenomener som sosial klasse og status. De unge blir dermed også mer bevisst andres oppfatning av dem, og hvilken status ulike yrker har. Fra fjortenårsalderen begynner en person å se mer på sin egen identitet og evner og interesser knyttet til yrker, og veier ulike yrker opp imot hverandre basert på sine egne evner og preferanser (Gottfredson, 2005).

«Julie» har vokst opp med en alenemor uten høyere utdanning. Kanskje har «Julies» yrkesvalg blitt preget av det. Yrker som krevde høyere utdanning, og kanskje hadde en høyere sosial status, var ikke en del av det Gottfredson beskriver som det kartet over mulige yrker som fantes i «Julies» omgivelser. Samtidig har de kognitive vanskene og den gradvis framvoksende muskelsykdommen, også gjort at hun har holdt seg unna noen yrker. Denne usynlige innsnevrende prosessen har gjort at hun både er uklar om hva hun ønsker, og kanskje egentlig ikke vet hvorfor hun endte opp som frisør (Gottfredson, 2005).

«Julie» forteller også at hun mener hun har et dårlig selvbilde, og at hun derfor lett blir påvirket av hva andre mener. «Så det var det jeg trengte veiledning for, på en måte å finne ut hva mine interesser er for meg selv», som hun beskriver.

Også for «Julie» har veiledningen gjort at hun i større grad klarer å trosse omgivelsenes forventninger og begrensninger. Hun har begynt å se at det er mulig for henne å velge blant flere yrker enn de hun så for seg da hun valgte linje på videregående som 16-åring.

Veiledningen fikk henne til å forstå hvorfor hun slet med jobben som frisør.

Ja, jeg har begynt å tenke litt for meg selv. Frisøryrket er kanskje ikke noe for meg. Kanskje hvordan de jobber er ikke for meg. Så det er jo det jeg ønsker å finne ut av....Jeg er veldig målrettet og ønsker å skape noe og ha et prosjekt å jobbe med over tid, istedenfor å jobbe under tidspress. Jeg må ha noe så jeg kan bruke kroppen og ikke ha så statiske bevegelser.

«Julie» har helt klart en del både fysiske og kognitive begrensninger som legger rammer for hvilke muligheter hun har, akkurat som Højdal antyder i sin kritikk av Life-design veiledning (Højdal, 2018a). Umiddelbart kan man tenke at det ikke bare er for «Julie» å designe sin egen karriere gjennom å få veiledning, som Højdal retorisk antyder i tittelen på sin artikkel. Jeg mener fortellingen likevel tydeliggjør at bevisstheten hun får gjennom å få veiledning med LDC, gjør at hun ser tydeligere hva som er utfordringene sine. Gjennom veiledningen ser det ut til at hun fikk tydeliggjort hva det var som gjorde at hun ikke trivdes med å være frisør. De kognitive utfordringene gjør at hun ikke klarer å gjøre to ting på en gang. Å klippe hår samtidig som hun skal snakke med kunden, er stressende for henne. Det var noe hun ikke hadde tenkt på som en del av jobben da hun startet med utdanningen.

Det kan se ut som om veiledningen har fått henne til å forstå hva det var ved jobben hennes som gjorde henne sliten og stresset. Frisøryrket var praktisk, og hun kunne være både kreativ og skapende. Men kanskje ville hun trives bedre i en jobb hvor hun gjorde en av delene, enten var kreativ eller snakket med folk.

## Oppsummering: Veiledningen med LDC ga veisøkerne kontroll over egen karrierefotelling

I det første forskningsspørsmålet ønsket jeg å finne ut hvorvidt veiledningen styrket veisøkers kontroll over egen karrierefotelling. Som beskrevet ovenfor er dette sentralt i alle veisøkernes fortellinger om sine erfaringer med veiledningen. Som overskriftene for hver enkelt veisøker indikerer, kan deres erfaring med veiledningen sies å ha vært positive i forhold til det å klare å ta kontroll over sin egen fortelling. De har i ulik grad, enten fått styrket opplevelsen av sin egen fortelling, klart å finne tilbake til en fortelling de tidligere hadde om seg selv og sin egen karriere, og fått en tydeligere opplevelse av hvem de er i tilknytning til arbeidslivet.

Noe av hensikten med LDC er å styrke veisøkerens «narratability», som handler om å gjenskape sin egen fortelling om seg selv, gjøre den til en del av seg og det man kan, og å klare å formidle den til andre (Savickas M. L., 2015a, s. 73; Maree J. G., 2015). I tråd med teatermetaforen jeg har valgt å bruke gjennomgående i oppgaven, kan dette beskrives som å gå fra å være en statist, som er svært påvirket av omgivelsenes oppfatninger, til å bli en mer som en improviserende skuespiller som tør å bestemme selv hvordan rollen skal utøves. En større grad av fortellerevne innebærer å bli mer som en regissør i sitt karriereteater, og å klare å bestemme hvilke roller man skal ha, og hvordan de skal utøves.

Noe som blir tydelig hos alle de fire veisøkerne, er omgivelsenes betydning for deres eget selvbilde. Dette er i tråd med hvordan de karrierekonstruksjonistiske teoretikerene, blant annet Tiedmanns beskriver hvordan individet utvikler sin identitet ved å observere og ha interaksjon med omgivelsene (Patton & McMahon, 2014). Denne påvirkningen er ikke alltid positiv for den enkelte. For «Julie» og «Ida» kan det se ut til å ha vært de nærmeste relasjonene som påvirket deres egen evne til å tenke på hva som er viktig for dem. For «Karoline» kan det ha vært en enkelt kommentar som gjorde et brutalt inngrep i hennes identitetsbyggingsprosess og i drømmene hun hadde på ungdomskolen. Kommentarer fra rådgiveren har tydeligvis satt dype spor. Hos «Samira» har responsen hun har fått fra omverdenen i den lille byen hun bor i, begrenset de mulighetene hun tenker at hun har. På

samme måte har «Idas» foreldres neserynking, og «Julies» mors fortelling om begrensninger knyttet til kroniske sykdom og kognitive svakheter, begrenset deres.

For alle fire ser det ut til at veiledningen har gjort at de klarer å frigjøre seg mer fra denne ytre påvirkningen, og dermed klarer å bli mer bevisst på hvem de selv er og hva som er viktig for dem. De har klart å komme nærmere det Taber beskriver som en «indre retning» der de klarer å stole mer på sine egne opplevelser og interesser (Taber B. J., 2013, s. 149).

Hvilke roller du har i livet og hvordan du selv og omverdenen definerer disse rollene, påvirker hvem du selv opplever at du er. Disse rollene endrer seg gjennom livet avhengig av hvilken situasjon du er i. Noe av hensikten med LDC er å hjelpe veisøker å omdefinere hvordan rollene skal leves ut i nye eller endrede omgivelser. Veiledningen skal bidra til å skape et nytt manus for rollene (Super, 1980; Savickas M. L., 2015a). Dette nye manuset skal igjen bidra til at den enkelte kan ta kontroll over sin egen fortelling, og se på det mulighetsrommet som finnes innenfor de omgivelser veisøker beveger seg i, for på den måten å bli mindre påvirket av omverdenen.

For alle veisøkerne kan det se ut til å være mangel på et manus for hvordan de skulle leve ut sine nye roller som gjorde at de søkte veiledning. Det ser også ut som at veiledningen har gitt dem ulike verktøy til å skape seg nye manus for hvordan de skal leve ut rollene sine, og dermed forstå seg selv på nye måter. «Samira» ser ut til å ha fått en bevissthet om hvordan hun bedre kan balansere rollen som mor med en rolle som yrkesaktiv. Veiledningen minnet henne på hvem hun en gang hadde vært, og styrket bevisstheten om at også hun kunne få en rolle som yrkesaktiv igjen. «Ida» klarte i større grad å videreutvikle rollen hun hadde som datter av sine foreldre, og klarte å tenke selv og ta selvstendige valg framfor å høre for mye på dem. Veiledningen kan ha hjulpet henne å omdefinere hvilken rolle hun skal ha som datter og derigjennom som arbeidstaker. Det samme kan ha skjedd med «Julie». Hennes bevissthet om at hun kan gjøre noe annet enn å være frisør, kan knyttes til at også hun er i ferd med å omdefinere rollen hun har i relasjon til sin mor.

#### 4.2.2. Bidrar veiledningen til opplevelse av kall i relasjon til arbeidet?

Det andre forskningsspørsmålet dreier seg om hvorvidt veiledningen kan bidra til å gi veisøkeren en større bevissthet om et kall i relasjon til arbeidet. Erfaringene var ulike for hver enkelt, også fordi utgangspunktene deres var ulike. Likevel ser det ut til at veiledningen ga alle de fire veisøkerne en styrket bevissthet om sitt eget kall. Jeg presenterer også her hver veisøker for seg, for så i en oppsummering diskutere likheter og ulikheter mellom dem.

##### Veisøker én, «Samira»: Utviklet et nytt kall tilpasset sin nye situasjon

«Jeg har alltid vært den som folk ringer til og vil prate. Jeg har alltid hjulpet alle, men dette var på et helt annet nivå, og det kjentes bra». Det fortalte «Samira», om hvordan hun opplevde å starte i jobb som advokatfullmektig etter jusstudiene. Hun likte å hjelpe andre, og jobben med menneskerettigheter og juss, ga henne muligheten til det. Hun sa også:

Det er viktig for meg å utvikle meg hele tiden, bare å bli bedre hele tiden. Bli bedre og bedre på det man gjør, hvordan man tenker, hvordan man behandler mennesker. Da tror jeg at man er glad.

Men så, hun kom fra et liv i flere store verdensmetropoler: «og bums, så kom jeg hit. Jeg lover deg, det første jeg så da jeg kom hit var en traktor», sier «Samira». Hun forteller at hun sa til mannen sin: «Se en traktor – hvor er det du har tatt oss? Er dette en gård? Han prøvde å skjule sin panikk for meg».

En kort periode etterpå kom det nedgangstider og mannen gikk arbeidsledig i over tre år, mens «Samira» fødte enda et barn. Livet med utsikter til et liv i øvre middelklasse, var brått skiftet ut med et liv uten inntekt, en mann uten jobb, og med begrensede økonomiske rettigheter.

Da var opplevelsen av å ha en mening med arbeidet, eller et kall, lite verdt. For å ha et kall som man ikke får leve ut i en jobb, kan oppleves som verre enn det å ikke ha et kall i det hele tatt. Det beskrives som et «ubesvart kall», og «not living out a calling was often accompanied by regret over not following that career path, and stress over trying to pursue their callings outside of paid employment» (Duffy & Dik, 2013, s. 432). «Samira» har brukt en del tid på å forsøke å skape relasjoner til andre i nærmiljøet slik at hun kanskje kunne få leve

ut dette kallet hvor hun kan hjelpe andre, men har fått lite respons. Noe som både kan ha ført til «stress» og kanskje «regret», over sin egen situasjon, som beskrevet over.

Ubalanse i roller, kan også ha påvirket «Samiras» opplevelse av kall. Da hun var i en helt annen situasjon og var nyutdannet og enslig uten barn, hadde hun en klar opplevelse av hva som var hennes kall i tilknytning til arbeidet. I løpet av årene hun bodde utenlands og samtidig ble mor, ble denne opplevelsen skjøvet lenger bak på hennes karrierescene, og nærmest skrevet ut av hennes fortelling.

Utviklingen, hvor en rolle gradvis blekner i forhold til andre roller, kan være vanskelig å få øye på (Super, 1980). Samtidig er det slik at manglende suksess i noen roller, påvirker evnen til å gjøre suksess i andre. For jo flere roller man har suksess i, jo lettere er det å gjøre suksess på flere arenaer, eller i andre «teatre». Samtidig er det også slik at det å ha mange roller å spille samtidig gir et rikere og mer tilfredsstillende liv, og: «the greater the likelihood of playing later roles successfully and with satisfaction» (Super, 1980, s. 287). Det kan se ut til at veiledningen gjorde «Samira» klar for å utvide sitt rollerepertoar:

Put yourselves to use – Det er viktig. Og å gjøre en god jobb, og på den måten vokse som menneske. Selv om det ikke er innen juss, om det skulle være noe annet, så skulle jeg ha det bedre, selv om det ikke er ideelt for meg, vil jeg likevel føle at det er verdt det for meg. Stemningen hjemme, barna ser at jeg er fornøyd, da vokser kanskje de opp og blir sterkere og mer ambisiøse.

Slik snakket «Samira» etter veiledningen, om hvorfor hun ønsket å komme seg ut i arbeidslivet. Hun ønsket å «sette seg i virksomhet» slik at hun kunne vokse som menneske. Hun åpner også for at det ikke trenger å være akkurat det hun jobbet med før.

«Samiras» tidligere opplevelse av kall, handlet om at hun ønsket å hjelpe andre «på et høyere nivå», trolig ment som å hjelpe andre i samfunnet hun selv lever i, eller i et mer utvidet verdenssamfunn. Nå snakker hun mest om å selv oppleve en hensikt eller verdi. Hun snakker om at «jeg skal ha det bedre» og «at det er verdt det for meg», og at hun ønsker å «gjøre en god jobb, og å vokse som menneske». Uansett, det at hun nå har funnet tilbake til et kall, om enn et annerledes kall, vil kunne ha verdi for henne når hun nå skal prøve å få seg en jobb. Uavhengig av hvilken type kall du har, så er det å ha et kall fordelaktig i forhold til å trives og lykkes i arbeidslivet (Duffy & Dik, 2013).



Fra å ha vært i en situasjon hvor hun opplevde at barna og morsrollen var veldig viktig og kanskje litt for dominerende i livet hennes, har hun nå begynt å tenke på hva som kan være en mening i det å få seg en jobb. I en studie av arbeidets betydning for kvinner med barn, fant forskere at det å ha et kall som innebærer at arbeidet får en form for hensikt, gjør at konflikten mellom arbeidet og morsrollen blir mindre. Studien viste også at det å ha en form for «hellig» forhold til arbeidet sitt, eller at arbeidet har kvaliteter som er «grenseløse, unike og tidløse», gjør at man har en større grad av jobbtilfredshet (Hall, Oates, Anderson, & Willingham, 2012, s. 72). Morsrollen har også blitt en hensikt i seg selv for «Samira» i forhold til å komme seg ut i arbeidslivet: «Jeg vil også at de skal være sterke og tilfredse, jeg vil at de skal ville noe for dem selv», fortalte hun. For at de selv skulle ønske å ha ambisjoner, mente hun at hun selv var en viktig rollemodell: «da vil jeg vise at vi som foreldre også har ambisjoner».

I «Samiras» fortelling ser vi at hun har begynt å tenke på seg selv som en arbeidstaker igjen, også en som ikke «bare» vasker doer, som hun uttrykker det. Hun har begynt å formulere et nytt kall, som kanskje kan hjelpe henne å styrke andre roller enn morsrollen og dermed oppnå en bedre balanse og harmoni mellom rollene.

Å forstå livet sitt, som alle lagene (life-space) og periodene (life-span) i Supers regnbue, med alle de ulike rollene, og den utvikling som skjer igjennom livet, både som følge av ytre påvirkning, og indre utvikling, kan kanskje føre til at man blir mer moden til å orientere seg i et nytt karrierelandskap (Patton & McMahon, 2014). Kanskje kan det også gjøre at det blir enklere å finne sitt kall. «Samira» opplever at veiledningen har gitt henne mer klarhet i hva hun vil, og hvorfor:

Jeg føler at denne metoden er kjempebra for folk som meg, jeg vet jo egentlig hva jeg vil, men jeg har glemt bort meg selv. Så dette var en veldig bra metode til å få meg tilbake. Men jeg tenker at det er enda mer viktig for folk som ikke vet hva de vil.

Maree (2016) trekker fram de tidlige minnene som viktig i sin veisøkers prosess med å gjenvinne håp for fremtiden, gjenfinne sitt «Self-esteem», og «enhance their self-efficacy» (s. 31). Det gjør også «Samira».

Hva er ditt tidlige minne. Hva? Jeg måtte begynne å grave i meg selv, finne ut hva som var viktig for meg....Det var en boost for selvtilliten min. Det var bra. Jeg fortalte henne [veilederen] at «you launched me».

At veisøker selv trekker fram de tidlige minnene som noe som var utslagsgivende for at hun fant ut hva som var viktig for henne, er kanskje ikke tilfeldig. Som omtalt tidligere, representerer minnene noe dypt personlig, og forteller ofte noe om hvilket perspektiv veisøker ser dagens utfordring ut ifra. Gjennom å få klarhet i hva de tidlige minnene representerer kan både veileder og veisøker bedre forstå utfordringene veisøker står i, samtidig som veisøker også blir kjent med seg selv (Savickas M. L., 2015a; Taber B. J., 2013).

### Veisøker to, «Karoline»: Utfordringer som barn tydeliggjorde et kall

Også for veisøker nummer to gjorde veiledningen at meningen med arbeidet hun skulle gjøre og hva som var hennes kall, ble tydeligere. Hun valgte først helsefagarbeider- og så førskolelærerutdanning fordi det hørtes enklest ut. Men praksisen på gamlehjem, og siden jobben hun som nyutdannet førskolelærer fikk som pedagogisk leder i en barnehage, opplevdes hverken som meningsfull eller positiv.

Jeg visste hele tiden at jeg ikke skulle jobbe som det [helsefagarbeider]....Jeg ville jobbe med barn, men jeg hadde bare erfaring med å være turntrener fra barna er tre til de er atten. Jeg tenkte at jeg kunne begynne som førskolelærer først. De yngste er kanskje lettest, tenkte jeg.

Hun fullførte førskolelærerutdanningen, men etter å ha prøvd seg i jobben som pedagogisk leder i barnehage, fant hun ut at det ikke var noe for henne.

Det var ikke dette jeg ville gjøre. Å jobbe med barn liker jeg, men ikke å måtte være leder for voksne folk...Jeg følte på en måte at det ikke var der jeg skulle være. Det bare tappet meg for energi....Det ga meg ikke så mye tilbake. Det tok liksom bare....Styret var veldig fornøyd med meg. Jeg var godt likt av foreldre, og kollegaene var fornøyde, så jeg gjorde jo ikke noe feil....Men jeg var nesten litt lei meg. Jeg tenkte sånn, har jeg liksom brukt tid og penger på å ta denne utdannelsen her, også skjønner jeg ikke hvordan jeg skal gjøre dette her i 41 år til.

Gottfredson sier at prosessen, hvor yrke etter yrke blir eliminert fra en persons «kart over mulige yrker», eller «social space» er så subtil at man ikke legger merke til hva som skjer, men at den kan oppdages ved at en person snakker om hva hun eller han vil bli, men ikke kan forklare hvorfor (Gottfredson, 2005, s. 80; Patton & McMahon, 2014, s. 89). Hadde

veisøker nummer to blitt spurt av en kompetent rådgiver den gangen på ungdomskolen, om hvorfor hun ville starte på helse- og sosialfag, eller siden på førskolelærerstudiet, ville hun trolig ikke ha hatt en egen forklaring basert på et personlig ønske eller en drøm, eller forklaringen hadde vært begrunnet ut ifra ytre påvirkning. Og, som Frank Parsons sa det, man bli bare «en brøkdel av den mannen man burde være, hvis man ikke får brukt evnene og entusiasmen sin i sitt daglige virke» (Parsons, 1909, s. 3). Det var jo også det som skjedde. «Karoline» ble tappet for energi og følte at hun ikke var på rett plass.

Hun søkte karriereveiledning i håp om å finne ut mer om hva hun skulle gjøre, og «hva som egentlig ligger i meg», som hun sa. Det ble tydeligere for henne etter veiledningen.

I og med at jeg har slitt litt selv, så vet jeg litt hvordan det er å være den som bruker litt langt tid og ikke skjønner alt med en gang. Da er jeg kanskje flinkere til å tilrettelegge for at de skal lære....Jeg har nok en litt annen forståelse for deres situasjon.

Ved å forstå bedre hvem hun er og hva som driver henne, har «Karoline» fått en tydeligere opplevelse av hva som er hennes kall. Hun skal være et sted hvor hun får utløp for kreativiteten sin, og hvor hun kan hjelpe barn som sliter med å lære. Det har hun fått der hun er nå.

Ja, jeg visste jo ikke at det var sånn. Jeg trodde bare at alle som jobbet med noe, de gjorde det fordi de var flinke til det. Nå skjønner jeg at valg av utdanning kanskje kan ha noe med å gjøre at det er noe de har slitt litt med. Nå kan jeg se et mønster i det.

Dette «mønsteret» hun forteller om kan handle om det Savickas snakker om som det åpne såret der nye ting vokser fram når lyset treffer det (Savickas M. L., 2015a, s. 40). Dette kan ha vært et tidlig minne som tydeliggjorde denne mulige smerten i «Karolines» liv, som kan ha startet i barndommen da hun slet med å lese og skrive. Fordi jeg ikke spurte respondentene mine om hva de hadde svart på spørsmålene i veiledningen, kan jeg ikke vite dette med sikkerhet, men det kan være at «Karoline» etter veiledningen har funnet fram til hva som kan ha stoppet henne i å gjøre det hun ønsker. Da kan det gjøre det lettere å finne fram til sin drivkraft, eller kanskje sitt «kall», noe det også ser ut til at hun har fått: «Jeg får være kreativ. Jeg får brukt pedagogikken med å få god relasjon til barn og jobbe for deres beste, så de skal få det så bra de kan på skolen».

Fra å føle en tomhet og utmattelse i jobben som pedagogisk leder, opplever hun nå mening i den jobben hun gjør.

Ja, jeg føler masse mening...Det å ha en god relasjon med barna. Det å være en god støtte for dem, og gjøre skole morsomt for dem....Jeg føler på en måte at det er jeg som gjør dagen til de elevene jeg har. Jeg blir jo den viktigste personen etter foreldrene....Den dagen jeg har studiedag på fredager, så syns jeg nesten det er litt rart at jeg ikke får kommet på jobb og sett dem. For det blir jo litt sånn når du er kontaktlærer. Du føler at de 20, de er liksom dine da....Det er helt avgjørende for meg...at jeg kan gjøre en forskjell.

Det kan se ut som om hun har klart å bevege seg over til det Tiedeman og Miller snakker om som en mer personlig realitet hvor hun legger mindre vekt på ytre rammer og forventninger i sitt valg av karriere (Patton & McMahon, 2014). Hun er blitt mer bevisst på hva som er viktig for henne, uavhengig av omgivelsene, og på tvers av ytre forventninger og begrensninger. Det kan virke som om «Karoline» hadde liten tro på, eller evne til å vite noe om hva hun selv ønsket å gjøre. Hun visste at hun drømte om å bli lærer, men turte ikke satse på det. Kanskje kan det skyldes en frykt hun ikke reflekterte over før hun var hos karriereveileder.

«If a man loves his work and can do it well, he has laid the foundation for a useful and happy life» (Parsons, 1909, s. 14). Selv om Life-design veiledning tar for seg flere sider ved et menneskes liv enn Parsons teorier som handlet om å finne yrker som passer til hver enkelt, er hensikten den samme. I «Karolines» tilfelle har hun en opplevelse av at det var veiledningen som gjorde at hun nå kan ha det bra, og leve et meningsfullt og godt liv.

Tidligere handlet fortellingen til «Karoline» om en kvinne som sto i en vanskelig situasjon. Hun var utmattet og tung til sinns og ble lei seg av å tenke på at «dette skulle hun jobbe med i 41 år». Men, fortellingen om jenta som på grunn av lese- og skrivevansker hadde begrensede muligheter til å kunne jobbe med det hun egentlig ville, har nå blitt til en ny fortelling, om en kvinne som har en erfaring fra barndommen som gjør at hun kan bety noe helt spesielt for barna i klassen sin. Maree (2015) beskriver hvordan karrieren, som en bærer av mening for den enkelte, kan brukes i situasjoner med endring og overganger, som «en kilde til en opplevelse av kontinuitet» (s.225). «Karolines» karriere har nå fått en tydelig mening for henne. Det kan se ut som om hun nå har fått et kall. Som Maree skriver videre,

har «prosessen med å skape denne nye historien bidratt til å utforske en persons mening i livet, løse personlige problemer og å finne ut hva som er viktig for dem» (2015, s. 225). Det er også det «Karoline» forteller:

Jeg hadde jo aldri sett for meg at jeg skulle stått foran der en gang og være den som underviste. At jeg skulle stå der og lære dem om matte og norsk når jeg selv brukte så lang tid. Det hadde jeg aldri trodd. Bare det i seg selv er jo meningsfullt, at jeg har fått det til.

### Veisøker tre, «Ida»: Ble mer bevisst på hvilke omgivelser hun liker

I løpet av samtalen «Ida» hadde med veilederen ble bare ett av spørsmålene i det karrierekonstruksjonistiske intervjuet (CCI) stilt. Det er kanskje noe av grunnen til at «Ida» ikke kom ut fra veiledningen med en klar opplevelse av et kall relatert til jobb. Det ene spørsmålet som handler om TV-serier, blader eller magasiner er ment som en interessekartlegging som skal finne fram til den «scenen» hovedpersonen skal «leve ut» rollen sin på (Savickas M. L., 2015a, s. 73). Hun ble ikke spurt om rollemodeller eller tidlige minner.

Før hun kom til veiledning visste hun svært lite om hva hun skulle gjøre og hvilken retning hun skulle velge. Hun hadde kanskje vært for opptatt av å ta hensyn til omgivelsene sine og deres «neserynking», til å klare å ta hensyn til hva hun selv ville:

Jeg var veldig usikker på hva jeg skulle gjøre. Så gikk jeg markedsføring på videregående og syntes det var spennende. Jeg hadde ikke satt meg så mye inn i det, og angrer kanskje litt etterpå, men har vel tenkt at det uansett er noe jeg ville få bruk for. Jeg visste ikke at det skulle være så mye økonomi [som i faget økonomi].

«Ida» har valgt å gjøre ferdig bachelorgraden: «Det er jo uansett noe jeg kan bruke videre, uansett hva jeg ønsker å bli», som hun sier, og forklarer at det også gjør at hun ikke opplever det hun har studert til nå som «bortkastet». Hun hadde jo uansett ingen bevissthet om hva hun ønsket å bli.

Hun visste godt hva det ville si å vite hva man vil bli og å ha en opplevelse av mening i en jobb. Hun forteller om sin tidligere kjæreste som i mange år hadde hatt en bevissthet om at han ville bli lærer: «Når jeg så den driven han hadde, tenkte jeg at jeg egentlig ikke vet hva

jeg vil. Jeg hadde det ikke sånn», sier hun, og forteller at han også er mye mer tilfreds med studiet sitt enn det hun har vært.

Det eneste hun har hatt en bevissthet om, er at hun ønsker å se resultater av det hun gjør. «Det verste jeg vet er å gjøre noe som jeg ikke ser resultater av», forteller hun, og legger til: «at det har en form for mening er jo et pluss, men også det at du ser at det skjer noe». I tillegg har hun hatt en ide om at hun vil ha en jobb hvor hun ikke må sitte stille på en kontorpult, og hvor det er rom for å ha kontakt med hverandre, og være kreativ, men hun har aldri turt å tenke at det er noe hun kan velge. Det hadde hun jo fått tilbakemelding på, at å sitte stille, det måtte hun bare finne seg i.

Det er fordelaktig både for jobbtilfredshet, helse, jobbtilknytning og inntekt, å faktisk ha en opplevelse av å ha et kall i jobben. Men, det betyr ikke at man ikke kan bli tilfreds uten å se en mening i det man gjør, eller å ha et tydelig definert kall. De som ikke har et kall, forventer heller ikke at jobben skal gi dem noe annet enn kanskje prestisje eller lønn (Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997).

For «Ida» er det ikke som for «Samira», som hadde et kall, men som ikke fikk levd ut kallet sitt i en tilfredsstillende jobb. «Ida» har foreløpig ikke noen ide om hva som kan være et kall. Fordi «Ida» kun ble stilt dette ene spørsmålet om interesser og omgivelser, er det også vanskelig å forvente at det skal ha skjedd store endringer hos henne. Likevel ser det ut til at «Ida» fikk vite mer om seg selv ved å reflektere over hvilke omgivelser hun likte å være i og hvor hun eventuelt kan utøve et framtidig kall:

Jeg så viktigheten blant annet av at jeg ønsker å være et sted det er kreativt, og hvor det er et felleskap hvor jeg kan trives. Det var det hun fikk ut fra svarene mine. Det er jo slik jeg liker å jobbe med folk på skolen også, å sitte sammen med de andre og få fram ideer og spille hverandre gode.

«Ida» forteller at hun liker å være i miljøer hvor folk «spiller hverandre gode», og hvor hun kan være kreativ. Den bevisstheten kan utvikle seg til et kall. Hun har i alle fall blitt mer bevisst hva hun vil, og at det er noe hun kan tillate seg å ønske seg:

Jeg tenkte at det kanskje stemmer overens med slik jeg har tenkt at jeg vil ha det i et fremtidig yrke, men at jeg kanskje ikke helt har turt å tenke at det er noe man kan se

for seg. Jeg har vel tenkt at du ikke kan se for deg at det er slik du vil ha det, jeg vet jo ikke så mye om arbeidslivet. Jeg har tenkt kanskje at jeg bare må ta det som er.

Før hun kom til veiledning, hadde ikke «Ida» reflektert over at hun likte å samarbeide med andre og bidra til å «spille hverandre gode», som hun beskriver det. Selv om hun vet at det er viktig for henne på skolen, tenkte hun ikke over at det er noe som også vil være viktig for henne i en jobb. Hun hadde jo bare hørt på hva «folk» sa, om at en jobb er et sted hvor du sitter stille ved en kontorpult. Veiledningen hadde gjort at hun turte å tenke annerledes om hva som var viktig for henne, hva som kunne være nærmere noe som kunne likne et kall. Nå tør hun å tenke at det å være kreativ i felleskap med andre er viktig når hun skal velge en framtidig yrkesretning.

Jeg syns det var litt personlig. Også syntes jeg det var vanskelig å sette ord på det. Jeg har aldri tenkt over hvorfor jeg liker ting og ser på TV-serier og slike ting....Det gjorde vel egentlig at jeg ble OBS på hva de tingene egentlig betyr for meg.

Dette kan likne på opplevelsen studenten i Di Fabio sin undersøkelse fikk. Veiledningen gjorde at hun ble mer klar over at det var viktig for henne å finne en jobb relatert til faget hun studerte, istedenfor å tenke at hun var bundet av forventninger fra foreldre og kjæreste. Før hun kom til veiledning uttrykte studenten ubeslutsomhet i forhold til hva hun skulle gjøre, selv om fagområdet hun studerte hadde fasinert henne siden barndommen. For å sikre mulighetene til å få jobbe med dette, er studenten etter veiledningen blitt mer bestemt på å videreutdanne seg og lære mer. Hun har funnet ut mer om hva hun ønsker, og hvorfor (Di Fabio, 2016).

Det var mye som også ble tydeligere for «Ida»:

Jeg er nok fortsatt ganske rådvill. Men hun nevnte den interessen jeg har for å være i kontakt med andre og interessen for interiør, at jeg kanskje kunne jobbe innenfor eiendom. At det kanskje kunne være noe der jeg liker, og trives med. Kanskje jeg skal satse på det istedenfor markedsføring. Det gjorde at jeg fikk tankene til å begynne å surre. Jeg fikk andre tanker. Kanskje det er mer der ute enn bare å ta ett års markedsføring bare for å ha noe å gjøre.

Kanskje kan disse nye tankene hjelpe henne til å forstå seg selv bedre og dermed finne noe som gir henne mening.

## Veisøker fire, «Julie»: Forsto hva som var viktig for henne i en jobb

«Julie» har også fått en styrket bevissthet om hva hun liker og ikke liker, blant annet i yrket hun hadde før hun ble sykemeldt:

Jeg likte det å ha et prosjekt på en måte, når jeg fikk en kunde så kunne jeg være kreativ og bruke det jeg hadde lært i faget og skape noe og gjøre kunder fornøyde, noe de ønsket med håret sitt.

Hun forteller at hun også likte å bruke hendene og likte opplevelsen av å skape noe, og det at hun hjalp kundene med å oppnå noe de ønsket:

Du skaper på en måte kunst i et hår. Bruker forskjellige teknikker for å skape forskjellige uttrykk. Det var jo det som var morsomt, at jeg måtte tenke meg fram til hva, eller ha et mål å gå etter. Planlegge noe, ha et prosjekt på det og så fullføre. Det er det jeg liker med faget, at jeg alltid har noe å på en måte, du vet hva som kan gå galt også vet jeg hva jeg skal gjøre for at det ikke skal skje.

Dette er en bevissthet hun trolig ikke hadde før hun var igjennom veiledningen: «Jeg har kanskje ikke tenkt helt grundig over hvorfor jeg likte faget egentlig». Denne bevisstheten kan brukes til å finne en mening i et eventuelt nytt yrkesvalg:

Kanskje ikke jobbe like nært på mennesker på samme måte. At jeg kan hjelpe mennesker, men på en annen måte....Heller fokusere på personen. Eller bare å jobbe med gjenstander. Det er det jeg har funnet ut kan være best for meg.

Veiledningen gjorde at hun fant ut mer om seg selv og hva hun liker å gjøre, og at hun likte å hjelpe mennesker. En tydeligere bevissthet som også kom fram i en studie av en mann som var usikker på hvilken retning han skulle velge (Maree J. , 2016). Marees studie viste hvordan veiledningen gjorde at veisøker gikk fra å ha et negativt framtidssyn til å se positivt på framtiden, og den bidro til endring og en tydeligere bevissthet omkring veisøkeres intensjoner. Veisøkeren fikk både styrket selvbevisstheten sin, og styrket viljen til å tilpasse seg karriererelaterte utfordringer. Veisøker «could uncover deep-seated motivations and strengths», og artikkelforfatteren konkluderte med at LDC kan bidra til å «promote clients ability to heal themselves, design and construct successful lives, and make social contributions through their work» (2016, s. 32). «Julie» ble bevisst at det å hjelpe folk var noe av det hun likte godt med å jobbe som frisør. Den bevisstheten kom etter veiledningen,



og er noe hun kan bruke videre i sitt søk etter et framtidig passende yrke. Noe det også ser ut til at hun gjør:

Jeg er veldig målrettet og ønsker å skape noe, og ha et prosjekt å jobbe med over tid istedenfor å jobbe under tidspress. Jeg må ha noe så jeg kan bruke kroppen og ikke ha så statiske bevegelser.

Hun har blitt bevisst på at det å hjelpe folk er viktig for henne, men kanskje ikke på samme måte som da hun jobbet som frisør.

Jeg ønsker å få folk til å føle seg bra. Men med den hjelpen jeg har gitt dem over lengre tid, enn bare å stelle håret dems. Jeg må ha noe praktisk. Jeg kan ikke ha det teoretiske. Jeg kan hjelpe mennesker, men er ikke så glad i å være så tett oppå mennesker i jobben. Det er ikke noe problem ellers, men vil ikke jobbe så tett med mennesker....Det var noe jeg ikke visste fra før. Jeg tenkte ikke på det på den måten. Jeg visste at jeg hadde litt vanskeligheter med det, men at jeg ble bedre på det, men at jeg fortsatt ikke ønsket å jobbe sånn.

Det ser også ut til at hun har forstått mer av hvorfor hun ikke likte jobben som frisør. Før tenkte hun at det å jobbe med håret til folk samtidig som hun snakket med dem var noe hun ville venne seg til. Nå forstår hun at å jobbe på denne måten ikke er riktig for henne. «Ja, det skjønnte jeg ikke før. Det er vel det jeg har fått ut av veiledningen. Jeg har innsett mer ting enn det jeg gjorde før». Hun har også innsett at hun også ønsker å finne noe annet: «Ja, det har fått meg til å tenke at jeg kanskje ikke likte det så godt med jobben jeg hadde, så jeg har ønsket å finne noe annet å jobbe med».

Selv om hun ikke har bestemt seg for noe endelig, har hun gjort seg noen helt konkrete tanker om hva hun ønsker: «Jeg har tenkt på å kanskje jobbe med funksjonshemmede. Jeg vet ikke helt. Jeg har vært innom mye, men har ikke helt klart å plukke. For jeg er jo i den prosessen enda».

Bevisstheten om hva som er viktig for henne, gjør at søket etter aktuelle yrker blir lettere. Det har gitt henne en mer tydelig retning og en evne til å ta skritt i den retningen. Hun har blitt mer bevisst på at hun også må gjøre noe hun ønsker selv. «At jeg klarer å være bevisst på hva jeg selv vil og hva jeg ønsker i en jobb, og det visste jeg ikke like godt før. Så jeg har jo fått noe ut av det at jeg vet mer om mine interesser».

Selv om hun nå ikke har noe tydelig definert kall, vet hun at det er viktig å ha en opplevelse av mening i en jobb. Hun ser altså ut til å være blant den tredelen av befolkningen som ser på jobben som et mål i seg selv, og ikke som et middel for å oppnå enten personlig suksess eller få høy lønn. Det som tidligere i oppgaven er referert til som kategoriene «job, career and calling» (Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997, s. 22). Lønningen er ikke det viktigste:

Det er jo vanskelig å finne en jobb hvor du får tilfredsstilt alle krav. Jeg er ikke så opptatt av å tjene masse penger hvis jeg trives i en jobb. Jeg vil jo tjene godt, men jeg vil ikke ha en jobb hvor jeg ikke trives, bare fordi jeg tjener penger.

Denne forståelsen kan hun nå bruke til å finne ut mer om hvilken vei hun vil gå videre.

## Oppsummering: Veiledning med LDC ga veisøkerne en styrket bevissthet om eget kall

Det andre forskningsspørsmålet dreier seg om hvorvidt veiledningen kan bidra til å gi veisøkeren en større bevissthet om et kall i relasjon til arbeidet. Å finne en mening med arbeidet, som kan hjelpe veisøkeren igjennom tider med mye endringer og usikkerhet, er også noe av hensikten med LDC. Veiledningen skal oppmuntre veisøkeren til å klare å «formulere en hensikt, intensjoner og en forpliktelse til seg selv...som gir dem en retning i livet» (Savickas M. L., 2015a, s. 13). Målet er å oppdage dypere liggende verdier, eller en «personal success formula» (Di Fabio, 2016, s. 45).

Veisøkerne i min undersøkelse hadde i ulik grad et forhold til sitt eget kall, eller hva som skulle være en mening med en eventuell jobb. «Samira» hadde en opplevelse av hva som var viktig for henne den gangen hun var nyutdannet. «Karoline» visste at hun en gang hadde hatt et ønske om å jobbe som lærer, men var ikke bevisst på hvorfor hun ønsket det. «Ida» visste at hun selv ikke hadde en slik opplevelse av mening, men visste hva det innebar å ha det. «Julie» var også litt mer uklar på hva som kunne være en hensikt med det hun skulle gjøre, bortsett fra at hun likte å jobbe praktisk og med konkrete prosjekter.

For alle fire ser det ut til at veiledningen ga dem en styrket bevissthet om hva som for dem kan være et kall i en jobb. Den aller største opplevelsen av et kall, kan sies å ha kommet hos

«Karoline». Opplevelsen av å kunne hjelpe dem som er i samme situasjon som hun selv var i, kan nærmest karakteriseres som det som tidligere ble omtalt som «hellig» forhold til arbeidet sitt. Et forhold til arbeidet som er knyttet til høy grad av jobbtfredshet (Hall, Oates, Anderson, & Willingham, 2012, s. 72). En form for hensikt, fant også «Samira», og til en viss grad «Julie», som begge uttrykte at de hadde et behov for å hjelpe andre mennesker. «Samira» omdefinerte sitt kall fra å handle om å hjelpe til i et større verdenssamfunn med menneskerettigheter og liknende, til å hjelpe barna sine med å bli mer ambisiøse, ved selv å være et godt forbilde. Denne omdefineringen av et kall, kan også skyldes at hun hadde snevret inn mulighetsrommet sitt, og derfor søkte etter annen type arbeid enn hun ønsket seg før.

For disse tre veisøkerne handlet det om dette som tidligere er nevnt som definisjonen av kall, som handler om at livet har en hensikt eller en verdi, og om å gjøre noe for andre mennesker, omgivelser og samfunnet. Ingen av dem snakket om noe som kan likne på et kall fra en slags «ytre» kaller som «innkaller» til arbeid. (Duffy R. D., Dik, Douglass, England, & Velez, 2018, s. 425).

Spørsmålet om de tidlige minnene kan se ut til å ha hatt stor betydning for hvordan veisøkerne kom fram til et kall. Som jeg tidligere har understreket, spurte jeg ikke om hva de hadde svart på spørsmålene i intervjuet de var igjennom med veileder. Likevel er det mye av det de forteller som kan se ut til å ha dukket om da de tenkte tilbake til tidlige minner. «Samira» uttrykker hvordan hun opplevde å snakke om de tidlige minnene, og forteller at det fikk henne til å reflektere over hvem hun er og hva som er viktig for henne. Det kan ha gjort at hun nettopp gjenoppdaget hva som en gang hadde vært et kall hos henne. «Karoline» snakker om hvordan hun hadde det som barn, og hvordan hun nå ser hvordan de negative opplevelsene hun hadde i skolen, kan gjøre at hun kan bli en enda bedre lærer i dag. Basert på dette, kan det se ut til at spørsmålet om de tidlige minnene kan ha stor betydning for å få et fullt utbytte av veiledningen.

### 4.2.3. Styrker veiledningen veisøkers evne til å gjøre handlinger som fremmer karriereutvikling?

Det tredje forskningsspørsmålet knytter seg til begrepene jeg tidligere har nevnt som viktige i LDC. Det er «Narratability» som handler om en evne til å tilpasse seg nye situasjoner, i tillegg til en evne til å gjøre handlinger som fremmer sin egen karriereutvikling (Savickas M. L., 2015a, s. 73; Maree J. G., 2015). Den karrierekonstruksjonistiske veiledningen, anses som ferdig og fullført, når veisøker tar konkrete skritt for å teste ut den nye forståelsen de har skapt i veiledningen (Savickas M. L., 2015a, s. 13). Det hadde alle de fire veisøkerne gjort, og veiledningen kan etter denne definisjonen anses som både å være ferdig og fullført, og dermed vellykket.

#### Veisøker en, «Samira»: Har tatt små skritt mot en ny karriere

Manglende «narratability», eller evne til å ta valg og handle under nye forutsetninger, var en av årsakene til at «Samira» søkte hjelp hos veileder. Hun hadde mistet troen på seg selv, og så på sine egne muligheter i yrkeslivet som svært begrensede. Hun hadde også sett hvilken erfaring mannen hadde hatt i det norske arbeidslivet: «Så da kjennes det som om selvtilliten min går i bønn, oh good, I dont know what to do», sa hun.

Hun snakket flere ganger om at hun tenkte hun ville ende opp med «å vaske doer». Hun sto helt uten evne til å se hvordan den kompetansen hun hadde, kunne gjøre nytte i dette nye landet. Hun visste ikke hvordan hun skulle komme seg ut av situasjonen hun var i, og hadde behov for veiledning for å få hjelp til å finne ut hvilke jobber det var realistisk for henne å få. Dette hadde hun ikke klart å finne ut av på egenhånd, spesielt fordi hun hadde vært hjemmeværende: «Jeg er nervøs over dette at jeg ikke har jobbet på flere år», sa hun.

Hun trengte hjelp til å se hvilke muligheter hun hadde: «Jeg kjenner meg veldig «out of place», sa hun og fortalte at hun ønsket å finne ut hvordan utdannelsen hennes kunne være relevant i det norske arbeidslivet: «Det er min situasjon nå – jeg forsøker å finne min plass». Årene hjemme, og livet i et fremmed land hadde gjort at hun ikke lenger visste hvor hun skulle starte.

Veiledningen ga henne ett annet syn på seg selv, og ga henne inspirasjon til å gjøre konkrete handlinger for å bevege seg i en retning. Etter å ha opplevd det som Savickas omtaler som å ha «fallen out of story», ser det ut til at veiledningen har hjulpet henne til å gjenoppdage hva som ligger i henne (Savickas M. L., 2015a, s. 13). Fra å tenke at hun ikke har noen muligheter til å kunne leve ut kallet hun en gang hadde, klarer hun nå blant annet å tenke annerledes om hva det å begynne i en jobb betyr for de rundt henne.

Hvis du går for det du har ambisjon om, kan du alltid lene deg tilbake og si, se jeg prøvde virkelig, og vær stolt over å ha forsøkt. Det er noe jeg synes det er viktig at barna får se. Skulle det bli slik at jeg ikke blir advokat, vil jeg gjerne kunne si til datteren min at jeg har forsøkt det jeg kunne og jeg jobbet hardt, men så gjorde jeg dette isteden. Det er verdighet og noe å være stolt av. Det er viktig.

«Samira» hadde fått endret sin fremtidsstro. Hun ble minnet på hva som en gang hadde vært en mening i en jobb, og ble motivert til å forsøke å forfølge dette i en fremtidig jobb. Hun gikk fra å tenke at hun var dømt til å «vaske doer», til å se etter andre typer jobber som var mer relevant i forhold til det hun hadde utdannelse i. Kanskje klarer hun etter hvert å «put herself to use», som hun selv uttrykte at hun ønsket.

Mannen i Tabers studie som var i tvil om han skulle ta imot en sluttpakke, og hvilken retning karrieren skulle ta, fikk en klarere forståelse for sin hensikt og indre retning i livet og arbeidet, og hvor veien skulle gå videre. «As the narrative is developed, the client can see with self-clarity where the life story takes them next» (2013, s. 159). Dette kan sies å være noe av det samme som skjedde med veisøker nummer en: «Nå kjenner jeg at jeg er viktig og at jeg skal gå for det jeg vil gå for. Kanskje en eller annen der ute vil se meg som verdifull, forstår du?», spør hun og forklarer hva hun nå ønsker å gjøre: «Put yourself up there, and work your way down if you have to». «Samira» forteller at hun, etter å ha snakket om saker som var viktig for henne, var klar for å «starte på toppen» og gå for det som egentlig var i tråd med hennes egen selvoppfattelse: «Jeg ble oppmuntret. Jeg ble oppmuntret til å gå for de tingene jeg vil gå for».

Cochran beskriver det å gå fra å være en tilskuer til å bli en deltaker i sitt eget «livsdefinerende drama», og å bli «emplotted», og ta en rolle i en historie som også involverer andre karakterer, omgivelser og aktiviteter som ender i en ønsket slutt (Cochran, 1997, s. 11). Slik har også «Samira» blitt inspirert til å utvide sitt rollerepertoar. Hun ønsker å

satse på en rolle som yrkesutøver igjen i en type jobb hvor hun også får levd ut det egentlige bildet hun har av seg selv. Hun har også klart å se tydeligere hva som kan være et manus for en slik ny historie.

Hvorfor skal ikke jeg? Det kjennes veldig bra. Det er empowering. Man glemmer seg bort når man ikke har jobb. Jeg har jo ikke noe liv her. Det blir ekstra vanskelig. Det er viktig å finne sin plass. Man må gjøre mye selv, byrden ligger på meg. Jeg har fått oppmuntring gjennom denne veiledningen. Jeg har fått en gnist.

«Samira» fikk større tro på seg selv: «Jeg har jo ikke håp om at omgivelsene skal motta meg, men jeg har fått tro på meg selv». Noe hun mener hun ikke hadde før: «Har man ikke tro på seg selv, er det vanskelig å møte omverdenen».

Hun forteller at selv om hun kanskje innser at hun ikke kan bli advokat i det landet hun bor i nå, kan hun kanskje likevel finne noe annet hun egner seg til. Hun er nå blitt bedre i stand til å tilpasse seg sine nye omgivelser.

Denne prosessen har fått meg til å tenke, om jeg ikke kommer inn i det [yrket] jeg har utdannet meg til skal jeg likevel finne en jobb hvor jeg kjenner at jeg har verdighet....Jeg kjenner at jeg skal starte på topp og jobbe meg nedover. Det finnes ting som jeg vil like, selv om jeg ikke får akkurat det jeg vil. Det finnes annet jeg kan prøve...Det har denne prosessen hjulpet meg til å tenke. Det er jo kjempebra. Denne prosessen gir deg den boosten, også kan du jo bygge fra det.

Allerede få dager etter veiledningen, begynte hun å gjøre konkrete handlinger som kan føre henne i en konstruktiv retning og nærmere en jobb. Blant annet har hun begynt å skrive en norsk CV, og hun har begynt å gjøre litt undersøkelser.

Jeg har faktisk begynt å lete etter ulike yrker. Sett på utdanning.no, sett om det er noe jeg kan gjøre. Jeg fant at saksbehandler, det tenkte jeg at jeg kunne gjøre, det er jo det samme som research og undersøkning, det er jo det jeg har gjort som paralegal. Så det er noe jeg gjør, å se på jobber som har det ordet i seg. Det er noe konkret jeg har gjort, bare for å få en ide. Selvtilliten er der nå. Jeg har også tenkt å lage en liste over selskap som er relevante. Jeg har jo...metoden i meg...så jeg tenkte å bruke det.

Det kan tolkes som at «Samira» har fått en høyere grad av «narratability» og er klar til å «take deliberate actions» for å tilpasse seg nye situasjoner (Savickas M. L., 2015a, s. 13).

## Veisøker to, «Karoline»: Konkrete handlinger førte til en helt ny fortelling

De aller største endringene i karrieren skjedde hos «Karoline». Det er også hos henne vi kan se virkningen av veiledningen over tid, da intervjuet med henne ble gjort over ett år etter at veiledningen var avsluttet. Hennes veiledning resulterte i at hun søkte seg en jobb i barneskolen, og startet på en videreutdanning for å få undervisningskompetanse i skolen.

Da hun søkte veiledning var hun trist og manglet energi, og hun kan sies å ha hatt lav grad av «narratability» (Savickas M. L., 2015a, s. 13). Hun var forvirret og visste ikke hva hun skulle gjøre: «Jeg hadde egentlig gått to ulike veier. Førskolelærerutdanningen var ikke riktig, og helsefagarbeider visste jeg at jeg ikke skulle være».

Kommentaren fra rådgiveren på ungdomskolen hadde gjort at hun ikke turte å velge det hun egentlig ville, og det hadde ført henne ut i ulike yrker og utdannelser hun innerst inne visste var feil. Hennes evne til å tenke på hva hun selv ville, og hva som var viktig for henne kan ha blitt svekket fordi hun hadde forsøkt tilpasse seg det omgivelsene, og i dette tilfellet, rådgiveren mente var riktig. «Hun var jo så omsorgsfull», som han hadde sagt, og hun burde derfor jobbe i et omsorgsyrke. Men det viste seg å ikke være riktig for henne. Hun søkte hjelp hos veileder fordi hun ikke visste hva hun skulle gjøre. Hun visste ikke om det fantes noen muligheter for henne til å gjøre noe annet. Samtidig visste hun ikke hvordan hun kunne jobbe som pedagogisk leder i 41 år til, og sa «hva gjør jeg nå?».

Veiledningen førte nettopp til at «Karoline» turte å gå over den grensen hun tidligere hadde satt for seg selv og som hun nå hadde oppdaget at var satt av andre (Savickas M. L., 2015a, s. 67). Veiledningen gjorde at hun turte å trosse rådgiveren som en gang hadde sagt til henne at hun ikke ville klare å ta høyere utdanning. Hun startet å forfatte sitt eget liv og sin egen fortelling, og tok regien over denne fortellingen:

Veiledningen ga meg en indre motivasjon. Også var det sånn, at det var ikke bare meg, veilederen var der og. Det er kanskje lettere å gjøre det når noen, liksom ja, gjør det! Jeg har troen på deg! Dette får du til!

En målsetting med LDC er at veisøkere skal oppleve at den nye fortellingen de skaper i veiledningsprosessen skal gjøre dem mindre «lost and confused» (Savickas M. L., 2015a, s. 72). De skal klare å se sin overgang, eller endringen de står i, i et annet perspektiv, og på den måten mer eksplisitt forstå deres egne intensjoner. «Karoline» har fått en klarhet i hva som er hennes kall i en jobb. Hun skal hjelpe de elevene som kanskje har de samme utfordringene som hun hadde, og hun snakker om det som om hun nesten har fått en form for åpenbaring.

Denne bevisstheten kan ha gjort at hun klarte å ta valget om å videreutdanne seg for å kunne leve ut dette kallet. Etter veiledningen klarte hun både å ta valg og å handle konstruktivt i forhold til sin egen karriereutvikling. Hun fortalte at hun og veileder «på en måte ble enig», som hun sa: «Vi pratet liksom om det da, at det er nok den barneskoledrømmen som lå øverst. Og da var hun veldig sånn, da syns jeg du skal gå for det. Da undersøkte jeg videreutdanninger, også fant jeg det».

Å oppleve at det finnes et slikt mønster, og få en bevissthet om hva som er meningen med at hun skal jobbe i skolen, kan også gjøre det lettere for «Karoline» å takle utfordringer som kommer senere i karrieren. Hun har en bevissthet om at hun skal være i skolen for å hjelpe de som «var som henne». Det kan tenkes at en annen type undervisningsstilling hvor den dimensjonen ved jobben ikke er like tydelig, kanskje ikke ville gi henne den samme opplevelse av mening. Det er ikke nødvendigvis læreryrket som sådan hun liker, men den rollen hun har overfor de svakeste elevene. Denne bevisstheten om sine egne intensjoner, kan hjelpe henne når hun kommer i liknende situasjoner senere: «in the future, when they again cross a transition in the world of temporary jobs», eller opplever andre typer endringer eller utfordringer (Savickas M. L., 2015a, s. 72).

Denne økte evnen til «narratability» kan også ha en selvforsterkende kraft. Det at hun fikk denne styrken til å handle, og tok skrittet og videreutdannet seg til lærer, gjorde at hun fikk enda en bekreftelse på hvem hun var og hvor hun skulle være: «Jeg kunne ikke hatt det bedre. Jeg stortrives. Jeg lærer noe nytt hver eneste dag. Det syns jeg er kjempegøy. Også får jeg vært kreativ». «Karoline» fikk en ny historie å fortelle. Dette bekrefter også det jeg antydet i teorikapittelet, at fortellerevne og handling kan defineres som noe av det samme, og at det å fortelle også kan sees på som en konkret handling. Det at hun nå hadde en ny



historie å fortelle, kan vise at fortellerevne og handling kanskje ikke er overlappende, men at de virker inn på hverandre.

## Veisøker tre, «Ida»: Konkrete handlinger gjør at hun stoler mer på egne valg

Også veisøker nummer tre, «Ida», fikk utvidet perspektivet og en tydeligere ide om hva hun likte. Da hun kom til veiledning, var hun usikker på hva hun skulle gjøre. Hun angret på studievalget sitt, og visste at hun ikke likte det. Utfordringen hennes var at hun heller ikke visste hva hun ville gjøre istedenfor. Hun visste hun skulle fullføre bachelorgraden hun hadde startet på, men ikke hva hun skulle gjøre etterpå. «Jeg føler at jeg har driftet litt rundt og ikke helt visst hva jeg skal gjøre», sa hun, og ønsket å finne en annen vei. Hun syntes det var vanskelig å samle tankene sine og klare å finne ut hva hun trivdes med.

Det er grunn til å tro at det hun beskriver som foreldrenes neserynking, kan ha bidratt til at hun selv ikke har klart å se tydelig og ta valg for seg selv. Hun har vært for opptatt av hva foreldrene mener. Hun er langt fra det Tiedeman og Miller snakker om som en personlig realitet (Patton & McMahon, 2014). Ytre rammer og forventinger er fremdeles svært viktig i «Idas» beslutningsprosess. Valget om å studere økonomi fordi hun likte markedsføring, kan også se ut som det Gottfredson snakker om som en subtil valgprosess, hvor vedkommende har utfordring med å forklare hvorfor hun velger som hun gjør. Mangel på såkalte «frie» omgivelser har hindret henne i å finne fram til sine indre ønsker og behov, som Gottfredson kaller for et indre «kompass» (Gottfredson, 2005, s. 76).

«Idas» dilemma likner også på dilemmaet til studenten i Di Fabios studie (2016). Hun ble dratt mellom ønsket om å forfølge drømmen sin og å stå ved sine egne studievalg, eller å ta hensyn til foreldrene og kjærestens ønsker om at hun skulle flytte hjem. Veiledningen ga studenten en bedre kjennskap til seg selv, noe som gjorde at hun bedre kunne utvikle sin egen karriere og finne en retning i livet. Fra å være ubesluttosom, og ikke tydelig vite hva hun ville gjøre etter studiene, og å være svært opptatt av hva de nærmeste mente hun skulle satse på, utviklet studenten en tydeligere bevissthet om hva som er viktig for henne selv. Etter veiledningen sier hun blant annet at: «It's time to take care of my priorities and my satisfaction too» (s. 42). Studenten uttrykker også at studiene hun har valgt, er en del av en

plan, og en drøm hun alltid har hatt. Veiledningen gjorde henne oppmerksom på hvor viktig det er for henne å forfølge denne drømmen.

«Ida» har ikke fått noen ny drøm eller funnet sitt kall, men hun er blitt mer bevisst på at valgene må bli tatt på hennes premisser. Det kan se ut som om den nye fortellingen har gjort «Ida» i stand til å bevege seg over i en mer personlig realitet hvor hun legger mer vekt på indre motivasjon. Det kan se ut til at hun i større grad klarer å løsrive seg fra ytre påvirkning og forventninger, og om mulig handle på tvers av disse. På den måten klarer hun å oppnå framdrift og utvikling, som jeg også refererer til som kompetanse til handling (Patton & McMahon, 2014).

«Ida» har fått en økt styrke til å stole på egne vurderinger, og en strategi for hvordan hun skal beskytte seg fra andres innspill. Når «Ida» forteller at «folk» sier at en jobb er å måtte sitte stille, og sier at «når de sier at det er sånn, det må du bare gjøre. Så gjør jeg jo det» kan det tolkes som at hun ikke har en egen personlig bevissthet om hva som er viktig for henne i en jobb. Etter veiledningen har en større bevissthet gitt henne en styrke til å ta sine egne tanker på alvor. «Det var godt å være der og få beskjed om at sånn du tenker kan du få lov til å tenke». Hun visste jo egentlig at hun ville ha en jobb hvor hun kunne være mer i bevegelse. Hun var fornøyd med at veiledningen hadde gitt henne en mulighet til å prate mer fritt, og å kunne få «et annet syn fra en som ikke kjenner meg. Det var behagelig».

Veiledningen ga henne også en strategi for hvordan hun skulle beskytte seg mot foreldrenes neserynking, og på den måten klare å beholde og styrke denne bevisstheten. Hun ville vente med å involvere dem:

Jeg vil tenke litt selv og finne ut om det virkelig er det jeg vil... Da ville jeg lande den litt først for meg selv, og tenke litt igjennom det og se om det er sånn at jeg virkelig vil om et par uker. Hvis det er sånn, så må jeg på en måte ta det opp.

Selv om prosessen med å fortelle til «necessary others» er viktig, finnes det tilfeller hvor de nærmeste ikke er støttende. Da kan det være nødvendig å øve på å presentere sin nye fortelling, for å kunne klare å leve den ut (Savickas M. L., 2015a, s. 73). For at veisøkeren skal klare å styrke sin «narratability, eller «fortellerevne», også overfor sine nærmeste, kan veilederen få veisøkeren til å «øve seg» (Savickas M. L., 2015a, s. 73). Alternativt kan man

finne en slik strategi som «Ida» selv har gjort, med å vente med å fortelle til hun har forankret de nye tankene bedre hos seg selv. For publikum vil reagere. Som i teateret vil for eksempel et mottakelig publikum styrke fremføringen av den nye fortellingen (Savickas M. L., 2015a, s. 74). Et lite responderende publikum, eller et negativt publikum, vil gjøre det motsatte, som i «Samiras» tilfelle.

«Ida» beskrev veilederen som «åpen», og «Ida» opplevde at hun kunne snakke fritt. Hun vet at foreldrene kan være et litt mer utfordrende publikum. Derfor velger hun å tenke seg nøye om før hun involverer dem. Kanskje vet hun med seg selv at hun må øve seg litt på hva hun skal si, og hvordan. Det at hun nå vet at hun må vente og forberede seg på hvordan hun skal håndtere deres holdninger, kan tyde på at hun har utviklet en styrket «narrativity». Ved på denne måten å beskytte sin egen beslutningsprosess, vil hun forhåpentligvis etterhvert klare å se tydeligere hvilken yrkesretning hun skal satse på.

Denne bevisstheten og den økede handlingskompetansen har også gjort at hun har begynt å åpne seg for ideer om nye typer yrker som hun ikke har tenkt på før. Allerede samme dag som hun var til veiledning begynte hun å tenke på eiendomsbransjen og har allerede startet å undersøke hva som kreves for å komme dit.

Jeg gikk inn og leste litt om det, og tenkte at det så spennende ut...og sendte mail til skolen for så sjekke hvordan jeg kunne gjøre det. Det var jo ikke noe jeg hadde sett for meg selv i utgangspunktet....jeg ser at jeg har flere muligheter....Så det gjorde at jeg fikk andre tanker og at det var andre ting jeg ønsket å gjøre.

Hun har blitt bevisst på at hun kan se etter yrker hvor hun slipper å sitte stille og hvor hun kan samarbeide med andre, og hvor interiørinteressen hennes kan få utløp. Veiledningen ser ut til å ha utvidet hennes «mulighetsrom» som tidligere var begrenset av ytre påvirkning (Gottfredson, 2005, s. 79).

## Veisøker fire, «Julie»: Tok valg om videre utdanning

Også for veisøker nummer fire førte veiledningen til at hun tok konkrete skritt som kanskje kan føre henne i en annen retning:

Jeg har rett på påbygg [studiespesialisering] nå før jeg blir 25, så det er jo det jeg skal gjøre i første omgang. Så må jeg jo tenke på om jeg skal studere. Jeg har på en måte

innsett at jeg kan studere. Jeg har jo gode karakterer. Jeg kan gå på skole. Jeg mestrer det. Det har jeg ikke følt før....Da hadde jeg lagt fra meg studiet. Nå er jeg veldig motivert til å studere for å finne en jobb som er best for meg, som jeg har funnet ut mer av gjennom veiledningen.

I tillegg til at hun har bestemt seg for å ta studieforberedende fag på videregående, har hun gjort søk på nettet, noe som har gjort at hun har fått utvidet perspektivet sitt:

Det er jo mange ting der ute som man ikke vet om. Det er også noe jeg fikk ut av veiledningen, at det er så mye som finnes der ute. Helsefagarbeider, sykepleier, liksom. Jeg fikk vite om produktdesigner for eksempel, noe jeg aldri hadde hørt om.

Hun sier også at hun har tenkt på å jobbe med funksjonshemmede, men at hun enda ikke vet noe mer konkret: «Jeg har vært innom mye, men har ikke helt klart å plukke. For jeg er jo i den prosessen enda». Uansett vil trolig bevisstheten om hva hun liker og ikke liker ved frisøryrket, gjøre det lettere å orientere seg i alle de mulige yrkene hun nå lærer om. Den har gitt henne en mer tydelig retning og en evne til å ta konkrete skritt.

Også «Julie» nevner de tidlige minnene. Hun snakker om dem i sammenheng med at hun ser at hun ikke har klart å gjøre ting hun har hatt lyst til å gjøre. «Hver gang jeg har gått for noe har jeg følt at jeg har blitt stoppet. Det viste jo også de tidlige minnene», forklarer hun, og forteller at veiledningen ga henne en forståelse av hvordan ting som har hendt henne har påvirket livet hennes: «Det at jeg ble stoppet. Og at jeg på en måte. Jeg vet ikke hvordan jeg skal forklare det. Det er veldig komplisert. Jeg skjønner at det har gjort noe med meg». Det er også slik Savickas (2015a) beskriver hvordan de tidlige minnene kan påvirke livet man har i dag: «A client's early memories portray a highly personal reconstruction of experience that represents the current self» (s.35).

«Julie» forteller hvordan hun nå forstår sin egen situasjon bedre: «Nå har jeg blitt stoppet av en sykdom», sier hun, men forteller at det også kan være andre ting hun blir stoppet av: «Også det at jeg stopper meg selv hvis jeg går etter noe. Ombestemmer meg når jeg går etter noe jeg vil». Det kan være dette som er temaet som har gått igjen når «Julie» har tatt valg også tidligere i livet. Dette kan være hennes «major life theme», som hun ved å være bevisst på nå også kan finne en løsning til (Maree J. G., 2015, s. 227).

Hun mener veiledningen gjorde at hun nå tror hun klarer å gå for det hun vil, istedenfor å la seg stoppe og gå for det nest beste. For å få til dette, har hun kommet fram til noe hun trenger: «Jeg har funnet ut at jeg trenger et mål å gå etter», forteller hun.

## Oppsummering: Veiledning med LDC førte til at veisøkerne gjorde konkrete handlinger

Det tredje forskningsspørsmålet dreide seg om hvorvidt veisøkerne fikk en styrket evne til å gjøre handlinger som kan bidra til egen karriereutvikling. Et overordnet svar er at alle de fire veisøkerne både fikk styrket sin handlingsevne og iverksatte handlinger som kan styrke deres karriereutvikling.

Dette er også noe av hovedhensikten med LDC. Den karrierekonstruksjonistiske veiledningen, anses som ferdig og fullført, når veisøker tar konkrete skritt for å teste ut den nye forståelsen de har skapt i veiledningen (Savickas M. L., 2015a, s. 13). Veisøker skal blant annet oppmuntres til å gjøre handlinger og legge merke til hva som skjer når de gjør noe annet enn det de er vant til. Den nye historien blir en realitet når den blir levd ut i det virkelige liv. Veiledningen skal forsterke veisøkers evne til å handle, og skal føre veisøker «nærmere grensen for vedkommendes erfaring og forståelse, en grense vedkommende tidligere enten har satt for seg selv, eller som er satt av andre». Samtidig er veileder forpliktet til å hjelpe veisøker å bevege seg i en realistisk retning og ikke gjøre ting som ikke vil gagne dem selv eller deres nærmeste (Savickas M. L., 2015a).

Som beskrevet om veisøkerne over, har de alle gjort slike konkrete skritt. Noen av dem har også krysset en grense vedkommende tidligere enten har satt for seg selv, eller som er satt av andre. Den sist omtalte veisøkeren «Julie» trosser sin mors advarsler og setter i gang et utdanningsløp som kan føre henne videre over i høyere utdanning. Hun vil ikke la seg stoppe lenger. Det samme gjorde «Karoline» som trosset den omtalte veilederens advarsler om at de «ikke liker folk som deg på allmennfag». Nå går hun på høyskole for å videreutdanne seg slik at hun kan leve ut den drømmen hun hadde om å bli lærer.

«Ida» vet hva som skjer når hun gjør noe annet enn det hun er vant til, som beskrevet over. Ofte når hun har turt å tenke fritt om mulige yrker, rynker foreldrene på nesa. Nå forbereder

hun seg på å klare å tenke fritt og fortelle foreldrene sine om det. Hun venter og tenker seg om for å klare å møte foreldrenes neserynking uten å la seg stoppe. «Samira» er i gang med å skrive CV og finne ut hvilke yrker som finnes for henne der hun bor, og kan også sies å ha fått en styrket evne til å handle, til tross for de negative reaksjonene hun har opplevd å få i omgivelsene.

«Narratability» handler om en evne til å tilpasse seg nye situasjoner, og å klare å fortelle historien om seg selv og dermed gjøre den til en del av seg og det man kan. Ved så å leve den ut gjennom handling, får vedkommende bekreftet sine intensjoner, og får «en ny forståelse av seg selv» (Savickas M. L., 2015a, s. 73; Maree J. G., 2015). LDC skal bidra til at veisøker beveger seg i retning av et mer foretrukket «narrativ» eller fortelling som «foster fram» en hensiktsmessig bevegelse mot en løsning på den nåværende utfordringen og til passende arbeid (Taber B. J., 2013, s. 153).

«Karoline» har, ett år etter veiledningen tydelig beveget seg over i et «foretrukket narrativ». Kanskje kan endringene som allerede har skjedd hos de andre veisøkerne over tid utvikle seg i retning av et slikt foretrukket narrativ. Skal man gjøre store endringer i livet tar det tid. Det viser også tidligere case-studier hvor veiledningen i utgangspunktet ikke så ut til å føre til endringer. De viste seg ikke før veileder og veisøker møttes til en oppfølgingstime ti måneder etterpå (Cardoso, Silva, Goncalves, & Duarte, 2014). På samme måte oppleve Maree å få en henvendelse fra veisøkeren han hadde veiledet hele 21 måneder tidligere. Veisøkeren sa: «Please thank the man you refer to so often [Mark Savickas], and tell him that he really works magic» (2016, s. 32).

#### 4.2.4. Hvorvidt ytre faktorer og strukturelle forhold påvirker virkningen av LDC.

Med dette fjerde forskningsspørsmålet vil jeg forsøke å svare på noen av de kritiske innvendingene mot Life-design veiledning. Jeg vil her strukturere diskusjonen etter mulige ytre faktorer og strukturelle forhold som nevnes i teorikapittelet for så å diskutere de fire veisøkerne opp imot disse.

Analysen til nå har vist hvordan alle veisøkerne har fått et annet syn på seg selv. De har blitt mer bevisst hvem de er og hva de ønsker med sine karrierer og alle sine roller i sitt «life-space» (Super, 1980, s. 283). Veiledningen så også ut til å ha gjort dem bedre i stand til å handle og tilpasse seg situasjonen de står i. Både «Samira» og «Karoline» snakker om at de har fått det de kaller for en «boost»: som kan oppfattes som en ekstra energi eller styrke til å handle og gjøre noe med livet sitt. «Karoline» har valgt et helt nytt yrke, og «Samira» begynte umiddelbart å skrive på CVen sin og undersøkte hvilke relevante jobber som fantes og passet til hennes gjenerobrede selvilde. Men er det så enkelt, eller vil ytre omstendigheter uansett sette begrensninger for veisøkeres forsøk på endring?

Som nevnt tidligere er noe av kritikken mot Life-design veiledning at metoden individualiserer den enkeltes karrierevalg, og det stilles spørsmålstegn ved om det er slik at hver enkelt bare kan «designe» sin egen karriere (Høydal, 2018a, s. Avsn. 1). Høydal nevner blant annet hvordan adgangen til jobb og utdanning kan være begrenset for enkelte grupper og derfor har innvirkning på den enkeltes karrieremuligheter. Av andre mulige kontekstuelle faktorer som kan påvirke utbyttet hver enkelt kan ha av LDC, er blant annet sosial klasse og sosial kapital, graden av påvirkning fra omgivelsene, etnisk tilhørighet og helse relaterte forhold.

## Sosial klasse og sosial kapital

Sosial kapital defineres i denne oppgaven som de ressurser den enkelte kan dra nytte av i sitt lokalmiljø og sine omgivelser. Det handler om en kapital en enkeltperson bygger opp over tid ved for eksempel å hjelpe andre når de trenger det, slik at de kan gi hjelp tilbake ved behov (Coleman, 1990) .

Det er hos «Samira» at denne utfordringen ser ut til å være mest framtrødende. Som tidligere forklart, kan det oppleves som at hun har foretatt det jeg har kalt en negativ klassereise, fra en middelklassetilværelse i en europeisk storby, og til et liv som hjemmeverende husmor i en småby i Norge. Hun beskriver hvordan hun har forsøkt å ta kontakt med folk rundt seg, og hvordan hun opplever å bli avvist.

Det finnes nok miljøer også i dette småbysamfunnet, der medlemmenes gjensidige relasjon og tillit fører til flere muligheter for hver enkelt, slik som sosial kapital ble definert i teorikapittelet. «Samira» vet at det finnes. Både hun og mannen har forsøkt å komme seg inn ved å invitere folk hjem og å delta i felles treninger og dugnader i borettslaget. Men, kanskje har ikke «Samira» og ektemannen verdifulle nok ressurser å omsette i dette samfunnet til å kunne opparbeide seg den sosiale kapitalen som kanskje må til for å klare å få til en reell endring (Coleman, 1990; Fauske, 2009). Slik hun har erfart til nå, ser det ut til at omgivelsene ikke verdsetter deres investeringer i dette markedet i form av invitasjoner til kaffebesøk, middager eller dugnadsinnsats (Coleman, 1990). Heller ikke mannens deltakelse på den lokale fotballtreningen har vist seg å gi resultater, hverken sosialt eller jobbmessig. Det skal trolig mer til for at omgivelsene der skal begynne å verdsette dem, og se at de kan ha et gjensidig nytteforhold.

Sosial kapital er et resultat av akkumulert arbeid og strategiske investeringer som det krever både tid og innsats å bygge opp (Rønning & Starrin, 2009). Mulighetene du har til å få en «avkastning» av denne sosiale kapitalen, vil avhenge av hva slags sosiale nettverk du er en del av (Fauske, 2009, s. 86). I karrieresammenheng kan man tenke seg at kvaliteten på de nettverkene du er en del av, dermed vil avgjøre hvilke jobbmuligheter du har. En kan se for seg at et stort og bredt nettverk, med mange yrkesaktive bekjente med relevante jobber innenfor ulike miljø, er gunstig i en situasjon hvor du trenger en jobb. Et lite men «tykt» eller tett nettverk av kun nære venner, som kanskje heller ikke har et trygt fotfeste innenfor arbeidslivet og få uformelle kontakter med andre type nettverk, er tilsvarende lite gunstig i tilsvarende situasjon (Rønning & Starrin, 2009).

Intervjuene med de andre tre veisøkerne avdekket ikke tilsvarende utfordringer i forhold til deres sosiale kapital. De uttrykte for eksempel i liten grad ambisjoner om å bevege seg ut av den sosiale klassen de var født inni. «Julie» er kanskje den eneste som hadde fått tanker om å ta en høyere utdanning enn sin egen mor. Men det er ingen ting som tilsier at manglende sosial kapital innenfor de omgivelsene de er i, skulle hindre dem i å få en relevant jobb. De snakker alle tre om både venner og familie, og andre bekjente som har betydning for dem. Det er heller ikke problemer med å komme seg inn på arbeidsmarkedet som er utfordringen



deres. Det er hva de skal gjøre, og hvilken jobb de skal velge, som er deres primære utfordring.

Å komme seg inn på arbeidsmarkedet er en ting. Å få en jobb som oppleves som meningsfull er noe annet. Muligheten til å kunne leve ut et kall i en jobb kan også bli begrenset av hvilken sosial klasse du tilhører. For de fleste er det slik at en høy utdanning gjør sjansene større for at du får leve ut et kall i en jobb (Duffy R. D., Dik, Douglass, England, & Velez, 2018). Samtidig har de som tilhører lavere sosiale lag og har lav utdanning, også i mindre grad forventninger om at de skal ha mulighet til å kunne leve ut et kall i en jobb (Duffy & Dik, 2013; Duffy R. D., Dik, Douglass, England, & Velez, 2018). Nå har både «Samira» og mannen høy utdanning, men som delvis arbeidsledige og som minoritet i et fremmed land, kan deres «access to opportunity» ha blitt sterkt redusert (Duffy R. D., Dik, Douglass, England, & Velez, 2018, s. 426). Slike begrensninger i muligheter for blant annet marginaliserte grupper kommer blant annet av undertrykkende systemer som rasisme, klassebevissthet, sexismen, og andre fordommer (Duffy R. D., Dik, Douglass, England, & Velez, 2018, s. 426). Det er kanskje det «Samira» og hennes mann har fått merke.

For at «Samira» skal komme seg videre etter at hun har fått det hun beskriver som en «boost» etter veiledningen, kan det være en fordel å sammen med veileder lage en handlingsplan som forteller hvordan hun skal kunne overkomme denne type hindringer.

## Teorien om «innsnevring og kompromiss»

Jeg har nevnt Gottfredsons teori om innsnevring og kompromiss som en faktor med innvirkning på veisøkeres karrierekonstruksjon (Gottfredson, 2005). Dette har relevans i forhold til alle de tre første forskningsspørsmålene. Gottfredsons teori handler om hvordan ytre forhold som hvilket kjønn og sosial klasse du tilhører, og de normene og oppfatningene som ligger i de omgivelsene du er en del av, påvirker ditt bilde av deg selv og hvilke muligheter du har. Prosessen hun kaller «circumscription» (s.71) handler om at alle mennesker konstruerer sitt bilde av seg selv i et sosialt felleskap og de omgivelsene man er en del av. Prosessen ender i en kompromissfase hvor en persons preferanser blir sammenliknet og satt opp imot ytre omstendigheter, og hvor hun fraskriver seg muligheter hun kanskje ønsker seg, til fordel for alternativer som virker mer oppnåelige. Et mindre

«fritt» miljø kan gjøre denne innsnevringen sterkere enn i et mer fritt miljø (Gottfredson, 2005, s. 76)

En slik prosess er tydelig hos alle veisøkerne i undersøkelsen, og den virker inn både på det bildet de har av seg selv, deres forhold til et kall i en jobb, og på hva de har klart å gjøre med situasjonen sin tidligere. Det kommer tydelig fram i veisøkernes fortellinger hvordan ytre omgivelser som familie, skolen og lokalsamfunnet har bidratt til å begrense deres muligheter. «Samiras» i utgangspunktet høye tanker om seg selv og sine yrkesmuligheter er blitt «kompromisset» bort til fordel for mindre foretrukne og tilsynelatende mer oppnåelige yrkesalternativer. Samtidig som hennes selvbylde gradvis har blitt dårligere, og hennes sosiale status oppleves som lavere, har yrke etter yrke blitt eliminert bort fra hennes kart over yrkesvalgmuligheter. Tilsvarende hadde «Karoline» «kompromisset» bort å bli lærer til fordel for helsefagarbeider (Gottfredson, 2005, s. 13).

I fortellingene kommer det samtidig tydelig fram hvordan veiledningen bidro til å redusere en del av disse ulike begrensningene. En av veisøkerne forteller blant annet om hvordan hun kunne snakke fritt til veilederen om hva hun interesserte seg for og ønsket seg. Veiledningen skapte den type «frie» omgivelser som Gottfredson mener skal til for at den enkelte skal finne sitt tidligere omtalte «indre personlige kompass» som skal hjelpe dem å styre livet sitt i en retning som passer for dem (2005, s. 76).

Det kan se ut som om veiledningen har bidratt til at veisøkerne har klart å gjøre seg mer uavhengig av denne ytre påvirkningen. «Samira» har fått en tro på seg selv og sine egne muligheter ved å finne tilbake til den hun en gang var, og har tatt inn igjen flere alternativer i sitt personlige «kart» av mulige yrker eller «social space» (Gottfredson, 2005, s. 79).

«Karoline» ble bevisst hvordan rådgiverens kommentar hadde styrt valgene hun hadde tatt fram til nå, og klarte å la være å ta hensyn til den. «Julie» ble mer klar over hvordan ytre faktorer og ulike hendelser tidligere hadde stoppet henne fra å gjøre noe hun ønsket seg. For «Ida» handlet det om at hun skapte seg «friere» omgivelser, ved å beskytte seg fra påvirkning fra de nærmeste.

## Etnisk tilhørighet

Andre ytre forhold som kan tenkes å påvirke hvilken effekt denne veiledningen kan ha, handler om utfordring med å ha en annen etnisk tilhørighet enn den norske. Det er kanskje ikke tilfeldig at mannen til «Samira» slet med å komme tilbake i jobb etter å ha blitt arbeidsledig, eller at «Samira» selv tenkte at den eneste muligheten hun hadde var å «vaske doer». «Samira» er riktignok skandinavisk, men er opprinnelig halvt indisk og halvt iransk. Arbeidsledigheten i Norge er tre ganger så høy blant innvandrere som generelt i befolkningen, og graden av undersysselsetting [stor grad av deltidsarbeid] er dobbelt så høy. Spesielt gjelder dette innvandrergupper med bakgrunn fra land i Asia og Afrika (Statistisk Sentralbyrå, 2018). Det å oppdatere en CV og å orientere seg blant mulige jobber, er kanskje ikke nok for at «Samira» skal klare å få seg en jobb. Kanskje kan også deres etniske opprinnelse ha hatt betydning i forhold til den muligheten de har hatt til å skaffe seg et sosialt nettverk, og bygge opp den sosiale kapitalen som skal til for å komme seg inn og bli en deltaker i samfunnet og arbeidslivet.

## Fysisk og psykisk sykdom

Fysisk og psykisk sykdom vil også legge sterke føringer på hvilke muligheter hver enkelt har i arbeidsmarkedet. Redusert kognitiv utvikling og psykiske problemer er noen av de største årsakene til økningen i antall uføretrygdede under 30 år de siste ti til tjue årene (Bragstad, 2018). Samtidig er den største årsaken til sykemeldinger ulike muskel- og skjelettlidelser (NAV, 2019).

Når det gjelder veisøker nummer fire handlet mange av begrensningene i forhold til valg av ulike yrker, om hennes helsetilstand. Mye av årsaken til at hun følte behov for å skifte yrke og komme vekk fra frisøryrket, var at hun hadde oppdaget at hun ikke klarte å klippe hår samtidig som hun skulle snakke med kunden. «Julie» har kognitive utfordringer med adferds og oppmerksomhetsvansker og sliter med å konsentrere seg. Å få med seg hva andre sier og å forklare ting kan være vanskelig for henne, og å samtale med fremmede kan være spesielt utfordrende. Hun var også opptatt av at hun måtte finne et yrke hvor hun kunne være mer i ro, og ikke ha så mye stress rundt seg. I tillegg hadde hun fått den tidligere nevnte kroniske muskelsykdommen, og opplevde at frisøryrket var for «statisk» og ga henne smerter.

Hvordan bevisstheten hun fikk gjennom veiledningen kan motvirke disse begrensningene når hun nå skal finne seg en annen karriere, er vanskelig å si. Men nå ser hun tydeligere hvordan dette har begrenset henne i det yrket hun har hatt.

### Oppsummering: Veiledningen reduserte de ytre faktorenes påvirkning

Å veilede noen i deres karriere handler også om å ta hensyn til eventuelle ytre faktorer som kan ha innvirkning på deres muligheter. Højdal har trolig mye rett i at det ikke bare er for en enkeltperson å «designe» sin egen karriere, som hun retorisk beskriver det (Højdal, 2018a, s. avsn. 1). Ytre faktorer som sosial klasse, sosial kapital, etnisk opprinnelse og helse har betydning, blant annet som beskrevet for veisøkeren «Samira».

Av mulige ytre faktorer som kan påvirke valg og karriereutvikling ser det ut til å være det som Gottfredson kaller «ufrie» omgivelser som trer tydeligst fram hos mine veisøkere (2005, s. 76). Denne sterke påvirkningen fra omgivelsene, spesielt de nærmeste omgivelsene, ser ut til å være en faktor som bidrar sterkt til å begrense veisøkernes muligheter. Alle veisøkerne hadde fortellinger om hvordan ulike omgivelser hadde påvirket dem. «Ida» snakket om «folk». «Julie» snakket om mor. «Karoline» snakket om rådgiveren sin, og «Samira» om nærmest alle hun hadde møtt siden hun flyttet til Norge.

Samtidig mener jeg også det kommer tydelig fram hvordan veiledningen hjalp hver enkelt veisøker til å håndtere disse sterke påvirkningsfaktorene. På hver sin måte klarte de tilsynelatende å bevege seg over i det Tiedeman og Miller snakker om som en personlig realitet, eller som Gottfredson snakker om som et personlig kompass som bidro til at de klarer å styre livet sitt mer i sin egen retning (Patton & McMahon, 2014, s. 75; Gottfredson, 2005, s. 76). Ved at LDC hjalp dem å se tydeligere hvordan disse ytre faktorene påvirket dem, kan det se ut til at de, til tross for denne påvirkningen, klarer å komme nærmere noe som kan likne på en egen personlige fortelling.

## 5. Konklusjon

*Fra statist til regissør i sitt eget personlige karriereteater* er tittelen på denne oppgaven. Med det antyder jeg at det skjedde en endring hos de fire veisøkerne da de var igjennom LDC. Teatermetaforen illustrerer hvordan en statist, som i utgangspunktet nærmest inngår som en kulisse i det store teaterdramaet, har tatt over regien og dermed kontrollen over oppsetningen. Dette representerer også mye av innholdet i fortellingene til de fire veisøkerne jeg intervjuet i dette prosjektet. De klarte i stor grad å ta tilbake noe av kontrollen over sin egen karriere. Fra å være usikre på hva de ville med livet og karrieren sin, og i stor grad la andre påvirke hvilke valg de skulle ta, ser det ut til at de etter veiledningen klarte å ta mye av denne styringen selv.

Problemstillingen i prosjektet var å se på hvilken erfaring veisøkere hadde med Life-design veiledning. I tillegg til å se på i hvilken grad veiledningen bidro til at de fikk kontroll over sin egen karrierefortelling, ville jeg finne ut hvordan den kunne bidra til å gi veisøkeren en opplevelse av et kall i tilknytning til arbeidet. Jeg ville også se om de etter å ha vært igjennom veiledningen klarte å gjøre konkrete handlinger som var gunstig for sin egen karriereutvikling. Som den tidligere drøftingen viser, mener jeg funnene i stor grad bekrefter at det var dette som skjedde.

I likhet med beskrivelsene av veisøkerne i tidligere forskningsprosjekter, forteller veisøkerne som blir intervjuet i dette prosjektet om positive opplevelser både med spørsmålene i CCI og med veiledningsprosessen. Fortellingen de hadde om seg selv før de kom til veiledning, var en helt annen enn den de hadde om seg selv og sin egen situasjon etter veiledning. Alle har et mer positivt syn på seg selv og sin egen fortelling. De har fått en tydeligere ide om hva som kan være et slags kall i en jobb eller i en arbeidsoppgave. De har fått mer kunnskap om hvilke omgivelser de trives i, og hva slags arbeidsoppgaver de ønsker seg. De har også gjort helt konkrete handlinger som kan bringe karrieren deres framover eller i en ny retning. Når vi vet at identiteten vår og forståelsen av oss selv, skapes gjennom de historiene vi forteller om oss selv (Halvorsen, 2006), vil disse endrede fortellingene og de påfølgende handlingene trolig også kunne bidra til å endre disse kvinnenes identitet og bilde av seg selv på sikt.

Opplevelsen mine respondenter har hatt av LDC er deres personlige opplevelse. En kvalitativ studie kan aldri si noe generelt om noe som gjelder for alle mennesker. Hverken såkalt «reliabilitet» eller «overførbarhet», er heller ikke hensikten i en kvalitativ undersøkelse (Thagaard, 2013, ss. 202,211). Selv om den samme undersøkelsen gjort av en annen og på andre veisøkere, kanskje ikke hadde gitt de samme resultatene, vil jeg likevel mene at det finnes argumenter i funnene og tolkningene som er gjort i denne oppgaven, som er relevante argumenter for videre bruk av Life-design veiledning i Norge.

Det kan ha vært spesielt godt egnede veisøkere jeg fikk tildelt. Som jeg skrev i metodekapittelet ble de plukket ut av en veileder som selv bruker metoden ofte, og som har tro på den. De var også positive til å stille opp. Veisøkere som eventuelt hadde hatt en dårlig opplevelse med veiledningen hadde kanskje ikke stilt opp til en times intervju, slik mine respondenter gjorde. Jeg mener likevel funnene gir tilsvar til mye av det som tidligere er nevnt som kritiske innvendinger mot bruk av metoden.

Metoden er utviklet i USA, og er kanskje ikke like anvendbar i Norge. Samtidig er forskningen jeg viser til gjort i Italia, Sør-Afrika, og Norge, altså i tre ulike verdensdeler. Alle viser til gode resultater i form av personlige endringer og styrket bevissthet hos den enkelte. At norske arbeidstakere har et større sikkerhetsnett enn de har i blant annet USA (Dølvik, Fløtten, Hippe, & Jordfald, 2014), trenger kanskje ikke bety at norske arbeidstakere for eksempel ikke har behov for å ha en form for mening i arbeidet, noe av det som var et resultat av veiledningen både i mitt prosjekt og i de andre prosjektene.

Metoden Life-design var laget av Mark Savickas for å hjelpe veisøkere i møte med utfordringer i det han kaller for den raskest endrende perioden i økonomisk historie. Av veisøkerne i min undersøkelse er det kanskje bare «Samira» som kan sies å være direkte påvirket av en slik samfunnsutvikling. Hun og familien har måttet flytte mellom flere land på grunn av mannens jobb, og det kan være en viktig årsak til at hun i dag står utenfor arbeidsmarkedet. At «Karoline» hadde valgt det hun opplevde var feil utdanning, eller at «Ida» ikke visste hva hun skulle velge, kan ikke sies å være et resultat av nedbemanning, omstrukturering, automatisering eller andre mulige følger av et slikt omskiftelig arbeidsmarked. Likevel kan valgsituasjonen eller overgangen de sto overfor sies å være lik. De sto alle ved et veiskille og trengte hjelp til å velge retning, noe de også fikk. Så selv om

metoden er laget for å møte utfordringer i et omskiftelig arbeidsmarked, kan det se ut som at den kan være fruktbar også ved annen type valg og usikkerhet hos veisøker.

Når det gjelder skepsisen til spørsmålene om tidlige minner, mener jeg mine veisøkeres uoppfordrede fortellinger om sine opplevelser med dette spørsmålet, i alle fall tyder på at de så spørsmålet som uproblematisk. Funnene kan tyde på at veisøkere ser det både som positivt og nyttig å reflektere over disse minnene fra barndommen. For noen av veisøkerne så de tidlige minnene også ut til å ha hatt avgjørende betydning for opplevelsen av hva som var mening i arbeidet. For én var et minne fra oppveksten helt klart utslagsgivende for at hun valgte å satse på det yrket hun egentlig ønsket seg, men som hun før veiledningen ikke hadde turt å satse på. Om det betyr at det er ufarlig at veiledere uten tilstrekkelig terapeutisk kompetanse stiller slike spørsmål, gir ikke denne oppgaven svar på (Norendal, 2018; McIlveen, 2015). Kanskje ville en studie av de samme veisøkerne over lengre tid også kunne si noe mer om en eventuell negativ virkning av å stille spørsmål om tidlige minner. Et slikt forskningsprosjekt ville også kunne gi svar på hvorvidt endringene som kom fram hos veisøkerne i denne undersøkelsen vil være av varig karakter.

Skal man gjøre store endringer i livet er det kanskje ikke noe som skjer etter tre timer med karriereveiledning. Kanskje kan LDC likevel gi en endring, enten på kort eller lang sikt. Det kan to tidligere nevnte studier som fulgte veisøkere over tid, tyde på. I den ene studien opplevde ikke veisøkeren at veiledningen ga resultater før ti måneder etter at den var avsluttet, mens veisøkeren i den andre fremdeles etter 21 måneder opplevde endringene som positive og at Savickas «really works magic» (Cardoso, Silva, Goncalves, & Duarte, 2014; Maree J. , 2016, s. 32).

Veilederen som hadde veiledet mine respondenter har lang erfaring som karriereveileder, også med LDC. Det kan bidra til å underbygge et behov for spesielle kvalifikasjoner for å bruke metoden slik McIlveen etterlyser (2015). At hun klarte å skape endring hos veisøkerne gjennom å bruke metoden, betyr ikke at alle norske veiledere ville klart det samme. Hun har som mange andre norske karriereveiledere, bakgrunn fra samfunnsfag heller enn psykologi, men har jobbet som karriereveileder i mange år. Hun kjenner også Life-design veiledning svært mye bedre enn de fleste andre i Norge, både gjennom egne studier og ved å ha

praktisert den lenge. Hun kan også ha hatt personlige egenskaper som i de fleste tilfeller har stor betydning for relasjonen som oppstår i en veiledningssituasjon (Halvorsen, 2008).

Højdals kritikk (2018a) handler om at LDC legger for stor vekt på enkeltindividet til fordel for de kontekstuelle rammenes begrensninger for den enkeltes muligheter. Men de ytre faktorene er viktig for all veiledning, også for LDC. Alle veiledere, også de som anvender Life-design, må ta hensyn til eventuelle strukturelle hindringer som ligger der for hver enkelt veisøker (Tannum, 2018, s. 52).

Samfunnsstrukturer og kontekstuelle faktorer eksisterer og vil ha innvirkning i enhver relasjon eller sammenheng, slik det også vil ha stor innvirkning på den enkeltes karriereforløp (Højdal, 2018a). Hvis man som veileder skal hjelpe for eksempel «Samira» videre, er det viktig å ta i betraktning at hun ikke er norsk, og at hun har et lite nettverk i Norge. Rådene til henne om hvordan hun nå skal komme seg inn i en relevant jobb, vil nødvendigvis handle om å gjøre tiltak som vil hjelpe henne å overkomme disse hindringene. Det gjør ikke at opplevelsen hun hadde av LDC ikke vil gi henne en ekstra bevissthet og styrke for å klare dette. Kanskje kan opplevelsen hun hadde med å finne tilbake til et nytt form for kall, gjøre at hun klarer å finne en jobb hun opplever som meningsfull, og hvor også hun kan få leve ut et kall i en jobb.

Jeg begynte denne oppgaven med en metaforisk tittel fra teaterspråket. Slike metaforer brukes også av flere karriere teoretikere når de beskriver menneskets relasjon til omgivelsene, som blant annet å spille på en teaterscene med ulike roller og medspillere, i ulike typer oppsetninger eller teatre. De snakker om å ta regi, om fortellinger og gjenfortellinger og om hvordan det som foregår bak scenen er med å styre rolleutøvelsen (Super, 1980; Cochran, 1997; Savickas M. L., 2015b). Bruken av disse metaforene kan mistolkes til at mennesket kun spiller roller og ikke er seg selv. Å finne fram til hvem man er og til sitt indre kompass er jo som nevnt tidligere, nettopp noe av det som er viktig for å finne en mening både i livet og i arbeidet. Jeg mener likevel teatermetaforene på en god måte illustrerer dette spillet mellom enkeltpersonen i møte med omgivelsene, og velger å avslutte med en teaterallegori.



Jeg antyder at mine veisøkere har klart å ta over regien og har tatt tilbake kontrollen i sitt eget karriereteater. Kanskje vil strukturelle rammer legge begrensninger for denne regien, på samme måte som teaterregisøren kan være avhengig av både økonomiske og kulturelle rammer. Utfordringen må være hvordan hver enkelt velger å mestre disse begrensningene, med eller uten hjelp fra Life-design veiledning. For, selv om scenen er satt og rollene utdelt, mener jeg det fremdeles bør være rom for både å jobbe med individuelle forbedringer, personlig initiativ og improvisasjon.

## Referanser

- Anderson, J., Niles, W., & Spencer, G. (1995, Mars). Career and personal concerns expressed by career counseling clients. *Career Development Quarterly*, Vol. 43, Issue 3, ss. 240–245.
- Aubert, A.-M., & Bakke, I. M. (2018). *Utvikling av relasjonskompetanse*. Gyldendal.
- Bettum, K. (2018, Juni). *Kompetanse Norge*. Hentet fra Kompetanse Norge faktaark: <https://www.kompetansenorge.no/nyheter/stadig-fleire-nyttar-seg-av-karrieresentra/>
- Bjørndal, C. R. (2016). *Konstruktive hjelpesamtaler. Mestringsfremmende perspektiver og redskaper i veiledning, rådgiving, mentoring og coaching*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Blustein, D. (2008, May-Juni). The Role of Work in Psychological Health and Well-Being. *American Psychologist*, ss. 228-240.
- Bragstad, T. (2018). Vekst i uføretrygding blant unge. *Arbeid og velferd*, ss. 69-87.
- Cardoso, P., Silva, J. R., Goncalves, M. M., & Duarte, M. E. (2014). Innovative moments and change in Career Construction Counseling. *Journal of Vocational Behaviour*, ss. 11-20.
- Cochran, L. (1997). *Career Counseling A Narrative Approach*. California: SAGE Publications.
- Coleman, J. S. (1990). *Social capital, I Foundations of Social Theory*. Cambridge, Massachusetts, and London: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Di Fabio, A. (2016, March). Life Design and Career Counseling Innovative Outcomes. *The Career Development Quarterly*, ss. 35-48.
- Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2010, September). The Salience of a Career Calling Among College Students: Exploring Group Differences and Links to Religiousness, Life meaning, and Life Satisfaction. *The Career Development Quarterly*, ss. 27-41.

- Duffy, R. D., Dik, B. J., Douglass, R. P., England, J. W., & Velez, B. L. (2018). Work as a Calling: A Theoretical Model. *Journal of Counseling Psychology*, ss. 423-439.
- Duffy, R., & Dik, B. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going? *Journal of vocational behavior*, ss. 428-436.
- Dølvik, J., Fløtten, T., Hippe, J. M., & Jordfald, B. (2014). *Den nordiske modellen mot 2030 - Et nytt kapittel?* Oslo: Fafo.
- Fauske, H. (2009). Kan barnevernet bygge sosial kapital? I R. Rønning, & B. Starrin, *Sosial kapital i et velferdsperspektiv, om å forstå og styrke utsatte gruppers sosiale forankring* (ss. 84-95). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Fiske, J., & Berge, J. M. (2011). Yrkesvalgpsykologi - teoretiske modeller og kliniske problemstillinger. *Tidsskrift for norsk psykologforening*, ss. pp. 751-757.
- Fuglesang, L., Olsen, P., & Rasborg, K. (2013). Introduktion. I L. Fuglesang, P. Olsen, & K. Rasborg, *Videnskabsteori i samfundsvidenskapene* (ss. 45-50). Samfundslitteratur.
- Gadamer, H.-G. (2010). *Sannhet og metode - Grunntrekk i en filosofisk hermeneutikk. Norsk utgave*. Oslo: Pax forlag.
- Gottfredson, L. S. (2005). Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counselling. I Brown, & Lent, *Career Development and Counseling* (ss. 1-30). Wiley.
- Guichard, J. (2015). From Vocational Guidance and Career Counseling to Life Design Dialogues. I L. Nota, & J. Rossier, *Handbook of Life Design, From Practice to Theory and from Theory to Practice* (ss. 11-27). Hogrefe Publishing.
- Hall, M. L., Oates, K. L., Anderson, T. L., & Willingham, M. M. (2012, Vol. 4, No. 1). Calling and Conflict: The Sanctification of Work in Working Mothers. *Psychology of Religion and Spirituality*, ss. 71-83.

- Halvorsen, G. S. (2006). Fortellingen som metode - et essay om en forskningsmetode, men og om metodens plass i forskningen. *Paper til doktorgradskurs i kvalitative metoder på Kreta* . Senter for praktisk kunnskap.
- Halvorsen, G. S. (2008). Relasjonen mellom hjelper og hjelpesøkende: Hva gjør den virksom? *Nordisk tidsskrift for helseforskning* , ss. 3-15.
- Hanley-Loehlein, D., McKenna, R., Robie, C., Austin, K., & Ecker, D. (2015, March). The Power of Perceived Experience: Events that shape work as a calling. *The Career Development Quarterly*, ss. 16-30.
- Haug, E. H. (2016). *Kvalitet i norske skolars karriereveiledning - i spennet mellom storsamfunnets behov og elevenes autonomi*. Lillehammer: Høgskolen Innlandet.
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices. A theory of vocational personalities & work environments*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Højdal, L. (2010). Valgkompetence og vejledning. I P. P. (red), *Vejbred - en antologi om vejledning* (ss. 31-42). Århus: Danmarks Pædagogiske Universitetsforlag.
- Højdal, L. (2018a, September 18). *Kan vi designe vårt liv og vår karriere*. Hentet fra Veilederforum: <https://veilederforum.no/content/kan-vi-designe-v%C3%A5rt-liv-og-v%C3%A5r-karriere>
- Højdal, L. (2018b). *Karrierevejledning*. Saxo Publish.
- Jacobsen, D. I. (2016). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Cappelen Damm AS.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* . Gyldendal Akademisk.
- Maree, J. (2016, March). Career Construction Counseling with a mid-career black man. *Career Development Quarterly*, ss. 1-16.

- Maree, J. G. (2015). Life themes and narratives. I P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh, *APA Handbook of Career Intervention* (ss. 225-239). The American Psychological Association.
- McIlveen, P. (2015). A Reflexive Research Approach to professional Competencies for Life Design. I L. Nota, *Handbook of Life design* (ss. 269-281). Hogrefe.
- NAV. (2019). *Utviklingen i sykefraværet, 4. kvartal 2018*. NAV.
- Nilssen, V. (2012). *Analyse i kvalitative studier*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Norendal, K. M. (2018). Life design i Norge - en vei til meningskaping for individet. I R. Kjærgård, & P. Plant, *Karriereveiledning for individ og samfunn* (ss. 206-224). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Norendal, K. M. (2018, August 8). *Veilederforum*. Hentet fra Veilederforum, for deg som veileder om utdanning og karriere:  
<https://veilederforum.no/content/barndomsminner-i-karriereveiledning-%E2%80%93-malplassert-eller-nyttig>
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. London: Meyer Bloomfield.
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career Development and System Theory*. Rotterdam: Sense Publishers.
- Rasborg, K. (2013). Sosialkonstruktivismen i klassisk og moderne sosiologi. I P. O. L. Fuglesang, *Videnskapsteori i samfunnsvitenskapene* (ss. 403-434). Samfunnslitteratur.
- Rønning, R., & Starrin, B. (2009). Sosial kapital - et nytt begrep. I R. Rønning, & B. Starrin, *Sosial kapital i et velferdsperspektiv* (ss. 11-30). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Savickas, M. L. (1997). Foreword. I L. Cochran, *Career Counseling A narrative approach* (s. vi). California: SAGE Publications.

- Savickas, M. L. (2011). *Career Counseling*. Washington: American Psychological Association.
- Savickas, M. L. (2015a). *Life-Design Counseling Manual*. Mark L. Savickas Copyright.
- Savickas, M. L. (2015b). Career counseling paradigms: guiding, developing and designing. I M. L. Savickas, P. J. Hartung, & W. B. Walsh, *APA Handbook of Career Intervention* (ss. 129-143).
- Savickas, M. (u.d.). *Vocopher*. Hentet fra Vocopher: <http://www.vocopher.com/CSI/CCI.pdf>
- Statistisk Sentralbyrå. (2018). *Arbeidsledige og undersysselsatte innvandrere, fordelt på landbakgrunn og kjønn*. Hentet fra Arbeidskraftundersøkelsen tabell 10587: <https://www.ssb.no/statbank/table/10587>
- Super, D. E. (1980). A Life-span, Life-space approach to Career Development. *Journal of Vocational Behaviour*, ss. 282-298.
- Taber, B. J. (2013). The career construction interview and its use in career counseling. *Psychology of career counseling*, ss. 149-161.
- Taber, B. J., Hartung, P. J., Briddick, H., Briddick, W. C., & Rehfuss, M. C. (2011, March). Career Style Interview: A Contextualized Approach to Career Counseling. *The Career Development Quarterly*, ss. 274-287.
- Tannum, A. L. (2018). Karriereveiledning - refleksiv kvalitet i praksis. *Masteravhandling ved Universitetet i Sørøst-Norge*.
- Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse, en innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Vigmostad og Bjørke.
- Thomassen, M. (2006). *Vitenskap, kunnskap og praksis: Innføring i vitenskapsfilosofi for helse- og sosialfag*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Thornquist, E. (2003). *Vitenskapsfilosofi og vitenskapsteori for helsefag*. Bergen: Fagbokforlaget.

Treasgold, R. (1999). Transcendent Vocations: Their Relationship to Stress, Depression, and Clarity of Self-Concept. *Journal of Humanistic Psychology*, ss. 81-105.

Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work. *Journal of research in personality*, ss. 21-33.

# Vedlegg 1 Intervjuguide

## Intervjuguide Masteroppgave i karriereveiledning «Opplevelse av Life-Design Counseling»

av Hanne Borgen Vassnes

### **Bakgrunnsinformasjon:**

Kjønn:

Etnisk opprinnelse:

Alder:

Nåværende ev tidligere yrke:

Hvor mange år i yrkeslivet:

Utdannelsesnivå:

Grunnskole, videregående skole, universitet/høyskole på bachelornivå:

Universitet/høyskole på masternivå eller høyere:

Familiesituasjon:

### **Nåværende situasjon**

Hva er jobben/jobbsituasjonen nå, oppgaver, roller, trivsel etc. Konflikt mellom ulike roller?

Hva var grunnen til at du havnet i den jobben/det yrket du har hatt – den gangen du valgte?

(kall)

Hva var viktig for deg da? Verdier, livsroller etc.

### **Livssituasjonen før veiledningen**

Livssituasjon for øvrig (roller, verdier, osv).



Meningen med tilværelsen og med jobben (livet). Opplevelsen av å være til nytte den gangen?

Utfordringer som gjorde at du søkte veiledning?

Endringer i enten ytre omgivelser eller hos deg som gjorde at hun ønsket endringer (jmf Supers regnbue).

(Hva med sosialt nettverk?)

### **Selve veiledningen**

Hva håpet du å få hjelp med?

Forventninger til veiledningen?

Opplevelse med veiledningen?

### **Livssituasjonen etter veiledningen/utfall av veiledningen VIKTIG!**

Tanker om deg selv og livet ditt etter at du fikk veiledningen?

Har det skjedd endringer, og hva og hvordan har det ev endret seg?

Har du fått en økt bevissthet om deg selv, og hva som er viktig for deg i en jobb og ellers i livet? Roller i livet – hva er viktig?

Mening med tilværelsen, og med jobben, og hva som er dine roller og oppgaver – har det endret seg?

Prioriteringer mellom ulike roller i livet. Ulike tidsperioder i livet. Var det andre ting som var viktigere før, og som ikke er like viktig nå? (jmf Super)

Har veiledningen gjort at du har endret syn på noe av dette?

Har du tatt konkrete skritt i den ene eller andre retningen?

### **Opplevelsen av å være til nytte/ha et kall**

Det er noen som har et behov for at jobben skal ha en form for mening. Hva tenker du om det?

Hva er mening for deg?

Hva er viktig for deg i en jobb?

Er det andre ting i livet som er viktigere enn jobben?

Har veiledningen hatt noen betydning for deg, i forhold til dette med mening?

Hva har den gjort?

**Helt til slutt i intervjuet:**

Hvordan kan den veiledningen som du har fått, ha hatt betydning i forhold til å bli mer bevisst på hva som er viktig for deg?

Hva tenker du om denne metoden? Kan den være nyttig for andre?

Er det noe jeg ikke har spurt om, som du ønsker å si noe om?

## Vedlegg 2 Informasjonsskriv til deltakerne i studien

# Informasjonsskriv og samtykkeerklæring

**Dette er en forespørsel til deg om å delta i et forskningsprosjekt i forbindelse med en masteroppgave ved Høgskolen Innlandet, hvor formålet er å finne ut mer om veisøkeres opplevelse av karriereveiledningsmetoden Life Design Counseling.**

### **Bakgrunn og formål**

I forbindelse med min mastergrad i karriereveiledning ved Høgskolen Innlandet, ønsker jeg å finne ut mer om hvordan veiledningsmetoden Life Design Counseling virker på veisøkere. Dette er en karriereveiledningsmetode som er lite brukt i Norge i dag, men som er mer vanlig i andre land. Jeg er spesielt interessert i hvordan denne metoden fungerer for mennesker som har vært i jobb i noen år, og hvordan den kan hjelpe veisøkerne å få en tydeligere opplevelse av hva de liker å jobbe med og hva som er viktig for dem i livet og arbeidslivet.

I den forbindelse ønsker jeg å gjennomføre en undersøkelse hvor jeg intervjuer fire til fem personer om deres opplevelse og eventuell hvilken nytte de har hatt av en slik veiledning. Hensikten min med studien, er at bruken av LDC veiledning skal bli undersøkt og gjort mer kjent, og at den kanskje kan brukes i flere veiledningssammenhenger.

### **Ansvarlig for forskningsprosjektet**

Prosjektet gjennomføres under veiledning av førsteamanuensis Inger Marie Bakke ved Høgskolen Innlandet.

### **Utvalg av respondenter**

De som velges ut, og får forespørsel om å delta i undersøkelsen, er plukket ut av veiledere som til vanlig benytter metoden LDC. De forespør veisøkere de har gjennomført LDC med. Når disse utvalgte veisøkerne har sagt at de er villige til å delta i undersøkelsen, har de enten

fått undertegnede kontaktopplysninger for å ta kontakt, eller undertegnede har fått lov å kontakte dem.

### **Hva innebærer deltakelse i studien**

Studien gjennomføres ved at undertegnede intervjuer de veisøkerne som velger å stille opp, enkeltvis. Jeg som forsker vil stille en del spørsmål, slik at ulike tema for veiledningen blir berørt. Det kreves ingen forberedelser for veisøker/intervjuobjekt, fordi det er de umiddelbare beskrivelsene av opplevelsene jeg ønsker å få.

Jeg kommer til å ta opp intervjuene på bånd, slik at jeg lettere kan analysere svarene etterpå. Jeg kommer også til å ta skriftlige notater underveis. Selve gjennomføringen av intervjuet er ment å ta en time. Den bør gjennomføres på et sted der det er minst mulig forstyrrelser.

### **Konfidensialitet og frivillighet**

Det er frivillig å delta i studien, og du kan trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Studien er meldt til Norsk senter for forskningsdata AS. Det vil kun være meg, og min veileder, førsteamanuensis Inger Marie Bakke ved Høgskolen Innlandet, som vil kunne vite hvem som har deltatt i studien.

Alle personopplysninger vil bli behandlet anonymt og konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Når masteroppgaven skal offentliggjøres, vil det ikke finnes noen navn eller beskrivelser som vil kunne knyttes til svarene til de som har blitt intervjuet i studien. Heller ikke under prosjektperioden vil navnene på de som er informanter i studien, kunne knyttes opp imot informasjonen de gir i intervjuene. Navn og kontaktopplysninger vil bli oppbevart i ulike dokumenter og adskilt fra informasjonen som blir gitt i intervjuet. Prosjektet skal etter planen avsluttes 15. mai 2019. Ved prosjektslutt vil personopplysninger og lydopptak slettes.

### **Dine rettigheter**

Så lenge datamaterialet oppbevares og jeg og veileder kan identifisere deg i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

På oppdrag fra Høyskolen Innlandet, har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

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

Høyskolen Innlandet, ved Inger Marie Bakke, [inger.marie.bakke@inn.no](mailto:inger.marie.bakke@inn.no), tlf: 61 28 83 57

Høyskolen Innlandets personvernombud Hans Petter Nyberg tlf: 62430023

NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost: [personverntjenester@nsd.no](mailto:personverntjenester@nsd.no), eller telefon: 55 58 21 17.

Hvis du er villig til å delta i studien, trenger jeg en skriftlig bekreftelse på dette, ved at du signerer dette samtykkeskjemaet når vi møtes for å gjennomføre intervjuet. Hvis du har noen spørsmål, ikke nøl med å kontakte meg eller min veileder.

Med vennlig hilsen

Hanne Borgen Vassnes Tlf: 92804658 E-post: [hanne.borgen.vassnes@gmail.com](mailto:hanne.borgen.vassnes@gmail.com)

Veileder:

Inger Marie Bakke, førsteamanuensis ved Høgskolen Innlandet epost:

inger.marie.bakke@inn.no

## Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet: masterstudie om veisøkeres opplevelse av Life Design Counseling, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til å delta i et personlig intervju:

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca 15. mai 2019

Navn:

-----

Jeg har mottatt informasjon om studien, har forstått den, og er villig til å delta.

-----

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

## Vedlegg 3 Informasjonsskriv til tredjeperson i studien

# Informasjonsskriv og samtykkeerklæring til tredjeperson i studien; Opplevelse av LDC

**Dette er en forespørsel til deg om å delta i et forskningsprosjekt i forbindelse med en masteroppgave ved Høgskolen Innlandet, hvor formålet er å finne ut mer om veisøkeres opplevelse av karriereveiledningsmetoden Life Design Counseling.**

### **Bakgrunn og formål**

I forbindelse med min mastergrad i karriereveiledning ved Høgskolen Innlandet, ønsker jeg å finne ut mer om hvordan veiledningsmetoden Life Design Counseling virker på veisøkere. Dette er en karriereveiledningsmetode som er lite brukt i Norge i dag, men som er mer vanlig i andre land. Jeg er spesielt interessert i hvordan denne metoden fungerer for mennesker som har vært i jobb i noen år, og hvordan den kan hjelpe veisøkerne å få en tydeligere opplevelse av hva de liker å jobbe med og hva som er viktig for dem i livet og arbeidslivet.

I den forbindelse ønsker jeg å gjennomføre en undersøkelse hvor jeg intervjuer fire til fem personer om deres opplevelse og eventuell hvilken nytte de har hatt av en slik veiledning. Hensikten min med studien, er at bruken av LDC veiledning skal bli undersøkt og gjort mer kjent, og at den kanskje kan brukes i flere veiledningssammenhenger.

### **Din rolle i prosjektet:**

For å få tak i veisøkere som har vært igjennom LDC, trenger jeg hjelp fra veiledere som bruker LDC i veiledningen. Din rolle i dette prosjektet blir å finne veisøkere du har gjennomført LDC med, og forhøre deg om de er villig til å stille opp i forbindelse med mitt prosjekt. Siden kan de ta kontakt med meg, eller de kan gi samtykke til at jeg får deres kontaktopplysninger, slik at jeg kan ta kontakt med dem.

I forbindelse med dette er jeg pålagt å informere og innhente samtykke hos deg, som da blir en tredjepart i dette prosjektet. Årsaken til at man må innhente samtykke fra tredjepart, er at du kan komme til å bli nevnt i intervjuet med veisøker. Denne informasjonen vil bli behandlet etter den samme personvernlovgivningen som for respondentene.

Studien gjennomføres ved at karriereveiledere som regelmessig bruker LDC i veiledningen bidrar med å plukke ut relevante intervjuobjekter til å stille opp i en times langt personlig intervju med undertegnede. Det kreves ingen forberedelser for veisøker/intervjuobjekt, fordi det er de umiddelbare beskrivelsene av opplevelsene jeg ønsker å få.

Jeg kommer til å ta opp intervjuene på bånd, slik at jeg lettere kan analysere svarene etterpå. Jeg kommer også til å ta skriftlige notater underveis. Selve gjennomføringen av intervjuet er ment å ta en time. Den bør gjennomføres på et sted der det er minst mulig forstyrrelser.

### **Ansvarlig for forskningsprosjektet**

Prosjektet gjennomføres under veiledning av førsteamanuensis Inger Marie Bakke ved Høgskolen Innlandet.

### **Konfidensialitet og frivillighet**

Det er frivillig å delta i studien, og du kan trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Studien er meldt til Norsk senter for forskningsdata AS. Det vil kun være meg, og min veileder, førsteamanuensis Inger Marie Bakke ved Høgskolen Innlandet, som vil kunne vite hvem som har deltatt i studien.

Alle personopplysninger som registreres i dette prosjektet, vil bli behandlet anonymt og konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Når masteroppgaven skal offentliggjøres, vil det ikke finnes noen navn eller beskrivelser som vil kunne knyttes til svarene til de som har blitt intervjuet i studien. Heller ikke under prosjektperioden vil navnene på de som er informanter i studien, kunne knyttes opp imot informasjonen de gir i intervjuene. Navn og kontaktopplysninger vil bli oppbevart i ulike dokumenter og adskilt fra



informasjonen som blir gitt i intervjuet. Prosjektet skal etter planen avsluttes 15. mai 2019. Ved prosjektslutt vil personopplysninger og lydopptak slettes.

### **Dine rettigheter**

Så lenge datamaterialet oppbevares og jeg og veileder kan identifisere deg i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

På oppdrag fra Høgskolen Innlandet, har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

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

Høgskolen Innlandet, ved Inger Marie Bakke, [inger.marie.bakke@inn.no](mailto:inger.marie.bakke@inn.no), tlf: 61 28 83 57

Høgskolen Innlandets personvernombud Hans Petter Nyberg tlf: 62430023

NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost: [personverntjenester@nsd.no](mailto:personverntjenester@nsd.no), eller telefon: 55 58 21 17

Hvis du er villig til å delta i studien, trenger jeg en skriftlig bekreftelse på dette, ved at du signerer dette samtykkeskjemaet når vi møtes for å gjennomføre intervjuet. Hvis du har noen spørsmål, ikke nøl med å kontakte meg eller min veileder.

Med vennlig hilsen

Hanne Borgen Vassnes Tlf: 92804658 E-post: hanne.borgen.vassnes@gmail.com

Veileder

Inger Marie Bakke, førsteamanuensis ved Høgskolen Innlandet epost:

inger.marie.bakke@inn.no

## Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet: masterstudie om veisøkeres opplevelse av Life Design Counseling, og har fått anledning til å stille spørsmål.

Jeg samtykker til at mulige 3.persons opplysninger om meg behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca 15. mai 2019

Navn:

---

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

## Vedlegg 4 Godkjennelse fra Norsk senter for forskningsdata

2.5.2019

Meldeskjema for behandling av personopplysninger

# NSD NORSK SENTER FOR FORSKNINGSDATA

## NSD sin vurdering

### Prosjektittittel

Mastergradsprosjekt om veisøkeres opplevelse av Life Design Veiledning, i faget Karriereveiledning ved Høgskolen Innlandet

### Referansenummer

310962

### Registrert

28.11.2018 av Hanne Borgen Vassnes - hanne.borgen.vassnes@gmail.com

### Behandlingsansvarlig institusjon

Høgskolen i Innlandet / Fakultet for helse- og sosialvitenskap / Institutt for sosialfag og veiledning

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

Inger Marie Bakke, Inger.Marie.Bakke@inn.no, tlf: 61288357

### Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

### Kontaktinformasjon, student

Hanne Borgen Vassnes, hanne.borgen.vassnes@gmail.com, tlf: 92804658

### Prosjektperiode

03.12.2018 - 10.06.2019

### Status

25.01.2019 - Vurdert

### Vurdering (1)

#### 25.01.2019 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen vil være i samsvar med personvernlovgivningen, så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg 25.1.2019. Behandlingen kan starte.

#### MELD ENDRINGER

Dersom behandlingen av personopplysninger endrer seg, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. På våre nettsider informerer vi om hvilke endringer som må meldes. Vent på svar før endringen gjennomføres.

**TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET**

Prosjektet vil behandle alminnelige personopplysninger samt særlige kategorier av personopplysninger om etnisk bakgrunn og filosofisk overbevisning frem til 10.6.2019.

**LOVLIG GRUNNLAG**

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 nr. 11 og art. 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse, som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.

Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes uttrykkelige samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 a), jf. art. 9 nr. 2 bokstav a, jf. personopplysningsloven § 10, jf. § 9 (2).

**PERSONVERNPRINSIPPER**

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

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

**DE REGISTRERTES RETTIGHETER**

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20).

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

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

**FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER**

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

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

**OPPFØLGING AV PROSJEKTET**

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

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Lasse Raa  
Tlf. personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)