

Sissel Hunderi

Karriereveiledning i AFT – tiltak, sett fra veilederes perspektiv.



Master i karriereveiledning



Fakultet for helse- og sosialvitenskap, Lillehammer

Våren 2020

Veien blir til mens du går

Vandrer, dine fotspor er veien.

Intet mer.

Vandrer, det finnes ingen vei,

Veien blir til mens du går.

Mens du går blir veien til.

Og ser du deg tilbake,

Ser du stien du aldri mer skal følge.

Vandrer, det finnes ingen vei,

Bare runer i havet.

Ferdinan Finne

En gjendiktning fra en strofe av diktet «Proverbios y Cantares» 1912, skrevet av den spanske dikteren Antonio Machado.

FORORD

Etter å ha arbeidet med arbeidsinkludering en rekke år trengte jeg større utfordringer og mer påfyll av kunnskap. Høsten 2015 tok jeg skrittet og startet på masterstudiet i karriereveiledning. Det at det var erfaringsbasert studium passet meg godt, og jeg likte at det tok utgangspunkt i egne erfaringer og ga rom for egenrefleksjon.

Tidlig i studiet stilte jeg en av lærerne spørsmålet om hva karriereveiledning egentlig er, da dette var et spørsmål jeg i årevis hadde grunnet på. Svaret jeg fikk var at det var det de blant annet den gangen arbeidet med å finne svar på i det regjeringsnedsatte ekspertutvalget i karriereveiledning. Svaret er altså ikke så enkelt, noe jeg har fått bekreftet etter hvert som jeg har tilegnet meg kunnskap gjennom studiet. Samme spørsmål har også vært utgangspunkt for denne studien.

Masterstudiet har vært en fin utviklingsreise for meg, både personlig og faglig. Jeg er imponert over måten Høgskolen Innlandet i alle ledd har levert kvalitet gjennom studiet, både hele det faglige opplegget, men også alle servicefunksjoner har fra mitt studentperspektiv fremstått som supert. Jeg vil takke de flotte lærerne Erik, Eli, Grete, Inger Marie og Torill, som sammen med sine kolleger ved Universitet i Sørøst-Norge har gjort dette mulig. Dette samarbeidet har bidratt til å gi studiet en ytterligere dimensjon med samlinger både i Drammen og Lillehammer hvor jeg har hatt gleden av å bli kjent med en stor flokk flotte medstudenter. Dere har på hvert deres vis bidratt til min utvikling i løpet av disse årene, både under gruppearbeid, forelesninger og sosiale lag under samlingene. Takk!

Jeg vil også takke de som har betydd mest for at jeg kan levere en oppgave jeg er stolt over. Mine fagfeller fra ulike arbeidsinkluderingsbedrifter som villig stilte opp som informanter, og også nære kolleger ved Stavne som jeg har drøftet temaet med gjennom arbeidet med oppgaven. Men aller mest vil jeg takke medstudent Anne som jeg gjennom hele studieløpet har hatt et tett samarbeidsforhold med. En spesiell takk går også til min veileder Grete Salicath Halvorsen som gjennom hele prosessen har vist stor tro på meg og dette prosjektet, og heiet meg frem når det har gått trått, blant annet ved å utfordre meg til å presentere studiet før oppgaven var ferdigskrevet, på et fagseminar. Til slutt vil jeg takke de der hjemme som alltid støtter meg, og som har vært der for meg gjennom hele masterstudiet.

SAMMENDRAG

Temaet for masteroppgaven er karriereveiledning i arbeidsinkluderings tiltaket AFT.

Problemstillingen: Hva skjer i møtet mellom jobbveileder og jobbsøker i AFT-tiltak når jobbsøker finner frem til aktuell jobbretning? Utgangspunktet mitt var at jeg undret meg over hva karriereveiledning egentlig er, hvordan vi kan forstå karriereveiledning, og hvordan vi kan praktisere karriereveiledning innen fagfeltet arbeidsinkluderings.

For å samle data til prosjektet, har jeg intervjuet til sammen 10 jobbveiledere som jobber i AFT-tiltak ved fire ulike arbeidsinkluderingsbedrifter. Disse har fortalt om de tre siste jobbsøkerne de har samarbeidet med, og hvordan jobbsøker har kommet frem til aktuell jobbretning i samarbeid med jobbveileder.

Mitt vitenskapsteoretiske perspektiv har vært fenomenologisk og hermeneutisk.

Fenomenologien søker meningssammenhenger. Blikket er rettet mot å forstå det vesentlige i fenomenet som studeres, deretter å gjøre dette til gjenstand for en hermeneutisk, refleksiv og fortolkende prosess.

Funnene mine presenterer jeg som fortellinger som jeg drøfter mot aktuell teori. Teorien omfatter forskning om karriereveiledning og arbeidsinkluderings, fra individnivå til systemnivå.

Kjernen i funnene viser blant annet at alle informanter snakker om det samme. De viser til at alle saker er spesielle og avviker fra systemkravene. Jobbveilederne legger mer vekt på individets behov fremfor kravene staten setter, men opplever også stress på grunn krysspress.

Det var stor pågang for å delta i undersøkelsen. Det tolker jeg som at jobbveilederne i AFT opplever tematikken som viktig, men også at de opplever det som anerkjennende å få snakke om, og dele, kunnskapen de besitter.

Det ligger et uforløst potensial til kunnskapsutvikling i faget, både hos jobbveilederne og jobbsøkerne i AFT, slik jeg ser det. Jeg mener det behov for mer forskning om hvordan karriereveiledning kan forstås, og dermed utvikles, innen arbeidsinkluderingsfeltet.

SUMMARY

The theme for this master's thesis is career counseling in relevance to the AFT Act on Job-Inclusion. Question of research: What happens in the meeting between a career counselor and a job seeker when they are trying to decide on a relevant career path? The starting point for this research was my own curiosity about what career counselling actually is, how we can understand career counselling, and how we can practice career counseling in the field of job-inclusion.

To collect data for my project, I have interviewed a total of ten career counselors who works in four different job-inclusion corporations from measures by AFT. They have described their collaboration with three different job seekers, and how the job seeker with guidance from the career counselor eventually decided on a career path. My scientific and theoretic perspective has been phenomenological and hermeneutical. The phenomenology seeks meaningful context. My approach has been to understand what is essential in the phenomena in discussion, and then to apply it to a hermeneutical, reflective and interpretative process.

I will present my discoveries as stories which I will discuss in relevance to applicable theory. The theory presented will include comprehensive science on career counseling and job inclusion, starting from the level of individuals and then to the system as a whole.

One of the core discoveries in my research shows that all informers discuss the same. They all refer to the fact that every case is special and deviate from the system requirements. Career counselors emphasizes that the needs of the individual should be prioritized over the requirements from the government. At the same time, they also experience stress because of cross-pressures.

Many have wanted to take a part in the research. The career counselors at AFT experience the subject in discussion as important, but they also appreciate that they can share their knowledge and experiences. There is an unredeemed potential in developing more knowledge in the field of job counseling, both for the career counselors and the job seekers at AFT. I think there is a need for more research on how career counseling can be understood, as it can contribute to further development in the field of job inclusion.

INNHOOLD

1.0	INNLEDNING	s. 8
1.1	Hva ønsker jeg å utforske?	s. 8
1.2	Hvorfor er dette interessant å utforske?	s. 9
1.3	Problemstilling	s.10
1.4	Oppbygning av oppgaven	s.11
2.0	RAMMER FOR ARBEIDET OG KARRIEREVEILEDNING I AFT	s.13
2.1	Karriereveiledning, en begrepsforståelse	s.13
2.2	Hva er AFT?	s.14
2.3	Supported employment	s.16
2.4	NOU 2016: 7, Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn	s.18
2.5	Hva finnes av forskning på området?	s.20
3.0	VITENSKAPELIG PERSPEKTIV	s.24
3.1	Hvordan forstå verden?	s.24
3.2	Hvordan kan fenomenologien hjelpe?	s.24
3.3	Hermeneutikken	s.25
3.4	Utvikling av kunnskap i veiledning	s.26
4.0	METODE	s.28
4.1	Metodevalg	s.28
4.2	Observasjon	s.29
4.3	Intervju	s.29
4.4	Utvalg, - og å studere i egen organisasjon	s.31
4.5	Nøytralitet og forforståelse	s.32
4.6	Narrativ metode	s.32

4.7	Analyse	s.33
4.8	Reliabilitet og validitet	s.37
4.9	Overførbarhet	s.38
5.0	FUNN, TEORI OG DRØFTING	s.41
5.1	Hovedfunn	s.41
5.2	Hvordan samhandler veiledere og jobbsøkere i AFT?	s.41
5.2.1	Hvordan kan vi forstå veiledning?	s.41
5.2.2.	Relasjon – tillit og trygghet	s.43
5.2.3	Mot, tid og rom	s.49
5.2.4	Improvisasjon – danse med	s.51
5.3	Hvilken form for karriereveiledning praktiseres i AFT?	s.54
5.3.1	Ulike retninger innen karriereveiledningsteori	s.55
5.3.2	Bruk av karriereveiledningsverktøy	s.60
5.3.3	Prøve ut i praksis	s.65
5.3.4	Vendepunkt og eierskap til egen prosess	s.67
5.4	Hvordan påvirker systemets krav samarbeidet mellom veiledere og veisøkere i AFT?	s.70
5.4.1	Hvilke systemkrav snakker vi om?	s.70
5.4.2	System, individ og skjæringspunktet	s.72
5.4.3	Etikk, - kan filosofene hjelpe oss?	s.78
6.0	AVSLUTNING	s. 81
7.0	LITTERATUR	s. 83
VEDLEGG		
	Vedlegg 1: Vurdering fra NSD Personombudet for forskning § 31	s. 87
	Vedlegg 2: Samtykkeskjema	s. 89
	Vedlegg 3: Intervjuguide	s. 90

1. INNLEDNING

1.1 Hva ønsker jeg å utforske?

Siden 2006 har jeg arbeidet som jobbveileder i en arbeidsinkluderingsbedrift. Gjennom alle disse årene har karriereveiledning vært et aktuelt tema. Diskusjonene i bedriften og bransjen har vært mange om hva karriereveiledning egentlig er, hvordan vi skal forstå karriereveiledning og hvordan vi skal praktisere dette innen vårt fagfelt. Meningene har vært mange og tvetydige. Jobbveiledere i bransjen er blitt presentert for en rekke karriereveiledningsverktøy og sertifiseringer i disse. Verktøyene er ment som hjelp i arbeidet med å nå målet, som er å bistå personer som står såkalt “langt utenfor arbeidslivet” ut i jobb. Med bakgrunn i egen erfaring som jobbveileder, og som leder for andre jobbveiledere, hadde jeg før jeg kom i gang med denne oppgaven noen tanker om at disse verktøyene i liten grad ble brukt i veiledningssamtaler. I tillegg til at det i stor grad er opp til den enkelte hvordan verktøyene brukes.

Å være jobbveileder kan være en ensom jobb. Jobbveilederen er stort sett alene i møtene med jobbsøker og utvikler dermed sin egen praksis innenfor de rammer som settes av arbeidsgiver. Jobbveiledere seg imellom kan lett tro at de snakker om det samme, og legger det samme i begreper når de snakker om egen praksis. Men det viser seg ofte at det ikke stemmer, og er det i det hele tatt mulig?

I samarbeid med jobbsøkere finner jobbveiledere frem til aktuelle karriereveier for jobbsøker. Det som interesserer meg er hva som skjer i disse prosessene.

- Jeg ønsker å få et bilde av jobbveiledernes praksis når de bistår jobbsøkere med å finne frem til sin karrierevei.
- Hva gjør de, hvorfor, og hvordan gjør de det?
- Hvordan begrunner de hva de gjør?
- Jeg er også nysgjerrig på om det som skjer i møtet mellom jobbveileder og jobbsøker samsvarer med de føringer som er lagt for arbeidet?

1.2 Hvorfor er dette interessant å utforske?

Målet for samarbeidet mellom jobbveileder og jobbsøker er at jobbsøker kommer i lønnet arbeid. Det er NAV som er oppdragsgiver og som i stor grad setter premissene for hvordan arbeidet skal utføres, og hvem som søkes inn til tiltaket. Tiltaket heter Arbeidsforberedende trening, forkortet til AFT. Personene som søkes inn har ulike former for økonomiske stønader fra NAV, i hovedsak arbeidsavklaringspenger. Felles for dem er at de av ulike årsaker har liten arbeidserfaring eller har stått utenfor arbeidslivet over år. Aldersspennet er 19 - 65 år. De betegnes som jobbsøkere, men sier ofte selv at de ikke identifiserer seg med denne betegnelsen.

Jobbveilederne arbeider individuelt med jobbsøkerne for å bistå den enkelte med å finne sin karrierevei ut ifra den enkeltes ønsker, ressurser og muligheter. Med bakgrunn i dette finner veileder i samarbeid med jobbsøker praksis plass i det lokale næringsliv hvor jobbsøker kan få prøve ut yrker og arbeidsoppgaver, trene på karriereferdigheter, samt få mulighet til å jobbe seg inn i en bedrift.

Jobbveileder vil under hele prosessen samarbeide tett både med jobbsøker og arbeidsgiver for å nå målet om at jobbsøker kommer i ordinær jobb. Det er nødvendig å ta hensyn til hvordan rammer, systemer og føringene fra disse påvirker arbeidet jobbveileder er satt til å gjøre. NAV setter som sagt premisser for arbeidet med en nokså detaljert kravspesifikasjon med måltall og beskrivelse av hvilken gruppe tilbudet er tenkt for, og hva tiltaket skal inneholde. Bedriften som tjenesteleverandør tilpasser tjenestene sine til NAV sine krav, og utformer føringer for jobbveilederne ut fra dette. Jobbveilederne har stort sett profesjonsutdanninger eller tilsvarende innenfor helse og sosialfag, med den forståelse og fagbakgrunn dette innebærer for deres utøvelse av arbeidet med den individuelle jobbsøker.

Jeg mener det er interessant å utforske hva som faktisk skjer i samarbeidet mellom jobbsøker og jobbveileder ut fra et karriereveiledningsperspektiv. Dette med bakgrunn i at jeg gjennom egen praksis har opplevd at det gjerne er stort fokus på om man jobber etter de rammer og krav som oppdragsgiver setter, og om en jobber etter gitte metoder. Jeg har savnet konkret kunnskap om hvordan karriereveiledning forstås og utøves i AFT-tiltak, og jeg har savnet

kunnskap om hvordan dette faktisk praktiseres i daglig arbeid med jobbsøkere. Det er altså praksiskunnskapen jeg søker gjennom denne utforskningen.

1.3 Problemstilling

Med bakgrunn i mitt ønske om økt innsikt i hvordan jobbveiledere og jobbsøkere samhandler og praktiserer når jobbsøkere finner frem til aktuell jobbretning, og hvilken form for karriereveiledning som praktiseres, utarbeidet jeg følgende problemstilling:

Hva skjer i møtet mellom jobbveileder og jobbsøker i AFT-tiltak når jobbsøker finner frem til aktuell jobbretning?

Jeg har intervjuet 10 jobbveiledere som jobber med AFT ved fire ulike bedrifter i en av de større byene i Norge. Jeg ønsket at problemstillingen skulle være så åpen som mulig for i størst mulig grad unngå at min forutforståelse skulle påvirke informasjonsinnhenting. Dette er også bakgrunnen for at jeg har valgt å bruke ordene “hva” og “skjer” i problemstillingen. “Hva” kan i denne sammenhengen oppfattes som mer åpent, det er slik jeg opplever det i mindre grad knyttet til at en av partene skal utrette noe. Med ordene «hvorfør eller hvordan gjør du/dere som dere gjør» kunne det, slik jeg ser det, lettere ha ført til at jobbveilederne ville ramset opp og fortalt om hvordan de samhandler med jobbsøkere ut fra den standardiserte “oppskriften” den enkelte bedrift har. Det samme var bakgrunnen for at jeg valgte ordet “skjer”. Jeg kunne valgt ord som “hvordan finner jobbsøker frem til”, men også med dette kunne fallgraven raskt vært at informantene ville fortalt om hvordan de ideelt jobber ut fra den teoretiske og standardiserte fremgangsmåten.

Videre har jeg i problemstillingen bevisst valgt å legge vekt på at det er jobbsøker som selv velger jobbretning. I retningslinjene fra NAV om AFT er det vektlagt at jobbsøker gjennom sammensatt bistand, blant annet karriereveiledning, skal utarbeide egne målsetninger for å være tilknyttet arbeidsmarkedet og velge yrkesmål og arbeidsoppgaver som lar seg realisere.

Sentrale spørsmål som kan konkretisere problemstillingen og som dukket opp tidlig i prosessen har vært:

- Hvordan samhandler veiledere og jobbsøkere i AFT?
- Hvilken form for karriereveiledning praktiseres i AFT?
- Hvem påvirker systemets krav samarbeidet mellom veiledere og jobbsøkere i AFT?

Disse spørsmålene vokste frem gjennom valgt forskningsdesign og ble konkretisert gjennom arbeidet med analysen. De omtales som drøftings spørsmål senere i oppgaven.

1.4 Oppbygning av oppgaven

Sett opp mot vurderingskriteriene for denne masteroppgaven vil jeg gjøre oppmerksom på at jeg i oppgaven bevisst har valgt å integrere aktuell teori i drøftingskapittelet. Dette i motsetning til mer tradisjonell oppgaveskriving hvor det er vanlig med et eget teorikapittel, og som også vurderingskriteriene tar utgangspunkt i. Bakgrunnen for valget mitt er at jeg mener oppgaven med dette blir mer leservennlig. Med et eget teorikapittel var jeg redd det lett ville blitt mye gjentakelser fra teoridelen i drøftingsdelen, og dermed tyngre å lese.

I det følgende kapittel 2 vil jeg først presentere begrepsforståelsen av karriereveiledning som er lagt til grunn for oppgaven. Så blir teoretiske rammer for AFT- tiltaket gjennomgått for å se hvilke beskrivelser og forståelser av karriereveiledningsbegrepet disse rommer. Deretter blir tidligere aktuell forskning rundt valgt tema belyst.

I kapittel 3 blir vitenskapeteoretisk tilnærming presentert, inkludert refleksjoner og konsekvenser for hva den valgte tilnærmingen betyr for forskning.

Forskningsprosessen blir beskrevet i kapittel 4 med en gjennomgang av hvilke metoder som ble valgt og ikke valgt. Videre beskrives refleksjoner rundt valgene, og rundt drøftinger av mulige svakheter, og hva som eventuelt kunne vært løst på en annen måte.

Funn, teori og drøfting blir som sagt integrert i denne oppgaven og blir presentert i kapittel 5 ut fra de tre drøftingsspørsmålene som vokste fra konkretiseringen av problemstillingen og analysen. Dette utgjør hoveddelen av oppgaven, før den avsluttes med oppsummering og konklusjoner i kapittel 6.

2. RAMMER FOR ARBEIDET OG KARRIEREVEILEDNING I AFT.

Jeg skal her gi en beskrivelse av noen av premissene for jobbveilederne sitt utøvende arbeid med jobbsøkere i AFT. Jeg vil presentere hvilke overordnede rammer som settes for arbeidet i AFT gjennom å peke på de konkrete kravene som er beskrevet i kravspesifikasjonen for AFT. Videre vil jeg se på om disse rammene gir noen føringer og spesifikasjoner for hvordan karriereveiledning kan forstås i arbeidet med jobbsøkere i AFT. I tillegg vil jeg presentere Supported Employment som er den arbeidsinkluderingsmetoden som ligger til grunn for arbeidet i AFT. Kan metoden hjelpe meg til å si noe mer konkret om karriereveiledning i AFT-tiltak? Til sist vil jeg trekke frem hva NOU: 2016:7, «Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og praksis», sier om karriereveiledning i AFT eller arbeidsinkluderings tiltak. Jeg vil også peke på annen relevant forskning rundt temaet. Denne gjennomgangen vil danne bakteppe for drøfting opp mot funn senere i oppgaven. Først vil jeg avklare hvilken forståelse av begrepet karriereveiledning jeg legger til grunn for arbeidet med denne oppgaven.

2.1 Karriereveiledning, en begrepsforståelse

Å definere karriereveiledning er ikke enkelt, og senere i denne oppgaven vil jeg drøfte dette nærmere og se hvordan begrepet kan forstås sett i sammenheng med funnene i denne studien. Gravås og Gaarder (2011) skiller mellom bredt og smalt perspektiv på karriereveiledning.

Jeg vil i denne oppgaven legge til grunn OECD (2004, s.10) sin definisjon av karriereveiledning: «tjenester og aktiviteter som skal hjelpe personer, uavhengig av alder og tidspunkt i livet, til å ta valg når det gjelder utdanning, opplæring og arbeid, og til å håndtere egen karriere».

Denne definisjonen beskriver det brede perspektivet som omhandler all aktivitet som bidrar til økning av individets kunnskaper og ferdigheter innen arbeid og karriere. Det smale perspektivet omhandler det som skjer i selve samtalen mellom jobbsøker og veileder. Denne

studien undersøker hva som skjer i samtalen mellom jobbsøker og veileder, men ser også funnene i en større sammenheng forstått som samfunnets øvrige påvirkning, og derfor ble det naturlig å legge en bred forståelse av begrepet til grunn for denne studien. Jeg vil fordype meg og drøfte ulike retninger og paradigmer innen karriereveiledningsfeltet opp mot AFT og Supported Employment.

2.2 Hva er AFT?

AFT står for arbeidsforberedende trening og er et av NAV sine sterkeste arbeidsrettede tiltak for personer med nedsatt arbeidsevne og sammensatte bistandsbehov. Tilbudet til den enkelte kan ha en varighet over flere år. Tiltaket ble opprettet i 2016 og overtok for de to tidligere tiltakene Arbeidspraksis i skjermet virksomhet (APS) som var et avklaringstiltak, og Arbeid med Bistand (AB) som var et formidlingstiltak. Arbeidsinkluderingsmetodikken Supported Employment (SE) ligger til grunn for arbeidet, og vil bli beskrevet senere.

I kravspesifikasjonen for AFT beskrives målgruppen som:

personer med særlig usikre yrkesmessige forutsetninger og som har behov for særlig tett oppfølging og tilrettelegging med sikte på å komme i ordinært arbeid. Dette er personer som kan ha utfordringer knyttet til helsemessige og sosiale problemer, rus, ofte i kombinasjon med mangelfull utdanning, svake grunnleggende ferdigheter og liten eller ingen arbeidserfaring (NAV, 2016 s. 2).

Det er forhåndsgodkjente tiltaksarrangører, kalt arbeidsinkluderingsbedrifter, som drifter tiltaket på bestilling fra NAV. Tiltaket skal bidra til å prøve ut deltakernes arbeidsevne og styrke mulighetene for å komme i ordinært arbeid gjennom arbeidsrettet opplæring og utprøving.

Resultatmålet fra NAV er at 50% av de personene de sender til tiltaket skal komme i arbeid eller utdanning etter endt tiltak.

Innen fire uker etter oppstart i tiltaket skal jobbveileder og tiltaksdeltaker ha utarbeidet en ferdig plan for gjennomføring for den enkelte deltaker som skal sendes NAV. Planen har en

rekke minimumspunkt den skal inneholde, blant annet skal jobbsøkers yrkesmål og faglige mål beskrives.

Kravspesifikasjonen stiller detaljerte krav til faglig innhold og hva AFT skal tilby under hovedpunktene:

- Avklaring av ressurser og yrkesmål, herunder er utøvelse av karriereveiledning spesifisert
- Arbeidsutprøving i et tilrettelagt og skjermet arbeidsmiljø
- Tilrettelagt opplæring med sikte på å oppnå reell og formell kompetanse
- Tilrettelagt arbeidstrening og oppfølging i ordinært arbeidsliv

Den karriereveiledningen som kravspesifikasjonen spesifiserer skal tilbys er:

- Informasjon og kunnskap om arbeidsmarked, yrker, jobbkrav og utdanning
- Deltakere skal få bistand til å reflektere og se egne muligheter på arbeidsmarkedet
- Veiledning om hvordan deltakers kompetanse og arbeidserfaring kan utvikles videre eventuelt med opplæring/utdanning etter tiltaket
- Trening i karriereferdigheter
- Veiledning for valg av yrkesmål og arbeidsoppgaver som lar seg realisere
- Realkompetansevurdering

Karriereferdigheter beskrives som sosiale ferdigheter, holdninger til å takle utfordringer, trening i ferdigheter i rolle som arbeidstaker, samarbeidsevner, problemløsning, kommunikasjon, bruk av ikt, ferdigheter til å søke og finne informasjon på nettet med mer, avhengig av deltakers situasjon.

Et hovedmål er at alle tiltaksdeltakere skal ha forsøkt individuell arbeidstrening/skal være i individuell arbeidstrening/skal være under opplæring i ordinært arbeidsliv, i løpet av de fire første månedene etter oppstart i tiltaket. Videre er det et krav at AFT tilbys som heltidstilbud og at tiltaksdeltakere som ikke kan delta fullt minimum bør delta 50%, med mulighet for i spesielle tilfeller å starte i 30% med rask progresjon til 50% (NAV, 2016).

Jeg mener at det er grunn til å stille spørsmål ved kravet om at det innen fire uker skal leveres en plan som beskriver jobbsøkers yrkesmål, når det samtidig beskrives at den karriereveiledning som skal tilbys inneholder kunnskap og informasjonstilførsel, refleksjon, utprøving og andre aktiviteter. Dette er tidkrevende prosesser, kanskje særlig for målgruppen, som er personer som gjerne har stått lenge utenfor arbeidslivet. Kravspesifikasjonen inneholder også målkrav både for progresjon og for måloppnåelse om at halvparten av de som deltar i tiltaket skal komme i arbeid, eller skole. Krav påvirker naturligvis prosesser, og jeg velger også å se nærmere på dette ut fra funnene i kapittel 5.

2.3 Supported employment

Supported Employment, forkortet SE, er en systematisert metode for tett samarbeid med arbeidsgivere og arbeidssøkere hvor målet er å oppnå en ansettelse med lønn i ordinært arbeidsliv. Dette ved hjelp av tilrettelegging av arbeidsoppgaver på arbeidsplassen, veiledning og oppfølging både av arbeidsgiver og arbeidssøkere. Målgruppen er personer som har omfattende støttebehov, og som i liten grad har muligheter for å bli inkludert i arbeidsmarkedet på ordinære vilkår.

Metodikken ble utviklet i USA og Canada på 1970/80-tallet. Bakgrunnen for dette var flere. Søkelyset var satt på sviktende resultater av tradisjonell veiledning, hvor tanken hadde vært at arbeidssøkeren først måtte trenes og rustes opp, før vedkommende eventuelt ville være klar og lykkes med en arbeidsutplassering. I en verden som i økende grad satte normalisering på dagsordenen, og hvor institusjonene ble bygget ned, oppstod det protester fra utviklingshemmede, deres pårørende og fagpersoner mot at skjermet sysselsetting skulle være eneste alternativ. Skjermet sysselsetting forstås her som tilpassede arbeidsoppgaver i bedrifter opprettet for formålet. Utover 90-tallet ble SE vanlig i stadig flere europeiske land og med nye målgrupper som befant seg i ytterkanten av arbeidsmarkedet, som for eksempel mennesker med alvorlige psykiske lidelser. (Frøyland & Spjelkavik 2014)

SE legger hovedvekten på hjelpeapparatets kompetanse. Videre legger den vekt på at den rette metodiske tilnærmingen for å identifisere og legge til rette for en god match mellom

arbeidssøkers individuelle forutsetninger og arbeidsgivers krav, kan overkomme de individuelle begrensningene og barrierer. På denne måten rettes oppmerksomheten bort fra individuelle problemer hos arbeidssøker, og over på bistandskompetansen til hjelpeapparatet og dets samspill med arbeidslivet.

I SE er grunntanken at individuell læring og utvikling er en relasjonell prosess. I en arbeidsinkluderende sammenheng foregår denne prosessen i normal samhandling på en arbeidsplass, og ikke på arbeidsforberedende kurs eller skjermede arenaer. SE- metoden kalles også «place then train», som henspiller på dette at arbeidssøker blir plassert i arbeidslivet, og der får den treningen som trengs for å komme i ordinært arbeid. Dette i motsetning til tradisjonell metode som kan beskrives som «train then place», hvor tanken er at en person med redusert arbeidsevne først må bli frisk, kvalifisert eller jobbklar for å matche arbeidslivets krav. (Spjelkavik. Ø & Qvortrup.J, AFI-rapport 2/2013).

European Union of Supported Employment (EUSE) utviklet i 2010 en femtrinnsmodell som er blitt anerkjent som en europeisk modell og rammeverk for SE. Den er ikke et forskningsbasert prosessverktøy og de fem fasene må heller ikke sees som et statisk utviklingsforløp, men mer en beskrivelse av praktikernes erfaringer fra hva et inkluderingsforløp i SE ofte preges av.

Fasene er delt inn i:

1. Innledende kontakt og samarbeidsavtale
2. Yrkeskartlegging og karriereplanlegging
3. Finne en passende jobb
4. Samarbeid med arbeidsgiver
5. Opplæring på og/eller utenom arbeidsplassen

I SE metodikken fremheves viktigheten av yrkeskartlegging og karriereplanlegging, men ingen konkrete beskrivelser om hvordan dette gjøres. Frøyland og Spjelkavik beskriver at aktivitetene i fase 2, yrkeskartlegging og karriereplanlegging, skal gi et innblikk i sider ved den enkeltes interesser, ferdigheter og bistandsbehov. Videre at arbeidssøkeren aktivt skal identifisere ønske om en jobb i samsvar med egne interesser, ønsker, ambisjoner, behov, forutsetninger og erfaringsbakgrunn. Med bakgrunn i dette skal det utarbeides en

handlingsplan som er basert på myndiggjøringstiltærning hvor arbeidssøkeren foretar egne karrierevalg og deltar i utformingen av sitt eget arbeidsprosjekt i samsvar med sine egne yrkesfaglige ambisjoner og interesser. (Frøyland & Spjelkavik 2014 s. 25)

Spjelkavik og Evans (2007) peker på at det var lite faglig basert metodikk knyttet til det europeiske SE-tilbudet tidligere. Det var jobbspesialisten sin tette oppfølging som var den viktigste mekanismen til at jobbsøkere kom i arbeid, og ikke utplasseringen i bedrift i seg selv. Spjelkavik (2014) sier likevel at det i de senere årene har skjedd en markant metodeutvikling i SE-baserte tiltak med økt bruk av interessekartleggingsverktøy, tilretteleggingsmetodikk og gruppebasert veiledningsmetodikk, som igjen har ført til bedre arbeidslivstilknytning og karriereutvikling. Utover dette beskrives det ikke særlig nærmere hvordan karriereveiledning praktiseres i SE.

Hvilke andre overordnede dokumenter kan si noe konkret om karriereveiledning i AFT eller liknende arbeidsinkluderings tiltak? I 2016 kom den første NOU-rapporten som i sin helhet var viet karriereveiledning. I forkant var det satt ned et utvalg som mente at karriereveiledning er et effektivt virkemiddel for å nå mål knyttet til omstilling, integrering og gjennomføring på alle utdanningsnivåer, samt at det er behov for en satsing på området for å få til et godt og profesjonelt tilbud til hele befolkningen. Med bakgrunn i dette utarbeidet utvalget vurderinger og anbefalinger knyttet til profesjonalisering, kvalitet og økt tilgang for rådgivning i utdanningsinstitusjoner og andre institusjoner, innbefattet NAV.

2.4 NOU 2016: 7 Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn.

Hvordan kan føringene i dette dokumentet gi en forståelse for praksis og profesjonalitet i utøvelsen av karriereveiledning? Utvalget som har utarbeidet rapporten beskriver NAV som en sentral og viktig aktør i et helhetlig system for karriereveiledning. Videre sies det at «karriereveiledningstjenester i et livslangt og helhetlig perspektiv er et sektorovergripende kompetansepolitisk ansvarsområde rettet mot utdannings-, inkluderings- og arbeidsmarkedspolitiske mål, der Arbeids- og sosialdepartementet har et viktig overordnet

sektoransvar for veiledningen i Arbeids- og velferdsetaten, NAV» (NOU 2016:7 s. 177).

Videre finner jeg at utvalget i rapporten understreker dette som er noe mer konkret angående hvordan utøve kvalitet og profesjonalitet i karriereveiledning i arbeidsmarkedstiltak:

(...) veiledning og bistand til arbeidssøkere handler om at personer skal gjøre valg knyttet til det å skaffe eller beholde arbeid. Dette er også helt sentrale elementer i karriereveiledning, slik det fremgår i definisjonene utvalget legger til grunn hvor arbeidsmarkedstjenester er et av områdene som løftes frem. NAVs brukerrettede tjenester driver dermed også en form for karriereveiledning. (NOU 2016:7 s. 178).

Utvalget så også på at begrepet karriereveiledning benyttes i NAV, men hevdet at bruken av begrepet har vært uklar, og at begrepet i liten grad nevnes i lovverk eller forskrifter knyttet til NAV. De viser derimot til utvikling av Veiledningsplattformen, veiledningsstrategien i NAV, og begrepsavklaringen i denne for hvordan karriereveiledning kan forstås i NAV. Det pekes videre på at det er et skille mellom karriereveiledning og det som blir kalt karriereorientert veiledning. Bakgrunnen for skillet blir forklart med at NAV sitt samfunnsoppdrag defineres som "arbeid først". Veiledningen blir dermed ikke nøytral, slik etiske retningslinjer legger til grunn, fordi NAV skal tjene både et samfunnsoppdrag og veisøkers behov. (NOU 2016:7 s.178). Videre står det beskrevet at "employability" er et relevant begrep innen NAV og arbeidsmarkedsbedrifter. Begrepet refererer til:

(...) kompetanser ut over formell utdanning som styrker arbeidstakers mestring og omstillingsevne og kan sees i sammenheng med begrepet karrierekompetanse. Arbeidsrettede tiltak og virkemidler i NAV som inneholder elementer av veiledning og opplæring, kan være godt egnet til å legge til rette for aktiviteter som fremmer karrierelæring og karrierekompetanse". (NOU 2016:7 s. 178).

Rapporten kommer her inn på at arbeidsmarkedsbedrifter kan være egnet arena for utvikling av arbeidsmetoder til bruk innen karriereferdighetsperspektivet, uten nærmere beskrivelser utover dette.

Basert på gjennomgangen vil jeg si at føringene for hvordan praktisere og forstå karriereveiledning i arbeidsinkluderingsstiltak er nokså overordnede. De kan derfor i liten grad knyttes direkte konkret til det som skjer i veiledningssamtalen i et AFT-tiltak. Det beskrives at NAV er en viktig aktør innen karriereveiledning, men også at begrepet er uklart og lite nevnt i

forskrifter knyttet til NAV. Problematismen av skillet på begrepene karriereveiledning og karriereorientert veiledning, ut fra NAV sitt samfunnsoppdrag med «arbeid først» og nøytralitetsprinsippet for karriereveiledning er interessant. Dette vil bli drøftet nærmere senere i oppgaven. Begrepet karriereferdigheter står også sentralt i denne drøftingen og vil bli sett opp mot paradigmer i teorifeltet karriereveiledning. Vi kan først se litt på tidligere aktuell forskning som kan knyttes opp til denne studien.

2.5 Hva finnes av forskning på området?

Innledningsvis pekte jeg på at noe av bakgrunnen for at jeg har valgt å fordype meg i temaet er at jeg har manglet kunnskap om hva karriereveiledning er, og kan være, i AFT. Jeg har ikke funnet svar på spørsmålet hverken når jeg har ledd i teori, eller når jeg har stilt spørsmålet i fagforumer. Kanskje har jeg ikke ledd grundig nok. Under arbeidet med denne oppgaven har jeg sett etter aktuell forskning gjennom systematiserte søk på ulike søkemotorer. Jeg kunne valgt å se etter mer internasjonal forskning, men har valgt å konsentrere meg om forskning fra Norge. Et argument for dette er at studien er konsentrert rundt et arbeidsinkluderings tiltak utviklet ut fra norske behov og velferdssystem, og dermed ikke direkte sammenlignbart med forskning fra andre land.

Ut fra problemstillingen «Hva skjer i møtet mellom jobbveileder og jobbsøker i AFT-tiltak når jobbsøker finner frem til aktuell jobbretning?» valgte jeg ut nøkkelordene veiledning, karriereveiledning, AFT og arbeidsmarkedstiltak. Jeg prøvde også ut søkeordet arbeidsinkluderings tiltak, som i større grad benyttes som begrep for arbeidsmarkedstiltak i dag, men kombinasjon med veiledning og karriereveiledning ga ikke treff så jeg holdt meg til arbeidsmarkedstiltak.

Søk i Oria 21.04.2020 på kombinasjonen karriereveiledning og AFT ga 0 treff.

Karriereveiledning og arbeidsmarkedstiltak ga 3 treff, hvor et treff var aktuelt, men dette var en lærebok og ikke direkte forskning. Kombinasjonen veiledning og AFT ga 0 treff, mens veiledning og arbeidsmarkedstiltak ga 26 treff. Disse var i stor grad konsentrert rundt tema som hva virker i tiltak, ytelse fra NAV og liknende. Ingen av de jeg fant var særlig relevant for denne studien.

Det ble også søkt med de samme nøkkelordene i bibliotek-databasen ERIC på Helsebiblioteket.no 21.04.2020. Kombinasjonene karriereveiledning og AFT, samt karriereveiledning og arbeidsmarkedstiltak ga begge 0 treff. Veiledning og AFT ga 116 treff, men det var kun andre ord som inneholdt bokstavkombinasjonen aft som ga utslag og ingen om AFT-tiltaket. Veiledning og arbeidsmarkedstiltak ga 1 treff, men heller ikke dette var relevant.

Legges en bredere forståelse av begrepet karriereveiledning til grunn, hvor en ut fra et større perspektiv kan se på det som skjer i tiltaksløpet som karriereveiledning, kan en nok finne en del mer forskning. Gjennom arbeidet med denne studien har søk via Google med de samme, og noen utvidede, nøkkelbegrep, gitt flere interessante funn av forskning som kan relateres til denne studien.

Innenfor temaet karriereveiledning i Nav finner jeg nyere undersøkelser som bl.a. omhandler hvordan NAV kan samarbeide med karrieresentre om karriereveiledning, men jeg finner ingen som omhandler mer direkte undersøkelser av karriereveiledning i møtet mellom veisøker og veileder.

Ifølge Halvorsen (2018) finnes det en del forskning på samtaler mellom lege og pasient og terapisaamtaler, men samtalen mellom veileder og NAVs brukere er i liten grad blitt studert hevder hun. Hun er leder for forskningsprosjektet «UTVEI – Utvikling av veiledningssamtalen i NAV. Forskningsbasert utviklingsarbeid for og med veiledere». Oppdraget var å se på hvordan analyser av faktiske veiledningssamtaler kan bidra til å styrke NAV-veilederes interaksjon med brukere og legge til rette for brukervedvirkning. Gjennom detaljerte, språkvitenskapelige analyser av samtaler i brukermøter mellom veileder og bruker var det mest overraskende funnet for forskerne kompleksiteten i samtalen, og at disse var krevende å lede. De pekte på NAV-brukernes ulike behov og mål i kombinasjon med veilederens ansvar for både å dekke NAV sitt formål med samtalen, i tillegg at det å skape rom for brukervedvirkning i samtalen er krevende for veilederen som leder av samtalen. Videre viste analysen at samtalen ofte var lite strukturerte og hadde stort spenn i tema, alt fra sosialt småprat til helseutfordringer og jobbmuligheter. Videre oppdaget de at hensikten med

samtalen ofte ikke ble avklart og at det derfor kunne bli vanskelig for bruker å vite hva de skulle svare på spørsmål som ble stilt.

Denne forskningen var en del av et kunnskapsutviklingsarbeid for NAV hvor fokus var på hvordan skape gode rammer for, og styrke samspillet, i brukermøter på NAV. Dette er litt på siden av min undersøkelse, men ligger i nærheten av tema.

En annen NAV undersøkelse som er nokså fersk og som kan falle inn under temaet jeg har vært opptatt av er «Oppfølgingstiltak i og utenfor NAV. – Ulike veier til arbeidsinkludering.» Undersøkelsen så på seks ulike arbeidsrettede tiltak som hadde som mål å få deltakerne raskt ut i ordinært arbeid ved hjelp av SE- metodikk. Utover dette var tiltakene ulike både med hensyn til organisering, arbeidsmåter og virkemiddelbruk. Resultatene fra undersøkelsen viste store forskjeller om antall personer som kom over i jobb. Men forskerne kunne ikke peke på at noen bestemte arbeidsmåter eller elementer som hadde betydning for resultatene. Dette kan ha sammenheng med svakheter i undersøkelsen mener forskerne, men de peker også på andre mulige forklaringer som for eksempel veiledernes personlige egenskaper (PROBA samfunnsanalyse, 2019). Bakgrunnen for denne undersøkelsen var å undersøke hvilke elementer eller arbeidsmåter som hadde betydning for resultatene. Jeg finner heller ikke at denne forskningen faller helt innenfor temaområdet for denne undersøkelsen.

En undersøkelse fra ungdomsforskning i arbeidsinkluderingsfeltet jeg fant interessant, og som kan knyttes til denne studien er: «Sentrale kvalitetar i arbeidsinkludering av sårbar ungdom, slik ungdom sjølv og arbeidsgivarar opplever det» (Frøyland, 2017). Undersøkelsen fokuserte på hva sårbar ungdom og arbeidsgivere opplever som viktige kvaliteter i hjelp til arbeidsinkludering. Ungdommene pekte på at hjelpers evne til å etablere gode, støttende og naturlige relasjoner var viktig. Videre var det vesentlig at hjelper fant oppgaver og aktiviteter tilpasset den enkelte, hjalp den enkelte til å sette seg mål, fant passende jobber og fulgte opp over tid. Det å bli sett, og å ha en trygg voksenperson å støtte seg til over tid slik at de kan bygge fremtidsro og selvtillitt, ble også trukket fram. Studien konkluderte med at det er personlige og til dels private elementer i relasjonen til hjelper som betyr noe for hva ungdommene opplever som god kvalitet, og dermed hjelp, i arbeidsinkluderings tiltak. I likhet med studien «Oppfølgingstiltak i NAV» ble det i denne studien konkludert med at forskerne hverken fant at noen bestemte arbeidsmåter eller elementer som kunne knyttes direkte opp til betydningen av tiltaksresultatene. I begge studiene ble det derimot stilt

spørsmål til om det var veiledernes personlige egenskaper som spilte inn på resultatene, da det ikke var mulig å finne sammenhenger i metodebruk.

Som nevnt finner jeg i den omtalte forskningen en overvekt av studier som fokuserer på hvilke arbeidsmarkedstiltak eller offentlig innsats som fungerer best og mest effektivt, for å bistå personer ut i arbeid. Jeg finner også en del studier fra arbeidsinkluderingsfeltet som omhandler hvilke metoder som virker og hvordan disse virker, for eksempel Supported Employment metodikk. Jeg finner ikke forskning som kan sammenliknes direkte med denne studien. Det kan være flere årsaker til det, som at studien min er for smal eller svakheter ved søkemetodene. Den forskningen som jeg har funnet relevant og som kan gi mening til funnene i studien, vil jeg komme tilbake til i den helhetlige drøftingen i kapittel fem. Jeg finner det særlig interessant å se nærmere på funnene i lys av det personlige aspektet som spiller inn i arbeidet med karriereveiledning i arbeidsinkluderingsarbeid. Men først skal vi se litt på hvilket vitenskapelig ståsted studien ses fra, samt hvilken metode som er lagt til grunn for innhenting av empirien.

3.0 VITENSKAPELIG PERSPEKTIV

3.1 Hvordan forstå verden?

Vitenskapsteori handler om hvordan vi forstår verden. Vi kan studere vitenskaper ut fra ulike perspektiver, og betegnelsen vitenskapsteori er en samlebetegnelse for disse.

Hvilket etisk perspektiv er lagt til grunn i denne undersøkelsen? Hvordan forstår jeg verden som jeg undersøker? Jeg tenker at virkeligheten skapes, og at vi blir påvirket av våre omgivelser. Vi tenker ikke over det, men vi fortolker hele tiden verden omkring oss. Med vitenskapsteori kan vi analysere fortolkningene våre.

Ulleberg (1999) peker på at hensikten med en kvalitativ tilnærming er å finne ut hva som er i menneskets bevissthet, og at man ved hjelp av kvalitativ forskning kan få tak i bevisstheten gjennom kommunikasjon. Kvalitativ forskning studerer det indre som tanker, følelser og intensjoner, men også det vi ser, det ytre, kan vi forstå ved å observere. Gjennom å bruke intervju som metode, sier hun at man kan få tak i det underbevisste, få tak i personers livsverdener.

3.2 Hvordan kan fenomenologien hjelpe?

I intervjuene med jobbveilederne har jeg forsøkt å stille meg så avventende og ikke-vitende som mulig for å bli ført inn i intervjupersonens verden. Dette kan knyttes opp mot fenomenologisk teori.

I fenomenologiske undersøkelser forsøker en å få tak i verdenen slik den oppleves fra informantenes eget perspektiv. I fenomenologi er en opptatt av hvordan fenomener kommer til syne for oss. Vi forsøker å få tak i den andres levde erfaringsverden. Filosofen Edmund Husserl (1859 - 1938) er kjent som grunnleggeren av fenomenologien. Han mener at menneskelige erfaringer kjennetegnes ved en direkte opplevelse av helhetlige, meningsbærende fenomener, og at dette er utgangspunktet for kunnskap (Thomassen 2006).

Husserl mente at saken i seg selv bør være fokus for undersøkelsen, og for å komme frem til saken i seg selv og essens må vi derfor sette våre oppfatninger eller våre forforståelser i parentes. For meg synes dette på mange måter som et ideal, men også umulig. Umulig fordi vi alltid er fortolkende. Røkenes (2012) beskriver forforståelse som måten vi ser verden på ut fra våre tanker og følelser som er bygget på våre erfaringer og bakgrunn. Det å sette forforståelsen i parentes kan forstås som å sette våre oppfatninger litt til side eller på vent, - for å komme frem til fenomenets essens.

Fenomenologisk tilnærming handler om å forsøke å skaffe forståelse av et fenomen gjennom å nå inn i en livsverden og se fenomenet derfra. For å få til dette må en forsøke å legge fra seg all forforståelse. Vi kan se over til hermeneutikken.

3.3 Hermeneutikken

Hermeneutikken bygger på forståelse som fenomenologien, men er ikke enige i den delen av Husserls teori som løser fenomenet fra enhver kontekst (Thomassen, 2006). Hermeneutikken kan beskrives som læren om fortolkning. Den peker på at en må ta hensyn til menneskets språklige erfaring og historiske eksistens og at det ikke går an å komme utenom dette. Denne forforståelsen, også kalt fordommen, er da et uttrykk for fortolkerens forståelse av den aktuelle situasjon, en forutsetning for at teksten skal kunne åpne seg for fortolkeren. Fortolkeren vil så gjennom det videre arbeidet bli klar over sine egne forutsetninger, sine fordommer, og intensjonen i teksten vil gjennom dette tre klarere frem. Slik blir da både teksten og fortolkerens forståelse av seg selv klarere. (Ulleberg, 1999). Med denne forståelsen, altså at fenomeners mening er underlagt historiske og språklige betingelser, må fenomeners analyser nødvendigvis bli fortolkende sier Thagaard (2015).

Denne forståelsen, slik jeg oppfatter den, innebærer at det ikke er mulig å få tak i den andres virkelighet, helt konkret. Den andre er påvirket av sin skapte forforståelse, som også kontinuerlig endres gjennom nye erfaringer og refleksjoner. Når vi vil forstå en annen gjør vi det ut fra vår egen forforståelse, som er en annen måte enn den andre, og vi kan dermed ikke forstå det samme eller dele samme forståelse helt.

Filosofen Hans-Georg Gadamer (1900 - 2002) snakker om at vår individuelle, nasjonale og kulturelle arv og bakgrunn blir bestemmende for vår intellektuelle synsrand, vår "horisont". Ut fra denne forståelseshorisonten nærmer forskeren seg den andres virkelighet. Informanten sin horisont er blitt til under andre påvirkninger.

Gadamer mener det likevel går å bygge bro mellom de ulike forståelseshorisontene. Ved å forstå den andre ut fra sin egen forståelsesramme endres samtidig denne på grunn av påvirkning fra den andre. En kan si at forståelseshorisontene delvis smelter sammen, samtidig som en er bevisst forskjellene mellom dem. Resultatet blir en ny forståelse av en skapende handling. Dersom noen andre igjen vil se på denne forståelsen, eller de samme personene vil se på den igjen ved en senere anledning, vil ikke forståelsen være den samme fordi vi da tolker ut fra en ny forståelseshorisont. Vår forståelseshorisont er alltid i endring. Gadamer beskrev dette som den hermeneutiske sirkel.

Den hermeneutiske forståelsen skaper mening for meg, og den gir mening i forhold til undersøkelsens metodiske perspektiv. En fenomenologisk- hermeneutisk forståelsesmåte mener jeg gir rom for en narrativ tilnærming. Gjennom fortellingen får jeg tak i informantenes forståelse.

3.4 Utvikling av kunnskap i veiledning

I antikkens filosofi kan vi finne Aristoteles som framholdt at det finnes tre ulike former for kunnskap og at alle var, og er likeverdige former for kunnskap. Ingen av de tre kunnskapsformene, den teoretiske, den praktiske eller den erfaringsbaserte er overordnet eller mer sann enn noen av de andre, mente han.

Karlsson uttrykker bekymring for det han kaller hegemonisk maktdiskurs. Med begrepet hegemonisk forstår jeg dominerende, ledende. Han viser til kunnskap som lyder «Er ikke kunnskapen utviklet gjennom vitenskapelige metoder basert på randomisert kontrollerte studier, er den ikke gyldig – ei heller interessant». Bekymringen hans knytter seg til hvordan fagpersoner og veiledere sine muligheter og evner til å stole på erfaringen som kunnskapskilde svekkes under denne maktdiskursen. Jo større denne usikkerheten blir, jo mer øker behovet for styring og kontroll gjennom fastlagte metoder for samarbeid og veiledning. (Karlsson i Karlsson & Oterholt, 2010, s.20) Jeg ønsker å drøfte dette under kapittel 5.4, ved å

se på i hvilken grad denne undersøkelsen kan bidra til å trygge veiledere til å stole på egne erfaringer.

For at min undersøkelse skal kunne bidra på noen måte er det viktig med gode beskrivelser av fremgangsmåten for innhenting og tolkning av studiematerialet. Jeg vil beskrive dette i metodekapittelet.

4.0 METODE

4.1 Metodevalg

En metode kan beskrives som en fremgangsmåte for å samle inn det vi kan kalle data om virkeligheten. Metode blir da et hjelpemiddel til å gi en beskrivelse av virkeligheten, og det kan være lett å tro at det er en slags oppskrift for hvordan undersøkelser gjennomføres, men så enkelt er det ikke. Utfordringen er at det finnes en betydelig uenighet om hva virkelighet, eller sannhet, er (Jacobsen, 2015).

Forskerens oppfatning av hvordan virkeligheten faktisk er, kan forsås som forskerens vitenskapsteoretiske ståsted. Der jeg ser verden fra, vil ha betydning for forskningsspørsmålene som stilles, og dermed hvilken form for metode som vurderes som best. Hvilken metode er da best egnet å bruke for meg i min oppgave?

Jeg ønsket som sagt å forstå hvordan jobbveilederne går frem i samarbeidet med jobbsøkerne, og hvordan de begrunner det de gjør. Videre var jeg opptatt av å forsøke å få tak i denne informasjonen uten å påvirke informantene i større grad enn nødvendig. Gjennom all interaksjon vil en påvirke, eller virke på hverandre, så helt objektiv vil ikke en undersøkelse kunne være (Thagaard, 2013). Spørsmålet ble da hvordan jeg kunne gå frem for å få informasjon om det jeg var på jakt etter?

Vi skiller gjerne mellom kvantitative og kvalitative metoder, hvor kvantitative metoder beskrives som målbare, kvantifiserbare, og befatter seg med tall (Jacobsen, 2015).

Jeg kom frem til at jeg valgte bort å studere et større antall jobbveiledere ved hjelp av kvantitativ metode og statistikk, det var kvalitativ metode jeg ønsket å bruke. Hvilken kvalitativ metode var så aktuell for å innhente de data jeg trengte?

4.2 Observasjon

Å være flue på veggen gjennom å filme veiledningssamtaler uten selv å være fysisk tilstede kunne vært en tilnærming hvor en kunne fått en del informasjon. En slik observerende fremgangsmåte ville likevel heller ikke vært helt objektiv, da et kamera plassert i lokalet lett vil påvirke samtalen. En blir mer bevisst det en sier når en vet en blir observert. En observerende fremgangsmåte enten med kamera eller at observatør selv er fysisk til stede ville derimot kunne gitt informasjon om hva som virkelig skjer i interaksjonen mellom veileder og jobbsøker, både verbalt og også gjennom kroppsspråk. Det vil si, observatør fortolker, og dermed påvirker, det en ser og beskriver av kroppsspråk og også gjennom transkripsjon selv om en forsøker å nedtegne så konkret som mulig det som blir sagt (Thagaard, 2013). Å være fysisk til stede som observatør i en veiledningssamtale tror jeg ville påvirket veiledningssituasjonen i stor grad. Samtalen ville trolig ikke forløpt naturlig, og observatøren kunne derfor mistet verdifull informasjon.

Et annet alternativ kunne vært å være med i samtaler mer som deltakende observatør. Det ville kunne gitt en del innsikt i hvordan andre veiledere jobber. Gjennom å være delaktig i samtalen mellom veisøker og veileder, ville jeg som observatør, med bakgrunn i egen erfaring, påvirket samtalen til å bli en annen enn det genuine jeg er på jakt etter, nemlig andre veiledere sin individuelle karriereveiledningspraksis. Påliteligheten av resultatet ville dermed sunket betraktelig (Jacobsen, 2015). Denne formen for innhenting av informasjon vurderte jeg derfor som uaktuell i min undersøkelse.

4.3 Intervju

Ryen (2002) beskriver intervju som den dominerende metoden innenfor kvalitativ forskning. Hvordan vi stiller gode spørsmål, bygger opp, lytter og skaper relasjoner i intervju er av betydning, og forskningsintervju kan utformes på ulike måter.

Fokusgruppeintervju kunne vært et alternativ til å få belyst temaet mitt. Ifølge Jacobsen (2015) egner denne metoden seg godt når vi vil utvikle ny kunnskap om et fenomen eller

skape en problemstilling, og også hvis vi ønsker å få frem individers erfaringer og da særlig hvorfor mennesker har et spesielt syn. Sånn sett kunne jo denne metoden passet godt til mitt formål.

Med hjelp av fokusgrupper kunne jeg fått gruppesynspunkter og med mitt mål om å få tak i hvordan og hvorfor veilederne gjør bestemte valg i individuelle samtaler med jobbsøkere kunne det gjennom felles refleksjon i gruppe kommet frem aktuell informasjon.

Jeg vurderte likevel at bruk av fokusgruppe ikke var best egnet i denne sammenhengen, da jeg var redd for at kun de sterkeste stemmer ville blitt det førende. Et annet poeng som jeg så kunne være vesentlig var at det i en slik gruppe kunne være vanskeligere for jobbveilederne å være ærlig på hvordan en faktisk jobber, da det er sterke føringer fra oppdragsgiver hvordan individuelt arbeid med jobbsøkere skal foregå.

En annen metode jeg har tenkt på om kunne egnet seg var hvis to og to veiledere snakket og reflekterte sammen og jeg kunne observert enten ved å være til stede eller gjennom videoopptak? Dette er kanskje en form for gruppeintervju, men ikke helt. Jeg tror en del av de ulempene jeg så med fokusgruppeintervju som maktforhold, utrygghet sett i forhold til å si det en tror er fagmessig riktig og liknende kanskje kunne vært unngått i en slik reflekterende samtale mellom to veiledere.

Thagaard (2013) peker på at den ene ytterligheten for forskningsintervju preges av lite struktur og intervjuet fremstår mer som en samtale mellom forsker og intervjuperson hvor hovedtema er forhåndsbestemt. Fordelen med denne formen kan være at forskeren kan få tak i intervjupersonens fortelling, utdype tema og det kan komme opp informasjon forsker ikke har tenkt på tidligere. Den andre ytterligheten er et mer forhåndsstrukturert opplegg med fastlagte formulerte spørsmål. Fordelen med en slik fremgangsmåte er at det kan bli lettere å sammenligne svarene fra intervjupersonene, da de har gitt informasjon om de samme temaene. En mellomting mellom disse fremgangsmåtene, kalt delvis strukturert tilnærming eller semistrukturerte intervju, er kanskje mest brukt, mener hun. Da kan forsker følge fortellingen til intervjupersonen, men samtidig følge opp med spørsmål knyttet til de temaene som er viktige å få belyst.

Jeg tenker at det ikke er så lett for jobbveiledere å svare konkret på det jeg er opptatt av, fordi det er sammensatt og ikke så klart for oss hvorfor vi velger som vi gjør i relasjon med andre. Noe er klart for oss, mens annet ikke er det. Det å sette ord på tankene våre er heller ikke alltid så enkelt. Jeg ønsket derfor å få de til å fortelle så fritt som mulig. Jeg ønsket å få tak i, og forstå fortellingene deres, og deretter se etter eventuelle likhetstrekk i fortellingene. Semistrukturerte intervjuer syntes for meg å være den fremgangsmåten som var best egnet for min undersøkelse. Jeg valgte denne metoden og neste steg var å finne informanter.

4.4 Utvalg, - og å studere i egen organisasjon

Hvordan velge ut informanter? Hvem skal spørres og hvor mange? Jeg tenkte i første omgang å finne intervjupersoner i egen organisasjon, men etter nærmere ettertanke bestemte jeg meg for å finne 3-4 intervjupersoner i egen bedrift, og tilsvarende antall i tre andre arbeidsinkluderingsbedrifter i samme by. Grunnene for dette var flere. Jacobsen (2015) peker på fordeler og ulemper ved å studere egen organisasjon. Fordeler med å gjøre undersøkelser i egen bedrift er at en kjenner de ansatte og dermed kan oppnå mer tillit. Videre har en kjennskap til formelle og uformelle strukturer, samt historien. En kan lettere få tilgang til informasjon og vurdere kvaliteten på denne, men samtidig er det lett å se seg blind. Dette kan føre til at en lett overser sider, fordi en ser bare det en forventer å se. Ved å intervjuve veiledere i flere tilsvarende organisasjoner, kunne jeg også sammenligne om det var noen vesentlige forskjeller på den informasjon jeg fikk. Det at jeg kjenner faget godt, vil i seg selv påvirke intervjuene på ulike måter uavhengig hvilke veiledere som intervjues.

For å få et så tilfeldig utvalg som mulig tenkte jeg å gå ut ifra bedriftenes adresselister og begynne øverst og kontakte én og én jobbveileder inntil jeg fikk 3 informanter fra hver av de fire bedriftene. Til teamlederne på de ulike bedriftene sendte jeg en invitasjon til å delta, samt en forespørsel om adresselister og om de kunne videresende informasjonen til jobbveilederne som jobbet med AFT i egen bedrift.

Ti minutter etter at jeg hadde sendt epost til de teamlederne, var jeg blitt kontaktet av 10 jobbveiledere som ønsket å delta i undersøkelsen. Jeg valgte da å gå for disse informantene. Ideen om å kontakte informanter via adresselister ble dermed ikke gjennomført. Fordelingen av informanter ble 2-3 fra hver bedrift som tenkt.

4.5 Nøytralitet og forforståelse

Jeg ønsket å få informantene til å fortelle om sin egen praksis på en så fri måte som mulig. Min intensjon var å forsøke å holde meg selv tilbake, og slik påvirke informantens fortelling i minst mulig grad. Dermed var sjansene trolig større for at det kunne komme frem annen informasjon, perspektiver og refleksjoner i intervjuene enn jeg ville tenkt ut fra min forforståelse. Tidligere antok forskere at en kunne observere nøytralt, mens nå argumenteres det med at det ikke finnes et klart vindu inn mot noens indre liv og at det ikke finnes en objektiv virkelighet. Nøytrale observasjoner er dermed umulig. Ryen (2002) snakker om ulike metodespråk og beskriver fire sentrale paradigmer, naturalistisk tilnærming, etnomologi, emosjonalisme og postmodernisme, som opererer samtidig i vår tid innen kvalitativ forskning. Naturalistisk tilnærming beskrives som mest brukt og er en tilnærming jeg ønsker å etterstrebe å bruke i min undersøkelse. Grunntanken i det som beskrives som den naturalistiske metodesamtalen består i troen på at den sosiale virkeligheten er virkelig. Tilnærmingen jeg har valgt legger vekt på å bruke informantenes egne ord og på den måten referere til informantenes virkelighet.

4.6 Narrativ metode

Halvorsen (2006) redegjør for fortellingen som metode. Hun peker på at vi er våre fortellinger, og mener med det at mennesket blir til gjennom sin historie. Identiteten skapes, sier hun, gjennom våre handlinger, erfaringer og våre fortellinger. Identiteten skapes gjennom både de fortellinger vi er født inn i, de vi selv forteller og de vi hører. Alt og alle, kultur, tradisjoner, og samfunnet rundt oss har sine historier. Vi påvirkes, skaper og utvikler vår identitet gjennom historier. Det å fortelle kan være med å skape "orden i kaoset", det kan bidra til å skape mening. Det å høre hva en selv tenker ved å være nødt til å sette ord på og fortelle til andre, kan åpne oss til å bli mer bevisste, skape mening, utvikle vår egen forståelse og vår identitet. Den narrative metoden Halvorsen beskriver er mer kompleks, men jeg mener den passer i forhold til mitt ønske om å få tak i jobbveiledernes tanker om egen praksis. Jeg valgte derfor å benytte denne tilnærmingen i undersøkelsen.

4.7 Analyse

Kvalitativ analyse er preget av systematikk og kreativitet i god harmoni (Tjora, 2018).

Hvordan har jeg så gått frem i dette arbeidet? Koding er første steg i analysen, sier Tjora. Det finnes en rekke ulike strategier for koding innen kvalitativ forskning.

Jeg valgte å intervju 10 jobbveiledere i dette prosjektet. Først tenkte jeg at hvert intervju nok ville vare en times tid, før jeg raskt kom på at det nok ble for tidkrevende å transkribere.

Under første intervju innså jeg at også 20 minutter ga mye informasjon, og at informanten da hadde fått fortalt om de tre siste jobbsøkerne og hvordan disse valgte jobbretning. Jeg satt derfor 20 minutter som makstid for intervjuene, noe som viste seg å fungere godt. Intervjuene ble tatt opp på video via mobiltelefon, og alle med unntak av en informant var komfortable med dette. Jeg snudde telefonen slik at jeg filmet veggen og tok opp kun lyd med den ene informanten som ikke ønsket å bli filmet. Filmene ble transkribert ordrett etterpå, noe som gav til sammen 80 sider transkribert tekst.

Under første gjennomgang av materialet ble opptakene spilt, og de transkriberte intervjuene lest, flere ganger på nytt. Deretter ble transkripsjonene gjennomgått mer grundig ved at jeg tok for meg et intervju og kodet en og en setning, ord og små avsnitt, før jeg gikk over på neste. Jeg oppdaget ganske snart at det ble mange koder, og også at det var noen kategorier som gikk igjen. Jeg vurderte derfor at det ble enklere å forholde seg til materialet ved å se om, og eventuelt hvordan, slike kategorier gjentok seg gjennom de resterende intervjuene.

Kategoriene ble så notert ned og spisset litt for å finne overordnede ord, før jeg landet på til sammen syv stykker. Hver kategori fikk så hver sin farge før intervjuene igjen ble gjennomgått og avsnitt og deler av avsnitt ble markert med farger ut fra hvilken kategori de passet inn i. Noen avsnitt fikk flere farger da de inneholdt ulike tema, og noen få avsnitt inneholdt alle temaer.

Kategoriene som ble plukket ut ble navngitt, og figuren under viser den systematiske fremgangsmåten:

- Relasjon, tillit og trygghet
- Individualisme

- Vendepunkt
- Karriereverktøy
- Karrierferdigheter
- Egenmakt
- System

Figur 1

	T	N	K	J	I	H	P	E	F	A
Relasjon Tillit og trygghet	x	x		x	x	x		x	x	x
Egenindividet	x	x	x	x	x		x	x	x	x
Vendepunkt	x	x	x	x	x		x	x	x	x
Karriereverktøy	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Karrierferdigheter	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Egenmakt	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
System	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

La meg gi noen eksempler fra intervjuene. For eksempel vektla informantene betydningen av å opprette en relasjon som en av de grunnleggende elementene i arbeidet med jobbsøkerne, og de fleste trakk frem dette som en forutsetning for samarbeidet. Dette var det aller første som ble tydelig for meg. Et eksempel som ble markert og lagt i kategorien relasjon, er fra intervjuet med Johan som sier dette:

Men, jeg tenker som så, at for meg så er det absolutt viktigste av alt å komme litt under huden på jobbsøker. Så jeg finner det veldig viktig å skape en relasjon. Skape trygghet og tillit. Og når man kommer dit hen, så er det ofte man finner nye spor, noen nye muligheter, kanskje noen andre ønsker, kanskje man går i en litt annen retning.

Videre snakker Johan om dette, markert og lagt inn under kategorien egenindividet:

Og det er klart, det går ikke an å si hva en gjør i hvert enkelt tilfelle, det her skjer og så må man føle, og så må man bruke sine egne sosiale antenner for å få det her til å gå. Så det er veldig, veldig individuelt altså. Og jeg kan ikke peke på hva det er man gjør i hvert enkelt tilfelle, men man prøver i alle fall å skape tillit og trygghet.

I ettertid ser jeg at min fremgangsmåte for koding nok var litt enkel. Hadde jeg holdt meg til det jeg startet med og kodet ord, setninger og uttrykk kunne jeg i større grad tilstrebet å analysere materialet etter det Tjora (2018) kaller SDI- metoden. Ved å kode slik kan kodene være en mulig kilde til å generere ideer som er tett begrunnet i empirien, i samsvar med et induktivt premiss, kalt empirinære koder. Slik koding kan bli tallrik og det vil da være behov for å benytte et dataprogram for å ta vare på koder og koplinger.

Tjora (2018) peker på viktigheten av virkelig empirinær koding av analysedata. Han sier at dette ser ut til å være en utfordring for mange studenter og forskere, som lett kan ta med seg en variabeltenking fra kvantitativ forskning. Med det forstår jeg at han sier at å tenke i variabler betyr at man ser på empiriske data, altså analysedata, som bestående av tema som kan sorteres, hvor hvert tema har en tilhørende tekstlig beskrivelse, en kvalitativ verdi. Dette strider mot prinsippet om induktiv analyse, slik den benyttes i SDI, hvor temaer utvikles på bakgrunn av detaljerte koder. Ved å gå over fra der jeg startet med å kode detaljert til å kode ut fra syv kategorier kan jeg ha gått i denne fellen. Funnene av fenomener i oppgaven kan ha mistet troverdighet. Dette fordi de kunne vært tettere begrunnet i empiri og funnene kunne kanskje vært andre eller beskrevet på en annen måte, eller kanskje ville jeg sett det hele fra en litt annen vinkel.

Kategoriene jeg valgte kom til syne for meg under nitidig gjennomgang av intervjuene. Dette kaller Tjora for sorteringsbasert koding. Han sier at mange ved første gangs omgang med analyse av kvalitative data intuitivt faller ned på denne måten å tenke koding, og det innbefatter som beskrevet også denne undersøkelsen. Jeg kodet kategoriserende. Intervjuene ble sortert i kategorier som ble laget underveis og navngitt som temaer. Disse temaene var ikke laget av meg på forhånd, men kom til syne for meg under gjennomgangen av materialet.

Kategoriene ble navngitt ut fra tidligere teoretiske begreper. Kodingen jeg har benyttet er mer en intuitiv form for kategoriserende koding og blir da ikke så empirinær slik Tjora beskriver at koding skal utføres i SDI-modellen, og som også er noe av det sentrale i modellen.

Kodingen som ble valgt i denne oppgaven kan være en svakhet for studien, men jeg er bevisst denne svakheten. Ved å velge sorteringsbasert koding beskriver kodene generelle tema som intervjuet handler om, som vi kan sortere empirien etter, og som kan underbygges med informasjon i tekstutdrag fra intervjuene. Tjora (2018) peker på at denne formen for koding sier mest om hva informantene snakker om, men for lite om hva de sier.

Ifølge Tjora (2018) innebærer å gruppere koder å forsøke å sette tema eller navn på hver gruppe, og at det i prosessen med navngivning vil oppstå det han kaller «gjetning-justering» som er mindre induktiv enn kodingen. Det er i denne delen av arbeidet en begynner å se konturene av et sammenhengende prosjekt sier han. I denne oppgaven med sorteringsbasert koding mener jeg en kan si at grupperingen allerede ble gjort når det ble valgt 7 kategorier i starten av analysearbeidet. Tjora (2018) mener det som en tommelregel egner seg med 3- 5 relevante kodegrupper. I denne oppgaven ble derfor de 7 gruppene igjen gruppert til tre hovedtema. Kategoriene relasjon, tillitt og trygghet, egenindividet og vendepunkt ble vurdert til alle å handle om samhandling mellom veiledere og veisøkere i AFT. Kategoriene karriereverktøy og karriereveiledning ble slått sammen til karriereveiledning i AFT. Egenmakt og system ble gruppert til å temaet om hvordan systemets krav påvirker samarbeidet mellom jobbveileder og veisøker i AFT.

Denne grupperingen dannet grunnlaget for videre arbeid med å drøfte funnene opp mot teori.

Sett i forhold til resultatene over er jeg kommet frem til disse drøftingsspørsmålene:

- Hvordan samhandler veiledere og veisøkere i AFT?
- Hvilken form for karriereveiledning praktiseres i AFT?
- Hvordan påvirker systemets krav samarbeidet mellom jobbsøker og veileder i AFT?

4.8 Reliabilitet og validitet

Reliabilitet handler om i hvilken grad en studie kan etterprøves, og om forskningen er utført på en pålitelig og tillitsvekkende måte dersom det blir kritisk vurdert (Thagaard, 2013).

I hvilken grad en annen forsker ved hjelp av de samme metodene vil komme frem til det samme resultatet er det begrepet reliabilitet refererer til. Repliserbarhet, det vil si om et forskningsprosjekt kan gjentas, fremhever nøytralitet som et relevant forskningsideal, og er knyttet til en positivistisk forskningslogikk. Resultatene ses da som uavhengig av relasjoner mellom forsker og de som skal studeres. Det stilles spørsmål til om repliserbarhet er et relevant kriterium i kvalitativ forskning (Thagaard, 2013).

Seale (1999) skiller mellom ekstern og intern reliabilitet. Ekstern reliabilitet knytter han til spørsmålet om repliserbarhet. Intern reliabilitet knytter han til i hvilken grad det er samsvar i oppbyggingen av data mellom forskere som jobber innen samme felt. For å få til denne formen for reliabilitet mener han det er viktig at fremgangsmåten forskeren har brukt ved innsamling og analyse av data, er konkret og spesifikk.

Tjora (2018) peker videre på at en av de viktigste kravene for forskning, og presentasjon av denne, er i hvilken grad den er gjennomsiktig eller transparent. Med det mener han redegjørelser for hvordan undersøkelsen er utført, hvilke valg som er tatt og hvorfor. Målet med dette er at leseren skal få et godt nok innblikk i forskningen til å ta stilling til kvaliteten på forskningen.

I denne oppgaven har jeg tilstrebet å beskrive både forskningsteori og analysemetoder med det formål at leseren trinn for trinn skal ha mulighet til å vurdere forskningsprosessen.

Under analysen brukte jeg en tabell (figur 1) for å illustrere hvordan jeg hadde gått frem under og etter den sorteringsbaserte kodingen. Denne fremgangsmåten kan minne om et element fra en mer kvantitativ metode, men ble kun benyttet for å få en oversikt over gjentakelsene av kategorier i intervjuene under sorteringsarbeidet, og må sees i den sammenheng. Vi kan se over til validitet som vi forbinder med tolkning av data.

«Validitet handler om gyldighet av de tolkningene forskeren har kommet frem til» (Thagaard, 2013 s. 204). Ved å stille spørsmål til om de tolkninger vi kommer frem til er gyldige i forhold til den virkeligheten vi har studert kan vi presisere begrepet validitet. Ved å gå kritisk gjennom analyseprosessen styrker forskeren validiteten (Thagaard, 2013). I analysekapittelet i har jeg kritisert deler av fremgangsmåten i denne oppgaven. Gjennom beskrivelsene av fremgangsmåten kan leser selv vurdere validiteten av materialet.

Seale (1999) skiller på samme måte som reliabilitet, validitet inn i intern og ekstern validitet. Intern validitet setter han i sammenheng med hvordan årsakssammenhenger støttes innenfor en bestemt studie. Dette kan vi referere til hvordan vi vurderer fortolkninger av en studie. Rammene for en masteroppgave som denne kan, slik jeg ser det, gi begrensninger for grundig nok utforskning av materialet som er samlet inn. Samtidig ser jeg at funn, - og tolkninger av disse, på flere områder er sammenfallende med andre undersøkelser. I hvilken grad funn og tolkninger er gyldige sett opp mot virkeligheten jeg har studert, vil også bli opp til andre å vurdere.

Som fagperson innen det samme felt som jeg undersøker, har jeg et godt grunnlag for å forstå fenomenene jeg undersøker. På den andre siden kan denne tilknytningen være med å påvirke hva som blir synlig for meg, fordi tolkningen utvikles i relasjon på basis av egen erfaring. Dermed kan den også bidra til å stå i veien for at nyanser i de situasjoner som studeres blir synlige for meg. Slike momenter kan påvirke graden av validitet i undersøkelsen.

Ekstern validitet knytter Seale (1999) til hvordan forståelsen som utvikles innen en studie, kan være gyldig også i andre sammenhenger. Begrepet overførbarhet kan også knyttes opp mot denne forståelsen av ekstern validitet.

4.9 Overførbarhet

I hvilken grad studien min har en overføringsverdi er jeg usikker på, men temaet har vekket interesse i fagmiljøet. Under arbeidet med studien har jeg presentert den som foredrag ved to anledninger.

Først for en gruppe veiledere og ledere som arbeider med AFT-tiltak hver dag. Den første responsen var «endelig er det noen som snakker om dette». Jeg spurte også denne gruppen om hva de tenkte studien kunne bidra til og fikk svar som:

- «bidra til faglig trygghet – profesjonalitet – våge å gjøre det som er riktig»
- «mestre krysspresset bedre – egen helse»
- «utvikling av faget»
- «økt forståelse for karriereveiledning i atføringsfaget»

Bakgrunnen for at jeg spurte gruppen om dette var for å sjekke ut om de kjente seg igjen i det jeg hadde funnet, og om de fikk noe ut av presentasjonen. Svarene jeg fikk mener jeg viser at de som arbeider med AFT-tiltaket opplevde at denne studien gjaldt dem. Under den andre presentasjonen av oppgaven, som var for en større gruppe mennesker som hadde til felles at de på ulike måter var opptatt av karriereveiledningsfeltet, fikk jeg også tilsvarende tilbakemeldinger. Jeg har også fått forespørsler om å presentere funnene for større grupper innen AFT-tiltak etter den siste presentasjonen, noe som støtter min teori om at funnene er gjenkjennbare for de som arbeider med AFT-tiltak.

I ettertid ser jeg at mine påfølgende spørsmål og svar i etterkant av presentasjonene kan sees på som det Lincoln og Guba (1985) kaller «a member check», på norsk medlemssjekk. Sett i sammenheng med overstående kapittel om reliabilitet og validitet, kan medlemssjekker anses som gunstige for troverdigheten til en studie. Medlemskontroller kan utføres på mange måter, men to metoder er vanlige, hvor den ene er å bruke en gruppesamling til å presentere analysen slik jeg har gjort. Slik jeg ser det kan det være en fordel å bruke medlemssjekking i kvalitative forskningsstudier fordi disse typer studier ofte involverer tolkning. Pålitelighet i kvalitativ forskning kan være et problem, men ved å benytte medlemssjekker kan en blant minimere faren for forvrenging av materialet.

Prinsipper for overførbarhet kan sees i sammenheng med fremgangsmåter for teoretisk generalisering (Seale, 1999). På samme måte som overførbarhet kan en argumentere for teoretisk generalisering basert på logiske resonnerer. På denne måten kan sentrale trekk ved et fenomen funnet i en studie, antas å ha gyldighet også i andre sammenhenger (Thagaard, 2013).

I denne oppgaven drøftes blant annet fenomenet om at jobbveilederne tilpasser arbeidet til hver enkelt. De bruker ulike verktøy på ulike måter og på ulik tid, og dette fremkommer

gjennom alle de unike historiene hvordan den enkelte finner jobbretning gjennom samhandling med veileder. Denne oppgaven har først og fremst fokus på karriereveiledning. Likevel mener jeg en kan se en overføringsverdi til andre undersøkelser innen arbeidsinkluderingsfeltet, som for eksempel undersøkelsen «Oppfølgingstiltak i og utenfor NAV – ulike veier til arbeidsinkludering?» som jeg drøfter funn opp mot under kapittel 5.4. Denne undersøkelsen ser nærmere på seks ulike arbeidsrettede tiltak som finansieres av NAV og som drives etter Supported Employment- metodikk. Målet med undersøkelsen var å se på hvilken betydning enkeltmomenter som varighet, saksmengde for veilederne, skår på kvalitetsskala og liknende hadde å si for gode resultater. Denne undersøkelsen konkluderte med at få av de undersøkte kjennetegnene og arbeidsmåtene påvirket resultatet i særlig grad. De stilte spørsmål til om dette kunne skyldes aspekter som de ikke hadde undersøkt. For eksempel ble jobbspesialistenes personlige egenskaper tillagt stor vekt i intervjuene med sentrale aktører og brukere. Slik jeg ser det kan sentrale trekk ved fenomenene i disse to oppgavene vurderes å sees i sammenheng og dermed vurderes til å ha en viss grad av gyldighet.

La oss gå over til å se på funnene, og hvordan de kan forstås i lys av relevant teori.

5.0 FUNN, TEORI OG DRØFTING

5.1 Hovedfunn

Først vil jeg vise til hovedfunnene som ble tydelige for meg under analysen av intervjuene:

- Gjennom åpne spørsmål kom det frem at omtrent alle veilederne snakker om det samme i intervjuene.
- Det var stor pågang om få delta i undersøkelsen. Hva sier dette noe om?
- Alle saker er spesielle, og jobbveilederne tilpasser arbeidet individuelt til den enkelte.
- Veilederne legger mer vekt på individet enn kravene som staten setter.
- Karriereverktøy brukes i stor grad, men på ulike måter og på ulike tidspunkt i prosessen.
- Jobbveiledere blir stresset av opplevelsen av at systemkrav står i motsetning til å følge jobbsøkeres utviklingsprosess mot målet.

Som beskrevet i kapittel 4.7 trådte disse drøftingsspørsmålene fram, og jeg vil forsøke å besvare de ved hjelp av funn og relevant teori:

- Hvordan samhandler veiledere og jobbsøkere i AFT?
- Hvilken form for karriereveiledning praktiseres i AFT?
- Hvordan påvirker systemets krav samarbeidet mellom veiledere og jobbsøkere i AFT?

5.2 Hvordan samhandler veiledere og jobbsøkere i AFT?

5.2.1 Hvordan kan vi forstå veiledning?

Spørsmålet om hvordan veiledere og jobbsøkere samhandler fordrer en forståelse av veiledning som fag og fenomen. Når vi snakker om veiledning i hverdagen så kan det synes selvfølgelig hva vi snakker om. Men når vi forsøker å beskrive og bryte ned i detaljer, for å

forstå hva veiledning kan innebære og bety, blir det likevel vanskelig. For hvordan trer fenomenet veiledning frem og hvordan utøver vi det? Jeg støtter meg til Karlsson som sier dette:

Jeg tenker det er ytterst vanskelig å gi en klar avgrensning av hva veiledning er - i en teoretisk betydning. Det kan være mer interessant å undersøke det som skjer og det som viser seg i veiledningen – de praksiser som etableres og utvikles. På den måten kan vi kanskje få en forståelse av fenomenet veiledning ved å undersøke de konkrete praksiser og fenomener som viser seg i en kontekst som vi kan kalle veiledning. Jeg tror det vil gi rom for erfaringen som kunnskapskilde (Karlsson i Karlsson & Oterholt, 2010, s. 17).

Det er denne erfaringen som Karlsson kaller fenomenær faglig veiledning jeg ser etter. Gjennom å dykke ned i intervjuet søker jeg svar på hva jobbveiledere i AFT ser, erfarer og mener skjer i samhandlingen mellom jobbveileder og jobbsøker, og hva de tenker og mener om det som skjer.

Som jeg var inne på i metodekapittelet vektlegges den individuelle erfaringen som et selvstendig erkjennelsesgrunnlag, i den fenomenære faglige veiledningen. Den subjektive opplevelsen, gjennom å legge til grunn førstepersonsperspektivet, er avgjørende dersom vi ønsker å forstå en persons erfaring med et erkjent fenomen. I dette ligger det at veileder må invitere veisøker til å utforske fenomenet, med en tilnæringsmåte som er saklig og uten påvirkning av veileders forventninger eller forforståelse av veisøkers erfaringer. Ved å få tak i veisøkers erfaringer vil vedkommende sine beskrivelser av egen livsverden tre frem. Livsverden da forstått som verden vi lever i. Disse erfaringsbeskrivelsene vil også tydeliggjøre veisøkers erfaringer om og med verden som vedkommende tar for gitt og selv ikke stiller spørsmål ved.

Fordi det ikke finnes et klart skille mellom personen som subjekt og verden, vil sammenhengen mellom personens subjektivitet og verden være fokus for utforskningen. Vi kan si at ulike fenomener utforskes gjennom en fenomenær tilnærming, og at det gjennom dette gis rom for å behandle veisøkers måter å forstå og erfare på, samtidig som utforskningen kaster ulike lys på de erfarte fenomener og deres ulike måter å fremtre på (Karlsson, 2010).

Som tidligere beskrevet ble det under analysen av intervjuene tidlig tydelig at den profesjonelle relasjonen som fenomen var alle informantene på ulikt vis opptatt av.

5.2.2 Relasjon – tillit og trygghet

Informantene trakk frem betydningen av å opprette en god relasjon med jobbsøkerne som en forutsetning for det videre samarbeidet. Som Jonas sier:

Jeg har en opplevelse av at det første møtet kanskje er det viktigste. Altså, jeg for min del har en ambisjon når jeg går i møte med en ny deltaker, å ha en veldig sånn laidback (tilbakelemt) stil. Laidback holdning, prøve å unngå at det virker formelt, og være veldig klar på alt som har med rolle, altså rolleavklaring å gjøre. Altså, jeg er ikke NAV, vi skal få til noe sammen og så videre og så videre. Sånn at vedkommende får litt mer tillit da og så en god dialog på et eller annet vis. Stille masse åpne spørsmål og få en sånn utlevering da, kan du si. Så blir vi litt kjent. Hvis man ikke oppnår det, så er prosessen vanskelig, så for meg er den bli-kjent-fasen, det varierer litt hvor lang tid den tar, men den bli-kjent-fasen å skape trygghet og tillit liksom, det opplever jeg som det viktigste.

Martinsen fremhever at samtalen må være forstått som rommelig. Den må være tøyelig og bevegelig for at vi skal kunne snakke sammen i dialogen. Dialogen er å snakke sammen som subjekter, hver for seg eller bare til seg selv, og sammen sier hun (Martinsen, 2005).

Seikulla og Arnkil kaller dette for dialogens polyfoni. Grunntrekkene i dialogen ser de på som flerstemt, mangfoldig og sammensatt. Kontakt, respons og tenke og snakke sammen er det det handler om, mener de, og det er bare mulig gjennom en relasjon til et annet menneske. I en dialog vil de som snakker forholde seg til det sosiale feltet rundt dem. De vil tilpasse seg utsagnene fra de andre som er til stede i tillegg til den sosiale og geografiske konteksten som gir rom for formuleringen av svarord i utsagn. Disse svarene gir ikke endelige svar og lukker ikke temaet, men åpner opp for et større perspektiv på temaer som diskuteres (Seikulla og Arnkil, 2007).

Skjervheim (1996, s.71-72) ser samtalen som en treleddet relasjon som består av meg, den andre og saken vi taler om. «Den andre og jeg er felles om det tredje; samtalen om saken. Samtalen er basert på en subjekt- til- subjekt- relasjon. Jeg lar meg engasjere i den andres

opplevelser av saken, og tilsvarende engasjeres den andre i min forståelse. Slik beveger vi oss i en uendelig spiral av å snakke sammen om en felles sak som engasjerer og beveger».

Anderson (2008) skriver at samarbeidende dialoger forutsetter evne til å gjøre det situasjonen krever, i tillegg til improvisasjon og respons. Han peker på at vi alltid responderer til et annet menneske ut ifra den andre sin atferd og uttalelser, vi kan ikke ikke-respondere. Videre sier han at vår filosofiske holdning i veiledning og all annen menneskelig aktivitet bør være preget av samarbeidende relasjoner og dialogiske samtaler. På den måten er vi sammen om å forstå, snakke, respondere og dele.

Andersons forståelse av at situasjonen er det eneste vi har å forholde oss til, støttes av Martinsen (2005). Etikken, makten, tilliten, nærværet, distansen, relasjonen, dialogen og skjønnnet spilles inn og tas imot i selve situasjonen. Situasjonen folder det hele ut og skaper mulighet for at en kan erfare for eksempel relasjonen, dialogen og tilliten. Denne erfaringen oppleves som en hendelse i situasjonene og den gjør noe med deg som deltakende person. Samarbeidende dialoger må erfares slik de viser seg og trer frem, i oss som deltar.

Relasjonen, det å bli kjent, det er det viktigste vi jobber med. Sånn at vedkommende kan få sjansen til å hente frem det en sitter med. Det en kommer med. For får du ikke på plass relasjonen, da får du ikke bistått personen, da får den ikke nytt det som skjer. Tror det er viktigst at vi ikke er så selvhøytidelige. Vi er jo her, jobben vår er jo å forsøke å hjelpe noen og ikke lykkes med å få et nytt smiletegn eller en ny formidling, sier Ellinor når hun snakker om dette under intervjuet.

Vibe (2010) er opptatt av det å være til stede og det å ikke vite i veiledning. Han sier at kvaliteten på veiledningen er avhengig av relasjonen som skapes av den som gir og den som mottar veiledning. I dette møtet mellom veisøker og veileder, har veilederen bare mulighet til å gjøre noe med seg selv og sin egen måte å være til stede i møtet på. Det å være i en posisjon av å «ikke å vite», fordrer en åpen, lyttende holdning der man er til stede både i den ytre dialogen med veisøker og i den indre dialogen med seg selv, mener Vibe. Vibe (2010, s.45) henviser til Baer (2006) som måler fem ulike aspekter ved tilstedeværelse:

- Observere det som skjer i en selv og omverdenen
- Beskrive det som skjer (sansefornemmelser, tanker, følelser osv)
- Handle ut fra dette

- Møte det som oppstår, med en holdning av ikke-dømming
- Møte det som oppstår, med en holdning av ikke-reaktivitet (min forklaring f.eks. unngå automatisk respons)

Vibe (2010) sier også at god evne til tilstedeværelse, øker muligheten for å bli oppmerksom på informasjon som er skjult eller ubevisst. Og det øker muligheten for felles nærvær.

Jeg opplever at informantene snakker en del om dette under intervjuene, men det er ikke så lett å sette fingeren på. Trond svarer på spørsmålet om hva han tror skjer mellom jobbsøker og jobbveileder når jobbsøker finner frem til jobbretning. I likhet med de andre informantene trekker han frem betydningen av relasjonen og individuell tilpasning som en forutsetning for det videre samarbeidet, men når det gjelder å konkretisere sier han dette:

Det er som du sier, det er så vanskelig fordi en gjør det så forskjellig i hver enkelt sak. Det handler stort sett om å ta tak i litt av livsområdene, eller å snakke om det jobbsøkeren er opptatt av på et vis. Altså, interesser, eller generelt livssituasjonen og ta tak i og snakke litt om hva de gjør ellers og om familiære ting, men også hvilke aktiviteter liker en å holde på med, hvilke interesser har en, og også vil en snakke om historikk fra skole og jobber. Og dette er jo også en del av kartleggingen vi gjør, så det går jo litt over i hverandre disse tingene her, føler jeg. Dette med å få til en sånn uformell samtale tenker jeg, samtidig som du skal innhente informasjon som er viktig for å danne seg et bilde av hvem det er for noen som en har foran seg. Jeg vet ikke noen annen måte å forklare det på egentlig.

Gjennom denne historien beskriver Trond hvordan han tenker at han går frem for å bli kjent med personen som sitter foran han. Han beskriver også hvordan han forsøker å få tak i informasjon som kan bidra til å hjelpe ham i oppdraget med å bistå personen i veiledningssituasjonen. Jeg opplever at det går frem i historien hvordan han forsøker å invitere den andre til samspill, til å våge å dele, og til å bli kjent. Han viser at han vil den andre vel.

Nome (2010) snakker om fenomenet kjærlighet i faglig veiledning, og undrer seg over kjærligheten i det offentlige rom hvor veiledning utøves. Han peker på veiledning som tar

hensyn til det han beskriver som hovedtemaet i menneskers livsfortellinger: Det å bli sett og elsket. En anerkjennende holdning, i kombinasjon med kjærlighet, er svært viktig sier han.

I historien til Trond opplever jeg at han gjennom sine beskrivelser forsøker å sette ord på dette med å anerkjenne den andre, og på den måten møte veisøker på et kjærlig vis ved å vise at en ønsker den andre alt godt. Jeg oppfatter at han signaliserer at han forsøker både å følge og å føre veisøker gjennom ulike temaer i et samspill, i det han kaller å bli kjent med den andre.

Schibbye (1988) er også opptatt av dette med anerkjennelse, som hun mener spiller en viktig rolle i spillet mellom veileder og veisøker, og i møtet med veisøkers tema i livsfortellingen. Ordet anerkjennelse er satt sammen av an og erkjennelse, hvor erkjennelse innebærer en forståelse av veisøker i denne sammenhengen. Å ha en anerkjennende holdning kan inneholde flere komponenter: Hun peker på forståelse, og ser det opp mot empatisk innlevelse. Aksept kan sees på som ikke dømmende. Toleranse kan forstås som det at veileder tåler veisøker, bekreftelse kan bety at veileder gir kraft til den andres opplevelse. Schibbye ser imidlertid det å lytte som den viktigste handlingen og interessen. Ved å bli opptatt av hva veisøker formidler, viser veileder sin interesse. Samtidig beholder veileder oversikten over hva som må gjøres. Schibbye peker på at utgangspunktet for bruk av veiledningspedagogiske virkemidler, er først og fremst å skape og så å opprettholde en anerkjennende atmosfære.

Informanten Ina trekker frem dette under intervjuet:

Ja, men det er det jeg mener da. At de er så redd for å mislykkes mange, og de er så redd for å prøve ut ting som er ukjent, alt er så fremmed. Så det å prøve å trygge de litte grann, og samtidig skal de vite at de ikke går inn i det er alene. At de har oss som støttespiller inn i det. Tror det er viktig da.

Ina peker på det Schibbye snakker om: Å skape en anerkjennende atmosfære, forstå, akseptere og tåle at veisøker kan være redd, og forsøke å lytte og leve seg inn i veisøkers verden. På denne måten trygger veileder veisøker, og sammen kan de gå inn i en fruktbar veiledningssituasjon. Det er ikke alltid veiledere klarer å trygge veisøker, slik at samhandlingen forløper som ønsket. Nelly beskriver en veiledningssituasjon, hvor hun opplevde det som vanskelig å opprette en anerkjennende atmosfære:

Jeg har hatt, du vet de samtalene du har hvor du kan spørre om, ja; hvordan går det? Det går greit. Hva har du lyst å gjøre? Nei, vet ikke. Kanskje ser bort samtidig. Jeg kan snakke mye, noen ganger, men det at det blir stillhet sånn fem minutters stillheter, det er en utfordring for min del. Men, jeg er åpen om det, at hvis jeg begynner å snakke, så er det bare fordi jeg ikke er komfortabel med at det blir stilt, men du må bare være stille. Å finne det brytningspunktet, fra at det kan være helt sånn veldig deprimert til å faktisk snu. Jeg tror det kom til et punkt hvor min frustrasjon på at vi ikke kommer noen vei, men det er det samme med hennes og, at vi kom til et sånt krysningspunkt hvor jeg da sa at nå kommer vi ikke videre, sånn av å bare prate og du sier okei. Hvis jeg skal bestemme hva du skal gjøre så blir det jo ikke riktig heller.

Da skjedde det noe. Jeg tror hun la bort depresjonen og litt forskjellig. Vi fikk litt øyekontakt. Jeg tok noen pauser, å ja, vi hadde en sånn fin runde, og det skjedde noe der altså. For at jeg tror at man som veileder kan spøle seg bort ganske så kraftig når du ikke får respons. Fordi vi har lyst på gode resultater, og jeg var veldig ærlig på det, at vet du; nå begynte jeg å famle litt for at jeg har lyst at vi skal bli litt kjent, men i stedet så har vi egentlig ikke kommet så veldig mye lenger. Så flirte vi litt av det da.

Oterholt (2010) ser på veiledning som å stå i et undringsfellesskap. Stå i en refleksjon med grunnlag i den andres eller hverandres tanker, følelser og handlinger. På den måten må en forholde seg til et verdimesig fundament og et eksistensielt og moralsk landskap. En kan da se på motet som den mentale og moralske styrken til å våge, utholde og tåle å delta i et slikt fellesskap. Modige møter i veiledning oppstår ofte der samtalen og samværet er preget av trygghet og tillit. En kan ikke bestemme eller beslutte tillit, men det kan ses på som å komme hverandre i møte, og en kan si at tilliten oppstår i et mellomrom. Veileder vandrer med i veisøkers landskap, der veisøker går foran og leder, heller enn motsatt. Vi ønsker å få virkeliggjort våre iboende muligheter, som mennesker, gjennom alt vi gjør. Mennesker ønsker å være deltakere i eget liv, fremfor tilskuer.

Oterholt peker også på at en viktig kvalitet i veiledningssamtaler er å ta tiden til hjelp. Det kan være dumdristig å gå for fort frem; det kan lett resultere i manglende evne og vilje til å lytte. Alt skal ikke forløses eller utfordres. Men det er viktig at veileder har regi, og fremstår som en tydelig leder.

I historien hvor veileder Nelly slet med å få veisøker i tale, mener jeg hun gjorde nettopp dette. Hun gikk muligens for fort frem, og antok at veisøker hadde samme forståelse av hva som skulle skje og var på samme bølgelengde. Nelly reflekterte senere i intervjuet rundt dette og sa: «Altså man blir jo litt sånn smått desperat, men det handler litt om: Når er jobbsøker klar for å snakke med deg da?» Historien til Nelly viser at hun tok tak i utfordringen, satte ord på den, og tok ledelse og ansvar for det som hadde skjedd i veiledningssituasjonen. Hun viste med dette mot, og skapte trygghet for at de begge kunne gå videre inn i veiledningsmøtet.

Balansen mellom feig, modig og overmodig kan være hårfin. Unnlatelse av temaer i veiledningen som moralsk sett burde vært tatt opp, men som kollektivt fremstår som vanskelige og umulige fordi de kolliderer med fagets verdisyn eller manglende ressurser truer faglig forsvarlighet. Dette kan gjøre veileder motløs. Å følge sin moralske og faglige overbevisning og ta opp kampen med systemet og kjempe mot vindmøller, kan være dumdristig og overmodig. På den andre siden kan det å følge strømmen og tie føre til motløshet og likegyldighet. Det bør derfor vies rom for å tematisere disse dilemmaene i veiledningssamtaler. Slik kan veisøker kan finne den gyldne middelvei; en vei som er god nok. For å snakke om et autentisk og ekte engasjement, må engasjementet være forankret i en selv som person. Modige møter krever det ekte og autentiske (Oterholt, 2010).

Veiledningssamtaler handler, på samme måte som samtaler generelt, i stor grad om at vi forteller hverandre historier. Vi deler historier, men vi skaper også historier sammen. En slik samværsform er på mange måter viktig og nyttig. Likevel er det så lett å forstyrre samtalen på så mange vis. Vi blir gjerne utålmodige og ønsker å fortelle liknende historier eller assosiasjoner, eller ønsker å komme med overbevisende argumentasjon. Og historien som i utgangspunktet ble fortalt, blir da etter hvert en samtale om noe annet.

«Veileder bør gi veisøker tid og rom til å fortelle hele historien. Vi må lytte oss langt nok inn i historien til at modige møter kan virkeligjøres eller oppstå. Det viktigste fortelles sjelden først» (Oterholt, 2010, s.37). Det å gi veisøker tid og rom til å tenke de lange tankene og våge å tenke de, handler også om å skape trygghet i møtet slik at veisøker våger å gi fra seg kontroll, og gi plass til nye tanker og refleksjoner. Jeg oppfatter at her snakker Oterholt om veileders evne til å skape tillit, trygghet og rom for å skape møter hvor veisøker våger å fortelle og reflektere over egen situasjon. Informanten Ellinor snakker også om det gi rom, tid og skape trygghet for å våge, reflektere og også erfare. Hun snakker ikke direkte om den enkelte veiledningssamtale, men viser til en lengre samarbeidsperiode:

Som den personen som brukte et halvt år på å finne veien sin. Da ble det viktig å utforske forskjellige ting. Og lete etter områder hvor vedkommende hadde opplevd å lykkes før. Og så hadde vedkommende fått seg en knekk i livet, sånn at det den hadde lyktes innmari godt med før var blitt fryktelig skummelt.

Ellinor forteller her om hvordan hun gjennom samspillet med veisøker benytter alle virkemidler som er tilgjengelige og synlige for henne, for at hun i samarbeid med veisøker skal nå målet med veiledningen som her er jobb.

5.2.3 Mot, tid og rom

May (1988) er i likhet med Oterholt opptatt av mot. Vi uttrykker vår eksistens ved å være til, og det å skape er en nødvendig følge av være til, sier han. Han peker på det spesielle motet som foretrekkes når mennesker skaper, men sier også at vi sjelden erkjenner dette i diskusjoner om kreativitet og enda sjeldnere skriver om dette. Han skiller mellom en rekke former for mot, og jeg vil se på det han beskriver som den enkleste formen, fysisk mot. Han snakker om innlevelsesmot, som handler om evne til å leve seg inn andres historie gjennom å lytte til sin egen kropp. Han kaller det fysisk mot, men det handler ikke om å utvikle muskulatur, men å utvikle evnen til å lytte sensitivt gjennom å lytte til sin egen kropp. Det handler om å engasjere seg i, og la seg berøre av den andre. Han henviser til Nietzsche som kalte det «å lære seg å tenke med kroppen».

Ellinor fortalte om følelsen av desperasjon når hun møtte veisøkeren som ikke responderte slik hun forventet. Hun fortalte i denne forbindelse også at «Jeg har stor forståelse for at det var som det var, men der kjempet jeg så hardt for jeg følte ikke. Jeg begynte å lure på om det var vår kjemi som gjorde det». Ellinor setter her ord på det å kjenne på, og bruke følelsene i samhandling med veisøkere.

Aubert og Bakke (2008) er opptatt av dette som de kaller profesjonell relasjonskompetanse. De peker på at det i relasjonelt arbeid er viktig å la seg berøre. Ved å se innover i seg selv, se og reflektere over egne følelser, reaksjoner og erfaringer kan veiledere bli bedre til å være til stede for den andre i relasjonen. Egenrefleksjon, selvavgrensning og anerkjennelse blir mulig gjennom å være oppmerksom på egne reaksjoner. De tar opp at kropp og følelse er en viktig kunnskapskilde i profesjonell relasjonskompetanse, men sier også at dette i liten grad blir gitt

oppmerksomhet eller verdi. Videre peker de på at det kreves oppmerksomhet og trening for å nærme seg kropp og følelser som kunnskapskilde. De henviser til Engelsrud (2006), som peker på at vi gjennom vestlig dualistisk tankegang har mistet noe av den intuitive og selvfølkelige kunnskapen vi har om egen kropp og følelser, sett i forhold til livet vi lever. Descartes (1596-1650) argumenterte for dualismen som hevder at det mentale og det fysiske består av ulike typer ting. Dette i motsetning til monistiske teorier som hevder at det mentale, sinnet, er av samme type som det fysiske.

Aubert (2010, s. 162) skriver at «å stenge kroppen ute er å stenge livet ute. Et dualistisk skille mellom kropp og sjel er hemmende og destruktivt og vi har alle mulighet til å overskride dette. Vi trenger ikke gjøre kroppen til noe spesielt. Den bare er». Det å komme utenom kroppen som fenomen i veiledning hevder hun ser vanskelig ut. Hun peker på kroppens sårbarhet som en ressurs. «En utforskende og undrende tilnærming til den levende kroppens erfaringer og uttrykk kan gi nye muligheter for veiledere og veisøkere når kroppen oppfattes og får tre frem som levende, erfarende og kommuniserende.» Aubert (2010) peker på at evnen til å være i dialog krever evne til å fange opp og dele den andres signaler, og at rytmen som preger dialogen er grunnleggende i all kommunikasjon. Hun viser til Bjørkvold (1989) som fokuserer på det han kaller det musiske mennesket som ved sin puls og pust er levende tilstede i verden.

Flere av informantene snakker om dette samspillet mellom seg selv og den andre, og de fleste uttaler at det er vanskelig å sette ord på hva de faktisk gjør slik denne dialogen viser:

Ida: Føler at jeg har vært litt sånn vag på hvordan jeg jobber, for nå måtte jeg sette meg ned å tenke: Hva er det jeg spør om? Hva er det jeg gjør?

Sissel: Ja, gjerne reflekter rundt det, for det er jo det som er så himla vanskelig å få tak i liksom.

Ida: Ja, det er litt vanskelig å få tak i, men jeg tror fasiten på det er at det er mennesker vi jobber med, og mennesker er veldig forskjellige. De har forskjellige behov, de har forskjellige måter å prate på, de har forskjellig bakgrunn, helse, ja. Alt det der blir jo en sånn pakke som man må sette sammen før man kan få de ut i jobb. Det er jo hensyn man må ta. Så jeg tror at det er det som liksom er greien med det. He, he.

Pernille sier dette når hun reflekterer rundt hva hun gjør i møte med jobbsøkere:

Jeg merker at de fleste deltakerne har en eller annen formening om retning eller oppgaver eller hva de liksom kunne tenkt seg, og da mener jeg at det er jo viktig å høre hva er det de sier da? Og utforske det litt mer. Både med tanke på oppgaver og hva de gjør, og hvilke ferdigheter er det som trengs for å gjøre det. Hva mangler du? Hva må du øve på? Sånne ting. Så det er liksom ikke noen oppskrift heller. Noen ganger må en snu fort og noen ganger må en skynde seg sakte.

5.2.4 Improvisasjon – danse med

«Det er liksom ikke noen oppskrift heller». Denne uttalelsen oppfatter jeg som dekkende for essensen i det innsamlede materialet. Til sammen 30 historier, hvor alle historiene er unike. Jobbveilederne trekker frem i historiene at de tilpasser samarbeidet til hver enkelt jobbsøker som de er i samhandling og samtale med. I tillegg til relasjonen, trekker de frem betydningen av å tilpasse seg den andre personen i et samspill.

Improvisasjon er til stede i all menneskelig virksomhet, også i profesjonell veiledning (Alterhaug, 2010). Han tar utgangspunkt i jazzimprovisasjon som en prosessuell aktivitet bygget på kunnskap, ferdigheter og relasjoner mellom de som samhandler, og sammenlikner det med faglig veiledning. På samme måte som utøvere innen jazzmusikk fokuserer på å finne sin egen «sound» og utvikle god «timing» for å utvikle en musikalsk personlighet og forholde seg musikalsk skapende, og ikke en som bare reproducerer noter fra et noteark, kan en se på utøvere innen profesjonell veiledning. Felles for de begge er å utvikle gode lytterreferanser.

Han viser til nyere veiledningsstrategier, kalt narrativ rådgivning. Denne formen erkjenner at relasjoner og dialog er mer et samarbeid der de involverte skaper kunnskap sammen, fremfor en ren enveiskommunikasjon fra den som tilsynelatende vet mest og best ut fra det rådende kunnskapsregimet. Narrativ veiledning «søker alternative og uforutsigbare løsninger i stedet for en instrumentell bearbeidelse og endring av den veilededes fortelling i harmoni med samfunnets sosialt konstruerte normer og likhetstilpasning» (Alterhaug, 2010, s.105). Han sammenlikner slik veiledning med jazzimprovisasjon.

Han viser til jazzpianist Keith Jarrett sine uttalelser om hvordan han prøver å tømme hodet så mye som mulig før konserter og unngå å tenke på hvordan låter skal utføres. Dersom han blir bundet opp i slik tenking vil det hindre den totale åpenhet som er nødvendig for å skape nye musikalske løsninger i øyeblikket. Bak en slik holdning ligger en bevissthet hos kunstneren om han har et passivt implementert lager av kunnskap, erfaringer og ferdigheter klar til å forløses når det intuitive, «timingene», i spillet er der. Det kognitive forståelsesapparatet responderer ikke raskt nok under slike samspillsforhold. Det er de intuitive, automatiserte og spontane kreftene som driver samspillet fremover. Det krever mot å gå inn i slik deltakelse hvor resultatet ikke er kjent i forkant. Han viser også til at det er en klar sammenheng mellom kreativitet og improvisasjon.

Improvisasjon kan sies å omfatte elementer av planløshet. «Det krever at musikerne organiserer flyten av erfaring på stedet hvor fortid, nåtid og fremtid smelter sammen i ekstatiske øyeblikk» (Alterhaug, 2010, s. 111). Jazzmusikere jager slike gyldne øyeblikk, ifølge Alterhaug. Han sammenlikner slike øyeblikk med å komme i en transelignende tilstand hvor alt bare flyter, og hvor det er god balanse mellom utfordringer og ferdigheter, og derfor føler trygghet til å våge å la det stå til. En befinner seg i en flytsone, og musikere sier ofte at man blir spilt. Hvilke mentale prosesser som skjer når man er i en slik flytsone kan ikke beskrives fordi det ikke er tilgjengelig for oss, viser Alterhaug til. Dybdekunnskap, nitid trening, mot og vilje til å stå frem som lyttende og ydmyk er en forutsetning for god improvisasjon i profesjonell sammenheng.

Alterhaug (2010) peker på lytteferdigheter og intuning til hverandre for å skape samstemt jazz, å vekselvis bidra og bygge på hverandre, og sammen skape noe nytt og godt. Å danse sammen kunne også vært brukt som metafor i denne sammenhengen.

Jeg reflekterer litt rundt dette ut fra egen praktisering. Som veileder selv kan jeg tenke at når en er i veiledningssituasjoner hvor en opplever det som jeg her opplever beskrives som flyt, så tenker en ofte ikke over så bevisst hva en sier. Samtalen flyter som en dans hvor vi sammen skaper en rytme og et uttrykk, og et produkt som ikke er planlagt på forhånd. For meg ser det ut som at jeg da handler ubevisst ut fra følelser. Følelser som er skapt av tanker som ikke er synlige for meg. Det kan se ut som jeg får til å gjenkjenne følelser uten å analysere de, og så handler jeg på disse følelsene.

Dette i motsetning til samtalsituasjoner hvor jeg blir veldig bevisst mine tanker og handler mer ut fra det en intellektuelt kan tenke er kloke valg i samtale, som en for eksempel gjør når en bevisst følger ulike teknikker i en metode. Når jeg er bevisst egne tanker, analyserer jeg de og dømmer de, og ut fra det skapes følelser slik det ser ut for meg. Jeg handler da mer ut fra bevissthetens tanke. Samtalen og samhandlingen kan i slike situasjoner også oppleves å flyte godt, men ikke på samme måte. Ved at jeg da fokuserer på egne tanker kan jeg ikke samtidig være til stede i samhandlingen på samme måte. Sett opp mot min oppfatning av Alterhaug sin sammenlikning med improvisasjon i jazz, så spiller jeg da ikke ut fra gehør. Ut fra dansemetaforen kan jeg sammenlikne det med opplevelsen jeg har når jeg bare lar meg flyte medstrøms med rytmene, fremfor å fokusere på bestemte dansetrinn. Når jeg flytter fokus til trinnene mister jeg fokuset på den andre, og også følelsen en noen ganger får av å være ett med den andre i en samskapelse. Når jeg nå har reflektert rundt dette og forsøkt å beskrive min egen opplevelse er det enkelt å forstå uttalelsene fra informantene om at det er vanskelig å se, sette ord på og beskrive hva som skjer mellom jobbsøker og veileder når jobbsøker finner frem til aktuell jobbetretning.

Personlig kompetanse er en viktig del av profesjonaliteten, og den er avgjørende for kvaliteten av vårt arbeide og bestemmende for våre relasjoner, mener Skau (2011). Denne kompetansen er vanskelig å beskrive, den gjenspeiles ikke på vitnemål, og den tar lang tid å utvikle.

Personlig kompetanse handler om hvem vi er som personer i samspill med andre, og også overfor oss selv. Den handler også dermed om hva vi har å gi på det mellommenneskelige plan, hvem vi lar den andre være i møtet med oss. Hun ser på samlet profesjonell kompetanse som en treenighet bestående av teoretisk kunnskap, yrkesspesifikke ferdigheter og personlig kompetanse. Hun viser også til at personrelaterte egenskaper og ferdigheter er del av det hun kaller «vårt sosiale jeg», og at dette er en viktig del av yrkesutøverens profesjonelle kvalifikasjoner i sosiale yrker, og at dette forplikter yrkesutøveren til å jobbe med egen personlig utvikling. I dette står kommunikasjon sentralt.

Lovén (2011) beskriver en profesjonell veileder som en som har innsikt i sin egen «ryggsekk». Videre at målet er den reflekterende praktiker som har personlig innsikt, teoriinnsikt, og metodeinnsikt, samt hvordan dette påvirker og utspiller seg i kommunikasjonen, og samhandlingen med veisøker.

Ellinor forteller om dette når hun får spørsmål om hva hun egentlig gjør når jobbsøkere finner sin jobbretning:

Ja, det vil jo være veldig individuelt og vil handle om hvor den enkelte personen er. Og hvis jeg tenker tilbake på mine tre siste saker, så har vi brukt kanskje nesten et halvt år på å komme frem til yrkesmål for den ene. Mens den andre var helt tydelig når vedkommende kom. Vedkommende hadde en utdanning og hadde et ønske om å bruke utdanningen sin, men visste ikke helt hvordan vedkommende skulle bruke utdanningen sin. Og den tredje har vi brukt tradisjonelle, kanskje den vanlige oppskriften, for vi har brukt verktøyene slik vil brukere å gjøre. Men min erfaring, nå har jeg jo ikke jobbet mer enn fire år som karriereveileder, men jeg har jobbet som veileder innen psykiatri i mange år. Og det er mye av det samme som skjer i møtet mellom arbeidssøker og karriereveileder, som skjer i møtet for en som søker hjelp for en livskrise eller noe og trenger en veileder. Mye skjer i relasjonen, når relasjonen blir til mellom to. Jeg tenker at det viktigste jeg gjør når det kommer en ny person som trenger bistand til å finne ut av sin vei videre i livet, så må jeg bli kjent med personen. Jeg må prate litt løst og fast om dagligliv og finne ut hva de er interessert i.

Vi har nå sett litt på hva veiledning kan være og hvordan den kan forstås, sett opp mot teori og samhandlingen mellom jobbveiledere og veisøkere i AFT- tiltak. Vi skal nå gå over til å se mer konkret på hvordan praktisering av karriereveiledning i AFT kan forstås.

5.3 Hvilken form for karriereveiledning praktiseres i AFT?

Som beskrevet i NOU (2016:7) driver NAVs brukerrettede tjenester med en form for karriereveiledning gjennom veiledning og bistand til arbeidssøkere innen arbeidsmarkedstjenester, men beskrev også at begrepet er uklart.

Som beskrevet innledningsvis skilles det ofte mellom en smal og bred forståelse av begrepet karriereveiledning. Den smale forståelsen er begrenset til det som skjer i møtet mellom veisøker og veileder, mens den brede omhandler karriereveiledning som et helhetlig

tjenestetilbud, inkludert veiledningsmøtet. Ut fra denne forståelsen mener jeg all aktivitet veisøker deltar i via AFT-tiltaket kan forstås som karriereveiledning.

Hvor går så skillet mellom karriereveiledning og inkluderingskompetanse? I SE metodikken, (se side 15), er yrkeskartlegging og karriereplanlegging beskrevet som egne punkt i metodebeskrivelsen, mens de andre punktene om å innlede kontakt, finne passende jobb, utvikle jobber, og opplæring og trening på arbeidsplassen også kan forstås inn i en bred forståelse av karriereveiledning. Jeg ønsker ikke å gå nærmere inn på dette nå, men som utøvende jobbveileder er dette en problemstilling jeg ofte har undret meg over.

I dette kapittelet ønsker jeg å drøfte hva karriereveiledning er og kan være, og hvilke former jeg ser blir brukt i AFT ut fra intervjuene, og ut fra de spesifiserte hovedfunn:

- nokså like fremgangsmåter
- karriereveiledningsverktøy brukes i stor grad, men på ulike måter og delvis.

Jeg vil først se på hvordan en kan forstå karriereveiledning ut fra karriereteori og historikk, og hvordan jeg kan forstå funnene ut fra denne. Videre vil jeg drøfte litt rundt hvordan karriereveiledningsverktøy blir brukt i AFT-tiltak, og se spesielt på hvordan praktisk utprøving kan sees opp mot karriereveiledningsbegrepet. Til slutt vil jeg reflektere rundt temaene vendepunkt og det å være eier til egen prosess karriereveiledningsprosessen.

5.3.1 Ulike retninger innen karriereveiledningsteori

Kan økt kunnskap om karriereveiledningshistorie og ulike teoriretninger bidra til å vise den bredde faget har, og eventuelt hjelpe oss til å sette utøvelse av faget i et mer forståelig perspektiv?

Det er flere ulike teoriretninger, perspektiver og paradigmer innen karriereveiledningsteori. Det er en rekke teoretikere en kan vise til, men jeg velger kun å vise til noen få for å eksemplifisere ulike retningene. Retninger og teorier flyter ofte over i hverandre og kan ikke nødvendigvis vises til i kronologisk rekkefølge. En måte å dele dette inn i for å gjøre det mer håndgripelig kan være:

- Karriereveiledning med fokus på vitenskapelig og objektiv matching. (tilpasning)
- Karriereveiledning med fokus på læring og kompetanse. (autonomi)
- Karriereveiledning med fokus på sosiale og narrative konstruksjoner. (mening)
- Karriereveiledning med fokus på community / citizenship. (fellesskap)

(Forelesningsnotater fra forelesning med Kjærgård, 2015, Savickas 2011)

Karriereteorihistorien kan sies å starte med Parson som av mange blir regnet som karriereveiledningens far. Han så på valg av yrke som et av de viktigste valg i livet, og mente at mennesket kunne få utnyttet sitt potensial til fulle og blomstre, dersom en valgte yrke ut fra talenter og interesser. Han mente at yrkesvalg ble tatt ut fra særlig tre faktorer, hvorav den første handlet om å ha kunnskaper om seg selv, den andre om å skaffe seg kunnskap om arbeidsmarkedet og den siste handlet om å klare å drøfte disse faktorene opp mot hverandre. Veileders rolle var å bistå veisøker med å forstå og tolke disse faktorene som innebar et omfattende arbeid med kartlegging av veisøker ved hjelp av intervjuer, innsamling av data, selvstudier etc. Parson var opptatt av at veisøker skulle ta egne valg, og veileders rolle var å veilede, korrigere, gi råd og hjelpe veisøker mot et valg. Parson så på karriereveiledning som et sosialt prosjekt, men var også et middel for staten for å fremme integrering og unngå segregering (Parson, 1909). Parson kan plasseres både innen det første punktet i inndelingsliste med fokus på vitenskapelig og objektiv matching, men også innen den andre ut fra hans fokus på veisøkers læring og kompetanse for å utføre valg.

En annen person som har hatt stor betydning i karrierehistorien, og som kan plasseres inn i perspektivet innen vitenskapelig og objektiv matching er John Holland. Holland publiserte i 1959 "a theory of Vocational choice". Her presenterte han en teoretisk, praktisk, selvskårende og målende metode for karrierevalg. Denne metoden har senere blitt testet og videreutviklet av både Holland selv, men også av en rekke andre. Hans metode er bredt anerkjent og hans RIASEC system ligger til grunn for en rekke av de karriereverktøy vi i dag bruker. Holland skriver om hvordan karriereutvikling foregår i et karrierepsykologisk perspektiv, og han ser på karriere forstått som yrke (Holland, 1997).

Parson og Holland er to sentrale navn innen utviklingen av karriereveiledningsfeltet, men fra 1970 og utover kom det en rekke nye teoretikere som skulle sette sitt preg på karriereteorifeltet. Som for eksempel Donald Super som også kan plasseres inn under inndelingslisten punkt 1 og 2. Super tok utgangspunkt i trekk- og faktorteorier, men flyttet

også fokus mot utviklingsprosesser. Fokus flyttes mot å la mennesket finne ut hvilken jobb som passer ut fra sin livssituasjon med tanke på individuell utvikling, livsfase, verdier og opplevelse av seg selv. Karriere blir nå sett på som en livslang prosess, og ikke et valg som er gjort. Fasetenking er sentralt. Fokus flyttes også fra at karriereveilederen blir sett på som ekspert og mer mot hjelpere for veisøkere til å finne sin egen vei (Super, 2007).

Med dette fokuset finner vi også teoretikere vi kan plassere i det tredje punktet av inndelingen, som omfatter karriereveiledning med fokus på sosiale narrative konstruksjoner. Eksempler på teoretikere her kan være Savickas som var eleven til Super. Med overgangen fra tradisjonelt industrisamfunn til det mer postmoderne samfunn, hvor det stilles større krav til ansatte i løpet av en arbeidskarriere med hensyn til jobbskifter, endring, utvikling og fleksibilitet, kom det også en dreining i karriereveiledningsfeltet. Utvikling av selvet står sentralt i denne tenkingen. Det samme gjør fokuset på livshistorien, og utvikling av denne, både for å forstå seg selv og også for å kunne skape sin videre historie og karriere.

Savickas brukte begrepet livsdesign. Han viste til at nøkkelen til å kunne assistere veisøkere i å designe liv, er å fokusere på identitet snarere enn personlighet, tilpasningsevne snarere enn modenhet, og intensjonalitet snarere enn besluttsomhet (Savickas, 2012).

Slik jeg oppfatter Savickas, forenklet fortalt, pekte han mot at veiledningen kan starte med et intervju med spørsmål rundt hvordan veisøker har utviklet sitt selv og sin karriere, og gjennom refleksjon rundt denne historien og ved å se seg selv utenfra gjennom historiefortellingen så dekonstruerer veisøker sin historie og kan dermed rekonstruere historien og skape en ønsket historie og plan for fremtiden (Savickas, 2012).

Innen det narrative perspektivet finner vi også andre teoretikere som for eksempel Cochran. Han er opptatt av at personens historie, og hvordan personen forteller den. Han mener dette kan gi oss informasjon om personens motiver, evner, verdier, motiver og karakterer, og at menneskers livshistorier er fortellinger om forandringer og utvikling (Cochran, 1997).

Ellinor snakker om refleksjon som en nøkkel til videre utforskning i historien om den personen som hadde fått en knekk i livet og utviklet en redsel for alt hun hadde lyktes godt med tidligere:

Og da buttet jo vedkommende imot hele tiden, fordi det eneste personen mente at den kunne, var den tingen vedkommende absolutt ikke kunne jobbe med for det var for

skummelt. Da brukte vi alle de virkemidlene vi har tilgjengelig på huset i forhold til undervisning, i forhold til kurs av ulike slag, til å klare å komme på en måte forbi det der skumle. Og til slutt så sa vedkommende, at vet du hva? Jeg har lyst å gå tilbake til de egenskapene som jeg brukte når jeg følte at jeg lyktes, men jeg vil nødvendigvis ikke stå i søkelyset. Jeg vil kanskje heller jobb litt bak, så kan jeg se hvordan det er å ikke måtte stå i søkelyset. Og så starter vi der. Så det meste skjer i min evne til å få vedkommende til å resonnerer og reflektere over hva den har likt å holde på med. For der kan vi finne en nøkkel til å utforske videre i forhold til muligheter til jobb.

Ut fra denne historien mener jeg vi kan finne elementer fra alle de ulike karriereteoretiske paradigmen. Ellinor snakker om utforskning og å finne tidligere suksessområder, som kan knyttes opp mot trekk og faktorteori hvor en ser etter interesser og talenter. Hun snakker videre om jobbsøkers helsebegrensninger, som viser til at jobbsøkers livs- og jobbhistorie har vært temaer dem imellom. Historien viser også til hvor jobbsøker befant seg i sin forståelse av hvilken jobb som passet, og hvilke begrensninger som lå der. Dette kan ses opp mot den videre teoriutviklingen hvor det ble større fokus på å jobbsøkers opplevelse av seg selv, sin egen utvikling og det å selv finne ut hvilken jobb som passer best. Videre peker historien på at jobbsøker konstruerer sin egen livshistorie og etter hvert, etter å ha trent på en del karriereferdigheter i samarbeid med jobbveileder, utvikler seg og livshistorien endrer seg. Dette kan vi kople opp mot begrepet livsdesign som Savickas brukte. Ellinor peker jo akkurat på det at det er hennes evne til å få jobbsøker til å resonnerer og reflektere over tidligere karriere og der lete etter en løsning til videre jobbmuligheter. Det er der det skjer sier hun.

Et av hovedfunnene i undersøkelsen er beskrevet som at fremgangsmåtene var nokså like. Sett ut fra et karriereteoriperspektiv ser jeg at det det er vanskelig å knytte funnene opp mot en konkret diskurs, eller teoriehistorisk periode.

For eksempel mener jeg måten Parson arbeidet på kan være gjenkjennbart for arbeidet med jobbsøkere i AFT, hundre år etterpå. Han la vekt på at veisøker selv, gjennom utforskning av egne interesser, verdier, egenskaper og intervju, i tillegg til utforskning av arbeidslivet gjennom innhenting av informasjon, bedriftsbesøk, jobbsmak og liknende skulle komme frem til et valg og danne seg en plan for å nå målet med å komme i arbeid. Ifølge litteraturen om Parson kunne dette arbeidet vare over måneder og år. Dette i likhet med historiene som

jobbveilederne i AFT forteller. Jeg vil likevel ikke si at det i AFT-tiltak utøves karriereveiledning i tråd med Parson sin teori.

Haug (2016) har studert forståelsesformer som ligger til grunn for praksisformer innen karriereveiledning. Han navngir tre sentrale paradigmer. Logisk positivistisk paradigme, utviklings- og læringsparadigme, og konstruktivistisk paradigme. Forenklet sett beskrives disse paradigmene ut fra grunnleggende antakelser innenfor karriereteorihistorien, delvis på liknende vis slik den er beskrevet innledningsvis i kapittelet. Men Haug legger til et fjerde paradigme han kaller metateoretisk paradigme, og viser til Patton og McMahons (2014) metateoretiske tilnærming. Han peker på at dette paradigmet, mer er å anse som en samling av teorier fra de tre andre paradigmene, men at det har vokst frem eklektiske teoretiske tilnærminger de senere årene, hvor teoriene nærmer seg hverandre og løper sammen. Haug velger ut fra det å anse det som et eget paradigme.

Dette finner jeg interessant, for det gir mening og jeg velger å støtte meg til denne forståelsen under den videre drøftingen i denne undersøkelsen.

Haug peker på at i Norge er Svendsrud (2015) en som gjennom utviklingen av sin karriereveiledningsmetodikk, forener elementer fra de tre teoretiske paradigmene.

Jeg vil hevde at Svendsrud er den som har hatt størst påvirkning på karriereveiledningsfeltet innen arbeidsinkluderingsbransjen i nyere tid. Han har gjennom en årrekke arbeidet tett med bransjeforeningen Arbeid og Inkludering, som i stor grad gir føringer for arbeidsmetodene i bransjen, gjennom utvikling av kurs, verktøy, konferanser og liknende.

Som utøvende jobbveileder gjennom en rekke år er det gjenkjennbart at Svendsrud sin karriereveiledningsmetodikk innehar bidrag fra alle karriereteoriparadigmene. Han har blant annet utviklet verktøyene WIE, som har utviklet seg og endret navn til Karriereverktøy, SCI, Jobpics som informantene henviser til en rekke ganger under intervjuene.

Svendsrud (2015) peker på at karriereveilederens rolle har endret seg fra rådgivning, via veiledning til læring. Han sier han søker å utvikle en karriereveiledning som gir læring og ferdigheter hos veisøker, slik at denne på egen hånd vil kunne takle fremtidige valgsituasjoner og overganger senere i livet i størst mulig grad. Han hevder også selv at dette er et paradigmeskifte innenfor karriereveiledning. Han peker på at karriereveilederens rolle har gått fra rådgivning hvor testverktøy ble brukt, via veiledning hvor tester ble brukt som

utgangspunkt for samtale, til karrierelæring hvor tester er erstattet med andre arbeidsverktøy hvor veisøker er den aktive og jobber seg frem til et valg. Han understreker at karriereveiledning ikke er noe du tar eller får, det er noe du gjør.

Svendsrud presenterer karriereverktøyet sitt, kalt Karriereverktøy slik:

en verktøykasse for digital karriereveiledning, Jobbmestring og utvikling av karrierekompetanse- et innovativt markedsledende verktøy som har erstattet bruk av tester, interessetester, personlighetstester osv. i karriereveiledning i det norske profesjonelle fagfeltet. Et godt karrierevalg er noe veisøker utforsker og jobber seg frem til i et karrierelæringsperspektiv – ikke en testsituasjon.

La oss se nærmere på hvilke typer verktøy informantene trakk frem under intervjuene.

5.3.2 Bruk av karriereveiledningsverktøy

Med bakgrunn i egen erfaring hadde jeg et inntrykk av, og en forforståelse av, at verktøy i liten grad ble brukt av veiledere i AFT-tiltak. I motsetning til dette har undersøkelsen vist at det ble brukt en rekke ulike karriereveiledningsverktøy i arbeidet med å finne aktuell karrierevei i AFT. Men også andre samtaleverktøy, som ikke først og fremst er forbundet med valg av yrkesfremtid. Verktøy ble som nevnt brukt i stor grad, men på ulike måter.

Jeg vil i det følgende vise til eksempler fra intervjuene for å demonstrere bredden av verktøybruk. Første eksempel er Eva, som sier dette:

Vi har mange fine skjemaer som vi kan bruke. Vi har WIE, vi har VIP24, vi har Profråd, vi har alle verktøy. Jobpics, SCI- skjemaer, vi har mange ulike intervjuguides og sånt. Og når jeg var helt ny så var jeg nok ganske avhengig av det, fordi det gav meg den strukturen. Men etter hvert så ser en jo at en har mer bruk for å se og høre, og fange opp hva personen kommer med. Og så kan jeg bruke verktøyene som guide når vi tenker at her trenger vi å utforske litt mer. Men, jeg er utdannet vernepleier, jeg er vant med å ha fokus på vedkommendes ressurser og interesser. For det er der man har størst mulig sjans for å lykkes og finne mestringsområder. Så jeg er mest opptatt i

mitt møte med personene, å finne ut: Hva har de lyktes med? Hva har de likt å holde på med? Hvor i livet har de kjent på: Yes, dette var brafølelsen? Det er jeg ute etter. For i det kan jeg kanskje finne noe. Og særlig når de er usikre.

Jeg støtter meg til Svendsrud (2015) som peker på at en karrierevalgprosess er en strukturert prosess for å komme frem til et valg, og kan være en måte å forstå karriereveiledning på. Hvilken karriereteori, utvalg av metoder, rekkefølge og bruk av disse, vil være avgjørende for hvilken karrierevalgprosess det er. «Kjenn deg selv», «kjenn mulighetene dine», i tillegg til «hvordan tar jeg valg», bør være sentrale elementer i en karrierevalgprosess. Ut fra denne forståelsen blir karrierevalgprosesser forskjellige og individuelle. I fortellingen til Eva forteller hun om hvordan hun benytter verktøy som hjelp til å strukturere samtalen. Hun viser hvordan hun sammen med jobbsøker leter etter egenskaper og interesser, og bruker disse ut fra hva hun til enhver tid mener er hensiktsmessig for å drive det hele videre. Hun sier også at hun i større grad benyttet verktøyene når hun var ny i jobben, men at hun etter hvert som hun ble tryggere ikke hadde behov for å benytte disse. Det kan være flere grunner til dette, men en årsak jeg velger å fokusere på kan være at hun integrerer tenkingen og strukturen fra verktøyene, og at veileder benytter metodene mer som taus kunnskap, som vi skal se i eksempelet fra Pernille.

Pernille forteller at hun ikke er glad i datatekniske program, så før hun vurderer å bruke WIE eller noe sånt, bruker hun det her med å bli kjent og prate med folk, sier hun. Hun forteller videre at hun bruker YouTube mye sammen med jobbsøker, for å se på forskjellige yrker, og at hun er mye på bedriftsbesøk med jobbsøkene for å se og oppleve fremfor bare å prate. Gjennom samtale er hun opptatt av å få tak i interesser og sier:

jeg bruker å dele inn i kategorier; Er du teknisk, er du praktisk, er det mennesker og sosialt du har lyst å jobbe med? Og når vi finner ut av om du er teknisk, sosial eller kunstnerisk type, går vi inn og kikker på arbeidsfeltene der. Blir kjent med jobbsøkeren rett og slett, før vi vurderer å bruke WIE eller noe sånt.

Jeg ser uttalelsene til Pernille i lys av at hun her bruker karriereteori i praksis ved at hun benytter Holland (1997) sin teori om RIASEC systemet, som også verktøyet WIE bygger på, men kanskje ikke helt bevisst? Jeg stiller meg spørrende til om hun har integrert denne teorien i sin praksis uten helt å tenke over det. Hun viser til at hun ikke liker så godt datatekniske

program, og derfor utsetter eller velger bort å bruke WIE, men gjennom intervjuet viser hun at hun benytter flere elementer i verktøyet, blant annet ved å «gå inn og se på arbeidsfeltene» som knyttes til kategoriene.

Dette finner jeg interessant, for min erfaring er at det ikke alltid er så synlig for oss hvor vår kunnskap kommer fra. Går vi tilbake til Lovén (2011) finner jeg støtte i det han skriver om at veiledere er fanget i sin egen veiledningsteori. Han viser til hvordan veiledere oppfatter omverdenen og veisøkere, og utvikler relasjon med veisøkere, og peker på at vi har alle våre egne erfaringer, vurderinger og holdninger som påvirker møtene våre med andre mennesker. Profesjonelle veiledere, sier han, har kjennskap og innsikt i hva de bærer med seg, og hvordan det påvirker kommunikasjonen med andre. Pernille har nok kjennskap til Holland og RIASEC, og innsikt i egen erfaring, men på samme måte som jeg i kapittel 3.2 påstår at det vil være umulig for en forsker i fenomenologiske undersøkelser å sette all egen oppfatning og forforståelse til side, mener jeg det er umulig å ha kjennskap og innsikt til alt vi bærer med oss. Noe vil alltid være usynlig for oss, og i eksempelet til Pernille ble det tydelig.

Karoline trekker også frem bruk av WIE, men viser også til andre verktøy. Hun forteller om en jobbsøker som ikke har så mye utdanning, men som har hatt mange småjobber innenfor salg og kundebehandling, men brent seg veldig på det, som hun sier, og som var usikker på om hun ønsket seg tilbake til dette yrket på grunn av presset med å bli målt salg, og det å forholde seg til kunder.

Vi kartla litt interesser først for å finne noe hun var interessert i. Det var bøker, skikkelig lesehest. Det var noe hun virkelig fant litt roen i, og likte. På personlighet kategoriserte vi at hun likte være ryddig, organisert, ha struktur, og gjerne innenfor bøker.

På spørsmål om hvordan de hadde kartlagt dette sier Karoline:

Det var basert på samtale. Jeg tok og en sånn, på NLP språket så kaller vi det livshjulet, som er et veldig fint kartleggingsverktøy som jeg har brukt mye. Og det skjer også i samtale med jobbsøker, at jeg spør; Hvis du skulle oppsummert livet ditt, basert på kategorier. Hva består livet ditt av? Så sier de kanskje; venner, jobb, familie,

hobbyer, trening. Så vi kartla veldig tidlig det der livshjulet og så veldig tydelig hvilke livsområder hun trenger å jobbe med for å få den balansen i livet hun ønsker. For det er jo litt sånn at det ene påvirker det andre, sant?

I forhold til personlighet, der brukte vi WIE for å få frem det her med at hun liker struktur og orden og ryddighet, og litt hva det gjør å ikke ha det. Snakket litt om jobber hun har hatt før hvor hun ikke har hatt det strukturert. Og opplevelsen av stress, og er det noe hun er villig til å jobbe med? Og så fant vi en praksisplass hvor hun kunne jobbe med bøker, men også ivaretatt det med struktur og orden. En liten bokavdeling som er en liten del av en større butikk hvor hun fikk ordne systemet, ikke sant, sin egen avdeling med orden over bøker som hun da var interessert i.

Etter hvert ble det mer og mer kundebehandling i tillegg. Folk kom og spurte hvilken type bøker hun ville anbefale? Og hun følte at hun virkelig kunne bistå også på den biten. Kundebehandlingsbiten, men fortsatt unna salg. I løpet av noen måneder kom hun dit at hun behersket det der veldig godt. Bygde opp motivasjonen og selvtilliten såpass at hun ville ut og videre. Hun ønsket å fortsette med butikkjobb, men det trengte ikke være bøker for det var hun interessert i på fritiden likevel. Så tok hun selv kontakt med en klesbutikk, og grunnen til at det var akkurat den klesbutikken var fordi de hadde orden og struktur. Du ser at når du går inn på Hennes og Mauritz ikke sant, og ting henger litt sånn skjevt på kleshengerne, og ting ligger på gulvet. Mens den her butikken har veldig orden, både på størrelser, farger, alt er sånn under kontroll. Lite kundemasse. Hun gikk rett inn og spurte, for da hadde hun blitt trygg på seg selv, dette og dette har jeg behov for, dette ser ut som en riktig plass for meg. Jeg går og spør. Og nå har hun betalte vakter der, og stortrives. Lager sine egne systemer, og jeg ser på bakrommet at det er hun som har skrevet oversikter over månedens selger, ikke sant, at de har litt sånn farger med border og klistremerker og det er det hun som har ordnet. Og sånne rutiner, i skapene, som hun har laget for alle butikkmedarbeidere. Så hun får liksom være seg selv. Så der var det rett og slett kartleggingene i samtalene som vi har gjort oss, basert på erfaringene fra tidligere, som gjorde at hun valgte den retningen. Aldri jobbet med klær før, men det var ikke bøker eller klær som spilte noen rolle, det var strukturen bak da. Så nå brenner hun for salg og ønsker jo å få være på sånn salgstrening og synes det er så spennende. For nå har hun den selvtilliten. Det er på hennes premisser på en måte. Så det er jo litt artig å kunne motbevise seg selv med at;

det var ikke det at jeg ikke passet inn i kundebehandling og salg, jeg bare trengte å få det til på en ordentlig måte.

I Karoline sin fortelling ser vi at hun viser til kartleggingsverktøy for interesser fra NLP verden, mens hun beskriver at hun benytter WIE for å tak i det hun kaller personlighet. Slik jeg ser det bruker hun verktøyene individuelt ut fra hennes vurdering av hva som var nyttig for å drive samtalen videre der og da. En annen ville kanskje benyttet disse verktøyene på en annen måte og ut fra andre behov. Jeg mener også at Karoline gjennom fortellingen beskriver det jeg vil kalle karriereferdighetstrening i praksis. Ut fra jobbsøkers utfordringer, behov og ønsker tilrettelegges det for en stegvis utprøving, utvikling og mestring for å nå målene jobbsøker har satt seg. Det skjer et vendepunkt underveis i historien hvor jobbsøker selv i større grad tar føringen, og selv kontakter en butikk og kommer ut i en jobb hun trives med. De siste punktene skal vi se på i de påfølgende kapitlene.

Ut fra forståelsen om at det som kjennetegner en profesjonell veileder er innsikt i egen kunnskapsfering, og ut fra tanken om det metateoretiske paradigme, og at det ikke finnes en overgripende karriereteori, ser jeg at teoriene kan hjelpe veilederne med å reflektere, forstå og utvikle egen veilederkompetanse, men også andres. Med utgangspunkt i Loven (2011) sin tanke om at alle utvikler sin egen veiledningsteori, blir det også tydelig for meg hvor vanskelig det er å utvikle like fremgangsmåter for karriereveiledning. Jeg vil hevde at utvikling av en metode ofte er forsøk på å beskrive en fremgangsmåte som for noen har fungert godt i praksis, og at kunnskapen om denne fremgangsmåten er ønskelig å overføre til andre. Med grunnlag i forståelsen om at vi oppfatter omverdenen ulikt, i tillegg til at språket vårt ikke er rikt nok for å beskrive alt som skjer mellom mennesker i et samspill, så mener jeg det viser hvor vanskelig, om enn umulig, det er å utvikle metoder som kan forstås og praktiseres på lik måte. Denne forståelsen, mener jeg også støtter oppfatningen om at en veiledersituasjon aldri vil kunne bli lik en annen.

Gjennom eksemplene fra intervjuene i oppgaven kommer det frem at veilederne benytter en rekke ulike karriereveiledningsverktøy. Bruken av verktøy ble individuelt tilpasset, og jeg vil trekke paralleller til den gode håndverker som til enhver tid vet hvilke verktøy det lønner seg å bruke for å få et best mulig resultat på en effektiv måte.

Med utgangspunkt i karriereteorihistorien, kan bruk av karriereveiledningsverktøy grovt sett plasseres, eller forstås som matchingteori. Bruk av praksis mener jeg kan forstås inn under læring- og karriereutviklingsteori, hvor karriereferdigheter er et sentralt begrep. La oss gå over til å se litt nærmere på hva informantene sier om bruk av praksis i AFT.

5.3.3 Prøve ut i praksis

Informantene trakk frem bruk av praksisplass som utprøvingsarena for finne karrierevei, og viser igjen at også praksisutprøving, i likhet med karriereveiledningsverktøy, benyttes på ulike måter og til ulik tid i prosessen.

Jeg har reflektert rundt hvilken måte dette eventuelt kan falle inn under begrepet karriereveiledning.

Som beskrevet i kapittel 2, beskriver både kravspesifikasjonen for AFT og metodikken i SE karriereveiledning, men også praksisutprøving, som sentrale elementer for å nå målet med at jobbsøkerne skal komme i arbeid. Men kan jeg forstå praksisutprøving som karriereveiledning? Dette finner jeg ikke konkret svar på hverken i kravspesifikasjonen til AFT, eller i SE- teorien jeg har lagt til grunn i kapittel 2.2 og 2.3. Men begge legger til grunn bruk av karriereveiledning og bruk av praksis som treningsarena for å utvikle karrierekompetanse, og nå målet om komme i lønnet arbeid.

Knyttes dette opp til min forståelse av karriereveiledning forstått i et bredt perspektiv som beskrevet i kapittel 2.1, hvor all aktivitet i AFT kan tolkes som karriereveiledning i videste forstand så kan en del av det jeg forstår som fagfeltet inkluderingskompetanse forstås inn i under begrepet karriereveiledning, men ikke alt. Å finne aktuell arbeidsplass, og å følge opp arbeidsgiver er spesifisert som er egne aktiviteter i SE, og jeg kan tenke at dette ikke har noe spesifikt med karriereveiledning å gjøre. Samtidig ser vi at veilederne i AFT til enhver tid, i samarbeid med jobbsøker, gjør det som virker mest hensiktsmessig. For eksempel utfordrer og støtter jobbveileder jobbsøker til å mestre mest mulig selv. Så når jobbsøker selv finner praksisplass eller selv tar initiativ til å snakke med arbeidsgiver, kan dette forstås som karriereveiledning, begrepet forstått i videste forstand? For meg gir det mening å se det slik, og det bringer meg også over til tanken om praksisutprøving da kan forstås som et

karriereveiledningsverktøy? På samme måte som andre verktøy brukes praksisplass i AFT til utforskning og kartlegging av hvilke evner og interesser jobbsøkere ønsker å benytte i arbeidslivet. Vi kan se på noen eksempler fra intervjuet med Pernille.

Pernille forteller at hun har deltakere som ikke har peiling, som ikke vet hva de vil. Og istedenfor at vi skal sitte og kartlegge og kartlegge, sier hun, og bruke verktøy etter verktøy, så er det det her med å ut å prøve. Hun forteller om den siste jobbsøkeren hun hadde som egentlig var skomaker, men ville prøve ut butikk:

Først kom Nille opp som et forslag for hun likte nipseting, men det var ikke muligheter for lønnet jobb på sikt, så derfor ble tanken dagligvarebutikk. Jobbsøker kom frem til at det ble for stort og stressende, og at det ikke lot seg kombinere med helsesituasjonen. Gjennom ny kartlegging kom hun frem til renhold, så da diskuterte vi det litt frem og tilbake. Skal det være på kontor, skal det være på skole, altså hva er det du ser for deg at du skal gjøre rent? Og så kom vi inn på det med hotell. Men hun var veldig skeptisk for hun så ikke for seg at det egentlig var riktig da. Men da hadde jeg en kontakt på et hotell, så sa jeg det at du kan få prøve litt så kan du få se. Og da viste det seg etter de ukene, at hun sa: «Det her er drømmejobben min, det er det her jeg vil gjøre». Så da var det gjort egentlig. Så i dag så er hun i praksis på et hotell, har jobbet seg opp fra 50-100% og klar for å gå inn i en ordinær lønnet stilling. Vi har tatt noen skritt frem, så har vi tatt noen tilbake, så har vi gått frem igjen og kommet dit vi er nå. Men det har på en måte vært litt nødvendig og, å prøve det.

Pernille forteller også om en av de andre jobbsøkerne som hun har, og hvordan de kom frem til jobbvalg. Hun peker på det å møte jobbsøker der han er i egen prosess.

Men jeg hadde jo en ung, eller ikke ung, sånn 40 år, jeg kaller det ungt jeg. Han ville ikke på undervisning, for det har vi jo også i starten, for vi vil jo gjerne ha dem i noen form for aktivitet. Og så vil vi jo gjerne forberede de på at de skal begynne å møte opp og. Men han ville bare ut å gjøre noe praktisk. Fort. Og da ville han gjøre noe vaktmesterting. Så da fant jeg en praksis med en gang til han, som vaktmester. Og da fra å skulle møtt meg ukentlig til å ha masse unnskyldninger for å ikke komme, kom alltid for sent, til å møte opp på jobb tre dager i uken, halv åtte, 60 prosent. Og synes

det er veldig åkei. Så da tenker jeg at hvorfor skal jeg overkjøre han og si til han at nei, du må møte opp her først og så må vi gjennom alle de her verktøyene. Og hvorfor skal jeg gjøre det her da, når han tenker at jeg vil gjøre noe praktisk? Så da skal du få lov til det, da skal du få prøve det. Så noen ganger er det jo den veien og.

Et av grunnprinsippene i sosialt arbeid er å møte folk der de er og starte der (Shulman, 1992), noe som viser til at hjelpere, i denne forbindelse jobbveiledere, må være nokså fleksible og lydhøre til hva jobbsøker kommer med. Pernille forteller om at jobbsøkeren her ikke fulgte opp så godt det undervisningsopplegget de tilbød alle jobbsøkerne i AFT i hennes bedrift. Jeg mener historien viser hvor viktig det er at jobbveiledere møter jobbsøkere der de er, og ut fra hva de er opptatt av og motivert for. Eksempelet viser og hvor galt det kan gå dersom en tenker at alle jobbsøkerne må gjennom samme opplegg i et AFT- tiltak. Dersom Pernille ikke hadde lyttet til jobbsøkeren her, ville kanskje historien fått en annen slutt.

Den første historien Pernille forteller om jobbsøkeren som fant drømmejobben, er en gladhistorie hvor målet med jobb ble nådd på en eksemplarisk måte. Pernille sier likevel på slutten her, at i løpet av prosessen har det vært noen skritt frem og tilbake, men at det har vært nødvendig.

Under gjennomgangen av alle historiene og drøftingen av materialet har det blitt mer tydelig for meg at i de tilfellene hvor jobbveileder forsøker å presse prosessen for raskere å nå målet, og jobbsøker ikke er komfortabel med det eller ikke henger med i svingene, så ser det ut til at prosessen låser seg. Jeg velger å fokusere på dette fordi jeg mener det nå står mer klart for meg at jobbsøkere har større makt til å styre tempo på fremdriften av prosessen med å finne aktuell jobbetretning, enn det jeg har tenkt over tidligere. Jeg vil drøfte dette nærmere under punkt 5.4. Først vil jeg se litt nærmere på dette med vendepunkt og eierskap til egen prosess.

5.3.4 Vendepunkt og eierskap til egen prosess.

Til slutt innen temaet om hvilken form for karriereveiledning som praktiseres i AFT vil jeg vise til noen av historiene som illustrerer tydelig når det skjer et vendepunkt, og jobbsøkerne i større grad tar selv grep om sin egen prosess. Trond forteller dette:

Ja, jeg kan tenke ut fra et eksempel på en dame i 60-årene som jeg nettopp er ferdig å jobbe med, så tenker jeg at hvor hun startet opp og tenkte at hun kanskje ikke kunne klare å jobbe noe i det hele tatt, men føler kanskje at hun ble presset av NAV til å starte i et arbeidsrettet tiltak, men at hvis hun skulle jobbe med noe, måtte det bli i dagligvare. Ut fra den bakgrunn hun har, har hun nok gjort seg noen meninger og vurderinger, så har hun kommet frem til at det var dette hun kom til å passe innen da. Og det var noe jeg for så vidt støttet henne på, fordi dagligvaremarkedet er noe hun ut ifra at hun ikke hadde noen utdanning og ut ifra hennes erfaring, og ut fra henne helseplager, og også vår bransjekjennskap, så kunne det være noe som kanskje kunne være en fornuftig ide. Og når hun da begynner å jobbe der, og får gode tilbakemeldinger fra arbeidsgiver om at hun er flink og at hun lærer fort, og at hun er godt likt av kundene, samtidig som hun merker selv at hun får til arbeidsoppgavene, at hun snakker med folk og at hun trives og mestrer. I den prosessen der så skjer det noe, at hun får tilbake trua på at hun er en person som bør være i arbeidslivet. Og ikke nødvendigvis trenger å være trygdet.

Ina forteller om en jobbsøker hun jobber med, og som i starten fremsto så forsiktig og usikker:

Altså den siste jeg jobbet med nå, hun var jo veldig uklar på hva som kunne være yrkesmålet hennes. Hun hadde prøvd ut litt forskjellig fra før av, men den her helsesiden hennes har alltid holdt henne tilbake da. Gjort det vanskelig å stå i jobb. Så vi begynte med å ta den her VIP24 kartleggingen. Den at hun svarer på spørsmål på nett, så får jeg ut en rapport fra det. Fikk jo frem hvilken type hun er, men ikke noe klart yrkesmål. Så vi fant frem sånne kort som vi la frem på bordet. Så fikk hun sitte og trekke kort med bilder av noen som gjør en jobb da. Det står jo ikke hva jobben er, men det blikkfanget da; det så jo litt spennende ut. Så da fikk hun trekke ut en bunke med ting som hun syntes virket interessant. Og det hun gjorde da, var jo at hun kom jo frem til noen yrker som var litt innenfor det her kosmetolog og, ja hudpleie og den biten der. Det syntes hun var interessant. Så begynte hun å snakke om at grunnen til at hun syntes det var at hun brukte fast å gå å vokse leggene sine til en dame. Og hun har alltid syntes at det har virket som har vært en spennende jobb. Og det var en sånn fin plass å være på, og hun hadde god kjemi med damen som vokset leggene, og pratet veldig godt med henne. Og likte atmosfæren på plassen. Og så begynte vi å se tilbake

på den rapporten fra VIP24 og så det at både interesseprofilen og preferanseprofilen kunne passe opp imot å jobbe med sånne ting da. Og da ble hun litt giret og tenkte; Ja, søren, hvorfor kan ikke jeg gjøre det? Det virker jo veldig spennende. Så hun bestemte seg for at neste gang hun skulle inn til den her damen å ta og vokse leggene, så skulle hun spørre litt hvordan det var. Hvordan blir man en som vokser legger? Vet ikke om det har noen yrkestittel en gang? Så neste gang hun kom dit, så hadde hun bestemt seg for at hun skulle spørre, og jeg tenkte i utgangspunktet at det kanskje var veldig vanskelig for henne med tanke på historikken hennes og den biten der. Men hun bestemte seg og hun gjorde det. Hun spurte; hvordan kan jeg bli en som vokser legger? Og hadde fått svar på det. At hun enten kunne bestille seg et kurs eller hun kunne komme og jobbe hos henne så kunne hun få kurs gjennom henne. Og dermed så var det egentlig gjort. Hun fikk spørsmål om hun kunne være der en periode, altså jobbsmak, prøve seg litt frem. Og har avtale med henne nå i morgen om å komme å være der sammen med henne en hel dag. Og så kan hun få opplæring gjennom henne til å bli sertifisert til voksing da. Vi vet jo ikke om det funker, for hun har jo aldri prøvd det før, men hun får nå i alle fall testet ut det da, og se om det blir riktig for henne. Så hun er i prosessen sin selv, veldig da. Og, ja, hun var kjempestolt når hun hadde gått ut derfra. Ringte meg med en gang og; Vet du hva jeg gjorde, he,he.

Loven (2011) beskriver veilederen som en balansekunstner som må balansere ulike interesser og håndtere ulike dilemmaer og at dette handler om veileders eget verdigrunnlag og hva en har i ryggsekken. Han beskriver at den reflekterende veilederen har et bredt handlingsrepertoar å velge fra.

Jeg ser på mine kollegaer som gode balansekunstnere. De har vansker med å beskrive hva karriereveiledning er i AFT, men hjelper daglig folk som står langt unna jobb inn i arbeidsmarkedet gjennom aktiv veiledning. Den individuelle utførelsen av denne veiledningen handler i stor grad om balansekunst, veilederen trekker til enhver tid frem virkemidler fra ryggsekken som en mener er hensiktsmessig i enhver situasjon. Med ulike livserfaringer, utdanningsbakgrunn, kjønn etc. så vil det i dette perspektivet være viktig å være bevisst på at vi aldri vil kunne gi eller utføre karriereveiledning likt. Gjennom samarbeid, refleksjon og kollegaveiledning kan vi derimot utvikle hverandres ferdigheter og veiledningskvaliteter.

Svendsruds (2015) sin påstand om at karriereveiledning ikke er noe en får eller gir, men noe

en gjør, gir mening for meg. Drar jeg den tanken helt ut kan det for meg se ut som at vi som mennesker driver med karriereveiledning og karriereutvikling i større og mindre grad gjennom hele livet. I et slikt perspektiv, med forståelsen om at karriereveiledning er en pågående prosess som tar tid, er individuell, person- og relasjonsavhengig. Hvor bruk av karriereverktøy eventuelt kun er en liten del av prosessen, påvirke min oppfatning av begrepet karriereveiledning slik det er formulert i føringene av AFT-tiltaket.

Jeg vil derfor gå over til å se nærmere på systemets påvirkning av karriereveiledningsprosessen i AFT.

5.4 Hvordan påvirker systemets krav samarbeidet mellom veiledere og jobbsøkere i AFT?

I dette kapittelet ønsker jeg å drøfte hvordan systemets krav virker på karriereveiledningsprosessen mellom jobbsøker og jobbveileder i AFT.

Dette sett opp mot hovedfunnene:

- Veileder blir stresset av at systemkrav står i motsetning til å følge jobbsøkers utviklingsprosess mot målet.
- Veileder legger vekt på individet fremfor statens krav.

5.4.1 Hvilke systemkrav snakker vi om?

I et AFT- tiltak er målet, som beskrevet i kapittel 2.2, med kartleggingen at jobbsøker skal finne en egnet type jobb, et egnet arbeidssted som kan føre til lønnet arbeid, og en aktuell arbeidsgiver. Ifølge kravspesifikasjonen skal jobbsøkere i AFT-tiltaket finne yrkesmål, og innen fire uker etter oppstart i tiltaket skal det sendes en plan til NAV om hvordan dette skal skje. Jobbsøkerne, som jeg ut fra egen erfaring vet ofte ikke identifiserer seg med betegnelsen jobbsøkere, har ofte utfordringer som hindrer dem å komme i arbeid på ordinær måte.

Et eksempel fra intervjuene som peker på utfordringer knyttet til de oppsatte kravene:

Jeg tenker at vi er mennesker, og at det viktig at vi som veiledere tilpasser oss hver enkelt, og at vi har evne til å møte Peder på 20 år og Kari på 50, og Ola på 60, og alle har ulik bagasje og bakgrunn, og vi har evne til å møte de der de er da? At vi tilpasser oss og spiller på oss selv, tror jeg og er viktig. Og ikke minst der her med å ufarliggjøre seg selv, og det der med å trygge de i prosessen da, og gi dem tid. Vi blir jo stresset med det her at yrkesmål skal være ferdig innen fire uker, men noen ganger så er det ikke klart etter fire uker og det er jo folk som har vært utenfor arbeidslivet kanskje i mange år, og så har vi en forventning om at de skal møte opp daglig eller flere ganger i uken, og så ser du at de gjør ikke det. Så da vil det jo stoppe opp prosessen litt, eller det vil ikke stoppe opp, men det går saktere da.

Pernille viser til et eksempel hvor prosessen stoppet opp, og hvilken løsning de fant:

Jeg har en dame som er interiørarkitekt i bunnen og har mange års erfaring med det, og så har hun flyttet, fått barn, og så har det ballet seg til for henne. Hun har stått utenfor arbeidslivet i ganske mange år nå og vært i en rekke arbeidsrettede tiltak de siste årene.

Så kom det frem at hun føler seg overkjørt sant, fra NAV, og hun har egentlig bare måttet gjort slik de har villet de siste årene. Det var veldig sånn svevende. Så vi brukte flere måneder på egentlig å ikke gjøre noe. Og jeg følte at vi bare sto fast og sto fast, altså vi kom ingen vei, og det ble ikke noe yrkesmål, og vi brukte VIP 24, og vi brukte WIE, og vi ja... men hun så ikke for seg å prøve noe annet. Og da sitter jo jeg og kommer med forslag på forslag, men kommer ingen vei. Så da sa jeg at «Nå stopper vi, nå må vi skru tilbake, nå må vi begynne på nytt. Det her går ikke. Jeg skjønner ikke hva du snakker om, og du skjønner sikkert ikke meg.»

Da ble fokuset på at hun skulle fokusere på helsen sin. For det var så mye greier der, med søvn og lite energi. Så da ble det laget en helt ny plan som inneholdt trening og fysioterapi, og gå tur, og komme å ha samtaler, men egentlig bare snakke om alt annet enn jobb. Og da så jeg at hun senket skuldrene litt og syntes det var veldig, veldig greit da. Å få lov til å bare ha fokus på seg selv og helsen sin og bygge seg litt opp igjen. For hun var veldig, veldig sliten.

Så, også var det jo press fra NAV om at vi måtte finne yrkesmål, få henne ut i praksis, begynne å prøve. Målet var jo lønnet arbeid, og de brydde seg ikke så mye om hva det skulle være. Og det merket jeg på henne at det var ikke bra nok for henne. For det handlet om identitet til yrket sitt. Så da foreslo jeg, at da utforsker vi det først, før vi legger det bak oss. Og jeg merker at i det hun får lov til å gjøre det så er det blitt en annen dame, som smiler og gir litt mer av seg selv da. Så hun skal få lov til å bruke litt tid på det da. For hun aksepterer ikke at hun ikke får lov til å utøve yrket sitt, så hun bare står og stamper. Så hun skal i praksis nå, innenfor yrkesmålet som hun ønsker selv, men vi vet jo ikke om det blir noen jobb der, og vi vet ikke om hun har kompetansen som trengs lenger. Men hun får jo en pekepinn på hvordan er det å jobbe igjen og hvordan er det å være i miljøet. Så jeg tror det kan gjøre mye med henne. Jeg merker jo at jeg kan være veldig utålmodig i starten, for jeg vil ha det her yrkesmålet på plass, for jeg vil begynne å finne praksis. Men, så er ikke deltaker klar så da må man jo kanskje stoppe opp litt og det er jo like viktig tenker jeg.

Jeg velger å se på denne fortellingen som et godt eksempel på at når jobbveileder stresser prosessen, og ikke samspiller i harmoni med jobbsøker, så stopper det hele opp eller sinkes. Analysen av materialet viste at alle fortellingene avvek fra oppskriften. Veilederne fulgte individets behov, og jeg stilte i kapittel 4 spørsmålet om noe annet er mulig dersom en skal nå målet om jobb. Funnene viste også at veilederne opplevde stress av å stå i denne skvisen mellom systemets krav og individenes behov.

Når vi ser at alle saker er spesielle og avviker fra uttalt oppskrift som skal følges, samt at det er et stort gap mellom de uttalte krav og daglig praksis, så undrer det meg hva det gjør med jobbveilederen å stå i dette krysspresset? Jeg spør også: Må det være slik?

5.4.2 System, individ og skjæringspunktet.

Lossius (2020) driver psykologpraksis og har lang fartstid innen rusfeltet. Hun viser til at New Public Management, heretter kalt NPM, har skadet helse- og sosialprofesjonene i stor grad, og fordummet fagene. Med NPM er det innført strenge krav til dokumentasjon, prosedyrer og kontroll, og sammen med dette har lederstillinger blitt erstattet med økonomer som kommer

og innfører modeller fra bilindustrien, sier Lossius. Videre peker hun på at det har gått så langt at det å krysse av for riktig prosedyre går foran fag og profesjonsetikk, og eksemplifiserer med at «hvis du har fulgt suicid-prosedyren og pasienten dør, er det bedre enn at du dropper prosedyren og tar deg en time til å prate med en dypt fortvilet person» (Lossius, 2020. s.2). Hun viser til at det settes i gang tiltak som fagfolkene vet ikke har effekt, som for eksempel alt for korte rustiltak, eller straff som behandling, som hun sier at vi vet ikke virker. Lossius mener at telling og NPM må bort fra fagfeltet, og hun tror dette kommer til å skje og viser til at det begynner å bli politisk korrekt å si at vi må få tilbake tilliten til fagfolk.

Lossius får støtte av flere som uttrykker sin bekymring for det offentlige velferdstilbudet. Nyseter (2017) viser til det han kaller målesyken. New Public Management lammer velferden hevder han, og sier at det kun er en medisin for denne sykdommen: en tillitsreform i offentlig forvaltning. Han peker på at målesykdommen, i tillegg til at den gir brukere dårligere faglig tilbud som følge av omfattende og unødig rapportering, medfører en alvorlig bivirkning: økt byråkrati. Symptomene på dette karakteriseres ved redusert faglig utfoldelse, medbestemmelse og utvikling. Toppstyrte kontrollrutiner fratrukker ansatte profesjonell dømmekraft, senker engasjementet og forringer samarbeid. Det å finne den nødvendige balansen mellom tillit og kontroll, mener han best kan løses ved at de ansatte deltar i en bottom-up styrt prosess.

Med utgangspunkt i krysspisset informantene snakker om at de står i, mener jeg det kan sees i sammenheng med organiseringen av fagfeltet og de utfordringene Lossius og Nyseter peker på.

Et eksempel er Benjamin som sier dette om å utvikle og jobbe etter fastsatte oppskrifter og prosedyrer:

Nå har jeg tre som er nokså forskjellige. En som har nokså tunge diagnoser knyttet til seg, og der er jo klart at det er jo et premiss som alltid vil være der, selv om vi er litt programmert til å hoppe litt bukk over det og se forbi det og ha jobbfokuset. Han er sånn at han flyter av gårde på en måte og er veldig motvillig til det å konkretisere, og det er en del av sykdomsbildet. De vegrer seg veldig, ikke sant. Så dette er jo et premiss som farger mine valg i forhold til hvordan jeg trekker ting igjennom. Nettopp

fordi at å forvente av han å delta på det som vi har satt som nødvendige premisser for å drive ting fremover, både i forhold til den forventede fremdrift og i forhold til den bestillingen som er der, så er det vanskelig å knytte han oppi der. Han har jo problemer med å møte opp på de ulike kursbitene, fordi han har sterk sosial angst blant annet. Og da er det uvisst i hvor stor grad jeg kan pushe han nettopp der. Det er jo den ene biten, bare som et eksempel. Og så har du en annen, og han har jo også for så vidt noen sosiale hangups og den slags, men han har et veldig spesifikt jobbønske igjen, og da blir på en måte det jobbønsket hans, det trumfer det sosiale handikappet eller hangupsen eller hva en skal kalle det. For ønsket hans er så sterkt om å komme inn i den verden, og det var bilverden det var snakk om, og han har kommet dit i dag. Og så har vi en tredje som har veldig mange ulike jobbforhold tidligere. For meg så fremstår han som en person som har åpenbare, skal jeg tillate meg å kalle det dysfunksjoner i forhold til det som forventes av en arbeidstaker i yrkeslivet. Og da er vi inne på begrepet karriereferdigheter. Han har lite utviklede ferdigheter i forhold til å håndtere seg selv som en arbeidstaker over tid, fordi man ser det at her er det snakk om sånn gjentakende utfordringer som da velter lasset for han, ikke sant. Så jeg tenker at de tre ulike utfordringene, eller premissene, til de tre personene der, sier noe om hvor vrient det på en måte er å lage et regime for å skape en forventet prosess og et forventet resultat.

New public management dominerer offentlig sektor, kombinert med en nærmest religiøs tro på at markedet ordner opp (Wig, 2020 s. 2). Wig er omtalt som Norges ledende guru innenfor LEAN og forbedringsledelse. LEAN kommer av det engelske ordet lean som betyr slank eller smidig. Wig viser til, i likhet til Lossius, at vår tids organisasjonstenking henger igjen i fortiden, og at man fortjenestefullt i mange miljøer har begynt å snakke om en tillitsreform. Han sier dette er en god begynnelse. Men først må vi forstå problemene i lys av det dominerende organisasjonsparadigmet, og deretter utvikle organisasjoner som evner å tilpasse seg endringer gjennom å lære, det han kaller ekte, lærende organisasjoner.

Den typen organisasjonstenking og organisasjonslogikk som dominerer, kaller Wig organisasjonsparadigme 3.0. Han sier 3.0-varianter er systemer designet for *effektiv utførelse* og ikke *effektiv læring*, og viser til at dette paradigmet har en logikk der kunnskap bæres av eksperter, eller de som befinner seg høyt oppe i et hierarki. I dette paradigmet belønner

arbeidslivet lojalitet og «riktig utført», og i liten grad eksperimentering som kan føre til forbedring og innovasjon.

Wigs paradigmeinndeling viser til det han kaller organisasjon 1.0, som han trekker hele 10000 år tilbake i tid som konturer av organisering med det han kaller «ulveflokk»: den sterkeste manns rett. Utviklingen av formelle hierarkier, religiøs dogmatisme, skriftspråk og mer langtidstenking, for ca. 4000 år siden ser han som et paradigmeskifte til organisasjon 2.0. Organisasjonsparadigme 3.0 starter mot slutten av 1800-tallet med fremveksten av den moderne industrialiseringen. Med den kom også taylorismen, hvor tanken var at alt tankearbeid for hvordan arbeidet skal utføres, overflyttes fra verksted til planleggingsavdeling. Ved å beskrive arbeidsoperasjoner og beregne hvordan gjøre disse mest effektivt etter årsak-virkningsmodell, kalt vitenskapelige beregninger, ble arbeiderne sett på som noen som bare utførte jobben de fikk beskjed om. Industriereierne var opptatt av deres muskelkraft, men ikke deres tankekraft. Taylorismen fremstilles ofte i dag som gammeldags, men Wig (2018) viser til at den er grunnlag for vår tids ledelsessystemer.

Mye av måten vi tenker om arbeid på, ja, selve referanserammen for offentlig debatt, er gjennomsyret av organisasjonstenking 3.0. NPM med mål- og resultatstyringen er et ektefødt barn av taylorismen. (...) Når private og offentlige institusjoner driver oppsplitting og toppstyrte målinger av arbeidsoperasjoner, er det gjennomsyret av «vitenskapelig ledelse» (Wig, 2018, s.33).

Wig viser til fremveksten av nye og fremtidige organisasjonsformer: organisasjon 4.0 og 5.0 som han kaller lærende organisasjoner. Organisasjonsparadigmet 3.0 handler om styring i en verden der kunnskapen for en stor del finnes. Med utgangspunkt i en samfunnsutvikling med økt kompleksitet, digitalisering, høyt utdannende mennesker, samtidig som vi tvinges til å ta tak i globale utfordringer knyttet til miljø og levekår, vil vi ha behov for kontinuerlig kunnskapsutvikling hevder han. Utvikling og lærende organisasjoner skjer innenfor rammene av organisasjonsstrukturen 3.0, med sentral styring og kontroll, men transformerer seg fra styrende til lærende systemer gjennom utvikling av LEAN og kontinuerlig forbedring hevder han. Denne hybriden kaller Wig 4.0. Ved min arbeidsplass, i likhet med en rekke bedrifter innen arbeidsinkluderingsbransjen forøvrig, ble LEAN innført i arbeidet med AFT for rundt 3-4 år siden.

Når Lossius (2020) peker på innføring av modeller fra bilbransjen, så er jeg usikker på om hun sikter til taylorismen som blir knyttet til Fordkonsernet, eller LEAN som blir knyttet til Toyotakonsernet. Wig (2018) peker på at LEAN kan få feil effekt dersom metoden benyttes feil. Han viser til at tavlemøtene, som er et grunnleggende virkemiddel i metoden, ofte kan virke mer som driftsmøter uten forbedringsdynamikken som er målet for metoden. Dette kan jeg kjenne igjen fra egen praksis. Wig peker på at hovedårsaken til dette er at tenkingen og de mentale modellene som ennå dominerer ledelse i Norge utspiller seg fra organisasjon 3.0. Jeg skal ikke gå nærmere inn på det med LEAN her, men det er interessant å «zoome» ut og se praksisutøvelsen i AFT fra et mer overordnet organisasjonsteoretisk perspektiv. Det gir meg støtte til å forstå sammenhenger i arbeidsutøvelsen på en bredere måte.

Wig (2018) peker på at det også vokser frem organisasjonsformer 5.0 som er selvorganiserende, ikke hierarkiske, og som bygger mer på frivillig samarbeid, og som involverer hele mennesket, og hvor samspill står sentralt. Han trekker frem eksempler på gryende initiativer fra kommuner i Norge som har prøvd ut delvis selvstyrte team, blant annet i pleie og omsorg.

Denne forståelsen velger jeg å se opp mot forskningen jeg viste til i kapittel 2.5, hvor hverken forskerne fra Proba (Proba samfunnsanalyse, 2019) eller Frøyland (2017) fant noen arbeidsmetoder eller elementer i arbeidsinkluderingsarbeidet som hadde betydning for resultatene. Begge pekte på andre mulige forklaringer som veilederes personlige egenskaper. Forskjellen mellom de to studiene er imidlertid at Proba undersøker seks ulike arbeidsrettede tiltak som hadde som mål om å få deltakere raskt ut i jobb ved hjelp av SE-metodikk, hvor organisering, arbeidsmåter og virkemiddelbruk opp mot resultatene ble studert. Frøyland undersøkte hva sårbar ungdom, og arbeidsgivere, opplevde som viktige kvaliteter i hjelp til arbeidsinkludering. Frøyland sin studie konkluderte med at det er personlige, og til dels private, elementer i relasjonene til hjelper som betyr noe for hva ungdommene opplever som god kvalitet, og dermed hjelp, i arbeidsinkluderings tiltak.

Informantene i min undersøkelse peker også i stor grad på relasjonen. Det å bli kjent, snakke om løst og fast, i en uformell stil. Undersøke, og ved hjelp av til dels unike måter, finne frem til løsninger sammen. Jeg velger å tolke at informantene gjennom historiene forteller om

kvaliteten av den karriereveiledning de gjør, og den de ønsker å gjøre, i samhandlingen med jobbsøkerne.

NAV satte i gang satsingen «utvidet oppfølging i egen regi» våren 2017, som innebar at NAV selv, fremfor å kjøpe tjenestene av arbeidsinkluderingsbedrifter, følger opp mennesker som trenger mye bistand, og ved hjelp av SE-metodikk, hjelpe disse ut i arbeid. Veilederne kalles jobbspesialister, og det er til sammen 550 stykker i Norges NAV-kontorer. Satsingen følges av forskere ved NORCE og UiT. Fjeldstad (2019) viser til foreløpige funn fra undersøkelsen. Disse viser at både arbeidssøkere og arbeidsgivere er fornøyde med oppfølgingen de får, men arbeidsgiverne virker lite interesserte i å ansette på ordinære vilkår. Jobbspesialistene opplever at arbeidet er meningsfylt, men så intenst og krevende at de tviler på om det er en jobb å bli værende i. Det vises til at jobbspesialistene opplever den detaljerte målstyringen som en belastning, og særlig kravene om at det skal være gjennomført et visst antall arbeidsgiverbesøk i uken, samt et visst antall arbeidstimer ute hos arbeidsgivere. Jobbspesialistene viser til eksempler som at de spiser lunsj i bilen, eller legger møter til kafe, for å tilfredsstille kravene om nok utetid.

Forskeren av Proba- undersøkelsen uttaler at jobbspesialistene opplever et så stort krysspress mellom opplevde behov og forventede resultatkrav at svært få så for seg stillingen som et blivende yrke. Forskerne viste til at det blir feil om jobbspesialistene må løpe i hamsterhjulet for å krysse av på resultatmål, og peker på at målstyringen bør forandres.

De samme funnene fra undersøkelsen presenteres i en artikkel av Ringnes (2020) hvor forskningsleder Schønfelder på grunnlag av funnene gir råd til NAV. Blant annet peker han på at måltallene bør være et ideal, ikke et kriterium for godt eller dårlig arbeid som jobbspesialist.

Funnene i min undersøkelse viser at jobbveiledere prioriterer jobbsøkernes behov fremfor systemets krav. Selv tenker jeg at det kanskje ikke er mulig å gjøre annet enn å følge jobbsøkernes behov, dersom en skal nå målet om jobb. Funnene gjør det tydelig for meg at jobbveilederne til enhver tid gjør det som synes fornuftig for dem ut fra den gitte situasjon. Motivasjonen til jobbveilederne er å hjelpe jobbsøkerne ut i arbeid, og dermed oppnå det overordnede målet. Detaljstyringen det vises til i NAV-undersøkelsen gir ikke mening for jobbveilederne ut fra forståelsen om å følge jobbsøkernes behov, slik jeg ser det. Det fremstår

som overflødig merarbeid, og harmonerer ikke med forståelsen om at god karriereveiledning, forstått i et bredt perspektiv, oppstår i et samspill med utgangspunkt i god improvisasjon.

Som vist til tidligere i kapittel 5, ser jeg på intensjonen med å utvikle metoder ofte er et forsøk på å beskrive gode fremgangsmåter som har fungert godt for noen, og som derfor er ønskelig å dele med andre. På den annen side reflekterer jeg rundt at det kan se ut til at detaljerte metoder kan virke mot sin hensikt ved å kvele jobbveilederes naturlige utøvelse, virke og oppspill, som bygger på all deres kunnskap og profesjonalitet.

Hvordan løser jobbveilederne dette i hverdagen? Kan jeg finne noen svar i undersøkelsen?

5.4.3 Etikk, - kan filosofene hjelpe oss?

Videnes (2019) har intervjuet Ese om hans doktoravhandling hvor han har undersøkt hvordan forskere og undervisere ved norsk høyere utdanning møter rapporteringskrav og styringssystemer. Han har kommet frem til tre hovedområder: De gjør motstand, de spiller systemene, og de mekler mellom å prøve å tilfredsstille både de akademiske normene og kravene fra styringssystemene. Ese viser til motstandsforskning fra industrien, som peker på at ansatte ønsker å presse tilbake kravene fra systemene, og derfor gjør motstand. Han finner i motsetning til ansatte i industrien, at motstanden fra ansatte ved høyskoler og universitet kommer fra at de ønsker å gjøre en enda bedre jobb. De mangler tro på at systemene er til beste for god kvalitet, og mener at de ødelegger mer enn de bidrar.

Ese trekker frem måten de gjør motstand på, som interessant. En metode er å late som de ikke forstår systemene, man spiller dum, og for eksempel later som om man ikke har fått med seg informasjon som er gitt. En annen metode er å gjemme seg, for eksempel ved å benytte hjemmekontor, og dermed ikke bli dratt inn i møter som stjeler tid fra kjerneoppgavene. En metode er også å overprestere, ved for eksempel å gi langt flere veiledningstimer til studentene enn det systemet tillater, ut fra den begrunnelsen at de ansatte mener at et visst antall timer må til for å oppnå god nok kvalitet. Ese viser til at dette er motstandsformer man også finner i andre yrker som ønsker å gjøre en god jobb, og peker på helsevesenet og NAV.

Jeg mener jeg kan trekke paralleller til dette til hvordan jobbveiledere i AFT må forholde seg til kravene som er satt i kravspesifikasjonen, samtidig som funnene viser at veilederne handler etter jobbsøkernes behov fremfor systemets krav. For eksempel etterlever jobbveilederne i AFT kravet om å sende handlingsplan til NAV innen en måned etter oppstart i tiltak. NAV kontrollerer og måler at bedriftene oppfyller dette kravet. Min erfaring er at innholdet i disse planene er rundt formulert og lite tydelige. Jeg ser på dette som en måte å omgå kravet på da disse planene ikke fungerer i tråd med hensikten.

Ser jeg Ese sine forskningsresultater opp mot eksempelet fra forskningen på jobbspesialister i NAV, ser jeg sammenhengen med eksempelet hvor jobbspesialisten spiser lunsj i bilen for å tilfredsstille kravet om nok utetid. Hun spiller spillet, som Ese kaller det, og jobber med å oppnå noe selv, det å vise til at hun er en god ansatt som kan krysse av for riktig jobbutførelse. Hun følger lovens bokstav, men den er ikke i tråd med systemets intensjon som er å oppnå god kvalitet. Jeg velger å se på dette som et paradoks. Eksempelet viser at jobbspesialisten står i et krysspress. Hun tilfredsstiller kravene om utetid til tross for at det virker meningsløst. Hun bruker tiden og energien sin på dette fremfor å bruke den til det som synes fornuftig for henne for å nå målene med den kvalitet hun ønsker. Målstyringen står trolig i veien for at jobbspesialistene får utnyttet sitt potensial. De rapporterer om stress.

«Ikke alt som teller, kan telles. Og ikke alt som kan telles, teller!» uttrykker Lingås (2016) og viser til et sitat av Albert Einstein. Lingås drøfter konsekvensene av inntoget av effektivitetskravene og evidenskravene. Han peker på at det innen offentlig tjenesteyting har vokst frem instrumenter og retningslinjer som først og fremst legitimeres gjennom lønnsomhet og resultatmessig evidens. Det skjer en maktforskyvning fra utøveren til systemet, hevder han, med utviklingen av disse oppskriftene for handling. Når byråkratiet stimulerer til å følge bestemte manualer fører det til metoderigiditet i fagutøvelsen, og mindre autonomi til fagutøverne. Lingås viser også til kritikken om at evidensbaserte manualer svært ofte er tilpasset de som responderer på «oppskriften», altså de med små eller marginale utfordringer.

Hovedfunnet i undersøkelsen min er at alle historiene avviker fra oppskriften som jobbveilederne arbeider etter i AFT-tiltaket. Dette funnet gir forståelse ut fra påstanden om at manualer ofte er tilpasset de uten utfordringer. I AFT-tiltak er jo nettopp målgruppen personer

som av ulike og sammensatte årsaker står langt fra arbeidslivet, og som trenger individuell tilpasning.

Jeg er enig med (Lingås, 2016 s.5) i at «karriereveiledning må grunnes på verdier som ser mennesket som noe mer enn det konkurrerende individ».

Haug (2015) viser til Lovén (2011), som mener at en forutsetning for å kunne møte mennesker med sammensatte behov i karriereveiledning, er at veilederne har innsikt i teorier og forskningsbasert kunnskap. Som jeg beskrev i kapittel 5.3 er Lovén (2011) opptatt av at veilederen utvikler sin egen veiledningsteori ved hjelp av egne refleksjoner og ut fra de elementer han har i egen ryggsekk, som god kunnskap om teoriene, et eklektisk perspektiv og evne til å være kreativ. Jeg er enig med Lovén i at den reflekterende praktiker er et mål å streve mot. Informantene i undersøkelsen opplevde jeg også som reflekterende rundt egen praksis når de fortalte om egen praksis. Kanskje kan den store pågangen for å være med i undersøkelsen, også sees i sammenheng med at karriereveiledere i AFT-tiltak har lyst og behov for å dele sine erfaringer og refleksjoner rundt egen veiledningsteori og dermed videreutvikle seg som karriereveiledere?

7. Avslutning

Utgangspunktet for denne oppgaven var min undring over hvordan karriereveiledning i et AFT-tiltak kan forstås og beskrives. Hva skjer i møtet mellom jobbveiledere og jobbsøkere, og hvordan kommer jobbsøker frem til aktuell jobbretning? Trond sine refleksjoner rundt spørsmålene fra intervjuet mener jeg oppsummer funnene fra problemstillingen på en god måte:

Det er noe med å klare å trygge dem litt også, ikke kun bare smelle ned hva kravene i tiltaket er, men det handler jo litt om det med å klare å balansere med å være formell og gjøre ting etter boka, men også være litt uformell og kanskje klare å trygge folk på at det her er en person som vil meg vel, som kanskje vil finne ut noe i samarbeid da, at ikke vi er en sånn stor stygg ulv som skal pushe dem rett ut i arbeid, hvis de for eksempel har vært lenge utenfor. Og så tror jeg da at en trenger å bruke noen møter og treffes, og da tenker jeg alle fall for mitt vedkommende, at det å jobbe systematisk med de systemer og papirer vi har, men så må vi også kunne være litt uformell og by litt på seg selv og være litt sånn, ja.

Ti jobbveiledere i AFT-tiltaket ble intervjuet. Gjennom åpne spørsmål kom det frem at omtrent alle jobbveilederne snakket om det samme. Alle saker var spesielle og avvek fra «oppskriften» for gjennomføringen av AFT-tiltaket, og jobbveilederne la mer vekt på individets behov enn kravene fra staten. Jobbveilederne står i et opplevd krysspress på grunn av dette, viste undersøkelsen. Karriereverktøy ble i stor grad brukt av jobbveilederne, men delvis, og på ulike måter, og på ulike tidspunkt i prosessen.

I oppgavens kapittel 5.2.4 sammenliknet jeg karriereveilederen med en jazzmusiker som improviserer for å få til det gode samspillet. Informantene pekte på at det var vanskelig å sette ord på, og gjengi helt konkret hva de gjør, og dermed hva som skjer, i samspillet med jobbsøkerne når de sammen gjør karriereveiledning. Lagace (2009) viser til Carl Størmer som sammen med professor Robert D. Austin grunnla Jazzcode, et konsulent- og underholdningsfirma spesialisert på improvisert samarbeid og kommunikasjon i høy-ytelses team. Størmer sier dette om improvisasjon: «På samme måte som i en samtale, handler alt i jazz om interaksjonen som skjer mellom spillerne». Han viser til den store jazzmusikeren

Miles Davis som hadde en preferanse for det første opptaket. Davis mente at det første opptaket endte opp med å bli det beste fordi det har en magisk kvalitet som bare eksisterer når musikere nærmer seg noe uten en altfor detaljert plan. Jeg støtter Størmer og Davis i dette, og ser på funnene i oppgaven min med samme blikk. Det er det umiddelbare som skjer i samhandlingen mellom to, i denne sammenheng jobbsøker og jobbveileder, som skaper unike resultater. Jeg velger å se det som at de gjør karriereveiledning.

Tar jeg utgangspunkt i denne forståelsen, og ser den i sammenheng med funnene fra undersøkelsen, mener jeg jobbveiledere i AFT-tiltak kan ha nytte av å få tilgang til denne kunnskapen. Kanskje kan kunnskapen, ved å forstå seg selv i en sammenheng innen et system, bidra til å dempe stresset de opplever av å stå i krysspreset. Ved få opp på bordet hva det handler om kan de forstå seg selv som tilstrekkelige og gode fagutøvere. Slik forståelse kan igjen føre til bedre praksisutvikling innen karriereveiledningsfeltet slik jeg ser det.

Arbeidet med denne undersøkelsen har gjort meg nysgjerrig på å utforske og få innsikt i andre forhold ved karriereveiledning knyttet til AFT-tiltaket, som for eksempel; Hva det gjør med jobbsøkere å bli utsatt for kravene fra systemet? Hvilken form for karriereveiledning opplever jobbsøkerne at blir gitt? Målet for AFT- tiltaket er at 50% av deltakerne skal komme over i jobb eller skole. Hva med den resterende andelen, hvordan har karriereveiledningen i tiltaket påvirket dem? Vi vet at mange går over til uføretrygd etter tiltaksslutt. Erfaringen min er i løpet av tiltaket kan tema i samtaler være refleksjoner rundt det å akseptere at helsen ikke muliggjør å delta i arbeidslivet på ordinært grunnlag, og finne alternative måter å leve livet hvor en får brukt sine ressurser og være delaktig i samfunnet. På den måten få fortsette sin karriere, forstått i et bredt perspektiv, selv om det ikke er gjennom lønnet arbeid. Hvilken rolle karriereveiledningen i AFT- tiltaket har spilt for denne gruppen kunne vært interessant å utforske videre.

LITTERATUR

- AFT kravspesifikasjon (2016)** Hentet 01. desember 2019, fra <https://www.arbeidoginkludering.no/kompetanse/publikasjoner/aft-kravspesifikasjon-2016/>
- Alterhaug, B. (2010)** Improvisasjon i veiledning. I: Karlsson, B. og Oterholt, F (Red) *Fenomener i faglig veiledning*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Aubert, A-M (2010)** Kroppen som fenomen i veiledning. I: Karlsson, B. og Oterholt, F (Red) *Fenomener i faglig veiledning*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Aubert, A-M, og Bakke, I.M (2008)** *Utvikling av relasjonskompetanse*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS
- Cochran, L. (1997).** *Career counseling – A Narrative Approach*. Sage publications.
- Engelsrud, G. (2006)** *Hva er kropp*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Fjeldstad (2019).** *Krevende hverdag for jobbspesialister i NAV*. Hentet 12.05.20 fra, <https://velferd.no/arbeidsliv/2019/krevende-hverdag-for-jobbspesialister-i-nav>
- Frøyland, K. (2017).** *Sentrale kvaliteter i arbeidsinkludering av sårbar ungdom, slik ungdom sjølv og arbeidsgivarar opplever det*. Tidsskrift for ungdomsforskning, 2/2017: 3-26.
- Gaarder, I.E og Gravås, T.F (2011).** *Karriereveiledning*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Halvorsen, G. S. (2006)** *Fortellingen som metode. Et essay om én forskningsmetode, men òg om metodens plass i forskningen*. Alta: Høgskolen i Finnmark.
- Halvorsen, K., Riis-Johansen, M.O, Andeneæs, E. Og Thommassen Hammerstad, G. (2018)** *UTVEI – Utvikling av veiledersamtalen i NAV*. Trondheim: NTNU
- Haug, E.H (2015)** *Hvilken kunnskap trenger vi for å gi god karriereveiledning?* Hentet 22.11.2015 fra <http://veilederforum.no/content/hvilken-kunnskap-trenger-vi>
- Haug, E.H (2016).** *Kvalitet i norske skolars karriereveiledning*. Lillehammer: Høgskolen i Innlandet.
- Holland, J. (1997).** *Making vocational choices. A theory of careers*. Florida: Psychological Assessment resources.
- Jacobsen, D. I. (2015)** *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i*

samfunnsvitenskapelig metode. (3.utg.) Oslo: Cappelen Damm akademisk.

Karlsson, B. og Oterholt, F (2010). *Fenomener i faglig veiledning*. Oslo: Universitetsforlaget.

Lagace, M. (2009) *Kind of blue. Pushing Boundaries with Miles Davis*. Hentet 12.05.2020, fra <https://hbswk.hbs.edu/item/kind-of-blue-pushing-boundaries-with-miles-davis>

Lincoln, Y. S. og Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. California: Sage Publications

Lingås, L.G. (2016). *Et kritisk blikk: Evidenskonseptet i karriereveiledning*. Hentet 10.01.20 fra <https://veilederforum.no/content/et-kritisk-blikk-evidenskonseptet-i-karriereveiledning>

Lossius, K. (2020). *Vekk med telling og New Public Management*. Hentet 10.03.2020, fra <https://frifagbevegelse.no/-vekk-med-telling-og-new-public-management-det-er-det-aller-viktigste-mener-psykolog-6.158.685182.35ed6805b4>

Lovén, A. (2011). Trenger vi teorier i veiledning? I: Gaarder, I.E og Gravås, T.F (Red.). *Karriereveiledning*. Oslo: Universitetsforlaget. 20 sider

Martinsen, K (2005). *Samtalen, skjønnnet og evidensen*. Oslo: Akribe

May, R (1988). *Modet att skapa*. Stockholm: Bonniers Grafiska Industrier AB

McMahon, M (2014). New Trends in Theory Development in Career Psychology. I Arulamni, G., Bakhshi, A.J., Leong, F.T.L., Watts, T. (Red.). *International handbook of career development*. Springer.

Nome, H-H (2010). *Kjærlighet i faglig veiledning – Det eneste der er værd at leve for*. B.Karlsson og F. Oterholt (Red), *Fenomener i faglig veiledning* (s. 74-86). Oslo: Universitetsforlaget.

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

Nyseter, T. (2017). *Målesyken som lammer velferden*. Hentet 10.05.20 fra, <https://www.dagbladet.no/kultur/malesyken-som-lammer-velferden/68855938>

OECD (2004a). *Career Guidance. A Handbook for Policy Makers*. Paris: OECD. Available at <http://www.oecd.org/education/innovation-education/34060761.pdf>

- Parson, F. (1909).** *Choosing a vocation.* Meyer Bloomfield.
- Proba-rapport nr. 2019-05,** *Oppfølgingstiltak i og utenfor NAV.* Oslo: Proba samfunnsanalyse
- Ringnes (2020).** *Krevende oppstart for jobbspesialister.* Hentet 12.05.20 fra, <https://memu.no/artikler/krevende-oppstart-for-jobbspesialister/>
- Ryen, A. (2001).** Sentrale paradigmer inne kvalitativ forskning. I: *Det kvalitative Intervju. Fra vitenskapsteori til feltarbeid.* Bergen: Fagbokforlaget.
- Røkenes, O.H og Hanssen P-H (2012)** *Bære eller Briste.* Oslo: Fagbokforlaget.
- Savickas, M (2012).** Life Design: A Paradigm of career Intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development.*
- Schibbye, A.-L.L (1988).** *Familien: Tvang og mulighet. Om samspill og behandling.* Oslo: Universitetsforlaget.
- Seale, C (1999).** *The Quality of Qualitative Research.* Sage. London
- Seikulla, J og Arkil. T (2007).** *Nettverksdialoger.* Oslo: Universitetsforlaget.
- Shulman. L. (1992)** *The skills of helping. Individuals, Families and Groups.* U.S.A : F.E Peacock Publisher.
- Skau, G. M. (2011)** *Gode fagfolk vokser.* Cappelen Damm Akademisk.
- Skjervheim, H. (1996)** *Deltakar og tilskodar og andre essays.* Oslo: Aschehoug.
- Super, D. (2007).** Livsforløb og leverums betydning for karriere. I: Høydal, L. & Poulsen, L. *Karrierevalg – teorier om valg og valgprosesser.*
- Svendsrud, A. (2015).** *Karriereveiledning i et karrierelæringsperspektiv.* Universitetsforlaget.
- Svendsrud, A. (2016).** *Attføringsbedrifter som læringsarena for karriereferdigheter.* Karriereferdighetsprosjekt bransjeforeningen Attføringsbedriftene.
- Thaagaard, T. (2013).** *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode.* 4. Utgave. Bergen: Fagbokforlaget.

Tjora, A. (2018). *Viten Skapt*. Cappelen Damm Akademisk.

Vibe de, M. (2010) *Tilstedeværelse i veiledning*. B. Karlsson og F. Oterholt (Red), *Fenomener i faglig veiledning (s. 40-56)*. Oslo: Universitetsforlaget.

Videnes, A. K. (2019) *Når professoren spiller dum*. Hentet 03.12.19 fra, <https://www.forskerforum.no/nar-professoren-spiller-dum/>

Wig, B.B (2020) *Hva er egentlig lærende organisasjoner?* Hentet 17.02.20 fra, <https://www.dagensperspektiv.no/synspunkt/bjarne-berg-wig>

Wig, B.B (2018) *Lærende organisasjoner*. Oslo: Gyldendal Akademisk

Vedlegg 1

6.5.2020

Meldeskjema for behandling av personopplysninger

NSD NORSK SENTER FOR FORSKNINGSDATA

NSD sin vurdering

Prosjekttittel

Veiledere praktisering av karriereveiledning i AFT-tiltak

Referansenummer

888962

Registrert

14.04.2020 av Sissel Hunderi - 150642@stud.inn.no

Behandlingsansvarlig institusjon

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

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Grete Halvorsen , grete.halvorsen@inn.no, tlf: 95789850

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Sissel Hunderi, sisselhunderi1@gmail.com, tlf: 99238281

Prosjektperiode

15.05.2018 - 15.09.2020

Status

28.04.2020 - Vurdert

Vurdering (1)

28.04.2020 - Vurdert

BAKGRUNN

Behandlingen av personopplysninger ble opprinnelig meldt inn til NSD 26.04.2018 (NSD sin ref: 60517) og vurdert under personopplysningsloven som var gjeldende på det tidspunktet. Den 14.04.2020 meldte studenten inn forlengelse av prosjektet.

VURDERING

Det er vår vurdering at behandlingen/hele prosjektet vil være i samsvar med den gjeldende personvernlovgivningen, så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet 28.04.2020 med vedlegg. Behandlingen kan fortsette.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde:

https://nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 15.09.2020. Opprinnelig prosjektslutt var 31.05.2019.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet har innhentet samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger.

Vår vurdering er at prosjektet la opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det var en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. Samtykke vurderes dermed som gyldig også etter gjeldende personvernregelverk.

Lovlig grunnlag for behandlingen er den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

PERSONVERNPRINSIPPER

NSD vurderer at behandlingen av personopplysninger følger prinsippene i personvernforordningen om:

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

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

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

NSD vurderer at informasjonen som de registrerte mottok var godt utformet etter personopplysningsloven som var gjeldende på det tidspunktet. Det vurderes at informasjonen også er tilstrekkelig for å innhente et informert samtykke og oppfylle informasjonsplikten etter nytt personvernregelverk. Informasjonen oppfyller krav til form, jf. personvernforordningen art. 12.1, og mangler kun informasjon om nye rettigheter og kontaktopplysninger til institusjonens personvernombud for å oppfylle alle krav til innhold, jf. art. 13.

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

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

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

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

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

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

Vedlegg 2

Intervjuguide til studien: *Veilederes praktisering av karriereveiledning i AFT-tiltaket.*

Problemstilling:

Hva skjer i møtet mellom jobbveileder og jobbsøker i AFT-tiltak når jobbsøker finner frem til aktuell jobbretning?

Aktuelle tema for spørsmål:

1. Hvis du f.eks. tar utgangspunkt i de tre siste jobbsøkerne du arbeidet med, kan du beskrive hvordan dere kom frem til jobbretningen som ble valgt?
2. Har du noen tanker om hvorfor du valgte akkurat disse fremgangsmåtene i samarbeidet med jobbsøkere?
3. Har du gjennom denne samtalen fått belyst hvordan du typisk samarbeider med jobbsøkere med hensyn til å finne jobbretning for jobbsøker?
4. Er det noe du ønsker å tilføye?

Vedlegg 3

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet

Veilederes praktisering av karriereveiledning i AFT-tiltaket

Bakgrunn og formål

Formålet med denne studien er å øke kunnskapen om hvordan veiledere i AFT-tiltak praktiserer karriereveiledning i samhandling med jobbsøker.

Problemstilling: Hva skjer i møtet mellom jobbveileder og jobbsøker i AFT-tiltak når jobbsøker finner aktuell jobbretning ?

Du spørres om å delta fordi du jobber som veileder i AFT-tiltak.

Hva innebærer deltakelse i studien?

Deltakelse i studien innebærer å være med på et individuelt intervju tidsbegrenset til en time. Intervjuet vil av praktiske hensyn taes opp med lyd og evt. bilde med mobiltelefon dersom informanten er komfortabel med dette.

Hva skjer med informasjonen om deg?

Intervjuet vil bli transkribert fra et evt. opptak like etter intervjuet har funnet sted, og opptaket vil deretter bli slettet. Informasjonen som kommer frem under intervjuet vil bli anonymisert i masteroppgaven. Det skal ikke være mulig å gjenkjenne personer eller arbeidssteder i den ferdige oppgaven. Det vil ikke bli lagret personlig informasjon om deg. Materialet vil kun bli lest av meg om min studieveileder. Prosjektet skal etter planen avsluttes 31.05.2019 og datamaterialet vil bli anonymisert innen denne datoen.

Frivillig deltakelse

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

Dersom du ønsker å delta eller har spørsmål til studien, ta kontakt med Sissel Hunderi tlf. 99238281. Veileder for prosjektet er førsteamanuensis Grete Salicath Halvorsen, Høgskolen Innlandet, tlf. 61288000.

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, NSD - Norsk senter for forskningsdata AS.

Samtykke til deltakelse i studien

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

(Signert av prosjektdeltaker, dato)