

Fakultet for helse- og sosialvitenskap

Kjetil Veslum

KARR3006/1 Masteroppgave - karriereveiledning (Dybdemaster)

**Flytting eller lediggang? Et vanlig men
vanskelig valg.**

Relocation or unemployment? A common but difficult choice to make.

Master i karriereveiledning - dybde

Vår 2019

Samtykker til tilgjengeliggjøring i digitalt arkiv Brage

JA NEI

Forord

Å skrive en masteroppgave på deltid, over ett og et halvt år, i kombinasjon med å arbeide ved siden av, kan by på utfordringer om muligheter ut over det en møter når en skriver oppgaven på fulltid. Både for en selv og de rundt en. Når en samtidig er småbarnsforelder blir det ekstra mange hatter å bytte mellom. Når en studerer på deltid kan det være vanskelig å holde et intenst fokus på oppgaven, når tiden til stadighet må brukes til andre ting. På den annen hånd gir en mer ustrakt forskingsprosess informasjonen en innhenter mer tid til å modnes. Dette har for min del hjulpet meg å reflektere bedre, både rundt hvordan oppgaven skulle løses og i forståelse av informasjonen jeg i løpet av arbeidet tilegnet meg. Både teori og innhentede data.

Jeg vil takke min kone Alena, som har vært en støtte, har hjulpet meg å vende tilbake til oppgaven i perioder da arbeid og hjem tok hele fokuset, og har holdt ut med meg gjennom dette studiet. Jeg vil også takke barna mine, Nadia og Håkon, som har tålt godt at pappa var borte på studiesamling av og til. Ikke minst vil jeg også takke min veileder, Ingrid Bårdsdatter Bakke, som gjennom arbeidet har vært en uvurderlig støtte. Ingrid har hjulpet meg å sette frister for meg selv, pekt meg mot god litteratur, og kommet med gode konstruktive forslag til endringer i måten jeg løste oppgaven på. Jeg k Til slutt vil jeg også takke min mor, som har bidratt som barnevakt når det var behov, og mine medstudenter, som har bidratt med oppmuntrende ord og mulighet for felles refleksjon gjennom studiet.

Kjetil Veslum

Innhold

Innhold

INNHold	4
SAMMENDRAG	7
ABSTRACT	8
1. INTRODUKSJON	9
1.1 OPPGAVENS KJERNE - MOBILITET SOM FENOMEN	9
1.2 HVA ER BEST? HVEM ER DET BEST FOR? OG HVA BETYR EGENTLIG «BEST»?	9
1.3 VEILEDNINGSPERSPEKTIVET	10
1.4 PROBLEMSTILLINGEN	11
1.5 MITT PERSONLIGE FORHOLD TIL TEMAET	12
1.6 MITT PROFESJONELLE FORHOLD TIL TEMAET	14
1.7 AVGRENSNING AV OPPGAVEN	16
1.8 BEGREPSAVKLARING	17
2. KUNNSKAPSSTATUS OG TEORI	18
2.1 KUNNSKAPSSTATUS OM MOBILITET	18
2.2 NARRATIVER I KARRIEREKONSTRUKSJONSTEORI	21
2.3 FOLKETRYGDELOVEN	22
2.4 VEILEDERENS DOBBELTROLLE	23
2.5 MAKT, AVMAKT OG EMPOWERMENT	24
2.6 BOUNDARYLESS AND PROTEAN CAREER THEORIES	27
2.7 URBAN-RURAL MIGRASJON	30
2.8 MOBILITET OG SOSIAL RETTFERDIGHET	32
2.9 PERSONLIGHET OG VERDIER	34
2.9.1 <i>Personlighet</i>	34
2.9.2 <i>Verdier</i>	36
3. VITENSKAPSTEORETISK GRUNNLAG	38

3.1	GENERELT	38
3.2	TRANSCENDENTAL FENOMENOLOGI	39
3.3	HERMENAUTISK FENOMENOLOGI	42
3.4	HERMENEUTIKK	44
3.5	TRANSCENDENTAL FENOMENOLOGI OG SOSIAL KONSTRUKSJON	45
4.	METODE	47
4.1	KORT OM VALG AV METODE	47
4.2	KVALITATIVT UNDERSØKELSESOPLLEGG	48
4.3	UTVALG	49
4.4	DATAINNSAMLING - INTERVJU-METODISK	50
4.5	ANALYSE AV INNHENTET INFORMASJON	52
4.5.1	<i>Oppbygging av analyse</i>	52
4.5.2	<i>Utførelse av ord-telling</i>	54
4.5.3	<i>«Modification of the Stevick-Colaizzi-Keen method »</i>	54
4.5.4	<i>Eksempler fra analysen, brutt ned punkt for punkt</i>	56
4.6	INTERN GYLDIGHET OG OVERFØRBARHET	60
4.7	KONKLUSJON METODE	60
5.	RESULTATER FRA UNDERSØKELSEN	62
5.1	FRITTSTÅENDE ANALYSE AV HVER ENKELT RESPONDENT	62
5.2	RESPONDENT 1	62
5.2.1	<i>Oppsummering og mine førsteinntrykk etter gjennomførte intervju med respondent 1</i> 63	
5.2.2	<i>Textural-Structural Description fra respondent 1</i>	63
5.2.3	<i>Samhold mellom førsteinntrykk, ordtelling og SCK analyse hos respondent 1</i>	65
5.3	RESPONDENT 2	66
5.3.1	<i>Oppsummering og mine førsteinntrykk etter gjennomførte intervju med respondent 2</i> 67	
5.3.2	<i>Textural-Structural Description fra respondent 2</i>	67
5.3.3	<i>Samhold mellom førsteinntrykk, ordtelling og SCK analyse hos respondent 2</i>	69

5.4	RESPONDENT 3	70
5.4.1	<i>Oppsummering og mine førsteinntrykk etter gjennomførte intervju med respondent</i>	371
5.4.2	<i>Textural-Structural Description fra respondent 3</i>	71
5.4.3	<i>Samhold mellom førsteinntrykk, ordtelling og SCK analyse hos respondent 3</i>	73
5.5	SAMMENLIGNENDE ANALYSE	74
5.5.1	<i>Composite Textural-Structural Description – Sammendrag av de enkelte textural-structural descriptions</i>	74
5.5.2	<i>Sammenfallende erfaringer i Composite Textural-Structural Description</i>	76
5.5.3	<i>Avvikende opplevelser</i>	77
5.5.4	<i>Andre funn som kan være av interesse eller betydning</i>	77
6.	DRØFTING	79
6.1	KARRIEREKONSTRUKSJONSTEORI	79
6.2	PROBLEMSTILLINGEN, SETT OPP MOT VERDIER OG PERSONLIGHET	80
6.3	PROBLEMSTILLINGEN SETT OPP MOT BOUNDARYLESS CAREER OG EMPOWERMENT	82
6.4	PROBLEMSTILLINGEN SETT OPP MOT MAKT OG SOSIAL RETTFERDIGHET	83
6.5	URBAN-RURAL MIGRASJON OG VEILEDNING	85
6.6	EKSISTERENDE VEILEDNINGSTILBUD FRA HVEM?	86
6.7	KONKLUSJON	87
6.8	FORSLAG TIL VIDERE FORSKNING	89
	LITTERATURLISTE	90
	VEDLEGG 1 - INTERVJUGUIDE FOR MASTEROPPGAVE	

Sammendrag

Flytting eller lediggang? Et vanlig men vanskelig valg.

Bakgrunnen for denne oppgaven er en erfaring som veileder, av at det er vanskelig å veilede i karrieresammenheng rundt spørsmål om mobilitet. Å bytte yrke eller bosted for å få arbeid. Målet har vært å finne informasjon som vil gjøre karriereveilederen i bedre stand til å ta informerte valg rundt dette, for å hjelpe veisøkeren å gjøre det samme. I denne oppgaven har vi sett på tilgjengelig teori rundt temaet mobilitet, gått nærmere inn på hva gjeldende karriereteorier sier om dette, og intervjuet flere respondenter som har opplevd å måtte ta et valg rundt mobilitet. Metodisk har det vært brukt åpne intervjuer, og innsamlede data har blitt analysert etter fenomenologisk metode. Resultatene viser at mobilitet for arbeidsledige ofte ikke oppleves som et reelt valg, og at enkelte typer mobilitet for enkelte mennesker, eller mennesker i en spesiell situasjon, ikke blir sett på som en aktuell mulighet. Spesielt avgjørende i slike situasjoner er personlige verdier, som veier tyngre enn ambisjoner om yrkesmessig karriere. Gjennom forskingen kommer det også tydelig frem hvordan mennesker bruker narrativer både til å planlegge, gjennomføre og rettfærdiggjøre valg de tar, og dette fremhever styrken til karrierekonstruksjonsteori basert på bruk av narrativer. Spørsmål som oppstår er i hvilken grad vi som karriereveiledere kan bruke denne informasjonen i veiledning. Er bruk av narrativer et så sterkt verktøy at vi kan styre veisøkere inn på en vei de i etterkant vil angre på? Er enkelte verdier viktigere eller mer verd enn andre? Er det alltid riktig å prioritere egen yrkesmessig karriere fremfor lokalsamfunnets behov? Er det alltid riktig å prioritere familie fremfor arbeid? Et annet spørsmål angår sosial rettfærdighet. Hvordan er det for dem som ikke klarer å oppfylle samfunnets krav til mobilitet, selv om de prøver? Nyansene er mange, og det er et håp om at informasjonen vi finner i denne oppgaven vil oppleves som nyttig for de som jobber med karriereveiledning.

Abstract

Relocation or unemployment? A common but difficult choice to make.

The background for this research is an experience as a councillor, of it being difficult to provide career counsel in relation to questions regarding mobility. To change type of work or to relocate to get employment. The goal has been to procure information that will make the career councillor more capable of making informed choices about this, and to help the client do the same. In this research we have looked at available theory about mobility, gone deeper into what career theory says about the subject, and interviewed a number of people who have experienced having to make a choice related to mobility. Methodologically, we have employed open interviews, and the collected data has been analysed according to phenomenological method. The results show that mobility for the unemployed often is not seen as a real choice, and that certain types of mobility for certain people, or for people in certain situations, is not seen as an actual possibility. Paramount in such situations are personal values, that weigh in heavier than occupational career ambitions. Through the research it is also clearly shown how people use narratives actively to plan, execute and justify their choices, and this emphasizes the power of career construction theory employing narratives. Questions that arise are to what degree we as career councillors can utilize this information in counselling. Is the use of narratives a tool strong enough to lead the client onto a path he will come to regret? Are certain values more worth than others? Is it always right to prioritize your occupational career ambitions over the needs of the community? Is it always right to prioritize family over career? Another question concerns social justice. How about those who can not meet society's demand for mobility, regardless of effort? The nuances are many, and it is my hope that the information found in this research will be felt as useful to those working with career counselling.

1. Introduksjon

1.1 Oppgavens kjerne - mobilitet som fenomen.

En situasjon de fleste i løpet av livet vil måtte ta et valg om, er flytting for å få arbeid. Noen velger å flytte for å få arbeid, eller for å få bedre arbeid, mens valget for andre er å bli værende og heller ta annet arbeid, omskolere seg, eller gå arbeidsledig i påvente av at riktig jobb dukker opp. For noen er det viktigst hva man gjør, og for andre er det viktigst hvor man gjør det. En overordnet benevnelse for dette er *mobilitet*. Det finnes en rekke forskjellige typer mobilitet. To typer mobilitet som NAV viser til i artikkelen «Geografisk og yrkesmessig mobilitet blant arbeidsledige», er *geografisk mobilitet*, altså villighet/evne til å flytte for å få arbeid, som i nevnte artikkel blir målt ved enheten «Bytte av bosted»; og *yrkesmessig mobilitet* som er et mål på vilje/evne til å skifte type arbeid, som blir målt i enheten «bytte yrke» (Kann, Dokken, Sørbo og Yin, 2018). I min yrkeserfaring har jeg sett at det er stor forskjell mellom forskjellige mennesker på hvor mobile de er.

1.2 Hva er best? Hvem er det best for? Og hva betyr egentlig «best»?

Fra det offentlige i Norge er det lovbestemt at å flytte for å få arbeid i utgangspunktet er riktig løsning dersom det er behov for det for å få arbeid. Hvis du ikke er villig til å flytte for å få arbeid, er du av loven ikke regnet for å være en «reell arbeidssøker» (Folketrygdeloven, 1997, § 4-5). Men hvor sikre kan vi være på at dette er det beste? Eller hvem det er det beste for? Når du melder deg som arbeidssøker og søker dagpenger, følger det med et brev som utvetydig sier at dersom du får tilbud om arbeid hvor som helst i landet, er du pliktet til å ta det. Dette understøttes med et utsagn om at du midlertidig vil miste retten til å motta dagpenger dersom du sier nei til å flytte for å få arbeid. Så direkte er dette skrevet at man får inntrykk av at staten/NAV ser flytting som et godt alternativ for alle, noe som ikke nødvendigvis er tilfelle. Et dypere dykk i folketrygdeloven viser at det finnes en del unntak

fra kravene om mobilitet, og dagpengesøkeren er ikke nødvendigvis oppmerksom på dette. Dette er noe vi kommer tilbake til senere i oppgaven.

Siden utgangspunktet er at enhver må være villig til å flytte, eller ta annen type arbeid, for å kunne regnes som reell arbeidssøker, er det underforstått at høy geografisk og yrkesmessig mobilitet er bra. Om dette faktisk er tilfelle vet vi ikke; å definere hva som menes med «bra» er ikke en enkel oppgave; og kanskje kan det også være slik at det som er bra for én kan ha negative konsekvenser for en annen. Hvor ligger de økonomiske interessene? Er det samsvar mellom hva som tjener den enkelte, og hva som er bra samfunnsøkonomisk? Hva veier tyngst etisk? Individets rett til selvbestemmelse eller samfunnets beste? At en arbeidstaker ser det som en god løsning å flytte for å få arbeid, og gjør dette av egeninteresse og initiativ, vil regnes som uproblematisk. Hvis en arbeidstaker derimot presses til å flytte mot sine ønsker, er det langt mer usikkerhet rundt resultatet. Fra et ideologisk standpunkt ser vi dette som forskjellen mellom indre og ytre atferdsdeterminanter, der behaviorismen ser årsakssammenheng mellom ytre stimuli og respons, mens fenomenologien forklarer atferd gjennom hvordan den enkelte person oppfatter sin egen situasjon. Indre eller ytre atferdsdeterminant skiller videre mellom om indre eller ytre motivasjon kan oppnås (Imsen, 1984).

Dette er spørsmål som står på sidelinjen i denne oppgaven, og som av hensyn til omfang må vike plass for det som spørres om i problemstillingen. Det er likevel spørsmål som berører oppgavens tema, og som det ikke er mulig eller ønskelig å utelate fullstendig. Fokuset i denne oppgaven er, med vekt på den fenomenologiske ideologien, satt på hvordan det oppleves for en person å bli stil over for et valg som så sterkt griper inn i livet; mens fokuset på ytre stimuli for det meste begrenser seg til veileders rolle, og konsekvenser individets opplevelse kan ha for veiledningen.

1.3 Veiledningsperspektivet

I mange typer veiledningsarbeid møter man mennesker som står overfor dette valget. Flytte, skifte yrke, eller gå arbeidsledig? Enten du jobber hos NAV, ved en arbeids- og

inkluderingsbedrift, eller ved en utdanningsinstitusjon, og kanskje spesielt hvis du bedriver en form for karriereveiledning. I en slik situasjon vil det være fordelaktig om veileder har en så god som mulig forståelse, både av hvordan det kan oppleves å bli satt til å ta et valg om flytting, og av hvilke positive og negative konsekvenser veisøkeren burde tenke gjennom for å ta et informert valg. For alle som bedriver en type veiledning er det viktig å huske hva Kierkegaard (1994) sa om «å finne ham der hvor han er, og begynne der». Nettopp å finne ut mer om hvor veisøkeren er, for å kunne møte han der i veiledningen, er et sentralt tema i denne oppgaven. Alle mennesker har sine egne preferanser når det gjelder mobilitet, og mange veiledere har kanskje ikke reflektert rundt hvordan tanken på å måtte flytte oppleves for andre. Her må det selvsagt også nevnes at selvsagt finnes det ikke to like veisøkere, så å finne ut eller generalisere akkurat hvor enkelt «er» kan vi ikke. Det er derimot mulig å utvide vår forståelseshorisont (Bjørndal, 2016) om hvor den enkelte *kan være*, slik at en i veiledning enklere, raskere, og med større sikkerhet kan finne ut hvor veisøkeren «er».

1.4 Problemstillingen

Det som i denne oppgaven blir utforsket er følgende spørsmål, rettet mot de som har vært i situasjonen der en må ta valg knyttet til mobilitet, med særlig fokus på geografisk mobilitet, men med karriereveilederens ønske om kunnskap som ramme:

Hvordan opplever en person å stå i valget mellom å flytte eller å gå arbeidsledig? Og hvordan kan svaret på dette ses i et karriereveiledningsperspektiv?

For å presisere problemstillingen har det blitt forsøkt både å finne ut hvordan respondentene opplevde valgsituasjonen den gang den hendte, og også hvordan de reflekterer rundt den i etterkant. Det er med dette forsøkt å belyse hvordan det opplevdes både for de som valgte å ikke flytte, og også for de som valgte å flytte; å få svar på hvilke positive eller negative erfaringer de i ettertid knytter til valget de tok; og å finne ut om de ville valgt annerledes hvis de kunne gått tilbake. Det endelige målet for oppgaven har vært å, gjennom problemstillingen, finne informasjon som kan gi karriereveiledere en bredere forståelse av fenomenet, som vil utvide veilederens forståelseshorisont (Bjørndal, 2016). I en videre

forstand håper jeg at min forskning kan bidra til en utvidet bevissthet rundt dette temaet, som i sin tur kan føre til høyere kvalitet på karriereveiledning.

1.5 Mitt personlige forhold til temaet.

Som en del av mitt metodevalg, fenomenologi, søker jeg i denne delen å posisjonere meg selv i forhold til problemstillingen. Ved å være så transparent som mulig rundt mine tanker vil jeg gi leseren mulighet til å vurdere om forskningen er farget av eventuell forutinntatthet. Jeg begynner med å gi en beskrivelse av min personlige erfaring med temaet: Jeg har vært i situasjon uten arbeid flere ganger, og prøvd forskjellige løsninger på dette. Jeg har flyttet, pendlet, byttet yrke, gått arbeidsledig, og omskolert meg. Enkelte av disse flere ganger. Etter over 20 år i arbeidslivet (med avbrudd for omskolering) har jeg kommet frem til at jeg personlig har svært høy yrkesmessig mobilitet, og svært lav geografisk mobilitet. Dette har for min del blitt enda tydeligere etter at jeg fikk familie og barn. Samtidig har jeg blitt kjent med mange mennesker som har helt motsatte verdier. Mennesker som har en sterk lidenskap for typen arbeid de har, men ikke har den sterke geografiske tilknytningen jeg selv føler. Det er særlig denne sterke kontrasten som har vekket min interesse for dette fenomenet. Under følger en kort liste over valg jeg har tatt rund dette, og min opplevelse:

- Etter videregående kom førstegangstjeneste i militæret. Var ett år 50 mil fra hjemme, og hjemlengselen var stabil hele året.
- Etter førstegangstjenesten valgte jeg å flytte ca. 15 mil fra der jeg vokste opp, for å ta høyere utdanning. Etter ett år avbrøt jeg denne utdanningen fordi den følelsesmessige belastningen ved å bo borte ble for stor.
- Jeg var nå arbeidsledig, og tok arbeid på en lokal bensinstasjon. Dette var et valg jeg trivdes godt med, til tross for at jeg følte at jeg måtte gi opp karriereambisjonene mine. Etter en stund fikk jeg arbeid på et lokalt bilverksted, og trivdes fortsatt godt.
- Etter noen år ble bilverkstedet der jeg jobbet lagt ned, og jeg var igjen uten arbeid. Gjennom kontakter fikk jeg arbeid i et anleggssfirma. Typen arbeid var bra/interessant, og jeg hadde de nødvendige kvalifikasjoner (maskinførerbevis) fra militæret. Problemet var at dette arbeidet forutsatte ukependling. Jeg jobbet mandag

til fredag og bodde på brakkerigg, og var hjemme lørdag og søndag. Dette holdt jeg ut i ca. 3 måneder før jeg sluttet. Det ga meg en så dårlig livskvalitet, at et nesten hvilket som helst alternativ ville vært bedre for meg.

- Etter dette, ble jeg gjennom NAV gjort oppmerksom på et desentralisert studietilbud som allmennlærer. Siden dette ikke innebar flytting, men bare dagpendling, startet jeg på dette, trivdes godt med det, og fullførte utdanningen.
- Umiddelbart etter endt utdanning var eneste egnede ledige jobb lokalt som informasjonsansvarlig ved et asylmottak. Jeg jobbet 3 år i denne jobben, og trivdes, helt til asylmottaket ble nedlagt.
- Før mottaket hadde stengt døren hadde jeg fått nytt arbeid, denne gangen som veileder i en lokal attføringsbedrift. Også i denne stillingen trivdes jeg i flere år, før bedriften tapte anbud og mistet tiltaket jeg var ansvarlig for, og jeg ble igjen uten arbeid.
- På den tiden ble det utlyst ett års vikariat som lærer på en lokal skole, og jeg søkte og fikk dette. Også denne typen arbeid fungerte bra for meg.

Oppsummert kan jeg si at for min livskvalitet har *hvor* alt å si, mens *hva* ikke har så stor betydning. Mine følelser rundt mobilitet har i denne perioden vært i sterk endring. Da jeg var i tenårene føltes det å flytte som noe svært usikkert og skremmende. Jeg følte at hjembygda var nært knyttet til min identitet, og det var noe som manglet når jeg var borte. Forsøk på å studere i en annen del av landet fungerte dårlig og studiene ble avbrutt, noe som føltes som et nederlag. Utover i 20-årene ble jeg derimot mer åpen for flytting. Ønsket om å tjene penger var sentralt i denne endringen. At mine forsøk på å flytte i denne perioden ikke var vellykkede, hverken profesjonelt eller økonomisk, ble nok følt som en type nederlag. På denne tiden var jeg likevel mer reflektert, og mer bevisst på at alle ikke kan være gode til alt (noe jeg ikke var klar for å ta inn over meg i tenårene). Dette gjorde den følelsesmessige belastningen langt lettere. I de senere år, sterkt påvirket av mitt arbeid, har jeg hatt mulighet til å reflektere rundt mobilitet fra mange synsvinkler, som jeg vil komme tilbake til når jeg omtaler mitt profesjonelle forhold til temaet i neste del. Oppsummert er mine egne følelser per i dag ikke knyttet særlig mye til hvordan jeg opplever å stå i denne situasjonen, siden jeg føler meg trygg på at jeg kan finne en god utvei for meg. Mine følelser per i dag er snarere empatiske, med etiske hensyn, fordi jeg vet at det finnes mennesker som føler seg tvunget til enten å flytte eller til å ta et arbeid de er sterkt imot, og at mange av disse føler dette som

svært ubehagelig. Hos meg kan dette vekke en empatisk følelse av urettferdighet (som hvis jeg ikke er den bevisst nok kan utvikle seg til sympati), fordi en kan få en følelse av at alle blir behandlet som om de er like, og har like forutsetninger, selv om dette ikke er tilfelle. Det krever altså et bevisst valg om å holde profesjonell avstand og ikke å la empati bli sympati.

For å rydde opp i begrepene vil jeg her fort gjøre rede for forskjellene jeg legger i empati og sympati. Empati handler om å forstå følelsene til den andre og å se dem som gyldige, mens sympati dreier seg om å dele den andres følelser. Mens empati er helt nødvendig for å forstå den andres følelsesliv, er sympati en risikofaktor som kan føre til at en tar den andres standpunkt (Rich, 2003). Med tanke på teorigrunnlag og metode for denne oppgaven, er det verd å nevne at empati, eller *Einfühlung*/intersubjectivity, er en viktig del av fenomenologien (Jardine, 2014).

1.6 Mitt profesjonelle forhold til temaet.

Jeg redegjør for min praktiske yrkeserfaring rundt dette temaet for å posisjonere meg selv profesjonelt. Kunnskapen jeg sitter igjen med etter flere års arbeid som veileder er ikke forskningsbasert, men har likevel verdi, og det ville være vanskelig å distansere seg fra denne kunnskapen, og heller ikke ønskelig.

Som veileder i en arbeid- og inkluderingsbedrift er det vanlig å få inn veisøkere som har vansker med å finne jobb lokalt. Årsakene kan være mange, og en mulig løsning kan ofte være mobilitet. Geografisk eller yrkesmessig. Hvor attraktivt yrkesmessig mobilitet er kan avhenge av flere faktorer. Behov for utdanning eller omskolering, mulighet for å gjennomføre utdanning (gjerne lokalt), vurdering av egen evne til å gjennomføre videreutdanning, og økonomiske hindringer er faktorer som avgjør om dette er mulig. Verdisyn som direkte hinder for videreutdanning ser en veldig sjelden, og yrkesmessig mobilitet er derfor veldig enkelt å snakke med veisøker rundt. Det er vanligvis ikke et tema som vekker sterke følelser.

Geografisk mobilitet på den annen side er etter min erfaring et mer sensitivt tema å veilede rundt. Det finnes ofte mange grunner til å flytte, som er enkle å rasjonalisere, men på den andre siden finnes det også grunner til ikke å flytte. Mange argumenter er selvsagte, slik som muligheten for arbeid, mens andre grunner er vanskeligere å kvantifisere. Personlige egenskaper og verdigrunnlag er ikke enkle argumenter å behandle eller å veie i et for/mot resonnement. Å veilede opp mot flytting kan oppleves som risikofylt, fordi en lett kan komme til å si ting som utløser en følelsesmessig reaksjon hos veisøker, som både er ubehagelig å oppleve, og som låser fast veiledningssituasjonen.

Når veisøkere kommer til første veiledning hos en arbeids- og inkluderingsbedrift er flytting ofte noe de alt har tenkt på, og tatt stilling til. Som dagpengemottagere har de fått opplyst folketrygdelovens krav til geografisk og yrkesmessig mobilitet, for å kunne regnes som reell arbeidssøker. Som veileder ser en ofte her at veisøker enten ikke har fått opplyst regelverkets nyanser, med muligheter for unntak, eller ikke har vært i stand til å ta dette inn over seg. I slike tilfeller sitter veisøker gjerne med et inntrykk av at han/hun blir stil over for en enten/eller valg. Økonomisk hjelp, eller flytting. Andre ganger har veisøker god forståelse av reglementet, men et verdisyn som gjør det vanskelig, eller umulig, å akseptere det. Felles for begge tilfeller er at å forsøke å samtale rundt flytting utløser følelsesmessige reaksjoner, og at forsøk på å samtale om flytting ofte får veisøker til å innta en defensiv holdning som ikke er ønsket i en veiledningssituasjon. Felles for begge tilfeller er også at NAV, som folketrygdelovens ansikt utad, og noen ganger også veilederen i arbeid- og inkluderingsbedriften sett som en forlengelse av NAV, gjerne blir målet for disse følelsene.

Muligheten for midlertidig bortfall av dagpengene er ment å være et økonomisk insentiv. For mange mennesker er det helt greit å få en forsiktig dytt i ryggen i form av et økonomisk insentiv, og for disse ville det kanskje ikke føltes reelt, dersom de umiddelbart også ble opplyst om at kravet om mobilitet hadde unntak. For de som har veldig dårlig personlig økonomi oppfattes dette gjerne som noe langt sterkere enn et insentiv. Det er ikke uvanlig i veiledningspraksis å høre denne ordningen av veisøker omtalt som «tvang» eller «straff». Dette er selvsagt etiske spørsmål som myndigheten har veid, og så kan vi jo spørre oss om vi er enige i de etiske avgjørelsene. Et eksempel på et slikt spørsmål kan være «Er det etisk forsvarlig å holde tilbake informasjon fra klienten (som på engelsk kalles *lying by omission*, «løgn ved å unnlate» på norsk), dersom dette vil resultere i en bedre situasjon for flertallet av

klientene?» De etiske og filosofiske spørsmålene rundt dette kunne vært diskutert over mange sider, uten at vi finner noe fasitsvar.

I min egen praksis har jeg følt at valget om å flytte er et område jeg har for lite kompetanse på. Ingen steder i min utdanning eller kursing har jeg blitt presentert med en tilfredsstillende liste over positive og negative sider ved å flytte for å få arbeid, opp mot å la være å flytte og heller gå ledig lengre. Ei heller hvordan det oppleves å bli satt i en situasjon der du må ta dette valget. Faktisk har dette stort sett vært et ikke-tema, spesielt i jobb-sammenheng, der det å være kritisk til kundens ønsker fort gjør at du blir stemplet som «negativ», «lite samarbeidsvillig», «lite fleksibel» og du kan få ord på deg for å være et «nei-menneske». Å stå imot et slikt system kan være svært vanskelig, og forsøk på det kan ende i utstøting både sosialt og profesjonelt, og i verste fall i svært dramatiske personlige konsekvenser. (Lundquist, 2001)

1.7 Avgrensning av oppgaven

Som tidligere sagt, har jeg i denne studien forsøkt å forstå som et fenomen, hvordan det oppleves å bli gitt et valg mellom å flytte eller å gå uten arbeid, med de konsekvensene dette innebærer. Jeg har innledningsvis nevnt eksempler på økonomiske og etiske perspektiv som finnes ved dette spørsmålet, men jeg har ikke forsøkt å gå nærmere inn på disse ut over konsekvenser disse kan ha i et karriereveiledningsperspektiv, sett opp mot å veilede rundt dette valget. Ei heller har jeg gått inn i den politiske siden av dette, eller utdypet lover og retningslinjer rundt dette, ut over å gjengi de mest relevante lovbestemmelsene, og å bemerke eventuelle spenningsområder opp mot min problemstilling. Det har heller ikke vært et mål å lage en utfyllende liste over folks erfaringer rundt dette, eller å lage statistikk som belyser fenomenet.

1.8 Begrepsavklaring

I denne oppgaven blir det samlet inn informasjon fra enkeltpersoner som har opplevd et fenomen. Fordi dette er personer som har direkte kjennskap til et fenomen, vil de i oppgaven bli betegnet som *respondenter*. Begrepet *informanter* er valgt bort, fordi dette vanligvis refererer til personer som ikke selv representerer gruppen, men som har god kjennskap til den. (Jacobsen, 2015)

Sentralt i oppgaven er bruk av en forskingsmetode utviklet av Clarke Moustakas, som han kaller *Modification of the Stevick-Colaizzi-Keen method of analysis of phenomenological data*. Fordi dette blir for langt å repetere hver gang det vises til metoden, har jeg avhengig av sammenhengen enkelte steder valgt å forkorte begrepet enten til *Moustakas metode* eller *SCK metoden*.

Sosial konstruksjon eller *sosialt konstrukt*, slik det er benyttet i denne oppgaven viser til den fenomenologiske tilnærmingen til hvordan vi forstår virkeligheten, og hvordan en felles forståelse av virkeligheten skapes i en sosial kontekst.

2. Kunnskapsstatus og teori

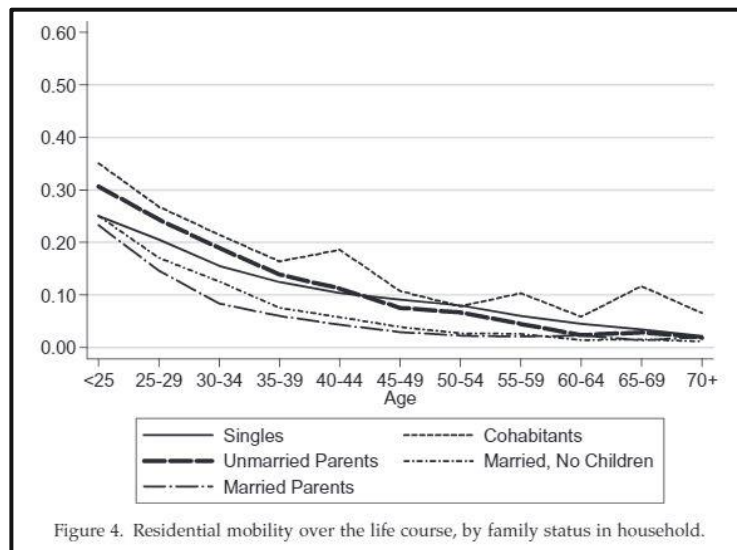
I denne delen av oppgaven tar jeg for meg en del kunnskapsstatus og teoretiske perspektiver som berører min problemstilling, og som vil bli drøftet senere i oppgaven. I tråd med valgt metode rammer jeg i denne delen inn problemstillingen i teoretiske perspektiver (Moerer-Urdahl & Creswell, 2004). Jeg vil blant annet forsøke å se problemstillingen opp mot *boundaryless career*, som forutsetter en høy grad av fleksibilitet hos arbeidstagere; *narrativ karrierekonstruksjonsteori*, som ser på hvordan en narrativ kan mulig- eller umuliggjøre; begrepene *personlighet* og *verdier*, som kan være avgjørende for hvilke valg som fattes; og ikke minst *social justice*, som etterspør sosial rettferdighet. Grunnen til at jeg i denne delen ikke lager et klart skille mellom kunnskapsstatusen og teorien, er at mye av kunnskapen vi har om mobilitet er knyttet direkte opp mot teoretiske perspektiver, eksempelvis *boundaryless career* eller sosial rettferdighet.

2.1 Kunnskapsstatus om mobilitet

Det finnes, som det vises til utover i denne delen, en del forskning på både geografisk og yrkesmessig mobilitet. Felles ved mye av det en kan finne om dette, er at fokuset ligger på demografiske konsekvenser, alternativt et markedsperspektiv, eller et samfunnsøkonomisk perspektiv, der arbeidskraften ideelt beveger seg dit det er behov. Også felles er at dette ofte måles med kvantitativ statistikk. Når fokuset, slik det her er tilfelle, i stor grad blir liggende på systemet, vil det være naturlig å spørre hvordan dette påvirker individets interesser, og jeg har derfor valgt å fokusere mer på hvordan fenomenet oppleves for den enkelte.

I karriereveiledning ser vi at *hvor* en ønsker å arbeide sjeldent er et sentralt spørsmål, i forhold til *hva* en ønsker å arbeide med (Alexander & Hooley, 2017). Når en leser rapporter fra det offentlige, er det ikke uvanlig å se at høyere geografisk mobilitet omtales som bedre, uten at dette diskuteres. Et eksempel på dette er når det i NAVs rapport Geografisk og Yrkesmessig Mobilitet blant Arbeidsledige (2018) skrives «*Sannsynligheten for å flytte er imidlertid lav også for enslige uten barn i våre data, og man kan dermed diskutere om man*

burde forsøke å øke den geografiske mobiliteten i denne gruppen». Uten at det sies noe om årsak til at mobiliteten er lav for denne gruppen, eller på hvilken måte dette er et problem, eller for hvem, eller om det finnes noen etiske betenkeligheter med å forsøke å endre dette. Grunnen til dette kan være rapportens mål. At rapporten er ment å produsere et målbart resultat i form av prosentvis arbeidsledighet, og ikke å befatte seg med bredere etiske eller samfunnsøkonomiske problemstillinger. Men når en ser bort fra disse bredere problemstillingene finnes det en risiko for at de arbeidsledige bare blir brikker, som hvis de blir puttet inn der det er ledig plass kan betegnes som en løst oppgave, eller et løst problem. Hvis en derimot ser på bredere forskning rundt mobilitet, finner en resultater som belyser at det ut over de åpenbart positive sidene ved høy geografisk mobilitet også finnes negative sider, sett i perspektiv av forskjellige samfunnsfenomener. For eksempel kan man i en nyere norsk studie (Tønnessen, Telle og Syse, 2016) lese at hyppig flytting i ungdomsårene statistisk fører til lavere utdannings- og lønnsnivå som voksen. På den andre side har det vært gjort studier som ser dette som en statistisk konsekvens av at splittede familier er mer mobile, og at årsaken ikke er flyttingen, men splittelsen av familier. (Astone & McLanahan, 1994) Det har også vært gjort studier som viser at når ektemannen må flytte for å få arbeid er det konen som i et karrierperspektiv taper på dette (Bonney and Love, 1991). Selv om en slik kjønnsmessig skjevfordeling kan ses som et resultat av manglende likestilling, vil det være slik at å flytte fra ett sted til et annet kun gagnar begge partene i et forhold dersom begge kan finne bedre arbeid enn på tidligere bosted. Og at det oftest vil være den som har høyest inntekt som blir styrende for valg av bosted (Bonney and Love, 1991). Et annet eksempel ser vi i en nyere svensk studie, der det konkluderes med at det for fabrikkarbeidere kan være økonomisk gunstig å ansette tilflyttende personer som har utdanning rettet mot stillingen de ansettes i, men at det ved ansetning av ufaglærte er mer økonomisk å ansette personer med lokal tilknytning (Boschma, Eriksson og Lindgren, 2009). Også verd å nevne er at det finnes mange studier som ser på geografisk mobilitet i forhold til alder. Geist & McManus (2008) har et stort statistisk materiale tilgjengelig som tar for seg motivasjoner for mobilitet med fokus på forskjell mellom aldersgrupper. Det som står frem som helt tydelig (og slett ikke overraskende), representert grafisk er at både geografisk og yrkesmessig mobilitet synker med økt alder. Her er et eksempel som viser dette:



(Geist & McManus, 2008)

Humankapitalteorien sier at både geografisk og yrkesmessig mobilitet avhenger av nytte opp mot kostnad. Dersom nytten av å flytte eller bytte arbeidstype er større enn kostnaden ved det, vil dette øke mobiliteten. Nytte og kostnad måles her ikke rent økonomisk, men på en måte der økonomien er en av mange faktorer. (Blanchard og Katz, 1992) Studier av Huttunen m.fl. i 2016 og Andreev og Shou i 2017 viser at for eksempel ekteskap, høy alder, og/eller høyere antall barn reduserer den geografiske mobiliteten, mens ung alder og høy utdanning øker den geografiske mobiliteten. Studier har også vært gjort som viser at kunnskap som er overførbart til forskjellige typer jobber øker den yrkesmessige mobiliteten, mens en veldig spisset utdanning mot ett yrke senker den yrkesmessige mobiliteten. Videre er det påvist at å være permittert gir lavere mobilitet enn det å bli oppsagt, fordi den som er permittert ofte velger å vente på å få returnere til sitt opprinnelige arbeid. (Kann et al, 2018) I NAV sin rapport *Geografisk og Yrkesmessig Mobilitet* fra 2018 konkluderes det med at arbeidsledige i Norge i hovedsak har lav geografisk mobilitet, men er villige til å pendle, og har høy yrkesmessig mobilitet.

2.2 Narrativer i karrierekonstruksjonsteori

Sentralt både for urban-rural migrasjon, og for min problemstilling i karriereveiledningsperspektiv er narrativer. Narrativer er et sentralt begrep i karrierekonstruksjonsteori. Narrativer er beskrevet som livshistorier som det kan fungere som en forståelsesramme for ens eget liv. Det er gjennom narrativer vi både bygger og forstår vår egen identitet (Scheibe & Battert, sitert i Savickas 2019). Mens mikronarrativer er byggeklossene i ens egen historie, er makronarrativer den overordnede historien om en selv. Makronarrativer kan gjerne være, eller være basert på, «oppskrifter» som samfunnet gir oss for hvordan vi kan leve livene våre (Svendsrud, 2015). Når en leser studier om urban-rural migrasjon ser man veldig ofte at intervjuobjekter velger å plassere seg selv inn i makronarrativer. Både som en metode for å forstå sin egen narrativ/identitet, og som en måte å formidle sin egen historie til den en snakker med. Et eksempel på en makronarrativ, går ut på at ungdom på landsbygda flytter inn til storbyene for å studere og arbeide, men at de flytter tilbake til hjemstedet når de får egen familie og barn. Villa (2000) betegner dette som et «livsfase prosjekt». Som motsetning finnes det studier som kan tyde på at for eksempel narrativen med «å flytte hjem» ikke er et prosjekt, men planlagt som en permanent endring (Berg, sitert i Villa, 2000). En slik makronarrativ har blant annet de egenskapene at man kan ta et valg andre har prøvd ut før, og som dermed har kjent nivå av risiko, og at en med en enkelt setning kan la andre forstå hvilken vei en har valgt, uten å måtte forklare eller begrunne ytterligere.

Når noen velger å la mikronarrativen styre, og går en vei som det ikke finnes en overordnet makronarrativ for, kan resultatene være mye vanskeligere å forutse. De som gjør dette opplever gjerne at andre undrer seg over deres valg, og det vekker litt oppsikt. Som eksempel fra min egen erfaring, vil jeg trekke frem en ung kvinne, som flyttet til en veldig liten bygd. Ikke lenge etterpå prydet hun en dobbeltside i den lokale avisen, fordi dette var så uvanlig. For en ung kvinne å komme flyttende inn var stikk i strid med den rådende makronarrativen for unge kvinner i bygda. Å ha en karriere-historie er helt nødvendig, spesielt i et arbeidsmarked hvor jobbsikkerhet blir et stadig svakere begrep, og stadig flere folk arbeider under tidsbegrensede arbeidskontrakter. En slik narrativ er en måte å holde fast ved sitt eget selv på. Narrativen er ofte et verktøy folk bruker for å definere seg selv, og å finne mening. (Savickas, 2019)

I et karriereveiledningsperspektiv kan karrierekonstruksjon brukes for å hjelpe mennesker til å definere og omskrive sin egen narrativ. Ofte kan mennesker «sitte fast» i sin egen narrativ. De har malt seg inn i et hjørne som kanskje ikke finnes utenfor deres egen tolking av situasjonen, men ser ingen utvei. En måte å løse dette på kan være karriereveiledning etter karrierekonstruksjonsteori, der det finnes teknikker for å rydde opp i *self-limiting* mikronarrativer (Savickas, 2019).

2.3 Folketrygdeloven.

Som jeg i introduksjonen allerede har sagt, kommer mye av presset, eller forventningen, om at arbeidssøker må være villig til å flytte for å få arbeid, fra Folketrygdeloven. I loven står det at du må være geografisk mobil innen Norge for å være regnet som reell arbeidssøker, og ha rett på dagpenger. Fordi den økonomiske støtten representerer en viktig faktor når arbeidssøkere må ta valget om å flytte eller ikke, og fordi dette var noe respondentene i denne studien har vært opptatt av, vil jeg her inkludere de styrende retningslinjene:

«§ 4-5.Reelle arbeidssøkere

For å ha rett til dagpenger må medlemmet være reell arbeidssøker. Som reell arbeidssøker regnes den som er arbeidsfør, og er villig til

b) å ta arbeid hvor som helst i Norge,»

(Folketrygdeloven, 1997)

I NAV rundskriv for §4-5 presiseres dette til også å gjelde arbeid med oppdrag utenfor Norge:

«4.1. Hovedregel om geografisk mobilitet – folketrygdloven § 4-5 første ledd bokstav b

For å kunne ansees som reell arbeidssøker må man også være villig til å ta arbeid som medfører oppdrag i utlandet, forutsatt arbeidsforholdet reguleres av arbeidsmiljøloven.»

(NAV, 2018).

Konsekvensen av å ikke følge opp dette punktet oppgis senere i samme lov som et tidsbegrenset bortfall av retten til dagpenger: Videre i §4-5 vises det til mulige unntak fra disse bestemmelsene:

«Dersom alder eller tungtveiende sosiale hensyn knyttet til helse, omsorgsansvar for små barn eller pleietrengende i nær familie tilsier det, kan medlemmet regnes som reell arbeidssøker selv om vedkommende søker deltidsarbeid eller bare søker arbeid innenfor et begrenset geografisk område.»

(Folketrygdeloven, 1997)

Her ser vi at unntak fra §4-5. b) er mulig med forskjellige begrunnelser. Disse spesifiseres i NAV rundskriv for §4-5, der vilkår for å bli godkjent som lokal arbeidssøker i tillegg til de nevnte vilkår også inkluderer høy alder (NAV, 2018).

2.4 Veilederens dobbeltrolle

Folketrygdeloven, der denne er styrende for deler av virksomheten, slik som hos NAV eller indirekte i arbeidsmarkedsbedrifter og andre private aktører som opptre på vegne av NAV, kan sette veileder under en del press, siden veileder både skal ta hensyn til loven og veisøkers beste, selv om disse ikke alltid synes å være forenlige. Som veileder har man hele tiden flere hensyn å ta, og ofte kan disse være motstridende. På den ene siden er veisøker og hans/hennes ønsker, og på den andre siden kan det for eksempel være arbeidsplassen din, enten denne er NAV, skole, eller andre type bedrifter. En annen form for motsetning kan være der veisøkers ønsker ikke nødvendigvis er etisk forenlige med samfunnet ellers. Slike spenningsforhold har vært kjent lenge og selv om disse over tid har endret seg har de ikke blitt borte (Lovén, 2011). En slik motsetning som oppleves som svært tydelig, er konflikten mellom individets interesser, representert ved veisøker, og samfunnets interesser, representert ved staten/NAV/UDIR. Her innehar veileder en ofte en dobbeltrolle, der han både skal veilede med tanke på veisøkers interesser, men også skal styre og ta avgjørelser

som har påvirkning på utbetaling av økonomisk støtte til veisøker. Det som er best for den ene er ikke nødvendigvis bra for den andre. Selv om statistikken sier at det med tanke på mental helse som hovedregel er best å være i arbeid, såfremt arbeidet stiller rimelige, realistiske krav (Lau, Finne & Berthelsen, 2011), kan vi ikke si at arbeid er det beste for hvert enkelt individ. En NAV veileder vil i møte med noen som ikke passer inn i denne statistikken i stor grad være styrt av loven, sitt arbeidsreglement og av forventninger om lojalitet til arbeidsgiver, til å prioritere samfunnets interesser, mens en veileder hos en privat aktør kan stå litt friere til å kun vektlegge individets interesse. Alternativet vil være for en veileder å fremstille seg som helt følelsesnøytral i forhold til veisøkers ønsker og planer, noe som er mulig, men som for mange veisøkere vil oppleves som at veileder ikke bryr seg. I så tilfelle kan hele veiledningen fort bli poengløs, fordi veisøker til en viss grad forventer å få råd, eller i det minste bekreftelse. (Lovén, 2011:43-44)

Mange spør også seg selv om det i det hele tatt er mulig å være helt rent veiledende og ikke være til en viss grad rådgivende? Er det i det hele mulig som veileder å være så nøytral at du overhodet ikke tilfører noe til samtalen som virker styrende? Det er kjent at bare det å vite at vi blir observert påvirker oppførselen vår, og en samtalsituasjon er jo en langt mer inngrepende interaksjon enn dette. Jeg synes Svendsrud oppsummerer det ganske bra når han snakker om veileders ofte motstridende dobbeltrolle, for eksempel der en NAV veileder både skal ivareta klientens interesser og systemets interesser, og sier «Idealet om den frie veileder er vel lite realistisk, men det er viktig å reflektere over hva denne dobbeltrollen betyr for egen praksis» (Svendsrud, 2015). Det er nettopp her et krysningpunkt med min problemstilling, idet vi anerkjenner at vi som veileder ikke kan stå utenfor virkeligheten, men at vi faktisk er en del av den, og at alt vi gjør, eller lar være å gjøre, vil påvirke veisøkers virkelighetsforståelse. Jeg mener at en dypere forståelse av veisøkers opplevelse kan gjøre meg som veileder bedre i stand til å ta informerte etiske valg i min veiledning.

2.5 Makt, avmakt og empowerment

Jeg vet fra egen veiledningspraksis at når en snakker med arbeidssøkere om muligheten for å flytte for å få arbeid, er retten til å motta dagpenger ofte det som dominerer tankene til

arbeidssøkeren. (Dette understrekes senere i denne oppgaven, der spørsmål om flytting i intervjuene umiddelbart av respondentene assosieres med til retten til dagpenger). Med når den ene parten sitter med så mye makt over den andre, får man en asymmetrisk veiledningssituasjon. I en slik situasjon er det vanskeligere å etablere et tillitsforhold, og veisøker kan ofte derfor innta en defensiv holdning for å forsøke å beskytte sine interesser (Reine, 2011). På grunn av dette vil det her legges frem litt teori om makt, avmakt og empowerment.

Ifølge den franske filosof og idéhistoriker Foucault var det i siste halvdel av 1700-tallet, og første halvdel av 1800-tallet en endring i hvordan Europeiske stater utøvde makt. Fra å styre gjennom suverenitetsmakt, kjennetegnet av død og tortur, gikk det over til en disiplineringsmakt. Makten får mer indirekte former, med mål om å gjøre innbyggerne mer lydige. På denne tiden tar flere moderne vitenskapsretninger, som medisin, psykologi og psykiatri, form og gjør det i stadig større grad mulig å samle skriftlig informasjon om folk, og å kategorisere. Samtidig med at vitenskapen utvider sin interesse innenfor disse områdene, gjør staten det samme. Denne kunnskapen betyr at staten får mer makt (Heggen, 2012).

I vår tid har maktutøvelsen i stor grad gått videre fra en disiplineringsmakt, til det som kan kalles for en styringsmentalitet. Dette er en enda mer indirekte form for makt, der individets mentalitet blir forsøkt påvirket. Denne formen for makt beveger seg bort fra tvang og sanksjoner, og fokuserer heller på oppmuntring. Istedenfor å være begrensende og tvingende, prøver styringsmentaliteten å stimulere og aktivisere. I neoliberalistisk tenking fører dette til mer frihet for folk. Frihet til å bestemme over sin egen situasjon, men også ansvar for egen situasjon. Og ansvar for egen risiko (Heggen, 2012). Barbara Cruikshank kaller dette «*will to empower*», og sier «*Any claim to know what is best for poor people, to know what takes to get out of poverty and what needs must be met in order to be fully human, is also a claim to power*» (Cruikshank, sitert i Heggen 2012).

Når vi her ser at maktbegrepet går over til å snakke om empowerment, bringer dette oss over på begrepet empowerment i veiledning. Empowerment betyr der å hjelpe veisøker til å bli sterkere og tryggere på seg selv, og til å ta kontroll over sitt eget liv (Bjørndal, 2016).

Hovedkjernen i empowerment er at den som trenger hjelp skal myndiggjøres; få makt over sin egen situasjon; få makt til å definere sin egen virkelighet; til å handle i eget liv; til å endre problemskapende forhold; til å selv bestemme hvilke forandringer de ønsker (Thomassen, 2006). Tradisjonelt har velferdssystemet hatt *paternalisme* som utgangspunkt. At de profesjonelle vet hva som er best for folket. «Hvad skulle de ellers utdanne sig for?» (Lundmark, sitert i Thomassen, 2006). Konsekvensene blir at den enkeltes liv planlegges og bestemmes av andre. De arbeidsløse, fattige, og syke får en underordnet rolle både i drøfting av hva problemet er, i forslag til løsning, og i gjennomføring. «Ekspertenes synspunkter veier alltid tyngst, og de profesjonelles makt blir klientenes avmakt» (Thomassen, 2006). Empowerment snur dette på hodet, og sier at brukerne er eksperter på eget liv. Det er de som best kjenner sin egen situasjon, og vet hva de trenger. Dette innebærer at en aksepterer at brukerens ressurser, erfaringer og kunnskaper er like my verd som «ekspertens» profesjonelle kunnskap. En måte å forsøke å gjennomføre dette på er begrepet brukermedvirkning. Men dersom klienten kun kan velge de overfladiske attributter ved en løsning, hvor reell er da makten? Er det da klienten, eller den profesjonelle som sitter med den? Vi kan også spørre, hva legger vi egentlig i «klientens kunnskap om eget liv»? Denne kan innebære kunnskap, viten og sannhet. Begreper som er åpne for fortolking, og er i stadig endring. «Kunnskap og verdistandpunkter kan ikke skilles ad; respekt for den andre krever respekt også for den «lokale kunnskapen» hun eller han besitter som ekspert på sitt eget liv» (Thomassen, 2006).

Som motstykke til empowerment kan vi sette avmakt. Når en føler at en ikke har makt, eller med andre ord føler seg maktesløs, eller til og med undertrykt. For den som føler seg maktesløs ved at en alltid blir fortalt hva en skal gjøre, og opplever store vanskeligheter på grunn av systemet i sin helhet, kan dette gi en rekke negative utslag i adferd. Eksempelvis kan det føre til at mennesker utfordrer de som oppleves som respektløse mot dem; plasserer problemet på systemet; forsøker å kommunisere til andre hvordan systemet er undertrykkende; og søker samarbeid eller enighet med andre som har lignende opplevelser. (Young, 1990)

En konsekvens av reelt empowerment er at den enkelte arbeidstaker har ansvar for sitt eget arbeid, og har frihet til å utøve ansvaret for valg av arbeidstype og arbeidssted. Dette kan

knyttes sammen med teorien Boundaryless Career (Arthur, 1994), som vist i påfølgende punkt.

2.6 Boundaryless and Protean career theories

Michael B. Arthur (1994) beskriver boundaryless career som “*the antonym of the bounded or organizational career*”. Altså når en persons karriere ikke er tett knyttet til en bestemt organisasjon, men når arbeidstageren er villig til, og gjerne også ønsker å bytte arbeidsgiver ofte. Arthur lister opp 5-6 betydninger dette kan innebære:

1. Når en karriere beveger seg på tvers av flere arbeidsgivere. (Denne lister Arthur som den viktigste betydningen).
2. At en karriere blir anerkjent, eller markedsførbar, utenfor den nåværende arbeidsplassen.
3. Når en karriere, som for eksempel hos en eiendomsmegler, er understøttet av et nettverk som ikke er del av organisasjonen.
4. Når tradisjonelle karrieregrenser blir brutt, særlig hierarkiske metoder for rapportering og forfremmelser.
5. Når en person takker nei til karrieremuligheter på grunn av personlige årsaker eller familie.
6. Arthur lister et mulig sjette punkt, som dreier seg om den enkelte arbeidstagers følelse av å ha en «boundaryless career», på tross av strukturelle begrensninger.

(Arthur, 1994); Sullivan et al, 2006).

Arthur (1994) beskriver et arbeidsmarked som er i endring. Der arbeidsforhold blir kortere. Der store organisasjoner med mulighet for intern karriereutvikling ikke lenger er normen, men heller mindre firmaer (under 500 ansatte). Arthur ønsker med boundaryless career, sier han, ikke å erstatte organizational career, men å legge frem en alternativ måte å tenke karriere på, som skal kunne være et alternativ for en voksende andel av arbeidere som ikke passer inn i tradisjonell organizational career.

Innen boundaryless career er det vanlig å snakke om fysisk mobilitet, og psykologisk mobilitet. Med fysisk mobilitet mener vi det å bevege seg over grenser (*transition across boundaries*), mens vi med psykologisk mobilitet snakker om den oppfattede evne til å bevege seg over grenser (*perception of the capacity to make transitions*). Jeg har valgt å bruke ordet *grenser* som oversettelse av det engelske *boundaries*, men jeg føler at det norske ordet muligens er noe begrenset i forhold. En bedre definisjon på *boundaries* ville kanskje vært «endringer som tidligere har vært sett på av de fleste som hindringer», men i denne oppgaven vil *grenser* bli brukt. Psykologisk og fysisk mobilitet kan representeres ved følgende modell fra Sullivan et al (2006):

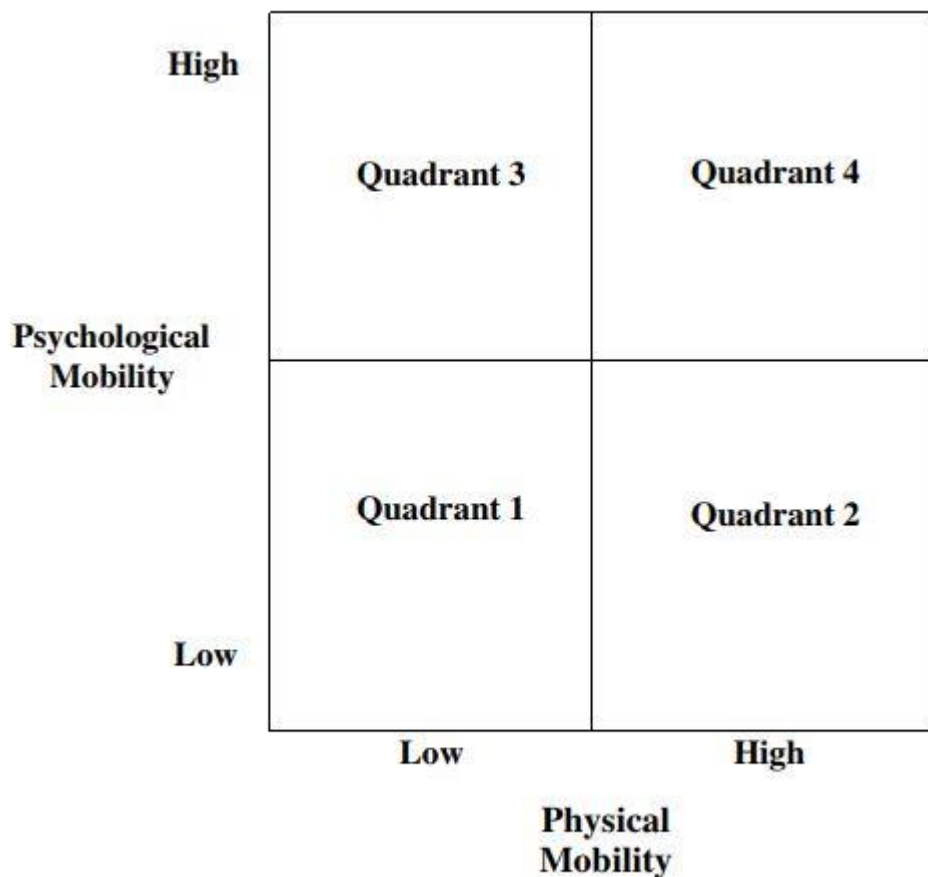


Fig. 1. Two dimensions of boundaryless careers.

Kvadrant 1, lav fysisk og psykologisk mobilitet:

I denne kategorien kan vi finne de som har spesialisert utdanning, og som ønsker stabilitet i arbeidsforholdet. Som eksempel gis en ingeniør hos NASA. Vi kan også finne de som har et

sosialt liv som avhenger veldig sterkt av nåværende arbeidskollegaer, og lave muligheter for å finne annet arbeid. Arbeidsløse som kommer fra sistnevnte gruppe passer også inn i kvadrant 1.

Kvadrant 2, høy fysisk og lav psykisk mobilitet:

I denne kategorien finner vi for eksempel de som er veldig opptatt av å se verden, og derfor vil ta kortsiktige arbeidsforhold for å kunne flytte mye. Vi finner også de som flytter for å kunne beholde den type arbeid de har.

Kvadrant 3, lav fysisk og høy psykologisk mobilitet:

I denne kategorien kan vi finne personer som ser seg selv som svært ettertraktede i arbeidsmarkedet, uten å måtte bytte arbeidsplass. Dette kan føre til frustrasjon eller andre vanskeligheter dersom de blir tildelt en annen type arbeid enn det de er eksperter på, av arbeidsgiveren, eller dersom det er andre karriereferdigheter (for eksempel sosiale ferdigheter) som hindrer dem fra å utvikle karrieren innen organisasjonen.

Kvadrant 4, høy fysisk og psykologisk mobilitet:

I denne kvadranten finner vi de som gjerne både skifter arbeidsgiver og snur retningen på sin karriereutvikling ofte. Gjerne for å fremme yrkeskarrieren sin. Men, vi finner også de som tar valg som stagnerer eller reverserer yrkeskarrieren, for å prioritere for eksempel læring eller familie.

(Sullivan et al, 2006).

Douglas T. Hall har vært sentral i å legge grunnlaget for det som kalles protean career. I protean career er fokuset at hver person håndterer sin egen karriere, gjennom «self-directed

vocational behavior» (Briscoe et al., 2006). Det har vært fremlagt teorier som sier at protean career kan karakteriseres ved at den innebærer høyere mobilitet, et livsløp-perspektiv, og utvikling over tid (Hall, 1996). Å ha en protean career holdning innebærer et ønske om å følge sine egne verdier til å styre sin karriere, og å ta en selvstendig rolle i å bestemme over sitt arbeid. Slike verdier kan korrelere med høyere mobilitet, uten at det nødvendigvis er kausalitet (Briscoe et al., 2006).

Mens en protean career holdning innebærer at en person foretrekker å ta individuelle valg, styrt av egne holdninger og verdier, kan dette godt kombineres med å ikke operere på tvers av organisasjonelle grenser. En boundaryless career holdning derimot innebærer en draging mot, eller til og med et ønske om, å krysse organisasjonelle grenser. Studier viser likevel at mobilitet ikke er tydelig knyttet til om holdninger samsvarer med boundaryless, eller med protean career. (Briscoe et al., 2006)

2.7 Urban-rural migrasjon

Ett fagområde som det er gjort mye forskning på er urban-rural migrasjon. Eller som vi på folkemunne kjenner det bygd vs. By, eller by og land. I denne forskingen fokuseres det i stor grad på hvorfor noen måtte foretrekke det ene eller det andre. Årsaker som gis til at noen foretrekker å bo ruralt kan være «trygghet», at familier med barn ønsker å være nær familien, og at barna skal få en lignende oppvekst som den de selv hadde. Det nevnes også på den sosiale konstruksjonen, eller narrativen, «landlig idyll». Fordeler med å bo urbant gis på den annen hånd som arbeid, mobilitet i hverdagen, tilgjengelighet av fritidsaktiviteter, flere venner for barna, og utdanningsmuligheter (Villa, 2000). Grunnen til at urban-rural migrasjon trekkes inn her, er at hvorfor folk flytter er et sentralt tema der, i likhet med i denne oppgaven.

Det har blitt påstått at det har vært rettet et uforholdsmessig intenst fokus på yrkesvalg i forskingen, og at det er andre faktorer som er minst like viktige når en ser på unges muligheter (Roberts, 1997).

«(...) that young people's opportunities are governed primarily by the interrelationships between their home backgrounds, educational attainments, local job opportunities and employers' recruitment practices, and that the opportunity structures thereby created offer by far the most powerful explanations of the directions that individuals' careers will take»

(Roberts, 1997)

Karriereveiling har til tider, når fokuset på å aktivt fremme økt geografisk mobilitet har vært tilstede, blitt kritisert for dette fokuset. Kritikken har beskyldt en slik praksis for kun å fremme resultater som *penger, makt og status*, på bekostning av verdier som *familie og samfunn* (Hooley & Alexander, 2017).

Til tross for karriereteorier som Boundaryless Career, som fokuserer på mobilitet, også geografisk, viser det seg at muligheten for å avansere sin yrkeskarriere ved å flytte ikke blir benyttet av alle (Sage, Evandrou, & Falkingham, 2013). Mens mange teoretikere påstår at den nye tiden ikke har geografiske kulturelle sfærer og at identitet i vår tid formes i et større system av migrasjon og global kultur, peker andre på at det særlig i rurale områder kan være kulturer som er tett knyttet til geografisk sted, og at det i noen av disse områdene som er undersøkt i Canada kan ses en nedgang i geografisk mobilitet (Corbett, 2000). Forskning viser at verdier som gjør flytting vanskeligere kan inkludere lokal natur og stedets sosiale karakteristikk, og at stedet gjennom egen og familiens historier er en integrert del av ens identitet (Alexander & Hooley, 2017). På slike steder er det vanlig at unge mennesker bygger sin narrativ på en måte som gjør den gjennomførbar på hjemstedet, og ikke inkluderer elementer som krever flytting (Alexander & Hooley, 2017).

Et annet perspektiv er påvirkningen migrasjon kan ha for områder som har negative migrasjonstall. Det har blitt pekt på at migrasjon fra slike områder kan føre til at området mister sine høyest kvalifiserte arbeidere, og at dette skaper motsetninger for hva som er det beste, avhengig av om en ser på situasjonen i et nasjonalt eller lokalt perspektiv (Hooley & Sultana, 2016), for ikke å glemme individets perspektiv.

2.8 Mobilitet og sosial rettferdighet

Når jeg i problemstillingen spør hvordan det oppleves å stå i en valgsituasjon der en potensielt er under press fra flere sider, vil det være naturlig å spørre om hvor mye press dette er for den enkelte. Både folketrygdeloven og teorier som *boundaryless career*, forutsetter at arbeidstagere har evnen til å takle visse omveltninger. I sosial rettferdighet spør vi om det stilles krav som oppleves som urimelige for noen. For noen kan situasjonen kanskje oppleves som urettferdig. Donald Trump rettet fokuset mot dette da han ble tatt i ed som president i 2017, og i talen sin sa:

“Politicians prospered-but the jobs left, and the factories closed. The establishment protected itself, but not the citizens of our country. Their victories have not been your victories; their triumphs have not been your triumphs; and while they celebrated in our nation’s capital, there was little to celebrate for struggling families all across our land.”

Selv om denne talen var rettet mot det amerikanske folk, ser vi mye av de bekymringene som folk over store deler av verden har, bli poengtert. Og om vi er enige eller uenige med Trump, viser valgresultatet at det han snakket om var noe mange amerikanere kunne identifisere seg med. Bekymringer hver enkelt har rundt egen karriere og evne til å forsørge seg selv og sine. I et arbeidsmarked i stadig raskere endring, er det forståelig at de som kanskje ikke kjenner eller har sett for seg andre karriereveier enn stabil, sikker, *organizational career* (som tidligere beskrevet i *Protean and boundaryless career theory*), føler seg usikre på hva som kreves av dem. Tony Blair ga oss en ide om hva som kreves av en arbeidstaker i den nye økonomien:

“The character of this changing world is indifferent to tradition. Unforgiving of frailty. No respecter of past reputations. It has no custom and practice. It is replete with opportunities, but they only go to those swift to adapt, slow to complain, open, willing and able to change”

(Tony Blair, sitert av Harris, 2016)

Harris (2016) beskriver sine tanker når han hørte Blairs beskrivelse (slik han forstod det) av den moderne arbeidstagers plikt til å «get as educated as possible, before working like hell and frantically trying not to sink», hvor han ble slått av «the complete absence of any empathetic, human element», og tenkte «most people aren't like that». Denne kritikken har til nå vært enkel å overse for politikerene (Hooley T., Sultana R., Thomsen R., 2017).

Hva som legges i «sosial rettferdighet» som begrep er ikke helt klart og enkelt definert. Mye av hva som legges i det avhenger av hvordan begrepet rettferdighet kan forstås, og i at rettferdighet kan forstås på forskjellige måter i forskjellige grupper folk. Det som oppleves som rettferd for én, kan oppleves som urett for en annen. Det er likevel mange ting som tyder på at det er et behov for økt sosial rettferdighet: Studier viser at nær 90% av alle arbeidere på verdensbasis ikke føler at de oppnår selvrealisering i arbeidet sitt. Nær 90% av verdens arbeidere tilbringer halvparten av sine våkne timer med å gjøre noe de ikke vil, på et sted de ikke ønsker å være. Arbeid i det moderne samfunn kjennetegnes av at en må studere lenge for å få arbeid som kan være utsatt for automatisering; at arbeidsgivere forventer høy lojalitet, men ikke tilbyr det samme tilbake; at arbeidsinnsats i stadig større grad måles og presses; at arbeid i stadig større grad går ut over privatlivet; og at jobbsikkerheten og sosiale goder forbundet med arbeid eroderes i mange tilfeller helt bort. (Hooley et al, 2017)

Corbett (2000) peker på at geografisk mobilitet ikke er like tilgjengelig for alle. Det kreves en viss «mobility capital» for at en skal ha muligheten til å utnytte karrieremulighetene flytting tilbyr. Mobilitet er for de privilegerte og de økonomisk sterke, og en god utdanning er selve nøkkelen til høy mobilitet (Corbett, 2000). Dette er også noe som kan ses som sosialt urettferdig.

Sett i et karriereveiledningsperspektiv er det også verd å nevne at sosial rettferdighet tradisjonelt har vært en av kjerneverdiene i karriereveiledning, og i den enkelte veileders motivasjon (Holley et al, 2017). Det har vært uttrykt bekymring for at kjernen i karriereveiledningstilbudet blir satt i skyggen, dersom vi glemmer at karriereveiledning ble grunnlagt på verdier som sosial rettferdighet og å hjelpe folk (Plant & Kjærgård, 2016). Anerkjente forskere i fagområdet, som Hooley i boken *Career guidance for social justice* ønsker at fagfeltet skal tørre å stille spørsmålene «Hvem sine interesser gagnar alt dette?» og

«Hvordan tjener måten vi snakker om verden på sosial rettferdighet?», og å prøve å forstå verden ikke fra synspunktet til de som har makten, men fra vanlige folks synspunkt, og da særlig de spesielt sårbare (Hooley et al. 2017).

2.9 Personlighet og verdier

Hva er det så som gjør én person i stand til å blomstre under yrkesmessige og personlige omveltninger, mens det i andre enden av skalaen finnes de som føler seg dårlige bare ved tanken på de samme omveltningene? Noe av svaret på hvorfor forskjellige mennesker kan oppleve dette forskjellig kan finnes under overskriftene personlighet og verdier.

2.9.1 Personlighet

Et viktig tema i karriereveiledning er hvordan personlige egenskaper, eller personlighet, påvirker valgene vi tar eller ikke tar. I tillegg innebærer forskjellige personlighetstrekk forskjellige muligheter og hindringer når en tar valget om å flytte. Eksempelvis vil motsetninger som introverte og ekstroverte personligheter ha veldig forskjellige forutsetninger for å kunne etablere seg på et nytt sted, og derfor også forskjellige opplevelser av hvordan det er å bli stilt overfor valget.

Personlighet, og muligheten til å klassifisere mennesker basert på personlighetstrekk, har fascinert mennesker siden antikken, om ikke lengre. Hippokrates snakket om personligheter ca. 400 f. kr., og ca. år 170 e. kr. definerte den romerske legen Galen 4 forskjellige personlighetstyper, eller «temperamenter». (Svendsrud, 2015) Personlighet kan i dag defineres som «vår måte å tenke, føle og handle på i en rekke situasjoner over en lengre tidsperiode» (Torgersen, sitert i Svendsrud 2015).

Blant flere teorier om hva personlighet er, eller om det i det hele tatt finnes, kan jeg nevne to ytterpunkter. Helt fra karriereveiledningens tidligste fase, representert ved Parson, har «rett mann på rett plass» vært et tydelig omkved. I matching-tradisjonen mener/mente man at hver person er som en brikke i et puslespill, og at karriereveilederens rolle er å hjelpe veisøkeren

å finne sin rette plass. (Lovén, 2011). Trekk- og faktorteoretikerene, som man i dag særlig finner i rekrutteringsbransjen, tror det finnes et objektivt selv som man kan teste og få faste resultater fra, som kan matches mot en stilling eller type arbeid. I den andre enden har man enkelte teoretikere på 60- og 70-tallet som så personlighet ikke som en indre egenskap, men mer som et produkt av omgivelser og situasjoner, og sa at det ikke er mulig å forutsi adferd basert på personlighet (Svendsrud, 2015). Dette er ytterpunkter, og det meste av teori befinner seg et sted mellom disse.

Et element som har hatt varierende innflytelse på karriereveiledning er personlighetstester. Fortsatt finnes det mange i fagfeltet som har god tro på testing, mange som avviser testens betydning, og noen som ser det som hensiktsmessig å bruke tester som et samtaleverktøy, men ikke for å få testresultater. En av typene tester som har tyngst empirisk grunnlag er femfaktormodellen (Svendsrud, 2015). Denne kan i beskrivelse spores tilbake til 1949, og er i dag referansemodellen for å beskrive personlighet i moderne psykologi. De fem faktorene er tilstede i de aller fleste språk og kulturer, og er å se som så universell at den har ført til økt interesse rundt en biologisk basis for personlighet (Svendsrud, 2015). De fem faktorene ser i tabellform slik ut, med faktoren i midten, og ytterpunkter til høyre og venstre:

Innadvendt, reservert	1 – Ekstroversjon	Utadvendt, energisk
Kald, selvfokusert	2 – Medmenneskelighet	Vennlig, oppmerksom
Ta ting som de kommer	3 - Planmessighet	Effektiv, organisert
Sikker, trygg	4 – Følelser	Sensitiv, nervøs
Jordnær, liker det vante	5 – Åpenhet	Nysgjerrig, nyskapende

(Svendsrud, 2015)

Ut fra forståelsen av disse verdiene, kan en for eksempel si at en person som er «innadvendt», eller «jordnær, liker det vante», vil ha lav geografisk og yrkesmessig mobilitet. En person som er «utadvendt» og liker å «ta ting som de kommer» vil derimot være åpen for både geografisk og yrkesmessig mobilitet.

2.9.2 Verdier

Et tema som ligger tett opp mot personlighet, men som vektlegges forskjellig i forskjellig litteratur, er personlige verdier. Eksempelvis kan jeg ikke finne at personlige verdier nevnes i Gravås og Gaarders «Karriereveiledning» (2011), mens det vies et helt kapittel i Svendsruds «Karriereveiledning – i et karrierelæringsperspektiv» (2015). Savickas ser verdier som en naturlig del av narrativ karrierekonstruksjon, og sier at:

«Values name the constitutive concerns that make the identity narrative an ethical and aesthetic project because they connect the individual to a broader reality or greater story.»

Savickas, 2019.

Verdier er «det som er viktig for deg». Det kan betegnes som vedvarende holdninger som representerer underliggende behov. Verdier er handlingsdrivende, og en viktig faktor i hva som motiverer oss i livet. Mens personlighet har vært tema for ganske mye empirisk forskning i karriereveiledningsfeltet, kan ikke det samme sies om verdier. Studier som omhandler verdier har det derimot vært mange av innen den allmenne psykologien (Svendsrud, 2015).

Eksempler på kjente karriereverdmodeller er Donald Supers fem verdier fra 1957, og kanskje mest kjent av alle Rounds og Lofquists Minnesota Importance Questionnaire - MIQ (Svendsrud, 2015). En annen kjent modell, som er veldig godt kjent for de som har jobbet i arbeidsmarkedsbedrifter og blitt kurset av Svendsrud, kommer fra organisasjonspsykologen Edgar H. Schein:

1. Autonomi/uavhengighet
2. Sikkerhet/stabilitet
3. Teknisk funksjonell kompetanse/faglig fordypning
4. Generell ledelse
5. Entreprenørskap/kreativitet
6. Hjelp andre
7. Ren utfordring
8. Livsstil/balanse i livet

Schein kaller disse «career anchors», ankeret i ditt liv, det du ikke er villig til å kompromisse på. En av grunnene til at Svendsrud bruker en variant av Scheins verdier er at han ser det som en svakhet i den mer kjente MIQ at livet utenom jobb ikke er representert (Svendsrud, 2015). En svakhet som Svendsrud trekker frem ved alle verdimodellene er at de har store kulturelle svakheter. Modellene er laget med et vestlig, kanskje særlig amerikansk, verdiperspektiv, og bærer preg av dette. For eksempel er selvrealisering en viktig verdi i den vestlige verden, mens den i kollektivistiske kulturer ikke er det. (Svendsrud, 2015)

Betydningen av geografisk lokasjon, spesielt opp mot identitet, understrekes av Alexander & Hooley (2017) ved å konkludere som følger:

Despite the strange absence of the concept of place in the more common career approaches and career guidance literature, careers emerge from places. Places and their labor markets may offer certain structures for career pathways, but of even more importance, places may offer certain physical, social, cultural, and familial attractions. The choice of where to live and the choice of occupation to pursue are both components of the narratives told about the self and its identity. Places may also impact individuals in terms of deeper cognitive structures, assumptions, values, and their wider habitus.

(Alexander & Hooley, 2017).

3. Vitenskapsteoretisk Grunnlag

3.1 Generelt

Vitenskapsteoretisk bygger jeg min oppgave på en fortolkningsbasert tilnærming til virkeligheten, der virkeligheten defineres av hvordan den subjektivt oppleves. Dette er valgt i tråd med Husserls ideer om fenomenologi, fordi min problemstilling spør etter en forståelse av et fenomen. Med fenomen menes «verden slik den kommer til syne for oss» (Thomassen, 2006). Sentralt er derfor ikke søken etter en evig og uforanderlig sannhet, men heller etter essensen av hvordan et fenomen oppleves av individer i vår samtid. Ontologisk og epistemologisk kan vi ifølge Jacobsen (2015) trekke frem 3 teser som står sentralt i vårt syn på kunnskap ved fortolkningsbasert tilnærming:

- Den sosiale virkeligheten er i kontinuerlig endring. Det som er sant i dag trenger ikke være sant i morgen. I motsetning til fysikk og matematikk, som kan sees som emner der det finnes uforanderlige sannheter en søker å finne, kan man i humaniora ikke finne faste og vedtatte sannheter. Som den greske filosofen Heraklit ifølge Platon sa det, «Man kan ikke to ganger stige ned i samme elv» (Referert i Andersen, 2005). I denne sammenhengen kan vi se elven som representativ for «virkeligheten», som stadig er i endring.

- I nyere vitenskapsteori er det forholdsvis bred enighet om at en objektiv sosial virkelighet ikke finnes, men at det finnes forskjellige forståelser av virkeligheten. Filosofisk er dette tankegods vi finner fra ulike filosofer som for eksempel Hegel, Husserl, Kant og Habermas. (Jacobsen, 2015) Vi snakker altså ikke om noen objektiv virkelighet, men en fortolkningsbasert virkelighet, der alle skaper sin egen virkelighetsforståelse. Denne vil være subjektiv fra person til person, selv om det også skapes intersubjektivitet. Dette vil jeg komme tilbake til senere i denne delen av oppgaven. I Heraklits eksempel vil dette si at en person ikke kan stige ned i elven to ganger, fordi han andre gangen ikke lenger er samme person som han var første gangen. Vi forandrer oss, og det gjør også vår virkelighetsforståelse.

- For å kunne si noe om forståelsen av virkeligheten, må en som forsker finne ut hvordan mennesker fortolker sosiale fenomener og gjør disse til en del av sin virkelighet. En viss grad av empiri vil ligge til grunn, da forskeren må gå ut i verden å innhente informasjon fra respondenter. Denne informasjonen må likevel sees i lys av at den er det enkelte individs forsøk på å forklare i ord virkeligheten slik han eller hun oppfatter den. Den epistemologiske utfordringen, forsøket på å forstå sannheten bak det vi oppfatter, blir da at forskeren må bruke empati. Med empati vises det til vår medfødte evne til å forstå andres følelsesliv. Som nevnt i innledninger kan vi understreke at empati er helt nødvendig for å forstå den andres følelsesliv (Rich, 2003). I fenomenologisk teori finner vi igjen empatien i evnen til å erfare «den andres subjektivitet». Til å sette seg inn i hvordan andre mennesker oppfatter, fortolker og konstruerer virkeligheten. Det finnes teorier som sier at en i fenomenologien, der en setter sin egen forutinntatthet til sides, oppnår en særegen type empati, som kan kalles for radikal empati. Radikal empati åpner muligheten for å forstå følelseslivet til den andre selv om dette er veldig forskjellig fra ens eget, fordi en har satt til side sine ideer om hva som er vanlig (Ratcliffe, 2012).

3.2 Transcendental fenomenologi

Sentralt i denne oppgaven er bruk av transcendental fenomenologi både som del av et filosofisk grunnlag, og også som metode. Når en snakker om transcendental fenomenologi skal det godt gjøres å ikke nevne Husserl, som i sin tid var pioneren på dette feltet, og som godt som alene utviklet nye områder for filosofi og vitenskap, til tross for at han av samtiden i stor grad ble uglesett (Moustakas, 1994). «He developed a philosophic system rooted in subjective openness, a radical approach to science that was criticized and laughed at» (Moustakas, 1994, s 25). Med grunnlag i filosofien til blant andre Descartes og Kant, utviklet Husserl teorier som innebar en kombinasjon av subjektiv og objektiv kunnskap. Husserl utviklet fenomenologien med epistemologiske mål; han ønsket å finne en basis for matematikk og logikk (Klein & Westcott, 1994). Særlig kritisk var Husserl til hvordan humanvitenskapen etter hans mening hadde gått i feil retning, ved å prøve å bruke naturvitenskapelige metoder på sosiale temaer. Husserls påstand var at psykologi tar for seg levende mennesker, som ikke bare responderer på eksterne stimuli, og at vitenskapen ikke

hadde tatt dette til følge. Resultatet av dette mente han kunne føre til at viktige variabler og omstendigheter ikke ble tatt hensyn til, og at dette kunne skape unaturlige resultater. (Lavery, 2003)

I hovedsak kan fenomenologi beskrives som studien av livserfaringer. Fokuset er på verden, slik den oppleves. Virkeligheten er et produkt av bevisstheten og det som en er bevisst på. Disse ideene er sentrale i denne oppgaven, fordi det er det nettopp livserfaringene og opplevelsen av verden vi ønsker å lære mer om. Etter Husserl har fenomenologien blitt videreutviklet av mange forskjellige filosofer, i mange forskjellige retninger. Sammen med Husserl videreutviklet Heidegger fenomenologien fra dens opprinnelige ramme av bevissthet og opplevelse, til å også omfatte livsverden (Kvale & Brinkmann, 2009).

Moustakas (1994) beskriver fenomener som byggesteinene i humaniora og grunnlaget for all kunnskap; at kunnskapen vi søker er meningen og essensen i et fenomen; at utfordringen for forskeren er å beskrive ting som de er, og å tillate det en ser å slippe inn i bevisstheten og bli forstått ved hjelp av intuisjon og selv-refleksjon.

Som jeg allerede har nevnt, baserer jeg denne studien på en fenomenologisk tilnærming. Fenomenologi dreier seg om hvordan den som opplever noe opplever det, helt ubetinget. I en bredere forstand kan vi komme frem til en delt opplevelse. Vi snakker her om en intersubjektivitet, der individenes forståelse og opplevelse av et fenomen samsvarer. I ideen transcendent fenomenologi, går hovedlinjen ut på å identifisere et fenomen; sette egne opplevelser og holdninger til side; samle inn opplysninger fra mennesker som har opplevd fenomenet; analysere innhentet informasjon; beskrive opplevelsene; og forsøke å hente ut essensen av opplevelsene (Moustakas, 1994). Metoder som er brukt for å sette egne opplevelser og holdninger til fenomenet til sides i denne oppgaven er det flere av. Det er brukt «*bracketing*» og forsøkt oppnådd «*epoché*», ved analysen av innhentet data, og i prosessen for valgt analysemetode er det også inkludert en øvelse som skal bidra til å sette til side egne meninger. Disse metodene/teknikkene blir diskutert senere i teksten. I tillegg har jeg i introduksjonen gitt en grundig beskrivelse av mine egne erfaringer med dette fenomenet, både privat og profesjonelt, for å gjøre min egen subjektivitet mer transparent.

Fenomenologien velger i motsetning til flere andre retninger å inkludere bevisstheten til forskeren. Man sier at uansett hva man gjør vil bevisstheten (*consciousness*) ha innvirkning

på forskingen, så istedenfor å overse den kan vi inkludere den. Vi anerkjenner at selvet og verden er uadskillelige (Moustakas, 1994). Intuisjon beskrives av Husserl som det at bevisstheten presenterer objekter for oss, altså at vi blir oppmerksomme på ting. Erfaring (*experience*) er en smalere del av intuisjon, som refererer til intuisjonen av «ekte objekter». Ekte objekter er ting som finnes i rom og tid og er påvirket av kausalitet, slik som for eksempel fysiske gjenstander. Erfaring blir derfor å se som en underkategori av intuisjon. (Giorgi, 1997) Som skrevet tidligere skiller Husserls fenomenologi seg ut ved at subjekt og objekt ses i sammenheng. Mens enkelte tidligere filosofer kunne se for seg bevisstheten som rent subjektiv, fristilt fra omverdenen, sa Husserl at bevisstheten alltid må være «av noe». Det trengs altså et objekt, for at bevissthet skal kunne finnes. Objekt eller subjekt kan ikke eksistere uavhengig av hverandre (Thomassen, 2006). Mens vitenskapen tar for gitt at verden eksisterer og ønsker å finne ut hvorfor, tar fenomenologien det hele et steg lenger, og spør «Hva er det som motiverer en bevisst skapning til å si at noe eksisterer?» (Giorgi, 1997). En viktig grunn til at fenomenologi er egnet for meg til å besvare min problemstilling, er at den ikke ser det som problematisk at forskeren selv har opplevd fenomenet. Enkelte fenomenologiske metoder betinger til og med at forskeren selv har opplevd fenomenet (Moustakas, 1994).

Noen sentrale uttrykk i transcendental fenomenologi er:

- **Intuisjon.** Intuisjon ses i fenomenologien som en medfødt evne til å se ting slik de egentlig er. For at vi skal kunne gjøre dette, må vi sette til side alle våre fordommer (Moustakas, 1994).
- **Epoche:** Fra gresk, opprinnelig betyr ordet å ikke dømme. Særlig relevant for transcendental fenomenologi. Betyr å gi slipp på det en vet, og den vanlige måten en oppfatter ting på. Å analysere og sette til side sin egen forforståelse, fordommer og sine egne verdier, for å kunne møte ny informasjon med et helt åpent sinn (Moustakas, 1994).
- **Bracketing:** Å sette i parentes det en har av fordommer og forutinntatthet om et fenomen. Bracketing er et tilbakevendende verktøy i fenomenologien, som har som mål å holde oss objektive (Moustakas, 1994).

-
- **Noema.** Tingen slik den presenterer seg for oss. «Fenomenet». Tingens overflate/tekstur. Objektet som bevisstheten er rettet mot. For å finne *noema*, bruker fenomenologien *fenomenologisk reduksjon*. For et hver *noema*, må det være et *noesis* (Moustakas, 1994).
 - **Trascendental-fenomenologisk reduksjon:** I dette trinnet sees hver opplevelse som et frittstående fenomen. Det tas ikke hensyn til rammer, forforståelser eller verdier. Det skapes en tekstbeskrivelse som er bygd opp av meninger og essenser i opplevelsen. I dette trinnet benyttes det som kaller for «bracketing», der forskeren er bevisst på sine egne tanker og erfaringer, og setter disse til side for å kunne se fenomenet med nye øyne. Både det empiriske subjektet, og den ytre verden blir i denne metoden «bracketed». Satt i parentes (Giorgi, 1997; Laverty, 2003).
 - **Noesis.** Det som ligger under *noema*. «Fenomenets bestanddeler». Hvordan vi opplever objektet. Objektets struktur. For å finne *noesis* bruker fenomenologien *imaginative variation*. For hvert *noesis* må det være et *noema* (Moustakas, 1994).
 - **Imaginative variation:** Her er målet å identifisere den strukturelle essensen i opplevelsen. Man bruker fantasien til å forene den man søker å vite, med den man vet (Moustakas, 1994).
 - **Intensjonalitet.** Mens mange filosofer gjennom historien har sett på bevisstheten som noe som kan eksistere i seg selv, sier Husserl at bevisstheten alltid må være «av noe», og at dette «noe» heller ikke kan tenkes uten en bevissthet rettet mot det. Dette beskriver han som bevissthetens intensjonalitet. Strukturen er en helhet av opplevelsen og det som er opplevd, og det er derfor umulig å skille klart mellom hva som er virkelig, og hva vi oppfatter som virkelig (Thomassen, 2006).

3.3 Hermeneutisk Fenomenologi

Opprinnelsen til hermeneutisk fenomenologi tilhører på mange måter Heidegger. I motsetning til Husserls bakgrunn i naturvitenskapen, kom Heidegger til filosofien med en bakgrunn i teologi. De to jobbet sammen ved Freiberg, og det var her Husserl lærte Heidegger prosessene rundt fenomenologisk intensjonalitet og reduksjon. Husserl så Heidegger som det naturlige valget for å videreføre arbeidet med transcendental

fenomenologi, og sikret at Heidegger overtok professoratet etter ham. Kort tid etterpå tok Heidegger offentlig avstand fra Husserl og hans arbeid. (Lavery, 2003). Relevansen for hermeneutisk fenomenologi i denne oppgaven er hovedsakelig at drøftingsdelen, der vi forsøker å forstå og fortolke resultatene, med fordel kan forstås som en hermeneutisk prosess. Hermeneutikken kommer vi tilbake til i neste del, og hermeneutisk fenomenologi står frem som en bro mellom transcendental fenomenologi og hermeneutikk.

På mange områder er hermeneutisk fenomenologi likt transcendental fenomenologi. Begge områder kjennetegnes av et ønske om å forstå detaljer i den levde erfaringen, og å skape mening og forståelse. Der disse to retningene skiller lag er først å fremst i hvordan de ønsker å oppnå dette. Mens Husserls fokuserte på å forstå entiteter eller fenomener, fokuserte Heidegger på «*dasein*»; «the mode of being human» (Lavery, 2003). For Heidegger var bevisstheten ikke frittstående fra verden, men heller en formasjon av levd erfaring. Med erfaring menes alt en person har opplevd, og også alt han har fått tildelt seg gjennom kulturen han har levd i. Gjennom denne erfaringen er det ifølge Heidegge vi bestemmer hva som er «virkelig». Heidegger mente også at vi mennesker i verden derfor er uoppløselig beslektet med hverandre gjennom kulturell, sosial og historisk bakgrunn. (Munhall, 1989)

Som konsekvens av at bevisstheten er bygd opp av erfaring, blir all forståelse mer eller mindre en form for forforståelse. Hvis det vi vet fra før er verktøyet for å forstå, vil det være helt umulig å legge fra seg sin forforståelse, eller sette den til side, da det vil være å sette bevisstheten selv til side. Vi konstruerer verden rundt oss, mens vi samtidig blir konstruert av verden rundt oss (Lavery, 2003). Når vi følger denne tanken videre betyr det, ifølge Heidegger, at tolking er kritisk for forståelsesprosessen. Ethvert møte involverer ifølge Heidegger en tolking som er farget av en persons bakgrunn og historie (Lavery, 2003). Det er på grunn av oppbyggingen rundt fortolking at Heideggers fenomenologi står i sterk kontrast til Husserls, og får navnet «Hermeneutisk Fenomenologi». Hermeneutikk kommer fra det greske ordet for å «tolke» eller «fortolke», og mens Husserl nok er det største navnet i fenomenologi, og Heidegger det mest kjente i hermeneutisk fenomenologi, er nok Gadamer vår tids mest sentrale hermeneutiske teoretiker (Thomassen, 2006).

3.4 Hermeneutikk

Hermeneutikken som lære har en lang historie, som går helt tilbake til antikken. Det vi kjenner best som hermeneutikk i dag har likevel for det meste utspring i Gadamer's fornyelse av hermeneutikken. Gadamer studerte filosofi på Freiburg, der både Husserl og Heidegger var professorer, og han ble påvirket av begge disse arbeid. Gadamer satte seg fore å utvide Heideggers arbeid til å også omfatte praktisk anvendelse. Gadamer så hermeneutikkens oppgave som ikke å skape en prosedyre for forståelse, men å klargjøre betingelsene for at forståelse skal forekomme (Lavery, 2003).

«Hermeneutics must start from the position that a person seeking to understand something has a bond to the subject matter that comes into language through the traditional text and has, or acquires, a connection with the tradition from which it speaks»

(Gadamer, sitert i Lavery 2003).

Gadamer var enig i Heideggers synspunkt om at forståelse og fortolking er bundet sammen, og at språket er det universelle verktøyet som forståelsen fremkommer i. Gadamer så fortolking som en sammensmelting av horisonter; en dialektisk interaksjon mellom forventningene til den som fortolker, og meningen i teksten (Lavery, 2003).

«Understanding is always more than merely re-creating someone else's meaning. Questioning opens up possibilities of meaning, and thus what is meaningful passes into one's own thinking on the subject...To reach an understanding in a dialogue is not merely a matter of putting oneself forward and successfully asserting one's own point of view, but being transformed into a communion in which we do not remain what we were.»

(Gadamer, sitert i Lavery 2003).

Videre påstod Gadamer at fortolking alltid er en prosess i evolusjon, og at endelige fortolkinger derfor neppe kan finnes. Han var ikke motstander av bruk av metoder for å øke vår forståelse og utvide våre perspektiver, men ha stod fast på at metoder ikke kan være helt

objektive. I motsetning til Husserl anså Gadamer det som «absurd» å påstå at en person kan sette sine egne fordommer og forforståelser til side (Lavery, 2003).

3.5 Transcendental fenomenologi og sosial konstruksjon

Fenomener kan ofte fremstå som sosiale konstruksjoner (Johannesen, Rafoss, Witsø & Rasmussen, 2018), og vi må derfor ta hensyn til sosial konstruktivisme. I sosial konstruktivisme legges det til grunn at alle individer søker å skape seg en forståelse av verden rundt seg. Den antakelse som ligger til grunn for dette, er at virkeligheten blir definert av den enkeltes oppfattelse av den (Kvale og Brinkmann, 2009, s.45). Individuelle erfaringer betyr at det dannes subjektive virkelighetsforståelser av ting eller betydninger. Disse kan være varierte, og dannes ofte ikke i ensomhet, men gjennom interaksjon med andre (Creswell, 2018, s.24). Det legges til grunn at mens opplevelsene av et fenomen er subjektive, vil det også finnes deler av opplevelsen som er objektive (Creswell, 2013, s.78). Som mennesker er vi sosiale skapninger, og i sosiale konstruktivisme forutsettes det at kunnskap skapes i en intersubjektiv kontekst, hvor språklig samhandling er avgjørende både for får selvforståelse og virkelighetsforståelse (Thomassen, 2006, s.180). I fenomenologisk metode leter vi etter intersubjektive opplevelser av et fenomen. Eller *invariant meanings* som er universelle på tvers av flere subjekter.

Det jeg fenomenologisk gjennom min forskning har ønsket å lære mer om kan ses på som et sosialt konstruert fenomen: At mennesker i dag ofte må ta et valg som berører to sider av livene deres, med svært liten mulighet for å kunne forutse hvordan de vil bli berørt, noe som ofte er tilfelle i problemstillingen arbeid-flytting. Særlig ser vi her at en rekke sosiale konstruksjoner blir utfordret. «Er det viktig for barn å bo med to foreldre?», «Er det viktig for barn å vokse opp nær besteforeldre?», «Er det negativt for barn å vokse opp i familier med trang økonomi?», «Er lediggang roten til alt ondt?», og så videre. Her ser vi at begreper som *økonomi*, *kjernefamilie* og *lediggang* blir sentrale. Disse er alle sosiale konstruksjoner, som i forskjellig grad har blitt vektlagt i forskjellige samfunn gjennom tidene. Noen av disse fenomenene har til tider vært helt ukjente i enkelte samfunn. Som eksempel på hvordan disse begrepene har hatt forskjellig betydning, kan vi nevne at arbeid i marxismen ble sett på som

en positiv form for selvrealisering, mens man i antikkens Hellas foraktet manuelt arbeid, og så lediggang som en mulighet til å filosofere (Andresen, 2014). Gjennom mine intervjuer har jeg forsøkt å finne ut hva som var viktige avveininger da de tok valget mellom flytting og arbeidsledighet, og i etterkant reflektere over hvilke resultater prioriteringen ga. For eksempel å vurdere om det å få bedre økonomi var verd det som eventuelt ble tapt ved flytting, eller om en trangere økonomi var verd det som ble beholdt ved ikke å flytte.

Gjennom intervjuer angående fenomenet jeg studerer, har et mål vært at respondentene skal tilføre meg noe som jeg finner interessant i forhold til problemstillingen. Respondentens implisitte kunnskap. Etter intervjuene vil jeg sitte igjen med lydopptak, transskripter, og min egen opplevelse av intervjuet. Med «min egen opplevelse» snakker jeg om sanseoppfatning, empatisk forståelse, og underbevisst fortolking basert på mine egne erfaringer og verdier. Sett med fenomenologiske øyne er min egen underbevisste fortolking basert på egne erfaringer av verdier å se som fordommer, og disse må jeg være bevisst på slik at jeg kan distansere meg fra dem i forkant av analysearbeidet. Jeg må gjennom refleksjon gjøre meg bevisst på egne «biases and prejudgements» for å kunne distansere meg fra dem (Moustakas, 1994). Min egen sanseoppfatning og empatiske forståelse er på den annen side viktige å bevare i fenomenologien. Vi har ifølge Husserl en iboende evne til å se sannheten i det som måtte presentere seg for oss ved hjelp av intuisjon, såfremt vi klarer å sette til side våre fordommer. Til forskjell fra Descartes vektlegger Husserl intuisjon, og ikke deduksjon, som veien til kunnskap (Moustakas, 1994). Ut fra den informasjonen jeg sitter igjen med etter intervjuene oppstår en epistemologisk utfordring for meg som forsker; å finne meningen, essensen, og videre å omgjøre den implisitte kunnskapen til eksplisitt kunnskap. Denne omgjøringen, eller fortolkingen, er nødvendig i all kommunikasjon, for å unngå misforståelser. Dette i særlig grad fordi språket har en subjektiv dimensjon. Både det som forsøkes sies, og måten det forsøkes sagt på, kan hjelpe oss å hente ut den meningen som respondenten formidler. For å sitere Van Manen (2001, s.9)

Phenomenology aims at gaining a deeper understanding of the nature or meaning of our everyday experiences ... [it] does not offer us the possibility of effective theory with which we can now explain and/or control the world, but rather it offers us a possibility of plausible insights that bring us in more direct contact with the world.

4. Metode

4.1 Kort om valg av metode

I metodedelen forsøker jeg å belyse hvordan jeg har kommet fram til at valgt metode er den beste for å besvare mine spørsmål. Det legges frem begrunnelse for valgt overordnet metode for innsamling av empiri, utvalg av respondenter belyses og forklares, og metoder for datainnsamling og analyse av innsamlede data presenteres.

Slik jeg ser det, er denne tilspissede valgsituasjonen der en må velge mellom flytting og lediggang et sosialt konstruert fenomen, som jeg ønsker å lære mer om. Å ha arbeid, eller å være ansatt er i seg selv ikke en medfødt tilstand, eller noe vi har fra naturen, men en sosial konstruert situasjon eller tilstand i vårt samfunn, som har oppstått i relativt nyere tid, sett med historiske øyne. Jeg vil her spesifisere at jeg ikke snakker om en hvilken som helst type nyttiggjørende aktivitet eller selvrealisering, men det vi i dagligtale kaller arbeid, på engelsk *wage labour*. Altså betalt arbeid, med et ansatt-ledelse forhold.

Fordi jeg har ønsket å finne ut noe om den felles/intersubjektive opplevelsen av et fenomen, har jeg valgt fenomenologi som forskingsmetode. Spesielt stor innflytelse for min design av metode har Moustakas bok *Phenomenological Research Methods* hatt (Moustakas, 1994).

I tråd med transcendental fenomenologi har jeg i min undersøkelse tatt for meg et begrenset utvalg respondenter, som jeg vil forklare nærmere under overskriften «Utvalg», og utforsket respondentenes opplevelse av valg de har tatt. Kvantitativ forskning har på dette området kun blitt benyttet som referansepunkt i drøftingen av mine resultater, og som støtte til å utforme mine spørsmål til intervju.

4.2 Kvalitativt undersøkelsesopplegg

Jeg har i min forskning sett det som hensiktsmessig å ha en ganske åpen datainnsamling, med lite struktur på spørsmål jeg stiller. Både fordi lite er gjort på dette området før, og det derfor var vanskelig å gjøre antakelser om hvor forskningen ville lede meg; men også fordi en åpen struktur er en absolutt betingelse i fenomenologien, for at vi skal kunne komme så nær den levde erfaringen som mulig. (Laverly, 2003) Ved å binde seg for fast til den retningen en tror er rett, vil en risikere å miste viktige funn. Og selv om det i en pragmatisk tilnærming er gitt at man ikke kan få med seg eller lære «alt», har det i min situasjon vært viktig å ta hensyn til muligheten for at det kan finnes essensiell informasjon som en ikke engang mistenker at eksisterer. Av disse grunnene, har det vært lite gunstig å bruke spørreskjema, eller strukturerte intervjuer. På grunn av dette har kvantitative metode for innsamling av primærdata måttet velges bort. De eksisterende data jeg klarte å finne om dette temaet er også såpass begrenset, eller smalt, at gransking av kilder ikke ble sett som en god måte for å besvare min problemstilling. Etter å ha valgt bort disse to, stod jeg igjen med kvalitativ metode som muligens beste vei å gå. En slik studie er egnet for å besvare mitt spørsmål, grunnlagt i den epistemologiske antagelsen at subjektiv kunnskap bygges på individuelle erfaringer. Jo nærmere vi kommer subjektet, desto bedre kan vi gjengi dets erfaringer. Spørsmålet jeg måtte spørre meg ble derfor smalnet inn til «Hvor egnet er kvalitativ metode for å finne svar på mine spørsmål, og hvilken type kvalitativ tilnærming vil fungere best?». Og som beskrevet tidligere i den vitenskapsteoretiske delen, endte jeg opp men at en fenomenologisk tilnærming til spørsmålet var en tilfredsstillende løsning.

Ved kvalitativ forskning antas det at vi ikke kan unngå at forskeren har med seg sine egne verdier inn i forskingsarbeidet. Dette er det som kalles the axiological assumption. For å unngå at arbeidet farges av forskerens verdier, er det viktig at forskeren er bevisst på egne verdier, for å kunne spørre seg selv i løpet av arbeidet om hans antagelser blir påvirket av disse (Creswell, 2018). Forskeren bør også gjøre egne erfaringer og refleksjoner rundt verdier tilgjengelige for publikum, å «posisjonere seg selv», slik at de som leser forskningen selv kan vurdere om forskeren i tilstrekkelig grad er objektiv (Creswell, 2018). Dette vil bli utforsket dypere både i beskrivelsen av transcendental fenomenologi, og i metodedelen i beskrivelsen av «Modification of the Stevick-Colaizzi-Keen method of analysis of phenomenological data».

4.3 Utvalg

En av utfordringene mine har vært å gjøre et utvalg av respondenter. Som det må være i en fenomenologisk undersøkelse, må alle respondentene ha det til felles at de har opplevd samme fenomen (Creswell, 2018). For å rekruttere respondenter har det blitt foretatt et tilgjengelighetsutvalg. Et tilgjengelighetsutvalg er en type strategisk utvelgelse, der en forespørsel etter respondenter med spesifikke egenskaper etterlyses innenfor en setting der slike kan finnes. (Thagaard, 2013). I praksis betyr dette at jeg sendte ut en forespørsel på Facebook, der jeg ba alle mine venner undersøke om de kjente noen som kunne være aktuelle som respondenter i forskning på min problemstilling. Jeg lot her mine kontakter stå for formidlingen av mulige respondenter, nesten som en begrenset form av snøballmetoden, og lot dem få innhente muntlig samtykke fra den mulige respondenten før kontaktinformasjon ble videreformidlet til meg. På denne måten løste jeg det etiske dilemmaet som ellers kunne oppstå ved at respondenter kunne bli innblandet uten samtykke. Å få fatt på respondenter viste seg å være krevende, og et par som meldte seg passet ikke inn under kriteriene. Etter et par uker satt jeg likevel med 3 gode kandidater, noe jeg vurderte som en passende størrelse på utvalg for denne oppgaven.

I denne undersøkelsen var kriteriene at hver enkelt respondent måtte være en person, som på ett eller flere tidspunkt i fortiden har vært i en situasjon hvor han/hun måtte ta et valg mellom flytting og lediggang. Avgrensingen etter kontrollegenskap er derfor definert som «et individ som har måttet ta et valg mellom flytting og lediggang». Fordi minner til en varierende grad forringes og forandres over tid, ser jeg det som viktig at det ikke har gått for lang tid siden respondenten opplevde fenomenet, og har derfor valgt å sette en maksimal grense på 10 år. På den andre siden har jeg ønsket at respondenten skal ha fått litt avstand til fenomenet, både for å bearbeide egne følelser rundt det, og for at alle konsekvenser av valget skal ha kommet frem. Avgrensingen i tid vil være «tidsrommet fra valgsituasjonen oppstod, og frem til i dag. Med en ytre ramme på maksimalt 10 år og minimalt 1 år siden valget ble tatt». For ytterligere å eliminere variabler, vurderte jeg innledningsvis å forsøke å finne respondenter som har flere fellestrekk, for eksempel alder eller sivilstatus, slik at jeg kunne få flere likhetspunkter i analysen og kanskje et mer tydelig resultat. Etter avveining har jeg

imidlertid gått bort fra en slik avgrensing, fordi jeg ved å sammenligne respondenter med mer variert bakgrunn vil se færre, men kanskje viktigere likhetstrekk (eller *invariable meanings*, som det kalles i fenomenologien). Jeg vil også kunne finne flere ulikheter i opplevelsene. Hovedtrekkene mellom respondentene, som jeg ønsker å belyse, vil være hvilken opplevelse respondentene hadde av sin erfaring med valget om å flytte for å få arbeid, eller ikke.

4.4 Datainnsamling - Intervju-metodisk

Datainnsamling har foregått hovedsakelig gjennom samtaler (intervjuer). Dette er en metode som vanligvis skaper en viss tillit mellom intervjuer og respondent, noe som i sin tur påvirker åpenheten til den som blir undersøkt i positiv retning. Gjennom denne kontakten får vi også tak i respondentens beskrivelse med egne ord. Dataene får dermed høy relevans, siden forståelsen av det som undersøkes blir definert av den som blir undersøkt (Jacobsen, 2015). Dataene vil ofte også bli nyanserte i en såpass åpen relasjon/innsamlingsmetode, og ikke minst er dette en svært fleksibel metode som kan endres underveis, noe jeg har stilt som et absolutt krav til metode, siden det finnes så lite informasjon om temaet fra før. Det er jo nettopp respondentenes følelser i forhold til valg de har tatt, som jeg har ønsket å utforske. Det er i dette øyemed at det individuelle intervjuet, ansikt til ansikt, er valgt, fordi det ut over det språklige kunne tilby meg ikke-verbal informasjon som bevegelser og ansiktsuttrykk. Informasjon som uttrykkes ut over det språket alene er i stand til.

I intervjuene, har jeg i tråd med fenomenologisk metode (Moustakas, 1994) basert meg på en liten grad av strukturering. Unntaket er den innledende delen, der vi raskt oppsummerte hva som ble gjort i forbindelse med valget rundt flytting, var strukturert. «Hvor lenge gikk du ledig før du valgte å flytte?» eller «Hvor god eller dårlig anså du sjansen for å finne arbeid lokalt å være?» er eksempler på spørsmål som ble brukt i denne delen. Videre i intervjuet gikk jeg over til svært åpne temaer som «følelser knyttet til valget om å flytte». Igjen har fokuset vært på fleksibiliteten som skal hjelpe å avdekke eventuelle hittil skjulte sider ved respondentens erfaringer. Under intervjuet har jeg forsøkt å være bevisst på Kvaales tolv aspekter ved det kvalitative forskningsintervjuet, i fenomenologisk perspektiv.

«Tolv aspekter ved det kvalitative forskningsintervjuet:

Livsverden. Temaet for det kvalitative forskningsintervjuet er den intervjuedes livsverden og hans eller hennes eget forhold til den.

Mening. Intervjuet har som formål å fortolke meningen med sentrale temaet i intervjupersonens livsverden. Intervjueren registrerer og fortolker mening med det som blir sagt, og måten det blir sagt på.

Kvalitativt. Intervjuet har som mål å innhente kvalitativ kunnskap, gjennom vanlig språkbruk. Det forsøker ikke å kvantifisere.

Deskriptivt. Intervjuet skal samle inn åpne og nyanserte beskrivelser av ulike sider ved intervjupersonens livsverden.

Spesifisitet. Beskrivelser av spesifikke situasjoner og hendelsesforløp innhentes, ikke generelle meninger.

Bevisst naivitet. Intervjueren viser åpenhet overfor nye og uventede fenomener, og unngår ferdigoppsatte kategorier og fortolknings skjemaer.

Fokusert. Intervjuet fokuserer på bestemte temaer; det er hverken stramt strukturert med standardiserte spørsmål eller fullstendig «ikke-styrende».

Tvetydighet. Intervjupersonens uttalelser kan av og til være tvetydige, noe som kan gjenspeile motsetningene i personens livsverden.

Endring. Intervjuprosessen kan gi ny innsikt og bevissthet, og intervjupersonen kan i løpet av intervjuet komme til å endre sine egne beskrivelser og fortolkninger av et tema.

Følsomhet. Ulike intervjuere kan fremkalle ulike uttalelser om det samme intervjutemaet, avhengig av deres følsomhet for og kunnskap om det.

Interpersonlig situasjon. Kunnskapen som innhentes, blir produsert gjennom den interpersonlige interaksjonen i intervjusituasjonen.

Positiv opplevelse. Et vellykket forskningsintervju kan være en verdifull og berikende opplevelse for intervjupersonen, som kan få ny innsikt i sin livssituasjon.» (Kvale 2009, s.47-48)

Bevisstheten på disse aspektene har sikret at spørsmålene som ble stilt var relevante for temaet, at spørsmålene har blitt stilt på en måte som produserer egnede svar for forskningsmetoden, og at forskeren ikke har latt fordommer få innflytelse på intervjuet. Det har også ført til at for eksempel tvetydighet og endring har kunnet bli adressert underveis i intervjuet.

4.5 Analyse av innhentet informasjon

4.5.1 Oppbygging av analyse

I analysen av de innhentede data har jeg latt en metode som av Moustakas (1994) kalles «Modification of the Stevick-Colaizzi-Keen method of analysis of phenomenological data» bære hovedtyngden. En fullstendig beskrivelse av denne metoden for analyse vil følge senere, men første punkt i metoden er:

For hver respondent:

- a) *Vurdere hvert enkelt utsagn etter relevans for fenomenet*

Før denne ble gjort, foretok jeg en kvalitetssikring av at jeg hadde en god forståelse av de enkelte utsagn, og i hvilken grad de var relevante. Kvalitetssikringen bestod seg for min del i at transskripsjonene av intervjuene ble gjennomlest flere ganger, og deretter foretok jeg en «tekst-graving» i form av en ord-telling. En ord-telling er en ganske enkel eksplorerende øvelse som kan fungere som en sikring mot at viktige funn vil bli forbigått, og det kan også være en god metode for å få en bedre forståelse av innholdet i dataene (Jacobsen, 2015). Særlig viktig tror jeg denne fordykning i organisering av materialet er, fordi det som jeg tidligere har beskrevet finnes lite eksisterende teori rundt min problemstilling. Det blir derfor viktig å sikre at vi finner alt som er relevant for problemstillingen, og ikke bare det vi på forhånd antar vil være relevant.

I analysen av de innsamlede data har jeg valg først å analysere teksten fra hvert intervju individuelt, og deretter sammenlignet mot hverandre for å belyse likhetstegn og forskjeller. Punkt for punkt er min analyse bygd opp i to hoveddeler. I den første delen tar jeg for meg de individuelle intervjuene på følgende måte:

1. Transskribering av intervjuer, etterfulgt av gjentatte gjennomlesinger.
2. Ord-telling.
3. «Modification of the Stevick-Colaizzi-Keen method of analysis of phenomenological data» (Individuell del)

I etterkant av den individuelle delen kontrolleres det om det finnes tegn på avvik mellom ord-telling og analyse, samt om det er forskjeller mellom mitt førsteinntrykk etter endt intervju, og resultatet i analysen. Ifølge fenomenologisk teori bør det, hvis jeg har greid å sette mine fordommer til sides før intervjuet og «latt intuisjonen se det som presenterer seg selv», være brukbart samsvar mellom førsteinntrykk og analyse (Moustakas, 1994).

Fordi den første hoveddelen i punkt 3. benytter «Modification of the Stevick-Colaizzi-Keen method of analysis of phenomenological data», som i sin tur ender opp i en “composite textural-structural description”, fortsetter denne analysen i andre hoveddel, der resultatene fra de individuelle analysene ses i forhold til hverandre:

1. «Modification of the Stevick-Colaizzi-Keen method of analysis of phenomenological data» (sammenbindende del) gir oss som sagt en beskrivelse av fenomenet, som er i høy grad universell for alle respondentene. I denne analysemodellen stopper analysen med dette punktet.
2. Analyse av forskjeller mellom de individuelle resultatene. Her velger jeg å studere de innsamlede data grundigere, for å se om det er forskjeller som motstrider funnene i forrige punkt, og for å undersøke om det er funn, forventede eller uventede, som kan ha betydning for veiledningspraksis.

4.5.2 Utførelse av ord-telling

Analysen starter, etter grundig gjennomlesing, med å kontrollere teksten i sine enkleste bestanddeler, altså på ord-nivå. En ordtelling kan for eksempel fortelle oss noe om hva respondenten var opptatt av (Jacobsen, 2015). Ord-tellingen inkluderes for å bistå prosessen med koding, som en ekstra sikring mot at sentrale temaer ikke blir utelatt. Resultatene fra ord-tellingen fremstilles visuelt som en ord-sky. Ordskyen illustrerer frekvensen av ord ved å endre størrelsen på ordene i bildet som genereres. Høyere frekvens betyr større skrift, slik at en lett kan se hvilke ord som er brukt med høyest frekvens. En ord-sky kan eksempelvis se slik ut:



For å skape, bokstavelig talt, et bedre bilde på ordfrekvens i intervjuene, har jeg brukt et program (www.wordclouds.com) som automatisk genererer ordskyer. Som vanlig i slike ordskyer har jeg redigert ut hjelpeord.

4.5.3 «Modification of the Stevick-Colaizzi-Keen method »

Som tidligere sagt, vil den tyngst veiende delen av analysen være en metode som Moustakas (1994, s.121-122) kaller «Modification of the Stevick-Colaizzi-Keen method of analysis of phenomenological data».

Før selve prosessen kan startes, må forskeren gjøre det som kalles for en Epoche. Kort sagt går dette ut på å sette til side egne meninger og fordommer, og å se fenomenet, og verden, «med nye øyne».

Videre følger en konkret steg-for-steg analyse som gjennomføres først på forskeren selv, og deretter på hver enkelt respondent. Et særtrekk ved SCK metoden er at jeg før jeg analyserer respondentenes intervjuer, skriver et sammendrag av mine egne opplevelser av fenomenet, og analyserer denne på samme måte som jeg skal analysere de innhentede data. En av årsakene til at dette gjøres, er for å bevisstgjøre meg selv på min forutinntatthet og mine fordommer, slik at jeg kan sette dem til siden og se den innsamlede data med «nye øyne». Analysen i seg selv fortsetter som følger (oversatt fra engelsk av Kjetil Veslum):

1. *Som fenomenologisk utgangspunkt, lag en full beskrivelse av din egen opplevelse av fenomenet.*
2. *Fra transskripsjonen av egen opplevelse, utfør de følgende punkter:*
 - a) *Vurderer hvert enkelt utsagn ifht relevans for fenomenet*
 - b) *Notere alle relevante utsagn.*
 - c) *Lage liste med alle ikke-repeterte, ikke-overlappende utsagn (invariant horizons/meaning units of experience).*
 - d) *Grupper de uforanderlige utsagnene i tema, Koding*
 - e) *Gjør om temaer (synthesise) til beskrivelser av opplevelsens tekstur (textural description). Bruk ordrette eksempler fra transskript som eksempler.*
 - f) *Reflekter over egne beskrivelser. Bruk 'Imaginative Variation' til å lage en beskrivelse av strukturen i min opplevelse (Structural description).*
 - g) *Konstruer en tekstur-struktur beskrivelse av betydningene og essensene i min opplevelse (Textural-Structural Description).*
3. *Utfør punkt a) til g) på transskripsjonene fra hver enkelt respondent.*
4. *Fra tekstur-struktur beskrivelsen fra hver enkelt respondent, konstruer en kompositt tekstur-struktur beskrivelse av meningene og essensene i opplevelsen, der alle de individuelle tekstur-struktur beskrivelsene integreres i en universal beskrivelse av opplevelsen som er representativ for hele gruppen med respondenter.*

Denne formen for analyse betinger at forskeren selv har opplevd fenomenet, og har egne meninger om fenomenet. Respondentene i denne analysemetoden ses som med-forskere (Moustakas, 1994).

Denne metoden av analyse samsvarer i stor grad med Giorgi (1997) sin punktvisе beskrivelse av metode for fenomenologisk analyse. At Moustakas metode kan ses som en videreutviklet versjon av Giorgis, er å forvente, siden Giorgi av mange regnes som den opprinnelige utvikleren av empirisk fenomenologi (Klein & Westcott, 1994). En annen teori som samsvarer i stor grad med Moustakas metode er Creswell sin «Data Analysis Spiral» (Creswell, 2018).

4.5.4 Eksempler fra analysen, brutt ned punkt for punkt

I denne delen går jeg gjennom punkt for punkt i Moustakas «Modification of the Stevick-Colaizzi-Keen method of analysis of phenomenological data», og forklarer og der det er hensiktsmessig gis eksempler på hvordan disse ble gjennomført.

- *Som fenomenologisk utgangspunkt, lag en full beskrivelse av din egen opplevelse av fenomenet.*

Denne beskrivelsen ligger i sin helhet inne i introduksjonsdelen av denne oppgaven.

- *Vurder hvert enkelt utsagn ifht relevans for fenomenet.*

- *Notere alle relevante utsagn*

Hvert enkelt utsagn er nøye vurdert for relevans for fenomenet som undersøkes. Hvert enkelt utsagn er vurdert både med tanke på ordvalg, som en selvstendig enhet,

og sett i sammenheng med teksten i sin helhet. Et eksempel på et utsagn som ble beholdt er:

«Og så er det mange som sitter med kniven på strupen, økonomisk. For de har ikke noe. De har ikke noe ekstra i bakhånd. Ingenting.»

Denne respondenten forteller selv at han ikke har følt økonomisk press i situasjonen, men han forteller meg dette på en måte som viser at han har reflektert rundt det, uten å bli spurt, så vi antar at det er en del av hans opplevelse av fenomenet. Direkte eller indirekte.

- ***Lage liste med all ikke-repeterte, ikke-overlappende utsagn. (invariant horizons/meaning units of experience)***

I dette punktet “ryddes” det i teksten. Utsagn med lik mening slås sammen, og utsagn som overlapper hverandre spisses for å gi presis mening uten å overlape. Eksempelvis kan vi ta utsagnene:

«for noen er det ikke et tema å flytte»

og

«Mens det for andre ikke spiller noen rolle hva de jobber med, bare de får være der de er»

Disse kan ordnes til:

«For noen er ikke å flytte et valg de ser som mulig i det hele tatt»

og

«For noen spiller det ingen rolle hva de jobber med»

- ***Grupper de uforanderlige utsagnene i tema, koding***

Dette er kodingsdelen, der vi grupperer *meaning units* fra forrige punkt i temaer. Gjerne hierarkisk. Et eksempel på et slikt hierarki der enkelttemaer er sortert under hovedtemaer kan se slik ut:

Mobilitet	Rammer	Valget	Situasjonen
Yrkesmessig	Økonomi	Rasjonalisering av tatt valg	Forventninger fra samfunnet
Geografisk	NAV	Valgfrihet?	Egne verdier
			Aktuelle følelser i prosessen.

Under hvert enkelt tema finnes en rekke *meaning units*. Under «Forventninger fra samfunnet» kan vi for eksempel finne:

«Det er jo slik at en må ta de jobbene som byr seg, når en er ute etter arbeid. Og være innstilt på det»

«Når du kommer til en arbeidsplass et sted du ikke ville flytte til, er det vanskelig å få kontakt med andre, fordi de forventer at du snart flytter igjen.»

- ***Lag (synthesise) om temaer til beskrivelser av opplevelsens tekstur. (Textural description) Bruk ordrette eksempler fra transskript som eksempler.***

Her skrives hver liste over grupperte *meaning units* sammen til teksturelle beskrivelser under sitt tilhørende tema. Temaet NAV ble for eksempel for en respondent til:

«På søknaden om dagpenger krysset respondent 2 av på at han var villig til å flytte for å få arbeid. Dette gjorde han selv om han var fast bestemt på at flytting var uaktuelt. Han beskriver at han ikke hadde noe valg. «Hvis du ikke krysser, så får du jo ingenting!» Han er fornøyd med måten han ble veiledet og informert på i forbindelse med søknaden».

- ***Reflekter over egne beskrivelser. Bruk 'Imaginative Variation' til å lage en beskrivelse av strukturen i opplevelsen (Structural description).***

I denne delen tar vi steget fra «hva» til «hvordan». Dette er etter min mening den vanskeligste delen av analysen. Imaginative variation betinger at vi lar fantasien få utfolde seg, mens en samtidig er oppmerksom på at en ikke må føre fantasien med egne meninger eller oppfatninger. Et kort eksempel på dette kan være:

«Yrkesmessig mobilitet på den andre siden er et enklere tema for respondent 2. Han har ingen betenkeligheter med å bytte arbeidsplass eller bransje. Han sier at «Det er jo slik at en må ta de jobbene som byr seg, når en er ute etter arbeid. Og være innstilt på det». Med dette refererer han til å måtte ta hvilken som helst type jobb. Ikke flytte.»

- ***Konstruer en tekstur-struktur beskrivelse av betydningene og essensene i opplevelsen. (Textural-Structural Description)***

I denne beskrivelsen behandles ikke tekstur og struktur som subjekt og objekt, men som om det synlige og det underliggende kommer sammen og skaper en fullstendig forståelse av essensen i fenomenet (Moustakas, 1994). Et eksempel på et avsnitt i en tekstur-struktur beskrivelse kan være:

«Respondent 2 har også et klart definert forhold til jobb og fritid, og skillet mellom disse. Arbeidet er for ham et middel for å oppnå målet. Og ikke noe mer. Jobben dekker de fysiologiske behov og til en viss grad trygghetsbehov (trygghet ved fast inntekt). Alle andre behov, slik som sosiale behov,

anerkjennelse og selvrealisering, hører fritiden til. Dette kjennetegner også hans forhold til geografisk og yrkesmessig mobilitet. Hans verdier og sosiale nettverk befinner seg i fritidssfæren. Å bytte arbeidsplass eller type arbeid vil ikke påvirke denne sfæren, mens det å flytte vil være ødeleggende for den.»

4.6 Intern gyldighet og Overførbarhet

Første trinn i prøvingen av mine funn er en respondentvalidering, siden dette er den mest troverdige måten å etablere troverdighet på (Jacobsen, 2015). Måten dette har vært utført på, er at jeg ved bruk av Moustakas metode for analyse av fenomenet har fått en textural-structural beskrivelse av hver enkelt respondents opplevelse. Denne beskrivelsen ble så sendt tilbake til respondenten, med ønske om å få kommentarer. Er det noe som har blitt misoppfattet? Er det noe som ikke har blitt med? På denne måten har respondentene selv kunnet bekrefte at mine funn samsvarer med deres opplevelse (Moustakas, 1994).

Ut over dette har jeg sammenlignet resultatene fra hoveddelen av analysen med en ordtelling, som en måte å sikre at jeg ikke har oversett noe. I drøftingsdelen har førsteinntrykkene etter intervjuene blitt sett opp mot analyseresultat, for å avdekke eventuelle avvik. For videre å vise intern gyldighet i studien, har jeg i resultatdelen vist til utsagn fra respondentene som samsvarer, men det i drøftingsdelen letes etter årsakssammenhenger, så vel som motstridende årsaker. I drøftingsdelen har det også blitt sett på hva vi har lært, og om noe av dette kan ha overføringsverdi til andre situasjoner (Thagaard, 2013, s.204-217).

4.7 Konklusjon metode

Alt i alt, mener jeg at jeg ved å gjøre følgende har valgt en egnet metode for å få best mulig svar på min problemstilling.

- Lage en intervjuguide, for å sikre kvaliteten på gjennomføringen av intervjuene.

-
- Gjennomføre intervjuer med et utvalg av respondenter. Utvalgt med tilgjengelighetsutvalg som metode.
 - Analysere innhentet informasjon ved hjelp av Moustakas «Modification of the Stevick-Colaizzi-Keen method of analysis of phenomenological data».
 - Validering og kvalitetssikring
 - Respondentvalidering av analyse
 - Se resultater fra hovedanalysen opp mot eventuelle funn i ord-telling

Oppsummert ble metodedelen gjennomført slik den i utgangspunktet var tenkt, men med ganske mange detaljendringer underveis, ettersom en bedre forståelse for fenomenologisk teori og metode ble oppnådd.

5. Resultater fra undersøkelsen

I tråd med framlagt metode for analyse, blir resultater fra denne lagt frem i denne delen av oppgaven. Først i form av analyse av individuelle respondenter, dernest alle respondentene sett som en enhet, og til sist sammenlignende mellom respondentene.

5.1 Frittstående analyse av hver enkelt respondent

I denne delen ser vi på hver enkelt respondent. Resultater fra ordtelling, og Moustakas «Modification of the Stevick-Colaizzi-Keen method of analysis of phenomenological data» legges frem, og vi ser på i hvor stor grad disse samsvarer. På individuelt nivå bunner denne analysen ut i en «textural-structural description». Det er viktig at disse beskrivelsene ikke leses som forskerens resultater eller konklusjoner. Beskrivelsene er basert fullstendig på respondentenes utsagn, og reflekterer respondentenes synspunkter, der alle meninger i tråd med fenomenologisk metode (bracketing) er sett som likeverdige. En drøfting av resultatene opp mot førsteinntrykk kommer vi tilbake til i drøftingsdelen av oppgaven.

5.2 Respondent 1

Min første respondent er en kvinne tidlig i 30-årene, gift, og med 2 små barn. Hennes historie om den gangen hun måtte ta et valg mellom flytting og arbeidsledighet startet for ca. 5 år siden. Familien hadde nettopp flyttet tilbake til hjembygda, eller i hvert fall nærområdet til der begge de voksne hadde vokst opp, etter å ha bodd og arbeidet i en større by. Grunnen til at de valgte å flytte tilbake var hensyn til barna, særlig det eldste som hadde en medisinsk diagnose som av forskjellige årsaker sannsynligvis ville gi ham mindre vansker i hjembygda enn i en større by. Ektemannen hadde på dette tidspunktet fått arbeid i hjembygda, mens min respondent ikke hadde det. Hun meldte seg arbeidsledig hos NAV, søkte dagpenger, og i søknaden krysset hun for at hun ikke var villig til å flytte for å ta arbeid. På grunn av dette

fikk hun avslag på søknaden. Familien anket dette avslaget, og ved hjelp av dokumentasjon fra lege om at det eldste barnet av medisinske årsaker ikke burde flyttes fikk de medhold i anken. Denne delen av hennes historie avsluttes med at hun etter ca. ett år fikk arbeid lokalt.

5.2.1 Oppsummering og mine førsteinntrykk etter gjennomførte intervju med respondent 1

Mitt inntrykk er at respondent 1 ikke opplevde situasjonen som særlig dramatisk. Hun er i etterkant fornøyd med hvordan det hele løste seg, og med valgene hun tok. Slik hun ser det hadde hun ikke noen andre aktuelle valg enn det hun tok. Hvor hun skulle bo var ikke et tema for diskusjon, og spørsmålet var bare hva hun skulle gjøre. Hun peker på at det ikke var noen god situasjon å være i da hun fikk avslag på dagpengesøknaden, og at hun kunne gjerne vært foruten den delen av historien. Hun er likevel fornøyd med hvordan det løste seg til slutt, både med tanke på dagpengesøknaden og med arbeidssøkingen. Mitt førsteinntrykk av hvorfor situasjonen opplevdes som relativt overkommelig for henne, er at de som familie ikke var særlig presset økonomisk på dette tidspunktet, samt at hensynet til barnets helse var altoverskyggende.

5.2.2 Textural-Structural Description fra respondent 1

“Respondent 1 flyttet sammen med ektemann og ett barn tilbake til hjembygda, etter å ha bodd flere år i en større by. Årsaken hun gir til flyttingen er at barnet deres hadde en medisinsk diagnose som betydde at han antageligvis ville få bedre livskvalitet på et mindre sted, med mindre folketetthet, bedre boligsituasjon, og nærhet til øvrig familie. For respondent 1 er hensynet til familie/barn det aller viktigste, så for henne følte det som om hun ikke hadde noe valg. Den geografiske mobiliteten på dette tidspunktet var ikke-eksisterende. Dette var på dette tidspunktet på grunn av barnets helse, siden den geografiske mobiliteten hennes tidligere i livet hadde vært svært høy, og hadde tillatt henne å bosette seg på en annen kant av landet.

Når de flyttet måtte ektemannen skifte til et dårligere betalt arbeid, mens hun selv ikke hadde noen jobbtilbud på det tidspunktet. Før de flyttet hadde begge vært i fast arbeid. Økonomisk beskriver hun likevel situasjonen som lite dramatisk, fordi de samtidig hadde svært reduserte utgifter, siden de kunne bo hos familie i hjembygda. Reduksjon av pengebruk som konsekvens av flyttingen var ikke noe hun så på som et problem, men en selvfølge.

Søknad om dagpenger ble sendt NAV, men fordi Respondent 1 ikke krysset for at hun ville ta arbeid hvor som helst i landet, ble søknaden avslått. Hun synes hun har hatt et godt samarbeid med NAV, men beskriver at hun på dette tidspunktet ble «både irritert og fortvilet og (...) oppgitt». Hun påklaget vedtaket, og etter å ha sendt inn dokumentasjon på barnets helse ble søknaden omgjort. I denne prosessen beskriver hun kontakten med NAV som grei, og at hun fikk den hjelpen hun trengte. Hun ser likevel at NAV med fordel kunne gitt henne den nødvendige informasjonen på et tidligere tidspunkt, for eksempel med en liten veiledningssamtale før hun fylte ut skjemaet. Hun forteller også at hun oppfatter utfyllingen av skjemaet som en formalitet, som unødvendig firkantet, og som kilde til mye ekstraarbeid for henne. Hun sier at dersom hun kunne endret noe i denne prosessen så ville det være å bare krysse av for at hun var villig til å ta arbeid hvor som helst, uten at dette var sant. «en har jo ikke noe valg, for ellers får en ikke innvilget».

Hun beskriver, som en selvfølgelighet, at «en må jo skaffe seg jobb». Hvorfor en «må» dette, når det strengt tatt ikke er kritisk med tanke på økonomi, sier hun ikke noe om. Måten hun sier det på virker det som om det er et «minimumskrav for respektable/ordentlige mennesker», noe som godt hende kan være en utbredt holdning på et mindre sted der alle kjenner alle. (Forskers merknad: Jeg bor selv i en bygd med omtrent samme størrelse som den der respondent 1 bor, og jeg kan bekrefte eksistensen av denne underliggende, mer eller mindre allmenne, tanken om at «ordentlige folk arbeider») På den tiden hun gikk arbeidsledig så hun det likevel ikke som et alternativ å flytte for å få arbeid. Hun begrunner dette med barnets helse. Selv om søknaden om dagpenger hadde forblitt avslått ville ikke flytting vært aktuelt. Hun beskriver derfor valget som enkelt å ta, om ikke like enkelt å leve med.

Den yrkesmessige mobiliteten til respondent 1 er svært høy. Etter ca. et halvt år som arbeidsledig fikk hun arbeid lokalt på deltid, og etter en tid også fast arbeid. Ikke i den

bransjen hun helst hadde sett for seg, men i en annen bransje som hun beskriver som «spennende». Den høye yrkesmessige mobiliteten kan ses som et kompromiss som inngås for å kunne holde fast ved mangelen på geografisk mobilitet. Altså at den er den minste av to onder. Når hun oppsummerer tiden etter flytting er det likevel i positive ordlag. «Vi har jo fått etablert oss i kommunen, og... bygd oss hus og.. fått en ny tilhørighet her, rett og slett.». Hun peker også på det praktisk positive ved å ha familie rundt seg når en har små barn og arbeidstid og skoletid ikke alltid passer sammen. Slik hun ser det er det lite hun skulle ønske hun hadde gjort annerledes i denne prosessen.»

5.2.3 Samhold mellom førsteinntrykk, ordtelling og SCK analyse hos respondent 1

Hos respondent 1 ser vi at følgende ord fremtrer ganske tydelig: NAV, Meldekort, Diagnose, Avslag og Inntekt. I analysen av intervjuet kommer disse ordene godt til syne. *Dagpengesøknaden til NAV som ble avslått; barnets diagnose som avgjørende faktor for valget som ble tatt; og inntektens betydning, eller mangel på betydning, da valget ble tatt.*

Av følelsesladede ord ser vi: Håpet, Tror, Slutt, Tenker, Dramatisk. Ordet *slutt* viser til hvordan det endelige resultatet ble (hvordan det gikk til *slutt*); *dramatisk* refererer til den økonomiske situasjonen, med fortegn *ikke*; ordene *tenker* og *tror* ser vi lite til i analysen. En kontroll av transskripsjonen viser at disse ordene særlig viser til respondentens refleksjoner.

«Nei, jeg var ganske raskt ute med å begynne å søke på jobb, og å søke dagpenger og tror jeg. Så jeg tror ikke det var mye jeg kunne gjort særlig annerledes, tror jeg.»

«Men jeg tenker at om der er noen som.. som ikke har liksom de samme... datakunnskaper generelt for eksempel... Det er ikke mer som skal til før det kan bli kronglete og vanskelig.»

Jeg ser ikke at mening av betydning har gått tapt her, siden en slik refleksjon nødvendigvis vil være en spekulasjon, og ikke noe som kan vites sikkert.

Håpet reflekteres ikke veldig tydelig i analysen. Ved å gå tilbake til transskripsjonen finner vi at dette ordet er knyttet til et håp om å finne arbeid etter flytting. For eksempel «(...) bare

ventet, og håpet, på at jeg skulle finne noe her, liksom» og «Jeg har alltid jobbet i butikk, og hadde håpet at jeg skulle finne meg en butikkjobb». Ved at dette ordet ikke har jobbet seg inn i analysen, kan det kanskje tyde på at jeg ikke har kommunisert godt nok at opplevelsen for respondent 1 i moderat grad bar preg av å være preget av uvisshet. Valget ble tatt uten å vite sikkert hele utfallet.

I hovedsak ser det ut til at mine førsteinntrykk stemmer ganske bra med analysen. Avvik som kan nevnes er at jeg i førsteinntrykket fikk et tydeligere inntrykk av at situasjonen ikke var dramatisk, mens det i analysen så ut som det faktisk var et følt press rundt valgsituasjonen.

Sett i lys av boundaryless career theory kan vi plassere respondent 1 i Kvadrant 4, høy fysisk og psykologisk mobilitet, fordi det tas valg der familien prioriteres på bekostning av yrkeskarrieren.

5.3 Respondent 2

Min andre respondent var en mann i 50-årene, ugift og uten barn. Hans historie om den gang han måtte ta valget mellom flytting og arbeidsledighet startet for ca. 8 år siden, da han ble permittert fra bedriften der han arbeidet. På dette tidspunktet var han enslig, og bodde i hjembygda der han hadde vokst opp. Grunnen til at han ble permittert var at han var blant de med lavest ansiennitet i bedriften, og at bedriften opplevde nedgang i ordremengde som følge av en generell nedgang i markedet. Respondent 2 meldte seg arbeidsledig hos NAV, søkte dagpenger, krysset for at han var villig til å flytte, og fikk innvilget støtte. Kort tid etter ble han innkalt til samtale hos NAV, og i dette møtet ble han forespeilet muligheten for at han måtte flytte for å få arbeid. Som svar på dette fortalte han NAV at flytting ikke var aktuelt for hans del, og det oppstod en diskusjon rundt dette som han fortsatt har sterke følelser rundt. Situasjonen løste seg ved at NAV valgte å ikke trekke dagpengene, og permisjonen endte noen uker senere. Respondent 2 har i de 8 påfølgende årene jobbet i samme bedrift, og ikke vært permittert flere ganger.

5.3.1 Oppsummering og mine førsteinntrykk etter gjennomførte intervju med respondent 2

Mitt inntrykk av respondent 2 er at han sitter igjen med en del bitterhet mot NAV etter opplevelsen, og en følelse av at systemet har prøvd å sabotere livet hans men at han har stått fast på sitt og vunnet over systemet. Han har tydeligvis reflektert en del over situasjonen, og hadde mange argumenter for hvordan NAV opptrer uetisk overfor de som trenger hjelp. Han er helt klar på at valgene han tok var de beste for ham på lang sikt.

5.3.2 Textural-Structural Description fra respondent 2

«Respondent 2 ble permittert fra sitt arbeid i en lokal industribedrift. På søknaden om dagpenger krysset respondent 2 av på at han var villig til å flytte for å få arbeid. Dette gjorde han selv om han var fast bestemt på at flytting var uaktuelt. Han beskriver at han ikke hadde noe valg. «Hvis du ikke krysser, så får du jo ingenting!» Han er fornøyd med måten han ble veiledet og informert på i forbindelse med søknaden. Økonomisk beskriver han at situasjonen ikke var dramatisk, fordi han egentlig ikke er avhengig av fast inntekt, på grunn av en kombinasjon av lavt forbruk og oppsparte midler. Dagpengene skulle han ha mer av prinsipp. Det var jo ikke rett at han skulle straffes økonomisk for at han hadde vært forsiktig med pengene, og spart seg opp en del. Han hadde arbeidet og betalt skatt på lik linje med de andre som ble permittert.

Mens han gikk på dagpenger fikk han innkalling til møte hos NAV, der temaet flytting for å få arbeid ble diskutert. Respondent 2 beskriver at han ble presset og truet av NAV, til å akseptere å flytte for å ta arbeid, men at han ikke lot seg presse. Møtet ble avbrutt etter at de ikke kom til enighet. Opplevelsen har preget respondentens syn på NAV. Han sitter igjen med en sterk motstand mot det NAV representerer. Han sammenligner det NAV byr ham på med «overformynderiet vi hadde her i 1940-45». Han føler at NAV ikke anerkjenner de

verdiene som er av betydning for ham. Han føler at NAV kun er interessert i å ivareta systemet og sine interesser, og at publikum kun er brikker som må finne seg i å bli flyttet dit det passer best for systemet. Han føler at NAV umyndiggjør folk, presser folk hardt med trusler om økonomiske represalier. «Kom hit, så skal vi lage helvete for deg!». Og på toppen av det hele føler han at NAV vil at han skal «stå med lua i hånda» og vise takknemlighet for det de gjør for ham. Dette har skapt ikke bare en motstand mot NAV i ham, men også en bitterhet. «Du skal ikke få en klapp på skuldra for at du gjør en innsats. De skal heller sparke beina under deg.»

Senere ble permitteringen avblåst, og han kunne fortsette hos sin tidligere arbeidsgiver. Han jobber fortsatt der nå, snart 10 år senere. Han tar selv full ære for at han stod imot presset fra NAV, og på den måten sikret sin yrkesfremtid. Han uttrykker sterk bekymring for de som ikke er like tøffe, og lar NAV overta styringen. De kan få livene sine ødelagt, og det kan ende med at «de går og henger seg opp i beltet sitt».

Styrende for respondent 2 sitt syn på flytting for arbeid, er hans verdisyn i forhold til hans geografiske mobilitet. Han har røtter som stikker dypt. «Dypere enn du tror». De tingene som har verdi for ham er knyttet til hjemstedet. Der er hans eiendeler. Hus og gjenstander som har vært i familien i generasjoner. Der er hans familie. Der er hans minner. Der er hans tradisjoner. Der er hans kulturarv. Respondent 2 føler et sterkt ansvar for sin rolle som forpakter av alt dette. Å flytte bort fra dette ansvaret vil være som et svik både overfor levende slektninger og tidligere generasjoner. Det er her ikke snakk om noen form for geografisk mobilitet. Som bekreftelse på det han ser som egne verdier, har han malt seg et bilde, nærmest en karikatur eller en arketype av en person med høy geografisk mobilitet. Dette er en overfladisk person som ikke bryr seg om det som er viktig i livet (viktig i følge respondent 2), men kun er opptatt av seg selv og sitt arbeid. De er «streifdyr» som lever et «fryktelig, omflakkende liv». Kort sagt, en typer person han slett ikke ønsker å identifisere seg med. Å skifte arbeid er på den andre siden et enklere tema for respondent 2. Han har ingen betenkeligheter med å bytte arbeidsplass eller bransje. Han sier at «Der er jo slik at en må ta de jobbene som byr seg, når en er ute etter arbeid. Og være innstilt på det». Med dette refererer han til å måtte ta hvilken som helst type jobb. Ikke flytte.

Respondent 2 har også et klart definert forhold til jobb og fritid, og skillet mellom disse. Arbeidet er for ham et middel for å oppnå målet. Og ikke noe mer. Jobben dekker de fysiologiske behov og til en viss grad trygghetsbehov (trygghet ved fast inntekt). Alle andre behov, slik som sosiale behov, anerkjennelse og selvrealisering, hører fritiden til. Dette kjennetegner også hans forhold til geografisk og yrkesmessig mobilitet. Hans verdier og sosiale nettverk befinner seg i fritidssfæren. Å bytte arbeidsplass eller type arbeid vil ikke påvirke denne sfæren, mens det å flytte vil være ødeleggende for den.»

5.3.3 Samhold mellom førsteinntrykk, ordtelling og SCK analyse hos respondent 2

Hos respondent 2 ser vi at følgende ord fremtrer ganske tydelig: Arbeidsgiver, NAV, Bransje, Sjøfører, Folk, Familie, Penger, Systemet, Liv, År, Feil, Hus, Streifdyrene, Utdanning, Barn, Rett, Tilhørighet, Fritiden

En del av disse ordene kan sies å reflektere respondentens sterke følelser mot NAV. I hans utfyllende beskrivelse av opplevelsen forekommer ord som *arbeidsgiver*, *penger*, *systemet*, og *fritid* med høy frekvens. Dette ser vi også i analysen hans, der disse ordene passer godt inn i beskrivelsen av hans forhold til NAV. Ordet *rett* hører i transskripsjonen også med i denne delen, der han beskriver NAVs krav som «det er ikke rett!» (les: urett). Ord som *liv*, *hus*, *fritid* og *tilhørighet* kommer frem i respondentens beskrivelse av verdier som gjør det umulig for ham å flytte. Ordet *streifdyr* kommer i samme avsnitt som en beskrivelse av de som ikke deler hans verdier rundt dette.

Ordet *barn* kommer ikke frem i analysen, men i transskripsjonen bruker han dette ordet når han spekulerer i hvordan det ville oppleves for noen med *barn*.

Av følelsesladede ord ser vi: Mister, Koster, Trives, Sliter, Vil, Sosiale og Enkelt.

Ordet «mister» ble brukt en del i en beskrivelse av et tidligere arbeidsforhold respondenten hadde hatt, som jeg ikke så som relevant for opplevelsen. Koster ble brukt for å beskrive at for de han senere kalte streifdyr. For de det er *enkelt* å flytte for.:

« For noen er det å flytte... det koster ingenting»

Sliter, refererer til respondentens bilde av hvordan det er for de som flytter, og havner på et sted hvor de ikke *trives*. Det har kanskje ikke kommet tydelig nok frem i analysen at respondenten flere ganger nevnte trivsel som en viktig faktor i valg av arbeid/bosted.

Mine førsteinntrykk av respondent 2 var ganske begrensede i bredde. Jeg ser dette som et resultat av at hans bitterhet og hans utsagn vedrørende NAV og NAV sine roller i samfunnet var så dominerende at det var disse som satte seg hos meg. I analysen ser vi derimot at det males et mye bredere bilde. Om noe, bør kanskje mitt ensidige førsteinntrykk her brukes til å understreke hvor sterke følelser det dreier seg om?

Sett i lys av boundaryless career theory kan vi plassere respondent 2 i Kvadrant 1, lav fysisk og psykologisk mobilitet, fordi han ser det som vanskelig å endre sosialt nettverk, og ser det som lite sannsynlig at han vil kunne få bedre arbeid enn i bedriften der han arbeider.

5.4 Respondent 3

Min tredje respondent er en kvinne i 30-årene, skilt, og med 3 barn i tenårene. Hun er utdannet allmennlærer, og hennes historie om da hun måtte ta et valg mellom å flytte eller gå arbeidsledig startet for ca. 2 år siden. På dette tidspunktet hadde hun arbeidet som lærer i vikarstilling i nesten 3 år. Hun hadde fått beskjed av arbeidsgiver om at vikariatet ikke ville bli forlenget, og stod derfor foran mulig arbeidsledighet. På dette tidspunktet var hun nylig separert, og hun så ikke for seg mulighet for fast arbeid i nærområdet. Hun valgte derfor å utvide sitt søkeområda. Ganske fort fikk hun tilbud om fast arbeid ca. 3 timer fra der hun bodde. Hun valgte da å takke ja til denne jobben, og å flytte. Barna ble igjen hos faren sin, fordi hun ikke ville rive dem ut av skolen. Verd å nevne er også at dette ikke er første gang i hennes historie at hun har flyttet mellom landsdeler, selv om forrige gang var da hun var ung voksen.

5.4.1 Oppsummering og mine førsteinntrykk etter gjennomførte intervju med respondent 3

Mitt inntrykk er at respondent 3 er ganske fornøyd med hvordan hun løste situasjonen. Jeg får inntrykk av at hun trives i situasjonen hun er i, men kanskje sitter med litt dårlig samvittighet etter å ha flyttet fra barna. Hun er likevel klar på at måten hun løste situasjonen på ganske sikkert var til det beste for både henne og barna.

5.4.2 Textural-Structural Description fra respondent 3

«Da Respondent 3 var svært ung og bodde i [større by] tok hun et valg om å flytte til en annen del av landet, basert på kjærlighet. Mange år senere var hun nyskilt, uten fast arbeid, og med tre barn i tenårene. På dette tidspunktet, etter mye veiing for og imot, tok hun et valg om å flytte til en annen del av landet for å få arbeid. Barna ble igjen hos faren sin. Valget ble tatt proaktivt. Hun visste når hennes vikariat kom til å løpe ut, og skaffet seg nytt arbeid til dette tidspunktet. Hun hadde derfor ingen kontakt med NAV i forbindelse med at hun ble uten arbeid. Hun kunne likevel gjerne ønsket seg veiledning av en eller annen sort i forkant av at hun tok valget. «Så vi kunne drøftet litt for og imot. Istedenfor å måtte drøfte med meg selv». Sentralt for respondent 3s beskrivelse av hendelsen, er ordene sikkerhet og usikkerhet. Disse brukes både til å beskrive arbeidssituasjonen og den økonomiske situasjonen. Hun føler et behov for sikkerhet, som hun mener kan dekkes av en forutsigbar arbeidssituasjon, med fast inntekt.

Hun beskriver det som vanskelig å måtte ta valget. Å rykke opp barna fra skolen var ikke aktuelt, så de kunne ikke bli med. Reisetiden fra barnas bosted til hennes nåværende arbeidssted er noen få timer. Det er jevnlig besøk, begge veier, og flittig bruk av digitale medier som facetime og skype for å holde kontakt. Hun beskriver det likevel som et svært vanskelig valg å ta. «Såklart har det vært tunge stunder, det har det. Savn etter ungene da.. og venner.. og faktisk min familie, og eks-svigers og... og etter hjemstedet. Og naturen. Og det jeg er vant til da.» Når respondent 3 forteller om sin situasjon, virker det som om hun forventer å bli møtt med kritikk av valgene hun har tatt. Hun forteller også om denne kritikken som har kommet fra flere hold, «Blant annet min egen mor!», og legger frem en

rekke argumenter som nok er ment å forsvare valget hun har tatt. Hun peker blant annet på at hadde det vært en far som tok dette valget ville ingen reagert; at hun egentlig ikke har flyttet veldig langt; at det er lett å holde kontakt digitalt nå; at hun har en fersk utdanning hun ikke vil skal være bortkastet; at barna fortsatt bor hos faren sin; med mer.

Den yrkesmessige mobiliteten til respondent 3 er svært lav, noe hun beskriver veldig tydelig på spørsmål om hun vurderte andre løsninger, som for eksempel å bytte arbeidstype. Avgjørende for at hun valgte å flytte, var at hun hadde en ganske fersk høyere utdanning, som hun har investert mye i, og som det er svært viktig for henne å få nyttet. Å gå arbeidsledig er helt uaktuelt. Å skaffe seg den utdanningen har kostet henne så mye at hun heller ikke er klar for å videreutdanne seg. Å ta jobb i annen bransje var ikke aktuelt «Når du har kostet på deg en 4 år lang utdanning så har du ikke lyst til å bare sitte i kasse på Kiwi». Så lenge hun ikke kan få arbeid lokalt, og ikke vil skifte arbeidstype, er valget derfor begrenset til å flytte. Som følge av dette må hun derfor innstille seg på å være mer fleksibel med tanke på bosted. At hun har tatt dette valget før, å flytte fra en landsdel til en annen, og at det var vellykket, gjør dette enklere enn om det hadde vært første gang. Hun peker også selv på at om hun hadde vært «innfødt» på stedet hun flyttet fra, hadde hun nok ikke valgt å flytte. Den geografiske mobiliteten er altså høyere enn den yrkesmessige, om ikke mye. For noen få år siden sto hun i en lignende situasjon, og den gang valgte hun ikke å flytte. Den gangen var det barnas alder, og ekteskapet, som hindret henne. Hun peker også på at det ville vært vanskelig for henne dersom hun var litt eldre, så dette ble egentlig en «nå eller aldri» situasjon.

Etter at hun flyttet har respondent 3 funnet seg en ny mann, og på grunn av dette har integreringen i lokalsamfunnet gått mye lettere. Hun har også skapt seg et sosialt nettverk gjennom jobben. Slik det ser ut nå, har hun ingen planer om å flytte tilbake, men håper at ungene vil velge å søke skoleplass nærmere der hun bor nå. Hun er likevel klar på at hun tok et godt valg, og skulle hun sendt en melding tilbake til seg selv på det tidspunktet hun tok valget, skulle det stå «Bare prøv og sats! ikke vær redd for å satse!»»

5.4.3 Samhold mellom førsteinntrykk, ordtelling og SCK analyse hos respondent 3

Hos respondent 3 ser vi at følgende ord fremtrer ganske tydelig: Valg, Situasjonen, Familie, Veiledning og Utdanning. De fleste av disse finner vi igjen i analysen, hvor utdanning beskrives; hvor valg om å flytte og ikke å flytte er nevnt; hvor familiesituasjonen beskrives; og hvor hun skulle ønske hun hadde noe veiledning før hun tok valget.

Av følelsesladete ord ser vi: Usikkerheten og Sikkerheten. Disse er begge sentrale grunner til at respondent 3 tok det valget hun tok. Eller er det hvordan hun rasjonaliserer det i ettertid?

Spesielt å bemerke om ordtelling hos respondent 3 er at det nettopp i dette intervjuet er få høyfrekvente ord som beskriver følelser. Dette kunne kanskje forklares med at respondenten ikke var villig til å snakke om følelsene sine, men siden jeg sitter med hele intervjuet, vil jeg passe på å avfeie den teorien med en gang. Mangelen på høyfrekvente ord som beskriver følelser ser ut til å skyldes dels at respondenten brukte et bredt spekter av adjektiver og i liten grad gjentok seg selv. Respondenten brukte også en del eksempler på andres reaksjoner som implisitt uttrykte hvordan hun følte det, som i: «(...)min egen mor var liksom «Men du kan da ikke flytte fra ungene dine (...)»» I dette utsagnet ser vi at «min egen» bidrar til å tillegge innholdet mening ut over det som blir direkte sagt, og også til å dramatisere respondentens følelser.

I starten fikk jeg inntrykk av at respondent 3 var ganske fornøyd med valget hun hadde tatt, selv om hun hadde litt dårlig samvittighet var hun overbevist om at hun hadde valgt rett og kunne legge frem mange grunner til dette. I analysen ble dette litt mer nyansert, og jeg har reist noen spørsmål om hvorfor hun uoppfordret legger frem en rekke grunner til at det var et bra valg. Er det faktisk en rasjonell gjennomtenkt begrunnelse hun tok før valget og som hun har et sterkt ønske om å dele? Eller kan det til en viss grad være for å rettferdiggjøre valget sitt over for seg selv? Eller over meg/samfunnet?

Sett i lys av boundaryless career theory kan vi plassere respondent 3 i Kvadrant 2, høy fysisk og lav psykisk mobilitet, fordi hun velger å flytte for å kunne beholde den typen arbeid hun har.

5.5 Sammenlignende analyse

5.5.1 Composite Textural-Structural Description – Sammendrag av de enkelte textural-structural descriptions.

I denne delen føler jeg det viktig å presisere at jeg fortsatt følger rammene for valgt analysemodell. Den følgende samlede beskrivelsen er ikke å regne som en vitenskapelig konklusjon. Dette er en beskrivelse av hva mine respondenter mener at de opplevde, og deres tanker rundt opplevelsen. Så når vi i den følgende beskrivelsen leser at «*En av de viktigste faktorene for å bestemme om flytting er et bra valg eller ikke, kan være hvilken livsfase en er i.*», er ikke dette nødvendigvis funnet. Funnet vil kanskje være at «*Når en står i valget mellom flytting og arbeidsledighet er det vanlig å vurdere hvordan dette vil være i den livsfasen en er i.*». Dette blir drøftet nærmere senere i oppgaven. Fordi de felles meningsenhetene her er samlet i en felles beskrivelse, vil teksten likevel gi inntrykk av å være noe generaliserende. Det er derfor viktig å påpeke at dette ikke er mine påstander som forsker, men mine respondenters påstander. For å understreke subjektiviteten i denne delen har jeg valgt å gi den en egen stemme, der et konstruert felles «jeg» trer frem fra kombinasjonen av alle respondentenes fortellinger.

Composite Textural-Structural Description, alle respondenter

«Når en står foran valget mellom å flytte, eller å gå arbeidsledig en periode, finnes det en rekke faktorer som påvirker valget. Mange av disse er fundamentert i følelser og verdier. I mindre grad bruker jeg rasjonelle eller logiske valgstrategier. For eksempel er økonomisk resultat av mindre betydning. Dersom de andre faktorer ikke gjør flytting til et godt valg, må en bare tilpasse seg til en situasjon med mindre støtte fra det offentlige.»

En faktor som kan være en viktig pådriver i forhold til å ta et valg, kan være sosialt press eller sosial aksept. Det er en selvfølge for meg at «alle MÅ jo ha jobb». Selv om det ikke er nødvendig av økonomiske årsaker. Selv om det ikke ligger noen tanker om å utvikle sin karriere bak det. En må ha jobb, fordi slik er det bare.

En av de viktigste faktorene for å bestemme om flytting er et bra valg eller ikke, er hvilken livsfase en er i. For arbeidssøkere med barn i skolealder er en mindre aktuell løsning å flytte. En vil jo ikke «rykke ungene bort fra venner og skole»! Da kan en jo risikere at ungene «kan ende i en mobbesituasjon»!

Jeg tror at en livsfase som kan føre til skepsis mot flytting er å være arbeidssøker i den øvre delen av yrkesaktiv alder. Jeg føler uro ved tanken på å skulle starte med blanke ark når jeg har blitt eldre. Særlig på grunn av usikkerhet om jeg ville klare å skape meg et nytt sosialt nettverk. Og usikkerhet om jeg ville bli akseptert på et nytt sted og en ny arbeidsplass. Når en flytter, så brenner en noen broer bak seg, og hvis en har et begrenset antall yrkesaktive år igjen vil en kanskje bare ha tid til ett forsøk på å starte på nytt. Risikoen føles mye høyere allerede fra 40-års alder.

Et annet punkt som i høy grad kan være styrende for om det er aktuelt å flytte eller ikke, er verdier. For noen stikker røttene dypt. «Dypere enn du tror». For noen er identiteten deres bundet til bostedet. Bostedet er en del av dem, gjennom minner, tradisjoner og kultur. Noen føler at de forpakter familiens historie, og at å flytte ville være ansvarsløst og det ville være et svik mot familie og slekt. Både nålevende og tidligere generasjoner. For andre er ikke disse røttene like dype, særlig for dem hvor familien har flyttet på seg, og ikke vært bofast på samme sted i generasjoner. Men når en først har flyttet en gang, blir det lettere neste gang.

Investering i egen karriere påvirker også hvordan en velger. Noen har mye investert i egen karriere og/eller utdanning. De har kanskje gitt opp andre muligheter til fordel for karrieren i fortiden, de kan ha investert mye penger eller energi i å skaffe seg en utdanning. Hvis jeg var i en slik situasjon vil de tidligere investeringene føles bortkastet dersom de ikke nyttes videre i arbeidslivet. Da kan det være bedre å flytte for å få arbeid, enn å ikke få brukt utdanningen

Å måtte ta et valg mellom å flytte eller å gå arbeidsledig en periode kjennetegnes ved at jeg ikke opplever det som et reelt valg. Enten kan du flytte, eller så kan du ikke. For de som føler at de ikke kan flytte er dette et svært vanskelig valg å ta, selv om de opplever at de ikke har noen alternativer. Om en utsettes fra press fra for eksempel NAV kan det føre til at en blir fortvilet og oppgitt. Å bli stilt overfor et slikt ultimatum, for eksempel ved økonomiske virkemidler, kan gjøre en bitter og til og med sint. På grunn av dette føles det samtidig både som et enkelt, og som et vanskelig valg. Å vite hva en skal velge kan være veldig enkelt, fordi en vet at det kun finnes ett mulig valg. Å leve med de umiddelbare konsekvensene av dette valget kan være langt vanskeligere. Likevel har jeg en følelse av at jeg tok det rette valget, på lengre sikt.

Så vidt meg bekjent finnes det per i dag ingen tilbud om veiledning som har vært egnet for min situasjon. Det NAV kan tilby synes jeg er for mye byråkrati, formaliteter, og press, snarere enn veiledning. NAV er jo også nødt til å bruke tiden på å passe på at ingen utnytter systemet, og er kanskje ikke frie til å gi meg den riktige veiledningen for meg. Jeg skulle gjerne ønske at det var et sted jeg kunne henvende meg for å få veiledning når jeg står overfor slike valg.»

5.5.2 Sammenfallende erfaringer i Composite Textural-Structural Description

Når en reduserer beskrivelsen til enkelte, sammenfallende opplevelser, blir en sittende igjen med 5 punkter som lar seg redusere til påstander:

1. Når en står i en situasjon der en må velge mellom å flytte eller å gå arbeidsledig, kan dette oppleves som å ikke ha et valg. Alle mine respondenter beskriver valget om ikke å flytte som at de «kunne ikke». Ikke at de ikke «ville» eller «ønsket».
2. Valget om å flytte eller ikke er så komplekst, at økonomisk resultat kan være av liten betydning i gitte tilfeller. Hvis du jevnfører med de i punkt 1 som «ikke kan flytte», så er ikke økonomiske incentiver av særlig betydning i slike situasjoner.
3. Det å ha barn, eller det å være i den øvre del av arbeidsfør alder, gjør det vanskeligere å flytte.

-
4. Når en har mye investert i utdanningen sin oppleves det som mer aktuelt å flytte for å få nyttet denne, og mindre aktuelt å finne seg annen type arbeid. Med andre ord, den geografiske mobiliteten øker, og den yrkesmessige mobiliteten synker.
 5. Det er vanlig å ønske seg profesjonell veiledning når en er i denne situasjonen.

5.5.3 Avvikende opplevelser

I denne delen har jeg oppsummert avvikende funn. Altså opplysninger fra respondentene som står i kontrast til hverandre.

- En av respondentene i oppgaven hadde et veldig negativt syn på NAV, og mottatt hjelp fra NAV. Det var et inntrykk av at NAV forsøkte å ødelegge livet til respondenten. Denne opplevelsen ble ikke delt av de andre respondentene, som uttrykte et ganske nøytralt syn på NAV.
- En av respondentene opplevde at det ikke ble gitt god nok informasjon fra NAV. De andre hadde ingenting å bemerke rundt dette, ut over at de synes at byråkratiet og papirarbeidet i kontakt med NAV oppleves som belastende.
- For én av respondentene var det utenkelig å bytte type arbeid. Dette ble grunnlagt som et ønske om å benytte utdanningen sin.
- For en av respondentene var tradisjoner og røtter de klart viktigste verdiene. Så viktige at de gjorde flytting helt umulig. De andre respondentene følte seg ikke like sterkt bundet av slike verdier.
- Én av respondentene peker på at sosiale stigma forbundet med valget er forskjellige for menn og kvinner. Dette ved at det forventes at kvinner skal ha hovedansvaret for barna, men at det er akseptert at menn er borte fra hjem/barn på grunn av arbeid.

5.5.4 Andre funn som kan være av interesse eller betydning

I denne delen lister jeg opp noen funn som enten ikke passer inn i en fenomenologisk analyse, der en forsøker å finne *invariable meanings*, essenser som er like for alle, eller som er litt på sidelinjen av min problemstilling, men likevel oppleves som for viktig til å utelate.

- Alle mine respondenter uttrykte bekymring for hvordan det må være for svake grupper å bli satt i press, ved at de må ta et valg mellom flytting og arbeidsløshet. Det ble uttrykt bekymring for de eldre, de syke, barnefamilier, de «som ikke er så oppegående», og «de som lar seg herse med».
- Alle mine respondenter uttrykte at det er annerledes å måtte ta dette valget om du kommer fra et lite sted der du er bundet av tradisjoner og verdier. Dette ble til og med, uten at det ble spurt om, tatt opp av en respondent som ikke selv var i en slik situasjon.
- Alle mine respondenter knytter en makronarrativ (karrierekonstruksjonsteori) til sin situasjon, og i løpet av intervjuet sammenligner de sin makronarrativ med andre typer makronarrativer som de mener ikke passer for dem.
- Alle respondentene uttrykte forståelse for at NAV må ta i bruk noen virkemidler som gjorde det vanskelig for brukerne, for å hindre misbruk. Det var derimot ikke enighet om i hvor stor grad virkemidlene som NAV bruker er egnet.
- Mine respondenter pekte på sosiale ferdigheter som avgjørende for om flytting skal være vellykket. Å kunne få venner og lage seg et sosialt nettverk på et nytt sted ble sett på som avgjørende for trivsel. Sosiale ferdigheter ble av begge omtalt som noe en enten har eller ikke har. (Det ble ikke omtalt av respondentene som noe som kan læres)
- Alle mine respondenter snakker om arbeid på en måte som kan tyde på at de ser «å gjøre det som trengs for å få arbeid» som et personlig ansvar. Inkludert det å ta valg en egentlig ikke ønsker. (Boundaryless career) Økonomisk støtte fra det offentlige skal da kun tilfalle de som av «godkjente grunner» ikke har noe valg, eller har valg de ikke kan ta. Hva som er godkjente grunner varierer.

6. Drøfting

6.1 Karrierekonstruksjonsteori

En av de tingene som virkelig kom tydelig frem for meg under analysen av intervjuene, var respondentenes tydelige bruk av makronarrativer. Makronarrativene ble brukt som forklaringer for å la meg forstå hvilken kategori de så seg selv i. Eller var det jeg som ubevisst puttet dem inn i mine egne narrativer for at de skulle bli enklere å kategorisere for meg? Videre analyse av materialet kunne antyde at det var en kombinasjon. Makronarrativene er en så sentral del av hvordan vi ser verden rundt oss, og de har også det til felles at de er sosiale konstruksjoner, som benyttes som meningsbærere i kommunikasjon. Hvis en tar utgangspunkt i at forskeren greier å sette sine egne fordommer og sin egen forutinntatthet til side, ville vel det å sette til side sin egen språkforståelse likevel av åpenbare årsaker i et intervju ikke vært mulig. Språk er ikke matematikk, og ifølge hermeneutikken er fortolkning en sentral del av bruken av språket. Så når en forsker ubevisst velger å plassere en respondent inn i en makronarrativ, er det antageligvis fordi det var det respondenten ønsket å oppnå. Ett spørsmål som fører til en del hodebry her er kulturell tilhørighet. I dette tilfelle hadde forsker og respondentene en ganske uniform kulturell bakgrunn. Samme morsmål, kommer fra samme land, og har bodd lenge i den samme landsdel. Det er derfor ikke unaturlig å anta at de samme overordnede makronarrativene er kjent for begge parter, siden disse i stor grad er sosiale konstruksjoner av samfunnet vi lever i.

Eksempler på overordnede narrativer som respondentene bruker på seg selv er «flyttet hjem til bygda - narrativen», «satte for en gangs skyld mine ønsker først – narrativen», «ble urettferdig behandlet av NAV – narrativen» og «hvis jeg hadde vært mann hadde ingen reagert på det – narrativen». Titlene er forhåpentligvis selvforklarende, hvis du som leser har noenlunde samme kulturelle bakgrunn som meg. Den mest spissede av disse tre er kanskje «Flyttet hjem til bygda», som er en vanlig narrativ i små bygder, men kanskje ikke like kjent for de som bor i byer?

Videre følger eksempler på narrativer som respondentene brukte for å beskrive tidligere perioder i livet sitt, slik som «Husmor-narrativen» og «industriarbeider – narrativen». Til slutt kan vi nevne narrativer som respondentene brukte til å beskrive andre. Narrativer som de brukte for å beskrive en type person de ønsket å ta avstand fra. For eksempel brukte en respondent lang tid på å male et bilde av en makronarrativ som han kalte «streifdyrene». Den grundige, negative, beskrivelsen av narrativen illustrerte på tydelig hvilke verdier respondenten ikke ønsket å bli forbundet med, og hvorfor.

Den narrative tilnærmingen som alle mine respondenter hadde til fortellingen av sin historie kom ganske overraskende på meg, og synes å poengtere hvor sterkt et virkemiddel er både når det gjelder å ta valg, hvordan valgene oppleves, og hvordan vi validerer valgene våre i ettertid. Bruken av narrativer i karrierekonstruksjon står på grunn av dette frem som et svært potent verktøy for karriereveiledning.

6.2 Problemstillingen, sett opp mot verdier og personlighet

Når en ser hva respondentene nevner av begrensende rammer i valget om flytting eller arbeid, er det verdier som kommer tydeligst frem. «Kunne ikke flytte på grunn av at barna trengte meg i nærheten», «det var det beste for barna», og «Det er her jeg har mine tradisjoner, mine ting og min kultur» passer sammen med Scheins verdi «livsstil/balanse i livet», som handler om hvordan noen prioriterer livet utenom arbeid høyt. Hos alle respondentene hadde prioritering av «livsstil/balanse i livet» på mist ett tidspunkt vært et absolutt hinder for flytting. Noe som samsvarer godt med Scheins beskrivelse av «career anchors» som noe en ikke er villig til å kompromisere med.

I motsatt ende har vi verdier som ble brukt til å grunngi hvorfor flytting for arbeid var valgt. «Ville få brukt utdanningen min» kan ses på som flere av verdiene til Schein som omhandler selvrealisering; «for en gangs skyld gjøre noe bare for meg selv» kan handle om «autonomi/uavhengighet»; og fokuset på «fast arbeid» kan ses som knyttet til

«sikkerhet/stabilitet». En annen observasjon var at noen av verdiene var knyttet til livsfase, slik som det å prioritere tid med barna når de er små, og dermed midlertidige. Andre verdier derimot, som «røtter» eller «tradisjoner» kan ses som permanente. I utgangspunktet er disse permanente, men selv disse kan rokkes ved større påvirkning utenfra.

Fra et karriereveiledningsperspektiv er vi nødt til å ta stilling til hvor stor vekt vi legger verdier. Velger vi å ignorere dem? Å kun se på jobbrelevante verdier? Å samtale om dem? Eller kanskje til og med bruke kartleggingstester? Det finnes ingen konsensus i fagfeltet, men basert utelukkende på det jeg har observert i denne studien vil jeg påstå at de i det minste er for viktige til å ignoreres.

Som karriereveileder må en da spørre seg hvordan verdier behandles? Skal de bli forsøkt endret? Det ville for eksempel sjelden være aktuelt å forsøke å endre veisøkers religiøse verdier, eller å oppfordre til å ta arbeid som går på tvers av disse. Men hva med kulturelle eller tradisjonelle verdier? Kan vi som veiledere gi disse mindre rom, eller gir vi med det religiøse veisøkere en urettferdig fordel, bare fordi deres verdier er knyttet opp mot et forhåndsdefinert livs- og verdenssyn? Vil vi ikke med det si at enkelte syn på verden er mer verd, eller mer riktige, enn andre?

Noe som ble nevnt av alle respondentene var hvor viktig personlighetstype var når en skulle ta valget om å flytte. En respondent påpekte at å skaffe seg et nytt nettverk på et nytt sted hadde gått greit fordi «jeg er veldig sosial», altså har hun en ekstrovert personlighet. Hun pekte også på at dette nok ville vært vanskeligere for henne hvis hun hadde vært oppvokst på et lite sted, «hvis jeg var inngrodd [betegnelse på folk fra spesifikt område]». Med dette uttrykker hun en holdning om at folk på mindre steder generelt i større grad er introverte, og vil ha større vansker med å bygge et sosialt nettverk et annet sted. Til sammenligning sa en annen av respondentene at han var bekymret for de som ikke var sosialt sterke og følte seg tvunget til å flytte. Denne respondenten uttrykte ikke at han så noen forskjell på hvor en kom fra, men at personlighetstrekket ekstrovert er sterkt varierende fra person til person. Ut over grad av ekstrovert, er det også andre personlighetsfaktorer som påvirker hvor lett eller vanskelig det er å flytte. Noen mennesker har stort behov for trygghet og stabilitet, og liker best det vante, mens andre liker endring og spenning. Tanken på å skulle flytte kan altså oppleves helt forskjellig for forskjellige personer, avhengig av personlighetstype. Når

samfunnet da stiller identiske krav til personer med helt ulike forutsetninger for å oppnå dem, snakker vi ikke da om en form for sosial urettferdighet? Hvis noen ikke klarer å nå målet som samfunnet har satt for dem, er det ikke da samfunnet som skaper tapere?

6.3 Problemstillingen sett opp mot boundaryless career og empowerment

Når en leser om karriereteorier som protean og boundaryless career, er det lett å tenke at dette er noe nytt. At arbeidere i stor grad overlates til seg selv, og må ta ansvaret for å være produktive og skaffe seg inntekt/arbeid selv. At dette er noe arbeidere i fremtiden må lære seg. Opp mot denne tanken kommer en del utsagn fra mine respondenter. Det å få hjelp fra det offentlig til å skaffe seg arbeid løftes opp som ønsketenking, men virkeligheten beskrives som at hver enkelt har ansvar for å skaffe seg arbeid. I bruken av konseptet ansvar kan det hos mine respondenter se ut til at dette brukes i utvidet forstand. Ikke bare ansvar for sin egen del, og sin egen inntekt, men et samfunnsansvar. Plikten til å bidra, om en vil. Spesielt når det beskrives situasjoner der flytting ikke er mulig (oftest grunnet verdier eller personlighet), pekes det på at en må tilpasse seg arbeidsmarkedet lokalt, og være fleksibel og villig til å ta midlertidig arbeid eller bytte arbeidstype. Det kan altså se ut som at mine respondenter passer godt inn i Protean career theory, og tar det som en selvfølge at en følger sine egne verdier til å bestemme over sin arbeidssituasjon og ta individuelle valg. Som nevnt tidligere samfaller Protean med Boundaryless career theory på en del områder, så på disse områdene passer mine respondenter også inn i sistnevnte. Der det er et veldig tydelig brudd mellom mine respondenters holdninger og det som beskrives i Boundaryless career, er ønsket om å bytte arbeid. Mine respondenter ser stabil, sikker og trygg som de viktigste egenskaper en stilling i arbeidslivet kan ha.

Et spenningsområde mellom respondentene i denne oppgaven, og boundaryless career theory, er at mens teorien tar utgangspunkt i at fleksibilitet med tanke på arbeidssted og -type er noe som enten finnes, eller kan oppnås, så ser respondentene denne fleksibiliteten som en langt mindre kontrollerbar ressurs. Det pekes på at det i enkelte livsfaser ikke er mulig å ha

en slik fleksibilitet, og at det i enkelte tilfeller kan finnes kulturelle og/eller verdiforankrede faktorer som setter permanente begrensinger for fleksibilitet.

At mine respondenter helt klart ønsker, og til og med forventer, å få styre sin egen karriere gir uttrykk for at de er ganske empowered. Det ble i et intervju brukt et såpass bastant uttrykk som at «Norge er et fritt land!», for å understreke at ditt eget valg er ditt eget ansvar. Forsøk fra det offentlige på å fortelle hva en skulle gjøre ble blankt avvist. Alle respondentene uttrykte derimot, som tidligere nevnt, bekymring for svakere grupper. Mange av beskrivelsene de hadde av disse gruppene var kjennetegnet av at gruppene består av de som ikke er empowered. Empowerment ble altså ikke bare sett på som en nyttig egenskap, men nærmest en rettighet; og på den andre siden en nødvendighet for å kunne fungere og til og med overleve i dagens samfunn. Noe som må drøftes videre under temaet Sosial rettferdighet.

6.4 Problemstillingen sett opp mot makt og sosial rettferdighet.

Under intervjuene var det en oppdiktet fortelling, fortalt av en respondent, som skiller seg ut som et «worst-case-scenario» under tittelen sosial rettferdighet. Respondenten maler et bilde av en person som har dårlig økonomi, er sosialt svak (introvert personlighet), har dårlig selvtillit (ikke empowered), og har en identitet som et uoppløselig knyttet til hjemsted (gjennom verdier). Så spør han hvordan det vil gå med denne personen hvis han blir arbeidsledig, og blir fortalt at han må flytte ellers mister han dagpengene. Å miste dagpengene er en umulighet på grunn av hans økonomiske situasjon, så flytting er eneste mulighet. Respondenten fortsetter fortellingen med at denne personen kommer på et arbeidssted på en annen kant av landet, og mistrives med det. Han får en type arbeid han mistrives med, og blir tildelt de minst populære arbeidsoppgavene siden han er sist ansatt. Fordi alle forstår at han bare tenker på å komme seg hjem er det ingen som tar initiativ til å knytte sosiale bånd med ham. Fortellingen avsluttes som respondenten forteller den med at

dette offeret for systemet «Går og henger opp seg i beltet». Som sagt, et «worst-case-scenario», men egnet til å sette ting på spissen. Vi kan jo spørre oss hvor realistisk et slikt scenario er. Vil en slik situasjon kunne oppstå? Helt klart. Skjer det faktisk? Uvisst. Poenget med historien blir at dersom systemet setter betingelser som den enkelte arbeidstaker ikke klarer å leve opp til, vil konsekvensene for individet være dramatiske. I dette tenkte tilfelle førte det til avmakt. Avmakten førte til passivitet, og han lot seg lede inn i en situasjon preget av fortvilelse og desperasjon. Denne beskrivelsen er på mange måter veldig like respondentens egen historie. Til forskjell fra den ulykkelige protagonisten i fortellingen derimot, var min respondent økonomisk uavhengig, og følte seg dermed empowered. Han forteller at han hadde råd og mot til å si nei da systemet krevde for mye av ham, og truet med represalier, og at på grunn av dette kunne han vente til han fikk stabilt og egnet arbeid der han bodde. Når vi ser respondentens egen historie opp mot hans tenkte historie, ser vi at den viktigste forskjellen mellom historiene er økonomi. Den tenkte personen gikk til grunne fordi han ikke hadde råd til å si nei, mens respondenten opplevde suksess fordi han hadde råd til det. Fra et perspektiv av sosial rettferdighet, kan det fremstå som betenkelig hvis personlig økonomi har så stor innvirkning som det her beskrives av respondenten. Om enn noe satt på spissen.

En annen bekymring, som uttales av samtlige respondenter, er bekymring for de som ikke evner å bære ansvaret og friheten i det moderne arbeidsmarked. De som ikke har de nødvendige forutsetninger for å navigere arbeidsmarkedet på egen hånd, konkurrere med andre arbeidstakere om ledige jobber, eller til å styre en uregelmessig inntekt. Hvordan passer disse inn i et arbeidsmarked der, som Tony Blair sa det, jobbene bare går til dem som er raske til å tilpasse seg, klager lite, og er åpne, villige, og i stand til å endre seg (Tony Blair, i Harris 2006). Skaper vi oss et arbeidsmarked som stiller stadig høyere krav, med det resultat at stadig flere blir stengt ute fra det? Dette resonerer veldig med min erfaring som veileder i en arbeidsmarkedsbedrift, der vi for eksempel hadde klienter med kognitive vansker, som før mekaniseringen av landbruket i Norge på 40-tallet ikke ville hatt noe problem med fysisk gårdsarbeid, men som det ikke finnes egnet arbeid for i dag. Innen både fysiske og psykiske begrensinger hadde klientene vi hadde inne det til felles at de aller fleste ville vært fullt fungerende i arbeidslivet for 50 år siden, men per i dag ikke fikk innpass på grunn av eksempelvis økte krav til kognitive evner, økt press på produksjonshastighet, og økte krav om utdanning. Kravene til utdanning har økt over hele spekteret og devaluert

utdanningens verdi. Til tross for at dagens generasjoner er høyere kvalifisert enn noensinne, er risikoen for å bli uten arbeid i de fleste europeiske land høyere enn før (Roberts, 1997, p.345). Hvis dagens arbeidsmarker beveger seg i retning av å sette stadig strengere krav til personlighet og verdier, risikerer vi ikke da å stenge ute enda flere? Som Svendsrud (2015) sier er 50% av befolkningen under gjennomsnittet fleksible. Hvis da alle jobbannonser sier at de ønsker fleksible arbeidstakere, hva vil da resultatet av å svare ærlig i et jobbintervju være? At halvparten av alle arbeidstakere sier «Jeg er nok under gjennomsnittet fleksibel», og dermed diskvalifiserer seg selv fra stillingen?

6.5 Urban-rural migrasjon og veiledning

Urban-rural migrasjon er et tema som setter lys på mange sider av karriereveiledning som har vært lite nevnt. På mange måter ender det opp med et spørsmål om verdier, og politikk. Hva er det som har verdi? Finnes det noen universelle verdier som gjelder for alle? Er en verdi av mindre betydning hvis den tilhører bare ett individ? Og i hvor stor grad skal vi la individuelle verdier få innflytelse på karriereveiledning? De verdier som oftest kommer til syne i tradisjonell karriereveiledning er penger, makt og status. Ofte kan det virke som om dette er det eneste legitime å streve mot, for individets del. Men hva med de som ikke ser dette som viktige verdier? Hva med de som ser lokalsamfunn eller familie som de viktigste verdiene i livet sitt? Tar de feil, og må endre verdier? Kan en si, som enkelte veiledere har gjort og fortsatt gjør, at «nei, slik går det ikke an å tenke»?

Når en ser i hvor stor grad verdier styrer livene våre, og hvordan verdier beskrives som nettopp det vi ikke er villige til å gå på kompromiss med, så ville jeg se det både som usannsynlig og kanskje uetisk å gå inn for å forsøke å endre disse verdiene. Selv om jeg vet at det ofte blir forsøkt. Verdiene kan være sentrale både for identiteten til en person, og for meningen med livet, og om en faktisk skulle klare å ta disse fra en person, finnes det noen garanti for at de blir erstattet av «riktige» verdier, som penger, makt og status? Finnes det noen garanti for at de blir erstattet av noe annet overhodet? Er så gjennomgripende livsendringer noe vi som karriereveiledere kan ta ansvar for (noe vi faktisk må hvis vi aktivt søker å endre verdier), eller er det grunn til å behandle verdier som et svært ømfintlig tema?

Så hvis vi ikke skal aktivt forsøke å endre veisøkers verdier, hvor finner vi da oss selv som karriereveiledere? Hvordan kan vi håndtere en person som ikke ønsker å flytte, men som har dårlige jobbmuligheter lokalt? Det finnes neppe noe enkelt svar på dette. Selv ville jeg hjulpet veisøker å rydde i sin egen situasjon, kanskje ved hjelp av narrativ karrierekonstruksjon. Sett på muligheter og rammer, inklusive karriereveier i tråd med protean career theory, og boundaryless career. Men hele tiden inkludere veisøkers verdier som legitime grunner for å velge.

I lys av dette, hvordan kan vi se lovens bruk av økonomiske sanksjoner mot de som ikke er villige til å gi opp verdier? Kanskje kan dette til en viss grad forsvares av samfunnsøkonomiske hensyn, siden samfunnsøkonomi er av betydning for landets økonomiske evne til å ta vare på blant annet de arbeidsløse? Det som står ganske klart frem er at det ikke er likt for alle hvor sterk geografisk tilknytning de har, på samme måte som det varierer hvor sterk yrkesmessig tilknytning hver enkelt har. Og at ved å skjære alle over en kam vil dette oppleves som urettferdig eller som et overgrep for noen, mens det vil oppleves som helt greit for andre.

6.6 Eksisterende veiledningstilbud fra hvem?

Av karrieretilbud for arbeidsledige finnes det i dag noen få store aktører. NAV, private aktører som opptrer på vegne av NAV, og eventuelt lokale karrieresenter. I tillegg finnes det veiledningstilbud gjennom skoler, men kun for elever, samt private tilbydere av coaching og lignende, som en må betale for. Videre kan vi spørre hvem som tilbyr disse tjenestene. Hvem eller hva styrer dem? Felles for de jeg har nevnt her, er at de overordnet er regulert av lover, og i så måte politisk styrt, fra nasjonalt hold. Mens NAV og karrieresenter i varierende grad har kommunale og/eller fylkeskommunale interesser, kan private aktører ha næringslivsinteresser. Det som kan være verd å spørre seg er hvem sine interesser disse tilbyderne av veiledning har valgt eller blitt pålagt å prioritere. Stat, fylkeskommune, kommune, næringsliv eller den enkelte person beste? Kanskje like viktig er arbeidssøkerens persepsjon av hvem de forskjellige tilbyderne ønsker å hjelpe. Når en av mine respondenter sitter med inntrykk av at NAV bare vil ødelegge for ham, er det liten sjans for at han ber om

veiledning der. Og hvis en annen ikke er klar over at det finnes et karrieresenter, er det helt sikkert at det ikke vil søkes hjelp der.

Hos mine respondenter hadde det vært et generelt ønske om å få hjelp til å finne beste vei, men ingen av dem kjente til et veiledningstilbud som var åpent for dem, ut over NAV. Og ingen av dem anså NAV som egnet til å gi dem upartisk veiledning, nettopp fordi NAV også har lover som setter en del rammer for hvor fritt de kan veilede, og i hvilken grad de har anledning til å gi veiledning på etterspørsel. Særlig proaktiv veiledning til personer som ikke ennå er arbeidsledige, men tror de snart vil bli det. For de som bor steder der en kan kjøpe privat veiledning, for eksempel i form av coaching, kan det finnes et nøytralt tilbud, men dette er da forbeholdt de med gode økonomiske forutsetninger.

I en del teori om urban-rural migrasjon påpekes det at utkantstrøk tappes for kompetanse og ressurser gjennom fraflytting, og at det som finnes av veiledningstilbud, særlig gjennom skoler, ofte veileder på en måte som promoterer verdiene penger, makt og status, og derfor er med på å skyve unge mennesker inn til mer urbane områder. Dette er en praksis som muligens tjener nasjonale samfunnsøkonomiske interesser, men hvor godt tjener det lokalsamfunnets eller kommunens interesser? I hvor stor grad kan vi si at nasjonale interesser er viktigere enn kommunale? Hvis individet forsøker å ivareta egne verdier og interesser, og veiledningstilbudet søker å ivareta nasjonale interesser, kan det være fristende å spørre hvem som ivaretar kommunens eller lokalsamfunnets interesser gjennom veiledning? Narrativen «å flytte til byen på grunn av arbeid» er godt innarbeidet siden starten på den industrielle revolusjon, og tilbys lett av eksisterende veiledningstilbud, men hvem tilbyr en «prioritere verdier utenom arbeid» narrativ?

6.7 Konklusjon

Vi har i denne oppgaven forsøkt å lære mer om hvordan det oppleves å måtte ta et valg om å flytte for å få arbeid, ta annen type arbeid, eller å velge å vente til ønsket arbeid blir muliggjort. Forskjellige karriereteorier har blitt vurdert opp mot fenomenet. Videre har vi

sett på funnene fra intervjuer i lys av disse teoriene, og på hvilke konsekvenser dette kan ha for karriereveiledning.

Spørsmål som gjort seg stadig mer gjeldende i løpet av arbeidet med oppgaven er «Hvem tenker vi at karriereveiledningen skal tjene?», og «Hvilken plass skal karriereverdier som ikke handler om penger, makt eller status ha i veiledningen?»

I spørsmålet om hvem veiledningen skal tjene, finnes det et spenningsforhold. I en diskurs der mennesker omtales som human-kapital, kan individet risikere å bli redusert til en økonomisk enhet og bli sett på som et objekt hvis verdi settes ut fra økonomisk produksjonspotensial. I et slikt syn vil alle typer mobilitet og fleksibilitet være ettertraktede egenskaper, som det ligger økonomiske interesser bak. Dette er forenlig med boundaryless career theory, der bedrifters og nasjoners økonomiske interesser knyttes tett opp mot arbeidstagers fleksibilitet og mobilitet. Spørsmålet blir da om dette er et perspektiv som kan skape sosial urett i samfunnet? Som belyst av mine respondenter har ikke alle de samme forutsetninger for geografisk eller yrkesmessig mobilitet, og for noen er et krav om økt fleksibilitet utenfor deres rekkevidde, selv med hjelp, ofte på grunn av verdisyn.

Som veileder har arbeidet med denne oppgaven gjort meg mer sikker i hvordan jeg kan møte veisøkere som står foran valg rundt arbeid og mobilitet. Det finnes faktisk rom for veisøkeren til å prioritere egne verdier, verdier som ikke nødvendigvis er fremmede for yrkeskarrieren, og som veileder kan jeg ikke avskrive disse eller kategorisere dem som mindre verd enn de verdier samfunnet ønsker at de skal ha. Det er også viktig å være klar over at for noen kan enkelte typer mobilitet rett og slett være mer enn de kan klare. Selv om det kan se ut som veisøker har to valg, kan det i noen tilfeller være at det ikke finnes noe valg. At det ene valget er blokkert på en måte som ikke kan endres. Som veileder blir det da en oppgave å hjelpe veisøker å utforske om valget er blokkert av et grunnleggende livs- og verdenssyn, eller om blokkeringen ligger i en kulturell narrativ, eller en mikronarrativ de har selv. De sistnevnte kan dekonstrueres ifølge karrierekonstruksjonsteori (Svaickas, 2019), mens kulturelle verdier kan for noen være uforanderlige. At en som karriereveileder er oppmerksom på dette, kan kanskje forhindre at en stiller krav og forventinger (uttalte eller implisitte) til veisøker, som ikke veisøker har mulighet for å oppfylle. Dette er viktig fordi mestring er ett av de viktigste verktøyene for å opparbeide selvtillit og empowerment, og for

å skape indre motivasjon. Følelsen av å ikke mestre virker derimot nedbrytende på disse egenskapene. Det er viktig å huske at for veisøker er det viktig å ta et valg, og at om et valg kan være enkelt å ta, er det ikke nødvendigvis like enkelt å leve med. Det trenger, hvis en har en følelse av empowerment, ikke være vanskelig å ta et valg på tvers av sine verdier, men et slikt valg kan likevel være vanskelig å leve med i ettertid.

6.8 Forslag til videre forskning

Et interessant område, som kunne vært spennende for videre forskning, er i hvor grad kommunale interesser, og lokalsamfunnets interesser, blir ivaretatt i et karriereveiledningsperspektiv. Hvordan snakker lærere og rådgivere i skolen om hva en bør prioritere i karrierevalg? Hvordan snakker lokale karrieresenter om det? Hvilke interesser er det som fremmes av måten det snakkes om på? Er for eksempel en kommune i et utkantstrøk best tjent med at en ung person flytter ut for å studere og arbeide et annet sted? Er dette en dominerende narrativ som unge mennesker blir gjort kjent med? Hvordan kan kommuner eller regioner bruke karriereveiledning som et verktøy for å ivareta sine interesser? Kanskje kunne det eksempelvis vært en mulighet å fremme en narrativ om å ta utdanning rettet mot å starte en bedrift og skape arbeidsplasser lokalt?

Det finnes også et etisk perspektiv som kanskje kunne vært utdypet. Hvis mennesker i talemåte blir redusert til «kapital», som skapes for å fremme nasjonale eller private selskapers interesser, og økonomisk nytteverdi blir målestokken, er vi ikke da med på å skape et samfunn med mindre likeverd? Hvordan bør karriereveiledningen svare på dette? Hva er karriereveilederens etiske ansvar?

Litteraturliste

- Alexander, R., & Hooley, T. (2017). The Places of Careers: The Role of Geography in Career Development. In V. Cohen-Scali, J. Rossier, & L. Nota (Eds.), *New perspectives on career counseling and guidance in Europe: Building careers in changing and diverse societies* (pp. 119-130). Springer.
- Andresen, M. E. (2014). Arbeid. Store Norske Leksikon. Hentet fra <https://snl.no/arbeid> .
- Andersen, &. (2005). Samlede verker : B. 7 : Filebos ; Kratylos ; Timaios ; Kritias (Vol. B. 7). Oslo: Vidarforlaget kulturbibliotek.
- Andreev, Leonid og Line Schou (2017) «Mobilitet og flyttevillighet blant arbeidsledige». *Arbeid og velferd*, 3/2017, 19–40.
- Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior* (1986-1998), 15(4), 295. Retrieved from <https://login.ezproxy.hil.no/login?url=https://search-proquest-com.ezproxy.inn.no/docview/228921437?accountid=43213>
- Astone, N.M. & McLanahan, S.S. *Demography* (1994) 31: 575. <https://doi.org/10.2307/2061791>
- Bjørndal, C. R. P. (2016). *Konstruktive Hjelpesamtaler*. Gyldendal Akademisk.
- Blanchard, Olivier Jean og Lawrence F. Katz (1992) *Regional Evolutions*. Brookings papers on economic activity, no. 1:1992.
- Bonney, N og Love, J. *The Sociological Review* . Vol 39, Issue 2, pp. 335 – 348 First Published May 1, 1991 Gender and Migration: Geographical Mobility and the Wife's Sacrifice
- Boschma, R og Eriksson, R Urban Lindgren, How does labour mobility affect the performance of plants? The importance of relatedness and geographical proximity. *Journal of Economic Geography*, Volume 9, Issue 2, 1 March 2009, Pages 169–190,

-
- Briscoe, Jon P., Hall, Douglas T., & Frautschy DeMuth, Rachel L. (2006). Protean and Boundaryless Careers: An Empirical Exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30-47.
- Corbett, Michael John. (2000). *Learning to leave : The irony of schooling in a coastal community*. The University of British Columbia.
- Creswell, J & Poth, C. (2017). *Qualitative Inquiry and Research Design (International Student Edition): Choosing Among Five Approaches* (4. utg.). Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Folketrygdsloven. (1997). Lov om folketrygd (LOV-1997-02-28-19). Hentet fra <https://lovdata.no/lov/1997-02-28-19>
- Geist, C., & McManus, P. (2008). Geographical mobility over the life course: Motivations and implications. *Population, Space and Place*, 14(4), 283-303.
- Giorgi, A. (1997). The theory, practice and evaluation of the phenomenological method as a qualitative research procedure. *Journal of phenomenological psychology*, 28(2), 235-260.
- Granås og Gaarder. (Red.). (2011), *Karriereveiledning*. Universitetsforlaget.
- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10, 8–16
- Harris, J. (2016) Does the left have a future? The Guardian. Hentet fra www.theguardian.com/politics/2016/sep/06/does-the-left-have-a-future
- Heggen, K. (Red.). (2012). *Makt på nye måter*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Hooley, T., & Sultana, R. (2016). Career guidance for social justice. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 36(1), 2-11.
- Hooley T., Sultana R., Thomsen R. (2017) *Career guidance for social justice*. Routledge.

-
- Huttunen, Kristiina, Jarle Møen og Kjell G. Salvanes (2016) *Job loss and regional mobility*. Discussion paper, SAM 17–2016. Bergen: Norges handelshøyskole.
- Jacobsen, D.I. (2015). Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode (3. utg.). Cappelen Damm Akademisk.
- Jardine, James (2014). Husserl and Stein on the phenomenology of empathy: perception and explication. *Synthesis Philosophica* 29 (2):273-288.
- Johannessen, L., Rafoss, Tore Witsø, & Rasmussen, Erik Børve. (2018). *Hvordan bruke teori? : Nyttige verktøy i kvalitativ analyse*. Oslo: Universitetsforl.
- Kann I. C., Dokken T., Sørbo J. og Yin J. (2018) Geografisk og yrkesmessig mobilitet blant arbeidsledige. *Arbeid og velferd* 1/2018. pp.83-105. Hentet fra www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Kunnskap/Analyser+fra+NAV/Arbeid+og+velferd/Arbeid+og+velferd/geografisk-og-yrkesmessig-mobilitet-blant-arbeidsledige 04/03/19.
- Kierkegaard, S. (1994). Synspunktet for min Forfatter-Virksomhed. I: Kierkegaard S. Samlede værker. Bd. 18. København: Gyldendal, 1994.
- Klein, P., & Westcott, M. R. (1994). The changing character of phenomenological psychology. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 35(2), 133-158. <http://dx.doi.org.ezproxy.inn.no/10.1037/0708-5591.35.2.133>
- Kvale, Steinar & Brinkmann, Svend. 2009. Det kvalitative forskningsintervju.
- Lau, B., Finne, L., & Berthelsen, M. (2011). Deltakelse i arbeidslivet ; helsefremmende eller en risiko for utvikling av dårlig mental helse? *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 48(8), 745-750.
- Laverty, S. M. (2003). Hermeneutic Phenomenology and Phenomenology: A Comparison of Historical and Methodological Considerations. *International Journal of Qualitative Methods*, 21–35. <https://doi.org/10.1177/160940690300200303>
- Lingås, L.G. (2011), *Etikk for Pedagoger* (2. utg.). Gyldendal Akademisk.

-
- Lovén, A. (2011). Trenger vi teorier i veiledning?. T F. Gravås og I E. Gaarder (red.), *Karriereveiledning*. Universitetsforlaget.
- Lundquist, L. (2001). Tystnadens förvaltning. Utan fast punkt, 13.
- van Manen, M. 2001. Researching lived experience: Human sciences for an action sensitive pedagogy. Althouse Press: London: Ontario, Canada.
- Moerer-Urdahl, T., & Creswell, J. (2004). *Using Transcendental Phenomenology to Explore the "Ripple Effect" in a Leadership Mentoring Program*. *International Journal of Qualitative Methods*, 3(2), 19-35.
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological research methods*. Thousand Oaks, CA:Sage)
- Munhall, P. L. (1989). Philosophical Ponderings on Qualitative Research Methods in Nursing. *Nursing Science Quarterly*, 2(1), 20–28.
<https://doi.org/10.1177/089431848900200109>
- NAV. (2018). Rundskriv § 4-5 Reelle arbeidssøkere. (Rundskriv av 17.09.18). Hentet fra <https://www.nav.no/rettskildene/Rundskriv/4-5-reelle-arbeidss%C3%B8kere>
- Plant, Peter & Kjærgård, Roger. (2016). From mutualism to individual competitiveness: Implications and challenges for social justice within career guidance in neoliberal times. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, Volume 36, Number 1, April 2016, pp. 12-19(8)
- Ratcliffe, M. (2012). Phenomenology as a Form of Empathy. *Inquiry*, 55(5), 473-495.
- Reine T. (2011) Pilot eller trommis, Astronaut eller tannlege? Om å veilede unge på vei inn i karrieren. I T. F. Gravås & I. E. Gaarder (red.), *Karriereveiledning*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Rich, K. (2003). Revisiting Joyce Travelbee's Question: What's Wrong with Sympathy? *Journal of the American Psychiatric Nurses Association*, 9(6), 202–204.
<https://doi.org/10.1016/j.japna.2003.10.003>

-
- Kenneth Roberts (1997) Prolonged transitions to uncertain destinations: The implications for careers guidance, *British Journal of Guidance & Counselling*, 25:3, 345-360, DOI: 10.1080/03069889708253813
- Ryen, A. (2002). Sentrale paradigmer innen kvalitativ forskning. I: Det Kvalitative Intervju. Fra vitenskapsteori til feltarbeid. Bergen: Fagbokforlaget
- Sage, J. , Evandrou, M. and Falkingham, J. (2013), Onwards or Homewards? Complex Graduate Migration Pathways, Well-being, and the 'Parental Safety Net'. *Popul. Space Place*, 19: 738-755. doi:10.1002/psp.1793
- Savickas, M. L.(2018). *Career Counselling*, Second Edition. American Psychological Association. Washington DC.
- Sullivan, Sherry E. ; Arthur, Michael B. (2006) The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 08/2006, Vol.69(1), pp.19-29
- Super, D. (1974). The broader context of career development and vocational guidance: American trends in world perspective. I E. Herr (red.), *Vocational guidance and human development*, kapittel 3. Boston: Houghton Mifflin.
- Svendsrud, A (2015), *Karriereveiledning i et karrierelæringsperspektiv*. Universitetsforlaget.
- Thagaard, T. (2013) *Systematikk og innlevelse, En innføring i kvalitativ metode*. Fagbokforlaget.
- Thomassen, M. (2006). *Vitenskap, kunnskap og praksis: innføring i vitenskapsfilosofi for helse-og sosialfag*. Gyldendal akademisk.
- Tønnessen M., Telle K., Syse A. (2016). Childhood residential mobility and long-term outcomes. *SAGE Journals*.
- Villa, M. (2000). Rural life courses in Norway, *The History of the Family*, 5:4, 473-490, DOI: 10.1016/S1081-602X(00)00056-7

Young, I. (1990). *Justice and the politics of difference*. Princeton, N.J: Princeton University Press.

Vedlegg 1 - Intervjuguide for masteroppgave

Intervjuguide for masteroppgave

Flytting eller lediggang?

Et vanlig men vanskelig valg.

1. Forberedelser

Før intervjuet må intervjuer ha satt seg inn i denne guiden. Videre må rammer kartlegges. Med rammer mener jeg hovedsakelig tid og sted. Valg av tidspunkt er av liten konsekvens, mens sted bør være et sted hvor informanten føler seg komfortabel med å svare på vanskelige spørsmål. Det fremste hensynet vil i så måte være at ingen, hverken kjente eller fremmede, kan overhøre samtalen. Mulige steder er møterom på skoler/hotell, eller i informantens eget hjem. Til intervjuet må intervjuer ha med seg:

- Denne intervjuguiden
- Utstyr til opptak
- Skrivesaker til å notere inntrykk underveis om nødvendig

Intervjuet er beregnet å skulle ta ca. 1 time, men det er åpent for å avslutte tidligere dersom all informasjon er hentet ut, eller å strekke tiden noe dersom det fortsatt er relevant informasjon å hente.

2. Gjennomføring

Intervjuet starter med at intervjuer informerer respondent om forutsetningene for intervjuet. Varighet, og hva jeg ønsker å vite mer om. Det er også viktig at respondenten opplyses om at når lydopptaket starter må han ikke bruke navn på seg selv, andre personer, steder eller bedrifter når han forteller. Disse er ikke relevante for studien, og kan brukes til å identifisere respondenten dersom opptaket skulle havne i gale hender. Spør respondenten om han har noen andre spørsmål før opptaket starter.

3. Spørsmålene

- a. Klarlegg i hvilken grad respondenten har måttet ta stilling til valget om flytting/lediggang. Har det skjedd én eller flere ganger? Når skjedde det?
- b. Hvilket valg tok respondenten. Hvorfor tok han dette valget?
- c. Hadde respondenten noen som helst form for veiledning i forbindelse med at valget ble tatt? (NAV eller andre profesjonelle, venner, familie, kontakter...)
- d. Hva ble det yrkesmessige resultatet av valget på kort sikt? (Arbeid i lengre/kortere tid? Lang/kort lediggang?)
- e. Hvordan opplevdes det å bli stilt over for valget? Var det noe som gjorde det enklere/vanskeligere?
- f. Hvordan opplevdes tiden rett før og etter at valget var tatt? (eksempelvis under/etter flytteperiode, eller eventuelt i perioden med lediggang)
- g. Hvordan vurderer du avgjørelsen nå som den er på avstand? Positive og/eller negative konsekvenser på lengre sikt?
- h. Hvis du hadde hatt en veileder på tidspunktet da du måtte ta valget, hva skulle du ønske denne hadde spurt deg om? (Satt du med noe kunnskap du burde brukt, men ikke gjorde?)
- i. Hvis du i dag kunne sendt en melding til deg selv på tiden da valget ble tatt, hvilket råd ville du gitt deg selv ifht. Spørsmålet om flytting?

4. Avslutning

Avslutningsvis takkes respondenten for hjelpen, og tilbys å få oversendt kopi av den ferdige masteroppgaven. Hvis informanten ønsker dette hentes e-post adresse inn.