



Masteroppgave

”Jeg vil du skal se min motivasjon og kompetanse»
– om hva som kan ha betydning for karriereutvikling når man har
en funksjonsnedsettelse.

av

Malin Sofie Finsrud

Master i karriereveiledning

Avdeling for helse- og sosialfag

Høgskolen i Innlandet

Januar 2018

Forord

«Livet er du bare tvunget til å leve forlengs, og så må du forstå det baklengs.»

Sitatet er fra Ingar, en av informantene i min undersøkelse. Jeg ville ha sagt det samme om masteroppgaveprosessen. Jeg visste ikke hva jeg gikk i gang med, men nå har jeg mer erfaring og forståelse av hva prosessen kan bestå av. Det har vært oppturer og nedturer, iver og frustrasjon, raske fingre på tastaturet og rødsutte øyne begravd i bøker, smil og tårer.

Jeg kunne verken gjort undersøkelsen eller oppgaven uten hjelp. I tråd med sosialkonstruktivistisk forståelse har jeg vært preget av livet som har gått sin gang samtidig som jeg ar holdt på med oppgaven.

Jeg vil særlig takke:

- Informantene som har delt sin fortelling - dere inspirerer
- Beitostølen Helseportsenter – for at dere gir og viser muligheter
- Veileder Eli Skjeseth – for konstruktive og oppløftende tilbakemeldinger
- Høgskolen i Innlandet, Lillehammer – for lærerike år
- Familie og venner – for utholdenhet, raushet og innspill
- Figo – for din tilstedeværelse og smittende ro

Innholdsfortegnelse

Forord.....	2
Sammendrag	5
Summary	6
1. Innledning.....	7
1. 1. Problemstilling, definisjoner og avgrensninger.....	9
1. 2. Oppgavens videre oppbygging	11
2. Vitenskapsteori og metode	13
2. 1. Menneskesyn og verdier	13
2. 2. Fenomenologisk forståelse.....	15
2. 3. Hermeneutisk tilnærming.....	17
2. 4. Sosialkonstruktivistisk perspektiv.....	18
2. 5. Narrativ metode	19
2. 5. 1. Hva er narrativ metode?.....	20
2. 5. 2. Hvorfor narrativ metode?.....	21
2. 5. 3. Hvordan gjennomføre narrativt intervju?	21
2. 6. Utvalg.....	23
2. 6. 1. Utvalgsriterier - hvem?	23
2. 6. 2. Utvalgsstørrelse - hvor mange?.....	25
2. 6. 3. Utvalgsmetode - hvordan, hvor og når?.....	25
2. 7. Hvordan gjennomføre narrativ analyse?.....	27
2. 7. 1. Deskriptiv fase	27
2. 7. 2. Fortolkende fase.....	28
3. Teoretisk utgangspunkt.....	30
3.1. Livets og fortellingenes mange vendepunkter.....	30
3.2. Axel Honneth - behovet for anerkjennelse	31
3.3. Aron Antonovsky – opplevelse av sammenheng	33
3.4. Å forstå og fortelle om seg selv som aktør i eget liv	36
3.5. Karrierekonstruksjon og karriereutvikling.....	37
4. Sammendrag av intervjuene	40
Intervju 1 – Lærer Lars.....	40
Intervju 2 – Ingeniøren Ingar.....	41
Intervju 3 – Lagermedarbeideren Lasse	42

Intervju 4 – Elektriker Erland.....	43
Intervju 5 – Databehandler David	43
Intervju 6 – Vernepleier Verner.....	45
4. Analyse	47
4. 1. En livsbegivenhet – en kropp som ikke funker slik som før.....	48
4. 2. Ut av usikkerhet – få brikkene på plass igjen... ..	52
4. 3. Oppleve mestringslede, følge motivasjonen og betale regninger	58
4. 4. Et samspill – å være en del av noe større enn seg selv	62
4. 4. 1. Å bli sett - for kompetansen og ikke for rullestolen	62
4. 4. 2. Vern og velferdsordninger – hvis en rampe er for liten... ..	68
4. 4. 3. Å bygge selvtillit – en forutsetning for å ta utfordringene	72
4. 5. Ta utfordringene som muligheter – vær aktør i egen karriere	75
6. Avslutning	80
7. Referanseliste	86
Vedlegg 1	92

Sammendrag

I Norge har vi en sterk arbeidslinje som legger vekt på at alle som kan skal delta i arbeidslivet. Hva som fører til inkludering har vært på den politiske dagordenen i mange år. I 2016 kom *NOU 2016: 7 Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn* som blant annet satte fokus på hva som kan være viktig i livslang karriereveiledning. Det innebar både fokus på håndtering av endringer og overganger i arbeidslivet, og hva som kan bidra til sosial inkludering av veisøkere som kan være mer utsatt for marginalisering på arbeidsmarkedet.

Jeg ønsket å innhente mer kunnskap om hva som hadde betydning og kunne påvirke karriereutviklingen når veisøkeren har en funksjonsnedsettelse. Jeg ønsket fokus på ressurser og inkluderende faktorer, og valgte å intervju et utvalg som var i arbeid.

Utvalget besto av seks personer som hadde varige funksjonsnedsettelser i form av bevegelseshemming. Gjennom bruk av narrativ metode fikk jeg innsikt i hvordan veisøkerne forstår, opplever og beskriver sin situasjon i form av fortellinger.

Ressursperspektivet gjorde at jeg blant annet valgte begrepet *opplevelse av sammenheng* (Antonovsky, 2012) og vektla hva det innebar å være aktør i eget liv (Nygård, 1993) og karriere (Cochran, 1997). Gjennom konstruktivistisk karriereveiledningsteori (Savickas, 2012; 2015a) gikk jeg nærmere inn på hvordan fortellingene belyste karrierekonstruksjon og – utvikling. Jeg har brukt anerkjennelsesteorien til Axel Honneth (2003) for å se nærmere på det informantene trakk frem som betydningsfulle relasjoner.

Analysen tilsier at det som kan ha betydning for karriereutviklingen når man har en funksjonsnedsettelse er om man anser seg selv som aktør i egen karrierekonstruksjon og - utvikling. Herunder å rekonstruere en sammenheng, oppleve mestring etter funksjonstap og oppleve mestring av karriererelaterte aktiviteter, oppleve motivasjon og ivaretagelse av grunnleggende verdier, oppleve anerkjennende relasjoner og forhold, og samlet sett derfor anse seg selv som aktør i egen karrierekonstruksjon og -utvikling. De betydningsfulle faktorene knyttet seg til hele livsløpet og karrieren. Noen elementer knyttet seg spesifikt til det å ha en funksjonsnedsettelse, mens andre elementer ble beskrevet mer uavhengig av dette.

Summary

The Norwegian labour market is characterized by a strong emphasis on inclusion and participation. Labour market inclusion has been on the political agenda for years. In 2016, the government published an official study *Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn (NOU 2016: 7)*, that highlighted some of the aspects of what an enduring and lifelong career guidance should entail. The study proposed that it should contain an emphasis on handling transition and transformations in the labour market, in addition to social inclusion of those exposed to labour market marginalization.

I wanted to gather knowledge of the elements that are significant and influential in career development, in relation to clients with disabilities. I wanted to focus on resources and elements that contribute to inclusion in the labour market.

I interviewed six informants with permanent disabilities in form of mobility challenges. The narrative method gave me the informers' personal beliefs, experiences and descriptions in a narrative form. The informants were selected based on their labour market participation.

From the perspective of different kinds of resources available to the clients, I chose the key term of *sense of coherence* to describe their experiences (Antonovsky, 2012). Additionally, I emphasized the concept of being an *agent* in your own life and career (Cochran, 1997; Nygård, 1993). By using the social constructivist career counseling theory of life designing (Savickas, 2012; 2015a) I analysed how the narrative showed career constructions and – development. I have used the Critical Social Theory by Axel Honneth (2003) to analyse the meaningful relations that the informants emphasized.

The analysis suggest that to consider yourself an agent in their own career designing and -development is important for career development when you have a disability. This implies to re-establish a *sense of coherence*, to cope with loss of mobility and to cope with the challenges of career-related activities, to experience motivation and maintain fundamental values, to experience recognition in relations and social surroundings, and in summary to consider yourself as an agent in your own career designing and -development. These significant elements relates to the lifecycle and career-path. Some of these elements were specifically related to having a disability, while other elements were described more independently of the disability.

1. Innledning

Jeg har møtt mange som har opplevd at helsa har blitt dårligere, både fysisk og psykisk. For mange har det også ført til at de ikke kan jobbe med det de har jobbet med tidligere, eller må finne nye måter å jobbe på.

Som sosionom, i både spesialisthelsetjenesten og i NAV, har mange samtaler handlet om karrierevalg, både de valgene som er tatt og de valgene som skal tas. Det har vært samtaler preget av blant annet sorg, skuffelse, frustrasjon, engasjement, takknemmelighet, stolthet, uvisshet, bekymring og spørsmål. Armer har gestikulert, tårer har rent, øyne har glødet og rynken mellom øynene har blitt dypere. Kroppen har formidlet, og gjennom språket har de jeg har snakket med forsøkt å sette ord på opplevelsen. Samtalene har gitt meg ny forståelse og innsikt, og har vært viktig for mitt videre arbeid som sosionom og karriereveileder.

For at jeg skal kunne veilede på en god måte er det viktig at jeg har kunnskap om hva som bidrar til at personen ovenfor meg opplever å ta gode valg og kan håndtere de utfordringene og mulighetene de står ovenfor. I denne masteroppgaven har valgt å snakke med personer som selv har en funksjonsnedsettelse, og som har en opplevelse av hva som har vært betydningsfullt for deres karriereutvikling.

Basert på egne erfaringer, og hva jeg har hørt og lest at andre personer med nedsatt funksjonsevne har opplevd, hadde jeg gjort meg noen tanker og førforståelser. Jeg har tenkt at mange ville nevne utvalgte personer som hadde vært betydningsfulle, konkrete hendelser, samtaler eller tilbakemeldinger, og egne interesser, ferdigheter og egenskaper. Jeg tenkte at mye ville være det samme, uavhengig om man hadde en funksjonsnedsettelse eller ei, men at slik som tilrettelegging, tett dialog med arbeidsgiver og hjelpeapparatet ville nevnes i tillegg.

Hva den enkelte opplever som betydningsfullt for sin karriereutvikling, og for at de fremdeles har en arbeidstilknytning, er ikke bare interessant for den enkelte eller meg som veileder. Jeg håper at andre fagutøvere som møter denne målgruppa kan ha nytte av oppgaven. Jeg håper også at oppgaven skal kunne leses og benyttes av personer som selv har opplevd nedsatt funksjonsevne. Enten av den leses alene, snakkes om i samtaler, eller at den tas opp som et utgangspunkt for grupperefleksjon. På bakgrunn av både forskning (Fadyl & McPherson, 2010; Kilian, 2005; Vedeler, 2014) og at mine informanter trakk frem

arbeidsgiverens betydning for deres karriereutvikling, vil også arbeidsgivere kunne hente innspill fra oppgaven.

På nasjonalt samfunnsnivå har det siden 1960 - tallet vært økt fokus på økt deltakelse, likestilling og integrering av personer med nedsatt funksjonsevne, derav også inn i arbeidslivet. Til tross for dette viser tall fra Statisk sentralbyrås Arbeidskraftundersøkelse at det var 17 % av befolkningen i 2017 mellom 15 – 66 år som oppga at de hadde varige funksjonsnedsettelse, av fysisk eller psykisk art, og at 43 % av dem oppga at de var i arbeid. Til sammenligning oppga 73 % at den totale befolkningen at de var i arbeid (Bø & Håland, 2017). En utfordring ved sammenligning av både statistikk og forskningen som knytter seg til funksjonshemming og arbeid er at det benyttes ulike definisjoner av for eksempel «nedsatt funksjon». Dette fører til ulikt utgangspunkt og resultater (Arbeidsforskningsinstituttet, 2010). Allikevel vil jeg forholde meg til at det er færre med funksjonsnedsettelse som er i arbeid. Noen har så store helseutfordringer at det er vanskelig å imøtekomme krav og forventninger i det ordinære arbeidslivet, men det er samtidig flere som kunne ha vært og som selv skulle ønske at de var i arbeid. Dette motiverer meg til å skaffe mer kunnskap og bevissthet om hva som kan påvirke karriereutviklingen til en med nedsatt funksjon positivt, og kan være med på å gjøre min og andres veiledning bedre.

I tråd med det som trekkes frem som politiske mål for karriereveiledning i NOU 2016:7 *Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn* vil denne oppgaven både bidra til å belyse hva som kan være viktig i livslang karriereveiledningen når det er snakk om å håndtere endringer og overganger i arbeidslivet, samt hva som kan bidra til sosial inkludering av veisøkere som kan være mer utsatt for marginalisering i arbeidsmarkedet. Jeg vil ikke ha fokus på de politiske målene, men jeg håper at oppgaven vil kunne gi innspill som videre bidrar til mer «treffsikker» bistand og karriereveiledning. Økt bevissthet og kunnskap om hva som bidrar positivt i personers karriereutvikling kan også være med på at flere kommer ut og blir stående i arbeid til tross for funksjonsnedsettelse, og dermed at det på samfunnsnivå øker den totale arbeidsstyrken og forutsetningen for ivaretagelsen av en bærekraftig samfunnsøkonomi som på sin side bidrar til å opprettholde nødvendige velferdsordninger.

I tråd med ønske om høy arbeidsdeltakelse i befolkningen, og økt sysselsetting blant personer med nedsatt funksjonsevne er det mye forskning på hva som har betydning og effekt for å få dette til. Det er ulike fagtradisjoner, forskningsområder, metoder og innfallsvinkler (Norvoll & Fossetøl, 2010). I skjæringspunktet mellom arbeid og helse finnes mye forskning, blant annet til det som kan knytte seg til funksjonshemmede og arbeid, og til tilbakeføring til arbeid etter sykefravær. Man kan i hovedsak skille mellom forskning på funksjonshemmedes livskvalitet og levekår og reguleringspolitikk (Tøssebro, 2009), samtidig som man også kan skille ut forskning som fokuserer på tilbakeføringsarbeid, slik som arbeidsrettet rehabilitering og «return-to-work» - forskning. I arbeidsrettet rehabilitering fokuseres det på både helserelaterte og arbeidsrelaterte tiltak hvor ulike aktører og fagpersoner bidrar til en målrettet, tidsavgrenset og individuell prosess (Braathen & Tellnes, 2014). Arbeidsrettet rehabilitering finner vi både som dag- og døgntilbud i spesialisthelsetjenesten, og som arbeidsmarkedstiltak i NAV. En sosionom eller karriereveileder kan være en del av fagpersonene som bidrar inn i dette arbeidet.

Det har vært krevende å lose seg frem i forskningen. Jeg har valgt å vektlegge kvalitativ forskning som særlig tar opp karriereveiledning i møte med personer med varig nedsatt funksjonsnedsettelse av fysisk årsak, samt noe forskning som ser på hvilke faktorer som har betydning for at personer med nedsatt funksjonsevne kommer ut i, blir værende i og kommer tilbake til arbeid. Tema og problemstilling har vært førende på utvalget av forskning.

1. 1. Problemstilling, definisjoner og avgrensninger

På bakgrunn av mitt ønske om å få økt forståelse av hva personer med nedsatt funksjonsevne opplever som betydningsfullt for deres karriereutvikling har jeg utformet følgende problemstilling

Hva opplever personer med nedsatt funksjonsevne som betydningsfullt for sin karriereutvikling?

Jeg har valgt spørrepronomenet «hva». Det åpner opp for svar og beskrivelser som gir en utvelgelse av elementer, forhold eller faktorer uten å legge føringer på om det er personer, hendelser, steder eller annet. Spørreordet «hva» kan oppleves mer åpent enn hvis jeg hadde spurt «hvorfør valgte du som du gjorde?», «hvorfør er du fremdeles i arbeid?» eller «hvorfør

jobber du der du jobber?». Jeg vil med spørreordet «hva» allikevel få beskrivelser av årsaksforhold som knytter seg til hvorfor de ulike faktorene har hatt betydning.

Gjennom å velge «opplever» retter jeg fokuset på den subjektive forståelsen. Opplevelsen består av både følelser og tanker. Gjennom å søke etter opplevelsen ønsker jeg både en åpen og helhetlig tilnærming som legger til rette for at informanten skal fortelle om sin forståelse. Det er dette som er retningsgivende på mitt valg av en kvalitativ metode, som søker økt forståelse av et fenomen. Nærmere bestemt narrativ metode som skal få frem personlige forståelser og beskrivelser gjennom fortelling. Dette mener jeg vil gi et beskrivende, billedliggjørende, levende og spennende datamateriale både gjennom den enkelte fortelling, men også ved å se flere fortellinger i sammenheng, og opp mot kontekst, tidligere undersøkelser og teori. Jeg vil utdype metodevalg og bruk i eget kapittel.

Jeg har valgt å fokusere på personer med nedsatt funksjonsevne, hvor jeg tar utgangspunkt i en relasjonell forståelse av begrepet, og at det er informantens subjektive opplevelse som ligger til grunn for deltakelse i undersøkelsen. Alle de seks informantene i undersøkelsen hadde bevegelseshemming. Jeg vil utdype dette under presentasjon av metode og utvalg.

Gjennom å etterspørre det som har vært betydningsfullt søker jeg den enkeltes vurdering av hva som har vært særlig viktig for karriereutviklingen. Det er informanten som skal vektlegge og velge ut viktige faktorer. Ordet «betydningsfullt» ligger tett opp til ordet «meningsfullt» og «verdifulle». Dette vil jeg gå nærmere inn på i teorikapittelet hvor jeg vil presentere dette i lys av det salutogene perspektivet og betydningen av sammenheng, samt hvordan fokus på verdi og motivasjonskomponenten kan ses på som viktig i karriereveiledningen, både med tanke på konstruksjon og utvikling av egen karriereforståelse.

Det er fremdeles mange som knytter ordet «karriere» til det å posisjonere seg, stige i gradene eller få en mer respektert jobb. I denne oppgaven vil jeg heller vektlegge den betydningen mange innen karriereveiledningsfaget benytter, og som tar utgangspunkt i den engelske forståelsen, hvor det heller vil si «retning på et arbeidsliv» (Gaarder & Gravås, 2011, s. 23).

Jeg har i hovedsak tatt utgangspunkt i konstruktivistisk karriereveiledningsteori som legger vekt på at vi konstruerer vår karriere og at dette skjer gjennom hele livsløpet. Det er derfor

jeg har valgt å benytte ordet «karriereutvikling». Dette er et prosessorientert begrep som vektlegger en større helhet og livslangt perspektiv, enn om jeg ensidig hadde fokusert på karrierevalg og yrkesvalg. Det vil i hovedsak være Mark L. Savickas som benyttes som karriereveiledningsteoretiker. Med utgangspunkt i problemstillingen vil fortellingene ha et retroperspektiv og fokusere på informantens egen forståelse av det levde livet, nærmere bestemt hvordan han/hun ser tilbake på sin karriere.

1. 2. Oppgavens videre oppbygging

Jeg vil starte oppgaven med presentasjon av det vitenskapsteoretiske bakteppet og metoden – *kapittel 2*. Da vil jeg først presentere menneskesynet som danner grunnlaget for min forståelse og utgangspunkt for oppgaven, og deretter vil jeg gå nærmere inn på fenomenologisk forståelse, hermeneutisk tilnærming og sosialkonstruktivistisk perspektiv som også er bakteppet for videre metode og analyse. Jeg har valgt narrativ metode og vil gå nærmere inn på både hvorfor jeg har valgt dette og hvordan jeg har brukt metoden til innhenting og analyse av fortellingene. Begrunnelse og utdypning av utvalget vil også gis under beskrivelse av den narrative metoden. I *kapittel 3* vil jeg presentere utvalgt teori som vil være sentral og brukes aktivt i analysen. Jeg har valgt å gå litt inn på det språklige og konstruktivistiske virkemiddelet – vendepunkt, som i stor grad er utgangspunktet for videre innholdsanalyse. For innholdsanalysen har jeg i valgt anerkjennelsesteorien til sosialfilosofen Axel Honneth og teorien knyttet til betydningen av *opplevelse av sammenheng* til sosiologen Aron Antonovsky. Jeg har også valgt å trekke frem teori som går nærmere inn på hvordan personen forstår og forteller om seg selv i møte med omgivelsene, utfordringer og muligheter, med hovedvekt på det å være «aktør» i eget liv (Nygård, 1993) og karriere (Cochran, 1997). Tilslutt i teorikapittelet vil jeg gå inn på karriereveiledningsteori, og da konstruktivistisk karriereveiledningsteori med utgangspunkt i Mark L. Savickas. Både karrierekonstruksjon og karriereutvikling vil være sentrale begreper. Før jeg går i gang med analysen har jeg valgt å presentere den enkelte informant gjennom et sammendrag av det enkelte intervju og fortelling – *kapittel 4*. Dette har jeg gjort for å forsøke å skape et helhetlig bilde av den enkelte, hvor resten av oppgaven vil bære preg av en sammenblanding av flere sitater fra ulike informanter hvor jeg vil analysere dette i lys av teori. Sammendragene er basert på min tolkning, men allikevel vil det gi et perspektiv og inntrykk av den enkeltes fortelling. I analysekapittelet – *kapittel 5* – vil jeg starte med å presentere og analysere tiden

hvor funksjonshemningen ble betydelig redusert, videre vil jeg gå inn på hva som er betydningsfullt for å utvikle seg, både etter at funksjonen har blitt redusert, men også for hele livsløpet uavhengig av funksjonen. Opplevelsen av sammenheng og rekonstruksjon vil stå sentralt, hvor både opplevelsen av mestring – å håndtere og få til, og opplevelsen av anerkjennelse – å bli sett, er betydningsfulle faktorer. I presentasjonen av anerkjennelsens betydning vil jeg ta utgangspunkt i Honneth's (2003) inndeling; private-, rettslige- og solidariske sfæren. Både presentert teori og forskning vil anvendes kontinuerlig gjennom hele analysekapittelet. Jeg har valgt å ikke ha et eget kapittel for presentasjon av relevant forskning, men vil introdusere forskningen kort når den anvendes opp mot min undersøkelse og valgt teori. I siste del av kapittel 5 vil jeg gå inn på hvordan selvkonstruksjon og det å være aktør i eget liv har hatt betydning for den enkelte. Jeg vil knytte dette til karrierekonstruksjon og karriereutvikling. Avslutningsvis i oppgaven – *kapittel 6*- vil jeg forsøke å samle trådene i min analyse, samt komme med oppgavens styrker og svakheter, og tanker om hvilke videre refleksjoner, forskning og spørsmål som kunne vært interessante.

2. Vitenskapsteori og metode

I dette kapittelet vil jeg først ta for meg mitt personlige utgangspunkt og menneskesyn som danner grunnlaget for min forståelse. Videre vil jeg presentere det vitenskapsteoretiske utgangspunktet, hvor både hermeneutisk tilnærming, fenomenologisk forståelse og sosial konstruktivistisk perspektiv står sentralt. I resten av kapittelet skal jeg presentere metoden jeg har benyttet, nærmere bestemt narrativ metode.

2. 1. Menneskesyn og verdier

Jeg har min forståelse av hva det vil si å være menneske, og hva som er viktig for min eksistens. Uten at jeg vil gå dypt inn på filosofiske teorier om livets mening og eksistens vil jeg i denne delen ta for meg det menneskesynet som ligger til grunn for min forståelse, tolkning og handlingsvalg, både som privatperson, yrkesutøver og forsker.

Jeg er født og oppvokst i Norge, som i stor grad er preget av kristne verdier og tradisjoner. Dette har hatt betydning for både norsk lovgivning og praksis, derav også den undervisningen og opplæringen jeg har fått gjennom min skolegang. I tillegg har min oppvekst på 90- og 00-tallet vært preget av en sterk norsk økonomi og vekst, samt en økt globalisering i form av teknologiske løsninger, mobilitet og økt flytting. Dette har gitt meg innblikk og kjennskap til flere mennesker med ulike bakgrunner og menneskesyn. Det har vært med å forme hvordan jeg ser på meg selv og andre mennesker, og hvilke verdier jeg verdsetter. Hvordan jeg vurderer «normal» og «annerledeshet» har blitt påvirket av de møtene jeg har hatt med mennesker med ulike bakgrunner og forutsetninger.

I mitt arbeid med mennesker er jeg nødt til å være bevisst eget menneskesyn for å kunne gjøre etiske overveielser av mine handlinger. Karriereveiledning bygger på humanistiske verdier (Gravås & Gaarder, 2011). Det vil blant annet si at man har tro på at mennesket har iboende egenverd, og at man har mulighet for vekst og utvikling ut ifra sine forutsetninger. Personen er selv ansvarlig for sine valg og handlinger. Veilederens oppgave er å bidra til økt bevissthet og refleksjon for den enkelte knyttet til de valgene som skal tas (Tveiten, 2013).

Et utgangspunkt for mitt yrkesvalg og yrkesutøvelse, både som sosionom og karriereveileder, har vært tanken om solidaritet. Jeg ønsker å bidra til at den enkelte kan utvikle seg ut ifra egne forutsetninger slik at han eller hun kan delta i samfunnet. I tråd med det jeg skrev innledningsvis vedrørende karriereveiledningens politiske mål og føringer er særlig utsatte

grupper og individer som skal få økt oppmerksomhet og bistand. Å ha en fysisk funksjonsnedsettelse er i mange tilfeller en risikofaktor med tanke på deltakelse, både i arbeidsliv og samfunnet for øvrig. Ved å være annerledes kan det være større behov for tilpasset veiledning for å bli sosialt inkludert (Grue & Rua, 2013). Med bakgrunn i dette mener jeg at individer med ulike forutsetninger trenger ulik tilnærming og hjelp for å få tilsvarende like muligheter som andre. Gjennom problemstillingen ønsker jeg å få bedre forståelse av hvilke områder som bør få økt fokus i mitt arbeid som både sosionom og karriereveileder.

En av mine rettesnorer, både i private og profesjonelle relasjoner, er gjensidighetsprinsippet. Gjensidighetsprinsippet formuleres i livssynshumanismen på følgende måte «gjør mot andre det du vil at andre skal gjøre mot deg». Tilsvarende formuleringer finnes i de fleste livssyn og religioner. Gjensidighetsprinsippet er grunnlaget for empati og solidaritet, hvor det å sette seg i den andres (*rulle-*)stol kan være viktig for relasjonen og videre valg av handlinger. Gjensidighetsprinsippet er utgangspunktet for etiske vurderinger og overveielser, både når man hjelper, veileder eller forsker på andre mennesker. Hvordan ville jeg opplevd eller reagert hvis jeg hadde møtt meg selv? Hva hadde jeg syns vært viktig i det møtet? Hvordan ønsker jeg å bli fremstilt? Ved analyse av fortellinger gjennom bruk av teori og forskning skal det gjøres etiske overveielser av om dette vil føre til at informanten opplever fremstillingen fjern fra egen opplevelse (Thagaard, 2013).

Når man snakker om verdier og menneskesyn kan det fort bli litt svevende og u håndterlig, og vanskelig å knytte til praksis. Gjennom yrkesetiske prinsipper og lovgivning er det gjort forsøk på å konkretisere og skape et utgangspunkt for etisk og faglig yrkesutøvelse. Det foreligger ikke overordnede yrkesetiske retningslinjer for alle karriereveiledere i Norge, men Kompetanse Norge¹ har utarbeidet etiske retningslinjer for karriereveiledere på fylkesvise karrieresentre. Utgangspunktet har blant annet vært de etiske retningslinjene hos den internasjonale veilederforeningen, International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG). Som sosionom er jeg underlagt yrkesetisk grunnlagsdokument for barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere, som blant annet viser flere av de overordnede verdiene jeg tidligere var inne på, slik som menneskeverd,

¹ Kompetanse Norge er underlagt Kunnskapsdepartementet og skal samordne, styrke og videreutvikle kompetansepolicen i Norge <https://www.kompetansenorge.no/om-kompetanse-norge/>

ansvarlighet og solidaritet, samt bevissthet knyttet til de relasjonelle forholdene. Det yrkesetiske grunnlagsdokumentet viser også til menneskerettigheter og internasjonale avtaler. Ofte vil også den enkelte arbeidsplass hvor hjelp, bistand og veiledning utøves ha etiske retningslinjer for arbeidsutførelsen.

Menneskerettigheter, internasjonale avtaler, nasjonale lover, bestemmelser og overordnede prioriteringer er førende på mine muligheter som yrkesutøver, samtidig som det er førende på mulighetene mine veisøkere og informanter har i hverdagen. Hvilke rettigheter som gis eller økonomiske bevilgninger som prioriteres kan ha direkte betydning for hvilke muligheter den enkelte får til karriereutvikling og i møtet med arbeidslivet. Politiske prioriteringer er også tuftet på et menneskesyn og en verdivurdering.

I tillegg til at menneskesynet påvirker min yrkesutøvelse, påvirker det også min forskning. Jeg skrev tidligere at både solidaritetstanken og gjensidighetsprinsippet er en rettesnor for meg, både i valg av yrke, tema for masteroppgave og forskningstilnærming. Informantene har alle fysiske funksjonsnedsettelse, som på sin side ses på som en risikofaktor med tanke på deltakelse i arbeidslivet, og som dermed kan sies å være en del av en utsatt og marginalisert gruppe. Med bakgrunn i solidaritetstanken vil jeg gi økt oppmerksomhet til de som kan møte ekstra utfordringer i samfunnet og arbeidslivet. Selv om informantene ikke kan representere alle med fysiske funksjonsnedsettelse gir de en stemme og belyser betydningsfulle faktorer i forhold til hva som kan anses som betydningsfullt for karriereutviklingen. Jeg ønsker å få frem og formidle informantenes opplevelse. Jeg har kjent på stor respekt og ydmykhet ovenfor det informantene har fortalt. Gjensidighetsprinsippet har vært en rettesnor i analyse- og formidlingsarbeidet. Jeg vil aldri forstå eller formidle informantenes opplevelse og forståelse eksakt og «riktig», men for å gjøre det så godt som mulig har jeg valgt et vitenskapsteoretisk utgangspunkt basert på fenomenologisk forståelse og hermeneutisk tilnærming.

2. 2. Fenomenologisk forståelse

I fenomenologien tar man utgangspunkt i den subjektive opplevelsen, og man antar at realiteten og «sannheten» er slik vi oppfatter den (Kvale & Brinkmann, 2009). Når vi ser et fysisk fenomen legger vi til en antakelse basert på tidligere erfaringer. Vi antar for eksempel at en trestamme er rund og har en bakside. I sosiale situasjoner og relasjoner ilegger vi også hensikter, formål, sammenheng og mening til fenomenet. Som forsker søker jeg å forstå et

fenomen slik informanten forstår fenomenet. For å gjøre dette må jeg stille meg åpen, innlevende og empatisk (Aadland, 2004). Det samme gjelder når jeg som sosionom står ovenfor en bruker eller pasient, eller som karriereveileder i møte med en veisøker. For å kunne stille meg åpen må jeg blant annet være bevisst egen førforståelse. Dette vil jeg beskrive nærmere under avsnittet om hermeneutisk tilnærming.

Når flere informanter beskriver sin opplevelse av ett fenomen gir det forskeren et utgangspunkt for å undersøke om det er fellestrekk ved beskrivelsene. Dette, i kombinasjon med tidligere forskning på feltet, øker forskerens og den generelle forståelsen av et fenomen (Thagaard, 2013). I min undersøkelse har problemstillingen vært førende for hvilket fenomen jeg ønsker en økt forståelse av. Jeg ønsker å forstå hva som har vært betydningsfullt for informantenes karriereutvikling.

Fra å kunne gå til å måtte bruke rullestol endres utgangspunktet for en del erfaringer og opplevelser. "Om det er slik at kroppen er vår tilgang til verden, blir det også logisk at enhver forandring av kroppen fører til en forandring av opplevelse av virkeligheten" (Duesund, 1995, s. 36). Liv Duesund er en norsk professor i spesialpedagogikk som har hentet inspirasjon fra den franske filosofen Maurice Merleau-Ponty. Han er sentral innen fenomenologien og har særlig analysert og beskrevet kroppens betydning for hvordan vi forstår oss selv og omgivelsene.

I den fenomenologiske forståelsen er kroppen vår primære forståelsesinstans. Det vil si at vi både erfarer og formidler gjennom kroppen. Vi sanser gjennom syn, hørsel, smak, lukt og berøring, og vi formidler gjennom ord, lyder, bevegelser, holdninger, mimikk og gester (Duesund, 1995). Omgivelsenes utforming og vår tilgang til hjelpemidler er avgjørende for frihet og deltakelse. Dette gjør seg særlig gjeldende når den fysiske funksjonen er nedsatt. Merleau-Ponty henviser blant annet til at omgivelsene består av fenomener som oppfordrer til handlinger, som dermed gir mulighet for økt opplevelse av subjektivitet (Merleau-Ponty, 1962). Dårlig tilrettelegging kan skape ekskludering og redusere muligheter for deltakelse, mens god tilrettelegging skaper muligheter for deltakelse. Verktøy og hjelpemidler kan ses på som forlengelse av kroppen (Merleau-Ponty, 1994). Både en hvit stikk, en rullestol, en datamaskin eller en bil kan anses som verktøy for å øke mulighet for ulike handlinger.

Jeg ønsker å forstå et sosialt fenomen. Jeg ønsker å forstå hvordan den enkelte forstår seg selv i relasjon til omgivelsene. Jeg ønsker å få innblikk i hva den enkelte anser som betydningsfullt for sin karriereutvikling. Hvilke fysiske betingelser blir trukket frem, og hvilke relasjonelle eller strukturelle forhold blir nevnt? Hva vektlegger den enkelte, og hvilke fellestrekk kan jeg analysere meg frem til ut ifra alle fortellingene i sammenheng?

2. 3. Hermeneutisk tilnærming

For å forstå et fenomen slik den andre forstår fenomenet må jeg være bevisst min egen førforståelse og den konteksten som er relevant for det som formidles. Jeg har gjennom utdanningene mine hørt metaforbruken «ryggsekk» om de erfaringene vi har, og «briller» om det menneskesynet og perspektivet vi ser virkeligheten med. Hva vi har i, og hvordan vi forholder oss til «ryggsekken» varierer mellom personer og gjennom tiden. Hvilke «briller» vi bruker for å se på et fenomen vil kunne variere ut ifra hvilken rolle og posisjon vi har. Har jeg «forskerbriller», «sosionombriller» eller «karriereveilederbriller», og kan jeg se for meg hvilke «briller» informanten har? Konteksten blir også ofte betegnet som de «rammene» handlingen eller fenomenet befinner seg i.

For å forstå hvilken mening den andre legger i sin forståelse av et fenomen er det viktig at jeg som forsker er bevisst min førforståelse og den konteksten som har påvirket og fremdeles påvirker. Dette er en av grunnpilarene i hermeneutisk tilnærming. Førforståelsen er en ressurs bestående av erfaringer, kunnskap, tanker og følelser knyttet til det vi skal undersøke. Denne førforståelsen danner det man kan kalle en forståelseshorisont (Thomassen, 2006). Både som forsker, sosionom og karriereveileder har jeg en forståelseshorisont, som ved bruk av nevnte metaforer kan ses på som både den «ryggsekken» og «brillene» jeg har. Informanten, brukeren og veisøkeren har sin forståelseshorisont. Gjennom dialog gjør vi deler av forståelseshorisontene kjent for hverandre. Vi lytter, erfarer, tolker og får ny forståelse, som videre danner utgangspunkt for videre førforståelse. Det er dette som omtales som den hermeneutiske spiralen, hvor vi kontinuerlig veksler mellom fasene, og mellom å fokusere på deler av virkeligheten eller situasjoner, og på helheten. Samlet sett gir dette en større forståelse (Patel og Davidson, 1999 sitert fra Dalland, 2010, s. 56).

Den hermeneutiske spiralen kan benyttes både for å forklare hvordan informantene får økt forståelse av seg selv og sine opplevelser, og hvordan jeg som forsker får økt forståelse for

det fenomenet jeg skal undersøke. Når man skal fortolke andres fortolkning av et fenomen kan dette omtales som annengrads fortolkninger (Fangen, 2010 sitert fra Thagaard, 2013, s. 42). Forskerens forståelse vil alltid være en fortolkning av informantens formidling og forståelse. Det vil si at fortellingene må analyseres som et budskap om hvordan informantene selv opplever og presenterer seg for forskeren (Thagaard, 2013).

I innledningskapittelet nevnte jeg flere antakelser og førforståelser som jeg hadde tilknyttet problemstillingen for min undersøkelse. Dette i kombinasjon med mitt menneskesyn er utgangspunktet for mitt møte med informanten. På bakgrunn av at jeg har utviklet min forståelse gjennom erfaringer og interaksjon med andre vil jeg videre gå nærmere inn på det sosialkonstruktivistiske perspektivet.

2. 4. Sosialkonstruktivistisk perspektiv

Sosialkonstruktivismen har sitt utspring i postmodernismen, hvor språket har en sentral plass både for konstruksjon, rekonstruksjon og analyse av det personen opplever som meningsfullt og virkelig (Thagaard, 2013). Som jeg vil gå nærmere inn på i metodekapittelet har jeg valgt å ta utgangspunkt i personlige fortellinger for å få økt forståelse av hva som kan ha betydning for karriereutviklingen for personer med nedsatt funksjonsevne. Jeg har også valgt konstruktivistisk karriereveiledningsteori for å belyse hvordan fortellinger kan benyttes i veiledning, og hvordan informantenes innspill kan følges opp av karriereveiledere og andre fagpersoner.

En fortelling er en språklig konstruksjon. Med bakgrunn i sosialkonstruktivismen skaper vi både en forståelse og en fortelling ut ifra den konteksten og sosiale relasjonene vi er i (Thagaard, 2013). Ved analyse av fortellinger formidlet i et intervju kan jeg både se nærmere på den konteksten og de relasjonene informanten forteller om, eller jeg kan se nærmere på den konteksten intervjuet befinner seg i og den relasjonen det er mellom meg som forsker og informanten. Jeg kan også gjøre begge deler. I hovedsak vil jeg fokusere på den konteksten og relasjonen informanten selv forteller om, men jeg komme litt inn på forholdene knyttet til intervjusituasjonen i metodekapittelet.

Konteksten består av både fysiske og sosiale forhold, og endrer seg over tid. Både den konteksten som var gjeldene når personen fikk redusert funksjon, den utviklingen som har

vært frem til i dag, samt selve konteksten knyttet til intervjusituasjonen påvirker fortellingene og personens forståelse av seg selv.

De fysiske rammene kan være både naturgitte eller konstruerte. Utformingen av omgivelsene og tilgangen på hjelpemidler har betydning for mobilitet, og dermed opplevelsen av frihet, selvstendighet og deltakelse. Hvordan er skolen, arbeidsplassen, sykehuset eller fritidsarenaen utformet? Gir de fysiske rammene opplevelse av muligheter eller begrensninger? Det har vært stor utvikling de siste årene når det gjelder krav og praktiske løsninger. Ble du lam for 30 år siden var det mindre krav til universell utforming, og arbeidslivet besto av flere arbeidsplasser som baserte seg på fysisk styrke og god funksjon, og det var lite utviklet og mindre utvalg med tanke på hjelpemidler.

I tillegg til de fysiske rammene har de sosiale forholdene stor betydning for hvordan man opplever seg selv og sine muligheter. Med et sosialkonstruktivistisk perspektiv skapes vår forståelse av oss selv og virkeligheten i interaksjon med andre og omgivelsene vi befinner oss i (Thagaard, 2013). Omgivelsene består av både formelle og uformelle interaksjoner og føringer utformet i et sosialt fellesskap. Lover, prioriteringer og praksis skal ha sitt utgangspunkt i et demokratisk valgt styringsorgan, og skal dermed speile hva folket mener. Også medias fremstilling og «blikk» i offentligheten påvirker vår forståelse av oss selv og andre. Hvilke kampsaker interesseorganisasjoner fører kan si noe om hvilke utfordringer flere opplever i dagens samfunn. I tillegg til de sosiale forholdene på samfunnsnivå kan man se nærmere på sosiale forhold på lokalnivå. Det vil si lokale kulturer og praksiser i for eksempel familier, i klassemiljøer eller på arbeidsplassen. Dette har betydning for opplevelsen man har av seg selv og sine muligheter.

2. 5. Narrativ metode

For å få frem personlige forståelser og beskrivelser av hva personer med nedsatt funksjonsevne opplever som betydningsfullt for sin karriereutvikling har jeg valgt narrativ metode. Jeg har valgt å bruke begrepet informant om de som forteller om sin karriereutvikling, forsker om meg/den som bruker den narrative metoden, og vil seinere i oppgaven benytte veisøker og karriereveileder når det er snakk om analyse og håndtering av det som kommer frem av intervjuene og analysen. Videre vil jeg skrive hva narrativ metode er, hvorfor jeg har valgt dette, hvordan jeg gjennomførte det og hvordan dette skal bidra til å belyse problemstillingen.

2. 5. 1. Hva er narrativ metode?

Gjennom bruk av narrativ metode ønsker forskeren å få frem og analysere fortellinger, *narrativer*, med mål om å forstå meningen i sosiale hendelser i en kontekst (Thagaard, 2013). Til forskjell fra andre metoder skal ikke informanten besvare konkrete spørsmål, men komme med en fortelling. Fortellingen kan sikte seg inn mot et tema, slik som karriereutvikling (Horsdal, 1999). Fortellingene er subjektiv erfaringsdata som gir beskrivelse på hvordan informanten opplever sammenheng og mening av hendelser som har skjedd. Dette gjøres i etterkant av en opplevelse, og ansees derfor for å ha et retroperspektiv (Thomassen, 2006).

I tusenvis av år har vi fortalt om våre opplevelser og erfaringer. Vi har formidlet skriftlig gjennom blant annet runer og hellige skrifter, eller muntlig gjennom myter, eventyr og skildringer. Budskapet eller hensikten med fortellingen har variert, og har også blitt oppfattet ulikt av den som leste eller lyttet. Vi skaper vår identitet gjennom fortellinger, og vi har dermed alle et forhold til det å fortelle om oss selv (Kokkersvold, 2005). Fortellingen om oss selv speiler vår forståelse av vårt levde liv, samtidig som det gir et inntrykk av hvordan vi forstår våre fremtidsmuligheter (Horsdal, 1999).

Narrativ metode hadde sitt inntog i den samfunnsvitenskapelige og humanistiske forskningsmiljøet på slutten av 1900-tallet, som en del av postmodernismen og sosialkonstruktivismen. Før dette var det i hovedsak språkvitenskapen som benyttet fortellinger som kilde for analyse og fortolkning. Det ble et økt vitenskapelig fokus på at språket hadde en sentral rolle i vår forståelse av oss selv og virkeligheten, og at forståelsen legger vekt på at vi alle konstruerer vår virkelighet med utgangspunkt i det samfunnet og strukturen vi befinner oss i (Johansson, 2005; Thagaard, 2013).

Jeg har videre i dette kapittelet valgt å skille mellom narrativt intervju og narrativ analyse basert på den inndelingen som Marianne Horsdal (1999) gjør i boken *Livets fortællinger – en bog om livshistorier og identitet*. Det vil si at jeg deler opp i innsamlingsfase og analysefase. Analysefasen har jeg videre delt opp i deskriptiv fase og fortolkende fase etter inndelingen til Michael Murrey (2003, sitert av Kokkersvold, 2005). Før jeg går nærmere inn på hvordan både intervju og analyse er gjennomført vil jeg sette narrativ metode inn i en vitenskapsteoretisk sammenheng.

For det første anses narrativ metode for å være et kvalitativt forskningsdesign som søker økt forståelse av sosiale fenomener. Det innebærer at man både ser nærmere på hvordan man vurderer slik forståelse og kunnskap, og ser nærmere på hvordan man tilnærmer seg en analyse og tolkning av informasjonen er sentralt (Thomassen, 2006).

2. 5. 2. Hvorfor narrativ metode?

Jeg har valgt narrativ metode fordi det er tilnærming som i stor grad tar utgangspunkt i informantens egen vektlegging og beskrivelse av hva de opplever som betydningsfullt, og på den måten gir et godt utgangspunkt for å belyse brukerperspektivet. Gjennom en relativ åpen intervjutilnærming, hvor det er informanten som skal komme med sin fortelling, vil den personlige opplevelsen vektlegges i større grad, enn hvis det skulle være et mer definert intervju med forhåndsutvalgte spørsmål. De personlige fortellingene gir et nært og personlig datamateriale, som både gir rom for det komplekse og sammensatte livet, samtidig som informanten selv får lov til å vektlegge og skape sin egen fortelling. Jeg har alltid vært fasinert og nysgjerrig på andres liv og fortelling. Jeg tenker, og håper, at også fortellingene i denne oppgaven vil føre til tilsvarende hos fagpersoner, likemenn og andre som leser.

Ved en narrativ tilnærming gjøres det en strukturert analyse av fortellingene opp mot teori og forskning, og det blir ikke bare en subjektiv synsing av at det var en god fortelling (Thagaard, 2013). Jeg har forsøkt å gjøre analysen så transparent som mulig, men det vil aldri være mulig å gjøre rede for å beskrive alle mine vurderinger, tolkninger og valg.

2. 5. 3. Hvordan gjennomføre narrativt intervju?

Som nevnt har jeg valgt å dele opp narrativ metode inn i intervju og analyse. I overveielser av innsamlingsmetode vurderte jeg både å samle inn skriftlige fortellinger, og å ha en kombinasjon av både skriftlige fortellinger og intervju. En skriftlig fortelling ville kunne gi gjennomtenkte, velformulerte og presise fortellinger, samtidig som det non-verbale uttrykket og nærheten ville ha forsvunnet. Hydén og Hydén (1997, sitert av Kokkersvold, 2005) sier at det er en risiko for at den muntlige fortellingens særpreg blir borte ved skriftliggjøring. Hvis jeg skulle bedt om en skriftlig fortelling vil det være begrenset hvilke spørsmål jeg hadde fått stilt. Alle mine spørsmål vil komme før de begynner å skrive. Jeg ville ikke ha hatt mulighet til å stille utdypende eller klargjørende spørsmål underveis, men jeg kunne ha hatt oppfølgingsspørsmål etter at de har levert fortellingen til meg. Jeg ville heller ikke kunne observere mimikk og reaksjoner. Jeg kan for eksempel gå glipp av tårene som

rant, eller ikke få vite om de ti fortellinger som ble forkastet før den siste ble ansett som god nok.

En mulighet kunne vært å gå for en kombinasjon, hvor jeg ba om en skriftlig fortelling i forkant av et muntlig narrativt intervju. På den måten vil både jeg og informanten være fokusert på tematikken i forkant av intervjuet. En annen mulighet kunne vært å samle inn flere individuelle fortellinger, for deretter å lage en fiktiv fortelling som tok opp flere av faktorene som informantene trakk frem som viktige for deres karriereutvikling. Denne fiktive fortellingen kunne deretter ha blitt fortalt og vært et utgangspunkt i individuelle intervjuer eller i ei gruppe, bestående av enten de som har skrevet fortellingene eller andre med funksjonsnedsettelse. En kombinasjon av flere metoder er mer tidkrevende, men kan samtidig gi mulighet for å få frem data som ikke ville ha kommet frem i ett enkelt narrativt intervju. Jeg vil ikke gå dypere inn i fordeler og ulemper med de forskjellige mulige kombinasjonene ettersom jeg har valgt å gjennomføre individuelle intervjuer.

I et narrativt intervju skal ikke informanten besvare spørsmål, men fortelle fritt om sin livshistorie. Det er opp til informanten å bygge opp fortellingene i forhold til hvilke hendelser som fremheves og hvordan kronologien bygges opp. Det er en subjektiv opplevelse som formidles, og det informanten trekker frem er valgt ut på bakgrunn av å formidle en sammenheng og mening (Horsdal, 1999). Ettersom jeg er interessert i å belyse informantens karriereutvikling utarbeidet jeg et samtykkeskjema som informerte om undersøkelsen (vedlegg 1), samtidig som jeg forberedte noen spørsmål. På denne måten nærmer min gjennomføring av narrativt intervju et delvis strukturert kvalitativt intervju. I et delvis strukturert kvalitativt intervju forbereder man noen spørsmål som man ønsker å få besvart i løpet av intervjuet, samt at man kan følge opp underveis med utdypende og oppklarende spørsmål (Thagaard, 2013).

Som nevnt tidligere er en styrke ved narrativt intervju at informantens opplevelse vektlegges, og at forskeren er lite styrende på hva som trekkes frem. Samtidig kan noen informanter oppleve at få spørsmål, innspill og dialog med forsker gjør at man blir usikker på om man har svart på det forskeren vil ha svar på. Det er også mange som ikke er vandt til å snakke om seg selv, og som dermed trenger flere spørsmål for å reflektere og utdype fortellingene sine.

En forutsetning for et godt intervju er at informanten gir sin tillit, fortrolighet, åpenhet og sin fortelling, mens jeg som forsker speiler, lytter med interesse, viser respekt og leverer et produkt. For å oppnå tillit må jeg informere om hvilke rammer undersøkelsen foregår under, og ha en kommunikasjon som viser tilstedeværelse, interesse og aksept (Horsdal, 1999).

2. 6. Utvalg

Jeg ønsker å gi en stemme til de som selv har opplevd «hvor skoen trykker» og som har gjort noen erfaringer på hva som har vært viktig for deres karriereutvikling. Det er personer som har fortsatt sin karriere i arbeidslivet til tross for både skader og sykdom som har forverret den fysiske funksjonen betraktelig. Fortellingene de formidler vil være førstehåndskilde, og ikke en gjenfortelling av hva andre har opplevd. Allikevel refererer flere til hva de har hørt andre i lignende situasjon har opplevd. Deres opplevelse og fortelling skal kunne gi både fagpersoner, likesinnede og medmennesker økt forståelse av hva som kan ha betydning. Med *likesinnede* mener jeg ikke at alle med nedsatt funksjonsevne er like, men gjennom å lytte eller lese om tilsvarende erfaringer og opplevelser, kan andre få innspill og forståelse av hva som kan ha betydning for ens eget liv. Det å oppleve at flere kjenner på lignende følelser, kan redusere opplevelsen av å være alene om sin situasjon (Shulman, 2006).

2. 6. 1. Utvalgsriterier - hvem?

Det er mange forståelser av hvordan man skal ordlegge seg og definere «nedsatt funksjonsevne», «funksjonsnedsettelse» eller «funksjonshemming» (Grue, 2004; Hvinden, 2013; Tøssebro, 2010). En inndeling kan grovt gjøres mellom den medisinske modellen, den sosiale modellen og den relasjonelle modellen, som i hovedtrekk vil si fokus individets funksjonelle begrensninger, fokus på dårlige tilpassede omgivelser og gapet mellom individets funksjonsevne og omgivelsenes krav til funksjon (Tøssebro, 2009). Jeg har valgt å ta utgangspunkt i en relasjonell modell fordi mitt fokus vil bære preg av personens opplevelse av hvilke relasjonelle forhold som har hatt betydning for forståelsen av seg selv og sin karriereutvikling, både av fysiske, organisatoriske og mellommenneskelig forhold.

Gjennom min erfaring, interesse, valg av problemstilling og forarbeid kom jeg frem til noen avgrensninger i utvalget. For det første skulle personen ha en varig nedsatt funksjonsevne, enten i form av sykdom eller skade. For det andre ønsket jeg å fokusere på fysiske funksjonsnedsettelse, og ikke psykiske lidelser eller kognitive utfordringer. For det tredje ønsket jeg i hovedsak de som hadde opplevd en forverring av funksjon i løpet av sin karriere.

For det fjerde ønsket jeg informanter som fremdeles hadde en tilknytning til det ordinære arbeidslivet, enten gjennom 100 prosent stilling eller gradert stilling, og eventuelt ved at de har fått andre støtteordninger eller tilrettelegginger fra arbeidsgiver eller NAV. Jeg vil gå nærmere inn på de forskjellige utvalgskriteriene.

Jeg har valgt å avgrense utvalget til personer som har en varig nedsatt fysisk funksjonsevne, og dermed ikke ta for meg de som i hovedsak har psykiske lidelser eller kognitive utfordringer. Det vil si at personene i mitt utvalg skal ha en kroppslig forandring som ikke vil bli vesentlig bedre gjennom behandling, og denne kroppslige forandringen fører til nedsatt funksjonsevne. Alle informantene i min undersøkelse hadde bevegelseshemninger som gjorde at de i større og mindre grad hadde behov for hjelpemidler. Noen brukte for eksempel rullestol til avlastning, mens andre var avhengig av den i hverdagen.

Jeg har valgt en subjektiv definisjon. Det vil si at personene selv tar stilling til om han/hun oppfyller de kriteriene som er satt ut ifra presentasjonen av undersøkelsen og målgruppen (Grönvik, 2007 sitert av Tøssebro, 2009, s.43). Informantene er samtidig pasienter på Beitostølen Helseportsenter, og har på den måten oppfylt både kriteriene til Regional Koordinerende Enhet (RKE) i Helse Sør-Øst og Beitostølen Helseportsenter for å få tildelt behandlingsplass. Det vil i 2017 si at pasientene skal ha «nevrologiske og nevromuskulære sykdommer og med kronisk og/eller progredierende funksjonsnedsettelse som har økende funksjonssvikt, nye komplikasjoner, problemer med å opprettholde funksjonsnivå og/eller har behov for bistand i aktiviteter som kan fremme deltakelse.»²

Bakgrunnen for at jeg ønsket at informantene skulle ha opplevd en forverring i løpet av karrieren var med tanke på at personen da hadde en erfaring og sammenligningsgrunnlag på hva som hadde særlig betydning for at de kunne fortsette i arbeidslivet. Jeg valgte ikke å gå inn på årsak eller grad av forverringen, men tok utgangspunkt i informantens opplevelse.

Underveis i utvelgelsesfasen hadde jeg behov for å reflektere og drøfte mine utvalgskriterier. Hvor streng skulle jeg være på «funksjonsforverring» i yrkesaktiv alder? Og hvordan skulle jeg forholde meg til alvorlighetsgrad av funksjonsnedsettelse? Jeg drøftet dette med en erfaren fagperson på feltet og kom frem til at også personer med medfødte funksjonsnedsettelser kunne bidra like mye med perspektiv og innspill, også fordi mange

² sunnaas.no

opplever perioder i løpet av livet med ytterligere forverring og utfordringer. Jeg valgte også å ikke fokusere på alvorlighetsgrad, og gå for en subjektiv vurdering fra informantenes side i forhold til om de falt inn under kriteriene.

Jeg antok at tidsnærheten til arbeidsdeltakelsen ville kunne gi bedre beskrivelser av opplevelsene som hadde betydning for at de var der de var i dag med tanke på arbeid. Når informanten fremdeles står i arbeidslivet vil han kanskje fremdeles være nysgjerrig og spent på hva som påvirker en videre i karrieren, og derfor se med nysgjerrighet på hva som gjorde at man er der man er i dag.

Thagaard (2013) skiller også mellom typiske eller spesielle utvalg, hvor informantene enten skal prøve å være et representativt utvalg som belyser trekk og variasjoner, mens spesielle utvalg tar for seg de som bryter med hovedtrekkene. Basert på dette vurderer jeg på den ene siden at informantene bryter med statistikken som sier at funksjonshemmede har mindre utdanning og lavere deltakelse i arbeidslivet (Bø & Håland, 2017), noe informantene i denne undersøkelsen ikke representerte. Blant informantene var det én med fullført videregående, én med fagskoleutdanning, fire med høyskole-/universitetsutdanning, hvorav to gjennomførte høyskole-/universitetsutdanning etter skade, samt at én gjennomførte universitetsutdanning med sine progredierende sykdommer. Jeg vurderte samtidig at informantene belyste variasjon og bredde i erfaringer dem imellom.

2. 6. 2. Utvalgsstørrelse - hvor mange?

I metodelitteraturen står det om «metningspunkt» i forhold til antall informanter. Dette er når forskeren antar at det er tilstrekkelig med data til å kunne belyse problemstillingen og tematikken (Thagaard, 2013). På bakgrunn av dette så jeg for meg å intervjuer fem til åtte personer. Det endte med at jeg fikk seks informanter. Jeg vurderte da at jeg hadde tilstrekkelig datamateriale for å kunne belyse problemstillingen.

2. 6. 3. Utvalgsmetode - hvordan, hvor og når?

For å belyse min problemstilling har jeg gjort et strategisk utvalg. Det vil si at informantene må oppfylle kriteriene for å være med på undersøkelsen, basert på at dette vil bidra til å belyse temaet og problemstillingen (Thagaard, 2013).

For å finne informanter valgte jeg å benytte eget nettverk. Thagaard (2013) betegner dette for et tilgjengelighetsutvalg. Jeg tok kontakt med Beitostølen Helseportssenter, hvor jeg tidligere har jobbet som sosionom.

Beitostølen Helseportssenter er en rehabiliteringsinstitusjon som tilbyr tverrfaglig behandlingsopphold for pasienter med ulike funksjonsnedsettelse, både barn, unge voksne og voksne. Hovedfokus er fysisk aktivitet, hvorav tilrettelegging, tilpasninger og aktivitetshjelpemidler står sentralt for å øke pasientenes aktivitet og deltakelse i hverdagen³.

Fordelen med å velge informanter fra Beitostølen Helseportssenter var at det er god tilgang på potensielle informanter. Etersom pasientene på Beitostølen kan komme fra hele landet, og at det er et statlig finansiert behandlingstilbud, vil informantene kunne ha stor variasjon i geografisk tilhørighet og sosioøkonomisk bakgrunn. En utfordring ved å velge informanter fra Beitostølen Helseportssenter er at de som ikke ser behovet eller muligheten for å være borte fra arbeidet i fire sammenhengende uker, ikke vil representere i mitt utvalg. Dette kan være personer som mestrer sin arbeidssituasjon i stor grad, og som egentlig kunne ha hatt mye å tilføre min undersøkelse. Allikevel mener jeg at jeg kan treffe slike informanter ved å benytte pasientene på Beitostølen Helseportssenter også. I tillegg vil både utvelgelsen og gjennomføringen være relativt effektiv med tanke på at jeg planla å gjennomføre dette på ei uke.

Den uka jeg gjennomførte min undersøkelse var det i tillegg den årlige Ridderuka⁴. Dette er et idrettsarrangement for personer med fysiske funksjonshemninger, hvor det konkurreres i ulike individuelle vinteridretter slik som for eksempel langrennspigging og slalåm på sit-ski. Jeg valgte denne uka fordi jeg på den måten ville kunne ha flere potensielle informanter hvis jeg ikke fikk tilstrekkelig gjennom å rekruttere blant pasientene på Beitostølen Helseportssenter.

Jeg tok kontakt med Beitostølen Helseportssenter hvor jeg presenterte min prosjektskisse. De var interessert og sa det var greit at jeg kom for å gjøre intervjuer. Vi ble enige om å invitere til en frivillig informasjonstime hvor jeg informerte om mastergradsprosjektet til de

³ bhss.no

⁴ ridderrennet.no

pasientene som var over 18 år. På denne informasjonsøkten deltok også ansatte ved Beitostølen Helse- og idrettsenter som også presenterte forskningsaktiviteten på senteret.

Jeg informerte om hvem jeg var, bakgrunnen for min interesse for å undersøke dette temaet, hvem jeg ønsket å intervju, når og hvordan dette skulle gjennomføres, både i forhold til rammevilkårene og taushetsplikt, konfidensialitet og anonymisering. Det kom spørsmål og innspill i etterkant. Flere av spørsmålene gikk på utvalgs-kriteriene; om de måtte være i jobb og om sykdommen kunne være medfødt, men at de var i jobb. Flere ønsket også å snakke om erfaringer med NAV, i hovedsak det de opplevde som utfordringer.

2. 7. Hvordan gjennomføre narrativ analyse?

I denne delen vil jeg ta for meg metoden bak analysen, hvor selve analysen vil gjøres i kapittel 4. Narrativ analyse gjøres for å bidra til økt forståelse knyttet til det undersøkelsens tema og problemstilling legger opp til. Som tidligere nevnt vil forskerens forståelse alltid være en fortolkning av informantens formidling og forståelse. Det er i denne fasen at det er viktig å være klar over hvordan jeg som forsker bevarer informantens integritet, slik at jeg ikke ilegger det de sier en helt annen betydning eller presenterer det på en måte som gjør at informantene ikke kjenner seg igjen (Thagaard, 2013).

Analysen starter allerede i intervjusituasjonen, hvor min respons, spørsmål og innspill baserer seg på min tolkning av det informanten fortalte (Thagaard, 2013). I

intervjusituasjonen spurte jeg eksplisitt om deres karriereutvikling. Jeg spurte ikke om deres syn på egen karrierekonstruksjon, i hovedsak fordi jeg vurderte at dette var et mer ukjent og akademisk begrep, og at jeg gjennom deres fortelling om deres karriereutvikling ville tolke og analysere karrierekonstruksjonen. Jeg ville også holde fokus på utviklingsprosessen, enn den språklige konstruksjonen, selv om jeg også vil benytte dette i analysen. Videre vil jeg allikevel fokusere på den analysen som gjøres etter at intervjuet er avsluttet, og vil dele opp i deskriptiv og fortolkende fase slik som Murrey (2003, sitert av Kokkersvold, 2005) gjør.

2. 7. 1. Deskriptiv fase

Den deskriptive fasen består av å notere og transkribere datamaterialet (Kokkersvold, 2005). Alle intervjuene ble lagret på lydopptaker. Neste steg var å transkribere, altså skrive ned intervjuene. Dette resulterte i et stort råmateriale bestående av intervjuene i tekstform. Jeg valgte å anonymisere informantene i denne fasen. Det vil si at jeg ikke skrev navn på

personer, arbeidsplasser eller institusjoner, og skrev ikke inn beskrivelser som kunne røpe personene, andre personer eller institusjoner.

Thagaard (2013) anbefaler å lage stikkord underveis i intervjuet, både for å vise informanten at man følger med og for å notere det man opplever som særlig relevant. Stikkordene kan både knytte seg til hva informanten sa eller en observasjon. Det er også anbefalt at man rett etter intervjuet skriver spontane tanker eller oppsummering som kan være nyttig i videre analyse. På bakgrunn av dette skrev jeg både stikkord underveis, rett etter intervjuet og lagde sammendrag av det enkelte intervju.

2. 7. 2. Fortolkende fase

I den fortolkende fasen av narrativ analyse skal man undersøke fortellingene mer inngående, og tolke det opp mot teori og forskning (Kokkersvold, 2005; Thagaard, 2013). I metodelitteraturen er det mange teorier og vurderinger av hva narrativ analyse innebærer og hva det kan fokuseres på. Jeg har i hovedsak valgt å ta utgangspunkt i det Anna Johansson presenterer i boken *Narrativ teori og metod* (2005) fordi det her gis en relativt helhetlig og beskrivende innføring i de ulike analysemetodene innen narrativ analyse. Hun viser til Lieblich, Tuval-Mashiach og Ziber (1998 sitert av Johansson, 2005, s. 288) som har utarbeidet en analysemodell for mulige fokusområder. Den ene vekslingen går mellom å velge mellom helheten i fortellingen, eller deler og kategorier i fortellingen. Den andre vekslingen går mellom å fokusere på den språklige uttrykksformen, eller innholdet. Det er ikke absolutte grenser, noe som gjør at man for eksempel også kan veksle mellom å se på innholdet i både helheten og i deler av fortellingen. I tillegg trekker Johansson (2005) frem dimensjonen hvor man også undersøker samspillet mellom informanten og forskeren. I min analyse har jeg valgt å fokusere på fortellingenes helhet og innhold, samtidig valgte jeg å gå litt nærmere inn på teori knyttet til vendepunkt og metaforbruk i tekst.

Jeg skal både se på den enkelte fortelling som en helhet, samtidig som jeg skal behandle alle fortellingene som et helhetlig og samlet datagrunnlag for videre analyse. Deler av fortellingene vil trekkes frem gjennom presentasjon av bidrag og sitater. Disse delene må ses i sammenheng med resten av den individuelle fortellingen, samtidig som det belyser og beskriver funn som representerer hva flere vurderer som viktig. Gjennom sammendragene har jeg startet med å gi et helhetlig bilde av den enkelte fortelling, samt at jeg vil forsøke å opprettholde dette videre i analysen. Selv om jeg videre vil presentere kategorier, utvalgte

bidrag og sitater fra ulike informanter om hverandre, så vil den individuelle historien fra den enkelte informant være like gyldig og representativ som den samlede presentasjonen. Helheten og delene i fortellingene er ufravikelig knyttet til hverandre, samtidig som helheten er mer enn summen av delene. Det vil blant annet her si at det til helheten knytter seg både non-verbal kommunikasjon, relasjonen mellom informant og forsker og konteksten fortellingen ble fortalt i.

Det vil i hovedsak være innholdet i fortellingene som får fokus, og som vil bli drøftet opp mot teori og forskning. Jeg har valgt å fokusere på innholdet i fortellingene fordi det er det både er det som belyser problemstillingen, og fordi dette lar seg best gjennomføre når jeg skal behandle flere fortellinger som et samlet datagrunnlag opp mot relevant teori og forskning.

3. Teoretisk utgangspunkt

I dette kapittelet skal jeg presentere det teoretiske utgangspunktet for videre analyse av fortellingene. Valg av teori ble gjort etter at jeg hadde lest fortellingene flere ganger og hadde dannet meg et bilde av sentrale momenter og temaer som var felles for flere fortellinger. I tillegg tok jeg utgangspunkt i problemstillingen, mitt menneskesyn og metodevalg. Det vil si at blant annet likeverd, anerkjennelse og den subjektive opplevelsens betydning ble førende på mitt valg av teori. Utfordringen med valg av overordnede teorier er at det kan bli abstrakt og høytstående. Forskning skal kunne bidra til at teoriene får mer praksisnært innhold, hvor jeg underveis i analysekapittelet vil vise til aktuell forskning.

Først vil jeg gå nærmere inn på hvordan vendepunkt kan fremtre i fortellingene, og hvordan dette kan være utgangspunkt for utvelgelse av sentrale momenter og innholdsanalyse. Dette er teori som knytter seg til analyse av den språklige uttrykksformen i fortellingene. Deretter vil jeg presentere utvalgt teori for innholdsanalyse. Jeg har i den sammenheng valgt anerkjennelsesteorien til Axel Honneth og den salutogene modellen til Aron Antonovsky. Etter det vil jeg presentere hvordan beskrivelser i fortellingene kan gi innblikk i personens selvforståelse, om man anser seg selv for å være en «aktør» eller «brikke» i det som skjer og hvordan man forstår og forholder seg til tilfeldigheter. Tilslutt vil jeg gå inn på karriereveiledningsteori, og da konstruktivistisk karriereveiledningsteori med utgangspunkt i Mark L. Savickas.

3.1. Livets og fortellingenes mange vendepunkter

Et vendepunkt, både i livet og i en fortelling, kan forklares ut ifra at det er en avgjørende hendelse i et menneskets liv som skiller tydelig mellom før og etter hendelsen (Darzin, 1989 sitert av Johannson, 2005, s. 319). Det er individet som vurderer og avgjør om noe skal ses på som et vendepunkt. Konsekvensen av vendepunktet kan beskrives både positivt og negativt. Som jeg senere vil komme litt inn på betegner Antonovsky slike livsbetegnelser som stressende livsbegivenheter (Antonovsky, 2012), mens Savickas nevner «important incidents», «life-defining moments» og «life-changing experiences» (Savickas, 2012, s. 16).

Med bakgrunn i tema og utvalg er det nærliggende å tenke at tiden da helsa ble dårligere ble beskrevet som et viktig vendepunkt med tanke på karrieren og karriereutviklingen. Uten å angripe analysedelen for mye vil jeg allikevel allerede nå nedtone dette. Informantene vektla i større grad episoder underveis i hele livsløpet som hadde betydning for det de gjorde i dag.

Det var både viktige samtaler, hendelser og valg som de opplevde hadde hatt direkte betydning for den karriereutviklingen og videre deltakelse i arbeidslivet. I noen tilfeller var den nedsatte funksjonene en forutsetning og utgangspunkt for disse episodene.

I fortellinger blir vendepunkter ofte markert ved bruk av tidsmessige ord slik som «før» og «etter», kan ha et økt tempo, eller ved å gi tykkere beskrivelse og skildring (Johansson, 2005). Alle fortellingene har dette, hvor dette er utgangspunktet for noen av de utvalgte situatene.

Så hva er det med disse vendepunktene og tykke beskrivelsene? Hva er det informanten ønsker å formidle med dette? Uten å foregripe for mye av analysen og videre drøfting vil jeg allerede nå avsløre at det å oppleve sammenheng, mestring og bli anerkjent er det som fremtrer som særlig relevant. Med utgangspunkt i tidligere presentert vitenskapssyn er dette uløselig knyttet til hverandre. Dette bygger opp under mitt valg om å gå nærmere inn på anerkjennelsesteori og det salutogene perspektivet.

3.2. Axel Honneth - behovet for anerkjennelse

Mennesket har basale behov som innebærer behov for næring og vann. For noen innebærer det også livsnødvendige medisiner og behandling for å bedre funksjon. Trygghet, derav økonomisk trygghet, kan sikre oss både basale behov og mulighet for blant annet tak over hodet. I tillegg til basale og fysiologiske behov har mennesket sosiale behov. Jeg har valgt å gå nærmere inn på behovet for anerkjennelse. Bakgrunnen for dette knytter seg i hovedsak til det informantene beskrev, samtidig som det understøttes i mitt grunnleggende menneskesyn, grunnlaget for min yrkesutøvelse, og den kampen mange fremdeles kjemper for å bli anerkjent som likeverdige borgere og samfunnsdeltakere, deriblant personer med nedsatt funksjonsevne.

I forbindelse med personlig utvikling og vekst nevnes ofte «å bli sett» som viktig faktor. Det står i kontrast til både «oversett» og «usynliggjort». Beskrivelser av andres blikk har vært med å beskrive opplevelsen av anerkjennelse. Hvordan personer med funksjonsnedsettelse har blitt «sett», behandlet, vurdert og fremstilt har variert opp gjennom historien og mellom kulturer (Grue, 2004). Flere opplever stigmatisering, som i følge Ervin Goffmann blant annet innebærer at personen blir kategorisert ut ifra fysiske kjennetegn, og ilegges negative

egenskaper som ikke er ønsket i samfunnet og den sosiale konteksten (Goffmann, 2009; Grue, 2004).

For å belyse betydningen av anerkjennelse har jeg valgt å ta utgangspunkt i Axel Honneth's anerkjennelsesteori. Anerkjennelsesteorien kan brukes for å analysere og forstå politiske kamper, hvor det ansees som en kamp om anerkjennelse, samtidig som den benyttes i forståelse av den enkeltes selvutvikling og ulike relasjonelle forhold. Jeg vil fokusere på det siste. Honneth deler inn i tre anerkjennelsesfærer bestående av ulike relasjonelle forhold, den private-, rettslige- og solidariske sfæren (Honneth, 2003).

Den private sfæren består av symmetriske relasjoner hvor det gis kjærlighet, emosjonell støtte og anerkjennelse. Ofte finner vi slike relasjoner mellom familiemedlemmer og venner. En vellykket emosjonell anerkjennelse gir individet selvtillit og utgangspunkt for interaksjon i fellesskap og samfunn (Honneth, 2003). Jeg vil trekke vekslers til det som innen utviklingspsykologien betegnes som «betydningsfulle andre». I livsfortellinger gis det ofte eksempler på betydningsfulle personer som har påvirket både motivasjon, valg og karriereutvikling. Personene kan ha påvirket både positivt og negativt (Horsdal, 1999).

I den rettslige sfæren anerkjennes individet som et rettssubjekt som har universelle rettigheter. Gjennom denne anerkjennelsen blir individet i stand til å handle moralsk og realisere sin autonomi. Gjennom rettigheter og lovmessige relasjoner har individet mulighet for selvrespekt (Honneth, 2003). Det foreligger mange internasjonale og nasjonale bestemmelser i lover og styringsdokumenter som blant annet skal sikre individuell tilrettelegging, deltakelse og muligheter for personer med nedsatt funksjonsevne, i både dagligliv og arbeidsliv.

I den solidariske sfæren står individet i relasjon til et fellesskap. Individet blir anerkjent for sine evner, kvaliteter, bidrag og deltakelse inn i et fellesskap. Dette gir mulighet for verdsettelsen av seg selv som et medlem av et solidarisk fellesskap, et selverd. Mens den private sfæren er preget av kjærlighet og emosjonell støtte, og den rettslige sfæren er preget av fornuft og moralske normer, er den solidariske sfæren preget av både emosjonell og fornuftsbasert anerkjennelse (Honneth, 2003). I denne oppgaven vil arbeidslivet og arbeidsplassen være det mest fremtredende fellesskapet, men også skolen, fritidsarena og fellesskapet med andre med nedsatt funksjonsevne vil nevnes. Det å oppleve tilhørighet og

at man bidrar inn i et fellesskap, og tar del i noe større enn seg selv, er noe informantene trekker frem på ulike måter.

Med utgangspunkt i informantenes fortellinger og Honneth's beskrivelse av privat- og solidariske sfæren vil jeg trekke frem den betydningen en rollemodell kan ha. På den ene siden kan en rollemodell ses på som en «betydningsfull annen», en man identifiserer seg med, samtidig som han/hun kan representere et fellesskap eller væremåte som personen selv ønsker å bli tilknyttet, noe man ønsker å sosialiseres inn i. Rollemodellen fremtrer på bakgrunn av behov, ønsker og ambisjoner hos den enkelte, hvor rollemodellen skal gi læring, motivasjon, og definere og utvikle selvpplevelsen (Gibson, 2004). Både en far, en lærer, en trener, en kollega eller en annen med nedsatt funksjonsevne kan fremstå som rollemodeller og påvirke hvordan den enkelte konstruerer og fremstiller seg selv, og hvordan man vurderer videre valg og handlinger i karriereutviklingen.

Opplevelse av anerkjennelse oppstår i relasjoner og knytter seg til reaksjoner fra omgivelsene. Den enkelte tolker reaksjonene og knytter det til både fortid og fremtid, hva reaksjonen ble utløst av og hvilke videre reaksjoner man kan forvente. Dette fører meg videre inn på hvordan individet opplever sammenheng, og hvordan denne opplevelsen kan føre til helsefremmende prosesser.

3.3. Aron Antonovsky – opplevelse av sammenheng

Det var på slutten av 1970-tallet at Aron Antonovsky presenterte det salutogene perspektivet som fokuserer på helsefremmende faktorer, i motsetning til det patogene perspektivet som fokuserer på årsak til sykdom og risikofaktorer. Perspektivene utfyller hverandre ved at de har ulikt utgangspunkt for å se på hva som bidrar til mestring og helse.

Bakgrunnen for det salutogene perspektivet var Antonovsky's interesse og nysgjerrighet knyttet til hvorfor noen mennesker klarte seg godt til tross for at de hadde opplevd mange stressfaktorer og høy stressbelastning. En stressfaktor er «krav som det ikke finnes noen umiddelbar eller automatisk adaptiv respons på» (Antonovsky, 2012, s. 50). Antonovsky beskriver flere former for stressfaktorer, blant annet stressende livsbegivenheter. Det er begivenheter som knytter seg til avgrensede hendelser i tid og sted som fører til endringer i tilværelsen og konsekvenser for videre muligheter (Antonovsky, 2012). I bokmålsordboka beskrives «begivenhet» som en «(stor) hendig, opplevelse». Ulykken, skaden og forverringen

av funksjonen er en slik livsbegivenhet som den enkelte må forholde seg til, og som påvirker opplevelse av helsen.

Ved bruk av det salutogene perspektivet er man interessert i hvor på kontinuumet (skalaen) mellom helse og uhelse den enkelte befinner seg, og ser etter faktorer som kan bidra til at den enkelte kan bevege seg mot bedre helse. Det er den enkeltes opplevelse av sammenheng som er avgjørende for plasseringen på kontinuumet. Dette bygger på grunnantakelsen om at mennesket befinner seg i en dynamisk tilstand av heterostatisk ubalanse hvor man kontinuerlig blir utsatt for stressfaktorer. *Opplevelse av sammenheng* (OAS) beskrives ved hjelp av tre kjernekomponenter; begripelighet, håndterbarhet og meningsfullhet.

Begripelighet handler om i hvilken grad den enkelte opplever at de stimuliene man utsettes for er kognitivt forståelig, og at de gir uttrykk for en viss struktur og forutsigbarhet. Verken krig, ulykker, skader eller sykdom er som regel en ønsket stimulans, men gjennom informasjon og refleksjon kan det ses i sammenheng med både de fysiske og sosiale omgivelsene dette er en del av. Kjennskap til for eksempel politiske konflikter, naturfenomener eller mikrobiologiske prosesser kan gi en større forståelse av sammenhengen. Ved en sterk opplevelse av begripelighet vil man ikke føle seg som et offer for urettferdighet eller uflaks, men forsøke å se situasjonen i en sammenheng med omkringliggende faktorer. Motsetningen er en kaotisk, tilfeldig, uventet og uforutsigbar virkelighet (Antonovsky, 2012). Jeg vil bruke både *begripe* og *forstå* som synonymer ved senere henvisning til dette.

Håndterbarhet handler om hvilken grad man opplever å ha tilstrekkelig ressurser til rådighet for å kunne takle de kravene man står ovenfor. Resurser kan være både kunnskap, ferdigheter og materielle forutsetninger. Rådighet kan også tilsi at familiemedlemmer, helsepersonell eller arbeidsgiver har tilgang på ressursene, og vil bistå med å håndtere situasjonen (Antonovsky, 2012). Med bakgrunn i oppgavens tema og utvalg vil slik som tilgang på hjelpemidler og tilretteleggingsmuligheter på arbeidsplassen være avgjørende for om man vil imøtegå kravene som stilles. Tilretteleggingene vil innebære både de fysiske utformingene og organisering av arbeidet. I tillegg vil den informasjonen og kunnskapen

ressurspersoner sitter med ha betydning for hvilken hjelp og støtte man får, og for å justere forventninger og krav ut ifra de forutsetningene og mulighetene man har.

Meningsfullhet tar for seg det følelsesmessige aspektet. Det innebærer at man vurderer at noen livsområder er viktige og gir mening, og som man synes det er verdt å engasjere seg i. De ulike livsområdene vurderes individuelt og gir en personlig drivkraft, motivasjon og engasjement. Antonovsky betegner dette som motivasjonskomponenten, og anser den som mest sentral av komponentene. En sterk motivasjon øker sannsynligheten for å søke både forståelse og tilgjengelige ressurser (Antonovsky, 2012).

Antonovsky trekker også frem betydningen av å ha tilgjengelige personlige og kollektive mestringsressurser som avgjørende for hvordan den enkelte håndterer spenning og stress. Det kan for eksempel være materielle verdier og forutsetninger, eller samfunnets og kulturens formelle og uformelle føringer og muligheter (Antonovsky, 1979).

I litteraturen på rehabiliteringsfeltet skilles det ofte mellom mestring på det mentale eller praktiske planet, og om det bare inkluderer personlige ressurser, eller om det også inkluderer eksterne hjelpemidler og bistand fra omgivelsene (Normann, Sandvin & Thommesen, 2008). Det sosiale aspektet, møtet med andres reaksjoner, kan også skilles ut som en egen dimensjon når man ser nærmere på mestring (Grue, 2013). Når man jobber med rehabilitering oppfordres det til en helhetlig tilnærming hvor alle begrepene og dimensjonene tas i bruk. Det å oppleve seg som «dugelig» kan på en måte knytte den mentale opplevelsen med det praktiske aspektet. «Dugelig» vil da også bestå av å ha mulighet for å ta valg og inneha selvbestemmelse (Normann, Sandvin & Thommesen, 2008). Synonymer slik som «å takle», «å håndtere» eller «å få til» kan også brukes. Noen av ordene assosieres med det følelsesmessige og kognitive aspektet, mens noe vil assosieres med fysiske barrierer. Dette vil variere mellom situasjonene man står ovenfor. I min oppgave har jeg som nevnt valgt å fokusere på Antonovsky's begrepsforståelse, men andre sentrale teoretikere som ofte benyttes er Lazarus og Folkman (1984), om emosjonsfokusert og problemfokusert mestring, og Hechhausen og Schulz (1995), om primærkontroll og sekundærkontroll.

Antonovsky tar utgangspunkt i at menneskelivet er sammensatt og kompleks, og at det er gjennom personens fortelling at vi får dypere innsikt i hvilke forutsetninger personen har for

opplevelse av sammenheng, mestring og mening. Det er ikke bare et objektiv resultat av en medisinsk test som kan si noe om årsaken til den opplevde uhelsen. Hvordan personen forteller om seg selv gir innspill på hvordan han opplever seg selv og sine muligheter (Antonovsky, 2012). Denne betraktningen gjør at jeg vurderer Antonovsky's teori for å egne seg godt i min analyse som bygger på konstruktivistisk forståelse, både i form av valg av forskningsmetode og konstruktivistisk karriereveiledningsteori. Å fortelle og uttrykke sin livshistorie kan være med på å gjenvinne opplevelsen av sammenheng og mening etter en krise, slik som en varig nedsatt funksjon kan føre til (Normann, Sandvin og Thommesen, 2008; Haynie og Shepherd, 2011).

3.4. Å forstå og fortelle om seg selv som aktør i eget liv

Hvordan informantene beskriver situasjoner i fortellingen kan analyseres språklig ved å se etter beskrivelser som belyser personens selvforståelse og påvirkningsmulighet gjennom det Roald Nygård (1993) betegner som «aktør» eller «brikke». Dette knytter seg til det som innen psykologien betegnes som attribusjonsteori, hvordan personen årsaksforklarer hendelser og handlinger (Ekeland, Iversen, Ohnstad & Nordhelle, 2004). Gir beskrivelsene inntrykk av at personen selv kan ta styring over handlingsmulighetene, eller gir beskrivelsene inntrykk av at det i hovedsak er ytre faktorer som styrer? Beskrev informanten seg som en aktiv, søkende, handlende og engasjert person som i stor grad hadde ansvaret og kontrollen over de handlingene som skjedde eller valgene som ble tatt? Eller beskrev informanten situasjoner hvor han i liten grad kunne påvirke, og det var ytre krefter som i hovedsak påvirket hendelsen? Legger han årsaken hos seg selv eller i utenforliggende forhold? Nygård (1993) presiserer at begrepene har som hensikt å kunne benyttes i teoretisering for å gi økt forståelse av hvordan man forstår og konstruerer seg selv og sine muligheter. Han knytter det blant annet til konstruktivistisk teori. Larry Cochran (1997) har innen konstruktivistisk karriereveiledningsteori benyttet begrepet «sense of agency» for å beskrive «a person's sensed capacity to bring about desirable outcomes or carry out a task» (Cochan, 1997, s. 29).

Gjennom rekonstruksjon av egen fortelling vil den enkelte kunne skape alternative og nye perspektiver og forståelser. Man vil ikke kunne endre faktiske forhold i fortiden, men man kan få ny forståelser og gi det som skjedde ny mening. Dette vil være utgangspunktet for å se nye muligheter. Fantasi og forestillingsevne er sentralt, både for å se tilbake på fortiden,

men ikke minst for å skape muligheter for fremtiden. Med hentydning til det jeg skrev tidligere kan det være erfaringer i «ryggsekken» som tas opp og ses på med nye «briller».

I den konstruktivistiske forståelsen er man i kontinuerlig samspill med omgivelsene. Det man kan gjøre er å endre egne tolkninger av hvordan man ser på omgivelsene og hvilke valg og muligheter som ligger der (Nygård, 1993). I konstruktivistisk teori er den enkelte ansvarlig for selvkonstruksjonen, men en veileder kan bidra med innspill og spørsmål. Savickas (2015a) beskriver dette metaforisk ved at veisøkeren er arkitekten, mens veilederen er snekkeren som bygger stillas og spør arkitekten hvordan det skal se ut. Både snekker'n, arkitekten, veilederen og veisøkeren kan se på opplevelsene og erfaringene i «ryggsekken» med ulike «briller».

«Tilfeldigheter» er noe som ofte nevnes i karrierefortellinger, hvor uttrykket «jeg var på det riktige sted på det riktige tidspunkt» ofte benyttes (Amundson, 2011). Tilfeldigheter kan med første øyekast knyttes til de man kan betegne som «brikker», men ved nærmere ettersyn trenger ikke dette å stemme. Innen karriereveiledningsteori er det særlig Mitchell, Levin og Krumboltz (1999, sitert av Gaarder, 2011, s. 112 – 115) som har tatt for seg dette med tilfeldigheter. De har utarbeidet en teori, «planned happenstance» oversatt til «planlagte tilfeldigheter», som vektlegger at veisøkeren skal utarbeide holdninger og ferdigheter som gjør at han/hun kan dra nytte av tilfeldigheter og ha et bevisst forhold til dette. Tilfeldigheter har skjedd og tilfeldigheter vil skje. De trekker særlig frem fem kompetanser og innstillinger som er særlig viktig for å kunne ha gode forutsetningen for å benytte tilfeldigheter aktivt; *nysgjerrighet*, som innebærer å oppsøke og undersøke muligheter for læring og utvikling; *utholdenhet*, som innebærer å tåle at det kan ta tid og nederlag før man oppnår det man ønsker; *fleksibilitet*, som innebærer at man skal kunne endre planer og holdninger underveis i prosessen; *optimisme*, som innebærer å ha tro på seg selv og se oppnåelige muligheter; *dristighet* og *mot*, som innebærer å tørre å ta en sjanse selv om utfallet er usikkert (Mitchell, Levin og Krumboltz, 1999, sitert av både Amundson, 2011 s. 133 – 134 og Gaarder, 2011, s. 112 – 115).

3.5. Karrierekonstruksjon og karriereutvikling

Det foreligger ulike paradigmer innen karriereveiledningsteori. Erik Hagaseth Haug (2016) viser til fire sentrale paradigmer; det logiske positivistiske paradigmet (guiding), utviklings- og læringsparadigmet (developing), det konstruktivistiske paradigmet (disigning) og det

meta-teoretiske paradigmet som består av en samling av flere teorier. Med utgangspunkt i at jeg både har et sosialkonstruktivistisk perspektiv, en metode hvor jeg innhenter fortellinger og informantenes innspill dekker sentrale deler av følgende teori har jeg vektlagt det konstruktivistiske paradigmet. Det konstruktivistiske paradigmet er ikke ment som en erstatning til de andre paradigmene, men som et supplement (Savickas, 2015a).

I det konstruktivistiske paradigmet tas det utgangspunkt i at karrierekonstruksjon er et livslangt prosjekt som skapes i en dynamisk prosess mellom individ og kontekst. Den biografiske fortellingen, narrativet, står sentralt, og det er individet selv som er forfatter, hvor veileder skal bidra med spørsmål og innspill for å bidra til refleksjon. Det er fortellingen som skal knytte fortid, nåtid og fremtid sammen. Denne fortellingen og selvkonstruksjonen er det som skal skape sammenheng, mening og kontinuitet i karrieren. Raske endringer i arbeidsmarkedet fordrer økt fleksibilitet, omstillingsevne og økt bevissthet om selvkonstruksjon. En økt bevissthet og klarere selvkonstruksjon skal ruste den enkelte til møte med utfordringer, forandringer og omstillinger (Savickas, 2012, 2015a). I møte med informanten spurte jeg om de kunne fortelle om karriereutvikling, og ikke eksplisitt og direkte om deres karrierekonstruksjon.

To av de sentrale teoretikerne innen det konstruktivistiske perspektivet i karriereveiledningsteorien er Donald Super og Mark L. Savickas. De bygger sin forståelse på at karriereutviklingen kan knyttes til utviklingsfaser, hvor man står ovenfor utviklingsoppgaver. I hovedsak knytter fasene seg til livsstadier (maksisykluser), men ved uforutsigbare hendelser er det behov for re-orientering og gjennomgang av utviklingsfasene (minisykluser). Flere slike uforutsette hendelser fører til mye følelser slik som både sorg, sinne, frustrasjon og nervøsitet. Da er det nødvendig med emosjonell mestring og støtte før man går i gang med omfattende re-orientering, omstrukturering og planlegging av videre karriere (Højdahl & Poulsen, 2012).

I en veiledningssituasjon tas det utgangspunkt i at veisøkeren kommer med et behov og ønske om veiledning, og at veisøkerens fortelling er en kilde til informasjon om hvordan den enkelte forstår og opplever sammenheng og mening med det som har skjedd i livet og karrieren hittil. Savickas (2012) deler i hovedsak inn i fire veiledningsfaser; 1) veisøkeren forteller sin biografiske fortelling, 2) veileder og veisøker gjennomgår en dekonstruksjon av

fortellingen for å se etter alternative forståelser og vinklinger, 3) veileder og veisøker gjennomgår en rekonstruksjon av fortellingen for å få ny forståelse av hva som har påvirket hendelser, handlinger og valg man har gjort hittil og 4) samkonstruksjon av intensjoner for videre karriereutvikling. Det er individet som videre skal sette intensjonene ut i livet gjennom handlinger (Savickas, 2012). Med utgangspunkt problemstillingen, og at jeg gjennomførte et intervju og ikke en veiledning, er det i hovedsak dekonstruksjonen og rekonstruksjonen jeg vil se nærmere på.

Savickas (2012) er opptatt av at dekonstruksjonen må gjøres varsomt og med stor respekt for veisøkeren. Hensikten med dekonstruksjonen er å se etter alternative meninger og kunnskap som kan åpne opp for muligheter for videre initiativ og utvikling. Veilederen skal i rekonstruksjonen bidra til økt bevissthet og refleksjon knytte til viktige hendelser, tilbakevendende hendelser, sentrale personer, selvdefinerende episoder og livsendrende erfaringer. Ut ifra dette vil også sosiale roller, kontekstens påvirkning og grunnleggende verdier tegne seg (Savickas, 2012). Både Donald Super og Mark L. Savickas trekker frem at det som gjør valg og handlinger meningsfulle, og som gjør at vi prioriterer noe fremfor noe annet, knytter seg til de verdiene vi har (Højdahl & Poulsen, 2012). Her vil jeg trekke parallell til motivasjonskomponenten som jeg tidligere presterte i forbindelse med Antonovsky's teori.

Verdiene er grunnleggende, men kan i stor grad knytte seg til kjerne roller. Kjerne rollene er knyttet til sosiale relasjoner, og kan være både tildelt, tatt eller ønsket, og knytter seg tett til vår selvoppfattelse og identitet. De sosiale rollene knytter seg til forventning og posisjoneringer i samfunnet (Højdahl og Poulsen, 2012). Eksempler på kjerne roller kan være, far, arbeidstaker og fotballtrener. Hvordan verdsettes disse rollene? Hvordan prioriterer man mellom rollene? Og hva skjer hvis muligheten for å utføre eller fylle rollen endres? Jeg vil også her trekke parallell til det jeg tidligere skrev om den anerkjennelsen individet opplever i de ulike sfærene. En rolle kan i stor grad knytte seg til anerkjennelse i et sosialt fellesskap, hvor anerkjennelsen har stor betydning for opplevelse av selververd og tilhørighet.

4. Sammendrag av intervjuene

Gjennom de følgende sammendragene har jeg forsøkt å gjenspeile det helhetlige bildet av den enkelte fortelling og informantens karriereutvikling. Min utvelgelse, vektlegging og beskrivelse er subjektiv, og vil både føre til at noe fremheves og noe blir borte i fremstillingen. I sammendragene og videre i analysen vil jeg å vekse mellom å omtale informantene som *informanten*, *veisøkeren*, *han* eller med en *yrkestittel* og *fiktivt navn*. Det er kvinne(-r) blant informantene, men jeg har valgt betegnelsen *han* for ytterligere anonymisering, samtidig som jeg har vurdert at fortellingene ikke la opp til at jeg burde ha et eksplisitt kjønnsperspektiv. Jeg har valgt *yrkestittel* som er relativt nærliggende realiteten, og da med tilsvarende bransje/sector og utdanningsnivå.

Intervju 1 – Lærer Lars

Det første intervjuet var med en høyt utdannet mann som ble lam etter en ulykke i trettiårene. Under intervjuet var han i sekstiårene, og fremdeles i arbeid. Videre omtales han som både læreren og Lars.

Lars fortalte at han kom fra et typisk industri- og funksjonærrområde, hvor høyere utdanning var lite utbredt. Som sjuåring forhandlet han med sin mor om å starte med instrumentet som skulle følge ham resten av karrieren. På videregående gikk han realfagslinje, og viste relativt gode evner. Han overrasket læreren ved å velge musikk på universitetet. Lars beskrev at han hadde hatt dårlig selvtillit, men at tiden på universitetet var bra fordi det var et avslappet og godt faglig miljø. Han ble utdannet musikk lærer og startet å jobbe på en videregående skole. Etter få år i arbeid ble han lam.

Lars var flere måneder på sykehus og rehabilitering. Han opplevde at det var mye fokus på fysisk opptrening, og lite fokus på det mentale. Han trakk særlig frem oppgaven han hadde fått som pasientkontakt på rehabiliteringsinstitusjonen som viktig for hans mentale rehabilitering. I den anledning fikk han positive tilbakemeldinger og opplevde økt mestring. Dette hadde vært viktig for hans rehabilitering og tilbakeføring til arbeid.

Lærer Lars fortalte om flere forhold ved arbeidsplassen som hadde vært viktig for at han kunne fortsette i samme arbeid, blant annet tryggheten av å ha vært fast ansatt før ulykken og at arbeidsplassen allerede var fysisk tilrettelagt for noen elever. Han fikk etter hvert ny arbeidsplass hvor det var litt mer krevende å få på plass fysisk tilrettelegging, men etter

noen år, og involvering av hovedverneombud, kom det i orden. Lars tok etter hvert også videre universitetsutdanning i USA, hvor både offentlig økonomisk støtte, stipend fra universitetet, fysiske tilrettelegginger og et inspirerende faglig miljø gjorde dette til noen gode år for Lars.

Lars trakk frem både spesifikke personer og grupper som hadde vært viktige for ham og hans utvikling. Flere lærere ble nevnt som gode rollemodeller, både fordi de var faglig sterke, formidlet godt og hadde sett ham. Det var personer som både støttet, ga konstruktive tilbakemeldinger, hadde tro på ham og som viste interesse. Lars sine ferdigheter hadde også bidratt til at han kunne satse på en karriere innen musikk.

Intervju 2 – Ingeniøren Ingar

Det andre intervjuet var med en elektroingeniør i sekstiårene. Da han var i femtiårene var han i en ulykke som gjorde ham lam. Han hadde gradvis fått tilbake funksjon, og benyttet i dag bare rullestol til avlastning. Videre omtales ham som både ingeniøren og Ingar.

Ingar fortalte at han som guttunge hadde fått interessen for strøm og teknologi. Faren hadde bygd opp under interessen ved å lære ham enkel elektronikkforståelse. Han tok formell utdanning, først sertifikat som radioamatør, deretter videre teknologitdanning i sjøforsvaret. Faren fikk kreft, og han fikk mulighet til å bli stasjonert på land. Han tok deretter ingeniørutdanning.

Under hele intervjuet fortalte Ingar om en «flamme», «ledestjerne», en indre motivasjon, drivkraft og vilje som gjorde at han ble drevet fremover. Han fortalte også at han har hatt en teft, vært arbeidssom og hadde arbeidsplasser som har gitt han muligheter for utvikling. Ingar hadde vært frempå, brukt nettverket sitt og sett muligheter. Til tross for at han ikke alltid hadde arbeidet med det han likte, så hadde også dette gitt ham erfaring og læring.

Etter at Ingar ble skadet trakk han frem arbeidsgiverens beroligelse, bekreftelse og anerkjennelse. Arbeidsgiveren hadde sagt at han kunne ta den tiden han trengte for å komme tilbake. Han fortalte at han var både takknemlig og hadde sterk lojalitet ovenfor sin arbeidsgiver, særlig på grunn av den støtten han fikk etter ulykken. Ingar fikk også støtte av kollegaer, venner og ektefelle. Dette hadde også gitt ham mulighet til å utvikle seg innen faget, og fulgt «flammen».

Intervju 3 – Lagermedarbeideren Lasse

Det tredje intervjuet var med en mann i slutten av trettiårene som har en alvorlig progredierende sykdom som gjør ham mer og mer avhengig av rullestol. For litt over ti år siden opplevde han en betydelig funksjonsforverring. Han jobber fremdeles på samme lageret som han jobbet på før dette. Videre omtales ham som både lagermedarbeideren og Lasse.

Lasse gikk idrettsfag på videregående, og drømte om å bli politi. Når han var 17 år skilte foreldrene seg. Foreldrene flyttet til hver sin leilighet og Lasse overtok barndomshjemmet. Han trakk frem denne hendelsen for svært betydningsfull for sitt karriereløp. Han avbrøt idrettsfag og startet opp på en lokal videregående skole. Han måtte videre klare seg selv økonomisk, og opplevde verken støtte hjemmefra eller at det var praktisk mulig å ta videre utdanning. Lasse fortalte at han ble litt opprørsk. Sa han lærte livet på den harde måten, og ble gjennom det psykisk sterk. Han sa at dette på sin side førte til at han takler både fysisk belastning og smerte godt. Denne egenskapen, samt at han har vært arbeidssom og lojal, er det han selv anser for å være grunnen til at han har fått mer ansvarsoppgaver på jobben og har blitt stående i arbeid.

Lasse fortalte at han først fikk en lagerjobb gjennom en kamerat. Selskapet gikk konkurs, og han tok kontakt med en jevn gammel kamerat som eide et annet byggevarelager. Han fikk jobb, og har siden jobbet der.

I forhold til tilrettelegging og støtte fra arbeidsgiver trakk Lasse frem at han har fått litt fysisk lettere arbeidsoppgaver enn tidligere, fleksible arbeidsdager med tid til trening og behandling, mulighet for eksterne kurs fra NAV, jobbintervjuer og at han har en kortere oppsigelsestid hvis det skulle vise seg å være andre jobber for ham. Arbeidsgiveren har også vist omtenkksomhet og støttet ham økonomisk slik at han har fått mulighet til å forsøke behandlinger som ikke støttes gjennom det offentlige helsevesenet. Lasse sa at dette er noe som bidrar til at han er lojal til arbeidsplassen. Arbeidsgiveren har vist både omsorg, raushet og ønske om å beholde ham som arbeidstaker. Lasse sa også at det å ha jobben i lokalmiljøet er praktisk, særlig med tanke på familielogistikken.

Intervju 4 – Elektriker Erland

Den tredje informanten var i slutten av trettiårene og jobbet innen datateknologi. Han har en medfødt skade, som blant annet har medført redusert funksjon i den ene armen og hånda. For cirka ti år siden hadde han en mageinfeksjon som medførte generell nedsatt funksjon og han opplever på intervjutidspunktet mindre energi enn tidligere. Han rullestol til avlastning. Videre omtales han som både elektriker og Erland.

Erland fikk interessen for elektrikerfaget etter at familien hadde besøk av en klønete elektriker. Han bestemte seg for å bli bedre enn ham. Erland tok teknisk fagskole og fagprøve som elektriker. Han jobbet litt som elektriker, men ble sykemeldt på grunn av fysisk overbelastning. Han forsøkte ingeniørhøyskolen, men fikk ikke til mattefaget. Videre beskrev Erland flere arbeidsforhold, både som elektriker og innen IKT-bransjen. Det hadde ikke vært behov for konkrete tilrettelegginger fordi arbeidet blant annet var fleksibelt med tanke på arbeidstider og arbeidsoppgaver. Han trakk selv frem viktigheten av å være aktiv, ta initiativ og bruke nettverket sitt med tanke på å få jobb og utvikle seg.

Noe av det han så på som sentralt i forhold til at han fremdeles var i arbeid i dag, var en operasjon han gjennomførte i tenårene. Det var en lærer, med en far som var lege, som hadde spurt om han ville ha en vurdering av hennes far i forhold til muligheten for operasjon. Han hadde takket ja, og funksjonen hadde blitt bedre.

Erland fortalte om foreldre som hadde støttet og hjulpet ham praktisk, samt lærere som hadde påvirket ham både negativt og positivt. Han fortalte blant annet at den ene læreren på barneskolen hadde mobbet ham, ved at hun hadde satt urealistiske forventninger til hva han kunne prestere ut ifra sin funksjonsnedsettelse. Klassens samhold og støtte hadde gjort at han kom seg igjennom dette.

Erland trakk frem både yrkesstolthet, evner til å se løsninger, muligheter og utviklingspotensialer, opplevelsen av mestring og positiv tilbakemeldinger som viktige elementer i sin karriereutvikling. Han fortalte at han hadde fått økt ansvar og frihet hos arbeidsgiver.

Intervju 5 – Databehandler David

Det femte intervjuet var med en mann i begynnelsen av førtiårene som har to sykdommer som gradvis gjør ham fysisk dårligere. Han var kjent med den ene sykdommen allerede fra

barndommen. Han har hatt relativt lite kontakt med helsevesenet, men har de siste ti årene opplevd gradvis forverring og har dermed økt bruken av rullestol. Han opplevde særlig forverring av sin helse høsten 2016, både på grunn av dårlig ivaretagelse av egen helse og omorganiseringer på jobb som førte til usikkerhet i forhold til egen stilling. Videre omtales han som både databehandleren og David.

David fortalte at han i tenårene hadde hatt en drøm om utdanning i militæret, men at han hadde blitt frarådet dette av ortoped. Han valgte å ta mellomfag i spansk fordi han hadde familie som bodde i Sør-Amerika, og så en mulighet for å flytte dit. Det ble ikke noe av det så han vurderte at han måtte tjene penger for å finansiere videre utdanning. David la dermed vekt på behovet for økonomisk sikkerhet og kontinuerlig jobb for å komme seg videre. Han hadde forsøkt lagerarbeid, men dette ble for tungt. Han valgte dermed å fokusere på kontorfaglige stillinger, og jobbet flere år i ulike firmaer.

David trakk frem to hovedarbeidsplasser som begge hadde bidratt til utvikling og utfordringer. Den ene bedriften hadde gitt ham stort spillerom med tanke på faglig utvikling. Han hadde blant annet kunne lekt seg med ulike dataprogrammer. De hadde gitt ham mye tillit. Samtidig ble det en negativ avslutning på bakgrunn av at han fikk oppsigelse i sykemeldingsperioden. Han fortalte at han på den tiden hadde lite kjennskap til regelverket. I forhold til nåværende arbeidsplass, hvor han har vært i underkant av 20 år, trakk han frem både tillit og aksept fra ledelsen, samt støtte og informasjon fra både lege, HR-konsulent og NAV Arbeidsrådgivning som viktig. David's mulighet for varig lønnstilskudd, tid til behandling/trening og fleksibel arbeidstid har bidratt til at han har holdt seg i bedriften til tross for andre jobbtilbud.

Under intervjuet trakk David frem tematikken knyttet til utdanning og kompetanse. Han så behovet for formell og spisset fagkompetanse, samtidig som han selv har en bred kompetanse.

I en fase hvor både den fysiske helsa ble dårligere, og arbeidsplassens endringer og krav trådte frem, trakk han frem både behovet for informasjon om arbeidstakers rettigheter og NAV's virkemidler, samt behovet for en samtalepartner som stiller spørsmål som skaper refleksjoner hos den enkelte i forhold til interesser og reelle muligheter. David var opptatt av at fokuset skal være på muligheter, for deretter å sjekke ut om det er gjennomførbart med

de fysiske begrensningene man har. Han sa selv at han ikke hadde hatt noen indre drive eller mål for sin karriere, men at han jobbet for å ha en forutsigbar økonomi og «tett» CV.

Intervju 6 – Vernepleier Verner

Den siste informanten jeg intervjuet var i førtiårene og jobbet i helsevesenet. I tjueårene ble han lam og benytter rullestol. Videre omtales han som vernepleieren eller Verner.

Verner fortalte at han hadde en far som hadde høyere utdanning. Dette hadde gjort at han selv hadde satt seg forventninger og krav om å selv ta høyere utdanning. Verner startet så vidt på ingeniørutdanningen, men avbrøt. Han fulgte heller interessen for å jobbe innen reiseliv, basert på jobberfaring fra et arbeidsforhold i Amerika, et kortere reiselivskurs og familie og bekjente som hadde skaffet ham arbeid innen reiselivsbransjen. Han viste både viktige egenskaper og personlighet som gjorde at han ble headhunted til en annen stilling. Der fikk han en relativt god inntekt, som gjorde at utdanning ble nedprioritert. Etter å ha jobbet en tid i denne bedriften kom han i en ulykke og ble lam.

I etterkant av ulykken trakk Verner frem arbeidsgiverens uttrykk for å ønske ham tilbake og tilretteleggingene som viktige for å komme tilbake. Arbeidsgiver tilrettela både gjennom tilpassede arbeidsoppgaver og arbeidstider. Dette gjorde også at han etter hvert kunne kombinere jobben med skiinteressen sin. Han trakk også frem betydningen av å oppleve seg verdsatt og betydningsfull i det daglige arbeidet. Verner trakk frem både gode og dyktige kollegaer, og takknemlige brukere. Han sa han opplevde at han hadde en betydning for andre, hvor egen funksjonsnedsettelse også var et viktig element i arbeidet.

Under intervjuet ble utdanning trukket frem, både den forventningen han tidlig opplevde fra sin far, vurderingen han hadde gjort før ulykken, den vurderingen han hadde hatt etter mange spørsmål fra brukere og kollegaer, erfaringene med hvor krevende studiet var – både kroppslig, men også i forhold til det resultat- og prestasjonskravet han satte seg selv. Verner hadde også gjort overveielser i forhold til videre utdanning, hvor en kommentar fra en tidligere leder medførte en tilfredshet over nåværende situasjon. Det å være god nok, og ikke ha dårlig samvittighet for manglende ambisjoner om videre utdanning. Det å være den stabile medarbeideren, som er god nok uten vider høyere utdanning.

Verner trakk frem det å leve i nuet og ha en positiv innstilling til muligheter som kan komme, hvor han beskrev seg selv for å ikke være en som har satt seg konkrete mål om å klatre i gradene. Han sa han har en innstilling om at «det får tiden vise».

4. Analyse

I dette kapittelet skal jeg gå inn i den fortolkende fasen av analysen som jeg beskrev i metodekapittelet. Jeg vil både drøfte og tolke fortellingene med utgangspunkt i min førforståelse, menneskesyn og faglige ståsted. Gjennom bruk av teorier og forskning vil jeg se nærmere på deler av fortellingene, for på den måten bidra til å øke forståelsen på hva som kan ha betydning for karriereutviklingen for personer med nedsatt funksjonsevne. Jeg har valgt ut sitater og gitt beskrivelser som alle er med bakgrunn i min «ryggsekk» og de «brillene» jeg har. I tråd med Horsdal (1999) analyserer, drøfter og tolker jeg fortellingene med den forståelsen av at fortellingene representerer informantens opplevelse og mening, og at det ikke kan ses på som absolutte sannheter og objektiv informasjon.

Det har vært krevende å komme frem til inndelingen og presentasjon av kapittelet. Det som har vært styrende for meg har vært informantenes beskrivelser av vendepunkter, mitt helhetsinntrykk av den enkelte fortelling, alle fortellingene samlet og mitt forsøk på å ivareta det jeg opplever informantene ønsker å formidle i forbindelse med sin karriereutvikling.

Etter flere runder med gjennomlesning, utvelgelser, sammenligninger og kategoriseringer endte jeg tilslutt med en inndeling og presentasjon hvor jeg vil starte med å presentere informantenes beskrivelse av veien *inn i* og *ut av* usikkerheten knyttet til det å få redusert funksjon i tilknytning til deres karriereutvikling og arbeidsliv. Deretter vil jeg gå inn på opplevelsen av mestring og motivasjon, for videre gå inn på betydningen av å bli sett og anerkjent. I siste del vil jeg gå inn på betydningen av å være aktør i eget liv. Hver del vil starte med noen frie refleksjoner og spørsmål, markert med innrykk og kursiv. Dette er ment både som en intuning til det jeg skal skrive om, og som en invitasjon til leser om å reflektere over egen og andres situasjon.

Både livet og karrieren er et komplekst og sammensatt bilde bestående av mange forhold som gjensidig er avhengig og påvirker hverandre. Det vil også medføre at det ikke vanntette skott mellom inndelingen, hvor slik som for eksempel opplevelse av mestring henger tett sammen med tilbakemeldinger og samspill med andre, og det å være aktør i eget liv i stor grad forutsetter at man har rettigheter og anerkjennes som et rettssubjekt.

Jeg vil starte med å ta for meg tiden og perioden da funksjonen ble dårligere. Dette samsvarer ikke nødvendigvis med den rekkefølgen informantene fortalte. Flere fortalte om

dette relativt sent i intervjuet, hvor de heller la vekt på og fortalte om sin barndom, skolegang og arbeidserfaring før de kom inn på tiden da funksjonen ble dårligere. Funksjonsnedsettelsen var en forutsetning for deltakelse i undersøkelsen, så informantenes fortellinger knyttet seg mer til hele karriereutviklingen, hele livsløpet og det som hadde hatt betydning for at de kunne komme tilbake til og fortsette i arbeid til tross for funksjonsnedsettelse.

4. 1. En livsbegivenhet – en kropp som ikke funker slik som før...

Et fall, et slag, en ulykke eller infeksjon. Det er utallige årsaker til at en persons fysiske funksjon blir betydelig og varig redusert. Kan du tenke deg hvordan du ville taklet dette? For mange skjer det akutt og uforutsett, mens for andre kommer det gradvis og kan ha bestått av lengre tid med forventning og frykt om forverring av sykdom, og i kombinasjon med slitasje og aldring.

Alle informantene beskrev betydningsfulle livsbegivenheter som hadde ført dem fra opplevelsen av trygghet, sikkerhet og forutsigbarhet, inn i opplevelse av usikkerhet og uforutsigbarhet. Det var livsbegivenheter beskrevet som hendelser hvor den enkelte ikke hadde påvirkningsmulighet på utfallet fordi det knyttet seg til sykdom og skade, eller foreldrenes skilsmisse og omorganiseringer på jobben. Jeg vil i hovedsak vektlegge det som knyttet seg til funksjonsnedsettelsen. Alle hadde opplevd at funksjonen ble betydelig redusert, og dette var en ny, ukjent og uønsket tilværelse. En tilværelse som først var preget av negative følelser og tanker, og som etter hvert inkluderte spørsmål om hvordan tidligere aktivitet og arbeid skulle la seg forene med nåværende funksjon.

Altså det først jeg sjekket når jeg kom til meg sjøl, etter å ha falt ned, jeg sjekket..jeg skjønnte hva som hadde skjedd, også tenkte jeg..om armene var i orden? Ja, de er i orden, men jeg kjenner ikke beina mine. Da har jeg brudd i ryggen, og ikke nakken.

Slik beskrev Lars hendelsen som førte til at han ble lam. Han lå flere uker på sykehus før han ble flyttet over på rehabiliteringsinstitusjon.

Da jeg kom dit ut, så var jeg virkelig i krise. Fordi jeg hadde vært igjennom en veldig tøff femukersperiode på [sykehus]. Så da jeg kom til [rehabiliteringsinstitusjon] var jeg veldig langt nede.

Også Verner ga en billedlig beskrivelse av følelsene når han ble skadet. Han sa «når jeg da ble skadet så gikk jo rullegardinen litt sånn ned.» Både Lars og Verner hadde opplevd akutt skade og funksjonstap. David hadde derimot vært preget av sykdom hele livet. Han fortalte at han hadde klart seg godt i arbeidslivet i mange år, men i forbindelse med en omorganisering hadde det blitt for mye. Han sa

Da hadde jeg kjørt kroppen min for hardt, med det resultatet at psyken også får seg en knekk. Og tilslutt så sa det bare stopp. Og jeg trodde på et tidspunkt at jeg var i en situasjon hvor jeg enten ble sagt opp eller gikk over på ufør. Fordi det var altså..det var veldig svart [...]alt liksom fløyt rundt i det sorte havet.

Som de andre ga også David en beskrivelse av mørke tanker og følelser som knytter seg til en ukjent, uoversiktlig og uforutsigbar situasjon hvor han i hovedsak så for seg to måter å håndtere dette på, men som begge innebar å slutte i jobben.

Jeg tolker alle beskrivelsene ovenfor for å være både vendepunkter og betydningsfulle livshendelser. Alle ga billedlige beskrivelser av følelsene de hadde; «langt nede», «...gikk jo rullgardinen litt sånn ned» og «det var veldig svart». Jeg vurderer at disse beskrivelsene også brukes for å skape kontrast til der de hadde vært, ønsket å være, og senere i fortellingen kommer seg «opp til» og «ut av». Metaforer kan brukes for selv å forstå fenomenet bedre, for å lettere formidle en forståelse av et fenomen, for å bruke få ord på noe komplekst, og for å fremkalle følelser (Wolff, 1982). Bruk av orienterende metaforer slik som «opp/ned» er basalt og henviser til at «opp» er positivt, frisk, lykkelig, mens «ned» er negativt, syk og trist (Lakoff & Johnson, 2002). Med utgangspunkt i konstruktivistisk veiledningstradisjon vil det i veiledning være aktuelt å undersøke og utforske metaforens betydning. Både veisøker og veileder kan komme med metaforer for å få en økt forståelse av et fenomen (Amundson, 2011; Savickas, 2015b).

Økt forståelse i en krisesituasjon handler i første omgang å håndtere situasjonen følelsesmessig. Både Antonovsky (2012) og Lazarus og Folkman (1984) vektlegger at mestring av følelser innebærer kognitive refleksjoner over de stimuliene som fører til spenning, stress og opplevelse av kaos. Ved bruk av emosjonsfokusert mestring (Lazarus & Folkman, 1984) vil personen forsøke å regulere, endre og styre egne følelser i møte med utfordrende livshendelser og påkjenninger. Det er særlig påkjenninger som man i svært liten

grad kan påvirke, fordi de har en varig karakter, at man benytter emosjonsfokusert mestring. Har man blitt lam er det foreløpig lite man kan gjøre for å reversere det.

Med utgangspunkt i fenomenologien vil enhver forandring i kroppen føre til en forandring av opplevelsen av virkeligheten (Merleau-Ponty, 1962). En ting er at man fysisk blir lavere ved å sitte i rullestol, men hvilke andre virkelighetsoppfatninger vil man oppleve? Det er stor usikkerhet knyttet til at man ikke har en kropp som fungerer slik som før. Hva vil jeg få til? Hvilke muligheter har jeg nå? Hvordan vil andre reagere og respondere på meg? Og hvem er jeg med denne «nye» kroppen? Spørsmålene, tankene og følelsene er mange. Antonovsky (2012) trekker frem at de personene som har en sterk opplevelse av sammenheng i større grad mestrer og reagerer adekvat i forhold til den realiteten eller situasjonen man befinner seg i. Følelsene kan være både sterke og uønskede, men følelsene blir ikke vurdert som truende eller uhåndterlige. Situasjonen blir i større grad vurdert for å være både begripelig, kan håndteres og man finner en mening med det livet man skal leve fremover med de nye forutsetningene. Ofte er de med sterk opplevelse av sammenheng bedre på å beskrive følelsene sine, og ha en mer rasjonell vurdering av årsaken til stresset. De med svak opplevelse av sammenheng vil i større grad legge ansvaret på omgivelsene og i liten grad se muligheten for å håndtere situasjonen med egne ressurser (Antonovsky, 2012).

Både i undersøkelsene til Fadyl og McPherson (2010) og Haynie og Shepherd (2011) fremgår det at følelsesmessig mestring er viktig i tiden etter en alvorlig skade. Fadyl og McPherson (2010) gjennomførte intervjuer av tretten ryggmargsskadede i New Zealand hvor de ønsket å finne ut hva som påvirket vurderingen og avgjørelsen om å komme tilbake i arbeid etter skaden, mens i undersøkelsen til Haynie og Shepherd (2011) ble ti personer, som hadde blitt alvorlig skadet i militærtjeneste for USA, intervjuet om deres mestring og rekonstruksjon av karriereidentitet.

I undersøkelsen til Haynie og Shepherd (2011) ble støtte og dialog med ektefelle, kontakt med profesjonelle hjelpere og deltakelse i støttegruppe for krigsveteraner betydningsfullt for å etablere en ny fortelling som kunne skape et nytt fundament for forståelsen av seg selv og verden, og en fortelling som ga en beskrivelse av meningen med det som hadde skjedd.

Normann, Sandvin og Thommesen (2008) trekker frem at det relativt tidlig i rehabiliteringen bør fokuseres på håp og muligheter knyttet til utøvelse av aktivitet og arbeid. Med

utgangspunkt i konstruktivistisk karriereveiledningsteori ansees det som viktig med både emosjonell støtte og håndtering av vanskelige følelser før mer inngående reorientering av karrieren igangsettes. Savickas (2015a, s. 139 - 140) viser til at konstruktivistisk karriereveiledning kan bidra til en «process of healing», hvor en betent og følelsesladd kjerne i fortellingen først må dekonstrueres og deretter rekonstrueres. Når situasjonen er preget av kaos eller andre følelsesladd temaer er det først nødvendig å lande hvilke fundamentale bekymringer og konflikter veisøkeren har. Hvilke begrensede faktorer foreligger, derav også hvilke kulturelle og kontekstuelle barrierer og begrensninger som har blitt inkorporerte og tas for gitt. Jeg vurderer at kjernekomponentene til Antonovsky (2012) kan bidra til å kartlegge og belyse den betente og følelsesladd kjernen, derav kartlegge spenninger og stressfaktorer, og hva som er nødvendig av bistand i forhold til å øke opplevelsen av de enkelte komponentene; forståelighet, håndterbarhet og meningsfullhet. Jeg ser for meg spørsmål som retter seg mot å få en dypere innsikt i hvordan personen forstår situasjonen, derav hvilke bekymringer og utfordringer han ser i forhold til å fortsette i arbeid eller annen aktivitet. Videre ser jeg for meg spørsmål som går inn på hvilke handlingsmuligheter den enkelte ser for seg, og om det er behov for økt kompetanse, ferdigheter, kontakt med fagpersoner, som videre kan bistå med nødvendig informasjon, kunnskap eller hjelpemidler. Tilslutt ser jeg for meg spørsmål som undersøker verdier og motivasjon hos den enkelte. Hva er det som har hatt, og fremdeles har, betydning både i livet og med tanke på karriere?

Etter dekonstruksjon kan veileder og veisøker rekonstruere og samkonstruere et helhetlig og sammenhengende bilde og fortelling, i stedet for et bilde preget av kaos og usikkerhet. Dette er en forutsetning for utforskning av muligheter og rekonstruksjon av nye karrierekonstruksjoner. Sentrale spørsmål og refleksjonsområder vil være knyttet til for eksempel hvilke hendelser som har vært viktige for den de er i dag, hvilke personer som har vært viktige og hvilke verdier og prioriteringer personen har gjort og ønsker å gjøre videre (Savickas, 2012, 2015a).

Samtidig som karriereveiledere kan bidra til «process of healing» vil jeg trekke frem betydningen av å være bevisst grensegangen fra å være veileder eller opptre som terapeut. Som veileder er det yrkesfunksjonen og yrkesutøvelsen som skal ha fokus (Tveiten, 2013). Hvis det kommer frem personlige forhold som kan være utgangspunkt for terapi, så skal

veileder kunne henwise til kvalifisert hjelp (Lovén, 2011). En karriereveileder bidrar med sin fagkompetanse, samtidig som man kan inngå i et tverrfaglig samarbeid bestående av ulike fag- og yrkesgrupper som kan ivareta ulike behov. Et godt tverrfaglig samarbeid innebærer blant annet at alle jobber for et felles prosjekt, de ulike fagkompetansene blir integrert og respektert, og at det skapes økt felles kunnskap (Larsen, 1994 sitert av Tveiten, 2013, s. 78). Blant informantene ble det trukket frem både leger, fysioterapeuter, lærere, samt arbeidsgiver, som alle bidro i karriereutviklingsprosessen.

Som jeg var litt inne på vil refleksjon knyttet til verdier og prioriteringer være sentralt i karrierekonstruksjonen. Verdier og kjerneroller er sentralt for de prioriteringene og valgene man gjør i følge Savickas (2012). Tap av mulighet for å utføre aktiviteter som knyttes til kjerneroller og identitet kan føre til negative tanker og følelser (Højdal & Poulsen, 2012, Savickas, 2012). Med utgangspunkt i det tolker jeg Verners beskrivelse for å være et bilde på dette, hvor han i stor grad bygde sin identitet på utøvelse av friluftsliv og idrett. På bakgrunn av konstruktivistisk teori tolker jeg også at Verner valgte å trekke frem dette for å skape en sammenheng i sin videre fortelling, hvor idrett og friluftsliv fikk en sentral plass for videre karriereutvikling og identitet.

Jeg vil understreke at selv om jeg beskriver den første tiden som en «fase», så utelukker ikke dette behovet for emosjonsfokustert mestring underveis og ved senere anledninger, men at dette er en mestringsstrategi som i større grad er i fokus den første tiden etter funksjonstap. Dette vurderer jeg for å være en fase og minisyklus slik både Super og Savickas beskriver (Højdal & Poulsen, 2012).

4. 2. Ut av usikkerhet – få brikkene på plass igjen...

Alt er kaos. Brikkene ligger spredt utover. Rullegardina er nede og det er mørkt. Hva kan gjøres? Metaforisk kan jeg si: begynn å rydd, få bitene på plass, trekk rullegardina opp og skru på et lys. Dette er ikke alltid så lett, verken å vite hva du skal starte med, eller å måtte klare dette alene.

Informantene beskrev veien ut at usikkerheten som et samspill mellom den enkelte og omgivelsene. Det var behov for å skape en sammenheng i det som hadde skjedd, rekonstruere og reetablere en grunnleggende forståelse av seg selv og omgivelsene. Dette finner jeg også igjen i intervjuene Haynie og Shepherd (2011) hvor det å se fortid, nåtid og

fremtid i sammenheng var sentralt, og at det var positivt at det enkelte så muligheten for kompetanseoverføring mellom tidligere karriere og fra håndteringen av funksjonstapet til videre karriere. Opplevelsen av mestring og anerkjennelse hadde sentral betydning i denne reorienteringsprosessen. Dette vil jeg komme nærmere inn på seinere i kapitlet. I denne delen vil jeg fokusere på informantenes opplevelse av sammenheng og rekonstruksjon.

Jeg vurderer at opplevelse av sammenheng (Antonovsky, 2012) og rekonstruksjon (Savickas, 2015a) i stor grad overlapper og utfyller hverandre. For det første ses den personlige fortellingen som en kilde til informasjon for å få dypere forståelse og mer kunnskap om hvordan den enkelte opplever sammenheng (Antonovsky, 2012), samtidig som jeg vurderer at kjernekomponentene gir et godt utgangspunkt for å kartlegge behov og ressurser, som videre rekonstruksjon kan bygge på. På en måte forstår jeg rekonstruksjonen som den språklige og konstruktivistiske delen av prosessen, mens kjernekomponentene tar for seg innholdet og de sentrale forholdene som er grunnlaget for at mening og rekonstruksjon skal gjenvinnes og skapes. Som nevnt tidligere ser jeg likheter mellom det Antonovsky (2012) betegner som motivasjonskomponenten og det konstruktivistisk karriereveiledningsteori omtaler som verdier (Højdal & Poulsen, 2012).

Sitatene jeg videre vil presentere er videreføring av de vendepunktene jeg presenterte tidligere i kapitlet. Det er blant annet på bakgrunn av tidsmessige ord og ord som skaper kontrast til tiden før (Arvidsson, 1998 sitert av Johansson, 2005, s. 320 – 321) som gjør at disse vendepunktene trer frem i fortellingene. Jeg vurderer at dette er beskrivelser av tiden etter «bunnpunktet», hvor tiden etter bar preg av optimisme og økt tro på muligheter. Ved at informantene valgte å trekke frem disse vendepunktene vurderer jeg at dette hadde særlig betydning for den videre rekonstruksjonen av egen selvopplevelse og karriereutvikling.

Alle informantene hadde vært i kontakt med fagpersoner tilknyttet helsevesenet etter at de hadde fått funksjonen redusert. Som Lars beskrev var han «langt nede» og i krise når han kom til rehabiliteringsinstitusjonen etter skaden. Han fortalte at han synes det var viktig med fysisk rehabilitering og trening, men han ønsket større fokus på den psykiske og mentale rehabiliteringen. Under opphold på rehabiliteringsinstitusjonen fikk han i oppdrag å være pasientkontakt. Han beskrev følgende

For jeg tror den tilliten som jeg ble vist der på [rehabiliteringsinstitusjon]. Det er ikke det at det er rare jobben. Det er ikke det altså, men det er en slags tillit der da. Og det at ..det at jeg fikk hyggelige tilbakemeldinger og sånn. Det var jo en måte å få tilbake troen på at livet kan fortsette. Det er liksom ikke slutt nå. Det har så vidt begynt egentlig. Og dette kan du få til da. Og kan du få til dette her, så kan du sikkert få til noe du allerede veit litt om.(...) Så da jeg var ferdig på [rehabiliteringsinstitusjon], så var jeg også rehabilitert oppe i hue. Jeg var mye mere opptatt av hva jeg skulle gjøre nå, etter den perioden, enn hva jeg skulle gjøre fysisk eller hvor mye jeg skulle trene eller sånn. Jeg var tilbake veldig mye der jeg hadde vært.

Jeg velger å trekke paralleller mellom det Lars betegner som «rehabilitert oppe i hue» til det som innen konstruktivistisk karriereveiledningsteori betegner som rekonstruksjon (Savickas, 2012), og som gir et bilde på økt opplevelse av sammenheng. Også David satte ord på hva som skjedde etter at han opplevde situasjonen som «svart»

(...) så fikk jeg snakke med bedriftslege, en HR konsulent eller rådgiver som vi har som er veldig flink, og fikk på en måte satt brikkene litt mere på plass, for alt liksom fløyt rundt i det sorte havet. Skjønnte jo at jeg har rettigheter og arbeidsgiver har plikter i forhold til dette her. De har blant annet ikke lov til å lyse ut en stilling hvis jeg kan passe inn i den. Da skal jeg ha den stillingen. Da roet jeg med litt ned, og da ble vi enige om at da tar du den pausen du trenger nå, så får du bygd deg gradvis opp igjen, så begynner du og jobbe når du begynner å bli klar for det.

Det at «brikkene falt litt mere på plass» tolker jeg også for å være en beskrivelse av rekonstruksjon og en beskrivelse av økt opplevelse av sammenheng i lys av det Antonovsky (2012) beskriver. Rekonstruksjonen førte til at David så muligheter og løsninger som gjorde at han «roet seg ned», og ikke lenger så avslutning av arbeidsforholdet som eneste mulighet og løsning på situasjonen.

Det å ha muligheten til kontroll, styring og valg i eget liv påvirker motivasjon og håp. I en ny og kaotisk tilværelse vil det være viktig å lete etter nye og annerledes muligheter (Monsen, 1998; Normann, Sandvin og Thommesen, 2008). For Verner, som var glad i idrett og friluftsliv før han ble skadet, så var behandlingsoppholdet på Beitostølen Helseportsenter viktig. Han sa «(...) så kom jeg opp her og så mulighetene». Han ble blant annet introdusert for

langrennspigging, som kombinerte idrett og friluftsliv. Dette var, som jeg også skrev tidligere, betydningsfullt for hans selvopplevelse. Han fikk nå muligheten til å fortsette med å utøve og holde på verdien han hadde, på en ny og tilpasset måte.

I undersøkelsen til Haynie og Shepherd (2011) trakk ni av ti frem betydningen av å føle seg kompetent, og bli oppfattet av andre som kompetente, som fundamentalt for å kunne se for seg en fremtidig karrierevei, og dermed rekonstruere et nytt selvbilde og karriere. Dette tolker jeg for å innebære betydningen av både kompetanse, å ha forutsetninger for å håndtere det man står ovenfor, og oppleve tilhørighet og anerkjennelse i et fellesskap. Når man har en funksjonsnedsettelse er det flere som møter nedvurderinger og lave forventninger (Grue & Rua, 2012) og på bakgrunn at det vurderer jeg at det kan fremstå som ekstra viktig å fremheve betydningen av det å føle seg kompetent. Man har lyst til å motbevise de antakelsene man tror andre har. I denne oppgaven har jeg vektlagt teorien til Antonovsky og Honneth, som på sin side kan belyse det å ha tilstrekkelige ressurser for å håndtere det man står ovenfor og betydningen av anerkjennelse i et fellesskap, men jeg vil i denne sammenheng også nevne det Hilchen Sommerschild (2003) anser som forutsetninger for å mestre livet, det vil si utvikle egenverd og motstandskraft. Hun trekker frem og utdyper behovet for tilhørighet og kompetanse. Det å føle tilhørighet til både en nærstående og et fellesskap, og føle seg kompetent gjennom å føle at man kan noe, kan være til nytte, kan få og ta ansvar, kan utfolde nestekjærlighet og møte og mestre motstand. Jeg vurderer at hun særlig utdyper mitt teorivalg ved å utdype det å føle seg kompetent.

En «ny» kropp og tilværelse fordrer ny læring og kompetanse som kan skape opplevelse av mestring. Ved rehabilitering er det ofte positiv opplevelse av økt kontroll i eget liv som gir pasienten mestring. Ofte overskygges den subjektive «opplevelsen av økt kontroll» av fagpersoners fokus på målinger og tallfesting av fysisk prestasjon og forbedring (Normann, Sandvin og Thommesen, 2008). Jeg vurderer at dette også var budskapet til Lars, hvor jeg tolker at han ønsket å fremme og øke fokuset på nødvendigheten av den mentale rehabiliteringen etter ryggmargsskaden. Han var «rehabiliteret oppe i hue» når han var ferdig på rehabiliteringsinstitusjonen. Jeg tolker at dette særlig fremmer behovet for rekonstruksjon etter funksjonstap, hvor det både innebærer en ny selvkonstruksjon og troen på at man kan håndtere livet videre.

I tråd med det Lars fortalte er det ofte mye og raskt fokus på fysiske utfordringer, hindringer og barrierer når man får og har en bevegelsehemning. Det kan da være mindre fokus på det mentale og psykiske aspektet. Antonovsky (2012) fokuserer mest på det psykiske aspektet, derav individets opplevelse. Samtidig tolker jeg at også *håndterbarhet* kan innebære tilgjengelige ressurser slik som både hjelpemidler, tilrettelegginger og tilpasninger. I 2017 rapporterte funksjonshemmede i det norske arbeidslivet om at det var 53 prosent som hadde fått tilrettelegging i form av endringer i arbeidsoppgaver, i arbeidstiden eller fysiske tilrettelegginger. 18 prosent av de som hadde fått tilrettelegging ønsket mer tilrettelegging, mens 12 prosent av de som ikke hadde fått tilrettelegging ønsket dette (Bø & Håland, 2017). Dette vurderer jeg for å tyde på at flere opplever at de kunne ha mestret arbeidet bedre med ytterligere tilrettelegginger. Vedeler og Mossige (2010) intervjuet 15 bevegelsehemmede om deres vei inn i arbeidslivet. Resultatet viste blant annet at manglende tilgang på velferdsordninger var den største utfordringen for å komme seg ut i arbeid. Som jeg vil gå mer inn på i neste underkapittel trakk også informantene i min undersøkelse frem betydningen av ulike fysiske og praktiske tilrettelegginger som betydningsfullt for at de kunne komme tilbake til arbeid. Dette var en av forutsetningene for å kunne utøve sitt arbeid og dermed vise sin kompetanse også i arbeidslivet.

Som fagperson innen rehabiliteringen skal man bidra til å fremme ressurser og mestring, og gi pasienten økt kontroll og ansvar (Normann, Sandvin og Thommesen, 2008). Økt kontroll fås gjennom informasjon og økt forståelse om den fysiske tilstanden og situasjonen. Fagpersoner skal kunne gi informasjon, dele kunnskap og bistå i opplæring av ferdigheter for at personen skal få økt kontroll, som videre medfører økt opplevelse av selvstendighet (Askheim, 2003, Bishop, 2005; Normann, Sandvin og Thommesen, 2008). For eksempel skal sosionomen kunne gi informasjon om velferdsordninger og rettigheter, legen skal kunne forklare fysiologiske prosesser og sammenhenger, fysioterapeuter skal kunne forklare og lære bort øvelser og ergoterapeuten skal kunne bistå med informasjon og opplæring av hjelpemidler. Alle innspillene vil kunne gi den enkelte økt kunnskap om seg selv og sine muligheter, og fremme økt deltakelse i for eksempel arbeidslivet. Med utgangspunkt i kjernekomponentene i Antonovsky's teori (2012) tolker jeg at David fikk økt forståelse gjennom den informasjonen han fikk om arbeidslivsværn og – rettigheter, og dette medførte at han opplevde situasjonen som mer håndterlig. Gjennom Davids «mørke» beskrivelse av

situasjonen tolker jeg at han hadde en motivasjon for å fortsette å jobbe. Det var negative følelser knyttet til å ikke kunne fortsette med dette. Jeg tolker dette for å tilsi at motivasjonskomponenten allerede var tilstede hos David. Jeg tolker at denne rekonstruksjonen medførte at han fikk ny opplevelse av sammenheng, som videre ga nytt håp og mening for hans opplevelse av fremtiden. I den konstruktivistiske karriereveiledningsteorien vektlegger man at nye ord gir ny mening, som videre kan gjøre at man ser nye muligheter og handler deretter (Peavy, 1998).

Å skape en ny biografisk fortelling som skaper sammenheng og mening med den tilværelsen man nå har kommet i, er viktig for å skape en kontinuitet i karriereutviklingen (Mossige, 2009). Innen konstruktivistisk karriereveiledningsteori er det veisøkerens selvkonstruksjon som er sentral. «As workers move from one assignment to the next assignment, they must let of of what they did yet not who they are» (Savickas, 2012, s. 14). I undersøkelsen til Haynie og Shepherd (2011) var det særlig to viktige kompetanseformer knyttet til rekonstruksjon og videre karriereutvikling som informantene belyste. Det første var kompetansen og evnen til å koble kunnskap, ferdigheter og muligheter fra tidligere karriere til ny og fremtidig karriere etter skaden. De som klarte seg godt og hadde gode karriereoverganger var de som formulerte og benyttet mer abstrakte og generaliserte begreper på sine kunnskaper og kvalifikasjoner. «Disiplin» var for eksempel en egenskap ervervet i militæret som informantene trakk frem som nyttig og overførbart til videre karriere. Den andre kompetanseformen som ble trukket frem var knyttet til mestring av selve skaden. Hvordan man vurderte, satte ord på og anså dette som overførbart til videre muligheter var viktig for videre karriere. I den forbindelse ble økt bevissthet om personlige styrker trukket frem av flere av Haynie og Shepherd's informanter (2011).

I min undersøkelse ble alle informantene værende hos arbeidsgiver, men alle hadde underveis i sin karriere hatt jobbskifter og noen hadde endret arbeidsoppgaver og yrker. Det var ingen av informantene i min undersøkelse som var «påtvunget» totalt karriereskifte, men alle informantene nevnte eksempler på overføring av kompetanse slik jeg beskrev ovenfor. Lars kunne for eksempel fremdeles spille instrumentet han bygde sin karriere på, men måtte gjøre noen justeringer i utforming og sjanger. Han kunne overføre sin fagkompetanse fra før skaden til videre karriere. Lasse sa at han hadde blitt «psykisk hard i nøtta» av å ha erfart en betydningsfull livshendelse. I lys av forskningen til Haynie og

Shepherd (2011) tolker jeg dette for å være kompetanse ervervet gjennom mestring av livshendelsen som var viktig for videre karriere.

Blant informantene til Haynie og Shepherd (2011) viste det seg at de som klarte å reetablere nye forståelser av seg selv og omgivelsene var bedre rustet til å følge sin motivasjon i valg av fremtidig karriere, og de var flinkere til å overføre kompetanse og erfaring fra tidligere til å se dette som nyttig og mulighetsskapende for videre karriere (Haynie og Shepherd, 2011). Innen konstruktivistisk karriereveiledningsteori skal veilederen stimulere veisøkeren til å kunne reflektere og konstruere fremtidig karriere, hvorav dette i hovedsak gjøres i individet og ikke som en tenkt karriere i én bedrift. I dagens arbeidsmarked er det store endringer og mer vanlig med hyppige skifter av arbeidsplasser og arbeidsoppgaver. Det er evnen til å se muligheter og være fleksibel i forhold til endringer som vektlegges (Savickas, 2015a).

Alle informantene i min undersøkelse opplevde kroppslige endringer. Både dette og andre hendelser ble beskrevet som tilfeldige. I lys av teorien om planlagte tilfeldigheter, og med bakgrunn i konstruktivistisk karriereveiledningsteori, vurderer jeg at refleksjon knyttet til fortidens tilfeldigheter kan skape økt bevissthet og utgangspunkt for videre karrierekonstruksjon, som også innebærer en aktiv holdning til tilfeldigheter. Ved refleksjon over fortidens tilfeldigheter vil det kanskje fremgå at noen av tilfeldighetene ikke var så tilfeldig som det i første omgang så ut til å være. Dette vil jeg gå nærmere inn på i siste del av kapitlet.

4. 3. Oppleve mestringslede, følge motivasjonen og betale regninger

Så når kaoset har lagt seg, brikkene har falt mer på plass og tilværelsen har blitt litt lysere er det på tide med nye erfaringer og opplevelser. Kanskje du kan vise til tidligere erfaringer og opplevelser? Hva er det som er viktig for deg, har betydning, gir mening og motiverer deg?

Alle informantene fortalte om hvilken betydning opplevelse av mestring og motivasjon hadde hatt for deres karriereutvikling. De trakk frem opplevelser som knyttet seg til hele livsløpet, så i denne delen vil jeg ikke ensidig fokusere på tiden etter funksjonstapet.

Frøyland og Spjelkavik (2014) skriver at motivasjon kommer gjennom mestring av reelle oppgaver som gir mening og verdi, samtidig som gode relasjoner kan øke selvtillit gjennom adekvate og tilpassede forventninger. Med utgangspunkt i sosialkonstruktivismen, hvor vi

forstår oss selv i relasjon til andre, så vil opplevelsen av mestring og motivasjon i stor grad knyttet til reaksjoner og respons fra omgivelsene (Thagaard, 2013). Tidligere var jeg inne på betydningen av å oppleve sammenheng, kontroll og at man følte seg kompetent. Dette vil jeg bygge videre på i dette kapitlet, hvor jeg vil gå nærmere inn på betydningen av motivasjon og verdier for de valg og prioriteringene som gjøres i karrieren. Jeg vil utdype betydningen anerkjennelse, hvor slik som reaksjoner og respons er sentralt i anerkjennelsesrelasjonene. Lars svarte følgende på spørsmål om hva som hadde gjort at han hadde valgt å gå videre med musikk

Det var jo mye mestringsglede der da. Så det. Og musikk, som med alle andre ting, du blir jo aldri ferdig med det. Man blir aldri ferdig utlært. Så det, og gleden med selve faget, gleden over elever/studentene, gleden av de lærerne jeg har hatt. Og det er det som har holdt meg i det sporet der. Og jeg har aldri blitt lei det.

Både gjennom det han sa og måten han sa det på, opplevde jeg at Lars beskrev sitt utdanningsløp og arbeid med stort engasjement. Det gjorde også Ingar. Han brukte gjennom hele intervjuet ulike metaforer slik som «flammen», «drivkraften», «glød» og «Betlehemstjerna» om den motivasjonen han hadde, og det som førte ham fremover i karrieren. Han sa blant annet

Jeg har søkt moroa. For jeg vet at den eneste drivkraften som er betydningsfull er din indre motivasjonen. Så gå etter lukta av moro! Hvor hen det er artig å jobbe. Hva er det som er artig å gjøre? Jeg har alltid fulgt den, og det har vært kloke valg hele veien. (...) Jeg betrakter ikke meg selv som noe spesielt begavet på noe vis, men jeg har vært jævlig arbeidssom. Utrolig arbeidssom. Og jeg har vært drevet av en sånn merkelig flamme. Altså trangen til å finne ut noe mer, den har vært fortærende altså. Den har vært for jævlig enkelte ganger. Det har nesten gått ut over ekteskapet. Så jeg har drever rovdrift på meg selv i perioder. Det er klart, at så lenge du har litt teft, men hvis du multipliserer det med arbeidsinnsats, så får det resultater. Det er bare sånn.

Jeg tolker Ingar sin uttalelse i lys av det Amundson (2011) skriver om «å være tent» og hentydning til ild og flammer som metafor for lidenskap og begeistring. Gjennom metaforiske briller vil denne ilden få næring både innenfra og utenfra. Det er en indre lidenskap og interesse, og fra utsiden blir ilden styrket gjennom anerkjennelse av det

arbeidet eller aktiviteten man utfører. Karriereveilederen skal bidra til karriereutvikling gjennom å øke den enkeltes bevissthet om deres ild, bidra til en gnist og øke veisøkerens kjennskap til hva som gir næring til flammene. Ingar sier at flammen har vært «for jævlig» enkelte ganger. Amundson (2011) skriver også at ilden både kan være overveldende og føre til utbrenthet. I veiledning vil det i slike tilfeller være hensiktsmessig å snakke om hva som gir flammene næring og hvordan dette kan reguleres. Gjennom bruk av kjernekomponentene til Antonovsky (2012) vil jeg tolke det for å tilsi bevissthet om hva som motiverer og engasjerer, få økt forståelse av hvilke forhold som påvirker motivasjonen og engasjementet, og øke kompetansen og opplevelsen av å kunne håndtere og påvirke forholdene som påvirker. Ved å bruke samme metafor vil det kunne innebære spørsmål fra veileder om for eksempel hva vedkubbene består av, og hva eller hvem som puster liv i flammene.

Med utgangspunkt i kjernekomponentene til Antonovsky (2012) tolker jeg fortellingene til Lars og Ingar for å gi en beskrivelse av deres forståelse av sammenhengen mellom ulike forhold som har påvirket deres karriereutvikling. For det første viste både Lars og Ingar at de hadde ferdigheter, evner og innsats, samt ressurspersoner rundt seg som støttet og ga dem mulighet for å følge sin indre motivasjon. Dette tolker jeg for å belyse hvilke ressurser de hadde tilgjengelig, og at de hadde gode forutsetninger for å håndtere situasjonen. For det andre beskrev begge en indre motivasjon og faglig engasjement. Dette vil jeg knytte opp mot det Antonovsky (2012) betegner som motivasjonskomponenten og som innen konstruktivistisk karriereveiledning ansees som sentrale verdier (Højdal & Poulsen, 2012).

Antonovsky (2012) fremmer motivasjonskomponenten som den viktigste fordi den gjør at man søker både forståelse og ressurser for å mestre de utfordringene man står ovenfor. Hva som motiverer og gir håp er individuelt. Noen kan motiveres av konkrete fysiske mål, noen kan motiveres av sitt faglige engasjement, noen kan motiveres av det å være tilstede for familien og noen kan motiveres og få håp gjennom gudstro. Det er de grunnleggende verdiene man er interessert i å få tak i gjennom konstruktivistisk karriereveiledning (Højdal & Poulsen, 2012).

Fortellingene til Lars og Ingar var ikke bare preget av positive opplevelser. De fortalte begge om utfordringer som de hadde møtt på, både av fysiske hindringer, andres fordommer og

«kjedelige» arbeidsoppgaver. Måten de hadde møtt dette på bar preg av å selv ta grep og aktive handlinger, noe jeg vil gå nærmere inn på i siste del av kapittelet.

Motivasjon, prioriteringer, roller, og verdier henger tett sammen og gjør at valg og handlinger får en mening, både i det de tas og når vi forteller om det i etterkant (Antonovsky, 2012; Højdal & Poulsen, 2012). Gjennom karriereveiledning kan veisøkeren bli mer klar over sine verdier. Verdier kan ses på som en ledestjerne i videre karrierevalg og karrierekonstruksjoner (Højdal & Poulsen, 2012). Ut ifra dette tolker jeg at yrkesutøvelsen og faget til Lars og Ingar var tett knyttet opp til deres identitet, slik som jeg tidligere beskrev hvordan Verner knyttet sin identitet til utøvelse av friluftsliv og idrett.

Den indre motivasjonen og engasjementet var ikke like uttalt hos flere av de andre informantene. Lasse beskrev en annen form for mening og motivasjon med sitt arbeid. Jeg tolket at han vektla trivsel, støtte fra arbeidsgiver, men også trygg økonomi og nærhet til familien. Det hadde åpnet seg mulighet for både utdanning og arbeid lengre unna hjemlassen, men dette vurderte Lasse for å være for langt. Med utgangspunkt i kjerneroller og verdier (Antonovsky, 2012; Savickas, 2012) tolker jeg Lasse for å verdsette og prioritere rollen som en lojal arbeidstaker, familiefar og sentral bidragsyter og økonomisk forsørger i familien.

David fortalte at han verken hadde blitt styrt av den «indre driven» eller hatt konkrete yrkesmål. Han sa «målet mitt var å ikke ha noe særlig pauser i jobbinga, både sånn i forhold til økonomien, men også for å få større muligheter i arbeidsmarkedet». Med bruk av meningskomponenten til Antonovsky (2012) tolker jeg David's uttalelse til å vektlegge behovet for økonomisk trygghet og videre utviklingsmuligheter. Han sier ikke «karriere», men «større muligheter». Jeg vurderer dette for å være nærliggende hverandre basert på den definisjonen jeg benytter innledningsvis for «karriere». Videre tolker jeg David's uttalelse for å være en beskrivelse av en årsaksfaktor til de mulighetene han har fått, og for den jobben han har i dag. Jeg vurderer videre at David kan hentyder til at det ikke alltid er mål og drømmer som skal til for å få en allright jobb, og at man noen ganger må stå i en jobb for i hovedsak forsørge seg selv økonomisk, og dermed kunne betale regningene sine.

Det å oppleve mestring, både av fysiske og mentale utfordringer, innebærer både kompetanse, evner, ferdigheter og opplevelse av sammenheng. I samspill med omgivelsene

vil man kunne utvikle forutsetningene for å oppleve mestring. Som karriereveileder innen den konstruktivistiske karriereveiledningsteorien vil utforskningen av mestringserfaringer kunne bidra til økt bevissthet og rekonstruksjon, som videre er utgangspunkt for videre karriereutvikling (Savickas, 2012; 2015a).

4. 4. Et samspill – å være en del av noe større enn seg selv

Du er i et kontinuerlig samspill med omgivelsene. Hvordan vil omgivelsene se og reagere på deg nå, etter at kroppen ikke fungerer helt sånn som før? Hvem og hva kan bidra til støtte og hjelp?

Som jeg skrev tidligere i kapittelet vil både mestring og motivasjon i stor grad være knyttet til respons og reaksjoner fra omgivelsene. Jeg har tatt utgangspunkt i Honneths (2003) anerkjennelsessfærer når jeg nå videre skal presenterer de relasjonene som har vært betydningsfulle for informantene. Rekkefølgen er valgt på bakgrunn av hva jeg opplevde at informantene vektla, derfor vil jeg starte med de relasjonelle forholdene jeg knytter til den solidariske sfæren, den rettslige sfæren og tilslutt den private sfæren.

I vurderingen av hvordan jeg skulle dele opp og presentere de ulike relasjonelle forholdene så jeg at noen av forskningsartiklene (Haynie & Shepherd, 2010; Vedeler, 2013) hadde en inndeling som kunne relateres til Urie Bronfenbrenner's utviklingsøkologisk inndeling; mikro-, meso-, ekso- og makronivå (Bø, 2000). Det var Honneth's kombinasjon av relasjonelle forhold og fokus på anerkjennelse, i sammenheng med det informantene fortalte, som gjorde at jeg vurderte denne inndelingen som mest egnet. I sammenheng med den andre inndelingen vil jeg grovt sett vurdere at den private og solidariske sfæren kan knyttes til mikronivå, mens den rettslige sfæren i hovedsak knytter seg til makronivå.

4. 4. 1. Å bli sett - for kompetansen og ikke for rullestolen

Det å oppleve fellesskap og tilhørighet er nødvendig for alle. Å kunne være en del av noe, bidra og oppleve at man har en betydning for andre trekkes frem av alle informantene. Som jeg skrev i teorikapittelet er det relasjonen mellom individet og et fellesskap som er utgangspunktet for den solidariske sfæren. Personens evner, kvaliteter og bidrag anerkjennes i fellesskapet (Honneth, 2003). Det var særlig arbeidsplassen, men også skolen, fritidsarenaen og fellesskap med andre med funksjonsnedsettelse som ble trukket frem som

betydningsfulle fellesskap. Familien og de nære relasjonene vil jeg skrive mer om under presentasjonen av den private sfæren.

Det var ulike aspekter ved arbeidsplassen som ble beskrevet for å belyse hva som hadde hatt betydning for at de fremdeles var i arbeid under intervjutidspunktet, og for den karriereutviklingen de hadde hatt. Informantene ga beskrivelser av at de hadde blitt sett, både for sine nåværende behov, faglige kompetanse og som en betydningsfull deltaker inn i fellesskapet. Etter at Ingar hadde vært lenge utenfor arbeid, og gradvis var på vei tilbake, hadde han og sjefen hatt en viktig samtale.

Vi snakket om løst og fast, og så følte jeg at tiden var kanskje inne for å se litt på framtiden og meg og...ja, hvordan dette kom til å gå fremover. Og så avbrøt han meg og sa en setning som...nå begynner jeg å grine bare jeg tenker på det... «Du tar den tiden du trenger». Fy faen. Det var utrolig sterkt altså.

Jeg tolker denne hendelsen for å være et vendepunkt, hvor Ingar hadde kjent på en usikkerhet og spenning knyttet til sine framtidsutsikter og at samtalen hadde ført til en forløsning av disse følelsene. Han fikk en økt opplevelse av trygghet og forutsigbarhet. Sjefen hadde fanget opp hvilket behov Ingar hadde. Sjefen hadde ikke spurt eksplisitt, men ut ifra Ingars reaksjon vurderer jeg at han hadde tolket situasjonen og behovet til Ingar godt. Ved hjelp av Antonovsky (2012) tolker jeg at Ingar fikk en økt opplevelse av både forståelighet og håndterbarhet. En forutsigbar og stabil jobb og økonomi som sikrer de basale behovene, samt at ved bruk av Honneth (2003) tolker jeg videre at dette er en beskriv av sjefens anerkjennelse av Ingar som verdifull på arbeidsplassen. Også Verner og Lars hadde fått bekreftelse på hvilken betydning de hadde. Verner sa følgende

Det betyr utrolig mye at en føler at en har støtte fra arbeidsgiver, og ikke minst at en føler at en betyr noe. «Det er viktig at du er her» og det å høre det...det gjør jo noe med én. Ikke bare hvem som helst, men det er faktisk én de setter pris på.

Lars sa følgende

Dette handler jo om at jeg har blitt sett, og så er det min oppgave å se. (...) For det er jo hvertfall helt sikkert, at det som har brakt meg fremover er at folk har sett meg. Kanskje også på tross av den veien jeg har gått.

Jeg vurderer at Lars ikke bare henviser til arbeidsgivere, men også til andre relasjoner opp gjennom livet. Tidligere i intervjuet hadde han fortalt at han kom fra et typisk industri- og funksjonærområde hvor han også hadde overrasket realfagslæreren sin ved å velge musikkutdanning. På bakgrunn av det tolker jeg at han allikevel opplevde både støtte og aksept for de valgene han hadde tatt.

I tillegg til å bli ansett som betydningsfulle deltakere på arbeidsplassen trakk alle frem betydningen av å bli anerkjent for sin faglighet og kompetanse. Informantene beskrev dett e på ulike måter. Ingar viste blant annet til at han hadde en «teft», Erland beskrev episoder hvor han hadde løst praktiske utfordringer, Verner hadde blitt innhentet av arbeidsgivere for arbeidsoppdrag, Lasse fikk ofte spørsmål av kollegaer fordi han hadde lengst erfaring i bedriften, Lars beskrev «prestasjoner» knyttet til både utøvelse av musikk og utvikling av studenter, og David beskrev følgende

Det er jo tilfeldigheter som gjorde at jeg havnet i den organisasjonen jeg har vært nå i 18 år, men at jeg har blitt der er fordi de har klart å se forbi de ulike stadiene i min sykdomsprogresjon, og fortsatt har tillit til at jeg kan gjøre en god jobb sjøl om jeg innimellom må kjøre rullestol til jobben. Så stoler de på at de oppgavene jeg skal gjøre, de gjør jeg, om jeg kommer gående eller kjørende.

Det å være yrkesaktiv gir en sosial rolle og identitet, og kan på sin side sette rollen som funksjonshemmet i bakgrunnen (Vedeler, 2014). Jeg tolker at alle informantene ga et bilde av dette. David henviste til at arbeidsgiveren har «tillit». Jeg tolker at denne tilliten er overlappende med Honneth's anerkjennelsesbegrep, og at David på den måten i hovedsak blir anerkjent for sitt arbeid, faglighet og kvalifikasjoner. Som nevnt tidligere trakk også informantene i undersøkelsen til Haynie og Shepherd (2011) frem betydningen av å både oppleve seg selv som kompetent og at de opplevde at andre anså dem som kompetente. Dette var viktig for å se for seg en videre karriere etter skaden.

Det var ikke bare sjefens betydning som ble trukket frem. Arbeidsplassen er for mange et fellesskap bestående av kollegaer. Ingar var en av de som fremmet kollegaenes betydning. På spørsmål om det hadde vært noe mer som var viktig for tilbakeføringen til arbeidet, enn sjefens betydning, sa Ingar

Stor heiagjeng. Stor heiagjeng. Det var det jeg følte. (*Hvem var den heiagjengen?*)
Kollegaene mine; *Kom deg opp på hesten igjen gut!*. Så det var...antakelig ...jeg må
være ..og si at jeg har gjort en bra jobb. Før jeg kom dit da. Jeg tror kanskje det. Jeg
tror ikke de har drevet sosialkontor.

I undersøkelsen til Kilian (2005), hvor hun blant annet intervjuet ti informanter med nedsatt funksjonsevne om hva som hadde betydning for at de ble stående i arbeid, var det også flere som skrøt av kollegaene sine, og som sa at dette førte til et sammensveiset arbeidsmiljø. Trivsel og uformelt fellesskap på arbeidsplassen har også vist seg å ha en avgjørende rolle om man kommer tilbake fra langtidssykemelding (Tjulin, 2010, sitert av Folkenborg, 2014, s. 180). Dette sier blant annet Lasse slik

Jeg har en god arbeidsgiver, og jeg trives på jobb og vi har det fryktelig kjekt på jobb.
Ingen dager er like og mye latter og mye tull. Vi har det veldig veldig kjekt. Så det.
Neida, så jeg trives på jobb så da.

I tillegg til støtte og anerkjennelse fra arbeidsgiver og kollegaer trakk alle informantene frem rollemodeller som har hatt betydning for den karriereutviklingen de har hatt. Det var både rollemodeller som knytter seg til mestring av funksjonsnedsettelsen og til utvikling av faglig kompetanse og interesser. Det var rollemodeller knyttet til både arbeidsplassen, men også til hele karriereutviklingen og ulike arenaer. Som jeg også skrev i teorikapittelet representerer rollemodellene et fellesskap og væremåte som personen ønsker å bli tilknyttet (Gibson, 2004). Fadyl og McPherson (2010) skriver at én av faktorene som har betydning for tilbakeføring til arbeid etter en ryggmargsskade er at personen vurderer at man har tilstrekkelig med ressurser for å håndtere de krav som stilles i arbeidslivet. Denne vurderingen baserer seg blant annet på personens kjennskap og inspirasjon fra andre som har vært i lignende eller tilsvarende situasjon som dem. Dette kan på sin side knyttes til det å oppleve at man kan håndtere situasjonen og til motivasjonskomponenten som Antonovsky (2012) beskriver. Verner ga for eksempel følgende beskrivelse

Han motiverte meg veldig. Han var funksjonshemmet og drev med langrennspigging og sitski kjøring. En veldig motiverende instruktør som gjorde sitt for at jeg begynte aktivt med langrennspigging. Fikk veldig blod på tann med det.

Flere av informantene fortalte også om det motsatte, hvor de henviste til personer eller historier som belyste det de opplevde som manglende mestring eller utfordringer i møte med arbeidslivet etter funksjonstap. Det jeg vil kalle «skrekkeksimpler» eller «skrekkehistorier». Med utgangspunkt i konstruktivistisk teori vil jeg også vurdere dette for å være et element i fortellingen som bidrar til kontrast og perspektiv i informantenes karrierekonstruksjon. Et perspektiv som jeg tolker for å danne et bilde av at den enkelte har vært heldig og bør være takknemlig til tross for det man selv har opplevd. Grue (2004) skriver blant annet at det å tenke og uttale at sin egen situasjon kunne vært verre også kan ses på som en mestringsstrategi. I noen tilfeller kan det gå over til å bli svært krevende for den enkelte hvis det i liten grad samsvarer med personens faktiske opplevelse, og at det på en måte blir «å spille glad leken».

I forhold til rollemodellens betydning for utvikling av interesse og faglig kompetanse sa Lars «Jeg tror den der modellgreia er veldig viktig. Det er veldig viktig at man har noen i sin omkrets, nærhet, som er modeller. Som du på en måte kan se opp til». Verner sa følgende om en kollega «Et kjempe forbilde for meg. Ja, på både faglig, men også på det menneskelige plan. Måten hun har møtt meg på, og måten hun kommuniserer med andre på.» Ved hjelp konstruktivistisk karriereveiledningsteori (Savickas, 2012, 2015a) og motivasjonskomponenten (Antonovsky, 2012) tolker jeg at rollemodellene både kan være inspirasjoner og et bilde på hvilken sosial tilhørighet informantene ønsker, og dermed hvilke verdier og roller de verdsetter mest. Savickas (2015b) skriver at ett av spørsmålene i konstruktivistisk veiledning skal innebære kartlegging av rollemodeller, som man videre skal utforske med ytterligere spørsmål for å få beskrivelser og adjektiver som belyser veisøkerens selvkonstruksjon og selvoppfattelse.

Jeg har til nå i hovedsak tatt for meg arbeidsplassen som en arena for sosial anerkjennelse. Informantene ga også beskrivelser av betydningsfulle relasjoner og fellesskap knyttet til skole- og utdanning, fritidsarenaen og arenaer hvor man møtte andre med funksjonsnedsettelse som var viktig for deres karriereutvikling. Jeg vil ikke gå dypt inn i dette, men vil trekke frem to aspekter; arena for utvikling og rolleforståelse. Med hentydning til kjernekomponentene til Antonovsky (2012) vurderer jeg at relasjoner og aktiviteter på andre arenaer kan bidra med både informasjon, kunnskap og kompetanse som kan skape økt forståelse av situasjonen. Videre vil man kunne lære ferdigheter, bli kjent med

betydningsfulle ressurspersoner og ha støtte i et større fellesskap som gjør at det er lettere å håndtere utfordringer man står ovenfor. Tilslutt vil et slikt fellesskap øke bevisstheten om verdier og motivasjon, og dermed gi mening. Dette fører meg videre inn på kjerneroller, som jeg også har vært inne på tidligere, hvor personens selvoppfattelse og kjerneroller kan knytte seg til andre livsarenaer og fellesskap enn arbeidsplassen. I undersøkelsen til Fadyl og McPherson (2009) var blant annet verdien av andre roller enn arbeidstakerrollen et sentralt vurderingselement når de vurderte og avgjorde om de mestret tilbakeføring til arbeidslivet etter ryggmargsskade. Ingar var ikke i en slik vurderingsfase, men han sa følgende i forbindelse med at han snart nærmet seg pensjonsalder

Jeg er jo ivrig skytter. Det er jo vel så mye fordi det er et veldig godt sosialt miljø der, og jeg må ha et nettverk etter at jeg blir pensjonist. For jeg er jo smertelig klar over at mye av det sosiale nettverket er de åtte timene man er på jobb hver dag.

Jeg vurderer at Ingar her gjør en vurdering av hva han skal fylle tiden med nå han blir pensjonist. For ham har arbeidet vært en stor del av identiteten. På bakgrunn av en sterk arbeidslinje og en arbeidsetikk som ser på arbeid som det «normale» kan det være ekstra tøft å stå utenfor arbeidslivet (Bauman, 2002; Mossige, 2009). Jeg vurderer at det vil kunne være behov for rekonstruksjon av egen selvoppfattelse og skape ny mening og kjerne-/rolleforståelse.

Slik som Ingar vil noen engasjere seg mer i fritidsaktiviteter, organisasjonsliv eller familierollen. I undersøkelsen til Blekesaune og Øverbye (2000, sitert av Kilian, 2005, s. 114) viser seg at det er et skille mellom de som blir alderspensjonister og de som blir uføretrygdede. De som får uførepensjon, i større grad enn de som går av med alderspensjon, opplever mindre sosial kontakt, kjedsomhet og ensomhet, samt passivisering i forhold til deltakelse i fritidsaktiviteter og organisasjonsliv etter at de slutter å arbeide. De mente at dette kunne knytte seg til frykten for å vekke mistanke hos andre om trygdemisbruk, men også at transportordningene ble redusert i forbindelse med avslutning av arbeidsforholdet.

Å oppleve tilhørighet og fellesskap, hvor man opplever anerkjennelse for sin deltakelse og bidrag, er viktig for selvverdet (Honneth, 2003). Hvilke rollemodeller, relasjoner og fortellinger den enkelte informant trekker frem belyser hvilke verdier og motivasjonskomponenter den enkelte har. Med utgangspunkt i konstruktivistisk

karriereveiledningsteori tolker jeg at kartlegging og refleksjon av elementene knyttet til den solidariske sfæren vil være betydningsfullt for videre rekonstruksjon og karriereutvikling. Spørsmål som bevisstgjør veisøker om rollemodeller, derav verdsatte egenskaper og ferdigheter, samt bevisstgjøring av hvilke bidrag og fellesskapsverdier den enkelte har, kan være med å skape utgangspunkt for videre karriereutvikling.

4. 4. 2. Vern og velferdsordninger – hvis en rampe er for liten...

Det var flere forhold knyttet til den rettslige sfæren som informantene trakk fram som betydningsfullt for karriereutviklingen. Jeg vil skille mellom det jeg knytter til rettslige vern og til det jeg knytter til praktiske velferdsordninger. Det rettslige vernet knytter jeg i denne undersøkelsen i hovedsak til bestemmelser etter Arbeidsmiljøloven, men dette kan også knyttes til andre nasjonale og internasjonale bestemmelser som blant annet omhandler diskriminering og likestilling. De praktiske velferdsordningene knytter jeg i hovedsak til både tilgangen på hjelpemidler, fysiske- og organisatoriske tilpasninger og økonomiske ordninger som muliggjør økt deltakelse i arbeidslivet. Det er tilgangen og oppfyllelsen av dette som medfører anerkjennelse av individet som et rettssubjekt etter Honneth's anerkjennelsesteori (2003). Jeg vil starte med det som ble trukket frem som betydningsfullt for karriereutviklingen, og som knytter seg til det rettslige vernet. Lars sa

Det...det jeg tenkte på var...jeg ville ikke satse på en freelancekarriere. Jeg ville satse på å få en fast jobb..og..takk for det. Fordi atte jeg hadde vært ett år i fast jobb, da jeg ramla ned. Så da var jeg forferdelig glad for at jeg var i fast jobb. Da fikk jeg jo alle de godene som følger med fast jobb.

Lars går ikke inn på hva «godene» innebærer, men senere i intervjuet trekker han frem tilrettelegginger av både fysisk og organisatorisk karakter. Gjennom bruk av Antonovsky (2012) tolker jeg at en fast ansettelse bidrar til økt opplevelse av en relativt stabil og trygg arbeidstilknytning, som videre gir en større økonomisk forutsigbarhet. Den økonomiske forutsigbarheten gir mulighet for planlegging og ivaretagelse av fysiske behov, og gjør dermed situasjonen håndterbar. Gjennom opprettholdelse av dette tolker jeg ved bruk av Honneth (2003) at Lars anerkjennes som et rettssubjekt. Tidligere i oppgaven viste jeg til Davids beskrivelse av «at bitene falt på plass» og at dette hadde sammenheng med informasjonen han fikk om oppsigelsesvern ved sykdom (Arbeidsmiljøloven §15-8) og at han som ansatt i en statlig bedrift hadde fortrinnsrett etter Statens personalhåndbok. Også dette

tolker jeg for å være anerkjennelse innen den rettslige sfæren i anerkjennelsesteorien til Honneth (2003). Lingås (2013) viser til at det har vært mange år med kamp for funksjonshemmedes likeverd, lik demokratisk rett til deltakelse og medvirkning. Gjennom økt juridisk forankring og anerkjennelse har dette vernet blitt styrket, derav blant annet i Likestillings- og diskrimineringsloven og Norges ratifisering av FN konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne.

Norge er en velferdsstat som innebærer at det er en rekke velferdsordninger som skal sikre grunnleggende behov, og bidra til arbeidsdeltakelse, blant annet gjennom Grunnloven §110 og lover tilknyttet både helsevesenet og arbeids- velferdsforvaltningen (NAV). Praktiske velferdsordninger i tilknytning til karriereutviklingen og arbeidslivet kan knytte seg til flere viktige områder, men i denne oppgaven tar jeg utgangspunkt i det informantene trakk frem, dermed fysiske- og organisatoriske tilpasninger og økonomiske ordninger. På bakgrunn i at alle informantene hadde en bevegelsehemning, var fysisk tilrettelegging på arbeidsplassen et tema som kom opp i større eller mindre grad i løpet av alle intervjuene. Noen hadde kontorjobb som ikke krevde store endringer, noen hadde en arbeidsplass som allerede var tilpasset og universelt utformet⁵, mens flere fortalte om enkelte tilpasninger som måtte gjøres. Læreren Lars beskrev blant annet en episode hvor rektoren på skolen, arbeidsgiveren, fikk kjennet på behovet for tilrettelegging.

De skjønner liksom ikke helt at hvis en rampe er for liten, så er ikke det noe allright. Jeg fikk rektor tilslutt til å sette seg ned i en rullestol. Og så stå foran ytterdøra, og så sa jeg: Hvis det nå kommer 50 elever ut her sånn. Hvor trygg føler du deg da? Så sa han bak seg da, de 60 - 70 centimeter som var ned uten rekkverk foran, så sa han: Nei. Det syns han ikke var helt, men det tok allikevel minst ett år før det endelig var på plass. Og da hadde det vært innom hovedverneombudet. Så tilslutt stengte de arbeidsplassen for å gjøre det, og da gjorde de noe.

For å se nærmere på det Lars fortalte her vil jeg både benytte fenomenologisk forståelse, anerkjennelsesteorien (Honneth, 2002) og hvordan ressurspersoner kan fremme opplevelsen av håndterbarhet (Antonovsky, 2012). For det første tolker jeg beskrivelsen for å

⁵ Universell utforming er i følge Direktoratet for byggkvalitet «utforming av produkter, byggverk og uteområder slik at de kan brukes av alle mennesker på en likestilt måte så langt det er mulig uten spesielle tilpasninger eller hjelpemidler.»

gi et bilde på at det noen ganger er nødvendig at den andre, som skal forstå, må sette seg fysisk inn i situasjonen for å oppleve hvilke utfordringer den enkelte står ovenfor. Basert på fenomenologien er det gjennom kroppen vi erfarer, og formidler (Merleau-Ponty, 1962). Det å se den konkrete høyden, kjenne på balansen og kjennet på økt puls av redsel, kan være viktig for å få en økt forståelse av situasjonen og den andres perspektiv. Også informantene til Vedeler og Mossige (2009) trakk frem manglende kunnskap og forståelse av slike fysiske tilrettelegginger. Noe som også medførte at flere opplevde utfordringer med å komme inn i arbeidslivet. Som jeg tidligere har nevnt er det også flere med funksjonsnedsettelse i arbeidslivet som kunne tenke seg ytterligere tilrettelegginger enn det de allerede har fått. De fysiske utformingene er med på å skape muligheter for eller begrensninger fra deltakelse.

Lars trakk også frem hovedvernombudets rolle og betydning for at de fysiske tilretteleggingene kom på plass. Sett i sammenheng med teoriene til både Antonovsky (2012) og Honneth (2003) kan hovedvernombudet ses på som en ressursperson som bidrar i kraft av sin rolle til å håndtere den utfordringen han sto ovenfor. Utfordringen innebar både fysisk tilrettelegging og ivaretagelse av lovfestede rettigheter. Lars har lovfestede rettigheter knyttet til individuell tilrettelegging og deltakelse på lik linje med andre, så manglende oppfyllelse av dette anser jeg som en manglende anerkjennelse og oppfyllelse av ham som et rettssubjekt slik Honneth (2003) knytter til den rettslige sfæren.

Vedeler og Mossige (2009) viser blant annet til at sen og mangelfull levering av velferdstjenester og hjelpemidler skapte utfordringer i forholdt til å komme inn i arbeidslivet når personen hadde bevegelseshemming. Kilian (2005) trekker også frem betydningen av hjelpemidler, tilpasninger og tilgjengelighet, men hennes informanter vektla i større grad betydningen organisatoriske tilpasninger på arbeidsplassen. Det innebar slik som muligheten for gradert arbeid, tilpassede arbeidsoppgaver og fleksible arbeidstider. Lasse beskrev arbeidsgiverens tilrettelegging av arbeidsoppgaver på følgende måte

Nå har jeg blitt gradvis verre, så nå har jeg fått litt mer ansvar for bestilling av varer og holde litt logistikk på forskjellige ting da. Jeg har vel blitt en sånn *potet* som jeg kaller det da.

Her vil jeg både henvise til den rettslige og solidariske sfæren i anerkjennelsesteorien (Honneth, 2003), hvor Lasse blir anerkjent ut ifra behov for og retten til tilrettelegging,

samtidig som han anerkjennes som betydningsfull for arbeidsplassen. Han benytter «potet» som en metafor når han beskriver seg selv og sine arbeidsoppgaver. Med bakgrunn i min kjennskap til potetens egenskaper, og generell bruk av denne metaforen, tolker jeg at Lasse anser seg selv for å være både allsidig, fleksibel, nyttig og nødvendig. Han har ingen spesialisert- eller hovedrolle, men allikevel viktig for helheten. En viktig ingrediens. Dette tolker jeg også for å være en anerkjennelse knyttet til hans bidrag inn i fellesskapet, hvor jeg tolker at han opplever at hans evner og kvaliteter verdsettes.

Det var flere av informantene som sa at de hadde en fleksibel arbeidstid som gjorde det lettere å gå til behandling eller trene, som var nødvendig for å opprettholde den fysiske funksjonen. David knyttet dette opp mot den muligheten arbeidsgiver hadde for å få lønnstilskudd fra NAV

Inntil 30 prosent av lønna mi blir betalt av NAV, fordi jeg da trener og er hos fysioterapeut på morgenen noen ganger i uken. Noen ganger bruker jeg da treningsstudioet på jobben fordi det er kortere tid. Kortere tid borte fra jobb. Og masse besøk hos Sofies Minde for sko. Og oftere leger og sånn, enn andre da. Og det følte jeg var helt fantastisk. At jeg kunne få den anerkjennelsen og støtten for det behovet.

David sier eksplisitt at det er fantastisk å ha fått anerkjennelse og støtte for sitt behov, og knytter dette som en årsaksfaktor til at han både kan være i arbeid og samtidig ivareta egen helse. Gjennom bruk av anerkjennelsesteorien (Honneth, 2003) tolker jeg både at David opplever seg anerkjent inn i et fellesskap, arbeidsplassen, og at han anerkjennes rettslig gjennom igangsetting og bruk av velferdsordninger som muliggjør ivaretagelse av helse og bidrar til økt mulighet for deltakelse i arbeidslivet. Lønnstilskuddet bidrar til å ivareta retten om individuell tilrettelegging i arbeidslivet.

Å oppleve at vern og rettigheter blir informert om og ivaretatt bidrar til opplevelsen av anerkjennelse, som da er en forutsetning for individets selvrespekt (Honneth, 2003). I lys av dette, informantenes innspill og den karrierekonstruktivistiske karriereveiledningsteorien (Savickas, 2012, 2015a) tolker jeg at karriereutviklingen også knytter seg til hvordan utfordringer har latt seg løse gjennom ivaretagelse av informantene som et rettssubjekt. Til tross for noen kamper og manglende kunnskap har det kommet løsninger som har gjort det

mulig for informantene i denne undersøkelsen til å fortsette sin karriere. Dette tolker jeg for å gi videre tro og håp om at dette vil vedvare, og også gjøre dem rustet til fremtidige utfordringer hvor det blir spørsmål som knytter seg til den rettslige sfæren.

4. 4. 3. Å bygge selvtillit – en forutsetning for å ta utfordringene

Som jeg skrev i teorikapittelet består relasjonene i den private sfæren av symmetri, emosjonell støtte og anerkjennelse (Honneth, 2003). Det kan være familiemedlemmer, venner eller andre betydningsfulle personer som i dette tilfelle har hatt betydning for den karriereutviklingen informanten har hatt. Alle unntatt David ga beskrivelser av foreldre, ektefeller, andre familiemedlemmer eller venner. Utenom beskrivelsen til Lasse, så ga alle i hovedsak inntrykk av støttende relasjoner som hadde fremmet selvtillit, utvikling og mestring hos informanten gjennom hele livsløpet.

Lasse ga flere beskrivelser i fortellingen av opplevelsen av å ha ønsket å ta utdanning, men som han ikke tok. Han knyttet det i hovedsak til manglende støtte hjemmefra. Han sa følgende

Det er nok den skilsmissen som har påvirket mine valg. Som har gjort at jeg ikke har tatt en skikkelig utdanning da. Jeg var på vei, men så ble det stopp. (...) Jeg har nå mange venner som har tatt utdanning da. Men da hadde de en hjemklass, og foreldre og økonomi bak de da. Bak og støtten dem. Det hadde ikke jeg da.

Ved bruk av anerkjennelsesteorien (Honneth, 2003) tolker jeg at Lasse opplevde manglende støtte og anerkjennelse for å få den karriereutviklingen han ønsket i form av videre utdanning. Senere i intervjuet trekker han frem hvilken begrensning dette har for ham på intervjutidspunktet i form av at han ikke har formelle kvalifikasjoner som muliggjør fysisk lettere jobber som er mer hensiktsmessig med tanke på hans funksjon og sykdomsutvikling. Han sa selv at han er litt «bitter» på grunn av dette. Jeg vil trekke veksler til det jeg tidligere har vært inne på i kapittelet, som omhandler emosjonell støtte etter livshendelser, og at dette er nødvendig før rekonstruksjon av videre karriere (Højdal og Puolsen, 2012). Lasse sa selv at han gjennom opplevelsen og konsekvensen av skilsmissen hadde «lært på den harde måten» og blitt «psykisk hard i nøtta» som på den ene siden hjalp ham i å takle sykdommens smerter og progresjon, men hvor han samtidig vektla de negative konsekvensene i form av å ikke ha tatt en høyere utdanning. På bakgrunn av konstruktivistisk karriereveiledningsteori,

hvor rekonstruksjonen skal kunne bidra til å få nye perspektiver på en situasjon slik at man kan utvikle seg videre (Savickas, 2015a) tolker jeg at Lasse har reflektert og knyttet skilsmissen også til noe som var viktig og positivt for hans videre utvikling.

Videre fortalte de andre informantene om positiv støtte og anerkjennelse av familie og venner. Lars fortalte at støtten hjemmefra var «enormt viktig». Han trakk frem begge foreldrene sine, hvor de hadde hatt ulik funksjon og betydning for hans utvikling. Tidligere i intervjuet hadde han nevnt ulike lærere som viktige inspirasjonskilder og rollemodeller. Jeg spurte videre om det hadde vært flere sentrale støttepersoner. Han sa

Ja, altså moren min...faren min var ...han var ikke spesielt intellektuell. Altså...han var en utrolig fin fyr og veldig kjærlig, og..og veldig imponert over alt jeg gjorde (...) det var han hele tiden. Helt til han døde. Han døde altfor ung. Men han var en sånn som når jeg spilte på radio så satt han hjemme aleine og var over seg. Moren min var ikke så...Hun var praktisk. En veldig lite sentimental dame. Men hun var veldig viktig i min skolegang, fordi hun var den som hørte meg i alt mulig. Så sånn sett var hun viktig. Så..så et viktig element da. Så den støtten hjemmefra er ..ja.. Enormt viktig.

Jeg tolker denne beskrivelsen for å gi et bilde av hva denne «enorme støtten» kan innebære. Både stolthet og kjærlighet, og den praktiske bistanden i forhold til skolegang. Jeg opplevde at Lars gjennom uttalelsen i sitatet trakk frem faren sin som en beundrer, uavhengig av prestasjon. Jeg ser for meg at han fremdeles kan se for seg faren sitte stolt foran radioen eller når han spiller. Den evige beundrer og tilhøreren. Med bakgrunn i at Lars ble både musikkutøver og lærer tolker jeg også at morens bidrag bidro til læring av utholdenhet og opplevelsen av at utdanning var viktig. Foreldrene la noen grunnsteiner i forhold til at han kunne utvikle seg videre, det vil jeg med bruk av Honneth's anerkjennelsesteori (2003) tolke for å være et bilde på at han fikk emosjonell støtte som ga selvtillit. Også Verner ga en billedlig beskrivelse av et familiemedlem, mormoren sin. Det var på slutten av intervjuet hvor jeg spurte om det var noe på tampen av intervjuet som burde nevnes

Min mormor kan jeg trekke frem. Hun har alltid sagt at «Ja, men [Verner] du er jo... du er den beste du [Verner]. Selvfølgelig! Du er den beste i...ingen som kan gjøre den jobben sånn som du kan!» Ja, det å ha sånne personer rundt en det betyr kjempe

mye. «Men selvfølgelig [Verner] vil de ha deg! Du gjør jo den jobben sånn som ingen andre kan.» Det var det eneste jeg kom på. Ja, fantastisk menneske.

Verner fortalte ved å imitere mormorens stemme. Ut ifra en konstruktivistisk og språklig analyse tolker jeg dette for å være forsterkende for både den betydningen mormoren hadde og budskapet hun kom med. Den imiterte dialogen er kanskje ikke ordrett, men essensen og mormorens budskap kommer frem. Det å ha personer rundt seg som tror på deg, og mener at du er unik og dyktig. Det å ha personer rundt seg som har ubetinget kjærlighet og som liker deg uansett hva du presterer eller ei. I lys av Antonovsky (2012) vil personer innen den private sfæren kunne bidra som ressurser i forhold til å håndtere utfordringer. I undersøkelsen til Fadyl og McPherson (2010) trekkes også støtten fra familie og venner frem som betydningsfullt når informantene skulle gjøre sin vurdering og avgjørelse på om de skulle gå tilbake i arbeidslivet etter ryggmargsskade.

Samtidig som jeg har valgt å skille ut rollemodeller og kollegaer fra relasjoner som knytter seg til den private sfæren, så er det ikke klare grenseganger. Både familiemedlemmer og venner kan være rollemodeller og inspirasjoner med tanke på hvordan man ønsker å være. Familien kan på sin side også være et fellesskap. I ordets forstand knytter kollegaer seg til arbeidsplassen, men relasjonen kan også knytte seg til den private sfæren og være et vennsforhold. Kollegaene som «heia» Ingar tilbake i arbeid er et eksempel på en støttende og anerkjennende relasjon i grensegangen mellom den private og solidariske sfæren.

Vellykkede anerkjennende relasjoner i den private sfæren skaper selvtillit som er utgangspunktet for å begi seg ut i interaksjoner i samfunnet (Honneth, 2003). Med utgangspunkt i den konstruktivistiske karriereveiledningsteorien vil veilederens spørsmål og refleksjoner bidra til økt bevissthet og rekonstruksjon hos veisøker slik at også relasjoner og anerkjennelse knyttet til den private sfæren kan være utgangspunkt for videre karriereutvikling. Individets selvtillit og mot fører meg videre inn på neste del av kapitlet, hvor jeg skal ta for meg betydningen av å være aktør i egen karriereutvikling.

4. 5. Ta utfordringene som muligheter – vær aktør i egen karriere

Tør jeg eller tør jeg ikke? Hva risikerer jeg ved å ta kontakt? Rekke opp hånda? Si ja...eller slutte? Spenningen sitter i magen og tankene surrer i hodet. Kom deg opp på hesten, og ri videre ut på ukjente marker.

Jeg startet hele kapittelet med beskrivelse og analyse av livshendelser hvor man går fra en sikker tilværelse og til en usikker tilværelse. Fra å være gående og frisk til å ha en varig bevegelseshemming. I denne siste delen av kapittelet skal jeg gå nærmere inn på beskrivelser hvor informantene fortalte om situasjoner, i hovedsak vendepunkter, hvor de selv aktivt tok initiativ og ansvar for at en handling og endring skulle skje. Dette innebar å gå fra noe kjent, men ikke nødvendigvis sikkert, til en mer ukjent og usikker, med ønske om noe bedre.

Årsaken og motivasjonen til å gjøre en endring i tilknytning til sin karriere var ulik. Dette beskrev jeg tidligere i form av motivasjonskomponenten (Antonovsky, 2012) og verdiene (Højdal & Poulsen, 2012) som var førende på de valgene informantene tok. I dette kapittelet vil det være mer fokus på de aktive handlingene som ble gjort og hvordan konstruksjon og rekonstruksjon kan være førende på hvilke muligheter veisøkeren ser for videre i karriereutviklingen.

I forhold til jobbskifter deler Lee og Mitchell (1994) inn i «push» og «pull» strategi, hvor arbeidstakeren enten hindres fra å fortsette eller støtes ut av arbeidsplassen, eller at arbeidstakeren motiveres eller vil få belønning ved å gå inn i noe nytt. I lys av det jeg hittil har presentert vil jeg ikke ensidig forholde meg til at det er noe med arbeidet og arbeidsplassen, men at også egne verdier og opplevelse av mestring, opplevelse av anerkjennelse og kontekstuelle forhold har betydning for de overveielser og valgene man gjør i sin karriereutvikling.

Informantene beskrev både arbeidsplassens konkurs, vikarkontrakter som gikk ut og «kjedelige» arbeidsoppgaver som gjorde at de aktivt tok initiativ ved at de «stakk oppom» eller «dro innom» arbeidsgivere de kjente litt til og hvor de fikk jobb. Erland sa at han nesten alltid hadde fått jobb gjennom å oppsøke, mens Ingar aktivt hadde brukt nettverket sitt for å antyde sitt ønske om jobbskifte. David fikk en mellomlederstilling på arbeidsplassen han allerede jobbet i, ved at han «rakk opp hånda» da det ble spurt om noen kunne være mellomleder en periode før de ansatte en ny. Mange av disse hendelsene ble introdusert og

beskrevet som tilfeldigheter. Som jeg tidligere skrev vil en nærmere gjennomgang og refleksjon knytte til tilfeldighetene kunne medføre at det kanskje ikke var så tilfeldig som først antatt. Det ligger ofte mer bak tilfeldighetene. Amundson (2011) eksemplifiserer dette med at deltakelse i en sosial sammenkomst som oftest er av en grunn, man kunne der gjøre et inntrykk som tilsa at man kunne være kompetent til jobben man senere fikk tilbud om, og som man selv takket aktivt ja til. Mitchell, Levin og Krumboltz (1999) er som nevnt de som i hovedsak har utarbeidet teorien om planlagte tilfeldigheter. I lys av de sentrale kompetansene og innstillingene som er nødvendig for å ta i bruk tilfeldighetene tolker jeg at informantene viste både nysgjerrighet, optimisme, dristighet og mot. Jeg tolker at alle i denne sammenhengen ga bilde av å ha en aktiv attribusjonsstil (Nygård, 1993) hvor de hadde tatt aktive grep og ansvar for sin situasjon.

Før jeg går videre inn på ytterligere eksempler og analyse av hvordan «aktør»-rollen hadde hatt betydning for informantenes karriereutvikling og – konstruksjon, vil jeg gå inn på og henvise litt tilbake til de forholdene og forutsetningene som har betydning for å kunne være aktør og ta aktive handlinger.

For det første forutsetter en «aktør»-rolle å ha selvtillit og positiv selvforståelse. Som jeg tidligere har vært inne på knytter dette seg til både opplevelsen av mestring og anerkjennelse. Det å tro at man har kunnskap, kompetanse og ferdighet til å mestre det man står ovenfor, samt at man opplever emosjonell anerkjennelse fra noen nærstående, har betydning for selvtilliten. Hva vet og kan jeg for eksempel om det arbeidet jeg nå kan ta del i? Og er jeg trygg på at noen vil være der for meg uansett hvordan jeg presterer? I vurderingen av om man skal gjøre handlingen vil både verdier (Savickas, 2012) og motivasjonskomponenten (Antonovsky, 2012) være avgjørende i overveielser av om det er verdt å ta en sjanse på det man står ovenfor. Hva risikerer man, og er det verdt å ta den? Antonovsky (2012, s. 78) henviser selv til begrepslikhet med Albert Bandura's *mestringstro*, hvor vurdering av nytteverdi av handlingen har mange likhetstrekk med motivasjonskomponenten. For det andre påvirker også omkringliggende faktorer slik som for eksempel at man har en kjennskap om at vern, rettigheter og velferdsordninger vil være et sikkerhetsnett hvis det ikke skulle gå som planlagt, den anerkjennelsen man får som rettssubjekt (Honneth, 2003). Økt selvstendighet gjennom for eksempel tilgang på velferdstjenester og hjelpemidler kan på sin side føre til bedre selvbilde, og videre øke

selvtilliten (Normann, Sandvin og Thommesen, 2008). Behovet for å oppleve anerkjennelse i et fellesskap (Honneth, 2003) kan på den ene siden være dekt gjennom andre relasjoner enn det som knytter seg til arbeidsplassen, samtidig som en aktiv søken etter ny jobb også kan ses på søken etter et nytt fellesskap.

På bakgrunn av konstruktivistisk karriereveiledningsteori er fortellingene informantenes forståelse av sin karriereutvikling og slik de ønsker å fremstille seg. Erfaringer, økt forståelse og nye meninger har blitt tillagt fortellingen kontinuerlig med tiden. Gjennom rekonstruksjon av karrierefortellingen har informanten mulighet til å ilegge seg selv og forstå seg selv i en aktiv rolle. Ord og språk er sentralt i forhold til hvordan man definerer seg selv. Nye fortellingen skaper nye muligheter for handling (Nygård, 1993). Gjennom konstruktivistisk karriereveiledningsteori og begrepet «sense of agency» (Cochran, 1997) vurderer jeg at en sterk opplevelse av «sense of agency» oppmunterer til å utføre handlingen man står ovenfor. Opplevelse av mestring av aktiviteten vil videre også styrke «sense of agency».

Tidligere i kapittelet viste jeg til kollegaene til Ingar som hadde sagt ««Kom deg opp på hesten igjen gut!». Ingar brukte aktivt metaforer, derav knyttet til Western-film. Amundson (2011) nevner ikke direkte cowboy som et eksempel på metaforbruk i konstruktivistisk karriereveiledning, men han viser til at det ofte kan benyttes helter i fortellinger om karriereutvikling. Ett karakteristisk trekk er at helten møter motstand, men fortsetter. Gjennom min personlige forståelse av Western-filmer, ser jeg først for meg den selvstendige og ansvarlige cowboyen som må ri sin egen hest, kjempe kamper fra sin hest og selv komme seg opp på hesten hvis han faller av. Ved bruk av den konstruktivistiske metaforbruken og min forståelse tolker jeg Ingar's beskrivelse for å være aktør i sitt eget liv, hvor han også viser utholdenhet, som er viktig kompetanse i møte med hendelser og tilfeldigheter (Mitchell, Levin og Krumboltz, 1999, sitert av Amundson, 2011 s. 133 – 134).

En av de andre informantene som fortalte om å være aktiv i sitt eget liv var Verner. Han fortalte om det tilpassede og trygge han hadde, og som han valgte å flytte fra til tross for den usikkerheten dette ga, både når det gjaldt nettverk og jobb.

Det store steget var jo å flytte. Jeg hadde nettopp kjøpt leilighet og nettopp flyttet inn. Og det var en tilrettelagt leilighet, så jeg hadde brukt mye tid på den, både

krefter og penger, på å få det slik jeg ville. Og det å da ta det skrittet med å flytte så langt fra nettverket mitt det var jo ikke bare bare. Og det å da vite at jeg skulle pendle, og det å ikke vite om jeg skulle få noe jobb på et lite sted med en funksjonshemming. Men det ordnet seg jo.

Gjennom bruk av teorien til Antonovsky (2012) kan det å flytte være en livsbegivenhet og stressfaktor. Jeg tolker at Verner hadde gjort en overveid og valgt handling, samtidig som beskrivelsen belyser usikkerhet og bekymring. På bakgrunn av at vi gjør valg basert på blant annet verdier (Højdal & Poulsen, 2012) tolker jeg at Verner belyser noe av de verdiene han valgte bort og flyttet fra, derav tid, krefter og penger investert i den tilrettelagte leiligheten. Gjennom at han trakk frem dette valget og episoden som «det store steget» tolker jeg at dette var et betydelig vendepunkt. Jeg tolker avslutningen av sitatet som en konklusjon og en hentydning til at kanskje bekymringene og usikkerheten var større enn nødvendig, og en form for råd til seg selv og andre. Seinere i intervjuet trakk Verner denne livsholdningen opp, hvor han oppsummerte med at han tar fremtiden som den kommer, og at tiden får vise hvilke valg han må ta. Gjennom bruk av teorien om positiv usikkerhet (Mitchell, Levin og Krumboltz, 1999, sitert av både Amundson, 2011 s. 133 – 134 og Gaarder, 2011, s. 112 – 115) tolker jeg Verner's beskrivelse for å belyse dristighet og mot, og videre fleksibilitet og optimisme med tanke på fremtiden.

Rekonstruksjon av opplevelser knyttet til brudd i karrieren, diskontinuitet i karrieren eller manglende mulighet for å utfolde sin identitet var viktig for å skape ny mening og forståelse. Dette fremgikk av intervjuer av tretti unge informanter med funksjonsnedsettelse (Mossige (2009). Dette vurderer jeg for å være et bilde på sekundærkontroll, hvor man velger å endre og tilpasse seg, i motsetning til primærkontroll, hvor man går inn for å endre på de eksterne faktorene i omgivelsene (Hechauer & Schultz, 1995, sitert av Grue, 2004, s. 245 – 252). Det er ikke nødvendigvis noen motsetning, men det kan forstås som ytterpunkter på et kontinuum (Grue, 2004). Jeg tolker at valg av mestringsstrategi og rekonstruksjon er med på å danne et bilde av om den enkelte anser seg selv for å være en aktør eller brikke, hvor jeg også vurderer at begge strategier kan være med på å fremme en handlende aktør.

Grue og Rua (2012) skriver at selvtilliten lettere kan opprettholdes hvis årsaken til utfordringene legges på eksterne faktorer. Eksempler på dette finner jeg hos flere av

informantene, hvor slik som at arbeidsplassen ikke hadde «takhøyde nok» eller skilsmissen som begrenset Lasse sin opplevelse av mulighet for høyere utdanning.

Det var ingen av mine informanter som hadde hatt direkte kontakt med karriereveiledere, men som jeg har vært inne på tidligere var det andre fagpersoner og relasjoner som hadde betydning for deres karriereutvikling. På spørsmål om hva en karriereveileder kunne ha bidratt med svarte David «fasilitere min karriereutvikling på en måte da. På en måte bare være tilstede og styre litte grann og stille de rette spørsmålene og sånn.» Cochran (1997) skriver at det innen konstruktivistisk karriereveiledningsteori vil være veilederens oppgave å respondere til veisøkerens fortelling slik at man fasiliterer en god og fremmede kvalitet på karrierekonstruksjonen. Lars sa «Gi folk oppgaver. Gi dem noe som er ordentlige oppgaver.» I lys av konstruktivistisk karriereveiledningsteori knytter jeg disse beskrivelsene for å legge opp til at det er den enkeltes ansvar å øke sin opplevelse av sammenheng og mening, og at det er veisøker selv som skal erfare og ta ansvar. Ingar satte selv ord på sin forståelse av egen karriereutviklingen ved å si «livet er du bare tvunget til å leve forlengs, og så må du forstå det baklengs».

6. Avslutning

Hensikten med undersøkelsen har vært å bidra til økt kunnskap om hva som kan ha betydning for karriereutviklingen når veisøkeren har en funksjonsnedsettelse. Gjennom analyse av seks karrierefortellinger har jeg kommet frem til at det er komplekst og sammensatt bilde bestående av mange forhold som gjensidig er avhengig og påvirker hverandre. Livet er komplekst, og det er også karriereutviklingen. Det har vært utfordrende å dele opp det komplekse bildet inn i kategorier og kapitler, men gjennom bruk egen for forståelse og tolkning, vitenskapsteoretisk utgangspunkt, ulike teorier og tidligere forskning, og det jeg fortolker informantene ønsket å formidle gjennom sine fortellinger, endte jeg opp med en inndeling som tok for seg mine hovedfunn.

Da informantene opplevde at funksjonen ble dårligere, og de ikke lenger kunne utøve aktiviteter og arbeid slik som tidligere, hadde de behov for å gjenskape opplevelsen av sammenheng. Med utgangspunkt i konstruktivistisk karriereveiledningsteori, hvor fortellingen og selvkonstruksjonen er sentral i å skape sammenheng, mening og kontinuitet (Savickas, 2012), og gjennom bruk av kjernekomponentene *begripelighet*, *håndterbarhet* og *meningsfullhet* (Antonovsky, 2012) koblet jeg dette opp mot informantenes beskrivelser av hva som særlig hadde hatt betydning for videre karriereutvikling. «Å være rehabilitert i hue» er en beskrivelse jeg vurderer gir et godt bilde på behovet for å rekonstruere opplevelsen av sammenheng etter en livshendelse som ga nye kroppslige forutsetninger som vil vedvare. Det var behov for å forstå seg selv, inkludert skape ny forståelse av mulighetsrommet. Denne forståelsen knytter jeg til opplevelse av mestring, anerkjennelse og at det foreligger en grunnleggende motivasjon, mening og verdi i det informanten står ovenfor. Mestringen handlet både om å håndtere «mørke» følelser og tanker, og om å håndtere fysiske og praktiske utfordringer. Informasjon om arbeidslivsvern og velferdsordninger, tilpasninger og tilrettelegginger på arbeidsplassen, opplæring av ferdigheter og kompetanse, og støtte og anerkjennelse fra blant annet sjefer og kollegaer var sentralt i forhold til å øke opplevelsen av mestring og håndterbarhet.

Gjennom bruk av anerkjennelsesteorien (Honneth, 2003) sorterte jeg relasjonene og forholdene som bidro til at informantene opplevde anerkjennelse, ofte omtalt av informantene som «å bli sett». Det å bli anerkjent som en likeverdig og kompetent deltaker inn i et fellesskap, derav arbeidsplassen, var noe informantene trakk frem som viktig for

karriereutviklingen. Det å bli anerkjent for sin kompetanse, uansett om man brukte rullestol til jobben eller ikke, hadde betydning. Anerkjennelse som et rettssubjekt knyttet seg til det jeg tidligere var inne på i form av arbeidslivsvern og tilgangen på velferdsordninger. Det var også flere nære relasjoner og betydningsfulle personer som ble trukket frem, og da knyttet til emosjonell anerkjennelse innen den private sfæren i anerkjennelsesteorien. Rollemodeller var ett eksempel. Ved bruk av konstruktivistisk karriereveiledningsteori (Savickas, 2012, 2015a) og motivasjonskomponenten (Antonovsky, 2012) tolket jeg at rollemodellene både representerte inspirasjon for blant annet faglig interesse, og et bilde på hvilken sosial tilhørighet informantene ønsker, og dermed hvilke verdier og roller de verdsatte mest. Jeg vurderer at opplevelsen av anerkjennelse særlig knyttet seg til håndterbarhet og meningsfullhet. Anerkjennende relasjoner bidro til tilgang på både støtte og ressurser i forhold til å mestre utfordringer. Anerkjennende relasjoner kunne i stor grad representere og vise til hva som hadde betydning og mening i livet og karrieren.

I analysen har jeg trukket vekslers mellom det som under kjernekomponenten *meningsfullhet* betegnes som motivasjonskomponenten (Antonovsky, 2012), med det som i konstruktivistisk karriereveiledningsteori betegnes som verdier, og som i stor grad knytter seg til kjerne roller (Højdal & Poulsen, 2012). Gjennom analysen fremgikk det ulike former for motivasjon som hadde betydning for karriereutviklingen, både et brennende faglig engasjement, prioritering av familierollen, og prioriteringen av stabilitet og kontinuitet. Informantene ga et innblikk i hvordan noen vurderer og prioriterer hva som kan ha betydning ved prioriteringer og valg som igjen har betydning for karriereutviklingen. Antonovsky (2012) fremhever at motivasjonskomponenten er det viktigste fordi den gjør at personen søker både forståelse og ressurser for å håndtere det man står ovenfor. Det knytter jeg videre til det siste forholdet, og kapitlet, hvor jeg gjennom tolkning og analyse vurderer at informantene formidlet betydningen av å være aktør i eget liv og karriereutvikling. Basert på konstruktivistisk karriereveiledningsteori (Savickas, 2015a) tolket jeg også at gjennom konstruksjon, både dekonstruksjon, rekonstruksjon og samkonstruksjon kan personen skape en ny karrierekonstruksjon og fortelling om seg selv, som videre er utgangspunkt for å se muligheter og handle som en aktør i eget liv (Nygård, 1993) og ha en «sense of agency» (Cochran, 1997). Jeg opplever at det var som om informantene sa «stå på!», «ta ansvar!» og «oppøk og ta mulighetene!» Jeg opplever at de formidlet tro og håp i forhold til muligheter,

til tross for at kroppen ikke funket slik som før. Gjennom dette tolker jeg også at informantene ønsket å formidle et budskap til både meg som forsker, til fagutøvere som møter personer i tilsvarende situasjon, og som videre kunne nå ut til de som selv var i, eller kom i, en situasjon hvor den fysiske funksjonen blir dårligere.

Dette var en oppsummering av de hovedfunnene jeg vil velge å trekke ut fra tolkning og analyse av fortellingene. Basert på fortellingene tolker jeg at informantene fortalte og vektla ulike betydningsfulle forhold som knyttet seg til hele livsløpet og karrieren. Noe knyttet seg spesifikt til det å ha en funksjonsnedsettelse, mens noe ble beskrevet mer uavhengig av dette, men allikevel fortalt på bakgrunn av at de nå hadde en funksjonsnedsettelse og anså seg selv for å være i målgruppen for min undersøkelse.

Tittelen på oppgaven er «Jeg vil du skal se min motivasjon og kompetanse - om hva som kan ha betydning for karriereutvikling når man har en funksjonsnedsettelse.» Med dette mener jeg å hentyde til hovedfunnene, hvor det for det første er betydningsfullt «å bli sett» og anerkjent. Jeg opplever at informantene i hovedsak ønsket å formidle sitt budskap til de som møter målgruppen, derav både arbeidsgivere og fagfolk slik som karriereveiledere, sosionomer, lærer og helsepersonell. For det andre viser jeg til motivasjonen, som innebærer det informantene prioriterer og velger ut ifra, og som påvirker om man anser seg selv for å være aktør i eget liv og karriere, og på den måten søker økt forståelse og nødvendige ressurser for å håndtere det man står ovenfor. Ved at noen ser og bygger på denne motivasjonen vil personen kunne utvikle sin karriere. For det tredje hentyder jeg til kompetanse, som både innebærer mestring på ulike områder og til det å bli anerkjent som kompetent til tross for de forventningene og fordommene man kan møte på i samfunnet når man har en funksjonsnedsettelse.

På en side vurderer jeg at funnene og de betydningsfulle forholdene kan ses på som selvfølgelige og alminnelige behov som mange vil kjenne seg igjen i, men med utgangspunkt i informantenes beskrivelser belyser jeg dette ut ifra et perspektiv hvor funksjonsnedsettelse, derav bevegelseshemning, er utgangspunktet.

Det er viktig å være klar over at dette er en kvalitativ studie med seks informanter som dermed ikke ansees for å være generaliserbart til alle med nedsatt funksjonsevne eller bevegelseshemning, men gjennom bruk av teorier og forskning kan funnene gi gode innspill

på hva det kan være viktig å være klar over i karriereveiledning med denne målgruppen. Det å få beskrivelser, metaforer og eksempler på hvordan noen kan oppleve situasjonen, kan på en side skape et utgangspunkt for dialog og veiledning, samtidig som det kan bidra til å gå i dybden og belyse det teori, forskning og statistikk viser til.

Når det kommer til innsamling av data, og dermed narrativ metode, vurderer jeg at det var både fordeler og utfordringer med dette. Fordelene var at det legges opp til at informanten skal kunne vektlegge og utvikle sin fortelling relativt fritt, sett bort fra de premissene jeg har lagt gjennom valg av tema og utforming av problemstilling, og de kontekstuelle forholdene og relasjonen som vil prege intervjusituasjonen. Jeg opplevde utfordring i form av en informants eksplisitte forventning til at jeg skulle stille en del spørsmål, til tross for at jeg innledningsvis sa at «ordet var fritt» med utgangspunkt i innledende spørsmål relatert til problemstillingen. På bakgrunn av dette vurderer jeg at narrativ metode kan være utfordrende for de som ikke er vandt til å sette ord på følelser og tanker. Det legges stor vekt på språk og artikulering i denne metoden. Dette vil jeg også knytte opp mot konstruktivistisk karriereveiledning, som også baserer seg på livsfortellinger og karrierekonstruksjoner, hvor det samme kan bli en utfordring. Med utgangspunkt i metaforbruk i konstruktivistisk karriereveiledning (Amundson, 2011) vurderer jeg at aktivt bruk av metaforer kan være én måte for veisøkeren til å sette ord på og rekonstruere følelser og tanker.

En svakhet med undersøkelsen, som jeg tidlig ble klar over, var mangel på kartlegging av bakenforliggende forhold og forutsetninger slik som alder, kjønn, etnisk- eller sosioøkonomisk bakgrunn eller utdanningsbakgrunn. Som nevnt innledningsvis hadde informantene i denne undersøkelsen relativt god formell utdanning. Dette vurderer jeg for å i hovedsak innebære at de hadde et godt utgangspunkt for arbeidsdeltakelse i dagens arbeidsmarked. På bakgrunn av at karriereveiledning i stor grad har fokus på utdanning, arbeidsmarkedet har økt etterspørsel etter høyere formell kompetanse, kompetansenivået i befolkningen øker, men at færre med funksjonshemning har høyere utdanning enn resten av befolkningen (Bø & Håland, 2017) og at dette vektlegges som en betydningsfull faktor for å øke arbeidsrelatert karriere for personer med nedsatt funksjonsevne (Meld. St. 16 (2015-2016); Meld. St. 33 (2015 – 2016); Finnvoll & Pedersen, Kilian, 2005; 2012; Vedeler, 2014; Funksjonshemmedes fellesorganisasjon, 2016; Unge funksjonshemmede, 2016; Norges Handikapforbund, 2017), så syns jeg at dette hadde vært særlig interessant å gå nærmere

inn på, hvor jeg for eksempel kunne undersøkt den enkeltes vurdering av hvordan utdanning hadde hatt betydning for karriereutviklingen.

Jeg har heller ikke sett nærmere på forhold knyttet til funksjonsnedsettelsens karakter. Flere forskere trekker frem både tidspunkt i livet for sykdomsinntreden, - forverring eller skadetidspunkt, alvorlighetsgrad og synlighet av funksjonsnedsettelsen, hvor lett andre kan forstå utfordringene som følger med funksjonsnedsettelsen, og tilstedeværelse og fravær av sykdomsperioder, som betydningsfullt for god mestring og tilbakeføring til arbeidslivet (Fadyl & McPherson, 2010; Crow, 1996 og French, 1994 sitert av Askheim, 2003).

Jeg har basert meg på informantens formidling av sin forståelse og har ikke gått nærmere inn på samfunnsmessige forhold slik som for eksempel hvordan historisk- og kulturell utvikling kan ha påvirket karrierekonstruksjonen og –utviklingen. Jeg har heller ikke gått nærmere inn på arbeidslivssiden, som vil si den betydningen både arbeidsoppgavenes karakter i form av både fysiske krav og tilretteleggingsmuligheter, eller arbeidsgivernes handlingsrom og holdninger.

Jeg har tatt utgangspunkt i og vektlagt subjektive opplevelser. Gjennom det vurderer jeg at jeg har bidratt til å gi en stemme til de som selv har opplevd «hvor skoen trykker» og som har gjort noen erfaringer på hva som har vært viktig for deres karriereutvikling. Jeg håper at min undersøkelse og funn kan brukes som inspirasjon i karriereveiledning av personer med nedsatt funksjonsevne. I hovedsak tenker jeg på innholdskomponentene informantene trakk frem som betydningsfulle, men jeg håper også at jeg har gitt innspill og økt nysgjerrighet på hvordan konstruktivistisk karriereveiledning kan benyttes ovenfor denne målgruppen. Selv kjenner jeg på en ambivalens i forhold til å bidra til kategorisering av betydningsfulle temaer, når konstruktivistisk karriereveiledning i hovedsak vektlegger den «frie» fortellingen og selvkonstruksjonen. Samtidig finner jeg slike kategoriseringer og fokusområder igjen hos både Savickas (2015b) og Peavy (1998), som begge har utarbeidet både manualer og veiledningsmetodiske verktøy for bruk i konstruktivistisk karriereveiledning. På bakgrunn av at fortellingene i denne undersøkelsen beskrev fortiden, og ikke var en veiledningssituasjon, har jeg heller ikke vektlagt veisøkerens fremtidskonstruksjon og viktige forhold knyttet til den prosessen.

Gjennom arbeidet med denne oppgaven har jeg fått økt kunnskap om ulike teorier som er overlappende og sammenvevd, og på den måten har jeg også blitt styrket i troen på at det ikke er én teori, én metode eller ett verktøy som er «det rette». Til tross for at jeg har vektlagt konstruktivistisk teori mener jeg ikke at dette er det eneste rette, men som jeg skrev i teorikapittelet støtter jeg meg blant annet til Savickas (2015a) om at det er et supplement til andre paradigmer og tradisjoner. Mitt valg av konstruktivistisk forståelse og teori knytter seg også sterkt til min fasinasjon og nysgjerrighet knyttet til det å forestille seg, fantasere og bruke metaforer. Gjennom oppgaveprosessen har jeg blitt mer bevisst både bruk av språk i karrierekonstruksjon og i formidlingsøyemed. I videre veiledningspraksis ønsker jeg å holde på denne fasinasjonen, samtidig som jeg vil bygge videre på den kunnskapen jeg nå har om hva noen personer med nedsatt funksjonsevne opplever som betydningsfullt for sin karriereutvikling. Det innebærer også at jeg vil ha økt fokus på kjernekomponentene til Antonovsky (2012) under rekonstruksjon og veiledning, samt bidra med spørsmål og innspill som øker veisøkerens bevissthet om anerkjennende relasjoner og hvordan de selv anser seg selv som «aktør» eller «brikke». Jeg vil tilstrebe en veiledningspraksis som har bevissthet om og utøves etter det jeg har lært gjennom denne oppgaveprosessen.

7. Referanseliste

- Amundson, N. (2011) *Vejledningens metaforer: Din karriere, dit liv, din vej*.
Vejledningsbiblioteket : Schultz.
- Antonovsky, A. (1979) *Health, stress and coping. New perspectives on mental and physical wellbeing*. San Francisco: Josey-Bass.
- Antonovsky, A. (2012) *Helsens mysterium. Den salutogene modellen*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Askheim, O. (2003). *Fra normalisering til empowerment: Ideologier og praksis i arbeid med funksjonshemmede*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Aadland, E. (2004). *"Og eg ser på deg-": Vitenskapsteori i helse- og sosialfag (2. utg.)*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Bauman, Z. (2002) Formålet med at arbeide: at skape arbeidsetikken. I Bauman, Z. *Arbejde, forbrugerisme og de nye fattige* (s. 15 – 40). København: Hans Reitzels forlag.
- Bishop, M. (2005) *Quality of Life and Psychosocial Adaptation to Chronic Illness and Disability*. Rehabilitation Counseling Bulletin, 48(4), 219-231.
- Braathen, T. N. & Tellnes, G. (2014). Hva virker i arbeidsrettet rehabilitering? I Tellnes, G. & Claussen, B. (red.), *Folketrygdens framtid: Hvor går NAV?* Kapittel 9.
- Bø, I. (2000) *Barnet og de andre* (3. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Bø, T. P. & Håland, I. (2016) *Funksjonshemma på arbeidsmarknaden i 2016* (SSB rapport 2016/33) Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Cochran, L. (1997). *Career counseling: A narrative approach*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Dalland, O. (2010). *Metode og oppgaveskriving for studenter*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Duesund, L. (1995). *Kropp, kunnskap og selvoppfatning*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Ekeland, T-J, Iversen, O, Ohnstad, A. & Nordhelle, G. (2004). *Psykologi for sosial- og helsefag*. Oslo: Cappelen Akademisk Forlag.

- Fadyl, J. K. & McPherson, K. M. (2010). Understanding Decisions About Work After Spinal Cord Injury. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 20(1), 69–80.
- Fangen, K. (2010). *Deltagende observasjon* (2. utg.) Bergen: Fagbokforlaget.
- Finnvold, J. E., & Pedersen, H. E. (2012). *Alle skal med? Utdanning og arbeid for fysisk funksjonshemmede*. *Samfunnsspeilet*, 2, 39-45.
- Folkenborg, K. (2014). Virksomhetenes sosiale ansvar. I Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (red) *Inkluderingskompetanse. Ordinært arbeid som mål og middel*. (s174 -188). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (2014). Inkluderingskompetanse – et fagfelt i utvikling. I Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (red) *Inkluderingskompetanse. Ordinært arbeid som mål og middel*. (s. 326 – 341). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon. (2016). *Broer til arbeid. Hvordan få flere funksjonshemmede i jobb*. Politisk notat.
- Gaarder, I. E. (2011) Å balansere det konkrete og det komplekse. I Gravås, T. F. og Gaarder, I. E. (2011) *Karriereveiledning*. (s. 95 – 117) Oslo: Universitetsforlaget.
- Gibson, D. E. (2004) Role Models in Career Development: New Directions for Theory and Research. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 134-156. doi:10.1016/S0001-8791(03)00051-4
- Goffmann, E. (2009). *Stigma – om avvigerens sociale identitet*. Fredriksberg: Samfundslitteratur.
- Gravås, T. F. og Gaarder, I. E. (2011). *Karriereveiledning*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Grue, L. (2004). *Funksjonshemmet er bare et ord. Forståelser, fremstillinger og erfaringer*. Oslo: Abstrakt Forlag.
- Grue, L. & Rua, M. (2013). *To skritt foran. Om funksjonshemning, oppvekst og mestring*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

- Haug, E. H. (2016). *Kvalitet i norske skolars karriereveiledning - I spennet mellom storsamfunnets behov og elevenes autonomi*. Doktoravhandlinger ved Høgskolen i Innlandet – Lillehammer.
- Haynie, J. M. & Shepherd, D. (2011). Toward a Theory of Discontinuous Career Transition: Investigating Career Transitions Necessitated by Traumatic Life Events. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 501-524.
- Heckhausen, J. & Schultz, R. (1995). *A Life-Span Theory of Control*. *Psychological Review* 102(2), 284 – 304)
- Honneth, A. (2003). *Behovet for anerkendelse*. København: Hans Reizels Forlag.
- Horsdal, M. (1999). *Livets fortællinger – en bog om livshistorier og identitet*. København: Borgen.
- Hvinden, B. (2013). Disability. I B. Greve (red.), *The Routledge Handbook of the Welfare State* (s. 371- 380). London and New York: Routledge Taylor & Francis Group.
- Højdal, L. & Poulsen, L. (2012). *Karrierevalg. Teorier om valg og valgprocesser* (2. utg.). København: Schultz.
- Lakoff, G., & Johnson, M. (2002). *Hverdagens metaforer*. København: Reitzel.
- Lazarus R. S. & Folkman S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Lee, T. W. & Mitchell, T. R. (1994). *An alternative approach: The unfolding model of employee turnover*. *Academy of Management Review*, 19(1): 51-89.
- Lovén, A. (2011). Trenger vi teorier i veiledning? I Gravås, T. F. & Gaarder, I. E. *Karriereveiledning*. (s. 35 – 53). Oslo: Universitetsforlaget.
- Johansson, A. (2005). *Narrativ teori och metod*. Lund: Studentlitteratur.
- Kilian, J. (2005). *På tampen. Funksjonshemning og barrierer i arbeidslivet*. Sem: Forlaget Aldring og helse.
- Kokkersvold, E. (2005). Narrativ vitenskapelig forskning i samfunnsfagene. I Howe, A., Høium, K., Kvernmo, G & Knutsen, I. R. (red.) *Studenten som forsker i utdanning og*

- yrke. Vitenskapelig tenkning og metodebruk*. Kjeller: Læremidler for profesjonsutdanningen.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju* (2. utg.). Oslo: Gyldendal.
- Meld. St. 16 (2016 – 2016) *Fra utenforskap til ny sjanse. Samordnet innsats for voksnes læring*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Meld. St. 33 (2015-2016) *NAV i en ny tid – for arbeid og aktivitet*. Oslo: Arbeids- og sosialdepartementet.
- Merleau-Ponty, M. (1962). *Phenomenology of Perception*. London: Routledge & Kegan.
- Merleau-Ponty, M. (1994) *Kroppens fenomenologi*. Oslo: Pax.
- Monsen, N. K (1998). Om å invitere inn håpet. I Ronge, K. (red), *Mitt liv - mitt håp: Menneskeri møte med alvorlig sykdom og skade* (s.57 – 65). Oslo: Grøndahl Dreyer.
- Mossige, S. (2009) Identitet, funksjonshemming og arbeid. I Tøssebro, J. (red.), *Funksjonshemming – politikk, hverdagsliv og arbeidsliv* (s. 71 – 86). Oslo: Universitetsforlaget.
- Norges Handikapforbund (2017) *Interessepolitisk program. NHFs Strategi for 2017 – 2021*.
- Norvoll, R. & Fossetøl, K. (2010). *Funksjonshemmede og arbeid. En kunnskapsstatus*.(AFI-notat 13/2010). Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- NOU 2016:7 *Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Peavy, V. R. (1998). *Konstruktivistisk veiledning: Teori og metode*. København: Rådet for uddannelses- og Erhvervsvejledning.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: a developmental theory of career behaviour. I Brown et al. (red). *Career Choice and Development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2012). Life Design: A Paradigm for Career Intervention in the 21st Century, *Journal of Counseling & Development*, 90 (1), 13-19.

- Savickas, M. L. (2015a). Career Counseling Paradigms: Guiding, Developing, and Designing. I Hartung et.al. (red). *APA handbook of career intervention*. 1, 129 – 143. Washington D.C.: American Psychological Association.
- Savickas, M. L. (2015b). *Life – Design Counseling Manual*.
- Shulman, L. (2006). *Kunsten å hjelpe mennesker i samhandling med systemer*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Sommerschild, H. (2003). Mestring som styrende begrep. I *Mestring som mulighet i møte med barn, unge og foreldre*, (red.) Gjærum, B., Grøholt, B. & Sommerschild, H. (s. 21 – 63). Oslo: Universitetsforlaget.
- Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. 4. utgave. Bergen: Fagbokforlaget.
- Thomassen, M. (2006). *Vitenskap, kunnskap og praksis. Innføring i vitenskapsfilosofi for helse- og sosialfag*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Tjulin, Å. (2010). *Workplace Social Relations in the Return-to-Work prosess*. Faculty of Health Sciences. Lindköping: Universitetet og Lindköping.
- Tveiten, S. (2013). *Veiledning – mer enn ord...* (4. utg.) Bergen: Fagbokforlaget.
- Tøssebro, J. (2009). En innsiders skråblikk på funksjonshemming og velferdsforskning. I B. R. Nuland, B. S. Tranøy & J. Christensen (red.), *Hjernen er alene: institusjonalisering, kvalitet og relevans i norsk velferdsforskning* (s. 143-158). Oslo: Universitetsforlag.
- Tøssebro, J. (2010). *Hva er funksjonshemming*. Oslo: Universitetsforlag.
- Unge funksjonshemmede (2016). *Prinsippogram for Unge funksjonshemmede 2017*.
- Vedeler, J. S. & Mossige, S. (2009). Barriere for karriere. Personer med bevegelseshemming og deres fortellinger om veien inn i arbeidslivet. I Tøssebro, J. (red.), *Funksjonshemming – politikk, hverdagsliv og arbeidsliv* (s. 119 – 131). Oslo: Universitetsforlaget.

Vedeler, J. & Mossige, S. (2010). *Pathways into the labour market for Norwegians with mobility disabilities*. Scandinavian Journal of Disability Research, 12(4), 257-271.
DOI: 10.1080/15017410903581189

Vedeler, J. S. (2014). *Funksjonshemming og arbeid – om like muligheter for deltakelse*.
Doktorgradsavhandling, Universitetet i Oslo, Oslo

Wolff, G. (1982). *Metaphorischer Sprachgebrauch*. Stuttgart: Reclam.

Vedlegg 1

Informasjon og samtykke

- Er du i jobb?
- Har du fått en sykdom eller skade som har gjort at du har varig funksjonsnedsettelse?
- Vil du delta i et intervju om din karriereutvikling og karrierevalg?

Jeg ønsker å samle flere fortellinger som beskriver hva som kan ha betydning for karriereutviklingen til personer som har opplevd redusert funksjon etter forverring av sykdom eller oppstått skade. Hva har ført til at du er der du er i dag? Hva kan ha hatt betydning for dine karrierevalg? Er det noe du vil trekke frem som særlig betydningsfulle faktorer?

Jeg er masterstudent i karriereveiledning på Høgskolen i Innlandet, Lillehammer. Gjennom å få din og andres fortelling ønsker jeg å øke forståelsen av hva som kan ha betydning for karriereutvikling og valg. Er det noen gjennomgående fellestrekk og likheter som trekkes frem? Eller er det mange særegne og individuelle faktorer? Er det faktorer som virker til å ha sammenheng med funksjonstap, eller er dette mer uavhengige faktorer som ikke nødvendigvis henger sammen med redusert funksjon.

Jeg skal intervju fem til åtte personer som alle er i målgruppen. Dette vil jeg i hovedsak gjøre i mars/april 2017 på Beitostølen Helse- og sportsenter. Deretter skal jeg sortere/kategorisere og se etter fellestrekk som gjør at jeg kan se den enkelte historie som en del av en helhet, samtidig som den enkelte fortelling vil ha styrke og betydning i seg selv. Jeg håper å være ferdig med masteroppgaven 15. desember 2017.

Din fortelling vil bli anonymisert og behandlet konfidensielt. Innspillingen av intervjuet vil bli skrevet om til tekst (transkribert). Både båndinnspillingen og transkriberingen vil bli nedlåst. Min(e) veileder(e) kan ved behov få tilgang til det transkriberte intervjuet underveis i prosessen. Datamaterialet vil bli makulert etter at masteroppgaven er levert inn.

Det er frivillig å delta i studien, og du kan trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg bli anonymisert.

Hovedveileder på masterprosjektet er Eli Skjeseth, Høgskolelektor i veiledning på Høgskolen Innlandet.

Dersom du har spørsmål om undersøkelsen, kontakt meg på (*fjernet ifbm. innlevering av masteroppgave 15.01.18.*) eller (*fjernet ifbm. innlevering av masteroppgave 15.01.18.*)

Samtykke til deltakelse

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

Dato og signatur av intervjuobjekt