



**Høgskolen
i Innlandet**

Fakultet for helse- og sosialvitenskap

Stein Inge Strøm

Masteroppgåve

**Korleis kan karriererettleiing vere
myndiggjerande for personar med
lettare psykiske lidingar?**

How can career guidance be empowering for
people with milder mental disorder?

Breddemaster i karriererettleiing

2024

Forord

For meg har det å skrive denne masteroppgåva vore som ein biltur på Vestlandet. Der er mange oppoverbakkar og nedoverbakkar, svingete og trangt kan det også vere. Ofte må ein ta val undervegs og endre på køyreruta på grunn av vegarbeid eller stengte tunellar. Ikkje så sjeldan må du vente på ei ferje. Ein kan også møte på skodde eller tett snødrev som gjer at ein må ta det med ro. Så har ein dei dagane då sola skin og ein ser snødekte fjelltoppar som speglar seg i fjorden og bilturen vert som å køyre inn eit måleri der det er utfordrande å halde farten nede.

Det kan vere fint å ta turen åleine der du kjenner på kontroll og meistring, men av og til er det fint å ha med seg personar i bilen som kjem med råd og innspel om kvar ein skal køyre eller kva som kan vere lurt å gjere i dei ulike situasjonane som dukkar opp.

Eg vil takke dei som vart med meg på denne turen. Utan dei hadde det vorte krevjande og eg hadde kanskje måtte ha snudd og køyrt tilbake. Rettleiaren min, Stein Amundsen har gjort ein framifrå jobb med å vere til stades og hjelpe meg til å kome fram i tide. Kollegane mine i Karriere Vestland har bidratt på ulikt vis, og eg er takksam for innspel og gode diskusjonar undervegs. Ei stor takk til familien min som har vore støttande og gitt meg motivasjon til å fullføre.

Eg vil spesielt takke intervjupersonane som stilte opp i dette prosjektet. Utan deira deltaking måtte eg ha skrive oppgåva på ein anna måte, som ikkje ville blitt så nært og ekte. Eg har stor forståing og respekt for at det kunne virke krevjande å delta.

Det var avgjerande for meg å kome i gang med turen, sjølv om ein ikkje visste heilt kvar ein skulle, eller kva ein skulle ha med seg. Ofte kan det vere lettast å vere i ro. I dag angrar eg ikkje på at eg tok denne turen sjølv om det var freistande å snu når utfordringar dukka opp. Eg har lært mange nyttige ting i karriererettleiingsstudiet og i arbeidet med masteroppgåva som eg vil få bruk for i mitt daglege virke som karriererettleiar. Det vil også vere spesielt bra om det kjem veksøklarane til nytte.

Nordfjordeid, januar 2024

Stein Inge Strøm

Samandrag

Denne masteroppgåva handlar om opplevingar fire personar med angst og depresjon har gjort seg etter å ha gjennomført karriererettleiing ved eit fylkeskommunalt karrieresenter. Dette er gjort ved å ha myndiggjeringsperspektivet som bakteppe. Det er sett på korleis ein kan få aktivert myndiggjerande krefter hjå den einskilde som kjem til karriererettleiing. Myndiggjering er ikkje ein statisk tilstand, den kan både aukast og minskast. I oppgåva vert det omhandla korleis ein påverke myndiggjeringsprosessen med å legge vekt på styrkane og kreftene menneske har i seg. Det handlar om strukturelle og relasjonelle tilhøve i omgjevnadane, og det handlar ikkje minst om bidrag frå vegsøkjarane sjølve.

I forskinga er det nytta kvalitativ metode og semistrukturert intervju for å utvikle data. Det teoretiske perspektivet bygger på ei holistisk tilnærming og menneskesyn. Analysen av datamaterialet er gjennomført ved å nytte deduktiv tematisk analyse.

I oppgåva er myndiggjeringsmodellen nytta som teorigrunnlag og styrande for analysen. Denne modellen fokuserer på fire faktorar når det gjeld forståing av omgrepet myndiggjering. Desse faktorane er kompetanse, meining, autonomi og tilhøyregheit. Modellen kan nyttast på ulike måtar, men i denne samanhengen er det sett på korleis ein kan nytte den i fagområdet karriererettleiing, og då spesielt innretta til personar med lettare psykiske lidingar. Det er i studie sett på korleis karriererettleiarar kan nytte myndiggjeringsmodellen for å hjelpe vegsøkjarar til å betre kunne forstå og handtere sin eiga karriere.

Sentrale funn i oppgåva viser korleis vegsøkjarane kan oppleve myndiggjering. Dette er mellom anna at det å få utvikla ei god tilhøyregheit til arbeidslivet eller utdanning er viktig for den psykiske helsa. Det viser seg også at det kan vere nokre rammefaktorar i rettleiingssamtalane som betyr noko ekstra for vegsøkjarar med lettare psykiske lidingar. Vidare er det eit viktig funn at vegsøkjarane har behov for å bli møtt på ein anerkjennande måte. I dette ligg det ei forståing om at det er vegsøkjar som eig historia si. Vegsøkjarane kan også oppleve myndiggjering ved at dei får auka innsikt i eige reaksjonsmønster, og karrierelæring om korleis ein kan meistre overgangar i livet.

Det vil kome fram i oppgåva at det finst moglege koplingar og utviklingspotensiale mellom karriererettleiing og psykisk helsevern, og at myndiggjeringsperspektivet kan vere ei bru mellom desse.

Abstract

This master thesis examines the experiences of four individuals with anxiety and depression who have completed career guidance at a county career centre, with the empowerment perspective as a theoretical framework. The thesis explores how empowering forces can be activated in individuals seeking career guidance. Empowerment is not a static state, but can increase or decrease. The thesis explores how the empowerment process can be influenced through focusing on the strengths and force within each individual. It also considers structural and relational factors in the environment and the contributions of the guidance seekers.

The research used a qualitative method and semi-structured interviews to develop data. The theoretical perspective is based on a holistic approach and human perspective. The analysis of the data is conducted using deductive thematic analysis.

The thesis uses the empowerment model as a theoretical foundation and guide for analysis. The model focuses on four factors regarding the concept of empowerment: competence, meaning, autonomy, and belonging. The model can be used in various ways, but in this context, it examines how career guidance professionals can use the empowerment model to help guidance seekers with minor mental disorders better understand and manage their careers.

Central findings in the thesis show how the guidance seekers experience empowerment, such as developing a strong sense of belonging to the workforce or education, and how certain framework factors in guidance sessions are important for guidance seekers with minor mental disorders. Guidance seekers need to be recognized in an appreciative way, which includes an understanding of the fact that they own their own stories. They can also experience empowerment by gaining insight into their reaction patterns and career learning on how to manage transitions in life.

The thesis suggests potential connections and development between career guidance and mental health care, and the empowerment perspective can serve as a bridge between them.

Innhold

Forord.....	1
Samandrag.....	2
Abstract.....	3
1.0 INNLEIING.....	6
1.1 Problemformulering og bakgrunn for oppgåva.....	7
1.2 Avklaring av sentrale omgrep.....	8
1.3 Avgrensingar.....	11
1.4 Kontekst for forskinga.....	11
1.5 Oppgåva si relevans for fagfeltet.....	12
2.0 KUNNSKAPSSTATUS.....	15
2.1 Litteratursøk.....	15
2.2 Tidlegare forskning.....	16
2.3 Oppsummering av kunnskapsstatus.....	21
3.0 TEORETISK RAMMEVERK.....	23
3.1 Myndiggjeringsmodellen.....	23
3.2 Teorien om sjølvbestemming.....	24
3.3 Teorien om psykologisk myndiggjering.....	25
3.4 Teorien om salutogenese.....	26
3.5 Omgrep i teoriane.....	27
3.5.1 Autonomi.....	29
3.5.2 Kompetanse.....	29
3.5.3 Tilhøyregheit.....	30
3.5.4 Meining.....	31
3.6 Anerkjenning.....	32
3.7 Kognitiv tilnærming.....	33
3.8 Life design.....	34
3.9 Koplinga mellom anerkjenning, kognitiv tilnærming og life design.....	35

4.0 DESIGN OG METODE	37
4.1 Intervjuguide.....	37
4.2 Rekruttering av intervjupersonar.....	39
4.3 Semistrukturert intervju.....	41
4.4 Intervjukontekst.....	41
4.5 Transkribering.....	42
4.6 Validitet og reliabilitet.....	43
4.7 Forskarrolla.....	43
4.8 Etikk i intervjuprosessen.....	44
4.9 Analyse av datamaterialet.....	46
4.9.1. Deduktiv tematisk analyse.....	46
4.9.2. Framgangsmåte.....	47
5.0 ANALYSE OG RESULTAT AV INTERVJUA	52
5.1 Forskingsspørsmål 1 (faktorar - autonomi og tilhøyregheit)	52
5.2 Forskingsspørsmål 2 (faktorar - tilhøyregheit og autonomi).....	54
5.3 Forskingsspørsmål 3 (faktorar - kompetanse, tilhøyregheit og meining).....	56
6.0 DRØFTING	58
6.1 Forskingsspørsmål 1 (Organisering av karriererettleiing).....	58
6.2 Forskingsspørsmål 2 (Relasjon i karriererettleiinga).....	61
6.3 Forskingsspørsmål 3 (Tilknytning til arbeidslivet).....	66
7. OPPSUMMERING	69
8. AVSLUTTING	71
LITTERATURLISTE	73
VEDLEGG	
Vedlegg 1 Intervjuguide.....	76
Vedlegg 2 Informasjonsbrev/samtykke til intervjupersonane.....	77
Vedlegg 3 Meldeskjema til Sikt.....	80
Vedlegg 4 Vurdering frå Sikt.....	83

1.0 Innleiing

«Det er berre slik eg ser ut når eg ikkje får nok sollys og vatn». Dette sitatet oppsummerar på mange måtar heile oppgåva og det har følgt meg undervegs i skriveprosessen. Sitatet er henta frå ein av intervjupersonane si metaforiske skildring av livssituasjonen sin. Det handlar om at ho hadde eit behov for at nokon hjalp ho med å nyttiggjere seg ressursane sine for å oppnå livskvalitet og draumane ho søkte etter.

Under heile perioden i masterutdanninga i karriererettleiing har eg tenkt at eg ynskjer å skrive ei masteroppgåve som rettar fokus på koplinga mellom karriererettleiing og psykisk helse. Dette har sin bakgrunn i at før eg begynte som karriererettleiar, jobba eg mange år i psykisk helsevern som miljøterapeut ved eit distriktpspsykiatrisk senter. I den jobben kom eg i kontakt med ein del personar som hadde utfordringar med å finne ut av livsområde som jobb og utdanning, og hadde behov for å snakke om dette.

I perioden eg no har jobba som karriererettleiar ved eit fylkeskommunalt karrieresenter har eg hatt rettleiing med mange vegsøkjjarar som fortel om ulike psykiske utfordringar. Det at eg har arbeidserfaring frå desse to praksisfeltene gjer meg interessert i å finne ut korleis karriererettleiing kan bidra til at personar med psykiske helseutfordringar får tematisert og reflektert over desse viktige livsområda på ein høg fagleg måte. Eg opplevde undervegs i arbeidet med oppgåva at det å sette temaet mitt inn i eit myndiggjeringsperspektiv kunne hjelpe meg å finne ut av dette og gi det ein fagleg struktur og retning. Myndiggjering har eit heilskapssyn om menneske som bringer inn eit styrkeperspektiv som legg vekt på den einskilde sine ressursar.

Målet med prosjektet er å få vite om personar som har lettare psykiske lidningar har nytte av karriererettleiing, og om det kan ha ein helsefremmande verknad. Er det viktig for desse vegsøkjjarane å få karriererettleiing, og kan det vere med å bidra til myndiggjering? Eit anna mål for meg har vore å skrive ei praksisnær masteroppgåve som kan skape ei direkte nytteverdi for meg sjølv i det vidare arbeidet som karriererettleiar. Om andre som les oppgåva får noko ut av den, vil det sjølvsagt også vere bra. Uansett så har eg hatt ein intensjon av å rette lyset mot eit fenomen som eg har blitt merksam på og som interessere meg i stor grad.

1.1 Bakgrunn og problemstilling

Ein god del av veksøkjarene som tek kontakt med karrieresenteret opplyser i rettleiing at dei har/eller har hatt psykiske vanskar. Dette har medført at dei til dømes har måtte avslutte studie, blitt sjukmeldt eller slutta i jobben sin. Det er av interesse på fleire nivå å utforske dette. På individnivå er det avgjerande for personar at dei får utnytta potensialet sitt og skape seg ein livskvalitet dei ynskjer. I eit større bilete er det samfunnsøkonomisk å bidra til at personar er i arbeid eller utdanning. Det er også bra om slik rettleiing er med på å skape inkludering, hindre utanforskap og bidra til sosial rettferd. Vi ser dette også i FN sitt berekraftsmål nr. 3 som omhandlar «God helse og livskvalitet». Det skal sikre god helse og fremje livskvalitet for alle, uansett alder. Vidare viser berekraftsmålet til at god helse er ein grunnleggjande føresetnad for menneske si moglegheit til å nå sitt fulle potensiale, og for å bidra til utvikling av samfunnet. Korleis helsa vår er, er påverka av miljø, økonomi og sosiale forhold ([FNs bærekraftsmål](#) henta 05.10.23).

Eg har også arbeidserfaring frå eit distriktpsikiatrisk senter og opplevd i mange samtalar at personar har utfordringar med å finne sin plass i arbeidslivet. Det å forske på om karriererettleiing i eit myndiggjeringsperspektiv kan ha sin plass i psykisk helsevern er interessant med tanke på å bringe inn eit anna fokus og perspektiv enn sjukdom i møte med desse personane.

Med bakgrunn i dette har eg kome fram til følgjande problemstilling:

Korleis kan karriererettleiing vere myndiggjerande for personar med lettare psykiske lidningar?

For å svare på denne problemstillinga har eg vidare delt den opp tre forskingsspørsmål.

Det første forskingsspørsmålet legg vekt på faktorar som er med på å gi ein struktur eller innramming av karriererettleiingssamtalane som kan bidra til myndiggjering for personar med lettare psykiske lidningar.

Forskingsspørsmål 1:

Korleis kan ein organisere karriererettleiinga slik at personar med lettare psykisk lidningar opplever myndiggjering i samtalene?

I det andre forskingsspørsmålet ser ein djupare inn i sjølv relasjonen mellom vegsøkjar og karriererettleiar. Her vil det bli fokusert på korleis vegsøkjar kan bli styrka i rettleiingsprosessen samstundes som ein får støtte og anerkjenning for dei plagene ein har.

Forskingsspørsmål 2:

Korleis kan ein innrette relasjonen i karriererettleiinga slik at personar med lettare psykiske lidningar opplever myndiggjering i samtalene?

Det tredje forskingsspørsmålet handlar om korleis karriererettleiing kan bidra til at personar med lettare psykiske lidningar i større grad kan få ta del i arbeidslivet og oppleve livsmeistring.

Forskingsspørsmål 3:

På kva måte kan karriererettleiing vere myndiggjerande for personar med lettare psykiske lidningar i prosessen med å få utvikla ein god tilknytning til arbeidslivet?

Kort oppsummert kan ein sjå på desse tre forskingsspørsmåla som først noko om organisering av rettleiingssamtalene, deretter relasjonen mellom vegsøkjar og karriererettleiar, og til slutt relasjonen vegsøkjar har ut mot arbeidslivet.

1.2 Avklaring av sentrale omgrep

I oppgåver er det brukt ein del omgrep som treng presisering og forklaring. Det er nok litt ulike variantar av bruken av desse omgrepa. Eg vil difor klargjere korleis eg har nytta dei i denne oppgåva.

Myndiggjering

Dette er eit omgrep som vil vere gjennomgåande i alle delane av oppgåva. I teoridelen vil omgrepet få ei grundigare utdjuping. Myndiggjering er ei norsk omsetjing av det engelske omgrepet empowerment. Dette er ei omsetjing som også Språkrådet ([Empowerment \(sprakradet.no\)](http://Empowerment.sprakradet.no)) går god for. Språkrådet viser til at omgrepet ligg nært opp til omgrepet livsmeistring. Dei foreslår at i visse samanhengar kan styrking og sjølvstyrking nyttast

oftare. Språkrådet viser også til definisjonen i medisinsk ordbok, der vert myndiggjering definert på følgjande måte «styrking av eigen livssituasjon gjennom mobilisering av egne krefter og ressursar» ([Språkrådets svarbase \(sprakradet.no\)](http://sprakradet.no)). Ofte kan vi sjå at det i ulike samanhengar vert referert til Verdens helseorganisasjon (WHO) sin definisjon av empowerment – myndiggjering: «det er ein prosess der personar oppnår større kontroll over avgjersle og handlingar som påverkar livet deira».

Eg har i denne oppgåva valt å bruke omgrepet myndiggjering framfor empowerment. Dette er i stor grad gjort fordi at eg har nytte ein modell, myndiggjeringsmodellen, i det teoretiske rammeverket. Det er også gjort med bakgrunn at eg ynskjer å nytte eit norsk ord, og fordi eg likar omgrepet, og vil prøve å bruke det meir aktivt i det daglege arbeidet.

Lettare psykiske lidningar

Omgrepet lettare psykiske lidningar vert oftast brukt om angsttilstand som ikkje har psykotisk karakter, mildare depressive tilstandar, samt nokre former for adferdsforstyringar. Intervjupersonane i mitt prosjekt hadde depresjon og/eller angst. Kjenneteikn ved ein depressiv tilstand er senka sinnsstemning, redusert energi og nedsett interesse eller kjensle av glede. Det er ikkje noko skarp grense mellom normal tristheit, sorg og depresjon. Diagnosen vert stilt når symptoma vert så mange, så intense eller så langvarige eller når funksjonssvikten vert så uttalt at det er naturleg å tilby behandling (Aarre et al., 2009, s.80).

Angstlidning er blant dei vanlegaste psykiske lidingane. Alle menneske opplever angst i løpet av livet. Først når angsten fører til betydeleg personleg lidning eller går ut over funksjonen i dagleglivet, kallar vi det for angstlidning (Aarre et al., 2009, s.109). Det er vanleg å snakke om seks ulike typar av angst. Desse er: panikkanfall, fobiar, tvangstankar, overdriven bekymring, angst ved posttraumatiske stresslidningar og ufokusert angst (uforklarleg angst). Den siste typen angst kan ein ofte kjenne att hjå deprimerte personar (Aarre et al., 2009, s.110).

Vegsøkjar

Eg vil nytte omgrepet vegsøkjar og intervjuperson litt om kvarandre i oppgåva. Dette for å skape variasjon, men også for å poengtere at intervjupersonane mine er reelle vegsøkjarar

som har gjennomført karriererettleiing. Ved min arbeidsplass er det vanleg at vi omtaler personar som kjem til karriererettleiing for vegsøkjjarar.

Karriererettleiing, karrierekompetanse og karrierelæring

Desse omgrepa er godt kjent for dei som jobbar med karriererettleiing. Men omgrepa er nok ikkje like godt kjent for alle, difor vil eg gi ei kort avklaring på omgrepa.

Karriererettleiing er eit omgrep som ikkje har noko lang tradisjon i Norge. Tidlegare brukte ein gjerne omgrep som til dømes yrkes- og studierettleiing om karriererettleiing. Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning ([Kvalitet i karriereveiledning - Kompetanse Norge](#)) definerer karriererettleiing slik:

«målet med karriereveiledning er at mennesker blir betre i stand til å håndtere overganger, og til å ta meningsfulle val knyttet til utdanning, læring og arbeid gjennom livet. Karriereveiledning gir mulighet for utforskning av den enkeltes situasjon, ønsker og muligheter, og støtte til handling, val og samfunnsdeltakelse. Karriereveiledning kan foregå individuelt og i gruppe, både fysisk og digitalt, og innenfor rammene av ulike sektorer og organisasjoner. Karriereveiledning tilbys av kompetente aktører og utføres med høy grad av etisk bevissthet».

Omgrepet karrierekompetanse har mange av elementa av myndiggjering i seg. På ein måte kan ein sjå på omgrepet som ei omskriving av omgrepet myndiggjering for å tilpasse fagmiljøet som omhandlar karriererettleiing. Eg tykkjer denne definisjonen som er henta frå Nasjonalt kvalitetsrammeverket for karriereveiledning ([Kvalitet i karriereveiledning - Kompetanse Norge](#)) er dekkande for korleis eg ser på omgrepet:

«Karrierekompetanse er kompetanse som setter menneske i stand til å håndtere sin karriere, også i forandringer og overganger. Det er kompetanse til å kjenne å forstå seg selv og sin kontekst, til å handle å ta valg og til å håndtere dilemmaer og spenninger knyttet til liv, læring og arbeid. Det inkluderer innsikt i at den enkelte formes av sine livsvilkår og handlinger, men også kan påvirke og forme egen og fellesskapet fremtid».

Karrierelæring er noko som fører til karrierekompetanse. Karrierelæring er ein kontinuerleg pågåande læringsprosess som skjer uformelt og ustrukturert, ved at man lever og erfarer. Samtidig kan karrierelæring, som ved all anna læring, leggest til rette for og strukturerast. Slik strukturert karrierelæring kan handle om å lære noko nytt, men også å bli bevisst på, og aktivere den kompetansen ein allereie har. Aktivitetane kan vere av kognitiv art, til dømes utforskning av informasjon, kunnskap og teori, refleksjon og bevisstgjeriing, eller også av meir praktisk art som til dømes oppg vel sning og erfaring, læring i praksis. (Nasjonalt kvalitetsrammeverket for karriereveiledning).

1.3 Avgrensingar

I utarbeiding av oppgåva har eg gjort nokre strategiske val. Eit av vala var korleis eg skulle avgrense vegsøkjarane som eg skulle intervjuje. Eg valde å konsentrere meg om personar med lettare psykiske lidingar som hadde gjennomført karriererettleiing. Dette gjorde eg med bakgrunn i erfaring om at det er personar desse psykiske utfordringane som oftast tar kontakt med karrieresenteret. Det er også desse lidingane som er mest utbreidd i befolkninga. Personar med alvorlegare psykiske lidingar treng som regel andre metodar og tiltak for å kunne vere i ein jobb. Når det er sagt, så utelukka eg ikkje at personar med andre diagnoser, som til dømes schizofreni, kan ha utbytte av karriererettleiing. Eg valde også å avgrense til vegsøkjarar som hadde fått ei psykiatrisk diagnose og var/eller hadde vore i behandling for det. Denne avgrensing kompliserte litt prosessen med å kome i kontakt med vegsøkjarane. Dette vil eg kome tilbake til i metodedelene.

1.4 Kontekst for forskinga

Forskinga mi har sitt utspring fr  arbeidsplassen min som er ved eit fylkeskommunalt karrieresenter. Det er lokalisert slike karrieresenter i alle fylke i Norge. Karriererettleiing vart frå 1. januar i 2021 ei lovpålagt teneste som fylkeskommunen skal kunne tilby til innbyggjarane i fylket. Dei fylkeskommunale karrieresentera leverer gratis og frivillig rettleiingsteneste til alle over 19 år. Ved dei offentlege karrieresentera kan ein få hjelp til å utforske ulike karrieremoglegheiter.

Karrieresenteret som eg jobbar ved har følgjande informasjon på den fylkeskommunale heimesida til Vestland fylkeskommune:

I løpet av yrkeslivet vil du kanskje stå overfor fleire karriereval. Dette kan vere utfordrande. Karriererettleiing er gratis og kan gjere deg bevisst på kva du vil, kven du er og kva du kan.

Hos Karriere Vestland kan du:

- *Utforske dine jobb- og utdanningsmoglegheiter*
- *Finne ut kva som motiverer deg og kva for arbeidsoppgåver du likar og meistrar*
- *Lære metodar for å gjere gjennomtenkte og bevisste karriereval*
- *Kartlegge din kompetanse og dine interesse*
- *Få innspel og informasjon om jobbsøklarprosessen, få hjelp med cv og søknad og førebuing til jobbintervju*

I tillegg har dei fylkeskommunale karrieresentera fått oppgåva med rettleiing for nykomne flyktningar etter den nye integreringslova. Dette oppdraget vil ikkje bli vektlagt i denne oppgåva, men det er høgst aktuelt å nemne med tanke på problemstillinga og tematikken som vert lagt vekt på i denne oppgåva.

1.5 Oppgåva si relevans for fagfeltet

Innleiingsvis løfta eg fram mine personlege erfaringar som motivasjon og interesse for å forske på temaet karriererettleiing for personar med psykiske lidningar i eit myndiggjeringsperspektiv. Men er dette nok til å gå i gang med eit slikt prosjekt? I utgangspunktet tenker eg at ei individuell tilnærming ikkje er nok for at dette skal ha ei interesse for fagfeltet. Eg måtte difor undersøkje litt meir kring dette. I NOU 2016:7 Norge i omstilling - karriereveiledning for individ og samfunn, er det lite fokus på psykisk helse som eige tema. Det er i denne utredninga mellom anna tatt utgangspunkt i eksisterande tilbod, og gitt anbefalingar om korleis fagfeltet kan utvikle og styrke seg. Denne NOUen var eit grundig arbeid som sette fart i mellom anna å utvikle eit kvalitetsrammeverk for karriererettleiing. Likevel er det lagt lite vekt på tema karriererettleiing og psykisk helse.

Om vi ser på statistikk i høve førekomst av lettare psykiske lidningar så finn i følgje [Kva er psykisk helse? - Helsenorge](#) at om lag halvparten av den norske befolkninga vil få ei psykisk liding i løpet av livet.

Cirka 25 prosent vil oppleve å få ei angstliding, og 20 prosent vil oppleve ein depresjon. Folkehelseinstituttet har liknande skildring av førekomsten. Dei operere med at rundt ein fjerdedel av befolkninga vil bli ramma av ein angstliding i løpet av livet og ein av fem vil bli ramma av depresjon. Nav viser til at 1 av 3 som er uføretrygda, er med bakgrunn i ein psykisk lidning eller adferdsforstyrning. Med bakgrunn i desse talla vil ein kunne tenke at det er relevant at personar med slike utfordringar å ta kontakt med eit karrieresenter, og dermed også relevant for fagfeltet og vere dette bevisst.

Det eksisterer andre tilbod enn karrieresenter for personar som har angst og/eller depresjon med tanke på rettleiing om jobb og utdanning. Nav har eit tilbod som heiter «Senter for jobbmestring» ([Senter for jobbmestring - nav.no.](http://senterforjobbmestring.nav.no)) Dette er eit tilbod til dei med angst og/eller depresjon, og som vil ha hjelp til å handtere det i ein jobsamanheng.

Følgjande kriteria ligger til grunn til å kunne få dette gratis tilbodet frå Nav:

- du har lett til moderat angst og/eller depresjon som hinder for arbeid
- du er utan arbeidsforhold eller har eit arbeidsforhold du ikkje kan eller ynskjer å gå attende til
- du har eit arbeidsforhold du er sjukmeldt frå, eller står i fare for å bli sjukmeldt frå
- du ynskjer bistand til raskt å kome i arbeid.

Vidare står der følgjande informasjon om målet med tilbodet:

«Målet er å hjelpe deg å meistre dei psykiske plagene, kome raskt i arbeid og klare å meistre jobben over tid. Senter for jobbmestring tilbyr arbeidsretta kognitiv terapi kombinert med individuell jobbstøtte. Den kognitive terapeuten vil hjelpe deg til å handtere og meistre dei psykiske helseplagene i jobsamanheng, medan jobbspesialisten kan hjelpe med jobbsøk, karriererettleiing og/eller oppfølging på arbeidsplassen».

Nav og enkelte helseføretak har også eit samarbeid. Dette samarbeidet dreier seg om personar som er i ein behandlingsrelasjon. Då brukar ein gjerne nemninga jobbspesialist for dei som utfører karriererettleiing og det å vere eit mellomledd mellom arbeidsgjevar og veggskjar.

Arbeidstilsynet sette sitt søkjelys på tema jobb og psykisk helse med bakgrunn i dei som er i ein jobb. Arbeidsgjevarar og arbeidstakar har høve til å nytte bedriftshelsetenesta, ved behov.

Dette viser at temaet som eg ynskjer å utforske meir er relevant for fagfeltet, og at det er fleire instansar som kan tilby teneste, og er opptatt av det, med å hjelpe folk til å finne ut av essensielle livsområde som jobb og utdanning.

I neste kapittel vil det bli presentert korleis eg har gått fram med å finne relevant litteratur og kva som er gjort av tidlegare forskning om temaet.

2.0 Kunnskapsstatus

I denne delen av oppgåva vil det bli belyst korleis eg har gått fram for å finne relevant litteratur og kva eg oppdaga av tidlegare forskning som kunne vere relevant.

2.1 Litteratursøk

For å finne ut kva som er gjort av tidlegare forskning og teoriutvikling om temaet mitt, har eg prøve ulike tilnærmingar. Eg undersøkte først i pensumlitteraturen til dei ulike emna i det pågåande masterstudiet om det kunne vere noko som var relevant der. Vidare har eg nytta søkjeportalane Oria, Idunn og Google Scholar. Denne avgrensinga er gjort med tanke på tidsperspektivet eg hadde på å gjennomføre masteroppgåva. Ei anna avgrensing eg gjorde var å søkje på artiklar etter år 2000. Søkjeorda eg nytta var karriereveiledning, myndiggjering, psykisk helse og helsefremmande. Eg opplevde at det var lite treff på litteratur der eg nytta «karriereveiledning» i kombinasjon med dei andre av søkjeorda mine. Eg prøvde meg litt med ulike ordkombinasjonar og avgrensingar. Det viste seg at mykje av forskinga med bakgrunn i dei utvalde omgrepa handla om ungdom.

Det var naturleg å bruke søkjeord på engelsk. Då nytta eg career guidance, mental health og empowerment. Eg brukte også snøballmetoden med å studerte litteraturlistene til andre som har forska på liknande tema. Noko anna eg oppdaga var at ein fekk ulikt treff ved å bruke nynorsk eller bokmål. Viser til tabell 1 der eg dokumenterer deler av søkjeprosessen og resultat av den. Tabellen viser ikkje heilt ned på detalj nivå korleis ein prøvde ulike kombinasjonar og avgrensingar, men det er tatt med for å gi eit inntrykk av omfanget.

Søkjeord	Oria	Google Scholar	Idunn
karriereveiledning og myndiggjøring	7 treff	146 treff	1 treff
«career guidance» and «empowerment» and «mental health»	15 treff	3 890 treff	62 treff
psykisk helse og myndiggjøring	27 treff	2 050 treff	85 treff
karriereveiledning og psykisk helse og myndiggjøring	1 treff	89 treff	1 treff

Tabell 1: Visuell framstilling av litteratursøk.

Noko som hjelpte meg i søket etter å finne relevant forskning og teori var å bestille ein time med rettleiing frå bibliotektenesta ved Høgskulen i Innlandet. I denne rettleiingssamtalen fekk eg nyttige tips om korleis eg kunne gjere meir presise søk. Det at bibliotektenesta også hadde utfordringar med å søkje og finne litteratur som passa til problemstillinga mi var todelt. På den eine sida ga det meg inspirasjon til at temaet kunne vere viktig å løfte fram i fagfeltet og få meir merksemd om det. På den andre sida kunne det gi meg litt lite materiale til diskusjon og refleksjon i drøftingsdelen av oppgåva.

Det viste seg altså å vere utfordrande å finne relevant forskning på akkurat dette temaet. Når det gjeld psykisk helse og arbeid er det utført ein del forskning. Men det var ikkje heilt det eg var ute etter. Eg fekk treff på mange masteroppgåver med søkjeorda eg nytta. Det var ein del grenselitteratur som spesielt dukka opp ved bruk av snøballmetoden som var aktuell.

Vidare i dette kapittelet vil eg skrive litt om den forskinga eg valte å konsentrere meg om.

2.2 Tidlegare forskning

Helsedirektoratet ga i 2014 ut veilederen «Saman om mestring». *Veileder i lokalt psykisk helsearbeid og rusarbeid for vaksne. Et verktøy for kommuner og spesialisthelsetenesten*. I denne veilederen vert det poengtert kor viktig det er med brukarmedverknad og empowerment i møte med denne brukargruppa. Vidare er det brukt omgrepet recovery i veilederen som også kan sjåast i samanheng med omgrepet myndiggjering i ein helserelatert kontekst. Aarre (2018) skriv i sine kommentarar til denne veilederen at det har lite til felles med tradisjonelle og teknologiske måten å behandle psykiske lidningar på.

Aarre (2018) hevder vidare at det er vanskeleg å drive etter prinsipp av recovery når man samtidig skal følge nasjonale kliniske retningslinjer som er tufta på medisinsk perspektiv.

Dette er eit spenningsfelt som er i endring og vert stadig utfordra. Eit eksempel frå korleis nokre distrikt psykiatriske senter (DPS) har tatt dette på alvor er at dei har oppretta brukarstyrt innleggingar. Då er det personar, som har avtale om ei slik ordning, sjølv som tek direkte kontakt med aktuell avdeling på DPS-en, og spør om det er ledig plass for ei tidsavgrensa innlegging. Det er ved ein slik praksis ikkje naudsynt med byråkratiske prosessar for at ein skal få den hjelpa ein sjølv meiner at ein treng. Ein skal ikkje mange åra tilbake då eit slikt myndiggjerande tiltak i psykisk helsevern var uaktuelt.

NOU: 2016:7 Norge i omstilling - karriereveiledning for individ og samfunn, var sentral i arbeidet med å utvikle og organisere fagfeltet som omhandla karriererettleiing. Den gjorde opp status for fagfeltet og kom med nokre anbefalingar. Det var mellom anna anbefalt at ein skulle utvikle eit nasjonalt tverrsektorielt kvalitetsrammeverk. Der står det følgjande i Kvalitetsrammeverket:

«Eit tverrsektorielt kvalitetsrammeverk vert sett på som eit viktig samanbindande grep i eit heilheitleg system for livslang karriererettleiing. Eit overordna mål er at eit kvalitetsrammeverk skal bidra til karriererettleiingsteneste av høg kvalitet i alle sektorar i Noreg. Kvalitet og profesjonalitet i karriererettleiinga er avgjerande for at tenesta skal gje det ønska utbytte, både for individ og samfunn».

Kvalitetsrammeverket inneheld fire hovudområde: kompetansestadarar, karrierekompetanse, etikk og kvalitetssikring. Kvalitetsrammeverket ligg lett tilgjengeleg for alle på nettstaden [Kvalitet i karriereveiledning - Kompetanse Norge](#) .

Det var nyttig å lese denne NOUen. Den gir ein god oversikt om fagfeltet som omhandlar karriererettleiing. I utredninga oppdaga eg i liten grad tema som var omhandla kjernen i oppgåva mi. Likevel valte eg å trekke den fram fordi den viser til nokre aktuelle rammevilkår for fylkeskommunale karrieresenter, og at den viser korleis ein kan få utvikla feltet til å bli sterk fagleg orientert og ikkje minst tverrsektorielt. Denne utredninga var som nemnt forløparen til å få utvikla kvalitetsrammeverket. Kvalitetsrammeverket er ikkje statisk, men kan endre seg etter kvart som fagfeltet utviklar seg.

I kvalitetsrammeverket finn ein mellom anna ulike verktøy som kan nyttast av karriererettleiarane. Eit av desse verktøya er karriereknappane, som er fem ordpar eller oksymoron som kan vere eit hjelp i rettleiinga. Desse er; *meg-kontekst, endring-stabilitet, tilpassing-motstand, valg-tilfeldigheter og mulegheter-begrensninger*. Desse ordpara kan sjølv sagt nyttast som samtaleverktøy i dei samtalene eg set merksemd på i denne oppgåva. Det er utarbeida ein god skildring av kva innhaldet i desse ordpara kan vere. Sjølv om det ikkje er spesifikt nytta omgrepet myndiggjering i omtalen av desse ordpara, så ligg det heilt klart ein samanfallande forståing med det som ein i denne samanhengen kallar for karrierelæring og karrierekompetanse.

Amundsen (2023) har vore opptatt av tema myndiggjering og har forska på det i lengre tid. Han har mellom anna skriva ei bok om som omhandlar tema i ein anna kontekst. Han har nyleg gitt ut ei ny bok som heiter «Myndiggjort og sårbar, empowerment i arbeid med menneske». Etter å ha lese boka til Amundsen (2023) valte eg å bruke modellen han har utvikla, myndiggjeringsmodellen, som vi skal kome meir tilbake til i det teoretiske rammeverket. Amundsen (2023) meiner at det finst ei ibuande styrke og kraft i menneske, som kan få den einskilde til å blomstre, realisere sine ressursar og leve eit godt og verdig liv. Han kallar dette for myndiggjeringskraft. Vidare poengterer Amundsen (2023) at vi klarer ikkje dette fullt ut på eiga hand. Vi treng gode hjelparar på vegen, både i barndomen, ungdomstida, vaksenlivet og alderdomen.

Noko som eg kjente til frå før, frå tidlegare studie, var arbeidet til sosiologen Aron Antonovsky. Han har forska på helsefremmande krefter hjå menneske og omtalar det for salutogenese. Det er ein teori om fysisk og psykisk helse som legg vekt på kva som fremjar god helse, og gjev individet auka meistring og velvære. Antonovsky (2012) kom fram til at det burde ikkje vere eit klart skilje mellom sjuk og frisk. Han utvikla teorien sin som ein motsats til patologien. Antonovsky meinte at felles for dei helsefremmande faktorane er at dei gir oss ei oppleving av samanheng. Vidare trekte han fram at om menneske opplever desse tre komponentane; begripelighet, handterbarheit og meiningfullheit, vil ein kunne oppretthalde helsa si eller gjere den betre. Amundsen (2023) har også med perspektiva til Antonovsky i boka si, som ein av tre teoriar myndiggjeringsmodellen byggjer på.

Ved Høgskulen i Volda er det etablert ei eiga masterutdanning som heiter «Meistring og myndiggjering». I dette miljøet har det blitt forska ein del på temaet. Mellom anna er Tor-Johan Ekeland ein av dei som har vist interesse for forska på omgrepet myndiggjering. Boka «Meistring og myndiggjering, reform eller retorikk» hadde mange element som var relevant for oppgåva mi. Ekeland (2007) har forska på relasjon mellom hjelparen og hjelpesøkjande i helse- og sosialsektoren. Han trekker fram viktigheita av kommunikasjon i hjelpande relasjonar og korleis den vert praktisert. Ekeland (2014) seier det slik: «stilt ovanfor eit anna menneske, anten det er ein pasient, klient eller brukar, er den første utfordringa ikkje kva som kan objektiverast, men å ta inn over seg at den andre er eit opplevande og fortolkande subjekt, enkelt sagt eit menneske som deg sjølv». Vidare hevdar Ekeland at å nå den andre som subjekt gjennom å formulere hypotesar og stille diagnose eller på anna vis freiste å inkorporere den andre i dine og fagets kategoriar, er

dømt til å mislukkast. Den andre som eit unikt subjekt kan ein berre erkjenne ved å stille seg open (Ekeland, 2014).

Ein anna norsk forskar, professor Eva Langeland ved Institutt for helse- og omsorgsvitenskap ved Høgskulen på Vestlandet, har forska og spesialisert seg på temaet salutogenese, helsefremming og psykisk helse. Ho er inn på noko av det same som Ekeland er opptatt av. Langeland (2010) meiner at diagnosen er ein tynn skildring av ein person, og at ein person si forteljing vert tolka i forhold til diagnosen, slik at personen sjølv og andre opplever at personen er diagnosen. Vidare trekkar Langeland fram det at om ein identifiserer ein person med ein karakteristikk er å redusere personen.

Halvorsen (2009) har også forska på profesjonelle relasjonar. Formålet med forskinga har vore å få ny kunnskap om kva som må til for at relasjonar mellom hjelpar og hjelpesøkjande i seg sjølv kan hjelpe og virke. Halvorsen (2009) er også opptatt korleis hjelparen kan «lære» denne relasjonelle kompetansen. Ho er opptatt av fenomenet anerkjening. Halvorsen viser til at ein anerkjennande handling, er ei handling som bekreftar, og helst styrkar den andre si sjølvforståing. Handlinga forutset altså at ein har ein forståing av den andre si sjølvforståing. Halvorsen hevder at dette er ein type forståing som vi ikkje kan lese oss til, tenke oss til eller bestemme oss for å få. I ein viss forstand kjem den til oss spontant. Halvorsen stiller då spørsmåla: Kva kan hjelparen gjere eller ikkje for å få dette til? Kan vi tenke det rette for å gjere det gode? Halvorsen meiner svaret på dette er ja – til eit visst punkt. Ho meiner at merksemda vår må rettast mot den andre sitt uttrykk, og vi må ta uttrykket inn over oss. Det må vere eit ledig rom i oss, som tar i mot uttrykket. Om alle rom er opptatt, fylt opp av oss sjølv, som allereie vitande, forklaringsøkjande eller problemløysande, då kan vi ikkje forstå uttrykket, dermed kan det heller ikkje bekreftast. For å kome i kontakt med denne verda må vi våge å gi slipp på det vi har for ei stund. Halvorsen kallar dette for at vi må sette oss «sjølv i spel», men også «på spel».

Zunker (2008) er opptatt av å sjå heile personen, altså eit holistisk menneskesyn i karriererettleiing. Zunker opplevde at studentar kom til han for å teste ut om det gjekk an å snakke om andre tema enn jobb og utdanning. Slike tema var ofte på det personlege plan og dreidde seg om psykiske helseutfordringar. Han opplevde også ved arbeidsplassen sin at personar som kom for å snakke om psykiske helseutfordringar vart slusa mot å snakke om karriere med fokus på jobb og utdanning. Han trekker fram at mange personar som kjem til karriererettleiing har komplekse problemstillingar.

Zunker (2008) ser spesielt på korleis ulike livsroller som vegsøkjjar har kan henge saman. I dette trekker han også inn det kulturelle aspektet. Det kan her dreie seg til dømes om at ungdom frå kollektivistiske samfunn endrar valstrategi når det gjeld yrke og utdanning når dei kjem til ein anna kultur. Det handlar også om at karriererettleiar bør vere audmyk til at vegsøkjjarar som kjem frå andre kulturar kan ha andre perspektiv som er like legitime som det ein sjølv har.

Han poengterte også at den mentale helsa har stor påverknad for yrkesval. Zunker (2008) viser med si forskning at karriererettleiarar godt kan å bevege seg litt over i psykologien og vise interesse for å tileigne seg kunnskap som kan kome vegsøkjjarane til gode. Dette fordi dei ulike livsområda som til dømes jobb, utdanning, vener, familie og helse er sterk samanvevd og må sjåast i ein samanheng.

I søket mitt etter relevant forskning vart eg merksam på at det var ein god del forskning på tema psykisk helse og arbeid. Mellom anna har Lau et al. (2011) sett på det at auka sjukefråvær og tidleg uførepensjonering som følgje av milde og moderate former for angst og depresjon er ei utfordring i norsk arbeidsliv. Dei stilte følgjande spørsmål som dei ville ha svar på:

1. Kan personar med moderate former for angst og depresjon ha eit positivt utbytte av deltaking i arbeidslivet?
2. Kan deltaking i arbeidslivet under visse vilkår gi auka risiko for utvikling av dårleg mental helse?
3. Kva er det som gjer at nokre arbeidstakarar med mildare former for psykiske helseplage tross alt klarer seg godt i arbeidslivet?

Konklusjonen til Lau et al. (2011) var at deltaking i arbeidslivet ser ut til å ha ei positiv verknad på arbeidstakarane si mentale helse. Men det er ei forutsetning at arbeidstakaren utsettast for rimeleg, realistiske krav og har god kontroll på oppgåvene sine. Dei viser vidare til at det er viktig at man kan søkje støtte med kollegaer og leiar om man treng det. I tillegg er det viktig at arbeidstakarane oppleve anerkjenning for det arbeidet ein gjer.

Desse funna samsvarer med funna til Redekopp og Huston (2018) som hevdar at arbeid er ein viktig faktor for psykisk helse og velvære.

Dei konkluderer med at:

- å arbeide er betre enn å ikkje arbeide.
- å jobbe i ei rolle som høver til personen sine styrkar er betre enn å berre jobbe.
- å jobbe i ei passande rolle i eit godt arbeidsmiljø er betre enn å berre jobbe i ei passande rolle.
- å jobbe i ei passande rolle og har kapasitet til å tilpasse seg og skape endring er betre enn å jobbe i ei passande rolle.

Redekopp og Huston (2018) presiserer at desse funna må sjåast i samanheng med at nokre forhold i arbeidslivet kan redusere og forårsake psykiske lidingar. Redekopp og Huston (2023) er også opptatt av karriererettleiing og psykisk helse. Dei meiner til dømes at karriererettleiing burde vore tatt med i FN si skildring av bærekraftsmål nr 3. «sikre god helse og fremme livskvalitet for alle, uansett alder». Vidare trekker Redekopp og Huston (2023) fram at forskning antydgar at sjølv om karriererettleiing eller arbeid ikkje har noko stor verknad på psykisk sjukdom, kan begge bidra til betydeleg psykisk helse.

David L. Blustein (2006) - har forska ein del på samanhengen mellom arbeid og menneskeleg trivsel. Han har også vore opptatt korleis ein kan finne mening og formål med arbeidslivet. Blustein (2006) meiner at mange av karriereteoriane passer best for dei med mange moglegheiter. Forskinga til Blustein trekker mellom anna fram at arbeidstakarar med få valmoglegheiter i sine karriere ofte framhevar at det er betre å ha ein jobb enn å vere arbeidsledig, og jobben gir inntekta dei trenger for å leve. Det å vere i jobb bidrar til at ein møter andre menneske og er sosiale. Med andre ord kan det virke som det å ha ein jobb kan vere svært viktig for den einskilde, nesten uavhengig av arbeidet sitt innhald (Blustein, 2006).

2.3 Oppsummering av kunnskapsstatus.

Med bakgrunn i det som eg har sett på av tidlegare forskning om temaet i oppgåva mi er det relativt lite som er utført med den spesifikke koplinga karriererettleiing, psykisk helse og myndiggjering. Det finst ein god del forskning på desse områda om ein ser dei separat eller i andre konstellasjonar. Som til dømes er det ein god del forskning på temaet psykisk helse og arbeid. Der kom det klart fram kor viktig det er for den psykiske helsa å ha ein jobb eller tilhøyregheit til noko som kan samanliknast med det.

Mitt inntrykk er at det er mindre forskning på karriererettleiing og psykisk helse. Når det gjeld omgrepet karriererettleiing så ligg det mange element som er samanfallande med innhaldet i omgrepet myndiggjering. Det at myndiggjering eller empowerment vert lite nytta i samanhengar når vi omtalar karriererettleiing, kan ha si årsak til få funn om temaet. Likevel utelukka ikkje det at det er akkurat det som er hovudmålet med karriererettleiing.

Noko som er samanfallande er synet på korleis ein skal møte vegsøkjjar. Forskinga viser at ein bør legge vekk forforståinga og møte vegsøkjjar med «blanke ark». I dette ligg det at hjelparen, uansett kontekst, bør kunne sjå forbi diagnose, og lytte til personen si historie på ein open og anerkjennande måte. Det som også kom fram i litteratursøket var effekten og potensiale som er i det å legge vekt på ressursar hjå vegsøkjjar.

Med utgangspunkt i tema som er for denne oppgåve er det interessant at det er utvikle samtaleverktøy av høg kvalitet som kan nyttast karriererettleiarar. Spesielt viktig er det at ein har eit gratis verktøy som «karriereknappane» i kvalitetsrammeverket, som kan nyttast av alle interesserte. Ein kan tilpasse det til den konteksten ein er i, og ein kan relativt lett å involvere vegsøkjjar i bruken av det.

I det neste kapittelet vil det bli omtala kva for teoretisk rammeverk oppgåva er bygd på. Der vil mellom anna teoriane som er grunnlaget for myndiggjeringsmodellen bli presentert. Ein vil også kome inn på dei fire faktorane som (Amundsen, 2023) omtaler som «næringsstoff» mennesket trenger for å mobilisere sin myndiggjeringskraft og handtere sin sårbarheit.

3.0 Teoretisk rammeverk

For å sette lys på problemstillinga har eg brukt fleire teoretiske innfallsvinklar. Først vil eg presentere tre teoriar som danna grunnlaget for myndiggjeringsmodellen. Deretter vil dei fire faktorane i same modellen bli skildra. Vidare vil det sentrale omgrepet anerkjenning få ei skildring. Eg vil vidare i det teoretiske rammeverket vise til ein kognitiv tilnærming for å forstå og behandle psykiske lidingar. Etter det vil eg trekke fram ein teori (life design) om korleis ein kan forstå karriererettleiing. Til slutt i kapittelet vil koplinga mellom anerkjenning, kognitiv tilnærming og life design bli omtala.

På denne måten vil ein ha eit breitt utgangspunkt for å sjå nærmare på korleis ein kan integrere desse teoriane og måten å tenke på karriererettleiing i eit myndiggjeringsperspektiv. Eg vil presisere at målet mitt ikkje er å vise til alt desse ulike teoriane omhandlar, men det som eg har funne tenleg for min problemstilling og ramme for oppgåva.

3.1 Myndiggjeringsmodellen

I denne delen av oppgåva vil eg presentere myndiggjeringsmodellen slik den er framstilt i boka «Myndiggjort og sårbar, empowerment i arbeid med menneske» som Amundsen (2023) har skrive. Eg har valt å fokusere på denne modellen fordi den skildrar temaet som eg var opptatt av i forskinga på ein heilheitleg og oversikteleg måte.

Myndiggjeringsmodellen bygger på tidlegare forskning. Amundsen (2023) nyttar omgrepet menneskeverd som fundament for oppbygginga av modellen. Amundsen (2023, s.9) trekker fram tre grunnar for denne inngangen for å forklare modellen.

- 1. Menneskeverdet og myndiggjøring er forankret i mange av de same humanistiske verdien slik som likeverd, solidaritet, respekt, rettferdighet og frihet.*
- 2. Myndiggjørende prinsipper og praksiser mister sin legitimitet og troverdighet dersom ikkje menneskeverdet ivaretas og støttes. Alle som arbeider med mennesker, skal ha menneskeverdet som fundament for sin yrkespraksis*
- 3. Når menneskeverdet respekterest og vernes mot å bli krenket, ivaretas også menneske sårbarhet.*

Amundsen (2023) meiner at menneskeverdet er viktig fordi det er heilt grunnleggande for å leve eit godt liv. Menneske har ein rett til å bestemme over eige liv, eige oss sjølv og bli

behandla rettferdig og respektfullt. Om vi krenker andre sitt verd, krenker vi også vårt eige, sidan verdet er noko som vi deler likt med alle ande menneske. Tilsvarande når vi respektere andre sitt menneskeverd, så respekter vi også vårt eige (Amundsen, 2023, s.10).

Amundsen (2023) viser vidare til at det er vanlig å sjå på myndiggjering ut frå tre perspektiv. Desse er struktur, relasjon og individ.

Med strukturperspektivet meiner ein politiske, samfunnsmessige, organisatoriske og praktiske forhold som har betydning for at den einsskile opplever myndiggjering, lever eit verdig liv og får realisert sine styrkar, krefter og ressursar. Døme på dette kan til dømes vere arbeidsinkludering og sosial ulikskap.

Det relasjonsperspektivet handlar om det relasjonelle, intersubjektive og kommunikative forhold som er avgjerande for om den einsskile opplever myndiggjering og får realisert sine styrkar, krefter og ressursar. Døme på dette kan til dømes vere rettleiar-vegsøklar relasjonen.

Individperspektivet legger i denne samanhengen vekt på sentrale psykologiske og eksistensielle faktorar som menneske treng for å oppleve seg myndiggjort, og kva den einsskile kan gjere sjølv for å oppleve dette.

Når det gjeld individperspektivet så har Amundsen (2023) nytta tre teoretiske tilnærmingar for å skape eit fagleg grunnlag i utviklinga av myndiggjeringsmodellen. Dei tre teoriene er:

1. Teorien om sjølvbestemming – oppleving av psykologisk behovtilfredstilling
2. Teorien om psykologisk empowerment – oppleving av indre oppgåvemotivasjon
3. Teorien om helsefremming (salutogenese) – oppleving av samanheng

Desse tre tilnærmingane er sett i samanheng og på denne måten skapt dei fire faktorane autonomi, kompetanse, tilhøyregheit og mening. Eg vil kome tilbake til desse faktorane seinare i kapitelet.

Eg vil no presentere dei tre teoriene som Amundsen (2023) har nytta i framstillinga si.

3.2 Teorien om sjølvbestemming

Sjølvbestemmingsteorien (engelsk: Self-Determination Theory, SDT) er eit motivasjonsteoretisk rammeverk som består av seks underliggande miniteoriar som

omhandlar forskjellige aspekt ved menneskeleg motivasjon, fungering, trivsel og livsutfolding (Deci & Ryan, 1985 Ryan & Deci, 2017 i Amundsen, 2023, s.44). Den dannar eit sentralt grunnlag for å forstå empowerment på individnivå. Teorien integrerer to tilnærmingar til menneskeleg åtferd og utvikling, nemleg a) at vi har ein naturleg tendens til å vere aktive, sjølvmotiverande og vekstorienterte og b) at vi handlar og utviklar oss i interaksjon med våre omgjevnader (Amundsen, 2023, s.45). Vidare trekker Amundsen (2023) fram at i følgje SDT så søker menneske støtte for tilfredsstilling av tre grunnleggjande psykologiske behov for å kunne realisere sine naturlege vekstimpulsar og dermed oppnå ein sunn psykologisk og sosial utvikling. Desse behova er autonomi, kompetanse og tilhøyregheit.

Når det gjeld motivasjon, så er det i følgje SDT ein prosess som vert produsert i kvart einskild menneske. Denne måten å tenke om motivasjon samsvarar med kva empowerment-litteraturen seier om at ingen kan myndiggjere andre. Vi kan kun legge forholda til rett og bidra i den einskilde sin empowermentprosess (Parsloe, 1996 i Amundsen, 2023). Opplevd motivasjon og myndiggjering er dermed eit fenomen som vert skapt i personen sjølv, men vert påverka av dei vilkåra som eksisterer i personen sine omgjevnader.

3.3 Teorien om psykologisk myndiggjering

Denne teorien byggjer på fleire av dei same ideane som sjølvbestemmingsteorien. Mange meiner at teorien har sitt startpunkt med artikkelen til Coger og Kanungo i 1988 «The empowerment process: Integrating teory and practice»(Amundsen, 2023, s.73). Dei meinte at begrepet empowerment var for lite knytta opp til arbeidslivet og at det hadde tidlegare vore ei for smal tilnærming til omgrepet. Vidare var dei opptatt av det individuelle medarbeidarperspektivet burde bli like framtrudande som leiarane sin ståstad med å definere omgrepet empowerment.

Psykologisk myndiggjering er ein kontinuerleg variabel som reflekterer i kor stor grad vi opplever myndiggjering, i motsetning til ein diktom variabel der vi enten opplever myndiggjering eller ikkje (Amundsen, 2023). Teorien er knytta til korleis vi opplever oppgåver og vår rolle ut frå dimensjonane, meining, kompetanse, sjølvbestemming og innflyting. Dette kallast også for indre oppgåvemotivasjon. Opplevinga av psykologisk

myndiggjering kan påverkast av oss sjølve og av tilhøve i omgjevnadane, og kan sjåast på både som ein tilstand og ein prosess i det einskilde menneske.

3.4 Teorien om salutogenese

Teorien om salutogenese er ikkje ein ny teori. Det er sosiologen Aron Antonovsky (1923-1994) som utvikla denne måten å forstå og tenke på helse. Teorien til Antonovsky om salutogenese er velkjent og mykje referert til ved ulike utdanningar. Han ga ut boka «*Unraveling the mystery of Health. How people manage stress and stay well*» i 1987. Den boka bygde på eit forskingsarbeid som han starta opp med i 1970, då han studerte europeiske kvinner sin tilpassing til overgangsalderen (Antonovsky, 2012). Det var ved ein tilfeldigheit at han blei merksam på eit fenomen, då han stilte spørsmål om kvinnene hadde vore utsett for opphald i konsentrasjonsleir. Ein tredjedel av desse kvinnene som hadde denne sterke påkjenninga i liva sine rapporterte at dei hadde forholdsvis god fysisk og mental helse. Dette vart Antonovski interessert i å finne ut meir om, og bestemte seg for å dybdeintervjue dei kvinnene som hadde klart seg bra, til tross for belastninga ved å vere i ein konsentrasjonsleir. Det blei Antonovsky sitt vendepunkt som forskar å kome på sporet av det salutogene perspektivet på helse (Amundsen, 2023, s.62).

I den tida Antonovsky starta med forskinga si, var hovudfokuset i helseforskning patogene spørsmål. I dette ligg det at man vil forklare, førebyggje og reparere/fjerne fysiske og psykiske plager og lidingar. Eit sterkt eksempel frå psykisk helsevern i 40- og 50 åra var at ein utførte lobotomering. Det var grove inngrep der ein del av forbindinga mellom pannelappen og hjerneborken og det underliggende vevet blei kutta av. Det vart gjort for å dempe psykiatriske symptom, og målet var at aggressive og urolege pasientar skulle bli rolegare og lettare å hanskast med av omgjevnadane. Det varierte i stor grad korleis det fungerte, og pasientane fekk svekka fleire mentale funksjonar (Haugsgjerd et al., 2002, s. 111). Eksempelet er tatt med for å synleggjere kontrastane som vi opplever i psykisk helsevern i dag med brukarinvolvering og myndiggjering, og korleis ein tenker på det å ha psykiske lidingar.

Innanfor det patogene perspektivet er det normalt å omtale menneske som enten sjuk eller frisk. Behandling av sjukdom kan gjere ein sjuk person til ein frisk person. Det salutogene perspektivet har ei anna tilnærming ved å sjå på helse som ein subjektiv oppleving som ligger eit kontinuum mellom helse (uhelse) og best mogleg helse (Amundsen, 2023, s.62).

Med dette perspektivet er det altså mogleg å oppleve god helse sjølv om man har ein sjukdom. I denne tenkinga av helse er ein opptatt finne ressursane til menneske, dette kan vere hjå den einskilde person, men også i miljøet rundt. Antonovsky var ikkje ueinig i at vi måtte ha både den patogene og den salutogene tilnærminga til helse. Han meinte at det hadde vore for stor grad av fokus på sjukdom og det patogene perspektivet (Amundsen, 2023, s.62).

I forskinga oppdaga Antonovsky eit mønster av kva som karakteriserte intervjupersonane sine. Ut frå funna sine vart den salutogene teorien utvikla, og eit kjerneomgrep var sence of coherence (SOC) – oversett til norsk med oppleving av samanheng (OAS). Hovudpoenget til Antonovsky var at personar som opplever samanheng i livet, har sannsynlegheit for å meistre kvardagen sine stress og belastningar på ein måte som både opprettheld helsa, men også kan fremme den.

Antonovsky fant vidare ut at oppleving av samanheng kunne delast opp i tre dimensjonar:

- Begripeligheit (kognitiv/mental dimensjon)
- Håndterbarheit (handlingsdimensjonen)
- Meiningsfullheit (affektiv/kjenslemessig dimensjon)

Med dette som bakteppe laga Antonovsky (2012, s. 41) denne definisjonen av oppleving av samanheng (OAS):

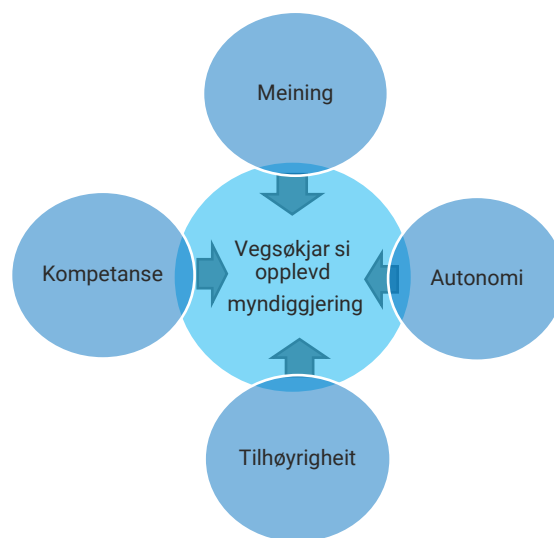
Oppevelsen av samanheng er en global innstilling som uttrykker i hvilken grad men har en gjennomgående, varig, men også dynamisk følelse av tillit til at (1) stimuli som kommer frå ens indre og ytre miljø, er strukturert, forutsigbare og forståelige, (2) man har ressurser nok til rådighet til å kunne takle kravene som disse stimuliene stiller, og (3) disse kravene er utfordringer som det er verd å engasjer seg i.

3.5 Omgrepa i teoriane

I utviklinga av myndiggjeringsmodellen har Amundsen (2023) sett på samanhengande mellom omgrepa i dei tre omtala teoriane. Omgrepa autonomi og sjølvbestemming har eit identisk meiningsinnhald, nemleg det å oppleve ekte eigarskap til egne handlingar (Amundsen, 2023). Vidare når det gjeld omgrepet innflyting så handlar det om i kor stor grad vi opplever å påverke gjennom å fremme egne synspunkt.

Dette har med sjølvbestemmelese å gjere. Det handlar om å kjenne på ein friheit ut frå seg sjølv som aktør. Amundsen (2023) meiner det er grunnlag for å også innflyting kjem inn under hovudfaktoren i myndiggjeringsmodellen som heiter autonomi. Omgrepa kompetanse og håndterbarheit har noko til felles fordi begge peikar på ei oppleving at vi har dei ressursane som skal til for meistre oppgåver og utfordringar vi kjem bort i. Desse omgrepa danna hovudfaktoren kompetanse. Mening og meiningsfullheit er identiske omgrep. Begripeligheit har også noko med mening å gjere, og Amundsen (2023) vel å slå desse omgrepa saman til hovudfaktoren mening. Det siste omgrepet er tilhøyregheit, som kan sjåast på som ein sjølvstendig faktor innanfor dei tre teoriane. Det å oppleve tilhøyregheit handlar om å oppleve gode og tillitsfulle relasjonar og samhøyrligheit med andre menneske. Vi står då tilbake med fire hovudfaktorar som dannar myndiggjeringsmodellen; mening, autonomi, kompetanse og tilhøyregheit.

I figur 1 ser vi ei visualisering av myndiggjeringsmodellen som Amundsen nyttar for å belyse i kva grad opplevd myndiggjering er til stades for den einskilde, i dette tilfellet vegsøkjjar.



Autonomi: Eg opplever ekte eigarskap til mine handlingar og aktivitetar, og eg har innverknad på eigen situasjon.

Kompetanse: Eg opplever å meistre oppgåver og aktivitetar ut frå eigen kompetanse og dei ressursane eg elles har tilgang til.

Tilhøyrligheit: Eg opplever viktige relasjonar som trygge og tillitsfulle, og eg kjenner tilhøyrligheit til fellesskapa eg deltar i.

Meining: Eg opplever mitt liv som forståeleg, samanhengande og har betydning, og eg har meiningsfulle oppgåver å engasjere meg i.

Figur 1: Myndiggjeringsmodellen (Forfattaren sin konstruksjon, basert på Amundsen, 2023, s.85).

Myndiggjeringsmodellen kan sjåast på som eit analytisk rammeverk som kan nyttast til å undersøkje kva som fremmar og hemmar myndiggjering på individnivå. Dei ulike dimensjonane står i eit gjensidig tilhøve til kvarandre, men kan variere i styrkje og viktighet, og dei er dynamiske. Det vil seie at opplevd myndiggjering ikkje er statisk, men ein kontinuerleg variabel som er utsett for stadig påverknad (Amundsen, 2023)

Eg vil no gå litt meir inn på innhaldet i det fire faktorane og sjå på moglege samanhengar mellom dei.

3.5.1 Autonomi

I myndiggjeringsmodellen vert autonomi forstått utifrå eit psykologisk behovsperspektiv. I dette ligg det at autonomi er noko menneske treng å oppleve for å trivast, oppnå god helse og fungere godt ut frå sine forutsetningar. I myndiggjeringsmodellen er oppleving av autonomi bestemmande for om dei tre andre faktorane fullt ut kan tilfredsstillast eller ikkje (Amundsen, 2023). Når menneske opplever autonomi, kjenner dei eigarskap til sine handlingar og aktivitetar (Ravn, 2021, i Amundsen (2023)). Dette medfører at individet i større grad handlar ut ifrå frivilligheit, sidan aktiviteten opplevast som naudsynt, viktig eller meiningsfull sett i ein større samanheng (Amundsen, 2023). Det å oppleve autonomi gjer det enklare å ta ansvar for eigne handlingar og avgjerse fordi dei er sjølvbestemte. Det er også fullt mogleg å slutte seg til og godta ytre krav, normer og reguleringar utan at ein tapar autonomi (Chirkov et al., 2003, i Amundsen 2023, s.70). Mykje av det vi opplever i livet handlar om akkurat dette. Amundsen kallar denne prosessen for internalisering, at individet tar opp i seg ytre reguleringar og påverknader og gjer dei til sine eigne. Denne aksepten og godkjenninga må ligge på eit djupare plan i mennesket for å vere autonome, og ikkje noko man berre seier for å tilfredsstille andre sine forventningar eller for å oppnå fordelar. I arbeid med menneske betyr dette at jo meir ein greier å støtte den andre si myndiggjering, jo meir er det sannsynleg at ytre normer, reglar og retningsliner blir ekte akseptert og frivillig etterfylgt av mennesket (Amundsen, 2023).

3.5.2 Kompetanse

Det å oppleve kompetanse og meistring er eit psykologisk behov. Når dette vert tilfredsstillt, bidrar det til menneskeleg vekst, utvikling og god mental helse.

Å meistre inneberer at vi klarer å handtere dei oppgåvene og utfordringane som vi møter i livet (Amundsen, 2023). Denne drivkrafta ser ofte spesielt framtredeande hjå barn. Barn er ofte nyfikne og ynskjer å lære, utforske og meistre. Når læring fører til utvikling av nye eller endra kompetanse som bidrar til meistring av oppgåver og utfordringar, gir det ei indre tilfredsstilling, ei kjensla av å ha lukkast med noko. Denne trongen til å meistre er ei av menneska sine mest sentrale myndiggjerande drivkrefter (Amundsen, 2023).

Oppleving av meistring og kompetanse har også innverknad på korleis ein person si sjølvoppfatning er. Sjølvoppfatning er noko som er erfart og lært og ikkje medfødt. Når ein person opplever meistring av oppgåver og aktivitetar vil det bidra positivt til ein person si sjølvoppfatning. Dette vil vidare ha ei positiv innverknad på personen sine tankar, kjensler, åtferd og motivasjon. Personen er på denne måten inne i ein konstruktiv sjølvforsterkande sirkel, noko som alt myndiggjerande arbeid med menneske har som målsetting (Amundsen, 2023). Heggen (2007) meiner at meistring handlar om å greie noko på eiga hand, om å takle stress, påkjenningar, kriser eller sjukdom slik at ein kjem seg vidare på ein god nok måte. Vidare hevdar Heggen (2007) at meistring handlar om å ta i bruk dei ressursane som ein har eller rår over for å betre situasjonen.

3.5.3 Tilhøyregheit

Eg vel å starte presentasjonen av dette fokusområdet med eit dikt av Jan-Magnus Bruheim:

Å høyre til

Vondt er av alle andre bli trakka på og trengd.

Men vondare å veta at du er utestengd.

Det er så mangt i livet du ventar deg og vil.

Men meir enn det å vera, er det å høyra til.

I skrivande stund (10.10.2023) vert verdsdagen for psykisk helse arrangert. Årets hovudbodskap for denne internasjonale FN-dagen er «Alle treng å høyre til». Dette viser kor mykje ein legg vekt på akkurat denne faktoren i myndiggjeringsmodellen.

Det er i dag stor semje om at menneske vert født som eit sosialt vesen og er biologisk utrusta til å inngå samspel og kontakt med andre (Hart, 2011, i Amundsen, 2023). Menneske er grunnleggjande sosialt innretta allereie frå starten på livet til å oppsøkje og delta i sosiale interaksjonar med andre (Bråten & Trevarthen, 2007, i Amundsen, 2023). Denne medfødde motivasjonen for tilhøyregheit, samhøyrigheit og tilknytning til andre er reikna som eit sentralt psykologisk behov som menneske har. Amundsen (2023) skil mellom to typar interaksjonar der dette psykologiske behovet vert tilfredsstilt. Det er gjennom sosiale fellesskap og 1-1 relasjonar. I dei sosiale fellesskapa vil behovet vert tilfredsstilt om menneske opplever tilhøyregheit, ei kjensle av å høyre til og bli akseptert som ein del av ei gruppe. Dette kan til dømes vere skule, vennegjeng, foreiningar eller arbeidsplassen. Med andre ord så er tilhøyregheit eit omgrep som er knyta til ei gruppe menneske. Den andre måten behovet kan bli tilfredsstilt er 1-1 relasjonar. Her er det omgrepet tilknytning som skildrar relasjonen menneska har til sine primærrelasjonar. Dette kan vere omsorgspersonar i oppveksten og seinare samlivpartnar når ein vert vaksne. Inn under dette kjem også familiemedlemer eller vener ein har eit nært forhold til. Poenget er at det er relasjonar som har vore viktige over ein lengre tidsperiode (Amundsen, 2023). Karlsson og Borg (2017) relaterer mellom anna omgrepet tilhøyregheit til arbeidslivet. Det viser seg at mange trekker fram arbeid som ein sentral dimensjon ved det å erfare tilhøyregheit. Det å vere i arbeid er høgt verdsett og representerer ei kjelde til eigenverd, kjensle av kontroll, kompetanse og ikkje minst samvær med andre (Karlsson & Borg, 2017).

3.5.4 Meining

Amundsen (2023) viser til psykiateren Viktor Frankl når omgrepet meining skal omtalast. Frankl blei tatt til fange og deportert til ein konsentrasjonsleir under andre verdskrigen. Han overlevde tre år i fangenskap, men mange av dei som stod han nært døde. Frankl vart opptatt av kvifor nokre hadde større sjanse for å overleve enn andre. Han kom fram til at det er mogleg å ta ifrå menneske absolutt alt, unntatt den indre fridomen til å forhalde seg til situasjonen og finne ei meining å leve for (Amundsen, 2023). Vidare så kom Frankl fram til at det var dei som hadde viljen til å finne denne meininga, og ikkje dei som var fysisk best utrusta, som hadde størst sjanse for å halde motet oppe og ikkje gli ned i sjølvutslettande apati og meiningslausheit (Amundsen, 2023).

Frankl fant meining med håpet om å bli foreint på nytt med sine kjære, fullføre eit manuskript som vart tatt ifrå han og hjelpe medfangar i å finne ei meining i det helvetet dei opplevde (Amundsen, 2023).

Frankl var tydeleg på at meining ikkje kan bli gitt av andre, det var den einskilde person som måtte finne den. Likevel kan andre vere viktige hjelparar i prosessen med å skape meining (Amundsen, 2023).

Vidare i dette kapitlet vil eg omtale tre perspektiv. Dette er anerkjenning, kognitiv tilnærming og life design. Desse tre perspektiva vil bli sett i ein samanheng til slutt i kapitlet.

3.6 Anerkjenning

Omgrepet anerkjenning er sentralt i alle samanhengar der ein er i ei hjelpande og støttande rolle ovanfor andre menneske. Amundsen (2023) viser til at respekt for menneskeverdet og anerkjenning er to grunnpilarar for at myndiggjering skal ha legitimitet og menneskelegheit. Anerkjenning er eit omgrep som kan forståast på ulike måtar og det er mange forskarar, og andre, som har vore opptatt av å finne ut av dette omgrepet. I denne samanhengen er det ikkje den kvardagslege forståinga av omgrepet som vert vektlagt. I daglegttale vert anerkjenning ofte knyta til ros, skryt, påskjøning eller ære for prestasjonar, innsats eller utmerkingar. Med andre ord er det ytre anerkjenning. Slik ytre anerkjenning vil vere positivt om det gir menneske ei indre oppleving av meining og det å vere verdifull og bety noko. Det vil på den andre sida ikkje vere bra om eigenverdi vert bygd på ein stadig straum av ytre stadfestingar. Det vil kunne gje ei skjør og sårbar sjølvkjensle som variere i takt med kva omgjevnadane gjev merksemd på (Amundsen, 2023). I denne samanhengen er anerkjenning meir retta mot menneska si innerside enn ytterside. Med dette meiner ein at ein kjem inn på noko som ligg djupt i mennesket sitt grunnleggande behov for å oppleve. Halvorsen (2009) visert til at anerkjenning dreier seg om retten til å eige egne inntrykk og uttrykk. Ho viser til (Løvlie Schibbye, 2002, i Halvorsen, 2009) sitt uttrykk «å ha autorisasjon på våre egne historier. Når ein annan innfrir denne retten, så bekreftar og styrker det vår identitet. Vidare meiner Halvorsen at det krev mot å anerkjenne, mot til å vere i fortrulegheit til oss sjølve som verande, og slik

også til oss sjølv som sårbare, alminnelege menneske. Det krev mot til å stå ved og vise den sjølvforståinga denne fortrulegheita gjev (Halvorsen, 2009)

3.7 Kognitiv tilnærming

Den kognitive psykoterapitradisjonen begynner med den amerikanske psykoanalytikaren Aaron T. Beck. Han ville undersøkje om den psykoanalytiske teorien om depresjon var riktig. I følgje denne teorien skuldast depresjon blant anna at aggresjon blei vendt innover mot ein sjølv, og ga seg utslag i mellom anna sjølvforakt og suicidalitet. Då Beck studerte tankelivet til deprimerte pasientar fann han noko heilt anna. Tankane til desse pasientane var ikkje spesielt prega av aggresjon, men heller pessimisme. Dei deprimerte såg mørkt på seg sjølv, verda omkring og på framtida (Aarre et al., 2009, s.26).

Deprimerte menneske har ofte påfallande negative antakingar som i lita grad står i forhold til realitetane. Beck meinte at desse negative tankane forårsake depresjon. Han tenkte at negative tankemønster kunne oppstå som følge av tidlege barndomsopplevingar og gjere menneske sårbare for å utvikle depresjon i motgangstider. Han meinte også at det var dei negative tankane som førte til dei vonde kjenslene og ikkje omvendt. Hypotesen hans var at han kunne lindre depresjonar ved å lære pasientane å forstå samanhengen mellom tankane og kjenslene og erstatte dei negative tankane med meir realistiske tankar (Aarre et al., 2009, s.26). Med bakgrunn i dette utforma Beck ein eigen terapi som han kalla for kognitiv terapi.

Berge og Repål (2010) viser til at kognitiv terapi er ei øving i indre samtale der pasienten vidareutviklar evna til å utforske eigne tankar og sette spørsmålsteikn ved fastlåste tankemønster. Denne tilnærminga har i dei siste åra blitt ei populær og etterspurt terapiform. Mange syns at dette er ein fornuftig og jordnær måte å jobbe med psykiske vanskar på (Berge & Repål, 2010, s.9). Kognitiv terapi tar form av eit samarbeid mellom pasienten og terapeuten, hovudsakleg retta inn mot korleis problema framtrer i pasienten sin kvardag her og no, og det er pasienten si oppleving og pasienten sine behov som står i sentrum. Det er tre sentrale mål ved denne behandlinga: Få kontroll over problemet, forstå kva som har bidratt til å oppretthalde dei, og finne metodar som kan brukast til å førebyggje nye problem. Kognitiv terapi er først og fremst hjelp til sjølvhjelp, der pasienten lærar å bli sin eigen terapeut. Kognitiv terapi rettar seg også mot å finne fram til pasienten sine ressursar, interesser og sterke sider. Eit utgangspunkt for den kognitive

tilnærminga er at det er ein glidande overgang mellom psykiske lidningar og normal fungering. Det dreier seg altså om gradsskilnader. Derfor vil vi alle, til ei viss grad, kjenne oss att i kva ein person med psykiske vanskar opplever (Berge & Repål, 2010, s.10).

I praksis er kognitiv terapi ein strukturert prosess, på mellom 10 og 12 samtalar, med mellom anna heimeleikse som ein sentral del av behandlinga. Terapeuten skal ideelt sett framstå som ein ledsager eller guide. Målet er ikkje å lære pasienten «å tenke positivt», for urealistiske positiv tenking kan tvert om svekke moglegheitene til å meistre livsproblem. Målet er heller det å få pasienten til å ta stilling til betydninga av ulike måtar å tenke på (Berge & Repål, 2010, s.11). I kognitiv terapi set ein søkjelyset på kva pasientar faktisk tenker, og ikkje kva terapeuten trur pasienten tenker, eller endå verre kva terapeuten meiner at pasienten burde tenke. Det å ta svara for gitt på førehand vil stengje for reell innleving, samtidig som det formidlar mangel på respekt ovanfor pasienten (Berge & Repål, 2010). Eg har valt å presentere kognitiv tilnærming fordi mange av veggøkjjarane med depresjon og angst har erfaringar med denne behandlinga. Den har også mange element i seg er samanfallande med karriereteori og ei anerkjennande haldning.

3.8 Life design

Karriererettleiing har utvikla seg mykje siste hundreåret. Det har vore fleire paradigmeskifte. I moderne karriererettleiing eksisterer det no ei rekkje med teoriar og metodar. Eg har valt å trekke fram ein av dei teoretiske tilnærmingane i denne oppgåva. Dette er teorien Life Design, som Mark Savickas nyttar om sin eigen teori og metodikk Career Construction Theory (CCT). Life Design vert presentert som ein veg til å bidra til meiningsskaping for individet i vårt postmoderne samfunn (Norendal, 2018). Metoden har sine kontroversar, mellom anna med å trekke fram veggøkjaren sine barndomsminne inn i karriererettleiinga. Ved ein slik tilnærming kan det grense opp mot terapi og stiller nokre særskilde krav til karriererettleiar sin kompetanse. I følgje Savickas (2012) i (Norendal, 2018) følgjer utvikling av teoriar om karriererettleiing samfunnet sin generelle utvikling. Vidare meiner Savickas at det har vore tre paradigmeskifte. Desse er vocational guidance, career education and development og life design. Med andre ord vert life design brukt, i visse samanhengar, både som eit paradigmeskifte og som ein teori. La oss konsentrere oss om dette tredje paradigmet. Metoden i CCT vert kalla for Life design counseling (LDC). Kjerna i LDC er career construction intervju (CCI). Dette er eit halvstrukturert intervju

som består av seks spørsmål. Spørsmåla gir vegsøkjar anledning til å fortelje mange små historier om seg sjølv. Karriererettleiaren si oppgåve etter gjennomført CCI er å fortelje tilbake vegsøkjar sine eige historie ut frå korleis karriererettleiar har høyrte dei, med vekt på samanhengar, mønster og heilskap. Dette må sjåast i lys av vegsøkjar si bestilling og noverande livssituasjon (Noredal, 2018). Det vil vere for omfattande i denne samanhengen å gå i djupna i denne teorien og metoden. Men opningsspørsmålet til Savickas er interessant, der han spør etter «korleis kan eg vere til nytte i din prosess med å utvikle din karriereveg vidare?» Han har bevisst brukt «vere til nytte» i staden for «hjelp» for å unngå autoritetsrolla og at rettleiaren si rolle i Life design er å samhandle med vegsøkjar for å samkonstruere meining og løyse problem (Noredal, 2018). CCT er opptatt av sjølvkonstruksjon skjer gjennom arbeid og relasjonar. Menneske skal ikkje lenger finne arbeid for livet, men bli i stand til å designe livet sitt og finne ut av korleis ein kan bruke arbeid inn i livet på ein god måte (Noredal, 2018, s.220).

Savickas nyttar også omgrepet helbredande narrativ. Det er når vegsøkjar dekonstruerer negative narrativer, erstattar desse med nye tankar om kven ein er og kven ein har lyst til å bli. Når vegsøkjar klarer å sjå på sitt eige liv i nytt lys og gjenfortelje eiga livshistorie med livgjevande narrativer som møter noverande behov, då er det helbredande narrativer eller ein helbredande prosess. Højdal (2018) viser til at formålet med denne typen karriererettleiing er å støtte personen i å konstruere og omkonstruere si karrierehistorie, så den passer betre til den situasjonen ein til ei kvar tid står i. Vidare trekker Højdal (2018) fram at LDC fokuset er retta mot vegsøkjar som eigen leiar i å finne karriereretning og livet generelt. LDC integrerer tilhøve som mellommenneskelege og private relasjonar, og sjølvleiing inngår som eit sentralt element (Højdal, 2018).

3.9 Koplinga mellom anerkjenning, kognitiv tilnærming og life design.

Alle desse tre omgrepa setter individet i sentrum. Det er personen, pasienten eller vegsøkjar som eig si historie og framtid som er viktig. Kvaliteten på relasjonen mellom hjelper og hjelpesøkande er essensiell. Anerkjenning er ein føresetnad for korleis innhaldet i kognitiv terapi og karriererettleiing vert. Hjelpesøkjaren har både behov og rett til å bli møtt med ei open haldning og tilnærming frå hjelparen. Ein tek omsyn til narrativet til personen, men fokuset er å konstruere ei ny historie og framtid. Sjølvinnsikt er sentralt, og ein skal nytte den til å gjere endringar som aukar livskvaliteten.

Både kognitiv terapi og life design counseling er prosessrettleiing og har sjølvleiing som sentralt element for å leie seg sjølv i livet, karriera og dei vala ein skal utføre. I desse tre perspektiva inntar ikkje hjelparen ei ekspertrolle, og skal definere kva som er rett eller gale, eller kva som er bra eller dårleg. Det er trua på at menneska kan aktivere myndiggjerande krefter hjå seg sjølv som er målet. Både kognitiv terapi og life design ser tilbake i ein person sitt liv, for å betre kunne sjå framover og legge vekt på framtid og endring.

I neste kapittel vil den metodiske framgangsmåten for prosjektet bli framstilt.

4.0 Design og metode

Den vitenskapsteoretiske posisjon denne oppgåva bygger på er med utgangspunkt i humanvitenskapen. Slik eg vurderer prosjektet mitt så bygger det på eit fenomenologisk og hermeneutisk teorigrunnlag. Når det etterlysast forskning som tar utgangspunkt i praksis og praksisen si eigenart, har ein fenomenologisk tilnærming vist seg å vere eit velegna utgangspunkt for dette (Thomassen, 2006). Det er denne levde erfaringsverden ein søker å forstå.

I ein fenomenologisk utforsking av praksisfeltet studerer ein fenomen frå eit innanfrå - perspektiv og eit nedanfrå - perspektiv. Fenomenologisk metode brukast for å studere verda slik folk oppfattar den (Johannesen et al., 2016).

Eg har valt å sette lys på korleis vegsøklar som har psykiske helseutfordringar opplever karriereretleing og korleis ein kan rette det inn mot eit myndiggjeringsperspektiv. Fenomenologisk orienterte forskarar skildrar dei trekka som er felles ved dei erfaringane deltakarane i eit forskingsprosjekt gir uttrykk for. Dei felles erfaringane deltakarane har, gir eit grunnlag for at vi kan utvikle ein generell forståing av det fenomenet vi studerer (Thagaard, 2018).

Eg forstår forskingsdesign som ein plan og ei rettesnor for gjennomføring av forskingsopplegget. I forskingsdesignet har eg valt å bruke kvalitativ metode for å svare på problemstillinga. Kvalitativ undersøking kan gjennomførast på mange ulike måtar. Dette mangfaldet må ikkje forvekslast med at «anything goes». Ein må gjere val undervegs i prosessen som er styrande for framdrifta. På grunn av dette mangfaldet er det eit viktig krav at rapporteringa vert transparent. Forskaren må skildre alle fasane i forskingsprosessen (Johannessen et al., 2016, s.77).

Eg har nytta kvalitativt forskingsintervju som metode for å utvikle data. Dei fleste kvalitative studiar i andre disiplinar enn antropologi er basert på intervju (Thagaard, 2018). I dette arbeidet er det naturleg å nytte tilbakeskodande (retrospektive) studiar. Deltakarane ser då tilbake, skildrar, erfaringar og reflekterer om korleis karriereretleinga var for dei. I kvalitativ metode arbeider man med skriftlege eller munnlege kjelder som gir forskaren tolkingar i form av ord.

4.1 Intervjuguide

I forarbeidet til intervjurunden utarbeidde eg ein intervjuguide. Ein intervjuguide er ikkje eit spørjeskjema, men ei liste over tema og generelle spørsmål som skal gjennomgåast (Johannesen et al., 2016). Når ein skal utforme intervjuguiden må ein planlegge godt, slik at vi både stiller spørsmål om dei sentrale temaene i prosjektet og at vi kan vere fleksible ovanfor intervjupersonane sine utsegn (Thagaard, 2018). I starten av arbeidet med oppgåva undervurderte eg nok kor viktig det er å utforme ein god intervjuguide. Intervjuguiden tar utgangspunkt og relaterast til problemstillinga. Problemstillinga mi endra seg litt undervegs, og dette medførte då nokre konsekvensar for det vidare arbeidet med oppgåva. Dette vil eg kome meir inn på seinare i oppgåva.

Eg tenkte ein del på strukturen i intervjuet, at ein skulle ha ein bli kjent fase og ein god avslutningsfase. Thagaard (2018) kallar dette for intervjuguidens dramaturgi. Denne dramaturgien gir intervjuet eit preg av ein stigning mot eit høgare emosjonelt nivå, som vert ned tona på slutten. Eg hadde lagt opp til litt korte opne spørsmål.

Oppfølgingsspørsmåla er ikkje tatt med. Eg vel å vise intervjuguiden i oppgåva fordi eg tykkjer det er viktig å danne seg eit bilete av intervjusituasjonen. Intervjuguiden ligg også som vedlegg nr. 1 til slutt i oppgåva:

- 1. Først ei avklaring om behov for å gå gjennom informasjonsskrivet og samtykkeskjema.*
- 2. Spørsmål om alder.*
- 3. Kvifor tok du kontakt med karrieresenteret, og på kva måte vart du kjent med tilbodet?*
- 4. Korleis opplevde du rettleiingssamtalen?*
- 5. Kva utbytte vil du seie du fekk av rettleiinga?*
- 6. Kan du fortelje om det vart noko som var spesielt nyttig for deg?*
- 7. Har det påverka livssituasjonen din i noko grad?*
- 8. Var karriererettleiing slik du hadde forventa det?*
- 9. Er det noko som burde vore gjort annleis?*
- 10. Ser du ein måte karriererettleiing kan bidra inn mot psykisk helsevern?*
- 11. Er det noko du vil legge til?*

Etter å ha laga ein intervjuguide starte eg opp med intervjuet. Sjølve intervjuet var lagt opp med ein semistrukturert struktur.

Det er fordelar og ulemper med å strukturere intervjua, men eg valte ein struktur som gjer det enklare å systematisere svara, fordi alle intervjupersonane fekk dei same hovudspørsmåla. Intervjua har eg tatt opp på lydfil, som eg seinare transkriberte. Eg nytta ein fenomenologisk analysemodell for å tydeleggjere funna.

Eg har kalla personane som eg studerer for «intervjupersonar». Thagaard (2018) poengterer at det er vanlig å omtale personar som vi studerer med tilknytning til metoden vi nyttar. Til dømes ved observasjon så nyttar ein deltakar, ved intervju omtalar ein forskingspersonane for intervjupersonar. Når metoden ikkje er klart definert bruker ein ofte informant som nemning (Thagaard, 2018).

Når det gjeld tal på intervjupersonar så har eg nytta fire. Dette på grunn av oppgåva sitt omfang og tidsperspektiv. Det er ofte vanlig å nytte 15 +/- 10 intervjupersonar i kvalitative studiar (Thagaard, 2018). Ei retningslinje for omfang av kvalitativt utval er at tal på deltakar ikkje bør vere større enn at det er mogeleg å gjennomføre omfattande analyse (Thagaard, 2018). Eg kunne nok hatt fleire intervjupersonar, men ikkje færre. Bakgrunnen for at eg landa på fire intervjupersonar var tida som var til rådighet og vanskar med å rekruttere relevante intervjupersonar. Eg fekk hjelp av kollegane mine ved karrieresenteret til å kome i kontakt med intervjupersonar. På denne måten var ikkje eg direkte involvert i denne prosessen, og eg unngjekk å velje ut personar som eg trudde ville passe inn i prosjektet mitt. Det er også eit poeng at intervjupersonane sjølv har tatt kontakt med karrieresenteret for karriererettleiing, utan å først ha fått spørsmål om deltaking i forskingsprosjektet.

4.2 Rekruttering av intervjupersonar

Proessen med rekruttering av intervjupersonar var utfordrande. For å få avstand til personane eg skulle intervju, valte eg å intervju vegsøkjarar som eg sjølv ikkje hadde hatt karriererettleiing med. Metoden eg brukte var å spørje kollegane mine ved karrieresenteret om dei kunne kople meg til relevante intervjupersonar. Denne måten å rekruttere intervjupersonar vert kalla for strategisk utveljing. Strategisk utveljing vil seie at forskaren først bestemmer seg for målgruppe som skal delta for at ein skal få samla nødvendig data, medan det neste steget er å velje ut personar frå målgruppa som skal delta i undersøkinga (Johannesen et al., 2016, s.115).

Det viste seg å vere meir utfordrande og tidkrevjande enn eg først hadde tenkt meg å kome i kontakt med intervjupersonane. Kollegane mine var positive og ville hjelpe til, men det var få som klarte å få personar til å ville delta i prosjektet. Dette er i seg sjølv interessant, og kan ha fleire årsaker. Avgrensinga eg hadde gjort med at deltakarane skulle ha ei angst og/eller depresjon diagnose og vore i behandling kompliserte rekrutteringsprosessen. Grunnen for denne avgrensinga var at eg skulle forske på noko som var ekte. Det er mange som kan kjenne på symptom som kan likne på det eg ville forske på, men då meir knytt til kontekst, eller av forbigåande art.

Erfaringa eg fekk med å bruke denne framgangsmåten var at det er meir tidkrevjande og usikkert å ha eit mellomledd for å skaffe intervjupersonar enn om ein tok direkte kontakt med intervjupersonane sjølv. Til dømes om eg skulle intervju andre karriererettleiarar om temaet mitt, så ville eg tatt ei direkte kontakt og fått ei rask avklaring, og eg ville prioritert denne prosessen. Eg ser i ettertid at eg kanskje burde vore meir tydeleg med kollegaane mine om prosjektet. Noko anna var at eg kanskje utsette dei for ein situasjon som kunne påverke relasjon dei hadde med veggsekjar. Imidlertid tykte eg at prinsippet med at eg sjølv ikkje skulle ha utført rettleiingssamtalene var viktig å halde fast ved. Framgangsmåten min med å rekruttere intervjupersonane var forankra hjå leiar ved karrieresenteret.

Eg hadde laga eit informasjonsskriv om prosjektet som alle som var interessert fekk tilsendt. Det var same skjema som vart sendt til Sikt - Kunnskapssektorens tenesteleverandør, for godkjenning (vedlegg 2). På grunn av ein litt krevjande rekrutteringsprosess tenkte eg på eit stadie at eg måtte endre prosjektet vekk frå eit brukarperspektiv til å spørje til dømes karriererettleiarar eller relevante fagpersonar i psykisk helsevern om tematikken eg ville forske på. Det hadde vore ei avgjersle som hadde påverka heile oppgåva og planen min som eg hadde veldig lyst til å gjennomføre. Eit anna alternativ kunne vere at eg sjølv stod for rekrutteringsprosessen. I tidleg fase hadde eg ein anna arbeidstittel på oppgåva som var meir innretta mot helse, og denne vinklinga kan ha hatt noko med rekruttering av intervjupersonar.

Eg lukkast til slutt å få moglegheitene til å intervju fire personar. Dette var personar eg aldri hadde møtt før eller hadde noko form for informasjon om. Eg kom i kontakt med to personar til som først sa ja, men av ulike grunnar valte dei å trekke seg som intervjupersonar. Utvalet av intervjupersonar som eg til slutt stod att med bestod av to menn og to kvinner. Aldersspennet på intervjupersonane var frå 25 til 37 år.

4.3 Semistrukturert intervju

Intervju er den mest brukte metoden i kvalitativ forskning. Føremålet med intervju er at vi får fyldig og omfattande kunnskap om korleis andre menneske opplever sin livssituasjon, og kva for synspunkt og perspektiv dei har på tema intervjuet handlar om. Intervjuet gir også eit særleg godt grunnlag for å få innsikt i ein person sine erfaringar, tankar og kjensler (Thagaard, 2018).

Eg har nytta semistrukturert intervjuteknikk. Dette gjer at ein ikkje blir heilt låst til spørsmålsstillinga, men ha ein moglegheit til å utforske spørsmåla meir ved å ha oppfølgingsspørsmål. Ved å nytte semistrukturert intervju vil ein likevel ha ein struktur og ramme for tema ein vil ha belyst. Fordelen ved denne tilnærminga er at vi får samanliknbare svar fordi intervjupersonane har kommentert dei same spørsmåla. Denne tilnærminga passar med min analysemodell som er innretta mot å finne fellestrekk hjå intervjupersonane.

Eg la inn korte pausar i intervjuet for å skape rom for refleksjon både hjå intervjupersonen og meg sjølv. Det var stor variasjon på intervjupersonane sin måte å kommunisere på. Nokre var meir tause enn andre. Dette kan forståast på ulike måtar, men både tausheit og det å snakke mykje kan vere strategiar for den som blir intervju til å ta kontroll på situasjonen.

4.4 Intervjukontekst

Korleis eg skulle gjennomføre intervju var også noko som eg måtte ta stilling til. Eg hadde lang reiseveg for å kunne gjennomføre intervju. Difor falt valet mitt på å gjennomføre intervju via telefon eller videokonferanse. Deltakarane i prosjektet fekk velje korleis dei ville ha det. Det viste seg at alle fire intervjupersonane ynskja intervju via telefon. Telefonintervju fungerte fint, men det påverkar sjølvstilt relasjonen. I mitt forskingsprosjekt er det relevant å sjå litt nærmare på kvifor det vart telefonintervju. Det vil eg kome tilbake til i analyse- og drøftingsdelen. Intervju som eg utførte varte mellom 30-40 minutt. Eg opplevde det som høveleg lengde.

Eg tok opp lydfil av alle intervju. Det vart tatt omsyn til Høgskulen i Innlandet sine krav til gjennomføring av lydopptak av intervju. Eg tok opp intervju på telefon ved hjelp av appen Nettskjema-Diktafon. Intervju blei vidare sendt til Nettskjema som ei kryptert fil.

Det er ikkje mogeleg å lytte til intervju direkte frå smarttelefonen. Nettskjema er eit digitalt verktøy for innsamling av data frå spørjeskjema, intervju og bilde. Eg opplevde denne løysinga som brukarvennleg og trygg.

Eg fekk ikkje moglegheit til å gjennomføre eit prøveintervju slik eg først hadde tenkt. Det var utfordrande å få til ein god intervjusituasjon som gav eit realistisk utbytte. I ettertid ser eg at det nok hadde vore ein ide å fått til eit slikt intervju på ein eller anna måte. Eg kunne til dømes testa ut intervjuguiden med ein av mine eigne vegsøkjjarar. Det eg gjorde for å få ein viss indikasjon på om spørsmåla mine var forstålege og hadde eit relevant innhald, var at eg fekk ein kollega ved karrieresenteret til å sjå over dei og kome med tilbakemeldingar. Kollegaen som eg fekk tilbakemelding frå har sjølv gjennomført ei masterutdanning og har jobba innan psykisk helsevern tidlegare. Eg justerte litt på spørsmåla etter å ha fått gode tilbakemeldingar frå kollegaen min.

Med tanke på at eg skulle forske på eit tema som inkluderte intervju med personar som har psykiske helseutfordringar var eg opptatt at ting måtte vere trygt og forutsigbart. Det kan vere ei sårbar gruppe å forske på. Difor var det viktig med ei kvalitetssikring av korleis eg skulle gå fram. Intervjupersonane mine hadde nok ei positiv innstilling til intervju og hadde forberedt seg møtet. Dei var nok minst like spent som eg på korleis det ville gå.

4.5 Transkribering

Når intervju transkriberast frå munnleg til skriftleg form vert intervjusamtalene strukturert slik at dei vert betre egna for analyse. Når materialet strukturerast i tekstform blir det lettare å få oversikt over det, og struktureringa er i seg sjølv ein start på analysen (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 206). Dette vil bli meir belyst i analysedelen av oppgåva.

Eg nytta det nettbaserte verktøyet Amberscript til transkriberingsprosessen. Det er eit dataprogram som Høgskulen i Innlandet gir studentane tilgang til ved arbeid med mellom anna studentoppgåver. Dette var til stor hjelp. Transkriberinga tok lengre tid enn eg først hadde tenkt. Intervjupersonane mine hadde ulike dialekter, ulik tydelegheit i kommunikasjonen og ulikt taletempo. Teksten som blei generert til dataprogrammet trengte difor mykje redigering. Etter at eg var ferdig med transkriberinga overførte eg dei til Word-dokument. Det vart om lag fem sider med tekst for kvart av intervju.

4.6 Validitet og reliabilitet

Eg har forska på noko som står meg nært og faren for å bli «heimeblind» er absolutt til stades. Det er lett å bli freista til å spørje intervjupersonane om tema som eg sjølv tenkjer er viktige og ynskjer å få fram. Berre med å reflektere over dette er ein komen langt. For å få avstand til intervjupersonane intervjuar eg ikkje personar som eg sjølv hadde hatt i rettleiingssamtale. Thagaard (2018, s.19) påpeikar at reliabilitet vert knyta til om forskinga som er utført er gjort på ein påliteleg framgangsmåte. Johannesen (2016) viser til at reliabilitet knyter seg til nøyaktigheita av undersøkinga sine data, kva for data som vert brukt, den måten dei vert samla inn på og korleis dei vert bearbeida. Vidare hevdar (Kvale & Brinkmann, 2015) at reliabilitet har med forskingsresultatet si konsistens og truverd å gjere. Reliabilitet omtalast ofte i samanhengen med spørsmål om kor vidt eit resultat kan reproduserast på andre tidspunkt av andre forskarar.

Med bakgrunn i dette har eg tenkt at det er avgjerande å ha transparent framstilling av kva eg har gjort. Då tenker eg mellom anna på korleis eg valte ut intervjupersonane, korleis eg utførte analysen og korleis eg søkte etter tidlegare forskning og litteratur.

Validitet handlar om gyldigheita av forskinga. Vi knyter validitet til resultat av forskinga og korleis vi tolkar data (Thagaard, 2018, s.189). Slik eg oppfattar det er det spesielt analyseprosessen ein er opptatt av. Kvale og Brinkmann (2015) meiner at validitet i samfunnsvitenskapen dreier seg om korleis ein metode er egna til å undersøkje det den skal undersøkje.

4.7 Forskarrolle

I utarbeidinga av oppgåva har eg valt å forske på noko som eg opplever som interessant i eigen organisasjon. Eg er klar over at forforståinga mi frå tidlegare arbeid i psykisk helsevern og som karriererettleiar kan ha påverka meg i ei viss grad. I omgrepet forforståing ligg det at dei nye situasjonane og erfaringane vi kjem opp i vert tolka i lys av det utgangspunktet vi allereie har tileigna oss. Vi skapar meining i nye opplevingar ut ifrå den kompetansen ein allereie innehar, og det er umogeleg å legge forforståinga til sides og observere verden nøytralt (Thomassen, 2006). For å eksemplifisere kan ein forstille seg eit anna utgangspunkt om ein skulle drive med yrkes- og studierettleiing på 1950-60 talet for personar som hadde psykiske helseutfordring som angst og depresjon.

Ein hadde då ein anna forståelseshorisont som Gadamer kallar det (Thomassen, 2006). Vi forstår og fortolkar meining innanfor ein kontekst, ein samanheng, og i det menneskeleg vil dette alltid vere i ein historisk samanheng. Vi vil alltid vere bunden til eit bestemt ståstad innan for tiden og historia, der vår notid alltid er forbundet med ei fortid og ein tradisjon (Thomassen, 2006, s.86).

Det er eit nødvendig og godt utgangspunkt om ein anerkjenner denne forforståinga. I kvalitativ forskning er det med bakgrunn i dette umogleg å vere heilt nøytral sjølv om det er det som ein strekker seg mot. Eg har også lite erfaring med å drive med forskning. Difor har prosessen også vore prega av litt prøving og feiling.

Forskningsprosjektet mitt kunne nok vore løyst på ulike måtar. Eg kunne valt ein kvantitativ metode med å til dømes bruke spørjeskjema. Dette ville blitt utfordrande å organisere, ikkje minst ved å kome i kontakt med mange nok informantar. Ein ville også gå glipp av ein del opplysningar som eit intervju vil kunne bringe fram. Det ville også utelukka moglegheita for å stille oppfølgingsspørsmål dersom noko var uklart eller interessant å få grundigare svar på.

Ein kvantitativ metode ville vere gunstig om problemstillinga hadde vore annleis, til dømes om problemstillinga var «Kva for samanheng er det mellom karriererettleiing og myndiggjering for personar med lettare psykiske lidingar?».

Prosjektet har utvikla seg undervegs. Når eg ser tilbake ville eg truleg endra på nokre ting. Dette vil eg tru er ein naturleg del av det å forske på tema. Noko eg ville prøvd å strekke meg etter var å fått utført intervjuet fysisk. Eg ville også ha justert litt på intervjuguiden, når eg ser korleis oppgåva har endra seg. Kanskje hadde det også vore ein ide å sende intervjuguiden til veggsekjarane på førehand, slik at dei kunne førebu seg litt og vere tryggare på tema som vert løfta fram. Ved å gjere det kan ein imidlertid misse litt av spontaniteten i intervjuet og ein «ekte» refleksjon, utan at ein tenkte kva som var korrekt å svare. Det hadde også vore gunstig om eg starta rekrutteringsprosessen litt tidlegare, slik at kollegane mine fekk betre tid til å kome i kontakt med aktuelle intervjupersonar.

4.8 Etikk i intervjuprosessen

Det å bruke intervju som metode for å utvikle data er på mange områder meir etisk utfordrande enn til dømes om ein nyttar eit spørjeskjema.

Ein kjem bort i ein del etiske problemstillingar som det er viktig å vurdere og handtere på ein god måte. Eit døme på det kan vere intervjupersonen sin relasjon til forskar. Kan ein bli så trygg i ein slik relasjon at ein deler informasjon som ein kanskje vil angre på i ettertid? (Thagaard, 2018). Kvale og Brinkmann (2015) seier det på denne måten: «forskaren bør vere klar over at den openheita og intimiteten som kjenneteiknar mykje av den kvalitative forskinga, kan vere forførande og kan få deltakarane til å gi opplysningar dei kanskje kjem på til å angre på at dei ga».

Det kan også vere spesielt utfordrande for personar som er i ein belastande livssituasjon å dele erfaringar. Ein må vurdere om innsamling av data, til dømes ved intervju, kan røre ved sårbar og kjenslemessige område som det kan vere vanskeleg å bearbeide og kome seg ut av igjen. Det er eit viktig prinsipp at dei som deltar i undersøkinga skal utsettast for minst mogleg belastning (Johannessen et al., 2016, s.86). Johannesen (2016) trekker også fram at mange av dei som det vert forska på i dag, er personar som har ulike problem, og hensikta med forskinga kan vere å få kunnskap og innsikt, slik at noko kan bli gjort med problema. Her kan det oppstå forventningar hjå intervjupersonane om at forskaren kan hjelpe. I slike situasjonar det viktig at forskaren er bevisst si rolle. Sidan eg intervjuar personar som hadde gjennomført karriererettleiing, var ikkje det så aktuelt. Det var imidlertid viktig at eg ikkje kom inn med mine innspel og nye idear om den prosessen dei hadde hatt med sin karriererettleiar.

I intervjuar følte eg meg litt fram. Eg opplevde at intervjupersonane som deltok i prosjektet var opne om situasjonen sin. Likevel var det då viktig for meg å halde meg til tema. Intervjuguiden var då god å ha. Vegsøklarane hadde også lyst til å hjelpe til for at det skulle bli eit bra prosjekt. Det kan også vere slik at det kan ha ein effekt for intervjupersona å delta i eit forskingsprosjekt. Personar som vert intervjuar, kan oppleve intervjusituasjonen som eit høve til å reflektere over dei tema som vert tatt opp i samtalanene med forskaren. På den andre sida er det ein skeivheit innebygd mellom forskar og intervjupersonen. Det er forskaren som hovudsakleg har fordel av prosjektet. Intervjuar kan ta opp tema som er konfliktylt for intervjupersonane, og som dei kan oppleve som problematiske i ettertid (Thagaard, 2018, s.26).

I forskingsdesignet eg brukte er det viktig at intervjupersonane si sjølvbestemming og autonomi vert ivaretatt. Intervjupersonane skal kunne bestemme over sin deltaking. Vedkomande skal gje eit uttrykkeleg informert og frivillig samtykke til å delta og skal når

som helst kunne trekke seg frå prosjektet utan noko form for ubehag eller negative konsekvensar. Som tidlegare nemnt var det to aktuelle intervjupersonar som trekte seg. Dette var sjølvstundt ikkje gunstig for min del, men eg måtte akseptere det og unngå å prøve å overtale veksøkjjarane til å delta likevel. Eg takka for at dei viste interesse og forstod valet som dei gjorde. Informasjonsskriv og samtykkeskjema som eg nytta ligg som vedlegg nr. 2 til slutt i oppgåva.

4.9 Analyse av datamaterialet

I denne delen vil eg skildre analyseprosessen. Eg vil kome inn på kva for tilnærming eg nytta meg av og korleis analysen praktisk var gjennomført. Vidare vil eg vise i tabell (2) korleis ein kan sjå problemstilling, forskingsspørsmål, myndiggjeringsmodellen og tema som vart utvikla, i ein samanheng. Eg vil også vise til korleis eg tenkte i arbeidet med innplassering av tema i faktorane i myndiggjeringsmodellen.

4.9.1 Deduktiv tematisk analyse

Hovudmålet med analysen er å kunne gje eit grunnlag for å svare på problemstillinga i oppgåva. For å kunne forstå data som vi har innhenta, er det vanlig å dele det opp i dei to tilnærmingane induktiv og deduktiv. Den deduktive er i stor grad teoristyrtd, altså ein ovanfrå og ned tilnærming, medan induktiv tilnærming kan forståast som det motsette. Thagaard (2018) viser til at vi brukar deduktiv tilnærming når omgrepa vi knytar til dataene, er leda frå teori. Omgrepa bidreg til at vi kan kjenne att mønster i datagrunnlaget og knytte perspektivet frå analysen av våre data til ein relevant teori (Thagaard 2018, s. 172). Når ein nyttar induktiv tilnærming, arbeider ein med utgangspunkt i dataene for å utvikle omgrep og analytiske perspektiv. Kvale og Brinkmann (2015, s.224) viser til at ved deduktiv tilnærming nyttar ein hypotese ut ifrå teori og allereie tileigna kunnskap.

Som tidlegare nemnt måtte eg gjere nokre endringar undervegs i prosjektet mitt. Eg hadde først tenkt meg ei induktiv tilnærming. Undervegs vart eg klar over det potensialet som låg i det å bruke myndiggjeringsperspektivet og tilhøyrande modell som Amundsen (2023) presenterer i den nye boka si. Eg gjekk difor tilbake til intervjuguiden og det materialet som eg hadde samla inn for å sikre at eg kunne nytte det vidare i analyseprosessen. Eg hadde laga ein intervjuguide med breie og opne spørsmål som inviterte intervjupersonane

til å snakke om mange ulike forhold. Oppfølgingsspørsmåla i intervjuet fanga også opp relevant informasjon som kunne nyttast. Problemstillinga mi under denne tidlege fasen var «*Korleis kan karriererettleiing vere helsefremmande for personar med angst og/eller depresjon?*»

Etter ei totalvurdering konkluderte eg med at det gjekk an å nytte ei meir teoristyrte tilnærming, sjølv om dette ikkje var planen på det stadiet intervjuet foregikk.

I følge Braun og Clarke (2006) kan ein i tematisk analyse nytte begge metodane, også i ein kombinasjon. Skilnaden mellom induktiv og deduktiv tilnærming er i følge Braun og Clarke (2006) *når* i analyseprosessen ein nyttar seg av teori. I induktiv tilnærming vil ein ikkje nytte teori i eit tidleg stadiet av analysen, men vente til seinare eller etter at analysen er ferdig. I ein deduktiv tilnærming vil ein vere styrt av teori på førehand av analysen og gjere seg nytte av teorien aktivt (Braun & Clarke, 2006, s.86).

Eg har brukt ein deduktiv tilnærming med bakgrunn i myndiggjeringsmodellen som teoretisk forankring. Likevel kan ein sjå på tilnærminga eg har hatt at den delvis er ein kombinasjon av induktiv og deduktiv, sidan eg ikkje hadde kopla intervjuguiden til teorien.

4.9.2 Framgangsmåte

For å analysere datamaterialet har eg nytta Braun og Clarke (2006) sin seks stegs framgangsmåte innan tematisk analyse. Årsaka til at valet falt på denne framgangsmåten er at den er fleksibel og den kan gje detaljerte skildringar av data. Framgangsmåten gir også forskaren moglegheit til å tilpasse den til det formålet med studiet (Braun & Clarke, 2006). Tematisk analyse er ein metode for identifisering, analyse og rapportering av mønster i det innsamla datamaterialet. Den krev lite detaljert og teoretisk kunnskap, og er derfor ein gunstig metode for dei som har lite erfaring med kvalitativ forskning (Braun & Clarke, 2006, s.82).

Eg tok også det valet at eg ville rette analysen i tett samankopling med myndiggjeringsmodellen. Ved å gjere det på denne måten så hadde eg fire hovudtema som eg ville rette merksemda mi mot. For å repetere dei så handlar dei fire fokusområda om kompetanse, autonomi, meining og tilhøyregheit.

Dette skapte sjølvstyre nokre føringar for analyseprosessen, men modellen har ei brei tilnærming, slik at faren for å gå glipp viktig informasjon er redusert.

Det å bringe med seg denne forforståinga inn i analyseprosessen har ulike sider. Det å vere bevisst denne forforståinga er likevel eit betre utgangspunkt enn om ein ikkje var det.

Samtidig var ei slik kopling med på å strukturere meg.

Som tidlegare nemnt er Braun og Clarke (2006) sin framgangsmåte delt opp i seks steg, og eg vil no presentere dei seks ulike stega og vise korleis eg tenkte og gjorde det undervegs i denne analyseprosessen.

1. Den første fasen handlar om at forskaren skal gjere seg kjent med datamaterialet som ein har samla inn. Denne fasen startar ved transkribering og lytting av intervjumaterialet. Eg leste gjennom intervjuet fleire gonger og merka ut i teksten tema som var relevante og kunne linkast inn mot myndiggjeringsmodellen og problemstillinga mi. Eg såg etter om det danna seg eit mønster eller om det var lite samsvarande informasjon som vart tydeleggjort. Sjølv om eg hadde lagt visse føringar for meg sjølv så prøvde eg å ha ein open tilnærming til materialet.
2. I fase to begynte eg å lage ei liste med tankar og idear som eg oppdaga i datamaterialet. Eg begynte også å utvikle dei første kodane. Kodane har som oppgåve å vere meir presise og konkrete enn tema. Sidan eg har valt å analysere i lys av myndiggjeringsmodellen, så hadde eg fire hovudtema som eg kunne finne tema og kodar ut ifrå. Det er lett å bli for «rask på labben» i denne fasen og tru at ein har ein god plan utan at ein faktisk har det. Sjølv om framgangsmåten vert presentert som ein lineær prosess, så fungerer det ikkje slik i praksis. Eg opplevde at eg måtte gå litt att og fram i dei ulike fasane for å få betre oversikt. I starten av analysen, før eg bestemte meg for å nytte myndiggjeringsmodellen, hadde eg eit anna og på ein måte litt tilfeldig fokus på kva eg leita etter. Det er eit vesentleg poeng at kodane som utforma seg var styrt av forforståinga og tolkinga av datamaterialet. Døme på kodar som blei utvikla i denne fasen var relasjon, rettleiingsmetode, sjølvtilit, treng ny retning, oppmuntring og støtte, og bruk av samtaleverktøy. Eg laga meg eit dokument der eg samla tekstutdrag, kodar og faktorane i myndiggjeringsmodellen.

3. I denne fasen er det tenkt at ein skal finne overordna tema. Sidan eg på ein måte hadde tema i vid forstand klare, dreide det seg om å finne undertema i dei fire fokusområda. Eg jobba ein del med å finne koplinga mellom tekst, kode og tema i myndiggjeringsmodellen. Dette var ein både spanande og krevjande del av analyseprosessen. Det vart som eit puslespel som skulle henge saman. Braun og Clarke (2006) trekker fram i artikkelen sin at det kan vere gunstig å bruke eit tankekart eller ein tabell for å danne seg ei form for oversikt. For min del vart det best å lage ein tabell, som eg kunne justere og revidere etter kvart som prosessen utvikla seg.
4. I denne fasen opplevde eg at det var ei kvalitetssikring av det som føregjekk i fase tre. Eg gjekk kritisk gjennom alt som eg hadde skrive ned. Eg prøvde også å sjå oppsettet med eit nytt blikk. Eg oppdaga at nokre tema eg hadde valt ut passa inn under fleire fokusområde i myndiggjeringsmodellen. Dette tenker ikkje er noko problem, men snarare tvert om. Livsområda heng saman og er ikkje alltid så lett å kategorisere og sette i båsar. Døme på eit tema som var i ei slik overlapping er sjølvtilitt. Sjølvtilitt har noko med både meistring og kompetanse å gjere.
5. I fase fem jobba eg med å finne eigna namn på tema. Eg identifiserte kva dei einskilde tema dreidde seg om, og om det hadde samanheng med problemstillinga og forskingsspørsmåla. I slutten av denne fasen kan ein gje ei klar og kortfatta skildring av identifiserte tema. Eg vil skrive litt om tema under analysen av resultat slik at det ikkje skal bli for gjentakande i oppgåva.

Den sjette og siste fasen til Braun og Clarke (2006) dreier seg om å analysere og presentere funna på ein systematisk og oversiktleg måte. Eg har valt å kalle denne fasen for analyse og resultat av intervju, og det vil komme som eit eige kapittel 5.

I analyseprosessen vart nokre tema slått saman og nokre tatt vekk. Dei tema som eg etter kvart ville vektlegge var metode/samtalestruktur, oppmuntring, sjølvtilitt, relasjon, sjukdomssnakk og treng ny retning/ending. Kvart av tema fekk tildelt ein fargekode som vart merka av i den transkriberte teksten. Deretter laga eg ei matrise med dei ulike tema for å få samla data i riktig kategori. I tabell 2 ser ein korleis matrisa vart til slutt.

Korleis kan karriererettleiing vere myndiggjerande for personar med lettare psykiske lidingar?						
Forsknings- spørsmål 1,2 og 3	1 organisering av rettleiinga	2 innrette relasjonen	2 innrette relasjonen	3 tilknytning til arbeidslivet	3 tilknytning til arbeidslivet	3 tilknytning til arbeidslivet
Myndiggjerings modellen: Meining Autonomi Kompetanse Tilhøyregheit	autonomi tilhøyregheit	autonomi tilhøyregheit	autonomi	meining	meining kompetanse	meining tilhøyregheit
Tema	Metode/Sam- talestruktur	Relasjon	Sjukdoms- snakk	Oppmuntring	Sjølvtilitt	Treng ny retning/ending
1 mann	Føretrekkjer fysisk møter. Ynskjer oppfølgings- samtale.	Følte at eg blei veldig godt ivaretatt.	Eg kan snakke heilt opent om problema mine.	Det ga litt håp om at eg kunne finne noko som passa for meg. Såg nye moglegheiter.	Eg fekk større sjølvtilitt til å søkje på skule. Slit med å finne motivasjon.	Eg manglar fullstendig tilhøyregheit. Prøver å kome i gang, men det stoppar opp.
2 dame	Fysisk eller telefon. Ei «hand» å halde i mens ting er litt usikkert. Bra med fleire samtaler. Oppfølging.	Open agenda. Blei lytta til. Såg heile meg. Gjekk å berre prate også. Vart ivaretatt. Var ein fristad.	Det må vere ein del av samtalen for å kunne forstå. Kan snakke fritt om problema.	Fekk litt håp. Ting er litt meir konkret. Blei sett. Rettleiar fylgde meg opp uoppfordra.	Ein er bra nok sånn som ein er. Såg at ein er kvalifisert til ulike jobbar.	Er litt rotlaus. Prøve å finne meg sjølv litt som arbeidstakar. Har det vanskeleg på jobb for tida.
3 mann	Fysisk, med telefon litt mindre konsentrert, Struktur i ein ustrukturert periode. Sette i gang prosess. Fint å bli kontakta.	Eg vart høyrte på og opp- levde å bli forstått. Møtt med blanke ark. Fekk ikkje presentert ei løysing. Blei rolegare.	Ikkje viktig med mykje fokus på dette. Blei møtt på ein aner- kjennande måte. Open om vanskane	Eg treng nokon som seier dette klarar du. Sette i gang ein prosess.	Eg fekk større sjølvtilitt til å søkje jobb. Blei bevisst eigen formell og uformell kompetanse.	Eg manglar tilhøyregheit. Eg mistrivast utan å ha ein jobb. Kan nesten ta kva som helst av jobb.
4 dame	Likte fysisk, det er meir forpliktande. Bør kunne lausrive seg frå metode. Bra med struktur. Likte prosessen.	Skapte trygghet i relasjon. Ja, fint at ein ikkje er kopl i lag med psykiatri eller Nav	Det er ikkje nødvendig med mykje snakk om dette, men litt. Bli forstått på utfordringane.	Eg treng å bli pusha litt. Eg fekk utvida moglegheits- rommet. Det sette i gang ein prosess. Treng også å bli støtta.	Eg fekk auka sjølvtilitt til å søkje jobb. Eg vart meir bevisst kompetanse min.	Eg må tenke nytt, kan ikkje vere i den jobben eg har. Eg vert sjuk av den.

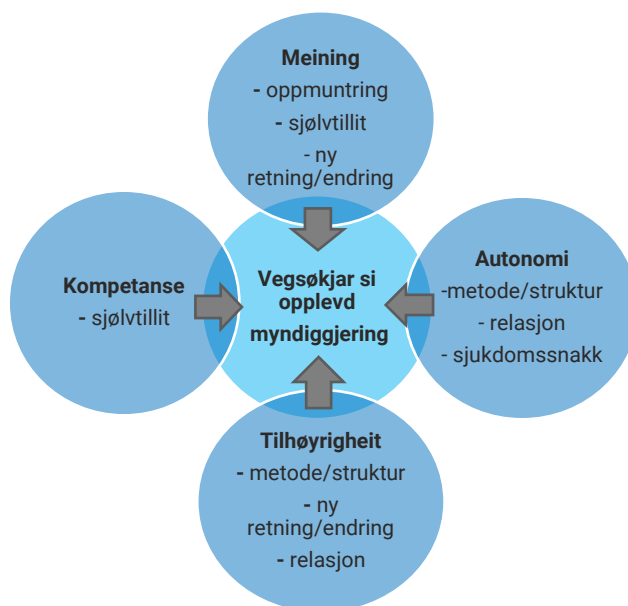
Tabell 2: Deduktivt analyseskjema

Ein parallellprosess var at eg justerte og reflekterte i høve innplassering i myndiggjeringsmodellen. Eg valte å innplassere *metode og samtalestruktur* under både «autonomi og tilhøyregheit». Det handla om at vegsøkjjar kom til samtale frivillig og på lik line med alle andre som bestiller time. Det handla også om at karriererettleiingssamtalen var med å sette ein struktur og tilhøyregheit i ein periode med lite struktur og eit utanforskap frå jobb eller utdanning. Eg valte å plassere *oppmuntring* i kategorien «meining» fordi det handla om å sjå moglegheitsrommet og at ein sette i gang prosessar som gav vegsøkjjar framtidshåp.

Undertema som omhandla *sjølvtrillit* valte eg å legge til «meining og kompetanse». Vegsøkjjar fekk meir tru på seg sjølv ved å ta ein gjennomgang av formell og uformell kompetanse. Vegsøkjjar fekk utvikle meir læring til å meistre jobbsøkjjarprosessen. Det at vegsøkjjar fekk høve til å få meir sjølvinnstekt er med på å skape samanhengar og mening. *Treng ny retning/endring* er lagt til både «meining og tilhøyrighet». Vegsøkjjarane hadde behov for å vere i eit fellesskap med andre og oppleve tilhøyrighet. Når det gjeld mening, så var intervjupersonane opptatt av å oppleve ein meningsfull kvardag.

Relasjon valte eg å knytte til faktorane «autonomi og tilhøyrighet». Det å ha relasjonar til andre er viktig for korleis ein opplever livskvalitet. Eg valte også å legge det til «autonomi» fordi i denne samanhengen er det viktig at relasjonen mellom vegsøkjjar og karriereretleiar er prega av frivilligheit og lausrive frå pasientrolla.

Sjukdomssnakk kopla eg til «autonomi». Vegsøkjjar bestemmer sjølv i kor stor grad dette skal vere eit tema. Det handlar om at ein ikkje skal bli definert som ein person ut ifrå ei diagnose. I figur 2 har eg innplassert undertema i myndiggjeringsmodellen sine faktorar for å tydeleggjere og visualisere korleis eg har gjort det.



Figur 2: Myndiggjeringsmodellen (Forfattaren sin konstruksjon, basert på Amundsen, 2023, s.85).

Vi kan summere opp med at resultat og funn er sett i samanheng med myndiggjeringsmodellen og dei tre forskingsspørsmåla som er knytt til problemstillinga. Vidare er tema som vart utvikla forankra til dei fire faktorane i modellen for å skape eit utgangspunkt til analysen og drøftinga. I neste kapittel vil analyse og funn frå intervjuet bli framstilt.

5.0 Analyse og resultat av intervju

Formålet med dette studiet er å undersøke korleis karriererettleiing kan vere myndiggjerande for personar med lettare psykiske lidningar. Dei tema som vert presentert i dette kapittelet er eit resultat frå datainnsamlinga og analysen, med den hensikta å svare ut problemstillinga.

Myndiggjeringsfaktorane er kategorisert under kvart av forskingsspørsmåla for å skape oversikt og samanheng. Eg vil i tillegg skrive litt om tema som utvikla seg i analysen under kvart av forskingsspørsmåla. Dette speglar tilbake til steg fem i Braun og Clarke (2006) sin analysemodell. Det er gjort for å vise samanhengen. I presentasjonen av resultat frå forskinga har eg valt å ikkje definere kvar einskild intervjuperson. Dette er gjort til dels for styrke anonymiteten til veggjarane og dels fordi det var lite sprikande svar frå det som kom fram av informasjon. I undersøkinga har eg intervjuet fire personar som har gjennomført prosessretta karriererettleiing. Det var to menn og to kvinner. Aldersspennet til veggjarane var frå 25 til 37 år. Til samanlikning så var gjennomsnittsalder til veggjarane som tok kontakt med mitt karrieresenter i 2022 32 år, og i kjønnsfordelinga var det cirka 2/3 kvinner og 1/3 menn (informasjon henta frå statistikk som vert rapportert til HK-dir kvart år frå karrieresentera). Utvalet representerer difor på ein god måte den reelle situasjonen ved eit karrieresenter.

5.1 Forskingsspørsmål 1.

Korleis kan ein organisere karriererettleiinga slik at personar med lettare psykisk lidningar opplever myndiggjering i samtale?

Faktorar i myndiggjeringsmodellen er autonomi og tilhøyregheit.

Undertema som kom fram i analysen: **Metode og samtalestruktur.**

Eit viktig prinsipp i organiseringa av karriererettleiing er at den skal vere frivillig. Veggjar bestiller sjølv time i bookingsystemet til karrieresenteret. Veggjar kan bestemme om karriererettleiinga skal foregå fysisk på kontor, via telefon eller med video. Veggjar er med på å definere målet for rettleiinga og kor mange samtaler ein treng innanfor ramma til senteret. Ved karrieresenteret der eg jobbar tilbyr vi i utgangspunktet

tre samtalar, men kan utvide ved behov. Vegsøkjjar bestemmer sjølv om ein vil gjere seg nytte av til dømes ulike samtaleverktøy som karrieresenteret brukar.

Kva sa intervjupersonene om dette temaet i intervjuet ?

Det var stor semje blant deltakarane i forskinga om att det å kunne ha eit fysisk møte med karriererettleiar på kontoret var å føretrekke. Ein av deltakarane sa det på følgjande måte:

«...jeg foretrekker helt klart fysiske samtaler...det å måtte ha et sted å møte opp, og ha en forpliktelse, var helt avgjørende for min del...»

Likevel var alle fire komfortable med å gjennomføre rettleiing via telefon eller video. Ein deltakar formidla at det var lettare for ho å ha karriererettleiing på telefon enn video. Ho grunngav dette med at ein blei meir fokusert på samtalen og kopla ut litt det at ho blei sett på. Denne intervjupersonen påpeika at ved bruk av telefon så var ein heller ikkje så avhengig av det tekniske skulle virke.

Intervjupersonane ga tilbakemelding på at samtalene var med å skape litt struktur i ein periode der det var akkurat lite struktur i livet deira. Ei av deltakarane sa det på følgjande måte:

«...det foregikk i en periode av livet mitt som hadde lite struktur, det sette litt struktur... og jeg fikk hjelp til å tenke over viktige ting...»

Her var det viktig at avtalen var fysisk, og meistringsskapande ved at vegsøkjjar møter opp på lokasjonen til karrieresenteret. Det vart også kommunisert at det er meir forpliktande med eit fysisk møte. Vegsøkjjarane i prosjektet tykte at rettleiinga sette i gang ein prosess der ein fekk aktivert noko i seg sjølv for å finne reflekterte løysingar for karriera si.

Oppsummering av funn og kva intervjupersonane uttrykte om tema:

1. Det er viktig at karrieresentera har eit fleksibelt system for å gjennomføre rettleiingssamtalene. Ein bør kunne tilby rettleiing via telefon, video eller ved fysisk oppmøte. Fysisk oppmøte er å føretrekke, men det er viktig for vegsøkjjarane å kunne ha moglegheitene til nytte seg av dei to andre metodane.

2. Karriererettleiinga bør vere lagt opp som ein strukturert prosess med moglegheit for fleire samtaler. Det bør avklarast om vegsøkjjar ynskjer ei oppfølgingssamtale etter ca. 1 måned.
3. Det er bra om ein kan tilby eit utforskningsverktøy/samtaleverktøy som til dømes Inflow24 i rettleiingsprosessen. Ein treng ikkje låse seg til bruken av denne metoden, men lausrive seg og nytte andre verktøy eller måtar å rettleie på også.

5.2 Forskingsspørsmål 2.

Korleis kan ein innrette relasjonen i karriererettleiinga slik at personar med lettare psykiske lidingar opplever myndiggjering i samtale?

Faktorar i myndiggjeringsmodellen er tilhøyregheit og autonomi.

Undertema som kom fram i analyseprosessen: **Relasjon og sjukdomssnakk.**

Dette temaet handlar om relasjonen mellom vegsøkjjar og karriererettleiar. Her vil det kome fram korleis vegsøkjarane har opplevd samtale og kva dei vektlegg for at rettleiinga skal bli bra. Det handlar også om vegsøkjjar sitt behov for å snakke om sine psykiske vanskar.

Kva sa intervjupersonane om dette temaet i intervjuet ?

Intervjupersonane trekte fram at det var fint å bli møtt med «blanke ark». Dei blei ikkje sett på som pasientar eller eit problem som skulle løysast. Det var bra at det var ein open agenda som ein i fellesskap skulle definere retninga på. Intervjupersonane opplevde samtalen som ein «fristad» der ein kunne berre bli møtt som den ein er. Vegsøkjarane hadde ikkje behov for å snakke mykje om si psykiske liding i desse møta. Dei sa at det vart handtert i andre samanhengar. Imidlertid likte alle intervjupersonane å vere ærlege om situasjonen sin og meinte det var viktig at karriererettleiar var kjent med dei utfordringa dei hadde i livet.

Ein av deltakarane sa det på følgjande måte:

«...det at eg fekk forklart litt om situasjonen og at rettleiar forstod at eg slit ein del, så vart likevel ikkje tonen eller stemninga i samtalen endra, det likte eg...»

Ein anna kommentar var:

«...det hadde blitt tatt litt ut av kontekst å snakke om noverande og framtidig jobb, om vi ikkje kunne snakke om dei psykiske vanskanane eg har...»

Det at karriererettleiar inntek ein myndiggjerande posisjon er med styrke autonomien hjå vegsøkjjar. Ein av deltakarane formulerte det slik:

«... det var liksom at ting ikkje blei gitt til meg, men eg kunne liksom tenke på kva eg sjølv kunne gjere med det...»

Ein anna kommentar var:

«...jeg er i same situasjon, har ikke jobb, men jeg tenker litt roligere om situasjonen enn jeg gjorde tidligere, jeg har fått litt meir ro i hodet etter å snakket med karriereveileder...»

Oppsummering av funn og kva intervjupersonane uttrykte om tema:

1. Vegsøkjjarane var i mindre grad opptatt av å snakke om den psykiske helsa si, men det var viktig at det vart nemnt og tatt omsyn til. Det er bra om karriererettleiar kan snakke om den psykiske helsa utan at samtalen endrar karakter. Dei trekte fram at det var bra å bli møtt som ein person og ikkje ein pasient. Det å bli møtt som eit «heilt» menneske er fint og styrkande.
2. Det er viktig med eit positivt fokus i rettleiingssamtalene. Det er viktig at vi blir høyrte på, anerkjent og gitt ei tru på ein kan få til ting. Vegsøkjjar ynskjer å bli utfordra på ein myndiggjerande måte.

3. Det er viktig at det vert lagt til rette for å skape ein trygg og god relasjon med open agenda. Det er bra å oppleve at rettleiingssamtalen kan vere ein fristad for vegsøkjjar. Bra at karriererettleiing er organisert slik det er, relatert til psykisk helsevern. Karriererettleiar bør vere fleksibel, og tilpasse seg situasjonen og ynskje vegsøkjjar har.

5.3 Forskingsspørsmål 3.

På kva måte kan karriererettleiing vere myndiggjerande for personar med lettare psykiske lidingar i prosessen med å få utvikla ein god tilknytning til arbeidslivet?

Faktorar i myndiggjeringsmodellen er kompetanse, tilhøyregheit og mening.

Undertema som kom fram i analyseprosessen: **Sjølvtillit, oppmuntring og endring.**

Dette temaet handlar om korleis den uformelle og formelle kompetansen kan blitt sett inn i andre kontekstar og arbeidssituasjonar. Det handlar om å hjelpe vegsøkjjar til å sjå styrkane som ein har. Vidare handlar det om å bidra til å få auka karrierekompetanse ved å nytte aktivitetar kopla til karrierelæring. Døme på dette kan vere korleis ein taklar overgangar i livet og korleis ein kan få auka innsikt i korleis ein kan forstå seg sjølv.

Kva sa intervjupersonane om dette temaet i intervjuet?

Intervjupersonane var samde om at det var nyttig å få ein gjennomgang av den formelle og uformelle kompetansen, og sjå den i eit breiare perspektiv. Ein av deltakarane sa det på følgjande måte:

«...eg fekk utvida horisonten i forhold til det eg kan søke på... og tenke nytt på den kompetansen eg har... og at den kan brukast på fleire måtar enn det eg har tenkt på...»

Ein anna kommentar om dette var:

«...det som jeg kunne se på som svakheter, kunne faktisk bli omformet til styrker, det hjalp, det likte jeg...»

Ein tredje kommentar:

«...det som har vore det vanskelege på ein måte altså, det er å finne noko å gjere på, eg slit jo veldig med magen då..., eg prøvar å kome i gang å gjere noko, men angsten stoppar meg heilt...det har berre utvikla seg og utvikla seg...»

Oppsummering av funn og kva intervjupersonane uttrykte om tema:

1. Karriererettleiing kan bidra til at vegsøklar kan sjå på kompetanse sin i eit anna og større bilete. Det er bra å få ei bevisstgjeriing av erfaringane og kompetansen ein har. Ein kan få hjelp til å tenke nytt og få auka sjølvtilitt til skape ei endring. Det er fint å få støtte i prosessen med å finne ut kva yrke passar for meg i min situasjon.
2. Vi treng motivering og oppmuntring, og få informasjon om moglegheitene som finst, og ei styrking til å søkje på utdanning, og dermed få kompetanseheving. Det er meiningsfullt å drive med karrierelæringsaktivitet som intervjutrening og skriving av jobbsøknad. Vi vert då meir sjølvstendige i jobbsøklarprosessen.
3. Det gir meining å jobbe med innsikt og sjølvtilitt. Det er bra å få reflektere om det å finne balansen mellom kompetanse og arbeidsoppgåver. Vegsøklarane ynskjer å bli styrka for å kunne ta del i eit studie- eller arbeidsfellesskap, fordi ein ser verdien av det å ha denne forma for tilhøyregheit.

I neste kapittel vil resultat av analysen bli drøfta relatert til kunnskapsstatus og teoretisk rammeverk for oppgåva. Drøftinga er delt opp i tre deler med utgangspunkt i dei tre forskingsspørsmåla.

6.0 Drøfting

I denne delen vil eg drøfte og sjå nærare på resultatane som kom fram i analysen for å sjå det i ein større kontekst. Eg vil spegle tilbake på tidlegare forskning, teoriar og anna relevant litteratur som ligg til grunn. Det er tatt utgangspunkt i tema som er presentert i dei tre forskingsspørsmåla og kopla opp til dei fire faktorane i myndiggjeringsmodellen. Utsegn frå intervjupersonane vert presentert i kursiv teksttype.

Problemstillinga som vert drøfta er: «*Korleis kan karriererettleiing bidra til myndiggjering for person med lettare psykiske lidingar?*»

6.1 Forskingsspørsmål 1

Fokus på myndiggjeringsfaktorane autonomi og tilhøyregheit

Korleis kan ein organisere karriererettleiinga slik at personar med lettare psykiske lidingar opplever myndiggjering i samtalene?

Måten ein organiserer og planlegg karriererettleiinga kan vere avgjerande for at ein skal få til ein god prosess og tilby ei teneste der personar med psykiske lidingar opplever myndiggjering. Intervjupersonane trekte spesielt fram at det var bra å ha ein struktur for samtalene. Det var med på å rette fokus og blikket litt framover. Dette samsvarar med Antonovsky (2012) sin teori om oppleving av samanheng. Vegsøkjjarane forstod kvifor det kunne vere nyttig å gjennomføre prosessretta karriererettleiing og målet med den. Det var også ei forplikting i det å ha avtaler, og arbeide med temaet mellom samtalene. Ved å nytte ein slik metodikk er ein med på å myndiggjere vegsøkjjar til å ta ansvar for framdrifta. Vegsøkjjar får med andre ord eit eigarskap til prosessen. På den andre sida må karriererettleiaren vere medviten om at vegsøkjjar bør vere klar for dette. Det vil ikkje vere myndiggjerande å overlata for mykje til ein vegsøkjjar som ikkje har føresetnadane på det stadiet til å gjere det. Ein av intervjupersonane skildra det slik:

«...det var heilt riktig tidspunkt i forhold til mitt sjukdomsforløp, eg trur ikkje eg hadde klart å gjennomføre det noko tidlegare, det kan vere Nav si forteneste at det blei slik...»

I nokre samanhengar ynskjer vegsøkjjarane som tar kontakt med karrieresenteret å få råd eller informasjon om ulike tema som dei lurar på. Det er då viktig å respektere vegsøkjjar

sine ynskje, og ikkje presse vedkomande inn i prosessar som vi meiner hadde vore meir riktig. I samtale med flyktningar opplever eg av og til å få spørsmål om kva eg ville ha gjort, eller kva eg tykkjer dei burde gjere. Noko av dette kan sjølvsagt relaterast til kulturforskjellar. Vegsøkjjar kan då vere ute etter ekspertråd om karriereplanlegging, og går ut frå at dei skal ha ei passiv mottakande rolle i samtalen. Det treng ikkje nødvendigvis å vere umyndiggjerande å svare ærleg på slike spørsmål. Vegsøkjjar sit fortsett med makta over sin eigen situasjon, men tar eit råd med i vurderingsgrunnlaget sitt for å utvikle seg ei karriere i Norge. I myndiggjeringsmodellen er det faktoren autonomi som omhandlar det med å regulere ytre påverknad. Amundsen (2023) skildra dette som internalisering, og kan vere ein nyttig prosess om vegsøkjjar er medviten om kva som skjer ved ein slik dialog.

Vi som utfører karriererettleiing må også tenke på at den psykiske forma til vegsøkjjar kan variere. I dette ligg det ein fleksibilitet hjå rettleiaren til å gjere endringar om vegsøkjjar ynskjer eit anna fokus i samtalen enn det vi hadde tenkt på førehand. Dette utfordrar oss, fordi vi fort kan tenke at vi som fagpersonar kan framstå som vinglete og usikre. Ein av informantane sa følgjande om dette:

«...ene gangen følte jeg meg på bønn når eg gikk inn til samtalen, det var forfriskende å bare prate litt og ikkje føle på at man på en måte blir dømt eller vurdert, eller at en person skal finne noen raske løsninger for å fikse deg, men at du er bra nok som du er, selv om jeg følte meg dårlig, det var fint å ha noen å tenke høyt sammen med, det var en positiv opplevelse for meg...».

Deltakarane i prosjektet føretrekte fysiske rettleiingssamtaler. Det vart likevel trekt fram at det bør vere eit fleksibelt system der ein kan gjennomføre samtalene med video eller telefon. Ein kan til dømes ha ein dårleg dag og har vanskar med å reise til karrieresenteret. Det vil då vere eit godt alternativ å gjennomføre samtalen på ein av dei andre to måtane. Dette samsvarar med anbefalingane frå NOU (2016:7) om at karrieresentera bør kunne tilby karriererettleiing på ulike måtar, som gjer det tilgjengeleg for alle som ynskjer å gjere seg nytte av tenesta. Deltakarane i prosjektet trekte også fram at fysiske rettleiingssamtaler var meir forpliktande. Det er lettare å avlyse telefon- og videoavtaler.

I arbeidskvardagen min gjennomfører eg karriererettleiing ved bruk av alle dei tre måtane. Eg har opplevd at nokre rettleiingssamtaler ved bruk av telefon har vore svært vellykka. (Merk at det er min subjektive oppleving). Eg har lurt litt på kva som kan vere årsaka til dette. Ein av intervjupersonane sa at i telefonrettleiing kunne ein slappe litt meir av.

Ein brukte ikkje så mykje energi på å sjå på den andre og tenke over eige reaksjonsmønster. Dette kan i nokre samanhengar vere bra, men det kan også vere eit mål i karriererettleiinga at ein skal utfordre seg sjølv og stå litt i situasjonar som kan virke litt krevjande. Vi veit at eksponering kan vere ein god metode for å bli kvitt angstplager. Berge og Repål (2010) viser til at det mest effektive ein kan gjere for å minske fobisk angst, altså angst for bestemte situasjonar eller hendingar, er å utsette seg for den på ein planlagt og systematisk måte. Ein kan med bakgrunn i dette nytte karriererettleiinga som ein læringsarena for å bli betre til å takle angsten. Vi tendere då litt over i det som tidlegare er omtala som kognitiv terapi. Det å drive med slik form for eksponering kan vere noko som vegsøkjjar og karriererettleiar kan diskutere saman, og finne ut om ein skal prøve dette ved til dømes samtale to eller tre. Ved å gjere seg nytte av ein slik metode er det viktig at karriererettleiar har litt kunnskap om kognitiv terapi, og at ein kjenner seg trygg nok til å gjennomføre det.

Eit anna funn under denne kategorien var ynskje om oppfølgingssamtale. Kvifor vart dette trekt fram av intervjupersonane? Trenger desse personane meir oppfølging enn vi gir til andre vegsøklarar, eller er det noko som vi bør tilby til alle? Det er fort gjort å tenke på om karrieresenteret har kapasitet til å gjere dette. Eg har ofte lurt på korleis det gjekk med planane til vegsøklarar eg har hatt i rettleiing, og om eg kanskje burde tatt kontakt. Alle vegsøklarane får beskjed om at dei kan ta kontakt etter ei tid om det skulle vere noko meir ein treng rettleiing om. Kanskje kan det vere nyttig å lage ein avtale fram i tid, akkurat for denne målgruppa? Så kan det vere opp til vegsøklar om dei vil nytte seg av tilbodet eller ikkje. Gjennom rettleiingsprosessen har ein opna opp for ein relasjon og tilhøyregheit som kan ha vore svært viktig for vegsøklar. Det kan då vere bra om ein kan avslutte den litt over tid, eller vite om at ein kan få ei oppfølgingssamtale. Ynskje om oppfølgingssamtale kan nok vere grunna at dei treng litt støtte og motivering i endringsprosessen. Dette er samanfallande med å bidra til ei myndiggjering. Som karriererettleiar er ein i ein unik posisjon til gi vegsøklarar verktøy, informasjon og rettleiing slik at dei kan ta sjølvstendige val når det gjeld arbeid og utdanning.

Vegsøklarane i prosjektet likte at verktøyet Inflow24 vart nytta i prosessrettleiinga. Dette er eit verktøy som ikkje gir ei diagnose, men meir ei kartlegging av kva som kjenneteiknar deg som person. Vidare viser det aktuelle utfordringar og styrker ein har. Ein kan bli litt betre kjent med seg sjølv. Det vil også gi ei retning for kva som kan vere moglege utdanningar og yrker når du er akkurat den du er. Deltakaren kan få eit anna syn på sin

kompetanse og utvide moglegheitsrommet. Ofte kan ein oppleve at deltakarane får styrka sjølvkjensla og meir sjølvinnstikk gjennom å bruke dette verktøyet.

Vegsøkjjarane var samstemte om at det å gjennomføre karriererettleiinga med fysisk oppmøte ved eit kontor var beste løysinga. Dette er ei viktig tilbakemelding for oss som skal organisere tilbodet om karriererettleiing i dei ulike fylka. Karrieresenteret eg har tilknytning til har vi seks underavdelingar som er fordelt utover fylket. Fylkeskommunen har med ei slik organisering ivaretatt til ei viss grad innbyggjarane i fylket på ein rettvis måte. Det er ikkje sjølvstikk at dette blir løysinga i framtida med dei krava politkarane har til innsparing. Då er det viktig at vi som jobbar i fagfeltet lar vår stemme bli høyrst og viser kva vår kompetanse er verd for å ta vere på den sosiale rettferda i ei slik teneste. Kva har så dette med myndiggjering å gjere? Det at ein kan legge tilhøva til rette for at personar kan gjere seg nytte av gode rettleiingstenester har absolutt noko med å kunne bidra i ein myndiggjeringsprosess. Nokre vil kanskje hevde at det er meir myndiggjering i å klare å skaffe seg ein jobb eller finne utdanning på eiga hand. Det kan ein til ei viss grad vere samd i, men det er den ideelle situasjonen. Vi har eit ansvar som samfunn og bidra til at dei som ikkje meistrar dette i einskilde fasar i livet får den oppfølginga som trengst. Med tanke på førekomst av psykiske lidingar som vi tidlegare i oppgåva har sett på, så er det ikkje utenkeleg at det brått kan vere oss sjølv som sitter på andre sida av bordet og ynskjer å få bistand og rettleiing om korleis ein kan få ein betre livskvalitet.

6.2 Forskingsspørsmål 2

Fokus på myndiggjeringsfaktorane tilhøyregheit og autonomi.

Korleis kan ein innrette relasjonen i karriererettleiinga slik at personar med lettare psykiske lidingar opplever myndiggjering i samtalene?

Som karriererettleiarar er vi privilegerte med tanke på det å få møte menneske i mange ulike situasjonar. Det er alltid like spanande å sjå kva samtalen skal omhandle når ein møter ein ny vegsøkjjar. Vi veit svært lite om personen på førehand. Vi veit namnet, alderen, bustadkommune, og litt om utdanninga og yrkesbakgrunnen til vegsøkjaren. Dette er kort informasjon som vegsøkjjar sjølv fyller inn i eit skjema ved bestilling av time. Til samanlikning med psykisk helsevern og andre helsetenester, så har ikkje vi ei innsøking til

samtale, eller ein journal å forholde oss til. Vi har difor avgrensa moglegheit til å dyrke vår eiga forforståing til det første møtet. Dette var noko intervjupersonane trekte fram som veldig viktig i møte med karriererettleiar. Ein kunne møte opp til ei frivillig samtale utan at ein skulle få tildelt ei diagnose. Ein av intervjupersonen forklarte situasjonen slik:

«...eg har jo det vanskeleg, og er i ein situasjon som eg tenker er krevjande og litt skremmande til og med, men kjenner at eg er blitt vant til å kome meg gjennom det, at eg klarer å holde roen...eg har overtenking og tankekjør...og litt angst, men det meste er forbi meg...»

Langeland (2006) viser til at i ein salutogen tankegang er personen si eiga skildring det sentrale. Ved å gje merksemd til opplevinga av livssituasjonen, kan ressursane som medverkar til betring bli oppdaga. Ein bør unngå at vegsøklar si historie vert kopla kontinuerleg til ei eventuell diagnose, og huske på at diagnosar berre er ein tynn skildring av ein person. Langeland (2006) meiner vidare at det å identifisere ein person med karakteristikk, er å redusere denne personen. Vegsøklarane i prosjektet var opptatt av akkurat dette, og dei opplevde ein fridom i samtale som var på lik line med alle andre som tok kontakt med karrieresenteret. Langeland (2006) er også opptatt av ein person si historieforteljing. Ho viser til at når ei historie er problemmetta, kan det vere viktig å spørje etter alternative historier der personen har opplevd meining og meistring. På den måten kan ein person sin narrative identitet bli endra gjennom nye historier som eit resultat av samtalen (Langeland, 2006, s.93). Ein slik måte å tenke på utforsking av meistring er også godt kjent blant karriererettleiarar. Dette er heller ikkje ulikt metodikken til Life design, der historieforteljing er sentralt. Savickas nyttar omgrepet helbredande narrativer i denne samanhengen. Det er når vegsøklar dekonstruerer negative narrativer, erstattar desse med nye tankar om kven ein er og kven ein har lyst til å bli (Højdal, 2018). Life design er på lik line med kognitiv terapi noko som trengs kompetanse og øving i, for at det kan vere til nytte for vegsøklar. Karriererettleiarar er generelt forsiktige med å trå inn gråsona mellom rettleiing og terapi. Eg trur likevel at vi har noko å hente som karriererettleiarar om vi vågar å tileigne oss og nytte slike metodar. Vi får då ei større bredde i korleis vi kan møte vegsøklarar med ulike ynskjer og behov. Norendal (2018) gjer i denne samanhengen eit poeng ut av at det meste av teori om karriererettleiing er utvikla i andre land og kontekstar enn i Norge. Norendal (2018) viser også til at det i Norge er ein tendens at karriererettleiarar har meir pedagogisk enn psykologisk og terapeutisk kompetanse.

Zunker (2008) trekker fram kor viktig det er at karriererettleiarane har eit holistisk perspektiv i rettleiinga. Han hevdar vidare at livsområda er sterk samanvevd og må sjåast på i ein samanheng. I praksis opplever vi akkurat dette som Zunker (2008) er inne på. Det er sjeldan at det er ein ting vegsøkjjar bringar fram. Dette stiller store krav til karriererettleiarane, og hjelpe vegsøkjjar med å sortere ut kva som vert lagt vekt på.

Vegsøkjjar er altså med på å definere innhaldet og kva ein skulle prøve å oppnå i samtalene. Som myndiggjeringsmodellen viser, så møter ein altså opp til rettleiingssamtale som eit sjølvstendig individ med stor grad av autonomi. Ein er ikkje ein pasient, men ein vegsøkjjar som ynskjer å utforske moglegheitene på forskjellige måtar. Det er då avgjerande at karriererettleiar har ei slik haldning som samsvarer med ynskje til vegsøkjjar. Amundsen (2023) kallar dette for å innta «den ikkje vitande posisjon». Kjernen i denne haldninga er at yrkesutøveren kjem til samtalen utan å ha med seg ferdigtenkte løysingar og svar, men stiller med openheit, interesse og nysgjerrigheit når det gjeld den andre si livsverd. Gjennom den ikkje-vitande posisjonen er yrkesutøveren ute etter å identifisere og forstå kva erfaringar og tankar den andre har om sin eigen situasjon og det temaet samtalen dreier seg om. I staden for å nytte sin meirviten og kunnskap om temaet ut frå ein ekspertposisjon, brukar yrkesutøveren sin ekspertise til å legge til rette for at personen sine egne refleksjonar og ressursar kjem i forgrunnen (Amundsen, 2023, s.217). Dette hindrar ikkje at yrkesutøveren kan spele inn relevant informasjon, kunnskap og erfaring i samtalen, men ein gjer det på ein slik måte som opprettheld den andre sin autonomi. I det å innta denne posisjonen vil nok mange karriererettleiarar kjenne seg igjen i. Likevel er det fort gjort å vere for ivrig etter å hjelpe vegsøkjjar og gløyme akkurat dette. Intervjupersonane ga tilbakemelding om at dei hadde blitt møtt med haldninga som kjenneteiknar den ikkje vitande posisjon. Den eine intervjupersonen sa det på ein direkte måte:

«...det var liksom at ting ikkje blei gitt til meg, men eg kunne liksom tenke meg kva eg sjølv kunne gjere med det...».

Halvorsen (2009) er inne på det same ved å bruke omgrepet anerkjenning, ho viser til at anerkjenning dreier seg om retten til å eige egne inntrykk og uttrykk. Halvorsen (2009) er opptatt av at det er krevjande å vere til stades i hjelpande relasjonar, og vi må ha ledig plass i oss, for å kunne ta imot og gi tilbake. Eg tenkjer at spesielt dette med å gi noko tilbake er viktig. Det kan ikkje vere slik at ein berre skal bli dyktig til å sitte å ta imot, det

må også skje noko konstruktivt i etterkant som vert nyttig for vegsøklar. I det å gje tilbake ei ny forståing kan til dømes samtalemotoden i life design vere relevant å nytte.

Som tidlegare omtala i oppgåva så hadde eg nokre utfordringar med rekrutteringsprosessen av deltakarane i prosjektet. Eg har tenkt litt på kvifor det vart slik. Var det eg som var spesielt opptatt av dette fenomenet, og såg etter det i mine samtaler? Inntok eg ei haldning i rettleiingssamtalene som ga opning for vegsøklarane til å bringe informasjonen fram på bordet? Dette er kanskje delvis sant, og interessant å reflektere over. Eg må som fagperson vere medviten om dette interessefeltet mitt, og ikkje overfokusere på det. Vegsøklarane som eg intervjuar var ikkje opptatt av sjukdomssnakk, men det var viktig å få lagt det fram, og gå vidare med karriererettleiingssamtalen. Med dette viser ein også at ein som karriereretleiar er opptatt av heile mennesket, og at helse og arbeid heng i hop. På den andre sida er det kanskje mange som har psykiske utfordringar som ikkje ynskjer å fortelje om det, eller tykkjer det er eit vanskeleg tema. Det må sjølvstundt respekterast frå karriereretleiar si side. Mine intervjupersonar hadde ikkje problem med å fortelje om det som var utfordringane deira med tanke på den psykiske helsa. Dette var kanskje også drivande for at dei i det heile tatt ville vere med på denne forskinga.

Nokre av vegsøklarane i prosjektet hadde kontakt med Nav. Dei hadde fått informasjon frå sakshandsamaren sin om karriereretleinga fylkeskommunen tilbyr. Ein kan stille spørsmål om det å ta kontakt med karrieresenteret var heilt frivillig. Var det eit mildt press eller ei forventning frå sakshandsamar at vegsøklar skal gjere dette for å vise interesse og vilje til å støtte aktivitetskravet Nav stiller til personar utan jobb? I praksisfeltet har eg lagt merke til ein viss forskjell på vegsøklarar som tek kontakt som er i jobb eller skule, enn dei som er tilknytt til Nav. Ei kan sjå ei større endringsvilje og sjølvttillit hjå dei vegsøklarane som tek kontakt og ikkje har tilknyttinga til Nav. Dette er kanskje naturleg og sjølvstundt. Desto viktigare er det å hjelpe desse vegsøklarane til ei myndiggjering og forstå kva som står på spel for den einskilde. I desse samtalane har eg sjølv opplevd at vegsøklar kjem med ei litt forsiktig og usikker tilnærming, men at dei endrar seg i løpet av samtalen og verkar meir engasjerte og ser at rettleiinga kan vere nyttig for dei. Likevel fekk eg inntrykk av at dei vegsøklarane som hadde kontakt med Nav hadde ein god relasjon med sin sakshandsamar. I praksis har eg opplevd nokre gonger at vegsøklarar ynskjer å ha med seg sin sakshandsamar frå Nav i første møtet. Dette tenkjer eg vi må vere opne for og ha respekt for, sjølv om det også sjåast på som ei umyndiggjering.

Alle intervjupersonane sa at dei opplevde gode møter med sin karriererettleiar. Dette kan vere ein av grunnane til at dei ville stille opp til intervju. Vegsøklarane fortel at dei vart møtt på ein anerkjennande måte. Dei kjente seg sett og forstått. Vidare skildrar dei ei oppleving av at samtalene hadde eit positivt fokus med vekt på ressursar og meistring. I teorien om salutogenese, som er ein av grunnteoriane bak myndiggjeringsmodellen, så vert det lagt vekt på akkurat dette. Karriererettleiar og vegsøklar prøver i lag å utforske kva ein kan og vil, heller enn det motsette. Ein ser på menneske som aldri heilt friskt eller aldri heilt sjukt. No er det ikkje slik at i psykisk helsevern er fråverande med slike perspektiv og tankar. Som Aarre (2018) trekker fram er det ein veg å gå før ein får implementert perspektivet om myndiggjering i psykisk helsevern på lik line med den medisinske tradisjonen. Slik eg forstår tankane til Aarre (2018) så meiner han at det bør skje eit paradigmeskifte i psykisk helsevern.

Det har i dei seinare åra blitt eit skarpere fokus på brukarmedverking og myndiggjering, og det er konteksten alt dette skjer i som er skilnaden. Difor tenker eg at det er bra som mange av deltakarane poengterer, at det er eit skilje mellom karriererettleiing og behandling i psykisk helsevern. I starten av utarbeidinga av oppgåva tenkte eg at det å få utvikla eit samarbeid mellom karriererettleiingstenesta og psykisk helsevern var viktig. Sagt på ein anna måte, eg hadde ei forforståing om at dette var viktig, og eg ville få det bekrefte. Undervegs i arbeidet vart dette poenget mindre og mindre viktig. Intervjupersonane var heller ikkje spesielt opptatt av dette. Det var ei interessant oppdaging at akkurat dette skjedde, og det viser kor viktig det er med ei open haldning til det ein ynskjer å undersøkje.

Det er likevel viktig at personar som jobbar i psykisk helsevern er klar over tilbodet pasientane deira kan få ved dei fylkeskommunale karrieresentera, og sjå på det som eit supplement. I mange tilfelle er det fastlege eller legekontor som er førsteinstansen som møter personar med psykiske plager. Dei er i ein unik posisjon til å introdusere tilbodet for personar som kjem til dei med til utfordringar på jobben eller som har vanskar med å finne tilhøyregheit i arbeidslivet. Dette er noko anna enn eit formalisert samarbeid, som kan virke styrande og avgrensande. Difor kan det virke som samarbeidet mellom karrieresenter og psykisk helsevern har ein bra organisering, men at tilsette i helsetenesta treng opplysning om tenesta. Dette kan til dømes vere at informasjonsskriv om karriererettleiing vert hengt opp eller distribuert ut til venterom og liknande. Ein kan også sende informasjon til fagansvarleg ved institusjonar. Det kan virke som initiativet må kome frå karrieresentera.

6.3 Forskingsspørsmål 3

Fokus på myndiggjeringsfaktorane tilhøyregheit, kompetanse og mening.

På kva måte kan karriererettleiing vere myndiggjerande for personar med lettare psykiske lidingar i prosessen med å få utvikla ei god tilknytning til arbeidslivet?

Det er kanskje ikkje så vanskeleg å resonnerer seg fram til at det å vere i ein jobb og i eit arbeidsfellesskap kan vere bra for helsa og livskvaliteten. Forsking underbygger også denne påstanden. Mellom anna har Redekopp og Huston (2018) kome fram til at det er betre for den psykiske helsa å vere i jobb, enn å ikkje vere i jobb. Blustein (2007) er samd i dette, og trekker fram kor viktig det er for menneske på mange plan å ha denne tilhøyregheita. Vidare er Blustein (2007) litt bekymra når denne tilhøyregheita og stabiliteten vert truga av stadige endringar i ein usikker arbeidsmarknad. Det vert brukt store økonomiske ressursar kvart år i Norge for å hjelpe personar til å få ein jobb. I 2020 brukte Nav 9,1 milliardar kroner på ulike arbeidsmarknadstiltak. Om desse tiltaka hjelper eller ikkje skal ikkje omtalast her. Det som kan vere interessant å bringe fram er korleis ein kan bruke myndiggjeringsmodellen for å bidra til at personar får ei sterkare tilknytning til arbeidslivet. Alle intervjupersonane eg snakka med hadde eit sterkt ynskje om å få vere i ein jobb og såg verdien av det, men dei møtte nokre utfordringar som gjorde at det stoppa ofte litt opp.

Arbeidsplassen er for mange ein viktig arena for sosialt samvær. Det å få oppleve eit sosialt fellesskap som inkluderer at ein kan gi støtte og få støtte er med på at ein opplever samanheng i livet. Langeland (2009) trekker fram at kvaliteten på sosial støtte er viktig, spesielt relasjonar der ein har moglegheit til å gi omsorg og der ein opplever sosial inkludering. Dette kan ein også få til andre stader enn ved ein arbeidsplass. Deltaking i fritidsaktivitetar og organisasjonsarbeid er døme på dette. Likevel er det noko med det å kjenne på ein tilhøyregheit til arbeidslivet som er viktig for folk. For ein del år sidan jobba eg ved ei arbeidsmarknadsbedrift. Då kom eg i kontakt med personar som skulle få ei vurdering av arbeidsevne, og ein del gjekk mot uførestønad. Eg opplevde at det var vanskeleg for mange å gi slipp på tilhøyregheita til arbeidslivet, og mange ville gjerne jobbe i reduserte stillingar. Dette kan vi også sjå hjå seniorar i ein del yrker som må slutte i jobbane på grunn av oppnådd aldersgrense.

Ei anna side av det å vere i jobb, er at det kan vere direkte sjukdomsframkallande. Ved karrieresenteret møter vi ein del veksøkjarar som har denne opplevinga. Det kan vere konflikthar med leiar eller kollegaer. Det kan vere at ein er ikkje samd i endringar som vert gjort og liknande. Då kan vi ikkje seie at jobben er helsefremmande, men tvert om er den helseskadane. Personar som opplever dette reagerer ulikt. Nokre kan rett og slett utvikle ein depressiv episode.

Lau et al. (2011) hevdar at deltaking i arbeidslivet ser ut til å ha ein positiv verknad på arbeidstakarane si psykiske helse. Men dei påpeikar at om dette skal fungere må arbeidstakarane utsettast for rimelege og realistiske krav, og dei må ha god kontroll på arbeidsoppgåvene sine.

Dette samsvarar med faktoren kompetanse i myndiggjeringsmodellen. Lau et al. (2011) trekker fram også kor viktig det er med støtte frå kollegaer og leiar. Dette samsvarer med momenta i faktoren tilhøyregheit i myndiggjeringsmodellen.

Perspektivet til Antonovsky om salutogenese kan vere eit spesielt godt hjelpemiddel i samtaler om korleis skape helsefremmande arbeidstilknytning, men også faktorane i myndiggjeringsmodellen kan ein nytte. Då vil ein truleg få meir konstruktive samtaler som ser på totaliteten i situasjon. Når det gjeld faktoren kompetanse i myndiggjeringsmodellen viser Amundsen (2023) til at det er ein sentral føresetnad at det er balanse mellom ein person sin faktiske kompetanse og utfordringane ein møter for å kunne vere i ein flyt. Dersom utfordringane over tid er større enn kompetansen er det fare for å oppleve angst, stress og bekymring, noko som kan føre til at personen mislykkast, unngår å handle eller mistar motivasjonen (Amundsen, 2023 s.99).

Ein av intervjupersonane som var utdanna barnehagelærar sa noko om dette på følgjande måte:

«...eg snakka med rettleiaren min om at det er utfordrande å jobbe i barnehage...det stressa meg...og eg merka at det er ein trigger for depresjon...»

Korleis kan vi bruke modellen i praksis når vi møter desse personane? Ein bør nok jobbe på ulike plan. Heilt konkret kan det å jobbe med innsikt ved hjelp av eit samtaleverktøy vere ein bra plass å starte. Intervjupersonane opplevde verktøyet som bevisstgjering og styrkande. I denne metoden å rettleie på, nyttar ein det som tidlegare vart omtala som karrierelæring. Det var både ei praktisk tilnærming med til dømes å sjå på jobbsøknader og cv, men også der ein fekk reflektere over eigen kompetanse.

Ein svarer på mange spørsmål utan å få tildelt ei diagnose, men heller det å finne ut kva som kan vere ein god plan når du er akkurat den du er. Det å jobbe med innsikt kan vere med på hjelpe vegsøkjjar til å regulere handlingsmåtar og forstå mekanismar i møte med andre menneske, til dømes på ein arbeidsplass. Det er myndiggjerande å bidra til at vegsøkjjar får denne kompetansen om seg sjølv og kan nytte den i ei positiv retning. Dette samsvarar med det Antonovsky (2012) omtalte som handterbarheit, og som i myndiggjeringsmodellen vert faktoren kompetanse. Denne måten å jobbe med vegsøkjjar på er nok i eit felt som tenderer inn mot behandling. Karriererettleiarane har på ingen måte som intensjon å ta over for behandling som legar, psykiatrar og psykologar kan gi. Her er det snakk om eit supplement som vegsøkjjar står fritt til å ta imot eller ikkje.

Ein av vegsøkjjarane var veldig stressa for det å få seg jobb. Han hadde dårleg råd og ville forsørge familien sin. Han fortalde at han vart litt rolegare etter å ha snakka med karriererettleiar. Han fekk litt meir tru på seg sjølv og at han kunne søkje på jobbar som han før ikkje trudde han passa til. Vegsøkjjar fekk auka kompetanse om seg sjølv og korleis han kunne sjå nytt på situasjonen sin. Ved å nytte life design counseling vil ein også kunne invitere vegsøkjjar til å bli betre kjent med seg sjølv. Dette er ein rettleiingsmetode som ein treng øving i å nytte. Ein kan mellom anna sjå på korleis ein har takla overgangar og endringar i livet. Om noko til dømes har vore utfordrande, kan ein omkonstruere det til å få eit anna reaksjonsmønster. Dette er også litt av tankegangen i kognitiv terapi, at ein skal erstatte uønskt handlings- og tankemønster med nye, meir konstruktive mønster.

I neste kapittel vil det bli gitt ein oppsummering av oppgåva.

7. Oppsummering

I denne masteroppgåva har eg intervjuet fire vegsøkjjarar med angst og depresjon om korleis dei har opplevd at karriererettleiinga har vore myndiggjerande. Eg vil i denne delen summere opp hovudpunkta i oppgåva på ein kortfatta måte. Eg relaterer det til problemstillinga som blei introdusert i innleiande kapittel:

Korleis kan karriererettleiing vere myndiggjerande for personar med lettare psykiske lidingar?

Vegsøkjjarar med lettare psykiske lidingar kan oppleve myndiggjering, og dermed større kontroll over avgjersle og handlingar i livet, ved at:

- Autonomien vert styrka fordi det er dei sjølve som har ansvar for å bestille timeavtale med karriererettleiar. Vegsøkjjar må bestemme sjølv om samtalen skal foregå fysisk på kontoret, ved video eller via telefon. Det er også vegsøkjjar sitt ansvar å vurdere behovet for fleire samtaler.
- Autonomien vert styrka fordi vegsøkjjar har ansvaret for å definere kva som skal vere utgangspunktet og tema for samtale. Vegsøkjjar må også aktivt vere med på bestemme kva for metodikk og verktøy som skal nyttast i samtale.
- Vegsøkjjar meistarar å etablere ein tilhøyregheit og relasjon med karriererettleiar som er trygg og anerkjennande. Ein bør bli møtt med ein open og ikkje vitande haldning. Vegsøkjjar vert sett på som ein reell student eller arbeidstakar, og ikkje som ein pasient eller eit case.
- Ein kan gjennom prosessretteiing får betre kjennskap til seg sjølv og eige reaksjonsmønster. Ein kan oppleve å bli meir bevisst korleis ein kan handtere både gode relasjonar, eller meir krevjande relasjonar på arbeidsplassen. Vegsøkjjar kan få styrka eigen evne til refleksjon og handtering av livsområde som arbeid, utdanning, familie, fritid og helse. Ein vil gjennom ein slik refleksjon kunne forstå situasjonen sin betre, og dette vil igjen vere meiningsskapande. Ved å få denne sjølvinnvikta vil ein vere betre rusta til å handtere framtidige overgangar i livet.
- Vegsøkjjar kan få auka kompetanse og meistring i karrierelæringsaktivitetar som det å skrive jobbsøknader og intervjuutøving. Vegsøkjjar kan då oppleve meir kontroll og oversikt på kva for jobba dei kan søkje på og kva for jobbar dei ikkje bør søkje på.

- Ein får større innsikt i eigen formell og uformell kompetanse. Ein kan få auka sjølvkjensla si ved ein slik kompetansekartlegging. Vegsøklar kan få innblikk i korleis ein kan transformere kompetansen sin over til andre aktuelle yrkesområder som gjev meir mening for vegsøklar.
- Karriererettleinga bør ikkje vere for tett kopla på behandlingsapparatet i psykisk helsevern. Vegsøklarane opplever autonomi og meistring slik det er organisert i dag. Tilbodet om karriererettleing bør likevel bli meir kjent for behandlarar i helsesektoren.

Vegsøklarar med lettare psykiske lidingar kan oppleve ei indirekte myndiggjering ved at:

- Karriererettleiarane har kjennskap til myndiggjering som omgrep og teoretisk perspektiv i møte med vegsøklar. I dette ligg det også kjennskap til myndiggjeringsmodellen, og kva for faktorar som kan fremme eller hemme myndiggjering.
- Karriererettleiarane har kompetanse om psykisk helse og ulike behandlingsformer. I dette ligg det også at karriererettleiarane kan sjå samanhengar mellom psykisk helse og karriererettleing, og kunne handtere det på ein profesjonell måte.
- Karriererettleiarane har innsikt i omgrepet anerkjenning. I dette ligg det at rettleiarane har sjølvinnsikt og mot til å gje rom for vegsøklar til å eige si historie.
- Det er vanskeleg å måle i kor stor grad myndiggjering har føregått. Det kan også vere slik at vegsøklar si opplevde myndiggjeringa etter rettleiingssamtalene ikkje kjem tydeleg fram med det same, men kan bli henta fram og kome til uttrykk i framtidige avgjersle om overgangar i livet.

8. Avslutning

I arbeidet med denne masteroppgåva har eg fått større innsikt i kva som kan vere nyttig kunnskap i møte med personar med psykiske lidningar som kjem til karriererettleiing. Det er fagkunnskap eg vil ta med meg vidare ut i praksisfeltet og bruke aktivt. I samtaler eg har hatt siste tida med personar som har psykiske helseutfordringar, har eg merka at merksemda mi vert retta mot det arbeidet eg har gjort med masteroppgåva. Dette er ein fin påminnar om at temaet karriererettleiing og psykisk helse er aktuelt i arbeidskvardagen.

Forskinga mi er gjennomført på eit lite utval av personar. Ein kan likevel tenke seg at det er sannsynleg at liknande fenomen opptrer i andre kontekstar. Det kan til dømes vere i karriererettleiing for flyktningar, eller karriererettleiing for personar med fysiske helseutfordringar. Med tanke på det relativt nye oppdraget karrieresentera har med karriererettleiing for nykomne flyktningar, vil det vere spesielt interessant å sjå det i samanheng med myndiggjeringsmodellen.

Eg er også blitt meir bevisst på bruken av omgrepet myndiggjering i rettleiingssituasjonen. Det er eit flott omgrep som på mange måtar oppsummerar kvifor vi driv med karriererettleiing. For meg har det vore eit litt «gløymt» omgrep fordi andre omgrep har blitt meir aktualisert og fokusert på i fagfeltet karriererettleiing. Slik sett har eg for min eigen del fått børsta støvet av omgrepet, og fått sett det inn i ein ny kontekst.

I kvalitetsrammeverket for karriererettleiing er det lagt stor vekt på karriereknappane. Det er tidlegare i oppgåva gitt ei omtale av dette samtaleverktøyet. Dei har ei visuell utforming som rundingar. Eg har tru på at myndiggjeringsmodellen også kan få sin plass i fagfeltet som eit samtaleverktøy eller analysemodell. Kanskje kan vi kalle dei for «myndiggjeringsknappane»?

Ein anna kunnskap eg har fått litt innblikk i er det å drive med forsking. Det har vore ein kunnskap i seg sjølv, og ei eigenutvikling som eg vil ha nytte av i ulike samanhengar. Eg håpar at det vert forska meir på tematikken som eg har løfta fram på min måte. Då vil ein kunne utvikle ny kunnskap og interesse hjå karriererettleiarane, slik at ein kan vere endå meir til nytte for personar med lettare psykiske lidningar som kjem til karriererettleiing. Noko som hadde vore interessant er å få vite meir om er korleis det gjekk med personar som har gjennomført karriererettleiing, til dømes etter eit års tid.

Det hadde også vore interessant om ein fekk meir kjennskap til korleis karriererettleiarane tenkte om myndiggjeringsomgrepet.

Når eg vurderer funna som har kome fram i forskinga, så kan ein lure på om det er så unikt eller overraskande. Ville ein kanskje fått tilnærma like funn om ein intervjuar fire personar som hadde gjennomført rettleiingssamtaler som ikkje hadde ei lettare psykisk liding? Det ligg noko i akkurat dette, at kanskje behov for å oppleve myndiggjering er meir allment enn ein trur, og at eg som karriererettleiar må bruke kunnskapen som eg har tileigna meg som ei tilnærming i alle samtalene.

Eg avsluttar denne masteroppgåva der eg starta, med det treffande sitatet til den eine intervjupersonen min: «*det er berre slik eg ser ut når eg ikkje får nok sollys og vatn*». Det viser at karriererettleiarar kan vere med å bidra til at personar får gode vekstvilkår, og vere til nytte når myndiggjeringskrafta treng å bli mobilisert.

Litteraturliste

- Aarre, T.F. (2018). *En mindre medisinsk psykiatri*. Oslo: Universitetsforlaget
- Aarre, T., Bugge, P. & Juklestad, S.I. (2009). *Psykiatri for helsefag*. Fagbokforlaget.
- Antonovsky, A. (2012). *Helsens mysterium. Den salutogene modellen*. Gyldendal Akademiske.
- Amundsen, S. (2023). *Myndiggjort og sårbar. Empowerment i arbeid med mennesker*. Cappelen Damm Akademiske.
- Berge, T. & Repål, A. (2010). *Den indre samtalen. Lær deg kognitiv terapi*. (3.utg.). Gyldendal Akademiske
- Blustein, D.L. (2006). *The psychology of working. A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Routledge
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). *Using thematic analysis in psychology*. Qualitative Research in Psychology, 3(2): 77-101.
- Ekeland, T-J. (2014). *Frå objekt til subjekt – og tilbake? – Om tilhøvet mellom kunnskap, praksis og styring*. Tidsskrift for psykisk helsearbeid Vol.11, Utg.3 s. 211-220
<https://doi.org/10.18261/ISSN1504-3010-2014-03-03>
- [FNs bærekraftsmål](#)
- Halvorsen, G-S. (2009). *Anerkjennelsens betydning for en hjelpende relasjon: Om selvforståelse og andreforståelse*. Klinisk Sygepleie Vol.23 Utg. 4 s. 68-78.
<https://doi.org/10.18261/ISSN1903-2285-2009-04-08>
- Haugsgjerd, S., Jensen, P., Karlosson, B. & Løkke, J.A. (2002). *Perspektiver på psykiske lidelse – å forstå, beskrive og behandle*. (2.utg.). Gyldendal Akademiske

Heggen, K. (2007). *Rammer for meistring*. I T.J. Ekeland og K. Heggen (Red.). Meistring og myndiggjering, reform eller retorikk? Gyldendal Akademiske

Helsedirektoratet IS2076 *Sammen om meistring*.

[Lokalt psykisk helsearbeid og rusarbeid for voksne – Veileder.pdf \(helsedirektoratet.no\)](#)

Højdal, L. (2018). *Karrierevejledning. Temaer og metoder*. Danmark

Johannesen, A., Tuft, P.A. & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. (5 utg.). Oslo: Abstrakt Forlag

Karlsson, B. & Borg, M. (2017). *Recovery – Tradisjoner, fornyelse og praksiser*. Gyldendal Akademiske.

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2019). *Det kvalitative forskningsintervjuet*. 3.utg. Gyldendal Akademiske.

Kvalitetsrammeverket <https://www.kompetansenorge.no/kvalitet-i-karriere/>

Langeland, E. (2010). *Mestring av psykiske helseproblemer*. I A. Almvik & L. Borge (Red.) *Psykisk helsearbeid i nye sko*. 3 utgave s 87-104. Fagbokforlaget

Lau, B., Finne, L.B. og Berthelsen, M. (2011): *Deltakelse i arbeidslivet: Helsefremmende eller en risiko for utvikling av dårlig mental helse?* Tidsskrift for Norsk psykologiforening, Vol 48, nummer 8 (s. 745-750)

Norendal, K.M. (2018). *Life design i Norge – en vei til meningskaping for individet*. I R. Kjærgård & P. Plant (Red.), *Karriereveiledning for individ og samfunn* (s. 206-229). Gyldendal Akademiske

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

Kunnskapsdepartementet [NOU 2016: 7 - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no)

Redekopp, D.E. & Huston, M. (2018): *The broader aims of career development: mental health, wellbeing and work*. British Journal of Guidance & Counselling, volum 47, <https://doi-org.ezproxy.inn.no/10.1080/03069885.2018.1513451>

Redekopp, D.E. & Huston, M. (2023). *Forbindelsen mellom karriereveiledning og psykisk helse*. Veilederforum 9. oktober 2023. [Forbindelsen mellom karriereveiledning og psykisk helse | Veilederforum.no](https://www.veilederforum.no/forbindelsen-mellom-karriereveiledning-og-psykisk-helse)

Språkrådet [Språkrådets svarbase \(sprakradet.no\)](https://www.sprakradet.no/svarbase)

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

Thomassen, M. (2006). *Vitenskap, kunnskap og praksis: innføring i vitenskapsfilosofi for helse- og sosialfag*. Oslo: Gyldendal akademiske

Zunker, V. (2008). *Carrer, Work and Mental Health: Integrating Career and Personal Counseling*. SAGE Publications, Inc. [ProQuest Ebook Central - Reader](https://www.proquest.com/ebook-central)

Vedlegg 1

Intervjuguide

1. Først ei avklaring om behov for å gå gjennom informasjonsskriv og samtykkeskjema.
2. Spørsmål om alder.
3. Kvifor tok du kontakt med karrieresenteret, og på kva måte vart du kjent med dette tilbudet?
4. Korleis opplevde du rettleiingssamtalene?
5. Kva utbytte vil du seie du fekk av rettleiinga?
6. Var det noko som du tykte var spesielt nyttig for deg?
7. Har det påverka livssituasjonen din i noko grad?
8. Var karriererettleiing slik du hadde forventa det?
9. Er det noko som burde vore gjort annleis?
10. Ser du ein måte karriererettleiing kan bidra inn mot psykisk helsevern?
11. Er det noko du har lyst å legge til?

Vedlegg 2

Vil du delta i forskingsprosjektet

«Karriererettleiing i eit helsefremmande perspektiv»

Kva for erfaringar og opplevingar har fem personar med angst og/eller depresjon gjort seg etter å ha fått karriererettleiing?

Dette er eit spørsmål til deg om å delta i eit forskingsprosjekt der føremålet er å få meir kunnskap om koplinga mellom karriererettleiing og psykisk helse. I dette skrivet gjev vi deg informasjon om måla for prosjektet og om kva deltaking vil innebere for deg.

Føremål

Føremålet med dette prosjektet å få auka kunnskap om karriererettleiing kan bidra til å vere helsefremmande for personar som har lettare og/eller moderate psykiske helseutfordringar. Det handlar også om korleis ein kan samarbeide på tvers av ulike system for å gi eit betre tilbod om tenesta karriererettleiing til personar i psykisk helsevern.

Problemstillinga er «Kva for erfaringar og opplevingar har fem personar med angst og depresjon gjort seg etter å ha fått karriererettleiing?»

Dette er eit forskingsprosjekt som er knytt til skriving av masteroppgåve i karriererettleiing ved Høgskulen i Innlandet.

Kven er ansvarleg for forskingsprosjektet?

Høgskulen i Innlandet er ansvarleg for prosjektet.

Kvifor får du spørsmål om å delta?

Du vert kontakta fordi du har gjennomført karriererettleiing og har oppgitt erfaring med det å ha angst og/eller depresjon. Det er den karriererettleiaren som har hatt samtalene med deg som tek fyrste kontakta om det å delta i prosjektet. Det er fem personar som totalt skal delta prosjektet. Forskaren vil ikkje få opplysningar om deg før du eventuelt takkar ja til å delta.

Kva inneber det for deg å delta?

Metoden for innhenting av informasjon i dette forskingsarbeidet er intervju. Det vil bli tatt lydopptak av intervjuet. Prosjektet er ikkje klassifisert som helseforskning og det vil ikkje bli stilt helserelevante spørsmål.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Dersom du vel å delta, kan du når som helst trekkje samtykket tilbake utan å gje nokon grunn. Alle personopplysingane dine vil då bli sletta. Det vil ikkje føre til nokon negative konsekvensar for deg dersom du ikkje vil delta eller seinare vel å trekkje deg.

Ditt personvern – korleis vi oppbevarer og bruker opplysingane dine

Vi vil berre bruke opplysingane om deg til føremåla vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandlar opplysingane konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- Det er student ved master i karriererettleing Stein Inge Strøm som vil foreta intervju og ha tilgang til datamaterialet.
- Opptak av intervju vil følgje Høgskulen i Innlandet sine prosedyrar for sikker lagring.
- I sjølve oppgåveteksten vil eventuelle opplysningar som vert nytta bli anonymisert

Kva skjer med opplysingane dine når vi avsluttar forskingsprosjektet?

Opplysingane blir anonymiserte når prosjektet er avslutta/oppgåva er godkjend, noko som etter planen er 01.03.2024 Etter prosjektslutt vil alle opptak og personopplysningar bli sletta.

Kva gjev oss rett til å behandle personopplysningar om deg?

Vi behandlar opplysningar om deg basert på samtykket ditt.

På oppdrag frå Høgskulen i Innlandet har personverntenestane ved Sikt – Kunnskapssektorens tenesteleverandør vurdert at behandlinga av personopplysningar i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettar

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

- innsyn i kva opplysingar vi behandlar om deg, og å få utlevert ein kopi av opplysingane,
- å få retta opplysingar om deg som er feil eller misvisande,
- å få sletta personopplysningar om deg,
- å sende klage til Datatilsynet om behandlinga av personopplysingane dine.

Dersom du har spørsmål til studien, eller om du ønskjer å vite meir eller utøve rettane dine, ta kontakt med:

- Høgskulen i Innlandet ved prosjektansvarleg Ingrid Bårdsdatter Bakke tlf. 46696308

ingrid.bardsdatter.bakke@inn.no eller student Stein Inge Strøm tlf. 92893547

stein.inge.strom@vlfk.no

- Kontaktopplysning til personvernombod ved Høgskulen i Innlandet er personvern@inn.no

Dersom du har spørsmål knytt til vurderinga av prosjektet frå Sikts personverntenester kan du ta

kontakt via:

- e-post (personverntjenester@sikt.no) eller telefon: 73 98 40 40.

Venleg helsing

Prosjektansvarleg

Student

Ingrid Bårdsdatter Bakke

Stein Inge Strøm

Samtykkeerklæring

Eg har motteke og forstått informasjon om prosjektet «Korleis opplever personar med angst og

depresjon karriererettleiing?» og har fått høve til å stille spørsmål. Eg samtykker til:

å delta i intervju

Eg samtykker til at opplysingane mine kan behandlast fram til prosjektet er avslutta.

(Signert av prosjektdeltakar, dato)

Vedlegg 3

Meldeskjema

Referansenummer 377453

Hvilke personopplysninger skal du behandle?

- Stemme på lydopptak

Prosjektinformasjon

Tittel

Stein Inge Strøm - Karriererettleiing i eit helsefremmande perspektiv. Kva for erfaringar og opplevingar har fem personar med angst og/eller depresjon gjort seg etter å fått karriererettleiing?

Sammendrag

Dette er eit kvalitativt studie i høve masterutdanning i karriererettleiing ved Høgskulen i Innlandet. Formålet med forskinga er få kunnskap om karriererettleiing kan vere helsefremmande for personar med lettare/moderate psykiske helseutfordringar. Det vil bli nytta intervju som metode for å utvikle data. Intervjupersonane vil bli rekruttert frå vegsøkjjarar som har fått karriererettleiing ved eit karrieresenter.

Begrunn behovet for å behandle personopplysningene

Det er viktig at intervjuar som det vert tatt lydfil av vert anonymisert.

Ekstern finansiering

Ikke utfyllt

Type prosjekt

Master

Kontaktinformasjon, student

Stein Inge Strøm, stein.inge.strom@vlfk.no, tlf: 92893547

Behandlingsansvar

Behandlingsansvarlig institusjon

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

Prosjektansvarlig

Ingrid Bårdsdatter Bakke, ingrid.bardsdatter.bakke@inn.no, tlf: 46696308

Er behandlingsansvaret delt med flere institusjoner?

Nei

Utvalg 1

Beskriv utvalget

Personer som har bestilt time til karriererettleiing og gjennomført den ved eit fylkeskommunalt karrieresenter

Beskriv hvordan du finner frem til eller kontakter utvalget

Karriererettleiar som har gjennomført rettleiing med personar i målgruppa stiller spørsmål om å delta i prosjektet. Vegsøkjjar som vel å delta tek kontakt med forskar for vidare prosess.

Aldersgruppe

18 - 60

Hvilke personopplysninger vil bli behandlet om utvalg {{i}}? 1

Stemme på lydopptak

Hvordan innhentes opplysningene om utvalg 1?

Personlig intervju

Vedlegg

Intervjuguide.pdf

Lovlig grunnlag for å behandle alminnelige personopplysninger

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

Informasjon til utvalg 1

Mottar utvalget informasjon om behandlingen av personopplysningene?

Ja

Hvordan mottar utvalget informasjon om behandlingen?

Skriftlig (papir eller elektronisk)

Informasjonsskriv

Informasjonsskriv – samtykke.pdf

Tredjepersoner

Innhenter prosjektet informasjon om tredjepersoner?

Nei

Dokumentasjon

Hvordan dokumenteres samtykkene?

Elektronisk (e-post, e-skjema, digital signatur)

Hvordan kan samtykket trekkes tilbake?

Det kan vere via telefon eller e-post.

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

Ein kan få høre lydfil eller transkribert dokument

Totalt antall registrerte i prosjektet

1-99

Tillatelser

Vil noen av de følgende godkjenninger eller tillatelser innhentes?

Ikke utfyllt

Sikkerhetstiltak

Vil personopplysningene lagres atskilt fra øvrige data?

Ja

Hvilke tekniske og fysiske tiltak sikrer personopplysningene?

- Fortløpende anonymisering

Hvor blir personopplysningene behandlet?

- Databehandler

Hvem har tilgang til personopplysningene?

- Student (studentprosjekt)
- Databehandler

Hvilken databehandler har tilgang til personopplysningene?

Educloud Research

Overføres personopplysninger til et tredjeland?

Nei

Avslutning

Prosjektperiode

20.02.2023 - 01.03.2024

Hva skjer med dataene ved prosjektslutt?

Data slettes (sletter rådataene)

Vil enkeltpersoner kunne gjenkjennes i publikasjon?

Nei

Tilleggsopplysninger

b1e077420

Vedlegg 4

Vurdering av behandling av personopplysninger

Referansenummer	Vurderingstype	Dato
377453	Standard	23.03.2023

Tittel

Stein Inge Strøm - Karriererettleiing i eit helsefremmande perspektiv. Kva for erfaringar og opplevingar har fem personar med angst og/eller depresjon gjort seg etter å fått karriererettleiing?

Behandlingsansvarlig institusjon

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

Prosjektansvarlig

Ingrid Bårdsdatter Bakke

Student

Stein Inge Strøm

Prosjektperiode

20.02.2023 - 01.03.2024

Kategorier personopplysninger

Alminnelige

Lovlig grunnlag

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

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 01.03.2024.

Meldeskjema

Kommentar

OM VURDERINGEN

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

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

Vi har vurdert at du har lovlig grunnlag til å behandle personopplysningene, men husk at det er institusjonen du er ansatt/student ved som avgjør hvilke databehandlere du kan bruke

og hvordan du må lagre og sikre data i ditt prosjekt. Husk å bruke leverandører som din institusjon har avtale med (f.eks. ved skylagring, nettspørreskjema, videosamtale el.)

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

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til oss ved å oppdatere meldeskjemaet. Se våre nettsider om hvilke endringer du må melde: <https://sikt.no/melde-endringar-i-meldeskjema>

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

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

Lykke til med prosjektet!

b1e077420