

Fakultet for helse- og sosialvitenskap

Kristin Eriksen Akre-Hansen

Masteroppgave

Er det rom for heltidskulturprosesser innenfor karriereveiledning?

En kritisk diskursanalyse av det nye nasjonale
kvalitetsrammeverket for karriereveiledning.

Does Career guidance include full-time culture processes?

A critical discourse analysis of the New Norwegian framework for Career guidance.

Master i karriereveiledning, bredde

2020

Samtykker til tilgjengeliggjøring i digitalt arkiv Brage

JA NEI

Innhold

INNHOOLD	3
NORSK SAMMENDRAG	7
ENGELSK SAMMENDRAG (ABSTRACT).....	8
FORORD	9
1. INNLEDNING	10
1.1 PROBLEMSTILLING OG FORSKNINGSSPØRSMÅL	10
1.2 KVALITETSRAMMEVERKET	12
1.3 OVERGANG TIL ØKT HELTIDSARBEID	13
1.4 ARBEIDETS OPPBYGGING	14
2. BAKGRUNN.....	16
2.1 HELTIDSKULTUR.....	16
2.1.1 <i>Historisk tilbakeblikk</i>	16
2.1.2 <i>Definisjon heltidskultur</i>	17
2.2 KARRIEREVEILEDNING.....	21
2.2.1 <i>Historisk tilbakeblikk</i>	21
2.2.2 <i>Definisjon karriereveiledning</i>	24
3. TEORI.....	27
3.1 TIDLIGERE FORSKNING.....	27
3.2 TEORETISK BAKTEPPE	30
3.2.1 <i>Helhetlig modell</i>	30
3.2.2 <i>Samspill mellom enkeltdeler og mellom mennesker</i>	32
3.2.3 <i>Systemisk tenkning</i>	34

4. METODE OG ANALYSE	37
4.1 DISKURSANALYSE	37
4.1.1 <i>Valg av metode</i>	37
4.1.2 <i>Diskurs</i>	38
4.2 KRITISK DISKURSANALYSE.....	39
4.3 FAIRCLOUGHS MODELL	40
4.4 MULTIMODAL KRITISK DISKURSANALYSE.....	41
4.5 DOKUMENTER	42
4.6 UTVELGELSE AV DOKUMENTER.....	43
4.6.1 <i>Kvalitetsrammeverket</i>	43
4.7 TOLKNING	44
4.8 VITENSKAPSTEORETISK STÅSTED	45
4.8.1 <i>Sosialkonstruktivisme</i>	46
4.8.2 <i>Kritisk realisme</i>	47
4.9 RELIABILITET OG VALIDITET	48
4.9.1 <i>Reliabilitet</i>	48
4.9.2 <i>Validitet</i>	49
4.9.3 <i>Sammenheng mellom spørsmål, teori, metode og fremgangsmåte</i>	49
4.10 ANALYSE	52
4.10.1 <i>Velge ut dokumenter til analyse</i>	52
4.10.2 <i>Innledende tekstanalyse</i>	52
4.10.3 <i>Tekstanalyse av aktuelle tekstdeler</i>	54
4.10.4 <i>Semiotiske komponenter</i>	55
4.10.5 <i>Lingvistiske komponenter</i>	56

4.10.6	<i>Diskursive komponenter</i>	56
4.10.7	<i>Visuell analyse</i>	57
4.10.8	<i>Sjanger</i>	59
5.	RESULTATER	60
5.1	IDENTIFIKASJON AV DISKURSER OG DISKURSORDEN	60
5.1.1	<i>Aktørhierarki</i>	60
5.1.2	<i>Intensjonsorden</i>	61
5.1.3	<i>Kontekstfundament</i>	66
5.2	SVAR PÅ FORSKNINGSSPØRSMÅL OG PROBLEMSTILLING	69
5.2.1	<i>Forskningsspørsmål I</i>	69
5.2.2	<i>Forskningsspørsmål II</i>	70
5.2.3	<i>Forskningsspørsmål III</i>	71
5.2.4	<i>Problemstilling</i>	71
6.	DRØFTING	73
6.1	SAMFUNNSPERSPEKTIV	73
6.1.1	<i>Spenning mellom det individuelle og det kollektive</i>	73
6.1.2	<i>Ustøtingsmekanisme og utenforskap</i>	75
6.2	FRA TANKE TIL PRODUKT	77
6.2.1	<i>Kommunikasjonsfellesskap</i>	77
6.2.2	<i>Retningsgivende kontekst</i>	78
6.2.3	<i>Dimensjoner i kommunikasjonsprosessene</i>	79
6.3	KONSEKVENSER FOR PRAKSIS	80
6.3.1	<i>Manglende mulighet for fellesskap</i>	80
6.3.2	<i>Individfokus</i>	81

6.3.3	<i>Organisasjons- og samfunnsnivå</i>	81
7.	AVSLUTNING	85
7.1.1	<i>Oppsummering</i>	85
7.1.2	<i>Videre forskning</i>	86
7.1.3	<i>Forskerrollen</i>	87
	LITTERATURLISTE	89

Norsk sammendrag

Helsesektorens overgang til økt heltidsarbeid, eller heltidskultur som det omtales som, er en av samfunnets store oppdrag for å skape et anstendig arbeidsliv for alle ansatte i helsesektoren og for å motvirke eksklusjon og utenforskap hos deltidsansatte. Et annet nasjonalt samfunnspolitisk oppdrag er karriereveiledningens rolle i arbeidet med å skape et mer effektivt og dynamisk samfunn som motvirker eksklusjon og utenforskap. Her er det sammenfall i begge områders samfunnsoppdrag selv om fagområdene tradisjonelt ikke arbeider sammen for å oppnå målene. Karriereveiledningsområdet er for tiden i en faglig utviklingsprosess frem mot en profesjonalisering av faget, og i den forbindelse er fagområdet i ferd med å avslutte et arbeid med et kvalitetsrammeverk som et fundament for fagmiljøets forståelse av samfunnsoppdraget og rammefaktorene faget opererer innenfor.

Denne studien undersøker om det er sammenfall mellom heltidskulturprosesser i helsesektoren og det nye nasjonale kvalitetsrammeverket for karriereveiledning når det gjelder aktører, intensjoner og kontekster. Via en multimodal kritisk diskursanalyse, konkluderes det med et sammenfall mellom områdene i styringsdokumenter og i samfunnspolitiske mål, mens sammenfallet ikke kommer frem i kvalitetsrammeverket. Manglende sammenfall argumenteres ut fra et aktørhierarki, intensjonsorden og et kontekstfundament funnet i kvalitetsrammeverket.

Engelsk sammendrag (abstract)

The health sector's transition to increased full-time work, or full-time culture as it's referred to, is one of society's major tasks for creating a decent working life for all employees in the health sector, and to counteract exclusion among part-time employees. Another national socio-political task is the Career guidance role in the work of creating a more efficient and dynamic society that counteracts exclusion. There is a coincidence in both areas' social tasks, even though they traditionally don't work together to achieve the goals. The Career guidance area is currently in a professional development process leading up to a professionalization. They are in a process of concluding a quality framework as a foundation for the academic community's understanding of the social task, and within the framework factors that the area operates.

This thesis examines whether there is a coincidence between full-time cultural processes in the health sector and the new national quality framework for career guidance in terms of actors, intentions and contexts. The conclusion is that a coincidence between the areas management documents and their social policy goals is uncovered, while the coincidence does not appear in the quality framework. Lack of coincidence in the framework, is based on identified discourses within an actor hierarchy, order of intent and a context foundation.

Forord

For en reise!

Nå er jeg ved denne reisens slutt og en ferdig masteroppgave ligger på bordet foran meg. Det gjør meg glad, stolt og takknemlig. Reisen har bestått av mange følelser – den har vært skremmende, spennende, frustrerende, arbeidsom og givende. Det er bra jeg ikke visste om alle opp- og nedturene før jeg begynte 😊 Underveis har det vært perioder i flyt-sonen, men det har også vært perioder der jeg har tatt «et kvarter av gangen». Gjennom alle fire årene har jeg hatt mange gode støttespillere som har bidratt til at jeg nå har kommet i mål.

Tusen takk til:

- Arbeidsgiveren min som har gitt meg mulighet og tid til å gjennomføre, og som har heiet på meg.
- Alle kollegaene mine som har vært tålmodige, interesserte og støttende.
- Alle foreleserne på høyskolen for tålmodigheten og åpenheten for at jeg hadde noe på karriereveiledningsstudiet å gjøre.
- Alle medstudenter for gode diskusjoner, godt samarbeid og støtte underveis.
- Veilederen min, Erik H. Haug, for å ha holdt motet mitt oppe og for god og konstruktiv veiledning.
- Familien min som har støttet meg hele veien.
- Mannen min, Kjetil, og jentene hjemme, Merete og Marie. Tusen, tusen takk for tålmodigheten, for engasjementet, for omtanken og for støtten underveis ❤️ Det er en lagseier at jeg har kommet i mål, og nå er vi glad for at målstreken er passert.

Kristin Eriksen Akre-Hansen

Jevnaker, 14. september 2020

1. Innledning

«Mellom dei spørsmåla vi også bør stille, er om det sterke personfokuset som vi i dag har innafor karriererettleiinga, kjem ut av proporsjon når dei avgjerande premissane for karrierevegane er strukturelle, nemleg arbeidsmarknaden sine vilkår.» (Muren & Lingås, 2018).

1.1 Problemstilling og forskningsspørsmål

I mitt daglige virke er jeg prosessveileder i helse- og omsorgssektoren i en kommune hvor deltidsarbeid er like utbredt som i resten av Norge. Konsekvensene av en kultur preget av deltidsarbeidende oppleves hver dag. Det er utfordrende å lede og organisere arbeidet når du har en personalgruppe som er mer eller mindre tilfeldig sammensatt hver dag, og med få ansatte som er kontinuitetsbærere fra dag til dag og uke til uke. Det er utfordrende å være kollega og fagutøver når både arbeidstiden, arbeidsoppgavene og hvilke kolleger du skal arbeide sammen med er uforutsigbar. Det oppleves også konsekvenser for tjenestemottaker ved at tjenestene blir av varierende kvalitet fordi det er forskjellige personer med forskjellig forutsetninger og fagkompetanse som daglig og ukentlig utfører tjenestene en mottar.

Helse- og omsorgssektorens prosessarbeid i overgangen til mer heltidsarbeid engasjerer meg. Engasjementet lever fordi det handler om like muligheter for alle mennesker til å kunne forsørge seg, etablere seg samt ha mulighet til opparbeide seg fulle pensjonsrettigheter. Det handler også om å kunne tilby et anstendig arbeidsliv ved å gi lik tilgang til rettigheter og muligheter som gjelder kompetansepåfyll, kurs, muligheter til å delta og bidra til fellesskapet og muligheter til å påvirke egen arbeidshverdag.

Hva har helse- og omsorgssektorens prosessarbeid i overgangen til mer heltidsarbeid med karriereveiledning å gjøre? I utgangspunktet kan en tenke at det er to forskjellige fagområder og kompetanseområder. Om disse områdene har noe med hverandre å gjøre, kan det være når individer som jobber i helse og omsorgssektoren tar kontakt med et karriereveiledningscenter for å få veiledning i det spenningsfeltet de opplever. Eller det kan være i veiledningssituasjoner av elever, studenter, lærlinger i deres valgsituasjoner for utdanning eller arbeid. Men kan det tenkes at karriereveiledningsområdet har noe å tilby helse og omsorgssektoren i deres overgang fra stor andel deltidsarbeidende til en sektor preget av heltidsarbeidende? Kan det

tenkes at helse og omsorgssektoren har noe å tilføre karriereveiledningsområdets perspektiver på veiledning, prosesser og hvilket nivå det kan jobbes på?

Utvikling av helse- og omsorgssektoren til det den er i dag, har gitt en grunnstruktur og en grunnforståelse av sektoren som er godt innarbeidet og forankret innad i sektoren og den er også godt innarbeidet og forankret for samfunnet forøvrig. Når helse- og omsorgssektoren nasjonalt ser at grunnstrukturen og grunnforståelsen bør endres for å bedre kunne tilpasse seg morgendagens samfunn for å kunne løse samfunnsoppdraget på en bedre måte, vil det bety omfattende omstillinger på alle nivå (Meld. St. 29 (2012-2013)). Fra hver berørte arbeidstaker via virksomheter til kommuner og stat. Når vi beveger oss over til karriereveiledningsområdet og ser på den siste utviklingen, er fagmiljøet inne i en prosess med utvikling av et felles kvalitetsrammeverk (Kompetanse Norge, 2019). Kvalitetsrammeverket vil være et steg frem mot en profesjonalisering av faget og vil gi et bilde på fagområdets grunnforståelse og grunnstruktur. Kvalitetsrammeverket vil være fundamentet for hvordan fagmiljøet forstår sitt samfunnsoppdrag og hvilke rammefaktorer faget skal operere innenfor (Kompetanse Norge, 2019). Utleddet av dette vil jeg si at begge fagområder for tiden er i hver sine utviklingsprosesser. Jeg ønsker å sette på meg forskerbrillene og utforske om det kan være noen koblinger mellom disse to fagområdene. Det vil derfor være interessant å gå til kjernen av begge områdene via deres egne beskrivelser av eget fagområde og utforske om det er noen koblinger mellom dem, og særlig om karriereveiledningsområdet inkluderer prosesser og målgrupper, som helse- og omsorgssektoren representerer, inn i sitt utviklingsarbeid.

Min problemstilling blir derfor:

Er det noen sammenfall mellom det nye kvalitetsrammeverket for karriereveiledning og omstillingsprosesser som helse- og omsorgssektorens overgang til økt heltidsarbeid?

Ved å få svar på dette avdekker jeg om det finnes noen koblinger mellom de to fagområdene. Svaret vil kunne bidra til en videre utforskning av hvordan de to fagområdene kan nyttiggjøre seg hverandre i arbeidet med de samfunnsoppdrag hver av de skal svare ut. Det vil kunne få betydning for utvikling av karriereveiledningsområdet og for utvikling av heltidskulturområdet, og for deres grunnforståelse og grunnstruktur.

Jeg ser det hensiktsmessig å tydeliggjøre noen områder jeg ønsker å fokusere på, og det jeg er ute etter å utforske er formulert i følgende forskningsspørsmål:

I – om deltidsansatte og ledere er omfattet av aktørene som beskrives i kvalitetsrammeverket,

II – om arbeidsprosesser som helse og omsorgssektorens utvikling av en ny grunnforståelse og ny grunnstruktur omfattes av intensjonene til karriereveiledning som beskrives i kvalitetsrammeverket,

III – om virksomhet-, organisasjons- og/eller sektornivå er omfattet av arbeidsområdene/kontekstene innenfor karriereveiledning som beskrives i kvalitetsrammeverket.

I det følgende kommer et underkapittel om kvalitetsrammeverket (punkt 1.2) og om overgang til økt heltidsarbeid (punkt 1.3). Dette er de mest sentrale begrepene i problemstillingen, mens fra forskningsspørsmålene vil begrepene aktør, intensjon og kontekst bli nærmere utdypet i teorikapittelet (kap. 3).

1.2 Kvalitetsrammeverket

Kunnskapsdepartementet har gitt Kompetanse Norge (direktorat under Kunnskapsdepartementet) i oppdrag å utrede og igangsette utviklingen av et kvalitetsrammeverk for karriereveiledningstjenester (Kompetanse Norge, 2019). Kompetanse Norge beskriver karriereveiledning som et ungt fagområde i norsk sammenheng og ser på utvikling av kvalitetsrammeverket som et faglig utviklingsarbeid (Kompetanse Norge 2019, s. 7), og gir føringer på bred involvering i arbeidet. I utviklingen av et kvalitetsrammeverk vil produktet, slik jeg ser det, være et standpunkt for hvordan karriereveiledning kan forstås og praktiseres. Når en rekke fagfolk har jobbet med dette over lenger tid vil resultatet være beskrivende, førende og definerende for hva karriereveiledning ønsker å være og for hvordan karriereveiledningsområdet vil oppfattes. Det etableres noen grunnforståelser og grunnstrukturer – eller diskurser - som vil prege fagområdet fordi det er fagfolk som har vurdert sammen og kommet frem til et resultat.

Hensikten med et kvalitetsrammeverk beskrives ytterligere (Kompetanse Norge 2019, s. 7) og målet med kvalitetsrammeverket er å kunne gi alle innbyggere et likeverdig tilbud om karriereveiledning. Kvalitetsrammeverket skal kunne benyttes for utvikling av kvalitet i

praksisfeltet, og for styring og ledelse av tjenestene og fagområdet. Kvalitetsrammeverket skal inneholde fire leveranser:

1. kompetansestandarder (profesjonell karriereveiledning),
2. karrierekompetanse (læringsutbytte av karriereveiledning),
3. etikk (prinsipper og retningslinjer for god praksis)
4. kvalitetssikring (kvalitetskriterier, indikatorer, evaluering, statistikk og forskning).

Arbeidet med de tre første punktene er nærmest ferdigstilt, og vil lanseres mot slutten av 2020.

Min vurdering er at kvalitetsrammeverket vil ha stor betydning for hvordan karriereveiledningsområdet vil utvikle seg i tiden fremover. Om en tenker at kvalitetsrammeverket er et «minste felles multiplum» for alle tjenester som ønsker å plassere seg under paraplyen «Karriereveiledning», vil det være hensiktsmessig å utforske dette kjernedokumentet for å se om det er rom for (eller plass til) overganger lignende helse- og omsorgssektorens overgang til økt heltidsarbeid.

1.3 Overgang til økt heltidsarbeid

Overgangen til økt heltidsarbeid omtales ofte som overgang til heltidskultur, og er en stor omstillingsprosess som sektoren er satt til å gjennomføre. Heltidskultur har stort politisk fokus og gjennom valgkampen høsten 2019 var «rett til heltidsstilling» en viktig valgkampsak. På nasjonalt nivå har partene i arbeidslivet vært opptatt av denne utfordringen lenge, og siden 2013 har det vært utarbeidet et enighetsdokument «Det store heltidsvalget» (Heltidserklæringen, senere revidert i 2015 og 2018). Partene som har utarbeidet dette er KS (kommunenes interesseorganisasjon), Fagforbundet, Delta og Norsk Sykepleierforbund og de har forpliktet seg til å arbeide sammen for å utvikle en heltidskultur i helse- og omsorgssektoren. De sier at en heltidskultur er avgjørende for å sikre kvalitet, bedre arbeidsmiljø og tilstrekkelig kompetanse i tjenestene. Heltidserklæringen gir uttrykk for hva den felles enigheten mellom partene består av og hva begge parter er enige om som veien videre i arbeidet. Erklæringen formidler et stort ansvar til det lokale nivået for gode, brede og involverende prosesser.

Hva er forskjellen på økt heltidsarbeid og heltidskultur? I korthet kan det forstås som at heltidsarbeid handler om stillingsstørrelser og utvikling opp mot 100 % stillinger, og at heltidskultur handler om noe utover stillingsstørrelser. Heltidskultur innebærer momenter som kollektiv holdning, kollektive normer og kollektive forventninger til hvordan ting «er» eller «bør være» (Ingstad, 2016c). Motsetningen til heltidskultur er deltidskultur – overgangen mellom disse to er selve kjerneprosessen i utviklingen av økt heltidsarbeid. De to begrepene er hverandres motsetninger, og det som kjennetegner deltidskultur er det samfunnet vil vekk fra. Kjennetegnene til heltidskultur er det sektoren vil ha mer av. Jeg kommer nærmere tilbake til begrepene i kapittel 2.

Når en sektor skal gå fra en kultur til en annen, vil omstillingsprosessene ha en kompleksitet som innebærer en stor transformasjon. Overgangen fra gammel til ny praksis og tenkemåte fordrer mye av alle aktører, og denne menneskelige samhandlingen for å få til et resultat krever planlegging og ledelse for å skape og opprettholde et samhandlings- og dialogrom over en viss tid (Ingstad, 2016c). For meg handler det om fasilitering og veiledning av individer og grupper i sin prosess med å forstå, akseptere og håndtere en felles overgang. Dette er en prosess med mange aktører på ulike nivåer og med mye verdier, interesser, preferanser og prinsipper satt i spill.

Innledningsvis hadde jeg noen retoriske spørsmål om karriereveiledningsområdet og heltidskulturområdet hadde noe å tilby og lære av hverandre når det gjaldt overganger, veiledning og prosesser. Begge fagområder har bl.a. en fot innenfor arbeidslivsparaplyen, de har begge en fot innenfor endrings-, omstillings- og utviklingskompetanse og de har begge en fot innenfor relasjonskompetanse. I det henseende vil de ha en mulighet for et fellesskap. En av mine forforståelser, basert på egne erfaringer, er at det ikke er så enkelt å se hva disse fagområdene kan tilby og lære av hverandre. Det er derfor jeg har valgt å gå inn i dette spenningsfeltet for å utforske, lære og utvikle større forståelse som kan belyse dette i noen grad.

1.4 Arbeidets oppbygging

I innledningskapittelet er nettopp problemstillingen og forskningsspørsmålene presentert sammen med en kort introduksjon av kvalitetsrammeverket og overgangen til heltidskultur i helse- og omsorgssektoren.

I kapittel 2 Bakgrunn, utdypes de mest sentrale elementene fra hvert av fagområdene som kvalitetsrammeverket og omstillingssprossene i helse og omsorgssektoren hører innunder – heltidskultur og karriereveiledning. Utdypingen er ment å gi et bakteppe for forståelsen av fagområdene og en referanseramme gjennom oppgaven.

Kapittel 3 Teori, innledes med en presentasjon av den tidligere forskningen jeg klarte å finne. Teoridelen baseres på Skjeseths (2014, s. 9) helhetlige modell for hva som er i virksomhet i enhver prosess. Skjeseths tankegodset danner en sammenheng med forskningsspørsmålene og metoden som vil synliggjøres nærmere i neste kapittel.

I kapittel 4 Metode og analyse gjøres en gjennomgang av valgt metode, vitenskapsteoretisk ståsted, samt redegjørelse for validitet og reliabilitet. Andre halvdel av kapittelet redegjør for tekstanalysen som er utgangspunktet for resultat- og drøftingsdelene. Dette kapittelet omhandler trinn to til fem fra den metodiske fremgangsmåten det redegjøres for i kapittelet (se tab. 4).

I kapittel 5 Resultater presenteres resultatene, og problemstillingen og forskningsspørsmålene svares ut fra et aktørhierarki, en intensjonsorden og et kontekstfundament. Kapittelet omhandler trinn seks og delvis trinn syv fra fremgangsmåten (tab. 4).

I kapittel 6 Drøfting, vurderes resultatene fra kapittel fem i forhold Faircloughs siste nivå, sosiale strukturer, i betydning samfunnsperspektiv samt konsekvenser for fremtidig praksis. Kapittelet berører trinn syv, åtte og delvis ni fra fremgangsmåten (tab. 4).

Kapittel 7 Avslutning, består av en kort oppsummering av oppgaven samt en egenrefleksjon over forskerrollen. Trinn ti fra fremgangsmåten (tab. 4) svares også delvis ut her sammen med vurderingen av validitet og reliabilitet fra kapittel fire.

2. Bakgrunn

I dette kapitlet redegjøres det kort for heltidskulturens og karriereveiledningens historikk og definisjoner. Jeg starter med heltidskultur etterfulgt av karriereveiledning.

Både karriereveiledningsområdet og heltidskulturarbeidet er, som tidligere nevnt, inne i hver sine utviklingsprosesser. I begrepet utvikling ligger det forventning om at en skal gå fra det eksisterende til noe bedre – en forbedring av det som er i dag. Det betyr ikke at det som eksisterer i dag ikke er bra. Det betyr at med mer erfaring, ny innsikt, ny kompetanse kommer tanker om at ting kan eller bør gjøres annerledes, og en må utvikle ny teori og/eller praksis til noe annet enn i dag. I denne transformasjonen vil en ny definering av egen eller en gruppes forståelse av eget fagområde komme til liv. Peavy (2012, s. 64) kaller det transformativ læring, og han sier fra tidligere læringssituasjoner oppstår det nye meninger, nye forståelser og nye fortolkninger. Jeg opplever at det er en slik utviklingsfase både karriereveiledningsområdet og heltidskulturområdet er inne i. Det vil derfor være interessant å se hva som har ledet hver av fagområdene frem til der de er i dag. I den videre teksten i dette kapitlet vil jeg derfor se bakover på hver av fagområdene for å gi et innblikk i fagområdenes utvikling og deres nåværende ståsted. Dette vil et innblikk i hvordan jeg tolker begge fagområdenes grunnforståelse og grunnstruktur, og vil gi et bilde av innenfor hvilken forståelse jeg vil analysere og tolke det jeg senere kommer frem til.

2.1 Heltidskultur

I de senere årene har omfang av deltidsstillinger vært gjenstand for mye diskusjon og oppmerksomhet. Fra det politiske hold gis det føringer om å redusere omfanget av deltidsstillinger, og det begrunnes med bl.a. arbeidskraftsbehovet i fremtiden, økt likestilling, utjevning av sosiale/økonomiske forskjeller, driftsmessig hensyn for arbeidsgiverne, kvalitet på tjenestene og arbeidsmiljøet for medarbeiderne (Moland, 2013, s. 14).

2.1.1 Historisk tilbakeblikk

Kari Ingstad har beskrevet utvikling av deltids-/heltidskultur (Ingstad 2016b) og sier at det var vanlig for sykepleiere å jobbe heltid frem til 1960-1970-årene. De sluttet å arbeide når de fikk barn fordi heltidsstillinger og den sosiale forventningen om å ta seg av barn og hjem gjorde at hjem og arbeid ikke kunne kombineres. Fra at det var vanlig at kvinner sluttet å arbeide når de

fikk barn, snudde utviklingen i disse tiårene til at kvinner ville fortsette å jobbe selv om de fikk barn. I tillegg utviklet helsesektoren seg til å bli større og mer omfangsrik. Disse to utviklingstrekkene, økt behov for fagpersonell og kvinner med hovedansvar for omsorg for barn og som fremdeles ville jobbe, resulterte i økt tilvekst av deltidsstillinger slik at familieliv og arbeid kunne kombineres. Når vi runder det neste tiåret, 1980-årene, kommer en arbeidstidsreform hvor den ukentlige arbeidstiden blir redusert fra 38 timer til 35,5. Denne reduksjonen tas ut i helgearbeid i helsesektoren, mens i andre sektorer tilpasser de skiftordningene til den nye arbeidstiden og opprettholder fulle stillinger. Ved å fjerne arbeidstid på helgene ble stillingene i helsesektoren redusert og økt deltidsarbeid ble resultatet. Denne utviklingen har fortsatt frem til nåværende tiår, og selv om arbeidslivets parter har forsøkt å initiere flere tiltak som skal motvirke denne utviklingen, har sektoren ennå ikke lyktes med gå fra deltidskultur til heltidskultur.

Med samfunnets utvikling av levestandard, velferdsordninger og likestilling har helsepersonell i dag mer og mer behov for (- og krever i større grad) heltidsstillinger. I tillegg viser den demografiske utviklingen at fremtiden krever større behov for fagpersonell om dagens velferdsordninger skal kunne ta imot etterkrigskullene – den såkalte eldrebølgen (Meld. St. 29 (2012-2013)). Helsesektoren har behov for å aktivere den arbeidskraftreserven som ligger i ubenyttet arbeidskraft til deltidsansatte. Dette viser at det er et felles ønske og behov for heltidsstillinger mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, men hvorfor får de det ikke til? Ingstad (2016a, s. 18) kaller dette en gordisk knute. Dette gjenspeiler en utfordring som er vanskelig å løse, og på tross av mange forsøk på å løse utfordringen har det ikke latt seg gjøre. For å løse en gordisk knute trengs det radikale eller resolute virkemidler. Ingstad sier videre at det er bred enighet blant forskerne i Norge at løsningen på denne knuten ligger i å finne gode turnusløsninger for helgearbeid. Ut fra det, leser jeg at den største utfordringen OG løsningen, ligger i utforming av turnuser (plan over arbeidstid og arbeidsfri) – og da med spesielt fokus på helgearbeidet – og at det er primært helgearbeidet som er den gordiske knuten. Etter min erfaring er det her arbeidet står og stanger i dag – ved den gordiske knuten

2.1.2 Definisjon heltidskultur

Utviklingen av heltidskulturbegrepet representerer i realiteten fremtiden – eller det en ønsker å oppnå for fremtiden. Dette kan jeg si fordi helse- og omsorgssektoren i dag faller inn under Moland og Bråthens (2019, s. 108) klassifisering som «Kultur med omfattende bruk av deltid». Nasjonalt har Norge en heltidsandel i helse- og omsorgssektoren på 26 % og dermed preges

sektoren av en deltidskultur etter Moland og Bråthens klassifisering. Jeg kommer tilbake til denne klassifiseringen.

I 2016 formulerte Ingstad (2016a, s. 17) en definisjon på heltidskultur som følger: «... en situasjon der halvparten eller flere av de ansatte som arbeider turnus, har 100 % stilling.» Denne definisjonen impliserer at økte heltidsansettelser skaper en heltidskultur, men hva er egentlig heltidskultur? Heltidskultur er bl.a. arbeid med stillingsstørrelser, men Ingstad (2016a) sier også at utvikling av heltidskultur handler om et langsiktig arbeid i en kontinuerlig prosess. Arbeidet er bl.a. avhengig av arbeidsgivers og tillitsvalgtes holdninger til heltid-deltidsproblematikken, og det handler om holdninger, normer og forankring av arbeidet på alle nivå. Ingstad forklarer videre at det vil finnes både sterke og svake heltidskulturer. Dette er avhengig av andel heltidsansatte utover 50 %, samt kulturen på stedet. Jo sterkere forventningene er til at du har heltidsstilling, jo sterkere vil kulturen være.

Moland og Bråthen (2019, s. 107) har videreutviklet heltidskulturbegrepet og mener at heltidskultur kan uttrykkes på flere måter, bl.a. ved

- høy andel heltidsansatte og en høy gjennomsnittlig stillingsstørrelse,
- en uttrykt arbeidsgiverpolitikk med betydning for stillingsutlysninger, plandokumenter og ulike retningslinjer og arbeidsmiljøene, og når ansatte kan stå i fulle stillinger over tid
- om kjennetegnene på heltidskultur er på plass: er ufrivillig deltid borte, dekkes helgene av fast ansatte, er tjenestekvaliteten stabil på helger og hverdager, har bruker få ansatte å forholde seg til, er kompetansen ut mot bruker styrket m.m.

Når det gjelder andel heltid og gjennomsnittlig stillingsstørrelse har Moland og Bråthen (2019, s. 108) forsøkt å tallfeste nivåer på en skala fra sterk deltidskultur til sterk heltidskultur.

Tabell 8.3 Organisasjonskulturer med ulik bruk av heltid-deltidsansatte.

	Heltids- andel fra	Heltids- andel til	Deltids- andel fra	Deltids- andel til
Kultur med svært omfattende bruk av deltidsansatte	0	20	80	100
Kultur omfattende bruk av deltidsansatte	21	30	70	79
Kultur med svak overvekt av deltidsansatte	31	40	60	69
Kultur med litt av hvert	41	60	40	59
Kultur med svak overvekt av heltidsansatte	61	70	30	39
Kultur med omfattende bruk av heltidsansatte	71	80	20	29
Kultur med svært omfattende bruk av heltidsansatte	81	100	0	19

Tabell 1 Heltidskulturskala ut fra heltidsandel

Tabell 1 viser at første nivå for kunne si at det eksisterer en heltidskultur, er hvis andel heltid er 61 % eller høyere i en gitt personalgruppe. Om en har en heltidsandel mellom 41 og 60 % ligger en på vippen til å kunne kalle det en heltidskultur. Ved 40 % eller lavere i andel heltid vil det eksistere en deltidskultur. Når nasjonale tall viser at helse og omsorgssektoren har en heltidsandel 26 %, ser vi at deltidskulturen er opprettholdt. Kulturen er sterkt forankret i det norske arbeidslivet og mellom partene i arbeidslivet. Det er et sterkt paradigme som har gode vilkår for opprettholdelse.

Moland og Bråthen (2019, s. 108) sier også at gjennomsnittlig stillingsstørrelse kan være en god pekepinn for status på heltidskultur. Årsaken er at det er mulig å ha en ansattgruppe bestående av bare store stillinger på f.eks. 90 %. De vil dermed komme dårlig ut på andel heltid, men ved måling gjennomsnittlig stillingsstørrelse vil de komme godt ut. På den andre siden kan en ansattgruppe bestå av en god del med heltidsansatte, mens de resterende ansatte kun har småstillinger. Dette vil gjøre andel heltid misvisende for status for heltidskultur som et videre begrep. Gjennomsnittlig stillingsstørrelse vil dermed gi en indikasjon på fordelingen av stillingsstørrelser i hele arbeidsstokken. Det er derfor gunstig å se på begge parameterne ved vurdering av heltidskultur.

Tabell 8.4 Organisasjonskulturer med ulik bruk av heltid-deltidsansatte, etter gjennomsnittlig stillingsstørrelse.

	Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fra	Gjennomsnittlig stillingsstørrelse til
Kultur med svært omfattende bruk av deltidsansatte	0	60
Kultur omfattende bruk av deltidsansatte	61	70
Kultur med svak overvekt av deltidsansatte	71	75
Kultur med litt av hvert	76	80
Kultur med svak overvekt av heltidsansatte	81	85
Kultur med omfattende bruk av heltidsansatte	86	90
Kultur med svært omfattende bruk av heltidsansatte	91	100

Tabell 2 Heltidskulturskala ut fra gjennomsnittlig stillingsstørrelse

Denne tabellen leses på samme måte som foregående. Heltidskultur starter så smått ved gjennomsnittlig stillingsstørrelse på 81 % eller høyere. Deltidskultur er fra 75 % og lavere. Moland og Bråthen (2019, s. 39) viser at på nasjonalt nivå er gjennomsnittlig stillingsstørrelse i helse- og omsorgssektoren på 69 %. Ved å bruke denne klassifiseringen har Norge en «Kultur med omfattende bruk av deltidsansatte» her også. Igjen – en rotfestet deltidskultur.

Når det gjelder de andre strekpunktene (se side 17) som viser hva Moland og Bråthen mener kan uttrykke en heltidskultur, så viser de ikke til måleparametere for arbeidsgiverpolitikk, stillingsutlysninger, plandokumenter, mulighet for å stå i jobb, dekkes helgene av fast ansatte, er kompetansen styrket etc. Dette viser at heltidskulturbegrepet er komplekst, men står for en slags helhetsforståelse og elementer av skjønsmessige vurderinger i hvert tilfelle.

Heltidskultur på samfunnsnivå

Det er forståelig at partene i arbeidslivet vil satse på heltidskultur for å kunne skape bedre vilkår for kvalitet, arbeidsmiljø og ledelse enn det dagens deltidskultur gir, og alle er tjent med å løse utfordringen for å kunne opprettholde velferdsgodene i helsesektoren og for å kunne etablere en heltidskultur med den muligheten det gir for et mer anstendig arbeidsliv i helse- og omsorgssektoren. Samtidig er utviklingsarbeidet et tidkrevende og komplekst arbeid – det kan karakteriseres som et paradigmeskifte fordi fremtiden må/bør bestå av en helt annen grunnforståelse og grunnstruktur enn det som eksisterer i dag. Prosessen med dette omstillingsarbeidet for hele sektoren over hele landet er omfattende, det innebærer risiko for å miste noe for alle involverte parter, det berører ansatte, ledere og politikere på både organisasjon, kommune og nasjonalt nivå, og det berører ulike verdier, interesser og

preferanser hos de forskjellige partene. I dette spennet utspiller denne samfunnsutfordring seg.

2.2 Karriereveiledning

Kvalitetsrammeverket for karriereveiledning er et skritt på veien til profesjonalisering av fagområdet karriereveiledning. For å forstå innenfor hvilken kontekst kvalitetsrammeverket er etablert i, er det naturlig å se litt nærmere på fagområdet karriereveiledning. Karriereveiledning har de senere årene blitt satt tydeligere på den nasjonale politiske dagsorden. Tydeliggjøringen har konkretisert seg i NOU 2016:7 Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn. De første innledende ord i denne offentlige utredningen er: «Det norske samfunnet står overfor flere store utfordringer i årene som kommer. Tilgang til karriereveiledningstjenester av høy kvalitet er avgjørende i en tid der endring er nødvendig og der overganger vil skje kontinuerlig» (s. 9). Disse innledende ord tilsier at karriereveiledning, som fagområde og utøvende tjeneste, er et viktig verktøy for at det norske samfunnet skal kunne komme gjennom utfordringene som ligger foran oss. Karriereveiledning, som fagområde, får (eller tar) en sentral posisjon på samfunnsnivå. Denne posisjonen viser at området tar på seg ansvar i tidene som kommer, og det skaper forventninger til leveranser.

2.2.1 Historisk tilbakeblikk

I global sammenheng har karriereveiledning sitt utspring fra USA, og Frank Parsons blir trukket frem som den moderne karriereveiledningens grunnlegger (NOU:2017, s. 21). I hans bok fra 1909 kommer det frem at kunnskap og arbeid bør gå hånd i hånd:

Knowledge is excellent; but a man with knowledge only, without the power of original thought and the ability to put his ideas into effective execution, is little better than a book – he contains a record of facts but cannot build or execute (Parsons, 1909, s. 163).

Sitatet viser Parsons fokus på at kunnskap måtte suppleres med evne til å omsette kunnskapen i praksis – en yrkesrettet kunnskap. Ikke kun arbeid alene, og ikke kun kunnskap alene, men en forening av de to.

På Parsons tid var det ikke uvanlig at barn startet å jobbe så fort loven tillot det – eller før. Det fremkom som viktig å kunne livnære seg ved å tjene penger til mat og losji, fremfor skolegang.

En arbeidskarriere uten skolegang bar preg av stadige skiftelige og veldig spesialiserte jobber som gjorde arbeidskarrieren veldig tilfeldig og med lite sammenheng mellom personlige egenskaper og den faktiske utførte jobben. Parsons ville snu dette tankesettet og forfektet synet om at alle burde ha rett til et minimum av skole og alle burde få kunnskap samtidig som de forsøkte å praktisere ute i arbeidslivet – «Systematic and scientific training of body and brain (...) is what we need.» (Parsons 1909, s. 163). Parsons viser dermed at individene har betydning for samfunnets utvikling, og samfunnets utvikling er avhengig av individene som skal skape utviklingen. I sitt arbeid med å snu samfunnets eksisterende tankesett, startet han med utvikling av et samtaleverktøy som skulle brukes til å kartlegge individers forutsetninger, slik at individene dermed kunne velge (og veiledes til) riktig yrkesvei. Via dette samtaleverktøyet utpeker han dermed viktige områder for en slik veiledningssamtale:

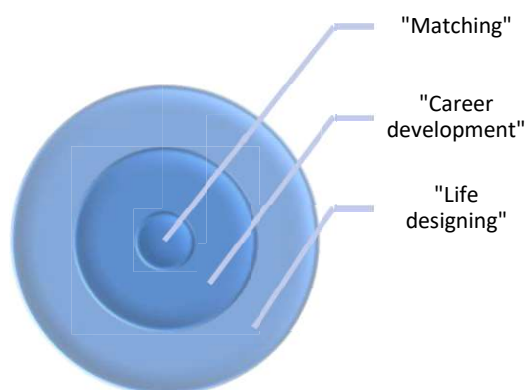
1) Personlig data, 2) Selvanalyse, 3) Personens eget valg og egne beslutninger, 4) Veileders analyse, 5) Perspektiver på yrkesfeltet, 6) Veilede og rådgi og 7) Generell hjelpsomhet i tilpasninger til det valgte arbeidet (fritt oversatt fra Parsons 2009, s. 45-46).

Parsons arbeid er utgangspunktet for en karriereveiledning med hensikt å matche et individ til det yrket det passet best til – det ble en slags yrkesveiledning – og til et yrke som var tenkt å vare hele yrkeskarrieren. Via de syv områdene i samtaleverktøyet skulle individer – sammen med en veileder – finne hvilket yrke en passet best til. Til nytte både for individet selv og for samfunnet.

Fra Parsons matching-tankesett og «vocational guidance» - yrkesveiledning - gikk karriereveiledningsfeltet over til et mer utviklingsfokustert tankesett «career development» - karriereutvikling. Patton og McMahon (2014, s. 7) viser til Ginzberg, Ginsburg, Axelrad og Herma (1951) som først hevdet at yrkesvalg var en utviklingsprosess som foregikk over flere år, og i utgangspunktet mente de at denne valgprosessen var ferdig i tidlig voksenalder. I dette utviklingsparadigme anerkjente de individets mulighet til å bruke lenger tid for å bestemme seg for hva de skulle arbeide med, og at flere faktorer spilte inn i denne valgsituasjonen – faktorer som økonomi, fysikk, psyke, sosiologi, utdanning m.m. Noen tiår senere anerkjente de at denne prosessen kunne vare utover hele livet. Dette paradigme ble etablert i en tid hvor samfunnet var i utvikling samtidig som det fremdeles var ganske faste sosiale og samfunnsmessige rammer. Med det menes at det var mer vanlig med typiske hjørnesteinsbedrifter, fabrikker, industriarbeidsplasser som gjorde at en kunne utvikle seg innad i samme bedrift eller i samme bransje. Utviklingen foregikk i relativt forutsigbare

rammer. I overgangen til karriereutvikling gikk hensikten fra å finne det optimale yrket/arbeidsoppgaver til et individs egenskaper og forutsetninger, til å anerkjenne at et individ kan endre yrke/arbeidsoppgaver i løpet av sin yrkeskarriere.

Den historiske utviklingen av karriereveiledning kan visualiseres med en sirkel hvor opprinnelsen – Parsons matching-paradigme – er det innerste området. Ut fra dette paradigme



Figur 1 Karriereveiledningens paradigmer

gror det en ny måte å se individet på i sammenheng med yrkes-/karrierevei – career development. Dette skjer samtidig med at samfunnet utvikler seg i forhold til yrkes- og arbeidsmuligheter, muligheter for skolegang og utdanning, økonomiske forutsetninger. En kan si at karriereveiledningsparadigmer endrer seg i takt med samfunnet og samfunnets holdning til individets plass og betydning i det. Fra at individene er et objekt som må bidra til at samfunnshjulene skal gå rundt, går individene over til å bli mer subjekt – i den betydning at individene er noe mer enn bare sin arbeidskraft – og at dette «mer» har betydning for yrkes-/karrierevalg, og at det har betydning for hvordan individene velger å leve sine egne liv. I mine øyne anerkjennes samfunnet som mer komplekst, og individene i det likeså. Dette kjennetegner den midterste sirkelen – development-paradigme.

I figur 1 ser vi at det gror ytterligere et paradigme – «life designing» (Patton & McMahon, 2014). Dette paradigme gror ut fra de forestående og forklares ved at samfunnet endrer seg i en annen fart enn tidligere. Det blir stadige skifter i utdannings- og yrkesmuligheter – og dermed måter å leve på. Samfunnet har blitt et mer likeverdig samfunn med tanke på utdanning, som gjør at alle individer i prinsippet har de samme mulighetene. Dette gjør at «verden ligger for dine føtter» - i betydningen «du kan bli hva du vil». Dette gjør at individet trer tydeligere frem som den som har ansvar for å gjøre det beste ut fra egne forutsetninger, behov og ønsker. Samfunnet har utviklet seg til å bli en smeltedigel av utdanninger, yrkesretninger, jobbmuligheter og levemåter, slik at det kun er individet som i bunn og grunn setter begrensninger for seg selv. En kan designe sitt eget liv fordi samfunnet innehar så mange

muligheter. Dette innebærer et stort ansvar for individene, og i lifedesigning-paradigme tas alle forutsetninger og livsroller med i betraktningene i valgsituasjoner. Patton og McMahon sier det på denne måten:

Individuals increasingly need to focus on employability rather than job security, and learn the skills which will assist them in taking responsibility for the direction and evolution of their own careers. What needs to be created as secure is the individual, and the individual's knowledge and skill currency, not the job (Patton & McMahon, 2014, s. 8)

Mens Parsons ville tilpasse individet til de arbeidsoppgavene og yrkene som allerede eksisterte i samfunnet, tilsier dette paradigme at individene må utvikle sine arbeidsegenskaper og dermed kunne tilpasse seg samfunnets stadige endringer i hvilke yrker og arbeidsoppgaver det kan tilby. Med den stadige moderniseringen i samfunnet kommer også oppturer og nedturer i større bransjer, og med dette store svingninger i hvilke jobbmuligheter som er tilgjengelige og som det er behov for. Dette taler for at hvert individ må påregne å skifte karrierevei underveis i livet, og at den viktigste kompetansen er å kunne leve i skiftene og det usikre.

En fellesnevner gjennom alle tre paradigmene er individets og samfunnets posisjon i forhold til hverandre. På hvilke måter kan individet tilpasse seg og leve i de rådende samfunnsforhold og på hvilke måter påvirker samfunnet de valgene et individ kan ta. Paradokset er at samfunnets endring kommer av summen av alle individers valg og denne kompleksiteten påvirker hvilke valg en selv kan ta i sitt eget liv. Individene er på en måte fremdeles bare brikker i det store samfunnshjulet, men individers mulighet for valg innenfor dette samfunnshjulet har blitt større fordi samfunnet har økt i kompleksitet og dermed er også valgmulighetene større. I dette spennet utvikler fagområdet karriereveiledning seg.

2.2.2 Definisjon karriereveiledning

For å kunne definere karriereveiledning er det nødvendig å se på første del av ordet først - *karriere*. Det er flere som har skrevet om forståelsen av karrierebegrepet i ordet karriereveiledning og jeg velger å støtte meg til NOU 2016:7 (s. 25). Her sies det at hverdagsbetydningen av karriere blir ofte assosiert med fremgang i yrkeslivet, rask avansering, suksess på arbeidsfronten som også gir økt sosial status. Annen innsats som frivillig arbeid, omsorgsoppgaver og utdanning blir ikke regnet med. Det blir en hierarkisk tenkning som indikerer at jo mer suksess, bedre ansett stilling og høyere status, jo bedre

karriere. Dette er ikke betydningen som ligger i ordet karriere i karriereveiledning. I karriereveiledning er ordet karriere benyttet i en videre forstand. Det står for all utdanning, arbeid, livsroller og aktiviteter i livet som har ledet en frem til det og den en er i dag. En ser på disse aktivitetene i et helt livsløp og på den måten har alle individer karriere. Dermed vil karriereveiledning være nyttig i alle livsfaser uavhengig av alder og livsfase.

Dette leder over til definisjon på karriereveiledning, og her er det også forskjellige definisjoner avhengig om en ser på karriereveiledning i et smalt eller bredt perspektiv, eller på individ- eller samfunnsnivå. NOU 2016:7 hadde en bred gjennomgang av fagområdet i forbindelse med sitt arbeid og de konkluderte med at definisjon på karriereveiledning varierer i Norge og også internasjonalt. De sa videre at det ikke er noen felles definisjon eller forståelse av hva karriereveiledning er, og det er ikke en enhetlig bruk av begrepet mellom aktørene. Internasjonalt varierte definisjonene etter hva det skulle brukes til og hvem som definerte det. Uavhengig av det uavklarte, valgte utvalget som jobbet med NOU 2016:7 og legge følgende definisjon til grunn for karriereveiledning (samme som OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development) etablerte i 2004):

Karriereveiledning viser til 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.

Tjenestene kan finnes på skoler, på universiteter og høyskoler, i opplæringsinstitusjoner og i arbeidsmarkedstjenester, på arbeidsplassen, i frivillig eller privat sektor.

Aktivitetene kan foregå på individuell basis eller i grupper, og i samme rom eller over avstand (inkludert telefon og nettbaserte tjenester). Disse kan inkludere informasjon (i trykket form, på nett eller annet), tester, veiledningssamtaler, karriereutviklingskurs og –programmer (for å hjelpe personer til å utvikle selvbevissthet, bevissthet om muligheter og karrierehåndteringsferdigheter), smakebitkurs (for å sammenligne alternativer før valg), jobbsøkerkurs og hjelp i overgangsfaser.

Utvalget henviser videre til ELGPN (European Lifelong Guidance Policy Network) sin definisjon (som videreutviklet definisjonen fra OECD) (2012):

Livslang karriereveiledning omfatter en rekke aktiviteter som setter mennesker i alle aldre og stadier i livet i stand til å bli kjent med sine styrker, kompetanser og interesser, gjøre meningsfulle valg knyttet til utdanning, opplæring og arbeid, og gjennom livsløpet håndtere læring, arbeid og andre situasjoner der styrker og kompetanser utvikles og brukes.

Disse definisjonene er de rådende definisjonene på karriereveiledningsområdet i dag. Begge er beskrivende for målgruppe, arenaer, innhold og hensikt med den konkrete veiledningen, og kan sies å være gjeldende for karriereveiledning på individnivå.

Karriereveiledning på samfunnsnivå

NOU 2016:7 er det dokumentet som har den bredeste gjennomgangen av status på karriereveiledningsområdet i dag. Det er naturlig for meg å vise til den i flere sammenhenger; I utvalgets anbefalinger (NOU 2016:7, s. 11) fremkommer det at utvalget ser på karriereveiledning som et sentralt kompetansepolitisk virkemiddel, og at det bør være en sammenheng mellom nasjonale prioriteringer og strategier og tiltak på lokalt nivå. Dette for å sørge for at den nasjonale hensikten med karriereveiledning oppnås, og her henviser utvalget til EUs resolusjon om livslang karriereveiledning når de konkretiserer to politiske mål: 1) styrke samfunnets konkurransevne og skape et effektivt og dynamisk samfunn og 2) motvirke eksklusjon og marginalisering/utenforskap. De to politiske målene vil sammen kunne styrke arbeidslinja til det norske samfunnet. Ved å gjøre individene tilpasningsdyktig og hindre utenforskap vil flere arbeidstakere komme i arbeid, og arbeidslinja og velferden i Norge kan få bedre opprettholdelsesvilkår.

3. Teori

Første delen av dette kapitlet vil omhandle tidligere forskning. Det er mye forskning på både karriereveiledning og heltidskultur hver for seg, men ved kombinasjon av de to begrepene er det mer mangelfullt.

I siste del vil jeg presentere Skjeseths helhetlige modell for ledelse (2014, s. 9) hvor hennes innfallsvinkel er at ledelse er å håndtere eller lede forandringer. I denne forbindelse er ikke ledelsesbegrepet det viktige for meg, men hennes presentasjon av en forklaringsmodell for ulike ordener som til sammen utgjør en helhet. Dette kommer jeg tilbake til i pkt. 3.2.

3.1 Tidligere forskning

En av flere kriterier for et masterprosjekt er å plassere seg i et relevant forskningsfelt, samt vise til hvordan eget prosjekt kan være et bidrag til forskningsfeltet. I dette prosjektet er det benyttet strukturert litteratursøking (Dalland & Trygstad 2017, s. 156) for å kunne avgrense litteratursøket til det som berører begge fagområdene – og ikke fagområdene hver for seg. Dalland og Trygstad (2017, s. 156) fremhever fire områder for avgrensning, 1) faglig nivå, 2) tidsspenn, 3) språklig avgrensning og 4) geografisk avgrensning.

På område for faglig nivå har jeg valgt å avgrense søket til søkemotorene Oria og Google scholar for hovedsakelig å få treff på vitenskapelige bøker, tekster og artikler m.m. Det er ikke aktuelt å avgrense på tidsspenn da det er relativt få treff totalt sett, og jeg ønsker derfor å vurdere litteratur uavhengig av tid for utgivelse. Når det gjelder språklig og geografisk avgrensning vil jeg kun benytte norske søkeord da deltids-/heltidskultur er et særnorsk fenomen (Vabø, Drange & Amble, 2019, s. 1), samt at jeg ønsker å avklare om det er noe norsk litteratur som kombinerer fagområdene karriereveiledning og heltidskultur. I søket har jeg søkt på ordkombinasjoner som fremkommer i første kolonne i tabellen under (tabell 3). I andre kolonne fremkommer antall treff jeg har utvalgt som aktuelle (begrunnelse – se avsnittet Oppsummering lenger ned) - med kort temabeskrivelse (antall treff totalt vises i parentes, pr. 25.8.20).

Søkeord	Oria	Google Scholar
Karriereveiledning og heltidskultur	0 treff (0)	2 treff (4) Tema: karriereveiledere som aktør i helsesektoren, deltidskultur belyst via karrierehistorier
Karriereveiledning og heltidsarbeid	0 treff (0)	0 treff (30)
Karriereveiledning og heltid	0 treff (0)	0 treff (103)
Karriereveiledning og omstillingsprosesser	0 treff (2)	0 treff (62)
Karriereveiledning og omstilling	0 treff (4)	0 treff (291)
Karriereveiledning og helse og omsorg	0 treff (0)	0 treff (264)
Kvalitetsrammeverk og heltidskultur	0 treff (0)	0 treff (0)
Kvalitetsrammeverk og heltidsarbeid	0 treff (0)	0 treff (0)
Kvalitetsrammeverk og heltid	0 treff (0)	0 treff (8)
Kvalitetsrammeverk og omstillingsprosesser	0 treff (0)	0 treff (2)
Kvalitetsrammeverk og omstilling	0 treff (0)	0 treff (28)
Kvalitetsrammeverk og helse og omsorg	0 treff (0)	0 treff (18)

Tabell 3 Oversikt litteratursøk pr 25.8.2020

Det er ikke mye relevante litteratur knyttet til mitt tema i dette litteratursøket, men jeg vil i neste avsnitt presentere sentrale momenter i det jeg har funnet.

Den vanskelige deltidsknuten

I denne artikkelen tar Vabø, Drange og Amble (2019) utgangspunkt i en nordisk undersøkelse (NORDCARE II) fra 2015 blant helsefagarbeidere i eldreomsorgen. Her påpeker artikkelforfatterne at undersøkelsen viser relativt mange som jobber deltid i Norge, og at relativt mange oppgir at de vil jobbe mer. Mønsteret har holdt seg stabilt siden forrige undersøkelse i 2005, til tross for Norges satsing på heltidskultur og redusering av

deltidsstillinger. Artikkelforfatterne taler for en tilrettelegging for heltidskultur i sektoren for å kunne sikre rekruttering, få et yrke det går an å leve av og for å kunne tilby full deltakelse i arbeidslivet. Videre fremkommer det at når karriereveiledere stadig fremstiller helse- og omsorgsfaget som et av de sikreste utdannings- og yrkesvalgene, vil virkeligheten med deltidskultur ikke matche forventningene om sikkert yrkesvalg.

Løsarbeider i lappeteppesjobb

Bolghaug (2019) velger i sin masteroppgave å belyse deltidskulturen via utvalgte helsefagarbeiders karrierehistorier. Hun trekker frem helsefagarbeidernes interesse for faget, deres opplevelser av en meningsfull jobb og deres hjerte for pasientene. Historiene viser dog at alle startet med små stillinger og de har måttet ha parallelle jobber for å kunne leve av jobben sin. Helsefagarbeiderne forteller om praksisen med små stillinger og dens konsekvenser for faglighet, effektivitet og relasjoner til pasienter og kolleger. Bolghaug omtaler deltidskultur som en skapt konstruksjon, hvor flere faktorer er i avhengighetsforhold til hverandre, og ved manglende utvikling vil deltidskulturen stadig reproduseres. Hun omtaler karrierehistoriene som et bilde på deltidskulturen.

Rekruttering av lærlinger til helsefagarbeiderfaget

Stensrud (2013) velger i sin masteroppgave å se på rekrutteringen av lærlinger i kommunene, og hvordan behovet for helsefagarbeidere i helse- og omsorgssektoren samsvarer med rekruttering av lærlinger. Stensrud konkluderer med at kommunene ikke rekrutterer tilstrekkelig med helsefagarbeidere i forhold til behov. Hun påpeker at en av faktorene er kommuneøkonomien, og påpeker videre politikernes og kommunenes ansvar for å kunne tilrettelegge for økt rekruttering. Hun mener at kommunene har ansvar for å utvikle en god opplærings situasjon, og at kommunene har ansvar for å bygge godt omdømme rundt helsefagarbeideryrke ved å kunne tilby lærlingeplasser og jobb til nyutdannede helsefagarbeidere. Karriereveiledere nevnes som en viktig aktør ved overgang fra grunnskole til videregående skole, og fra skole til arbeidsplass.

Oppsummering

I mitt litteratursøk kommer en del av litteraturen opp under flere søk. I avgrensningene formidlet jeg behovet for å utforske litteratur som inneholdt begge fagtermene (med variasjoner) – karriereveiledning og heltidskultur. Utvalgt litteratur har denne kombinasjonen. Litteratur jeg har vurdert som mindre aktuell har tema som f.eks. nedbemanning og omstilling i norske mediebedrifter, karriereveiledning i sykefraværsoppfølging, omorganisering av

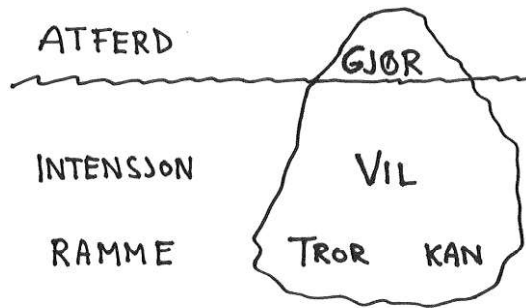
forvaltningsapparatet i Kunnskapsdepartementet, verdier som grunnlag for karriereveiledning, heltid innenfor musikkyrker, frafall i videregående skole, arbeid med bistand, arbeid for utviklingshemmede, evaluering av elevtjenester m.m. Fellestrekket for all litteratur utenfor utvalget, er at de omtalte kun det ene fagområdet og hadde ingen kombinasjoner av begge fagområdene i sine omtaler. Det skal også nevnes at det kom en del treff på ordene omstillingsprosesser og omstilling, men ingen omstilling var satt i forbindelse med heltidskultur – og de ble derfor ikke med i utvalget.

Utvalgt litteratur belyser deltidskulturen og underbygger dermed behovet for å utvikle en heltidskultur. Samtidig aktualiserer de karriereveiledning og en karriereveileders rolle i spennet mellom deltidskultur og heltidskultur. Det fremkommer bl.a. i beskrivelser av behovet for karriereveiledning i overganger mellom grunnskole, videregående skole og arbeid. I tillegg vises det hvordan karrierehistorier i et livslangt arbeidstakerperspektiv kan bidra til å aktualisere opplevelsen av konsekvensene av en deltidskultur, og som videre kan benyttes i utviklingsprosesser frem til en heltidskultur. Oppsummert er min vurdering at det er behov for å utforske eventuelle sammenfall mellom fagområdene karriereveiledning og heltidskultur, og at det er behov for mitt prosjekt.

3.2 Teoretisk bakteppe

3.2.1 Helhetlig modell

Jeg velger å ta utgangspunkt i Skjeseths (2019, s. 13 og 14) helhetlige modell for ledelse. Hun er inspirert av fagområdet Kommunikologi (studiet i struktur og dynamikk for kommunikasjon og forandring) og henviser til Fleiner & Sjøbakken (2001), Nyhus (2011) og Skjeseth (2014) når hun forklarer sin modell. Utgangspunktet for Skjeseths arbeid er ledelse. I sitt arbeid sier hun at modellen kan benyttes for å bl.a. designe prosjekter og møter, for å forstå og forbedre prosesser og for å analysere ledelse på de ulike nivåene som kommer frem i modellen. I tillegg vil modellen kunne gi et utgangspunkt for å analysere samspillet mellom atferd, intensjoner og rammer, og det er det sistnevnte er aspektet jeg ønsker å utforske.



Modell 1 Skjeseths helhetlige modell

Modellen (se mod.1) opererer med tre nivå eller tre ordener; Atferd, Intensjon og Ramme. Modellen er tegnet som et isfjell og den vannrette streken indikerer vannoverflaten.

Orden I Atferd

Atferd ligger over vannoverflaten, og er det som er synlig, merkbart og observerbart for andre.

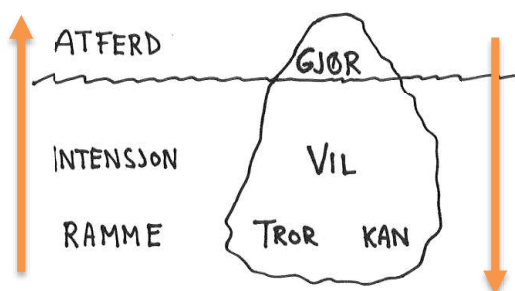
Orden II Intensjon

Intensjon ligger under vannoverflaten og indikerer at intensjoner er mer skjult for andre. Det er ikke direkte synlig, merkbart eller observerbart. Intensjon er samlebetegnelsen for bl.a. mål, hensikt, ambisjon, ønske, vilje og drivkraft.

Orden III Ramme

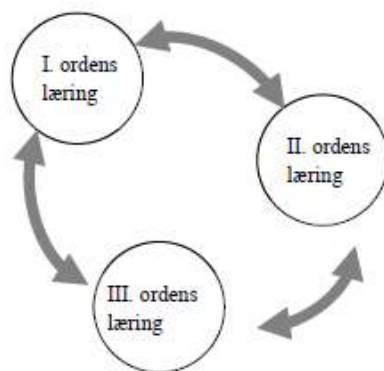
Ramme ligger dypere under vannoverflaten, indikerer et enda dypere lag i modellen, og omfatter både mentale rammer og håndfaste rammer som tid, sted, organisering, lovverk o.l. Dette laget inneholder også forforståelser, verdier, antagelser, prinsipper, teorier, generaliseringer, referanserammer.

Modellen viser at atferd eller det som kommer til uttrykk på overflaten er avhengig av det som ligger under overflaten – intensjon og rammer. Hvis vi tenker lineært oppover (se mod. 2, pil



Modell 2 Skjeseths helhetlige modell og lineær påvirkning

opp - egen tilføyning) vil hvilke verdier, forforståelser, oppfatninger og/eller antakelser vi har om noe, påvirke hvilke intensjoner vi har – altså hvilke mål, hensikter, ønsker og drivkrefter som blir satt i spill. Dette vil igjen påvirke atferden eller det som kommer til syne på overflaten – det observerbare og merkbare. Om vi tenker lineært nedover (se mod.2, pil ned - egen tilføyning) vil atferd eller det observerbare kunne påvirke mål, hensikter og drivkrefter satt i spill. Det igjen vil kunne påvirke oppfatninger, antakelser, forforståelser og verdier. Skjeseth (2014) sier at alle tre ordenene er tilstede i enhver prosess og at det er viktig å være bevisst helheten, samspillet og dynamikken mellom ordene i modellen.



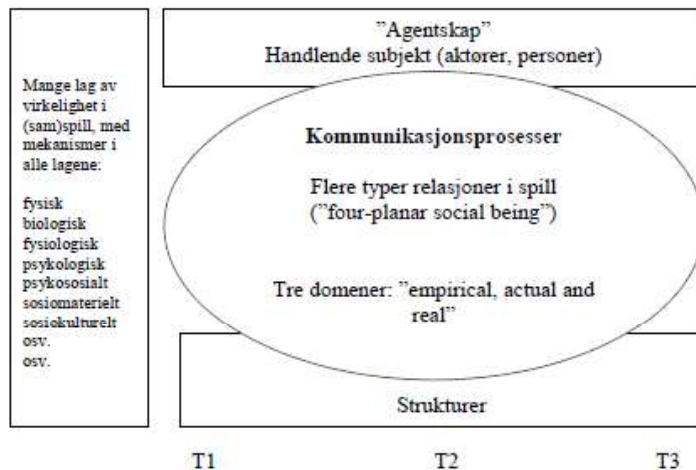
Modell 3 Skjeseths helhetlige modell i sirkulær påvirkning

Skjeseth (2014) viser videre at dynamikken i prosessene skjer også – eller kanskje mest – i uorganisert form eller rekkefølge, uavhengig av ordenens lineære oppstilling. Det vil si at alle ordenene kan påvirke hverandre uavhengig av det lineære aspektet (se mod. 3). Atferd kan påvirke ramme like mye som intensjon, intensjon kan påvirke atferd like mye som ramme, og ramme kan påvirke atferd like mye som intensjon. Så selv om modellen forklares i ordener, så vil samspillet og dynamikken være i uorden. I modell 3 benytter Skjeseth begrepet læring, og med det indikerer hun at læring skjer i påvirkningsprosessene, og disse kan foregå innenfor hver orden og/eller mellom ordene. Ved bevisstgjøring av intensjon og rammer og ved at flere ordener settes i spill, vil læringen bli mer kraftfull og varig, hevder Skjeseth (2014, s. 11).

3.2.2 Samspill mellom enkeltdele og mellom mennesker

Dimensjonene som Skjeseth får frem i sin modell, kommer også frem i Nyhus (2012) sin modell for samspill. I Nyhus sin modell representerer kommunikasjonsprosessen samspillet mellom strukturer og agentskap, og underbygger at kommunikasjon er grunnlaget for at endring og transformasjon kan skapes (2012, s. 103).

Jeg forstår agentskapet i Nyhus sin modell som den første orden i Skjeseths modell, og hennes strukturer som andre og tredje orden hos Skjeseth. Kommunikasjonsprosesser fra Nyhus mener jeg representerer spenningene og utviklings- og læringsaspektet i Skjeseths modell. I det følgende kommer en liten gjennomgang av Nyhus sin samspillsmodell.



Modell 4 Nyhus sin samspillsmodell

Utgangspunktet for Nyhus sitt arbeid er samspillsprosesser i skoleutvikling. I sitt arbeid sier hun bl.a. (2012, s. 105) at strukturer og dynamikk i selve kommunikasjonen vil bidra til hvorvidt praksis opprettholdes, endres eller transformeres. Utgangspunktet for Nyhus sin modell (modell 4) er Archers fremstilling av samspillet mellom struktur og agentskap (Nyhus 2012, s. 104 viser til Archer 1995).

Agentskapet, som det handlende subjektet, er den aktøren som reproduserer eller transformerer strukturene. I strukturen ligger intensjoner, rammer, forforståelser, verdier, interesser, preferanser osv. Det underliggende manifesterer seg i noe observerbart – strukturene manifesterer seg gjennom agentskapet. I prosessene fra tanke til handling vil det automatisk foregå en vurderingsprosess hvor all kunnskap, erfaring og ferdigheter som er internalisert plukkes frem (Alterhaug 2010). Nyhus (2012, s. 105) forklarer det slik at det er flere relasjoner som inngår i kommunikasjonsprosessen; relasjon til det indre, til det ytre, til det individuelle og til det kollektive. Kommunikasjonsprosessen som bidrar til å reproducere eller transformere strukturer eller handlinger, vil være påvirket av flere dimensjoner både i det handlende subjektet og mellom to eller flere handlende subjekt. Det er her samspillsprosessene foregår og det er her spenninger mellom indre, ytre, individuelle og kollektive utspiller seg.

Nyhus (se mod. 4) tar med en dimensjon om at alle kommunikasjonsprosesser skjer i et miljø. Dette representert ved ulike lag av virkeligheten (boksen helt til venstre i modell 4), som

innehar sine strukturer og agentskap og kommunikasjonsprosesser og som igjen vil påvirke agentskapet og strukturen i andre prosesser. For meg sier det at både agentskap og strukturer utenfor den aktuelle prosessen, påvirker hvordan det kommuniseres i prosessen og vil dermed indirekte påvirke utfallet.

En ytterligere dimensjon (se pkt. 3.2.2) blir satt i spill gjennom Nyhus modell, og det er tidsaspektet. De nummererte T'ene nederst i modell 4, indikerer tid. T1 representerer de eksisterende strukturene, mens aktørens kommunikasjonsprosesser utgjør T2 som igjen leder til om aktørene viderefører eller endrer det eksisterende - T3. Tidsaspektet indikerer at reproduksjon eller forandring av det eksisterende skjer over tid, mellom aktører og mellom ulike relasjoner av strukturer, aktører eller omliggende omstendigheter.

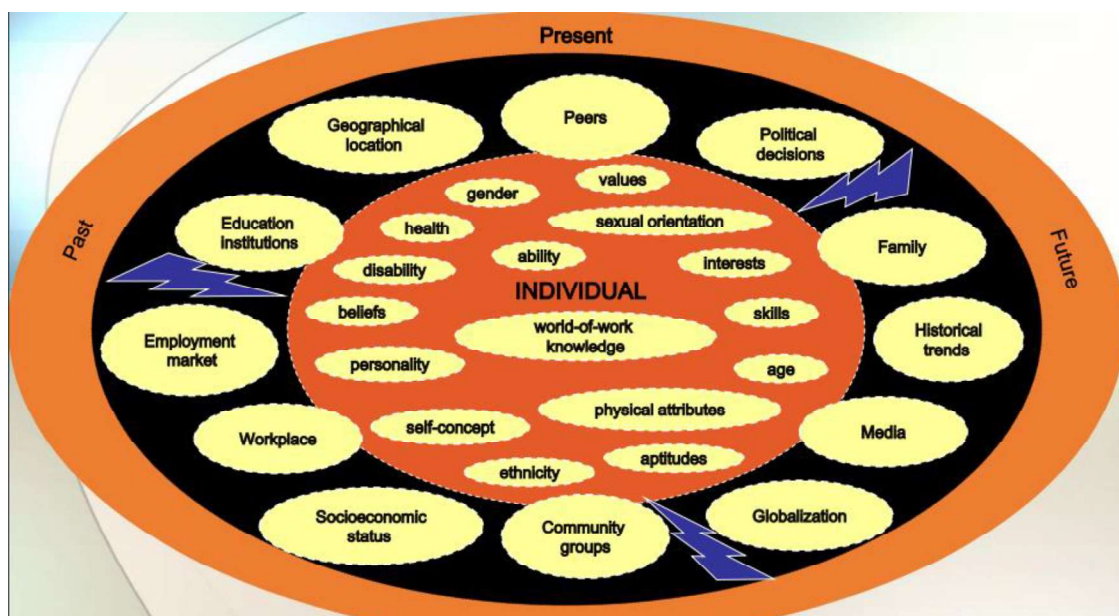
3.2.3 Systemisk tenkning

Hittil har jeg beskrevet at Skjeseths helhetlige modell visualiserer en måte å sette samspillet mellom atferd, intensjon og rammer i system. Systemet bidrar til å dele opp kompliserte prosesser i mindre deler, og ved å utforske hva som skjer i hver del og mellom enkeltdelene, kan forståelsen for helheten bli bedre. I det videre vil jeg beskrive at en aktør vil være sammensatt av et system med mentale modeller som utgjør dens forståelse av den verden den befinner seg i. Aktørens forståelse vil påvirkes av andre som befinner seg utenfor den selv og i den konteksten den befinner seg i. En aktørs verden vil mest sannsynlig ikke korrespondere med de andre aktørers verden, men en vil ha en forståelse eller forestilling av den verden en er en del av likevel. Jensen og Ulleberg (2011) henviser til Bateson når de sier at forholdet mellom en aktørs bilde av virkeligheten og selve virkeligheten, kan sammenlignes med et kart og det terrenget kartet beskriver (s. 87-88). I dette ligger det en forståelse av at kartet (eller aktørens forestilling av verden) kun er en modell eller en idé om hvordan terrenget ser ut. Kartet, eller aktørens forestilling av verden, er en slags konstruksjon for å skape et meningsfullt bilde og forklaring av verden for den. Terrenget representerer den ytre verden eller virkeligheten slik den objektivt er. Aktøren observerer terrenget, eller verden utenfor seg selv, og gjør den forståelig for seg selv med egne begreper og forståelser. Verden går da fra å være virkelighet til å bli en konstruksjon av den slik den fremstår for aktøren. I det følgende vil det fremkomme hvordan en systemisk tenkning kan tydeliggjøre hvor sammensatt enhver aktør er.

Systemteoretisk rammeverk

Atferd/handlende subjekt/agentskap/aktør/person – dette er begreper hentet fra Skjeseth og Nyhus og deres forklaringer av sine modeller. Begrepene er benyttet for å indikere det som er observerbart, det som kommer til uttrykk og det som er synlig over vannflaten av isfjellet. I Patton og McMahons modell (2014, s. 257) er aktørene – individene – også utgangspunkt for en systemisk tenkning. Deres forklaringsmodell av hvordan enkeltdeler er i stadige spenninger har individet i sentrum, og bygger dimensjoner/nivåer ut fra individet (se modell 5).

Modellen presenterer alle enkeltdeler som ett individ består av, organisert i orbitaler ut fra avstand til kjernen i individet. Hvert individ består av deler som interagerer med hverandre og gjør den til den det fremstår som. Hvert individs enkeltdeler kan bl.a. være kjønn, alder, helse, interesser, verdier, kunnskap, overbevisninger m.m. (Patton & McMahon 2014, s. 257). Ethvert individ vil utvikles innenfor disse enkeltdelene over tid. Alder er den enkeltdelen som mest selvsagt forandres hos et individ, men f.eks. interesser, verdier og kunnskap vil også endres hos et individ over tid. I utviklingsarbeid, som både Skjeseth og Nyhus er opptatt av, vil Patton og McMahons visualisering av individet bidra til å konkretisere hvilke momenter som kan settes i spill i spenninger og kommunikasjonsprosesser innad i et individ og også mellom to eller flere individsystemer.



Modell 5 Patton og McMahons rammeverk (2014)

Neste orbital fra Patton og McMahons modell (se mod. 5), vil bestå av faktorer som familie, venner, skole, arbeidsplassen, media, lokalsamfunnet m.m. Faktorene representerer arenaer

hvor individene beveger seg i interaksjon med andre individer. Arenaene representerer faktorer som påvirker individet, men som ligger dypere ned i bevisstheten. For å gi et eksempel kan en være veldig bevisst om en er en del av en rik eller fattig familie – og med de forutsetningene det gir, mens kroppsbilde som presenteres som idealet gjennom media og dermed medias påvirkning på eget kroppsbilde, kan være vanskeligere tilgjengelig bevissthetsmessig. Uavhengig om det er bevisst eller ubevisst vil faktorene fra dette nivået avgjøre hva individene fremstår som. Når to individsystemer møtes, dannes et nytt system. Hver av individsystemene er forskjellige og det nye systemet vil derfor bli preget av individene i det. Om flere enn to individsystemer møtes, vil mange ulike individsystemer møtes i et nytt system. Her vil det være et nettverk av interesser, verdier, kunnskap, overbevisninger m.m. som utvider og kompliserer systemet ytterligere. Jo flere individer og systemer som veves sammen, jo mer kompleks blir prosessene. Jo flere ulike nivåer som veves sammen, jo mer vil forskjellene og prinsippene tre frem i samspillet.

I modell 5 fremkommer det også at nivået består av bl.a. historiske trender, politikk, geografisk lokasjon, arbeidsmarkedet, sosio-økonomisk status m.m. (Patton & McMahon 2014, s. 247). Dette nivået øker kompleksiteten i samspillsituasjoner ytterligere. Dette nivået ligger et godt stykke utenfor individet i modellen og det indikerer at det påvirker individet, men at det er enda dypere i bevisstheten. Det ligger ikke på arenaer som individet primært beveger seg, men det «ligger i lufta» eller «sitter i veggene» og er således en del av rammene som representerer orden III hos Skjeseth.

Oppsummert kan alle delene i aktørene og systemene endres over tid eller ved hendige tilfældigheter. Det betyr at alle delene er påvirkelige og alle delene har et tidsaspekt over seg som gjør at alle systemer er dynamiske - de vil ønske å påvirke andre systemer og vil også la seg påvirke selv. I dette ligger det stadige spenninger som systemene – og delene i systemene - vil måtte agere på. For meg blir det tydelig at det er i disse interaksjonene at kommunikasjonen og prosessene foregår. Det er her produktet/atferden/agentskapet blir produsert, og det er her strukturer, intensjoner, virkelighetslag blir satt i spill mellom individer på alle nivå. Det er her ledelse, kommunikasjon og utvikling skjer.

4. Metode og analyse

I dette kapittelet blir det en gjennomgang av valgt metode samt sentrale begreper knyttet til metoden. Det fortsetter med en redegjørelse for det vitenskapsteoretiske ståstedet samt vurdering av validitet og reliabilitet. Siste halvdel av kapittelet består av en redegjørelse av gjennomført tekstanalyse som er utgangspunktet for resultat- og drøftingskapitlene.

4.1 Diskursanalyse

Ved valg av metode er det avgjørende å klarlegge hva en vil oppnå med undersøkelsen. Hensikten kan være å beskrive et fenomen for å få mer innsikt i selve fenomenet, det kan være å forklare hvorfor et fenomen oppstår eller hvorfor noe skjedde eller det kan være et ønske om å kunne forutse eller predikere hva som kan komme til å skje i fremtiden under visse forutsetninger. Metoden bør gi den beste empirien som svarer best mulig på det problemstillingen uttrykker (Jacobsen 2015). Innenfor den kvalitative tilnærmingen, som jeg har valgt, er det bl.a. ord og meninger som er viktige samt den konteksten de er konstruert i. En av fordelene med det kvalitative er åpenheten inn til det undersøkende tema. Åpenheten gir en fleksibilitet i hvordan undersøkelsesopplegget utvikler seg underveis i de ulike fasene. Her er en opptatt av å få frem nyansene, fortolkningene og forståelsene som kan gi dypere innsikt i et fenomen, og det kan åpne opp for å se sammenheng mellom individ og kontekst. Det er dypere innsikt, større forståelse og forsøke å se sammenhenger jeg ønsker å oppnå med min undersøkelse.

4.1.1 Valg av metode

Jeg har formulert problemstillingen slik at den viser til en skriftlig kilde (s. 8), jeg har derfor valgt metoden dokumentundersøkelse (Jacobsen 2015)/dokumentanalyse (Thagaard 2013)/tekstanalyse (Bratberg 2017), under utarbeidelse av problemstillingen. Det er vanskelig å se hvordan jeg kan svare på problemstillingen uten å analysere selve dokumentet. Innenfor dokumentanalyse er det flere forskjellige teknikker å benytte. Bratberg (2017, s. 26) hevder at de tre teknikkene som har hatt mest fremtredende rolle er diskursanalyse, kvantitativ innholdsanalyse og kvalitativ innholdsanalyse (idéanalyse). I tillegg nevner han analyse av retorikk og argumentasjon samt historisk fortolkning som tekstanalysemetoder innenfor samfunnsvitenskapen. Det grunnleggende i innholdsanalyse er hvor ofte ord, begreper og språklige vendinger blir benyttet i en tekst. Den kvantitative innholdsanalysen benytter

hovedsakelig telling som utgangspunkt for sine funn. Den kvalitative innholdsanalysen ser mer etter underliggende ideer i teksten, men hyppighet av de ulike ideene vil fremdeles ha betydning for funnene. Når det gjelder diskursanalyse, sier Bratberg (s. 22-23) at det er tolkningen av teksten som står i fokus, og tallfesting og hyppighet er lite fremtredende. Videre sier han at forskeren er her opptatt av å trekke ut de kollektive virkelighetsoppfatningene – diskursene – i teksten. Diskursene vil avdekke hvilke «sannheter» som skapes gjennom teksten og dermed også rådene oppfatninger og forståelser på det tidspunktet teksten er konstruert. Det er sistnevnte landskap jeg ønsker å utforske, og derfor faller mitt metodevalg på diskursanalyse.

4.1.2 Diskurs

Det er flere måter å forklare hva en diskurs er. Skrede (2017) henviser til Faircloughs tre måter å bruke begrepet diskurs på. Den første måten er en bred forståelse som inkluderer alle sosiale praksiser inkludert tegn- og tegnsystemer, og den handler om meningsdannelse som et element av sosiale prosesser. Den andre måten handler om språk og hvordan det er koblet til et spesielt sosialt felt eller praksis, og det kan handle om f.eks. politikerspråk. Den tredje måten å bruke begrepet på handler om hvordan et samfunnsmessig perspektiv er konstruert, og henviser til hvilken måte vi konstruerer verden på.

Diskurser handler om språk, men ikke språk alene (Skrede, 2017). Det handler om hvordan språket er en del av hvordan vi forstår den verden og konteksten vi lever i. Innenfor samme kontekst vil det være konkurrerende diskurser. Jeg kan forsøke å forklare det med at f.eks. innenfor det politiske partiet Kristelig folkeparti (Krf) vil det være forskjellige oppfatninger om selvbestemt abort. Selv om det er konkurrerende oppfatninger og meninger i partiet, vil den rådende diskursen være det som er uttrykt som en konsensusoppfatning fra deres landsstyremøte. Krf vil derfor være et parti som er imot selvbestemt abort selv om mange i partiet mener det motsatte. I andre partier vil det være andre rådende diskurser om det samme tema. Dette viser igjen at en former og lar seg forme innenfor den konteksten og diskursen en befinner seg. Dette betyr at diskurser er stabile over tid, men de er også påvirkelige og kan endres.

En diskurs vil være et uttrykk for en felles oppfatning og som menes av en gruppe med mennesker, - den overskrider det som er av individuelle variasjoner. En diskurs er en kollektiv virkelighetsoppfatning (Bratberg 2017) som vil kunne bidra til å styre eller påvirke forståelsen

i ønsket eller endret retning. En identifisert diskurs vil derfor være en slags avspeiling av hvordan virkelighetsoppfatningen er innenfor en gitt kontekst med en gruppe mennesker på det aktuelle tidspunktet.

4.2 Kritisk diskursanalyse

Diskursanalyse vil handle om språk. All etablering av diskurser vil foregå gjennom samhandling og dialog mellom mennesker. Skriftliggjøringen av standpunktene vil være utgangspunktet for en diskursanalyse. Analysen vil derfor innebære tolkning av tekst for å kunne identifisere diskurser. En kan stoppe der, men en kan i tillegg gå bakenfor diskursene og se på konteksten, den sosiale praksis eller den sosiale strukturen. På den måten kan en systematisk analysere forholdet mellom diskursen og den konteksten diskursen er en del av. Systematisk analyse av diskurser og diskursenes forhold til samfunnet vil ofte benevnes som kritisk diskursanalyse (Critical Discourse Analysis CDA) (Skrede 2017). Det er fordi mer generell diskursanalyse vil dreie seg mest om språket, mens kritisk diskursanalyse ser på hvilke hensikter språket/teksten/dokumentet er satt til å tjene. Implisitt sier de at språket har en funksjon utover det å samtale med hverandre og derav skape samforståelse eller avklaring på hverandres ståsted.

Skrede (2017 s. 21) henviser til Fairclough når han hevder at tekster kan bidra til etablering, opprettholdelse eller utfordring av maktrelasjoner, dominasjon og utnyttelse. I utarbeidelse av en tekst vil disse aspektene ligge delvis skjult i teksten og dette må derfor analyseres/tolkes frem. Det vil derfor være nødvendig å se på mer enn en tekst. En må ofte se på flere tekster for å kunne se helheten i dette samhandlingsspillet som foregår i tydeliggjøring av virkelighetsoppfatninger. Maktdimensjonen vil være en sentral del av CDA, og Skrede henviser igjen til Fairclough når han beskriver at CDA benyttes når en ser at makt utøves på en måte som har uheldige konsekvenser for en gruppe mennesker. Samtidig nevnes det at makt ikke nødvendigvis bare er negativt. Vi trenger maktrelasjoner for å få et samfunn til å fungere som f.eks. regjering, storting, lovgivende myndigheter og myndighet som håndhever og opprettholder lover, og dermed skaper en samfunnsorden og ro. Det er når makt utøves på en slik måte at en får noen til å gjøre noe de ikke ellers ville gjort, bevisst holder tema eller ting usagt eller ved å forme, påvirke eller bestemme andres ønsker. Det er denne siste formen for maktutøvelse som CDA spesielt er fokusert på. CDA ønsker å se bakenfor diskursene, bakenfor tekstene for å kunne identifisere det usagte, identifisere implisitte handlingsmønstre

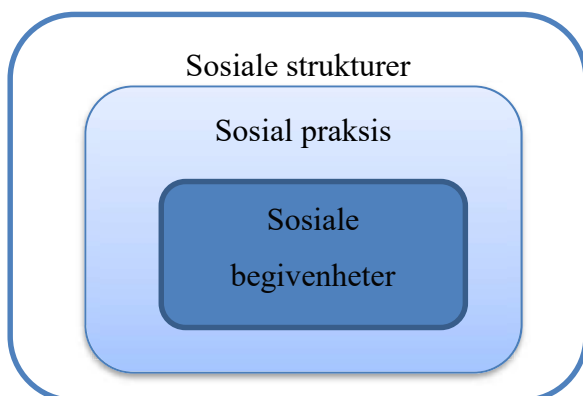
eller identifisere intensjoner og hensikter som forblir usagt eller skjult i teksten. Ved å identifisere dette vil en kunne skape en bevissthet om diskursene som en ellers ville tatt for gitt.

Ved valg av kritisk diskursanalyse vil metodikken være å identifisere uheldige samfunnsforhold, deretter kritisere disse og til slutt skissere mulig veier for å bøte på problemet (Skrede 2017). For meg betyr dette at en forsker som velger CDA muligens vil ha behov for å skape en alternativ diskurs? Jeg tenker at ved å anta at maktutøvelse og uheldige samfunnsforhold blir gjort skjult, så ligger det en alternativ diskurs eller en alternativ virkelighetsoppfatning i forforståelsen eller i inngangen til tema. Eller er det slik at en forsker som velger denne metodikken er verdinøytral og objektiv til tema? Min oppfatning er at det ikke er slik. Denne metodikken bærer i seg en forskerrolle som ikke er nøytral, og som i sin inngang til tema er i sin egen tradisjon og diskurs.

Jeg ønsker å utforske det nye kvalitetsrammeverket for karriereveiledning. Kvalitetsrammeverket er en tekst som en gruppe mennesker har drøftet seg frem til, og dokumentet vil derfor være et uttrykk for gjeldende diskurser på fagområdet. Det egner seg derfor godt til å kunne svare ut mine forskningsspørsmål og dermed problemstillingen min.

4.3 Faircloughs modell

I boken om kritisk diskursanalyse skrevet av Joar Skrede (2017) er Faircloughs modell for kritisk diskursanalyse den som fremheves. Det er tre generelle karakteristikkene som bør være tilstede for at en analyse kan regnes som CDA: 1) Analysen foretar en form for systematisk *analyse mellom diskurs og andre elementer*, 2) *Systematisk analyse av tekst* – ikke bare generelle termer og omtaler av diskurser, og 3) *Ikke kun deskriptiv, men også normativ* i betydningen foreslår løsning på problemet(ne) som identifiseres. I 2003 endret Fairclough sin modell til det den er i dag, og den ser slik ut:



Modell 6 Faircloughs modell

I den innerste boksen ligger det første nivået av analysen. På dette nivået er det i hovedsak tekster som analyseres, men «begivenheter» peker på at det også kan være andre elementer som analyseres, og at tekster kan være en del av en sosial begivenhet. Her ligger en grundig analyse av elementene som er valgt ut. Det neste nivået dreier seg om prosessene rundt produksjon av teksten (begivenheten), distribusjon av den og hvordan den brukes. Her er det nivået over setninger som analyseres i betydningen av hvilke hensikter teksten har, hvilke interesser den skal tjene og hva som fremmes på bekostning av noe annet. Det siste nivået handler om de samfunnsmessige makroforhold som byråkrati, økonomiske strukturer, maktkonstellasjoner og ideologier. Dette siste nivået er overordnede strukturer som er rimelig stabile over tid. Selv om en kan si at det tredje nivået har avgjørende betydning for hva første og andre nivå kan ha av rammefaktorer eller forståelsesbaktepper, så vil også første og andre nivå i bred forstand ha påvirkning på det tredje nivå. Det er gjennom disse nivåene at samfunnet opprettholdes og utvikler seg. I Faircloughs modell vil det andre nivået være overgangen eller det synlige, det som manifesterer seg av praksis mellom begivenheter og de rådende samfunnsmessige strukturer.

4.4 Multimodal kritisk diskursanalyse

Anne Løvland (2010) hevder i sin artikkel at «... multimodale tekster er vår tids kommunikasjonsform.» (s.1). Videre formidler hun at dagens mediesamfunn har på mange måter tatt i bruk det handlingsrommet og meningsrommet det gir å benytte flere visuelle virkemidler samtidig. Visuelle virkemidler benyttes bl.a. for å understreke, fremheve, underkommunisere, fordekke og fremfor alt skape en mening i det budskapet en ønsker å formidle. I det visuelle uttrykket ligger det mange valg til utforming, og i valgene ligger det en hensikt eller intensjon med hva en ønsker å skape av mening eller oppfattelse hos mottaker. Samtidig sier det en del om hva avsender velger å ta med eller ikke, hvilke visuelle virkemidler avsender velger å bruke eller ikke. Her kan det også ligge meningsskapende kommunikasjon selv om vi ikke er det bevisst eller ser det like tydelig som det skrevne ord.

Skrede beskriver en fremgangsmåte (2018, fra s. 110) for en multimodal kritisk diskursanalyse. Han beskriver fremgangsmåten ved å skrive seg gjennom et reelt case hvor han analyserer regjeringens handlingsplan «Kultur og næring» fra 2007. Han referer til Faircloughs modell (se modell 6) underveis i sin analyse.

Jeg har forsøkt å identifisere fasene han beskriver i teksten og har kommet frem til en slags fremgangsmåte som jeg velger å følge i mitt arbeid:

***Faircloughs* **Trinn** **Aktivitet – hentet fra Skredes analyse (2018, fra s. 110)**
nivå**

<i>Sosiale begivenheter</i>	1	Se dialektisk relasjon mellom sosiale begivenheter, sosial praksis og sosiale strukturer på et område av interesse.
	2	Finne dokumenter innen området og velge ett eller flere for analyse, samt finne komponenter av semiotiske, lingvistiske og diskursive komponenter i den aktuelle diskursorden.
	3	Tekstanalyse – nærlesing av tekst.
	4	Visuell analyse – nærlesing av tekst.
<i>Sosial praksis</i>	5	(Hybride) genrer – identifisere sjanger og om flere sjangre kombineres.
	6	Identifisere diskurser.
<i>Sosial struktur</i>	7	Identifiserte diskurser i samfunnsperspektiv
	8	Kulturelle konsekvenser av identifiserte diskurser.
<i>Vurderinger og fremtidspek</i>	9	Konklusjon
	10	Innvendinger og utfordringer. Validitet og reliabilitet.

Tabell 4 Metodisk fremgangsmåte

4.5 Dokumenter

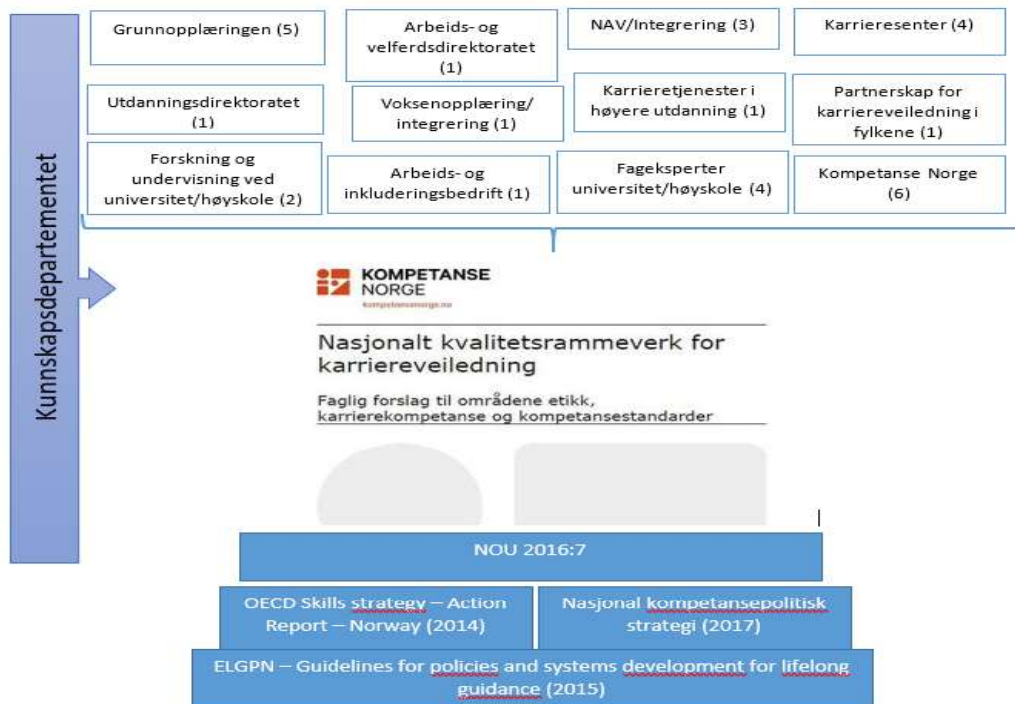
Thagaard (2013) henviser til Silverman (s. 58) når hun sier at tekster er «naturlig forekommende data» og at eksisterende tekster er etablert uavhengig av forskerens medvirkning. Det betyr at forskeren ikke har hatt noen påvirkning på hvordan teksten er utformet eller på tekstens innhold. Thagaard (2013) presiserer at tekster som allerede foreligger kalles *dokumenter*, og det gjøres for å skille dokumenter fra tekster fremkommet av

feltarbeid. Ved vurdering av dokumenter er det viktig at de vurderes i forhold til sin kontekst, da de er utformet i en annen hensikt og formål enn det forskerens hensikt og formål er. Kvalitetsrammeverket er utformet som et felles enighetsdokument. I arbeidet med å analysere selve teksten vil diskurser tre frem. Når jeg skal analysere videre vil jeg måtte vurdere i hvilken kontekst/tradisjon rammeverket er utformet i.

4.6 Utvelgelse av dokumenter

4.6.1 Kvalitetsrammeverket

For å vise kompleksiteten i kvalitetsrammeverket har jeg forsøkt å visualisere det på følgende måte:



Figur 2 – Dokumentkart kvalitetsrammeverk

Helt til venstre i figuren er Kunnskapsdepartementet som er oppdragsgiveren til både NOU 2016:17 og til Nasjonalt kvalitetsrammeverk. Øverst i figuren vises de tolv aktørene som ble valgt ut til å bidra inn i arbeidet med utforming av kvalitetsrammeverket. Kompetanse Norge er her plassert som aktør, men de er også prosjekteiere. Det vil si at Kompetanse Norge fikk oppdraget fra Kunnskapsdepartementet med å utvikle et nasjonalt kvalitetsrammeverk. De har fasilitert prosjektet i tillegg til at de har aktivt deltatt i utviklingsarbeidet – de vil være både

prosjekteier og aktør i arbeidet. I midten av figuren ser vi forsiden på høringsforslaget for Nasjonalt kvalitetsrammeverk. Nederst i figuren ligger det blå bokser og disse viser hvilket grunnlag kvalitetsrammeverket er basert på og som rammeverket henviser til i sin innledning som inspirasjon og grunnlagsdokumentasjon. Dette forsøket på å visualisere helheten i utformingen av nasjonalt kvalitetsrammeverk, vil forhåpentligvis kunne tydeliggjøre egen oppfattelse av sammenhengene og hva som kan være aktuelt å se på for å belyse min problemstilling.

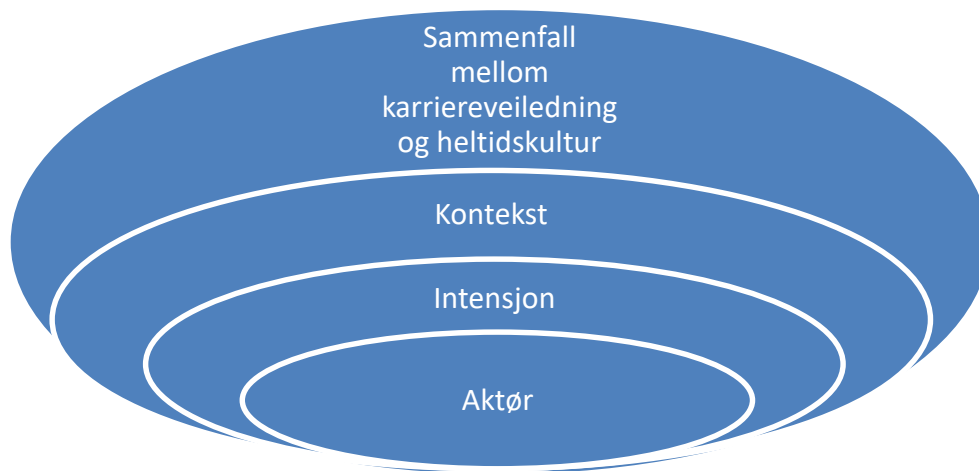
Det vil være avgjørende å kunne velge de beste aktuelle dokumentene inn i dokumentanalysen. Bratberg (2017) tar til orde for at et bredere bakteppe må på plass for å kunne forstå den politiske eller sosiale situasjonen/konteksten en analyserer. Dette bekrefter Faircloughs modell med å se på diskurser i en kontekst. Vurdering av diskursene mot hverandre, vurdering av diskursene i sine kontekster og vurdering av diskurs og kontekster i en større samhandling og i et samfunnsperspektiv vil utgjøre analysen.

Mitt utvalg av dokumenter vil være kapittel én i Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning (2019). Kvalitetsrammeverket er på totalt 118 sider, utvalget er på totalt 16 sider (7282 ord) og er gjort dels for å redusere omfang av tekst som skal analyseres og for å analysere deler av teksten som er mest aktuelt i forhold til egen problemstilling.

4.7 Tolkning

I enhver analyse vil tolkning inngå som en naturlig del (Bergstrøm & Boréus 2005). Problemstillingen og hvilken analysemetode/teknikk en velger vil avgjøre kompleksiteten i tolkningen. Bergstrøm og Boréus (2005) viser til at tolkning kan ha to betydninger. Den ene betydningen viser til at selve teksten må tolkes, det vil si at en må finne meningen og hvilken betydning teksten formidler. Den andre betydningen er at tolkning også kan brukes i betydning av en fase i et undersøkelsesopplegg, det vil si den fasen hvor en tolker empiri/resultaters betydning for det fenomenet en undersøker.

Forskningsspørsmålene med tilhørende tolkninger vil være avgjørende for analysen i forhold til problemstillingen. Det vil derfor være flere områder for tolkning, som vil bygge på hverandre. Jeg har forsøkt å visualisere hvordan problemstillingen, forskningsspørsmålene og dermed tolkningsnivåene bygger på hverandre (se figur 3).



Figur 3 Tolkingsområder

Ut fra min vurdering vil de tre innerste sirklene representere hver av nivåene i Faircloughs modell. Aktør vil representere sosiale begivenheter og manifesterer seg i det som er synlig – tekst eller atferd fra aktører. Intensjon representerer sosial praksis og er vanskeligere tilgjengelig enn det observerbare. Intensjoner representerer hva som ønskes å oppnå med det som formidles. Kontekst representerer sosiale strukturer og ligger dypere i bevisstheten enn intensjoner, og dermed også vanskeligere tilgjengelig enn det observerbare. Kontekster er rimelig stabile over tid og er den videre rammen som aktør og intensjon beveger seg innenfor. Det vil være flere lag som skal tolkes og den ytterste sirkelen representerer helheten og sammenhengen mellom de tre innerste. Begrepene i figuren er hentet fra problemstillingen og forskningsspørsmålene.

4.8 Vitenskapsteoretisk ståsted

Hvordan kan en være sikker på at svarene som kommer frem er de rette svarene på spørsmålet som blir stilt? Hvordan kan en være sikker på at det som trer frem fra materialet er det som trer frem for andre? Hvordan kan en være sikker på at det som trer frem kan bidra til økt kunnskap? Det er en forskjell på hvordan virkeligheten faktisk er og hva som egentlig finnes, ontologi (<https://snl.no/metafysikk>), og hvordan virkeligheten forklares og erkjennes, epistemologi (<https://snl.no/epistemologi>). I spennet mellom det som eksisterer og i hvilken grad det er mulig å få sann kunnskap om det som eksisterer, befinner vi oss som individuelle

kunnskapsbærere og fortolkere. For å forstå verden, vil språket bidra med å konstruere en virkelighet gjennom vår fortolkning, og en vitenskapsteoretiske retningen hvor språk og språkanalyse står sentralt er sosialkonstruktivisme (Skrede 2017), og det er innenfor denne tradisjonen denne oppgaven befinner seg.

4.8.1 Sosialkonstruktivisme

I sosialkonstruktivismen vil det være vanskelig å si at noe er mer korrekt enn noe annet (Skrede 2017). Tjora (2018) forklarer at ulike folk har ulike måter å forstå verden på, og en forstår verden ut fra ulike sosiale faktorer. Han sier videre at virkeligheten er å betrakte som samfunnsskapt – nettopp fordi vi betrakter den fra ulike sosiale faktorer og hvor den sosiale interaksjonen over tid frembringer den verden vi sanser og oppfatter. Sosialkonstruktivisme legger stor vekt på den språklige samhandlingen som betingelse for kunnskap, og at erkjennelse av egen forståelse ikke primært er en individuell prosess, men at forståelsen skapes i en språklig relasjon i et sosialt fellesskap (Thomassen, 2017). Fenomener eller viten er ikke konstanter, men er under stadig påvirkning av nye fortolkninger, nye forståelser og omforminger via språklige interaksjoner i sosiale samhandlinger. Dette kan foregå mellom to aktører eller mellom aktører og verden. Ved disse interaksjonene vil en felles begrepsverden oppstå ut fra aktørenes delaktighet, begrepsbruk og –forståelse, kontekst og forståelse av hverandres språklige fremstilling og felles språklige interaksjon. Ny viten eller kunnskap vil dermed konstrueres i en sosial kontekst (Thomassen, 2017). Det relative momentet i sosialkonstruktivismen indikerer at parallelle fortolkninger og alternative virkelighetsforståelser vil sameksistere. Konsekvensen vil derfor være at svarene fra denne oppgaven, vil mest sannsynlig ha alternative fortolkninger og parallelle forståelser som er annerledes enn de som fremkommer. Dette understøtter den sosialkonstruktivistiske retningen om at det ikke finnes én Sannhet (med stor S) (Skrede, 2017, s. 76).

Diskursanalyse og kritisk diskursanalyse er metodevalget i denne oppgaven, og er fundamentert i en sosialkonstruktivistisk tradisjon. Språket har stor betydning i disse metodene, og språket som verktøy for å konstruere hvordan vi forstår verden, fenomener og dernest hvordan vi omtaler den for deretter at den opprettholdes, forbedres eller utvikles. Ved å identifisere diskurser i en tekst, vil noen elementer av teksten fremheves som mer betydningsfull enn andre elementer. Som tidligere nevnt vil diskurser være en slags avspeiling av en virkelighetsoppfatning innenfor en gitt kontekst med en gruppe mennesker på et aktuelt tidspunkt (se s. 39). Det at noe er mer betydningsfullt enn noe annet, står i kontrast til

sosialkonstruktivismen tanke om at alle utsagn er like gyldige. Så når Skrede (2017, s. 78) stiller spørsmål om hvordan det kan være mulig å dekonstruere diskurser som opprettholder maktforhold i samfunnet, uten å måtte forholde seg til en virkelighetsforståelse eller «sannhet» som fordekkes av diskursen, så er det et adekvat spørsmål. Hvis alt er relativt, hvordan kan noe stå ut som mer meningsbærende enn noe annet? På bakgrunn av dette forteller Skrede (2017) at Fairclough har engasjert seg i kritisk realisme. Metoden i denne oppgaven er hentet fra Fairclough, og jeg opplever det som nødvendig med en kortfattet betraktning av Faircloughs vitenskapsteoretiske retning.

4.8.2 Kritisk realisme

Skrede (2017) henviser til Fairclough og Chouliaraki (s. 81) når han sier at alle diskurser er sosialt konstruert og relative til de sosiale situasjonene en befinner seg i. Relativiteten befester seg i de sosiale prosessene, men sier at dette ikke innebærer å akseptere en vurderingsmessig relativisme – altså at alle diskurser skal ses på som like gode eller fornuftige. Kritisk diskursanalyse som har kritisk realisme som sitt vitenskapsteoretiske ståsted, vil dermed åpne opp for å hevde at noen diskurser kan være mer «sanne» eller universelle enn andre. Det betyr ikke at alle diskurser er likeverdige, men at noen meninger/ virkelighetsoppfatninger/ diskurser er mer gyldige enn andre. Kritisk realisme er mye mer enn det som fremkommer her, som vitenskapsteoretisk retning, og kan fremstå som akademisk utfordrende da det er to hovedtradisjoner som tradisjonelt sett har dominert bildet. På den ene siden har vi det positivistiske som bærer preg av at alle sannheter er verifiserbare eller er sannheter som ikke har latt seg falsifisere – ennå. På den andre siden har vi konstruktivismen som sier at virkeligheter er relativ og under stadig konstruksjon/ending, og hvor ingen sannheter kan påvises i positivistisk forstand. Jeg oppfatter at kritisk realisme har en mellomposisjon mellom disse to hovedposisjonene. Kritisk realisme sier at noe kan være mer gyldig enn noe annet. Selv om gyldigheten kan falsifiseres i positivistisk forstand, så er den ikke så relativ som konstruktivismen gjerne vil ha det til. En forsker i denne tradisjonen vil våge å ta et standpunkt uten de vanlige forbeholdene om relativitet som tradisjonelt sett er vanlig innenfor den kvalitative forskertradisjonen, så fremt kunnskap ikke reduseres kun til standpunktene (Skrede 2017), og at det gjøres innenfor rammen om at all kunnskap er feilbarlig (Nyhus 2012).

4.9 Reliabilitet og validitet

4.9.1 Reliabilitet

Reliabilitet er en vurdering om prosjektets utførelse og gjennomføring er pålitelig og tillitsvekkende (Thagaard 2013, s. 201), om den er etterprøvable (Bratberg 2017, s. 63 og Skrede 2017, s. 158) og om den er tilstrekkelig nøye gjennomført i alle ledd (Bergstrøm & Boréus, 2005, s. 35). Thagaard (2013) beskriver at reliabilitet er et uttrykk for den positivistiske forskningstradisjonen der det ofte er større avstand mellom forsker og det som studeres. Avstanden er lettere å få til når kvantitative data er gjenstand for forskningen. I kvalitativ forskning vil avstanden mellom forsker og det som studeres nødvendigvis være i relasjon til hverandre fordi det er snakk om observasjon og/eller intervju av andre mennesker og/eller analyse og tolkning av en tekst. Forskeren er tilstede i situasjonen og benytter seg selv som fortolkningsvektøy, til forskjell fra kvalitativ forskning som kan benytte statistikkprogrammer til å regne ut etter matematiske formler om det er en sammenheng mellom fenomener. Thagaard (2013, s. 202) mener derfor at etterprøvbarehet og objektivitet ikke er relevant for prosjekter hvor kvalitative data utvikles i samspill mellom forskeren og det som studeres. Hun tar til ordet for at kvalitative undersøkelsers reliabilitet må vurderes ut fra redegjørelse av forskningsprosessen og hvordan dataene har blitt utviklet underveis. Bergstrøm og Boréus (2005, s. 44) skriver omtrent det samme i sin artikkel ved å hevde at etterprøvbarehet, i forståelsen at uavhengige undersøkelser av samme fenomen med samme metode skal komme frem til samme resultat, er kontroversielt gitt det tolkende aspektet som er en vesentlig del av samfunnsforskningen. De hevder videre at god forskning derfor burde vurderes ut fra «genomskinlighet» og velbegrunnet argumentasjon.

Med bakgrunn i Thagaard og Bergstrøm og Boréus er egen gjennomføring av valgt metode og prosessen frem til identifisering av diskurser grundig gjort rede for i analyse og resultatdelen. Skrede (2017, s. 159) hevder i tillegg at reliabiliteten kan økes om en inkluderer lengre sitater i teksten, og ved å være presis på hvilke begreper og verktøy som er benyttet i forskningsprosessen. Den metodiske fremgangsmåten jeg har valgt er derfor tydeliggjort gjennom tabell 4, samt at jeg refererer til hvilke deler av teksten som korresponderer med stegene i tabell 4 underveis. Det er også en del tekstmateriale som gjengis i analysedelen for å synliggjøre teksten og hvilke vurderinger som er gjort underveis.

4.9.2 Validitet

Validitet er en vurdering av gyldigheten av de tolkningene som forskeren kommer frem til (Thagaard 2013, s. 204), vurdering av gyldighet eller representativitet av den virkeligheten som er analysert frem (Skrede 2017, s. 157) og vurdering av om den undersøkelsen en gjør faktisk svarer på det spørsmålet en vil ha svar på (Bergstrøm og Boréus 2005, s. 42). De sistnevnte forfatterne sier videre at i samfunnsvitenskapen er ikke forskeren kun en utenforstående iakttager, men forskeren er deltakende i konstruksjonen av sitt prosjekt, og svar på spørsmålet en vil ha svar på vil bestemmes ut fra forskerens forforståelse. Det vil derfor være nødvendig at forskerens forforståelse også regnes med i validitetsvurderingen – i tillegg til de anvendte metodeverktøyene. Thagaard (2013, s. 205) poengterer det samme som kom frem under reliabilitet, at gjennomsiktighet – å være transparent i betydningen av å redegjøre for sine fortolkninger – kan styrke validiteten. Bratberg (2017, s. 63) fremhever viktigheten av å være tydelig på hva som ligger til grunn for en bestemt tolkning samt hvilke følger tolkningen kan gi. Her går han også videre ved å si at eventuelle teoretisk grunnlag som benyttes bør gjøres rede for, vise detaljert hvordan tekstene er lest og analysert, samt gi nok teksteksempler underveis slik at eksemplene kan dokumentere og eksemplifisere tolkningene.

Med bakgrunn i Bergstrøm og Boréus og Bratberg har jeg benyttet innlednings- og bakgrunnskapittelet til å tydeliggjøre min forståelse, og implisitt min forforståelse, av fagområdene som er berørt i denne oppgaven. I tillegg vil egenrefleksjon av forskerrollen i forbindelse med dette arbeidet bli berørt under avslutningskapittelet. I neste del av teksten vil jeg gjøre rede for hva som ligger til grunn for min forståelse av sammenheng i oppgaven og dermed innenfor hvilken forståelsesramme jeg gjør mine tolkninger og drøftinger.

4.9.3 Sammenheng mellom spørsmål, teori, metode og fremgangsmåte

I utvelgelse av forskningsdesign til denne oppgaven har det vært viktig med sammenheng mellom problemstilling/forskningsspørsmål, utvalgt teori, valgt metode og den metodiske fremgangsmåten, og jeg mener dette vil styrke det som Bratberg fremhever som viktig under forrige punkt. For i tillegg å være transparent på min oppfatning av sammenhengen mellom forskningsspørsmålene, utvalgt teori, valgt metode og gjennomføring, forklarer jeg ut fra en matrise.

Forskningsspørsmål	Teori (Skjeseth)	Metode (Fairclough)	Metodisk fremgangsmåte (tabell 4)
II Aktør	Atferd (gjør)	Sosial begivenhet	Trinn 1-4
I Intensjon	Intensjon (vil)	Sosial praksis	Trinn 5-6
III Kontekst	Rammer (tror, kan)	Sosial struktur	Trinn 7-9

Tabell 5 Sammenheng mellom forskningsspørsmål, teori, metode og gjennomføring

Utgangspunktet for undersøkelsen er et ønske om å utforske aktører, intensjoner og kontekster i kvalitetsrammeverket (første kolonne). De tre begrepene er grunnpilarene i det undersøkelsen søker innsikt i. For å bidra til en felles forståelsesramme av begrepene var det hensiktsmessig å teoretisere begrepene og via teori synliggjøre sammenhengen mellom de tre, og valget ble Skjeseths behandling av de tre begrepene (andre kolonne). I forlengelsen av forskningsspørsmål og teori, representerer Faircloughs metode og dens nivåer de samme dimensjonene som fremkommer i forskningsspørsmålene og teorien (tredje kolonne). Praktisk gjennomføring og behandling av forskningsspørsmål, teori og metode er konkretisert i en metodisk fremgangsmåte og trinnene for de ulike nivåene fremkommer i den fjerde kolonnen. Jeg vil forsøke å tydeliggjøre sammenhengene ytterligere;

Alt og alle (aktør) agerer med et bestemt formål (intensjon) innenfor en gitt verden (ramme/kontekst). **Alt og alle** vil dermed være det observerbare uttrykket, som i mitt tilfelle er tekst i et ferdig dokument. Dokumentet representerer det faktiske og observerbare fra Skjeseths teori, det representerer den sosiale begivenheten (tekst eller andre begivenheter) fra Faircloughs metode og teksten er dermed utgangspunktet for de første trinnene i den metodiske fremgangsmåten. Videre vil **det bestemte formålet** være intensjonene og det retningsgivende som kan fremtolkes via teksten. Intensjonene representerer det som ligger mer skjult i teksten og som samtidig avgjør en «vil'et» retning jf. Skjeseth, hensikten med teksten og hvilke interesser den skal tjene jf. sosiale praksis hos Fairclough og representerer de neste trinnene i den metodiske fremgangsmåten. Til slutt vil den **gitte verden** eller ramme/kontekst representere den forståelsesrammen aktørene og intensjonene er produsert innenfor. Overført til min oppgave vil dokumentet være produsert med en hensikt innenfor en gitt forståelsesverden. Forståelsesverden er et uttrykk for samfunnsmessige forhold og den videre verden med et stort utvalg av muligheter for retninger å velge.

Skjeseths modell har rammer og kontekst som det dypeste nivået i sin modell, og nivået vil ofte kunne være ubevisst og således påvirke intensjonene og dermed det som kommer frem i en tekst uten at en er det bevisst. Ramme og kontekst hos Skjeseth samsvarer med de beskrevne og rådende samfunnsmessige strukturene som byråkrati, makt, ideologi osv. i Faircloughs metode, og representerer de siste trinnene i den metodisk fremgangsmåten.

Med referanse tilbake til Skjeseth sirkulære påvirkning (mod. 3), vil konteksten kunne påvirke intensjonen bak valgene som uttrykkes i atferd eller teksts form, mens atferd og tekst kan også påvirke intensjonene bak valgene og som igjen kan endre kontekst eller den forståelsesverden en har. Kontekst, intensjon og aktør kan endres innad i hver orden, men kan også påvirke de andre ordene (Skjeseth, 2014). Nyhus (2012) tar til orde for at det er gjennom det kommunikative fellesskapet at endring, utvikling eller opprettholdelse av status skjer, og det er i samspillet at konteksten, intensjonene og aktørene blir satt i spill. Sammenhengen mellom begrepene er samspillet og gjensidig påvirkning på hverandre, og som igjen er avgjørende for hvordan f.eks. en tekst fremstår, innenfor hvilke rammer den kan tolkes og hvilke effekter eller konsekvenser samspillet skaper.

Så – hvordan kan en skape ny kunnskap gjennom alle de beskrevne lagene av fortolkninger og forståelser? Hvordan kan noe være mer gyldig enn noe annet gitt alle lag av fortolkninger og forståelser? Skjeseth (2019) anerkjenner at virkeligheten er mer enn det observerbare, og at vi finner strukturer og mekanismer som påvirker atferd og handlinger – både bevisst og ubevisst. Strukturene og mekanismene produseres, reproduseres eller endres i et sosialt samspill over tid, så selv om alle sosiale samspill konstant er åpne for påvirkning vil en gjennom studier kunne se på enkeltelementer for å skape større bevissthet, innsikt eller forståelse for mekanismer. På samme måte som Skjeseth anerkjenner jeg at kvalitetsrammeverket er mer enn det jeg har observert og tolket frem. Jeg anerkjenner at strukturer og mekanismer, utover det jeg berører, påvirker både kvalitetsrammeverket og heltidskulturprosesser. I tillegg anerkjenner jeg at min oppgave gir et øyeblikksbildet av det studerte, da både jeg som forsker og det jeg studerer er åpne systemer under stadig påvirkning og vil endres over tid. Samtidig tar denne oppgaven sikte på å være troverdig og transparent nok til å kunne være et gyldig bidrag inn i utviklingsprosessene til de to berørte fagområdene – karriereveiledning og heltidskultur.

4.10 Analyse

I resten av dette kapittelet vil jeg gjennomgå hvordan jeg faktisk utførte tekstanalysen jf. punkt tre til fem fra den metodiske fremgangsmåten (tabell 4).

4.10.1 Velge ut dokumenter til analyse

I denne oppgaven har jeg, som tidligere nevnt, valgt å se nærmere på det nasjonale kvalitetsrammeverket for karriereveiledning. Dokumentet er på totalt 118 sider og består av fire kapitler. Jeg har valgt ut det første kapittelet som heter «Utvikling av et nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning». Dette kapittelet inneholder bl.a. bakgrunn for arbeidet, beskrivelse av oppdraget, utdyping av sentrale begreper, tanker om kvalitetssikring av karriereveiledning, områder å være oppmerksomme på i utviklingsprosessen, kvalitet i norsk sammenheng og kvalitetsrammeverket i en videre kontekst.

Kapittelet er fundamentet og overbyggingen for de tre påfølgende kapitlene. De tre påfølgende kapitlene omhandler i større grad fagspesifikke emner – Etikk, Karrierekompetanse og Kompetansestandarder. Første kapittelet er mer generell innføring i arbeidsprosessen og fagområdet, og gir en forståelsesramme for de påfølgende kapitlene. Kapittelet består av 16 sider, og har syv overskrifter med ulike tema.

4.10.2 Innledende tekstanalyse

Selv om utvalgt tekstområde kun er på 16 sider, så inneholder det mye tekst. Jeg valgte derfor å dele opp teksten i mindre tekstdeler og sortere det etter momentene i forskningsspørsmålene: Aktør, Intensjon og Kontekst. Ved gjennomgang av teksten ble det totalt 153 tekstdeler hvorav 18 ble kategorisert under Aktør, 61 under Intensjon og 74 ble kategorisert under Kontekst.

Kategoriseringen krevde noen kriterier som jeg forholdt meg til, for at kategoriseringen kunne være så ensartet som mulig gjennom hele teksten. Kriteriene hentet jeg fra Skjeseths og Nyhus sine metamodeller (se kap. Teori). Kriterier for kategoriene ble som beskrevet i det følgende, og jeg har også valgt å vise et eksempel for å beskrive arbeidsprosessen i kategoriseringen.

Kategori Kontekst

Kriterier Rammer, forforståelser, kartlegginger, andres teori eller forskning

Eksempel

Kontekst	NOU 2016:7 Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn <i>anbefaler</i> at det blir utviklet et nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning. <i>Ja -> indikerer en preferanse uttalt fra statlig nivå</i>	6	Ja	rammer
----------	--	---	----	--------

Beskrivelse Tekstdelen er i andre kolonne. I vurdering av teksten kom jeg frem til at NOU'en danner en ramme for arbeidet med kvalitetsrammeverket – og derfor kategorisert som kontekst. Tredje kolonne viser til sidetall for tekstdelen i dokumentet, og den fjerde kolonnen viser til min vurdering om denne er aktuell for tekstanalyse - dette omtaler jeg grundigere i pkt. 4.10.3.

Kategori Aktør

Kriterier Handlende subjekt, eier, utøvere eller mottakere av intensjon

Eksempel

Aktør	<i>Kompetanse Norge</i> har fått i oppdrag av <i>Kunnskapsdepartementet</i> å lede utviklingen av et nasjonalt, tverrsektorielt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning. Arbeidet skal skje i samarbeid med andre <i>karriereveiledningsaktører</i> .	6	Ja	eiere
-------	---	---	----	-------

Beskrivelse I denne tekstdelen er noe av teksten i kursiv skrift. Det viser mine markeringer i teksten og viser til aktører som nevnes i teksten, og i dette tilfelle er det tre ulike aktører. I kolonnen helt til høyre står det «eiere», og det betyr at jeg landet på at Kunnskapsdepartementet er eier av intensjonen om utvikling av et rammeverk. Alle aktørene nevnes flere ganger i teksten, så andre tekstdeler vil fremheve de to andre aktørene som ikke behandles i denne tekstdelen (så vurderingene er også gjort basert på at tekstdelen er en del av en større tekst).

Kategori Intensjon

Kriterier Mål, hensikt, retning, mandat/oppdragsbeskrivelse, felles forståelse, beslutninger.

Eksempel

Intensjon	Et tverrsektorielt kvalitetsrammeverk blir sett på som et viktig sammenbindende grep i et helhetlig system for livslang karriereveiledning. Det overordnede målet er at kvalitetsrammeverket skal bidra til karriereveiledningstjenester av høy kvalitet i alle sektorer i Norge. Kvalitet og profesjonalitet i karriereveiledningen er avgjørende for at tjenestene skal gi det ønskede utbyttet, både for individ og samfunn.	6	Ja	hensikt
-----------	---	---	----	---------

Beskrivelse Denne tekstdelen oppfattet jeg som beskrivelse av intensjonen og hensikten med utviklingen av et nasjonalt rammeverk. Det står et uttalt mål i teksten også, men teksten som helhet viser hvilken hensikt et rammeverk er ment å ha i en større sammenheng – derfor ble kriteriet *hensikt* avgjørende her.

På den ene siden vil konteksten for rammeverket støtte seg mye på andres forskning og andre lands erfaringer, på den andre siden vil andres teori og forskning uttrykkes som en del av hensiktene og den felles forståelsen som legges til grunn for rammeverket. Det vil si at en del kan oppleves som kontekstgivende, og samtidig som et uttrykk for rammeverkets mening og intensjon. Med dette som en ervervet forståelse underveis i kategoriseringen og arbeid med teksten, så har jeg fremdeles valgt å beholde kategoriseringen og forsøkt å gjøre det etter beste evne og vurdering.

4.10.3 Tekstanalyse av aktuelle tekstdeler

Skrede (2017, s. 31) hevder at det første nivået i Faircloughs modell innebærer en relativt grundig analyse av ord og setninger i en utvalgt tekst, og det er denne fasen jeg nå vil forsøke å beskrive. Alle tekstdeler er aktuelle i den totale diskursanalysen, men enkelte deler er mer aktuelle til en tekstanalyse enn andre deler. Med tekstanalyse mener jeg en nærlesing av enkelte tekstdeler for å finne semiotiske, lingvistiske eller diskursive komponenter. Underveis ble det tydelig at det å identifisere aktører kunne gjøres uten å nærlese teksten. Derfor er det ikke gjort en tekstanalyse av tekstdeler som er i kategorien Aktører hvor teksten kun er av deskriptiv art. Når det gjelder kategorien Kontekst, så består den av bl.a. andres teorier og gjengivelse av kartlegginger, innspill og andres forskning. Underveis i arbeidet valgte jeg å ikke foreta tekstanalyse av tekst som er produsert av andre og som gjengis i dokumentet. Presiserer fremdeles at all tekst er aktuell for å belyse momenter i en diskursanalyse, men de blir ikke gjenstand for en grundigere tekstanalyse da de er produsert av andre enn de som har produsert rammeverket.

I den videre analysen ble 60 tekstdeler inkludert, hvorav de fleste tekstdelene var kategorisert som intensjon, og noen få tekstdeler var fra de to andre kategoriene – aktør og kontekst.

Jeg valgte deretter å legge til tre nye kolonner for å synliggjøre de ulike komponentene i tekstdelene – semiotiske, lingvistiske og diskursive komponenter. Om jeg tar utgangspunkt i et av eksemplene ovenfor vil komponentene komme henholdsvis frem på følgende måte (de tre kolonnene til høyre) i matrisen, og jeg vil forklare fremgangsmåten min for de forskjellige i teksten under.

Intensjon	Et tverrsektorielt kvalitetsrammeverk blir sett på som et viktig sammenbindende grep i et helhetlig system for livslang karriereveiledning. Det overordnede målet er at kvalitetsrammeverket skal bidra til karriereveiledningstjenester av høy kvalitet i alle sektorer i Norge. Kvalitet og profesjonalitet i karriereveiledningen er avgjørende for at tjenestene skal gi det ønskede utbyttet, både for individ og samfunn.	6	Ja	hensikt	blir sett på... mål er at... skal bidra til... er avgjørende... skal gi ønsket utbytte...	Av hvem? Avgjort Sterk føring Viser kausalitet Sterk føring	rammeverk et sammenbindende grep i et helhetlig system
-----------	---	---	----	---------	---	---	--

4.10.4 Semiotiske komponenter

I den første av de tre kolonnene er de semiotiske komponentene. Semiotikk er læren om tegn og tegnbrukende atferd (<https://snl.no/semiotikk>), og jeg har valgt å bruke denne komponenten til å finne de tegnene – i forståelsen ordene – som er menings- og retningsdannende i setningene. I eksempelet ovenfor ser vi at jeg har identifisert fem ulike meningsbærende sammensetninger av ord. Ved å se på hvilke ord og sammensetninger som er benyttet vil styrken i utsagnene kunne vurderes. Så når ordsammensetninger som «... mål er at ...» og «...er avgjørende ...» tolker jeg det slik at dette er ordbruk hvor det som blir omtalt er avgjort, udiskutabelt, faktum og en slags påstand. Det er ikke mye tvil eller usikkerhet om det som omtales. Ordet «er» er ganske bastant. Hvis en skulle vært mer moderat i utsagnet så kunne «kan være» være en mulighet for å moderere utsagnet noe. En kunne også gjort det helt motsatte ved å si at noe «ikke er» - altså en fornektende tone. De utvalgte ordene (i min betydning – de semiotiske tegnene) og hvordan en setter de sammen med nye ord for å skape en tekst, vil være avgjørende for hvordan en fremlegger budskapet sitt – altså modaliteten i teksten (Skrede 2017, s. 49). I dette tilfellet vil de semiotiske komponentene også kunne kalles modale verb (Skrede 2017, s. 51).

4.10.5 Lingvistiske komponenter

I den midterste av de tre kolonnene er de lingvistiske komponentene. Lingvistik er det samme som språkvitenskap og har flere innfallsvinkler (<https://snl.no/spr%C3%A5kvitenskap>) og jeg har valgt å bruke denne komponenten til å finne tekstens «samfunnsstemme». Med det mener jeg å se på hvordan språket er brukt for å markere en stemme og i neste omgang en posisjon og et slags ideologisk ståsted i forhold til sitt fagområde og samfunnet forøvrig.

Jeg bruker samme eksempel som ovenfor og har vurdert de semiotiske komponentene inn i en større lingvistisk sammenheng. Ved å vurdere bruken av bastante ord og vendinger kan det vurderes dithen at teksten (og forfatteren(e)) ønsker å gi uttrykk for en sterk og bestemt stemme og at teksten vil hevde sin posisjon. Ved å se på følgende tekstområde «... kvalitetsrammeverket blir sett på som et viktig sammenbindende grep i et helhetlig system for livslang karriereveiledning.» kan en se at dokumentet – kvalitetsrammeverket – settes inn i en større sammenheng for fagområdet, og det skapes en posisjon og et rom for rammeverket. Bare noen ord unna settes kvalitetsrammeverket inn en enda større sammenheng ved å hevde at det implisitt via karriereveiledningstjenester er avgjørende for det ønskede utbytte for individene og samfunnet. Via semiotiske komponenter kan jeg vurdere det slik at språkbruken (lingvistikken) totalt sett uttrykker en sterk stemme som igjen kan tolkes som et ønske om en posisjon – både i sitt fagfelt og i samfunnet. Språkbruken i tekstdelene vil kunne gi indikasjon på hvordan språket er benyttet for å skaffe seg den stemmen eller den posisjonen som teksten (og forfatteren(e)) kan tolkes å ønske seg.

4.10.6 Diskursive komponenter

I den siste av de tre kolonnene er de diskursive komponentene. Diskursiv tenkning er når flere begrep beskrives og erkjennes i en rekkefølge (https://snl.no/diskursiv_tenkning), og jeg har valgt å bruke denne komponenten til å identifisere logiske slutningene eller påfølgende utsagn som viser en kausalitet som fremkommer i de utvalgte tekstdelene.

Kausalitet kan formuleres veldig direkte eller de kan komme implisitt frem i teksten. Ved å ha «fylltekst» mellom utvalgte utsagn vil kausaliteten kunne være mer utfordrende å identifisere eller bli klar over. Ved å ha et akademisk språk fremfor et hverdagsspråk, vil også en kausalitet kunne fordekkes eller være vanskeligere tilgjengelig. Budskapet kan fremdeles fremstå som en logisk slutning som leser «kjøper» uten mer refleksjon, uavhengig om det faktisk er logisk slutning eller om det faktisk er en ensartet kausalitet.

Igjen bruker jeg samme eksempel som ovenfor og i tekstdelen kommer det frem mange momenter eller påstander som ikke begrunnes, men som fremstår som faktum.

- Et tverrsektorielt kvalitetsrammeverk blir sett på som et viktig sammenbindende grep i et helhetlig system for livslang karriereveiledning.
- Det overordnede målet er at kvalitetsrammeverket skal bidra til karriereveiledningstjenester av høy kvalitet
- *i alle sektorer*
- *i Norge.*
- Kvalitet og profesjonalitet i karriereveiledningen er avgjørende
- for at tjenestene skal gi det ønskede utbyttet,
- både for *individ*
- og *samfunn*

For å ta den understrekede teksten først; Rammeverket er et viktig grep for karriereveiledning og skal bidra til tjenester av høy kvalitet, - kvalitet blir sett på som avgjørende for at karriereveiledning skal gi ønsket utbytte. Dette mener jeg viser en logisk slutning om at kvalitetsrammeverket er avgjørende for kvalitet på karriereveiledningstjenester. Det tas ingen forbehold om denne sammenhengen i teksten, og for meg fremstår det som et faktum.

Når det gjelder den kursive teksten så viser den at sammenhengen mellom kvalitetsrammeverk og karriereveiledningsfeltet, gjelder for alle sektorer i hele Norge. I tillegg vil sammenhengen også gjelde på både individ og samfunnsnivå. Rammeverkets betydning blir ytterligere stadfestet som et veldig viktig dokument for fagområdet som helhet og for hele samfunnet som helhet.

Jeg mener dette viser at diskursive komponenter kan gi en betydning utover hvert enkelt ord, hver setningsdel og hver tekstdel. Det er ved å se setninger i sammenheng at de diskursive komponentene kommer frem.

4.10.7 Visuell analyse

I det følgende vil jeg si noe om typografi i teksten (skrifttype, mellomrom, bruk av overskrifter, figurer etc.), Visuell modalitet (detaljering, dybde, lys/skygge, farger), komposisjon (gitt eller nye aspekter, ideelle eller reelle aspekter) og til slutt noe om hvilken relasjon som etableres gjennom teksten og hvilken sjanger den er innenfor (Skrede, 2017).

Modalitet

Dokumentet har en forside og en bakside, og det har et forord, innholdsliste, referanseliste og vedlegg. Selve innholdet i dokumentet er delt inn i fire kapitler som er gitt nummer en til fire. Hver av de fire kapitlene har underkapitler som også er nummerert, og det er ytterligere noen underkapitler som har underkapitler – og de er også nummerert.

Forsiden er som vist i det følgende, og jeg har beskrivelser i tekstbokser til høyre for bilde 1:



Oppdragseier og prosjektleder er plassert øverst på siden med sin logo, internettadresse og sine farger.

Overskriften for dokumentet er valgt plassert mellom to streker horisontalt. Delestrekene isolerer overskriften fra logo og resten av forsiden.

Overskriften er i stor skrift, og har en underoverskrift i litt mindre skriftstørrelse som viser til mer detaljer om innholdet i dokumentet.

Resten av siden er gjentakelse av Kompetanse Norge sin logo, bare forstørret og litt annet fargevalg.

Fargene er svart, oransje og grått på hvit bakgrunn.

Bilde 1 Forside av kvalitetsrammeverket

Resten av dokumentet har de samme fargene. Hvit bakgrunn i hele dokumentet, svart skrift og oransje farge på nummererte overskrifter. Det er benyttet fet svart skrift for å fremheve underpunkter under de nummererte overskriftene.

Det er benyttet oppramsinger og lister underveis i teksten der hvor det er naturlig. Noen titler på dokumenter og nøkkelbegreper er valgt å fremheve ved kursiv skrift. Sitater er valgt å markere med sitattegnet «og» eller ved innrykk fra venstre marg med større avstand til tekst over og under. Det er gode mellomrom mellom avsnitt, og teksten fremstår som lett å navigere i.

Det er to tabeller i den utvalgte teksten – den ene er med blåfarger og svart skrift, og den andre er med gråfarger og svart skrift.

Dokumentet har fotnoter og disse er plassert i bunnteksten. Toppteksten er valgt å benytte til kapittel- og sidehenvisning i tillegg til et noe redigert navn på dokumentet «utviklingen av et nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning». Kan virke som det er gjort for å indikere at dokumentet er et resultat av et utviklingsarbeid, og /eller at arbeidet fremdeles er under utvikling.

4.10.8 Sjanger

Dokumentet framstår som akademisk i sjanger på grunn av hvordan dokumentet er komponert fra første til siste side. Teksten og ordlyd bærer også preg av å være formell og lite kommersiell i sjanger, ved stadige henvisninger til annen forskning, sine ordvalg, begrepsvalg og fag-/forskingspråk.

Det skapes en viss avstand mellom skribent og leser ved at ingen henvendelser går til leser. Teksten bærer preg av å være et ståsted for den gruppen mennesker som har vært sammen om å tenke tankene og få det ned i teksts form. Det henvises mye til eksterne forhold som «... fått i oppdrag av Kunnskapsdepartementet ...», «... NOU anbefaler at ...», «Oppdraget ble presisert i brev av ...», «Oppdraget understreker at Kompetanse Norge ...». Her vises det også omtale av aktører i tredje person og de nevnes ved fulle navn på organisasjon eller funksjon. Det er kun noen utsagn i teksten hvor det står «vi» eller «vår» og som da henviser til den gruppen mennesker som er satt til dette arbeidet og at de er eiere av standpunkt eller meninger. Slik sett kan en si at det tidvis skapes noe relasjon mellom leser og tekst.

Teksten er etablert innenfor ett fagområde – karriereveiledning. Det er hentet ressurspersoner på fagområdet fra flere aktører. I tillegg er Kompetanse Norge en stor aktør som leder og deltar i arbeidet.

5. Resultater

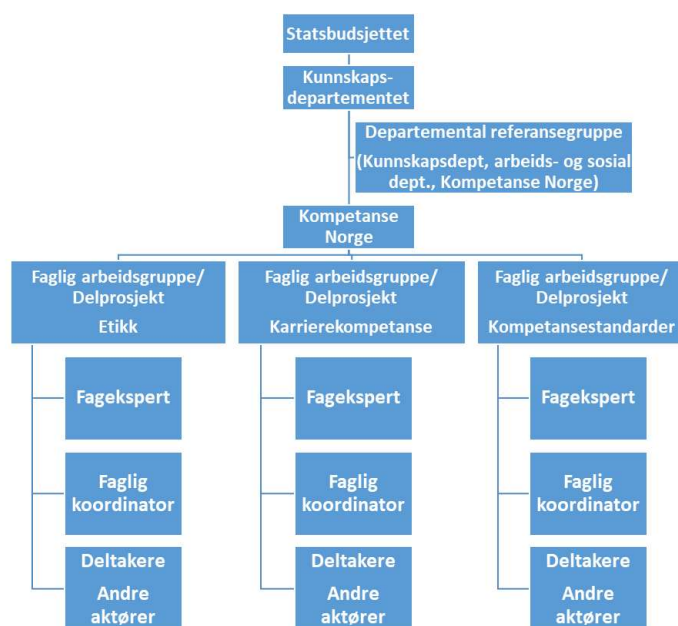
I det følgende vil resultatene fra tekstanalysen presenteres. Kapittelet starter med trinn seks og delvis trinn syv fra fremgangsmåten fra tabell 4, deretter svares forskningsspørsmålene og problemstillingen ut. Drøfting av resultatene vil fremkomme i kapittel 6.

5.1 Identifikasjon av diskurser og diskursorden

I identifiseringen av diskurser og diskursorden har jeg sett etter gjennomgående, gjentakende og stabile meninger/språkformuleringer. Ved å analysere tekst og tekstdeler som beskrevet under pkt. 4.10, har jeg fått et godt innblikk i teksten. Resultater fra tekstanalysen vil presenteres i form av et aktørhierarki, en intensjonsorden og et kontekstfundament. Nærmere forklaring følger under de ulike områdene.

5.1.1 Aktørhierarki

I teksten kommer det frem hvem som har gitt oppdraget i å utvikle rammeverket, hvor oppdraget er forankret, hvem som har fått ansvar i å lede arbeidet samt føringer for arbeidet. Underveis i teksten kommer det frem hvordan oppdraget er forstått og hvordan en har valgt å løse det. For meg ble det tydelig at arbeidet hadde et slags hierarki etter hvilken rolle hver aktør hadde. Det ble naturlig å sette rollene, og dermed aktørene, inn i et hierarki basert på beskrevne relasjoner mellom aktørene samt hvilken benevnelse de ulike rollene har.



Figur 4 Aktørhierarki

Kompetanse Norge har en fremtredende rolle i arbeidet med rammeverket. De leder oppdraget, de har drøftet med departementene om hvordan oppdraget skal forstås og løses, de har fasilitert og ledet arbeidet med faglig arbeidsgrupper som etter hvert ble kalt delprosjekter. Kompetanse Norge har ansvar både oppover og nedover i hierarkiet, de har hatt seks personer med i arbeidet og blir dermed den gruppen med størst representasjon.

I teksten vises det til at det er foretatt en interessentanalyse i et forprosjekt, og denne har vært utgangspunktet for bl.a. utvelgelse av deltakere i arbeidsgruppene. Det fremkommer ikke hvem som har foretatt interessentanalysen og hvem som evt. ikke kom med som aktør i arbeidet og evt. hvorfor.

Det fremkommer videre at arbeidsgruppen er sammensatt med tverrsektoriell representasjon og at hver gruppe fikk utnevnt hver sin fagekspert som en støtteperson underveis i arbeidet. I tillegg fikk hver gruppe en koordinator som har koordinert arbeidet. Kompetanse Norge har ledet gruppene samt prosjektet som helhet. Kompetanse Norge står derfor fremdeles over arbeidsgruppene i hierarkiet, men innad i arbeidsgruppene vil ekspertrollen være hevet over både koordinator og deltakere fordi de har hatt en rolle med ekstra ansvar. Den faglige tyngden som ordet «ekspert» hentyder til, vil ha vært en støtte for deltakerne i de ulike arbeidsgruppene så vel som for leder(e) og for de faglige koordinatorene for gruppene. Fagekspertene har vært fra universitet og høyskole.

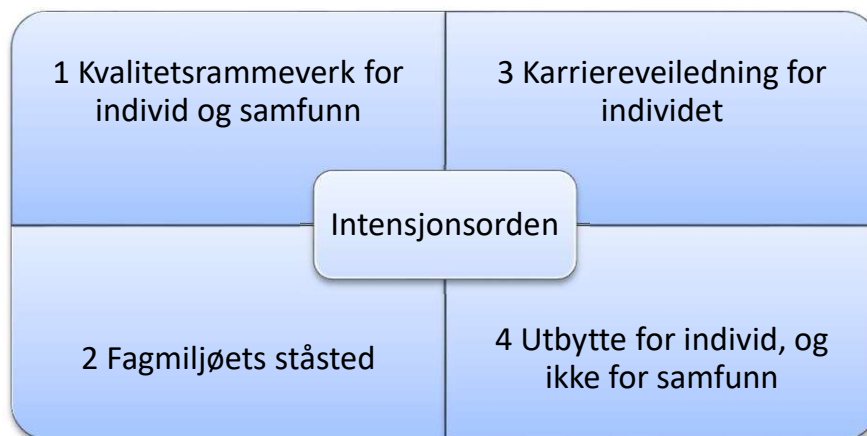
Aktørene som fremkommer, i tillegg til de jeg allerede har nevnt, er Grunnopplæringen (nevnes ikke om det er ungdomsskole eller videregående skole), Karrieresenter, Nav/integrering, Arbeids- og velferdsdirektoratet, Voksenopplærings/integrering, Utdanningsdirektoratet, Karrieretjenestene i høyere utdanning, Partnerskap for karriereveiledning i fylkene, Forskning og undervisning ved universitet/høyskole og Arbeids- og inkluderingsbedrift (står ikke hvilken). Det ser ut til at tradisjonelle aktører innenfor fagområdet er inkludert i arbeidet. I tillegg viser dokumentet til ulike råd, forum, grupper og organisasjoner som har fått komme med innspill underveis i prosessen. Ut fra dette kan det se ut til at Kompetanse Norge har svart ut bestillingen om «bred involvering», «tverrsektoriell sammensetning» og «samarbeid med andre karriereveiledningsaktører».

5.1.2 Intensjonsorden

Fremgangsmåten (se tabell 4) benytter ordet *diskursorden*, og for meg vil ordet *orden* i denne sammenhengen bety at diskursene kan ordnes i en slags rekkefølgen eller i et hierarki. I

aktørhierarkiet (forrige punkt) var det naturlig å bruke hierarki fordi noen aktører hadde uttalte roller og mer ansvar til forskjell fra de andre. Noen ledet, noen koordinerte og noen var deltakere – de fikk utdelt sin «rang» og dette kan settes inn i et hierarki.

Når det kommer til intensjoner blir det mer utfordrende å sette ord/setninger/meninger inn i et hierarki etter «rang». Det er mulig å tillegge de ulike intensjonsdiskursene forskjellig verdi etter en analyse-/tolkningsprosess, og skjønn vil derfor være et bærende element i en slik prosess. Jeg har derfor valgt å kalle det følgende en «orden» for å tydeliggjøre at diskursenes orden er et produkt av min analyse og tolkningsprosess – i betydningen den kunne sikkert vært annerledes om noen andre hadde gjort samme analyse. I det følgende presenteres fire ordener



Figur 5 Intensjonsorden

Orden 1 - Kvalitetsrammeverk for individ og samfunn

I starten av kvalitetsrammeverket kommer den tekstdelen som jeg har vist til i eksempelet under tekstanalysen (pkt. 4.10.7). Jeg gjentar tekstdelen:

Et tverrsektorielt kvalitetsrammeverk blir sett på som et viktig sammenbindende grep i et helhetlig system for livslang karriereveiledning. Det overordnede målet er at kvalitetsrammeverket skal bidra til karriereveiledningstjenester av høy kvalitet i alle sektorer i Norge. Kvalitet og profesjonalitet i karriereveiledningen er avgjørende for at tjenestene skal gi det ønskede utbyttet, både for individ og samfunn (Kompetanse Norge, 2019).

Her fremkommer at en viktig intensjon med kvalitetsrammeverket er at det skal gi kvalitet og profesjonalitet i karriereveiledningstjenestene. Videre fremkommer det som avgjørende for profesjonalisering av faget, at kvaliteten beskrives.

På slutten av kapittel en i kvalitetsrammeverket (Kompetanse Norge, 2019, s. 21) gjentas teksten som en konklusjon ved at satsing på kvalitetsområder inkludert kvalitetsrammeverket gjør at området er på vei mot økt kvalitet og profesjonalitet – som vil gi økt utbytte av tjenestene, for individ og samfunn. Denne formulering pakker inn kvalitetsrammeverket og er tekstens start- og slutt punkt i tillegg til å bli nevnt underveis også – den er en bærende diskurs i teksten.

Orden 2 - Fagmiljøets ståsted

Jeg opplever at definisjoner på karriereveiledning er bredt drøftet i dokumentet. Etter min mening kommer den tydeligste diskursen fra disse drøftelsene. Årsaken er en opplevelse av at dokumentet uttrykker et tydelig standpunkt i forhold til andre definisjoner på karriereveiledning. De sier det på denne måten:

Denne definisjonen har den fordelen at den gir et bredt bilde av hva som kan falle inn under karriereveiledningsbegrepet, både når det gjelder hva karriereveiledning skal bidra til, hva den inneholder og hvor og hvordan den foregår. Utfordringen er at den er så bred at den ikke er like egnet som utgangspunkt for alle delene av kvalitetsrammeverket, blant annet fordi den sidestiller alle de ulike aktivitetene som kan være en del av en (kort eller lang) karriereveiledningsprosess. Noen av elementene som blir regnet opp, er mindre sentrale enn andre, og noen av dem kan virke litt tilfeldig valgt. Samlet sett blir definisjonen veldig lang. Den ble derfor ikke vurdert som godt nok egnet til å ligge i bunnen av kvalitetsrammeverket og vi har derfor utarbeidet en egen definisjon av karriereveiledning (Kompetanse Norge 2019, s. 10).

Her henviser de til definisjonen som ble brukt i NOU 2016:7 og som stammer fra OECDs definisjon fra 2004. OECDs definisjon er mye brukt i norsk sammenheng, men ble ikke vurdert som godt nok egnet for kvalitetsrammeverket. Det ble derfor besluttet å utarbeide en egen definisjon. Dette er en veldig tydelig retning og markering fra fagmiljøets side. Vurderingen er bl.a. at den er for lang, noen av momentene virker for tilfeldig valgt, inkluderte momenter som vurderes for lite sentrale – samtidig er vurderingen at den gir et utfyllende bilde av hva karriereveiledningsbegrepet kan favne. Litt motsetninger i samme tekstdel og samtidig

markert tydelighet på sin posisjon i forhold til tidligere benyttet definisjon. Denne posisjonen gir uttrykk for en tydelig diskurs.

Orden 3 - Karriereveiledning for individet

En definisjon på karriereveiledning vil bidra til en klargjøring av bl.a. hva karriereveiledning er, hva det skal bidra til, hva det inneholder og hvordan det foregår. Når fagmiljøet velger å sette tidligere benyttet definisjon til side for å utarbeide en ny, så forteller det meg at definisjonen er av stor betydning for kvalitetsrammeverket. De sier at den ligger i bunnen for rammeverket, derav viktig fundament som alle andre deler hviler på. Den vil uttrykke essensen av hva fagmiljøet ønsker at karriereveiledning skal fremstå som. Den utarbeidede definisjonen vil derfor være den viktigste diskursen innenfor intensjonsordenen, og den lyder som følger:

Målet med karriereveiledning er at mennesker blir bedre i stand til å håndtere overganger, og til å ta meningsfulle valg knyttet til utdanning, læring og arbeid. Karriereveiledning gir mulighet for utforskning av den enkeltes situasjon, ønsker og muligheter og støtte til handling og valg. Karriereveiledning kan foregå individuelt og i gruppe, både fysisk og digitalt, og finner sted innenfor rammen av ulike organisasjoner og sektorer. Karriereveiledning skal tilbys av kompetente aktører, ha relevant faglig basis og utføres med høy grad av etisk bevissthet (Kompetanse Norge, 2019, s. 11).

Her knyttes målet til å gjøre mennesker *i bedre stand til*. For meg innebærer det en læringsprosess hvor menneskelig utvikling er behøvd. I denne forbindelse sies det å være *å håndtere overganger og ta meningsfulle valg*. Her er det ikke presisert hvilke overganger som menes, mens når det gjelder å ta meningsfulle valg er det knyttet til utdanning, læring og arbeid. Implisitt blir dermed arenaer for karriereveiledningstjenester nevnt – utdanningssituasjoner, læringssituasjoner og arbeidssituasjoner. Når jeg ser tilbake på deltakerlisten i utviklingsarbeidet, vil aktørene passe inn på disse tre arenaene. Det kan skimtes en sammenheng mellom deltakere i arbeidet og det som uttrykkes i definisjonen.

Jeg beveger meg videre i definisjonen og neste moment som fanger interessen min er hva karriereveiledningen kan gjøre, og det er at den gir mulighet for *utforskning av situasjon, ønsker og muligheter* samt *støtte til handling og valg*. Dette kan sies å være veldig konkret beskrivelse av hva som skal foregå i en karriereveiledningssituasjon – *utforskning og støtte*. I dette ligger det en forventningsavklaring på hva karriereveiledning skal være, og det kan forstås i et bredt perspektiv eller i et smalt perspektiv. Jeg har utelatt en vesentlig del av

setningen, og det er at karriereveiledning gir mulighet for utforsking av *den enkeltes* situasjon, ønsker og muligheter. Dette momentet er ikke differensiert eller gitt flere nivåer som f.eks. gruppens, virksomhetens, regionens, samfunnets situasjon, ønsker og muligheter. Dette gir meg en pekepinn på at fagmiljøet fremhever den enkelte – i betydning individet – som målgruppe for karriereveiledning i sin definisjon. Her forstås karriereveiledning i et smalt perspektiv ved at karriereveiledning kun gjøres via individet. En fremtredende diskurs i definisjonen.

De fremhever videre at karriereveiledning kan foregå både individuelt og i gruppe, fysisk og digitalt og kan foregå innenfor ulike organisasjoner og sektorer. Arenaer og rammer kan være flere, men rådende diskurs er fremdeles at karriereveiledning skjer via individet.

Orden 4 – Utbytte for individ, og ikke for samfunn

Hittil kommer det bl.a. frem at kvalitetsrammeverket er viktig for å få kvalitet og profesjonalitet på karriereveiledningstjenester, slik at vi får ønsket utbytte for individ og samfunn. Videre inneholder definisjonen kun individnivå – og det er det åpenhet om: «Intensjonen har vært å tydeliggjøre hva slags aktivitet eller type tjenester som kvalitetsrammeverket skal gjelde for, og hva karriereveiledning skal bidra til på individnivå. Vi har ikke inkludert samfunnseffekter i formuleringen av hensikten med karriereveiledning i definisjonen (Kompetanse Norge, 2019, s. 11)»

Her stadfestet det at kvalitetsrammeverket bare håndterer individnivå, og ikke inkluderer samfunnsnivå. Standpunktet er ikke grunnlagt, og det fremkommer ikke hvordan individnivået står i forhold til samfunnsnivå – og hvordan disse påvirker hverandre slik at rammeverket kan oppfylle *utbytte for individ og samfunn*. Dermed opplever jeg at definisjonen og hva fagmiljøet har valgt å inkludere samt utelate, er en rådende diskurs som vil kunne prege videreutvikling av fagområdet.

Hva ligger bakom valget om å utelate samfunnseffekter? Hvorfor ble det slik at individet fremheves og samfunn utelates? Jeg kan ikke si at jeg har sett noen tekstdel som gir meg svar på dette. Om fagmiljøet har tenkt å utdype dette ved en senere anledning, hadde det vært nyttig om det kom frem i teksten. Om fagmiljøet ikke ser nytten av å sette karriereveiledning i forbindelse med andre nivå enn individet, så hadde det også vært en nyttig informasjon å komme med. Dette mangelfulle vil jeg også kalle en diskurs. Det usagte er også en rådende

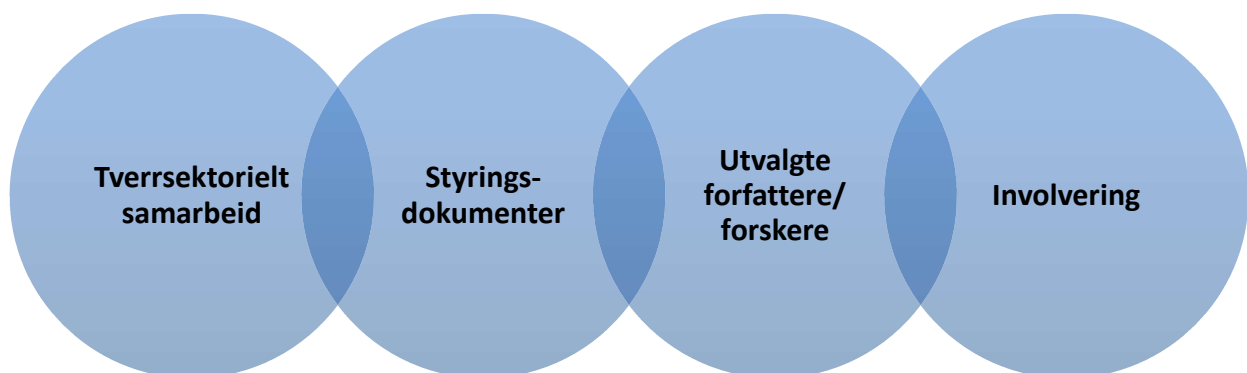
oppfatning i betydningen av at det usagte ikke har verdi, eller er uviktig for det videre utviklingsarbeidet og tar opp unødvendig plass i et slik dokument.

5.1.3 Kontekstfundament

I kvalitetsrammeverket er det viet mye plass til andres teorier, forskning og kartlegginger. Dette fremstår som gjengivelse av det andre forfattere/forskere har skrevet. Konteksten for rammeverket skapes gjennom valg av forfatter/forsker og deres tolkninger, ideologier og tankesett. I gjengivelsen uttrykkes rammeverkets, og dermed kanskje fagmiljøets, ståsted og samtidig danner det rammen – konteksten - for kvalitetsrammeverket.

Utover dette vises det til kartlegginger fra ulike aktører i dagens karriereveiledningsfelt. Det oppsummeres hva som er gjort av kartleggings- og evalueringstiltak hos de ulike aktørene samt en vurdering av hvor det kan oppfattes som mangelfullt.

Jeg forstår det slik at utviklingsarbeidet med kvalitetsrammeverket har gitt behov for å redegjøre for dets teoretiske ståsted - eller sagt på en annen måte – fagmiljøet har hatt behov for å formidle fundamentet som kvalitetsrammeverket er tuftet på. Ved å tydeliggjøre fundamentet gir det mottakerne av rammeverket en kontekst å forstå kvalitetsrammeverket ut fra. Ved at jeg identifiserer de mest fremtredende kontekstene og deretter vurderer rammeverkets tilknytning til de mest fremtredende kontekstene, vil et kontekstfundament tre frem – og dermed de førende kontekstene for utøvelse av karriereveiledning i Norge. Basert på tekstanalysen, har jeg valgt å fremheve følgende fire områder som kvalitetsrammeverkets kontekstfundament.



Figur 6 Kontekstfundament

Område 1 – Tverrsektorielt samarbeid

I strukturbetingelsene i arbeidet med kvalitetsrammeverket fremkommer det to departementer som sammen skal bidra i utviklingsarbeidet – dette er Kunnskapsdepartementet og Arbeids- og sosialdepartementet. Dette tverrsektorielle samarbeidet viser seg også ved at de ulike aktørene som er plukket ut til å bidra i arbeidet sorterer innunder disse to departementene. Nav og integrering er representanter fra Arbeids- og sosialdepartementet, mens høyskole-/universitet samt grunnopplæringen og videregående skoler er representanter fra Kunnskapsdepartementet. Et tverrsektorielt samarbeid blir sett på som et viktig sammenbindende grep i utviklingen av kvalitetsrammeverk i et helhetlig system for livslang karriereveiledning, og tverrsektorielt samarbeid er derfor en viktig del av kontekstfundamentet.

Område 2 – Styringsdokument

Kvalitetsrammeverket henviser til en del dokumenter som «... viktige referansepunkter ..., ... utgangspunkt for fokus ..., uttrykk for tenkning som stemmer godt overens ..., basert på anbefalinger fra ...» osv. Dokumentene det henvises til vil dermed være dokumenter som bidrar til å styre kvalitetsrammeverket i en retning. Dokumentene er både internasjonale og nasjonale. Det kan se ut som om de norske dokumentene det henvises til, er tuftet på de internasjonale. Det vil på langt vei bekrefte påstanden om at karriereveiledning i Norge er et ungt fagområde – som hevdes innledningsvis i rammeverket. Det vil være naturlig å bli påvirket fra andre land som har kommet lenger på dette fagområdet.

De internasjonale dokumentene det henvises til er OECD (2014) sin Skills Strategy Action Report for Norge og European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) og deres Guidelines for Policies and Systems Development for Lifelong Guidance (2015). De nasjonale dokumentene som er tuftet på de internasjonale (og som også er styrende for utviklingen av rammeverket) er NOU 2016:7 Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn og Nasjonal kompetansepolitisk strategi (2017). Disse styringsdokumentet utgjør en viktig del av kontekstfundamentet til kvalitetsrammeverket.

Område 3 – Utvalgte forfattere/forskere

Det er en del forfattere som kun nevnes kort, men det er også noen forfattere som får mye plass i innledningskapittelet på kvalitetsrammeverket. Tristram Hooley (engelsk, professor i

karriereveiledning, tilknyttet University of Derby og Høgskolen i Innlandet)) har fått størst plass. Dette skyldes at han fikk bestilling på en rapport om andre lands løsninger på karriereveiledningsfeltet, og oppdraget fikk han av Kompetanse Norge og rapporten skulle benyttes i utviklingen av kvalitetsrammeverket.

Det er flere forfattere/forskere som nevnes med enkeltmomenter, bl.a. Roger Kjærgård, Erik H. Haug og Peter Plant. Disse tre forskerne arbeider innenfor karriereveiledningsfeltet, mens Kjærgård og Haug har tilhold i Norge (henholdsvis ved Universitetet i Sørøst-Norge og Høgskolen i Innlandet), bor Plant i Danmark og er tilknyttet bl.a. Universitetet i Sørøst-Norge. Disse har fått mindre plass, men samtidig har de en fremtredende rolle da de også bidro i arbeidet med NOU 2016:7 Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn. I tillegg har Haug skrevet kvalitetsrammeverket i et fellesskap med syv andre personer samt hatt rolle som fagekspert i arbeidet med kvalitetsrammeverket. Kjærgård har også bidratt i arbeidet med kvalitetsrammeverket som representant fra forskning ved universitet og høyskoler.

Utvelgelse av aktører til arbeidet og hvilken rolle de gis er dermed interessant i vurderingen av utviklingsarbeidet og sluttproduktet, og de utvalgte utgjør en del av kontekstfundamentet til kvalitetsrammeverket.

Område 4 – Involvering

I oppdragsteksten fra Kunnskapsdepartementet til Kompetanse Norge var det et krav om bred involvering i utviklingsarbeidet. Oppdragsteksten sier også at prosessen frem mot et kvalitetsrammeverk er viktig for å sikre involvering og forankring for implementeringsfasen. I tillegg sier oppdraget at rammeverket ikke er et mål i seg selv, men selve prosessen med å utvikle og implementere kvalitetsrammeverket er minst like viktig for å nå målet om økt kvalitet i karriereveiledning.

For å ivareta kravet om bred involvering nevner rammeverket fellesmøter, ulike forum med både NAV og IMDi, samarbeid mellom to departementer, utvikling av nettside, deltakelse og mulighet for innspill fra forskjellige konferanser, møter, seminarer, workshops samt utvelgelse av representanter i arbeidet med kvalitetsrammeverket fra ulike posisjoner som igjen gir mulighet for innhenting av erfaringer/ståsted fra ulike hold.

Ut fra beskrivelsene benyttes involvering av ulike årsaker i utviklingsarbeidet, bl.a.; 1) svare ut oppdragets krav om bred involvering, 2) få innspill av flere ulike eksisterende aktører på karriereveiledningsområdet, 3) sluttproduktet vil kunne presenteres som produkt av bred involvering, 4) inviterte involverte vil oppleve en relasjon til sluttproduktet og muligens oppleve større ansvar for implementering, og 5) forankring av prosess og sluttprodukt vil foregå kontinuerlig på en bred front. Når vi ser tilbake på deltakerne i arbeidsgruppen i utarbeidelse av nytt kvalitetsrammeverk, vil jeg si at involvering er et bærende element i utviklingsarbeidet. Involvering står derfor frem som en del av kontekstfundamentet til kvalitetsrammeverket.

5.2 Svar på forskningsspørsmål og problemstilling

5.2.1 Forskningsspørsmål I

– om deltidsansatte og ledere er omfattet av aktørene som beskrives i kvalitetsrammeverket

Dette forskningsspørsmålet er det både et enkelt svar på, samt et litt mer nyansert svar. Det enkle svaret er – nei, deltidsansatte og ledere er ikke omfattet av aktørene som beskrives i kvalitetsrammeverket.

Via aktørhierarkiet (se pkt. 5.1.1) og aktørene som er representert, er arenaene hvor karriereveiledning foregår også representert. I aktørhierarkiet er det ingen ledere fra kommunal virksomhet (eller noen annen virksomhet utenfor karriereveiledningsarenaer) som har vært involvert, og ingen av arenaene involverer virksomheter med utstrakt bruk av deltidsansatte.

Kan det likevel hende at deltidsansatte og ledere er inkludert via arenaene som er representert? Ja (eller tja), en kan inkludere deltidsansatte og ledere innenfor arenaen fylkesvise karrieresentre. I så fall må en deltidsansatt eller en leder ta eget initiativ for å oppsøke et karrieresenter, og dermed kunne få karriereveiledning på individnivå. Denne koblingen er realistisk, men den er rimelig svak da deltidsansatte og ledere ikke er involvert i noen faser i utviklingen av kvalitetsrammeverket.

5.2.2 Forskningsspørsmål II

– om arbeidsprosesser som helse og omsorgssektorens utvikling av en ny grunnforståelse og ny grunnstruktur omfattes av intensjonene til karriereveiledning som beskrives i kvalitetsrammeverket,

Jeg må innlede som under pkt. 5.2.1 – her er det også et enkelt svar, men også et mer nyansert svar. Det enkle svaret er – nei, arbeidsprosesser som helse- og omsorgssektorens utvikling av ny grunnforståelse og ny grunnstruktur omfattes ikke av intensjonene til karriereveiledning som beskrives i kvalitetsrammeverket. Ved å se på intensjonsordene og diskursene innenfor hver orden (se pkt. 5.1.2), står den individuelle karriereveiledningen veldig sterkt. Ved å ta utgangspunkt i den enkeltes situasjon vil den kollektive situasjonen, som helse- og omsorgssektoren er inne i, ikke være inkludert i begrepet.

Om oppdraget som er gitt utviklingsarbeidet til et kvalitetsrammeverk for karriereveiledning (intensjonsorden 1) legges til grunn, kommer det frem at det skal utvikles «et helhetlig system for livslang karriereveiledning» – her kunne det tenkes at kollektive prosesser som overgang til heltidskultur kunne vært inkludert. Om vi går videre sier oppdraget at kvalitetsrammeverket skal «bidra til karriereveiledningstjenester av høy kvalitet i alle sektorer i Norge» - her kunne det tenkes at helse- og omsorgssektoren kunne vært inkludert. I tillegg sier oppdraget at det skal gi «utbytte for individ og samfunn» - her kunne det tenkes at ved å lykkes med samfunnsoppdraget om utvikling av heltidskultur, så ville det resultere i et positivt samfunnsutbytte og følgelig gi et mer anstendig arbeidsliv som ville komme mange individer til gode. Således ligger det til rette for at helse- og omsorgssektorens heltidskulturarbeid kunne vært inkludert.

Fagmiljøet har valgt vekk definisjonen fra OECD, som i større grad inneholdt mulighet for inkludering av prosesser som den i helse- og omsorgssektoren, og heller valgt en definisjon som fokuserer på hva karriereveiledning kan bidra til for individet. I tillegg opplever jeg at diskursen om «fagmiljøets ståsted (intensjonsorden 2, pkt. 5.1.2), «karriereveiledning for individet» (intensjonsorden 3) og «utbytte for individ og ikke for samfunn» (intensjonsorden 4) står sterkere enn «kvalitetsrammeverk for individ og samfunn» (intensjonsorden 1). Årsaken er manglende omtale av samfunnsseffektene i den nye definisjonen – og som fagmiljøet selv sier at de bevisst har utelatt i kvalitetsrammeverket (uten begrunnelse). Derfor vil jeg fremdeles hevde at kvalitetsrammeverket ikke omfatter prosesser som helse- og omsorgssektorens utvikling av ny grunnforståelse og grunnstruktur.

5.2.3 Forskningsspørsmål III

– om virksomhets-, organisasjons- og/eller sektornivå er omfattet av arbeidsområdene/kontekstene innenfor karriereveiledning som beskrives i kvalitetsrammeverket.

Basert på resultatene av de to første forskningsspørsmålene, vil det enkle svaret her også bli nei – virksomhets-, organisasjons- og/eller sektornivå er ikke omfattet av arbeidsområdene/kontekstene innenfor karriereveiledning som beskrives i kvalitetsrammeverket.

Kvalitetsrammeverket er resultatet av et tverrsektorielt samarbeid (kontekstfundament 1, pkt. 5.1.3) og vil dermed preges av aktørene som har vært med. Når aktørenes primære arbeidsområder er karriereveiledning på individnivå, vil det nok være naturlig at virksomhets-, organisasjons- og /eller sektornivå ikke er fokusområde. Om vi går videre til kontekstfundament 2 – Styringsdokumenter (pkt. 5.1.3), så kan det være muligheter for å inkludere nevnte nivåer i kvalitetsrammeverket fordi både NOU 2016:7, OECDs og ELGPNs definisjoner på karriereveiledning har en videre forståelse av karriereveiledning enn det kvalitetsrammeverket legger til grunn. Selv om den nye definisjonen er basert på nevnte styringsdokumenter, fremstår den som en innsnevring eller tydeligere konkretisering av hva karriereveiledning skal bestå av i Norge. Utvalget av forfattere/forskere som er involvert i arbeidet (kontekstfundament 3) styrker intensjonene som fremkommer og bringer legitimitet til arbeidet og sluttproduktet. Individnivået står sterkt og andre nivåer er ikke i fokus og blir knapt nevnt. Etter min oppfatning styrker dette det som fremkommer i første avsnitt – virksomhets-, organisasjons- og/eller sektornivå er ikke omfattet av det nye kvalitetsrammeverket.

5.2.4 Problemstilling

Er det noen sammenfall mellom det nye kvalitetsrammeverket for karriereveiledning og omstillingsprosesser som helse- og omsorgssektorens overgang til økt heltidsarbeid?

Basert på de tre forskningsspørsmålene som jeg har besvart ovenfor, vil det enkle svaret på problemstillingen bli nei. Kvalitetsrammeverkets fokus på individet og hva karriereveiledning kan bidra til for individet og ved formuleringer som «utforske og støtte den enkelte», vil sammenfallet i beste fall være svakt.

De rådende diskursene fra kvalitetsrammeverket innebærer arenaer som utdanningsinstitusjoner, karrieresentra og NAV, og målgruppene blir dermed individer som befinner seg på disse arenaene. Ledere og ansatte i helse- og omsorgssektoren befinner seg ikke på disse arenaene med intensjon om overgang til økt heltidsarbeid. De kan finne seg på de arenaene, men da som enkeltindivider under utdanning, eget ønske om karriereveiledning eller at de er under oppfølging fra NAV i forhold til ulike ytelser. De kollektive prosessene innenfor organisasjons- eller virksomhetsnivå og med ledere og ansatte som målgruppe, er ikke innenfor de rådende diskursene. Det vil derfor ikke være sammenfall mellom kvalitetsrammeverket og omstillingsprosessen i helse og omsorgssektoren på aktørdimensjonen.

En rådende diskurs innenfor intensjonsordenen, er «utbytte for individ og (ikke for) samfunn», og denne intensjonen sammenfaller mellom begge fagområdene. I kvalitetsrammeverket blir riktignok samfunnseffekten bevisst utelatt, men utviklingen av rammeverket befinner seg innenfor konteksten av styringsdokumentene NOU 2016:7 og OECDs definisjon av karriereveiledning (se kontekstfundament pkt. 5.1.3). Det kan derfor være mulighet for å definere utbytte-diskursen som et sammenfall da styringsdokumentene bidrar til en bredere forståelse av karriereveiledning enn det kvalitetsrammeverket uttrykker. Dette sammenfallet støttes lite av de andre diskursene fra intensjonsordenen, hvor diskursene innebærer at fagmiljøet setter OECDs definisjon på karriereveiledning til side fordi den ikke anses som god nok, og den nye definisjonens fokus på den enkelte – i forståelsen individet. Begge sistnevnte diskurser bidrar til å svekke sammenfallet «utbytte for individ og (ikke for) samfunn». Det er derfor den rådende diskursen til slutt ble skrevet uten parentesene som jeg har tilført i dette avsnittet. Mandatet til utviklingsarbeidet for et nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning skulle inneha utbytte for begge nivåene, men det blir tydelig underveis i tekstanalysen at samfunnsnivået utelates, og det er kun individnivået som står igjen.

Oppsummert vil jeg hevde at det lar seg vanskelig gjøre å argumentere for et sammenfall mellom kvalitetsrammeverket for karriereveiledning og omstillingsprosesser som helse- og omsorgssektorens overgang til økt heltidsarbeid. I beste fall kan jeg driste meg til å si at det er en svak kobling pga. begges intensjon om utbytte for individ og samfunn. I verste fall er det ingen sammenfall eller kobling da kvalitetsrammeverket har snevret inn intensjonen med karriereveiledningstjenester ved å konstruere en definisjon som er smalere enn det karriereveiledningsområdet har hatt som rettesnor til nå.

6. Drøfting

Hittil har Faircloughs to innerste nivå blitt behandlet – sosial begivenhet og sosial praksis. Det fremkommer ved utvelgelse av område for interesse, finne dokument og tekstdeler til tekst- og visuell analyse, gjennomføring av selve analysen med presentasjon av resultater samt identifisering av sjanger og diskurser. Hittil har dermed punkt en til fem i tabell 4 blitt behandlet.

I det følgende vil punktene syv til ni fra tabell 4 behandles. Punktene innebærer drøfting av identifiserte diskurser i et samfunnsperspektiv samt drøfting i forhold til kulturelle konsekvenser. Drøftingen vil forøvrig representere Faircloughs ytterste nivå – sosial struktur.

6.1 Samfunnsperspektiv

6.1.1 Spenning mellom det individuelle og det kollektive

Samfunnsoppdraget for helse- og omsorgssektoren, slik det fremkommer i heltidserklæringen (2018), er å utvikle en heltidskultur og redusere deltidsarbeid. Partene mener at heltidskultur er avgjørende for å benytte ubenyttet kompetent arbeidskraft, sikre kvalitet på tjenestene, fremme godt arbeidsmiljø som frigir tid til ledelse samt fremme kommuner som attraktiv arbeidsgiver. I tillegg mener de at heltidskultur vil sikre inntekst- og kompetanseutvikling samt pensjonsrettigheter for alle ansatte. Implisitt i intensjonene fra heltidserklæringen, ligger det en anerkjennelse av at praksis i deltidskulturen skaper forskjeller mellom ansatte og reduserte forutsetninger for å sikre kvalitet på tjenestene, for å sikre god ledelse og for å sikre et godt arbeidsmiljø. Når vi går til karriereveiledning er de politiske målene og samfunnsoppdraget til karriereveiledning å 1) styrke samfunnets konkurransevne og skape et effektivt og dynamisk samfunn og 2) motvirke eksklusjon og marginalisering/utenforskap (NOU 2016:7, s. 22). Min vurdering er at det er sammenfall mellom det å skape et effektivt og dynamisk samfunn og motvirke eksklusjon og utenforskap på den ene siden, og utvikle heltidskultur for å benytte all kompetent arbeidskraft og kunne skape bedre forutsetninger for god kvalitet på tjenestene, god ledelse, godt arbeidsmiljø og en sektor som utjevner forskjeller mellom ansatte på den andre siden. Sammenfallet er å finne i styringsdokumentene, men ikke i kvalitetsrammeverkets diskurser, og det skal jeg gå litt nærmere inn på i det følgende.

Kvalitetsrammeverkets fokus på individets behov og ønsker, støtter det paradigmet karriereveiledningen er inne i – life designing. I dette paradigmet er det, som tidligere nevnt (se også pkt. 2.2.1), individet som har ansvar for å gjøre det beste ut fra egne forutsetninger, behov og ønsker, og det er individet som i bunn og grunn setter begrensninger for seg selv. Samfunnet innehar mange muligheter til både utdanning, arbeid og levesett, slik at individet kan velge sin retning ut fra egne forutsetninger, behov og ønsker. Dette paradigme har også fokus på individets tilpasningsevne og robusthet til å leve i et samfunn med stadig flere muligheter og stadige skifter. Slik sett kan individfokus støtte de prosessene som det er behov for i helsesektorens overgang til økt heltidsarbeid. Hvis vi derimot ser tilbake i innledningskapittelet (se s. 10), fremkommer det kollektive aspektet ved heltidskultur. Heltidskultur innebærer et felles sett med kollektive holdninger, kollektive normer og kollektive forventninger til hvordan kulturen er eller bør være, og overgangen til en heltidskultur vil dermed måtte gjøres via endring av de kollektive holdningene, normene og forventningene. Det kollektive representerer et tankesett som overskrider individuelle variasjoner (Skrede 2017) og fordrer at en større gruppe mennesker aksepterer tankesettet som sitt eget. Sektoren sliter med å få til overgangen, de sliter med å endre det kollektive tankesettet og de sliter med å etablere ny grunnforståelse og grunnstruktur for sektoren (Heltidserklæringen 2018) (Handlingsplan for heltidskultur 2018-2020).. Det kan være at den gordiske knuten (se s. 14) er noe av årsaken til dette. Den gordiske knuten representerer den største utfordringen ifølge Ingstad (2016a) og den er knyttet til helgearbeid. Om helsesektoren kollektivt trenger ansatte til å jobbe mer helg, vil det tankesettet gi konsekvenser for det individuelle ved at balansen mellom arbeidstid og fritid forflyttes. Mer helgearbeid gir mindre tid til fritid på helg, og individuelle ønsker og behov samsvarer ikke med det kollektive behovet.

Nyhus (2012) setter også det individuelle og det kollektive mot hverandre og sier at spenningen mellom disse foregår i samspillsprosesser *i* det handlende subjektet og *mellom* to eller flere handlende subjekt. Spenningen, som den gordiske knuten representerer, foregår i hvert enkelt individ, samtidig som det foregår i alle samspillsprosesser mellom alle parter på alle nivå. Som Ingstad skriver (2016, s. 18) er det bred enighet om den gordiske knuten, men ingen har funnet den akseptable kollektive løsningen. Så når jeg spør innledningsvis (se s. 7) om karriereveiledningsområde har noe å tilby helsesektoren i deres arbeid og om helsesektoren har noe å tilføre karriereveiledningsområdet, vil spenningsfeltet mellom det individuelle og kollektive, eller også mellom individets og samfunnets behov, være et godt eksempel på det.

Karriereveiledning kan bidra til økt forståelse om mekanismer i arbeidet med heltidskultur og kunne bidra til fasilitering av kollektive endringsprosesser. Mens helsesektoren kan bidra til utvikling av karriereveiledningsområdet ved å øke kunnskapen om helsesektoren slik at individuell karriereveiledning kan bli mer i samsvar med den virkelighet som eksisterer. I tillegg kan helsesektoren bidra til utvikling av karriereveiledning ved utvidelse av målgrupper for karriereveiledning til å innbefatte kollektive prosesser og planlegging av prosesser på et mer strukturelle nivå enn det individuelle plan.

6.1.2 Utstøtingsmekanisme og utenforskap

Lingås sin artikkel fra 2013 behandler begrepet utstøtingsmekanisme. Utgangsposisjon er at den norske samfunnsånden betrakter fast arbeid og det å føle seg nyttig, som veien til trygghet og lykke. Lingås nevner også at arbeidslivet kan ha ganske effektive sluser for å få mennesker ut eller holde mennesker ute av arbeidslivet. Han bruker satsingen inkluderende arbeidsliv (IA) som eksempel, og hevder at arbeidslivets skjerpede konkurranse og konkurransevilkår samt arbeidslivets behov for høykompetent arbeidskraft bidrar til det motsatte av et inkluderende arbeidsliv. Det ser ut til at de gode intensjonene i IA-avtalen er vanskelig å få gjennomført i praksis, og at arbeidslivets skjerpede krav derfor vil føre til en ekskludering fremfor inkludering. Han hevder at NAV, som den rådende aktør for å få ekskluderte grupper inn i arbeidslivet, må arbeide mer med å forebygge disse utstøtingsmekanismene og skape flere inkluderingstiltak for å motarbeide utenforskap. Lingås går ikke nærmere inn på definisjonen og utredning av begrepet utstøtingsmekanisme, men min forståelse av hans tekst er at det er i samspillet mellom aktørene i arbeidslivet at utstøtingsmekanismene oppstår. Arbeidslivets krav kommer i konflikt med idealene om å inkludere alle som ønsker å bidra inn i verdiskapningen. Utledet av det vil årsakene til manglende inkludering være mekanismer som opprettholder utenforskap – altså utstøtingsmekanisme.

Overført til heltid-deltidsproblematikken mener jeg at når arbeidsgiver ser at deltidsarbeidende oppnår kun delvis rettigheter, delvis inkludering i arbeidsmiljøet, delvis kompetanseutvikling og kun delvis få bidra til verdiskapningen, så er arbeidsgiver i ferd med å skape en effektiv sluse som holder en del av arbeidstakerne delvis ute av arbeidslivet. Videre vil den gjensidige avhengigheten mellom ledige vakter fra arbeidsgiver og ledig kapasitet hos deltidsarbeidende være en mekanisme som opprettholder deltidsarbeid. Opprettholdelse av deltidsarbeid vil igjen opprettholde en praksis med å redusere de deltidsarbeidenes muligheter og rettigheter i arbeidslivet, og dermed opprettholde et delvis utenforskap fra arbeidslivet. Dette vil være en

virksom utstøttingsmekanisme så lenge en kultur med deltidsarbeid opprettholdes. Her hviler det et ansvar for både arbeidsgiver og arbeidstaker(-organisasjonene) til å motvirke utstøttingsmekanismen og øke innsatsen mot økt heltidsarbeid og dermed utvikle en heltidskultur.

Om jeg går til Lingås sitt begrep utenforskap, mener jeg det kan benyttes om de deltidsansatte; som kun delvis er planlagt inn i ordinær drift, kun delvis har tilgang til de samme rettighetene og mulighetene som de i fulle stillinger og som kun delvis har forutsigbarhet i sin arbeidshverdag fordi de er avhengig av å stille opp på kort varsel for å få nok lønn. Jeg drister meg også til å hevde at deltidsansatte er dobbelt utenforstående pga. tilleggsutfordringen med å ikke ha forutsigbarhet når det gjelder fritiden sin. Det kan være vanskelig å inngå forpliktelser eller avtaler på fritiden når en er avhengig av å ta på seg de vaktene en kan få. Når en gjør seg disponibel for arbeidsgiver 24/7, vil familie og det sosiale livet måtte vike for å kunne få nok lønn hver måned. Jeg går enda lenger og hevder at deltidsansatte er trippelt utenforstående. Ved at de med små stillinger er i stadig beredskap for arbeidsgiver fordi de er avhengig av den økonomiske sikkerheten ekstravaktene gir, vil muligheten reduseres for frigjort tid og nok forutsigbar tid til utdanning og dermed kvalifisering til større stillingsstørrelse. Strukturer og eksisterende forståelser i dagens deltidskultur vil dermed skape utenforskap hos deltidsansatte og være en virksom utstøttingsmekanisme.

Lingås (2013) går videre i problematikken og sier det bør gjøres en jobb på organisasjons- og samfunnsnivå for å forebygge de ulike utstøttingsmekanismene. I det ligger et stort ansvar på arbeidsgivere og arbeidstakerorganisasjoner i helsesektoren om å forbygge mekanismene som opprettholder deltidskultur og dermed også en utstøttingsmekanisme og utenforskap. Helse- og omsorgssektorens overgang til økt heltidsarbeid havner innunder karriereveiledningens mål om å skape et konkurransedyktig, effektivt og dynamisk samfunn. I tillegg havner helse- og omsorgssektorens systematiske eksklusjon av ansatte og opprettholdelse av utenforskap for deltidsansatte innunder karriereveiledningens mål om motvirke eksklusjon og utenforskap. I dette spenningsfeltet mener jeg at heltidskulturområdet og karriereveiledning kunne utfyllt hverandre og bidratt til at hvert av områdene hadde løst sine samfunnsoppdrag.

6.2 Fra tanke til produkt

6.2.1 Kommunikasjonsfellesskap

Et dypere lag i Skjeseths modell er ramme og kontekst, og i modellen er den representert med bunnen av isfjellet. Her ligger alle mentale rammer og mer håndfaste rammer som lov- og avtaleverk osv. Innenfor hele spekteret av forståelsesrammer, bakgrunn og kontekst ligger alle muligheter for forståelser og retningsgivende intensjoner og atferd. Eriksen & Sajjad (2016, s. 127) sier at for å forstå former for kommunikasjon er det nødvendig å vite om konteksten det er kommunisert i. I mitt arbeid betyr det at konteksten for kvalitetsrammeverket er viktig for forståelsen av det som fremkommer i teksts form i kvalitetsrammeverket. Forfatterne sier videre at konteksten er de ytre kulturelle rammene som definerer det fellesskapet det kommuniseres i. Overført til denne oppgaven vil de identifiserte diskursene i kontekstfundamentet (pkt. 5.1.3) være en del av de ytre kulturelle rammene som kvalitetsrammeverket har blitt til innenfor. I tillegg kommer det uformelle, det usagte og de implisitte reglene som kan prege det kommunikative fellesskapet som kan avgjøre rett og galt på klær, ordvalg, språk, kroppsspråk m.m. Jo flere referanserammer en har til felles innenfor et fellesskap, jo mer ligger implisitt i kommunikasjonen (Eriksen & Sajjad, 2016).

Ut fra Eriksen & Sajjads (2016) forståelse av det kommunikative fellesskapet, vil utvelgelse av fagfolk til det faglige utviklingsarbeidet av et nasjonalt kvalitetsrammeverk, være avgjørende for hva som til slutt kommer til uttrykk i tekst form. Dette styrker Nyhus sin teori om at utenforliggende strukturer samt de strukturer som ligger til grunn for dynamikken i en kommunikasjonsprosess, vil være avgjørende for utfallet av prosessen. Så når Kompetanse Norge har valgt ut fagfolk fra karriereveiledningsområdet til å utvikle kvalitetsrammeverket, vil det være blindsoner. Med det mener jeg at innenfor det faglige fellesskapet og den omforente konteksten som er valgt, vil det være mye implisitt forståelse som er en del av stammespråket til de som opererer innenfor fagfeltet. Avveininger som er tatt underveis vil derfor ikke bli formidlet, men være innforstått i den retningen som er valgt og akseptert. Det valgte – og som blir presentert i teksts form - blir dermed uimotsagte sannheter og står igjen som en kollektiv oppfatning med sterk faglig forankring.

6.2.2 Retningsgivende kontekst

Eriksen & Sajjad (2016) beskriver ulike aspekter hvor kontekster kan defineres ut fra 1) formelle regler (f.eks. forsvarets hierarkiske orden), 2) felles interesser i gruppe (f.eks. håndball, bridge, sjakk) eller 3) eksklusive interesser i en gruppe (f.eks. høyeste fjell i alle land i verden, hvordan en motor er satt sammen). Når det gjelder det første aspektet, formelle regler, vil Kompetanse Norges prosjektorganiseringen av det faglige utviklingsarbeidet med utdelte roller og ansvar, kunne definere konteksten. Det at utvalgte forskere i kontekstfundamentet også har en aktiv rolle i utviklingsarbeidet, samt at noen i tillegg har fått rolle som fagekspert, vil kunne prege det kommunikative fellesskapet i utviklingsarbeidet.

Når det gjelder de to andre aspektene å definere kontekst på, felles interesser og/eller eksklusive interesser, vil begge aspektene være gjeldende for arbeidet med kvalitetsrammeverket. Angående felles interesser er det satt sammen en gruppe med fagfolk som opererer på karriereveiledningsarenaen allerede, de har sitt daglige virke der og de har valgt å si ja til å bidra i utviklingsarbeidet. De vil dermed åpenbart ha en felles interesse av å utvikle området videre. Om vi ser videre på den eksklusive interessen, så har individfokuset i karriereveiledning fått en forholdsvis stor plass i kvalitetsrammeverket. Muligens kan dette kategoriseres som Eriksen og Sajjads eksklusive interesser. Begrunnelsen vil være fordi mandatet til utviklingsarbeidet gir bestilling på utbytte for individ og samfunn, mens sluttproduktet fra utviklingsarbeidet kun har individfokuset. Spørsmålet kan være om fagfolkene som er satt sammen i det faglige utviklingsarbeidet har hatt for sammenfallende interesser, intensjoner og fellesskap.

Kompetanse Norge har hatt en stor rolle i utviklingen av kvalitetsrammeverket ved at de har ledet arbeidet. Det betyr at Kompetanse Norges forståelsesramme og kontekst har vært førende for hvordan de har forstått oppdraget og effektivt mandatet og utviklingsarbeidet. Mulig det har vært avklaringer underveis med departementene som har gitt mandatet, men de kommer ikke frem som avgrensninger i innledningskapittelet. Utvalgte fagfolk er aktører som befinner seg på arenaen i dag, og ved å kun velge innenfra, i betydningen fra eget fagområde, vil muligens mye ligge implisitt i kommunikasjonen slik Eriksen & Sajjad (2016) antyder. Fremtredende profiler på karriereveiledningsområdet og som er valgt ut i kvalitetsrammeverket er, som tidligere nevnt, Hooley, Haug, Plant og Kjærgård. De bidrar i kontekstfundamentet til kvalitetsrammeverket samtidig som de er aktører i selve utviklingsarbeidet sammen med alle de andre utvalgte aktørene. De vil naturlig nok tillegges

stor vekt både via deres produserte forskning, og i selve utviklingsarbeidet hvor dialog mellom ulike aktører må til. Det er en styrke å ha med anerkjente profiler i et utviklingsarbeid som utvikling av et kvalitetsrammeverk, men det kan også representere en slagside ved at profilenes praksis- og interessefelt blir rammen for sluttproduktet. Det er viktige avgrensninger som er gjort i arbeidet som ikke kommer til uttrykk. Det er undringer som forblir ubesvart, men som ved å bli tydeliggjort kunne styrket kvalitetsrammeverket.

6.2.3 Dimensjoner i kommunikasjonsprosessene

I et utviklingsarbeidet vil mange tanker, idéer, visjoner og verdier bli satt i spill i kommunikasjonsprosessene blant aktørene. Når Nyhus henviser til «empirical, actual and real», betyr det for meg (inspirert av Skjeseth 2019, s. 10) tre dimensjoner i det som skjer. Det første (empirical) er hva som empirisk eller forskningsmessig kommer frem (utvalgt område) – i denne oppgaven er det kvalitetsrammeverket. Det andre er hva som faktisk skjer (actual) i den utvalgte kommunikasjonsprosessen utover det empirien har av utvalgt område. Det representerer en større helhet enn hva empirien gjør, og empirien kan settes i en større sammenheng. I denne oppgavens sammenheng vil det være det som faktisk ble sagt eller gjort underveis i drøftingene mellom aktørene. For det tredje vil det reelle (real) være alt av samspill, dynamikk og helhet som skjer uten at alt kan fanges opp bevisst, være observerbart eller merkbart for de i prosessen eller for de utenfor. Nyhus (2012, s. 103) sier at det er i og gjennom kommunikasjon at agentskapet og strukturene blir satt i spill og at kontinuitet, endring eller transformasjon skapes. I denne forbindelse er det gjennom kommunikasjonsprosessene underveis i drøftingene at valg mellom verdier, interesser og prinsipper har vært tatt. Dynamikken mellom aktørene vil gjerne være avgjørende for hvilke diskurser som blir fremtredende og fremstår som aktørenes standpunkt – og som vil fremkomme i teksts form via kvalitetsrammeverket.

Overført til utviklingsarbeidet med kvalitetsrammeverket vil selve utviklingsarbeidet og kommunikasjonsprosessene inneholde mye mer enn det som fremkommer i rammeverket. Det kan være at definisjonen på karriereveiledning har vært heftig diskutert, at flere veisøkere enn kun individer eller grupper av individer har vært drøftet og at utbytte for samfunnet også har vært diskutert. Kommunikasjonsprosessene på veien til det ferdige produktet er ikke omtalt, og resultatet er at rammeverket fremstår som et enighetsdokument blant aktørene som har bidratt. Kvalitetsrammeverket er et produkt av det alle aktørene vil, av deres intensjoner og

hensikter. Således fremstår det som er uavklart og usagt også som et produkt av aktørenes vilje, intensjoner og hensikter.

6.3 Konsekvenser for praksis

6.3.1 Manglende mulighet for fellesskap

Et perspektiv som mangler i det kommunikative fellesskapet med utvikling av kvalitetsrammeverket er brukere av karriereveiledningstjenestene – veisøkerne. Jeg kan ikke se at det er noen brukerrepresentanter som har bidratt i utviklingen av kvalitetsrammeverket. I følge Plant og Haug (2018) studie av brukerinvolvering, mener de at det ikke er prioritert å involvere brukerne i veiledningstjenester – verken organisering av tjenestene eller i politikktutforming. De har funnet at dette er mangelfullt og mener det er nødvendig å aktivere brukerressursen i utviklingsarbeidet. Dette taler for at veisøkere burde vært involvert i arbeidet.

I tillegg kan det nevnes ytterligere en aktør som ikke har vært involvert i arbeidet - arbeidsgivere, både private og offentlige. Den sistnevnte gruppen er til syvende og sist den aktøren i samfunnet som karriereveiledning er en slags indirekte leverandør til. Arbeidsgivere er avhengig av en arbeidsfør befolkning som innehar påkrevd fagkompetanse, i passe omfang, til rett tid og som er fleksible nok til å endre seg i tråd med samfunnets krav. Leveransen vil være at brukere av karriereveiledningstjenester tar valg som bidrar til at arbeidslinja opprettholdes, og at alle bransjer og næringer får tilgang til fagkompetanse i påkrevd omfang som det er behov for. Muren & Lingås (2018) hevder at arbeidslivet er en sterk premissleverandør til utviklingen av arbeidslivet og legger dermed premissene for hvilke rammer en arbeidstaker kan operere innenfor. Så hvor blir det av plassen til individets premisser, spør de. Jeg skal ikke besvare det, men nøyer meg i denne sammenheng med å stadfeste at arbeidsgiversiden har en sentral aktør på arbeidsmarkedet. I utviklingen av et kvalitetsrammeverk for et ungt fag og hvor rammeverket ses på som en del av en profesjonaliseringsprosess, så kunne det styrket posisjonen ved å tydeliggjøre grensesnittene til andre nærliggende fagområder, samt ha en enda bredere involvering enn det som har vært tilfelle.

6.3.2 Individfokus

Selv om det kommer frem i teksten at kvalitetsrammeverket skal gjelde for individ og samfunn, opplever jeg at fagmiljøet tar et klart standpunkt når de etablerer en ny definisjon som setter tidligere (og mer utfyllende) definisjon til side. Fagmiljøet fremhever at karriereveiledning er for individet og de skriver tydelig at de ikke har berørt samfunnseffektene i rammeverket (ingen begrunnelse). Intensjonene viser en retning for karriereveiledningsområdet, og retningen fortsetter den veien den er på vei i dag. Det kunne ha styrket kvalitetsrammeverket – og dermed karriereveiledningsområdet – om de hadde satt samfunnsnivået i forhold til individnivået i sitt innledningskapittel. Når det forblir usagt og uomtalt slik kvalitetsrammeverket fremstår i dag, vil det fremstå som mangelfullt.

Individfokuset viser fagmiljøets holdning til tidligere definisjoner på karriereveiledning, bl.a. slik den fremkommer i NOU 2016:7 (OECDs definisjon fra 2004). På den ene siden er dette en modig manøver og sette en omforent og veletablert definisjon til side. OECDs definisjon er tidligere benyttet og godt fundamentert i europeisk tradisjon på fagområdet, og er også godt fundamentert her i Norge. Når aktørene velger så tydelig og sette den til side, og i tillegg påstår at tidligere definisjon ikke er godt nok egnet til rammeverket, markerer det et tydelig ståsted. Det krever mot å etablere noe helt nytt, det krever mot å hevde at noe ikke er godt nok og det krever mot å stå i front for noe nytt. På den andre siden kan det fremstå underlig å tilsidesette en så veletablert definisjon som OECDs definisjon. Holdningen viser til en samlet gruppe med aktører som mener at deres uttrykte hensikter med karriereveiledning er bedre enn det som tidligere er uttrykt. Når den nye definisjonen da fremhever «den enkelte», vil individfokuset bli ytterligere forsterket og kunne påvirke praksisområdet.

6.3.3 Organisasjons- og samfunnsnivå

Dagens profesjonelle veiledere og den systematisk karriereveiledning finnes ved mange ulike arenaer som grunn- og videregående skole, ved høyere utdanningsinstitusjoner, på karrieresentre i fylkene, i NAV, på attføringsfeltet, av konsulentselskaper og i noen grad internt i virksomheter (Gravås & Gaarder, 2011, s. 17). Innenfor karriereveiledning er det flere aktører, og på individnivå vil det være naturlig å benytte begrepene *veisøker* og *veileder* (Gravås & Gaarder, 2011, s. 22). Denne relasjonen består av to aktører – en som har ønske om å bli veiledet, og en som vil veilede. Veisøker står vanligvis overfor en valgsituasjon når det gjelder utdanning, yrkesvalg, karrierevalg eller livsvalg. Veileder vil være den profesjonelle

part som vil veilede veisøker til å ha større muligheter for å kunne ta et valg. Basert på arenaene, som fremkommer i kvalitetsrammeverket, er veisøker i hovedsak elever, studenter, innbyggere med behov for veiledning som selv tar kontakt med et karrieresenter eller en privat aktør eller individer som er under oppfølging fra Nav i forbindelse med mottak av ulike velferds-/støtteordninger (sykmeldte, under arbeidsavklaring, arbeidsledig, uføre, flyktninger m. fl.). En stor del av innsatsen på karriereveiledningsfeltet foregår på disse arenaene, og på individ eller gruppenivå med konkret veiledning, og jeg opplever at det er på disse arenaene kvalitetsrammeverket fremhever som de viktigste arbeidsområdene.

Det er tidligere nevnt i teksten av Lingås (2013) mener det bør gjøres en jobb på organisasjons- og samfunnsnivå for å forebygge ulike utstøtingsmekanismer (se s. 78). Gitt at helsesektoren har utenforskap hos alle deltidsansatte, gitt at helsesektoren har en virksom utstøtingsmekanisme i deltidskulturen og gitt at karriereveiledningsområdet har en rolle i å motvirke eksklusjon og utenforskap – så vil det foreligge forutsetninger for samarbeid mellom fagområdene på organisasjons- og samfunnsnivå. Derimot opplever jeg at kvalitetsrammeverkets tydeliggjøring av individfokuset forsterker de arenaer og type veisøkere som allerede eksisterer i dag, men kan det være at forsterkningen av individfokuset ekskluderer noen arenaer og/eller aktører?

I min søken etter å prøve og forstå karriereveiledningsområdets fokus på individet, satte jeg opp aktørene i en matrise hvor nivåene fremkommer i første kolonne, aktørposisjon fremkommer i første rad og hvor aktørene blir plassert i matrisen etter hvor de hører til (se tabell 6). Jeg gjorde det samme for helse- og omsorgssektoren. Nivå fremkommer også her i første kolonne, aktørposisjon fremkommer i første rad og jeg har forsøkt å plassere aktørene etter hvor de hører til (se tabell 7).

Karriereveiledning	Veisøker	Veileder	
		<i>Utøvernivå</i>	<i>Strategisk nivå</i>
<i>Individ</i>	Elev, student, NAV-klient, innbygger etc.	Lærer, rådgiver, saksbehandler, karriereveileder ved ulike steder	
<i>Gruppe</i>	Grupper av individer – se forrige punkt	Ulike fagforum	
<i>Virksomhet</i>			Fagmiljøer ved ulike utdanningsinstitusjoner
<i>Fylke</i>			Fylkeskommunen
<i>Nasjonalt</i>			Direktorat Regjering/Storting

Tabell 6 Aktørnivå karriereveiledning

Helse og omsorg	Ansatt	Arbeidsgiver	
		<i>Administrativt nivå</i>	<i>Politisk nivå</i>
<i>Individ</i>	Arbeidstaker	Avdelingsleder	Kommunestyrerepresentant
<i>Gruppe</i>	Tillitsvalgt	Enhetsleder	Gruppeleder/Partileder
<i>Virksomhet/kommune</i>	Hovedtillitsvalgt	Kommunalsjef/Rådmann	Formannskap, Kommunestyre
<i>Fylke</i>	Fylkeskontor	Fylkeskommunen (KS – fylkeskontor)	Fylkestinget
<i>Nasjonalt</i>	Hovedkontor, Landsmøte	Departementer (KS – sentralt)	Storting

Tabell 7 Aktørnivå helse og omsorg

Det jeg opplever å lese fra aktørmatrisen for karriereveiledningsområdet er at i veisøkerkolonnen er det kun uttalt individer, og grupper av individer, innenfor gitte arenaer som er i den primære målgruppen. Jeg har ikke oppfattet at kvalitetsrammeverket, eller karriereveiledningsområdet for øvrig, opererer med veisøkere på virksomhets-/kommune-, fylke- eller nasjonalt nivå slik det fremkommer i matrisen for helse og omsorg. Slik det fremstår for meg, vil ikke en karriereveileder vurdere at oppdrag fra aktører på arbeidstaker- eller arbeidsgiversiden i helse og omsorg, verken fra nivå virksomhet, kommune, fylke eller nasjonalt, være naturlig innenfor deres arbeidsområde. Om dette medfører riktighet for enhver

vurdere selv, men innenfor mine erfaringsrammer vil konklusjonen medføre riktighet. Visualiseringen av nivåene innenfor de to fagområdene viser det jeg opplever at kvalitetsrammeverket mangler – og det er organisasjons- og samfunnsperspektivet, og hvordan fagmiljøet tenker individfokuset kan bidra til måloppnåelse på organisasjons- og samfunnsnivå.

Det kan være slik at karriereveiledningsområdet bør være nettopp slik det fremstår i kvalitetsrammeverket, og at det er den riktige retningen å gå. Samtidig gir Muren og Lingås (2018) i innledningen (se pkt. 1) uttrykk for at karriereveiledningsområdet bør stille spørsmålstegn ved det individfokuset som i dag er gjeldende innenfor faget. De mener at arbeidslivets skjerpede krav har ført til et mer instrumentalistisk menneskesyn og at det er mindre plass for det individuelle og personlige fremtidsnarrativet som preger dagens fagområdet. Muren og Lingås (2018) tar til ordet for at karriereveiledningsområdet – og karriereveilederen – må ta innover seg denne utviklingen og rette oppmerksomheten på karriereveilederens rolle i det samfunnsbildet som nå tegner seg. I forlengelsen av Muren og Lingås sin artikkel, og basert på denne studien, så tillater jeg meg å stille spørsmålet - Kan det være alternative retninger innenfor karriereveiledningsområdet som kan svare ut samfunnsoppdraget i tillegg til slik det fremstår i det nye kvalitetsrammeverket i dag?

7. Avslutning

Det avsluttes med en oppsummerende tekst av oppgaven etterfulgt av en kort refleksjon om videre forskning. Oppgaven avsluttes med en refleksjon av forskerrollen.

7.1.1 Oppsummering

Via en multimodal kritisk diskursanalyse av det nye kvalitetsrammeverket for karriereveiledning, har jeg identifisert diskurser gjennom et aktørhierarki, en intensjonsorden og et kontekstfundament. Med dette har jeg forsøkt å svare ut problemstillingen «Er det noen sammenfall mellom det nye kvalitetsrammeverket for karriereveiledning og omstillingsprosesser som helse- og omsorgssektorens overgang til økt heltidsarbeid?»

Aktørhierarkiet gir uttrykk for roller og posisjoner i prosjektorganiseringen, og uttrykker hvilke arenaer og dermed aktører som karriereveiledning tradisjonelt sett har som målgruppe – og som også vil fortsette som målgruppe. Identifiserte diskurser i intensjonsorden er: Kvalitetsrammeverk for individ og samfunn, Fagmiljøets ståsted, Karriereveiledning for individet og Utbytte for individ, og ikke for samfunn. Når det gjelder kontekstfundamentet er diskursene Tverrsektorielt samarbeid, Styringsdokumenter, Utvalgte forfattere/forskere og Involvering.

En viktig del av en kritisk diskursanalyse er å avdekke maktforhold og uheldige samfunnskonsekvenser (Skrede. 2017). Dette fremkommer i drøftingskapittelet ved at jeg drøfter identifiserte diskurser under temaene: Samfunnsperspektiv, Fra tanke til handling og Konsekvenser for praksis.

Samfunnsperspektivet representerer Faircloughs sosiale strukturer og gir en drøfting av diskursenes konsekvenser på samfunnsnivå. Et vesentlig funn gjennom analysen er spenningen mellom individ- og samfunnsnivå og spenningen mellom de individuelle og kollektive prosessene. I tillegg mener jeg å ha funnet et sammenfall mellom karriereveiledning og heltidskultur ved at motvirkning av eksklusjon og utenforskap er å finne som en fellesnevner i begge områders overordnede hensikter.

Når jeg har valgt å kalle neste tema for «Fra tanke til handling» indikerer det Faircloughs midterste nivå, og som kan beskrives som overgangen eller det som manifesterer seg mellom et konkret produkt (Faircloughs sosiale begivenhet) og de overordnede samfunnsforholdene

(Faircloughs sosiale strukturer). Her har jeg bl.a. valgt å påpeke at sammensetningen av kommunikasjonsfellesskapet i utviklingen av rammeverket kan være for ensartet sammensatt. Jeg mener det viser seg ved manglende redegjørelser for valgene som er tatt underveis og som kan indikere at mye av kommunikasjonen har vært implisitt og hvor avgrensningene i liten grad har blitt tilkjennegjort i rammeverket. Samtidig anerkjenner jeg at kommunikasjonsprosessene kan ha inneholdt mye mer enn det som fremkommer i det skriftlige produktet, men det hadde styrket troverdigheten om det hadde vært tydeligere uttrykt.

Det siste aspektet er Konsekvenser for praksis og jeg mener det kan sammenstilles med Faircloughs innerste nivå. Det er i praksisen at samfunnsforhold og vurderinger/valg av retning manifesterer seg og avgjør om praksis opprettholdes eller endrer karakter. På samme vis mener jeg Skjeseths helhetlige modell (mod. 1) indikerer at konteksten og intensjonene avgjør hva som påvirker det som kommer til et sansbart uttrykk. For å bruke isfjellet til Skjeseth som metafor - det som ligger under vannoverflaten av isfjellet har sammenheng med det som er synlig over vannoverflaten. Når det gjelder denne oppgavens identifiserte diskursers konsekvenser for praksis mener jeg bl.a. at individfokuset har fått stor plass på bekostning av organisasjons- og samfunnsnivå. Konsekvensene vil være at overordnede samfunnsoppdrag, som helsesektorens overgang til heltidskultur, ikke vil være inkludert i arbeidsområdet til karriereveiledningstjenestene.

Kort oppsummert mener jeg overordnede intensjoner for begge fagområdene – karriereveiledning og heltidskultur – er sammenfallende. Begge områdenes hensikt er å skape et effektivt og dynamisk samfunn og motvirke ekskludering og eksklusjon. I og med at arbeidet med heltidskultur er på et kollektivt organisasjonsnivå, vil det være utfordrende å forene det med kvalitetsrammeverkets individfokus. Jeg mener å ha funnet noe motsetninger mellom individ- og samfunnsnivå i kvalitetsrammeverket og muligens kan det skyldes uavklarte områder i selve utviklingsarbeidet. Ytterligere avklaringer kunne styrket kvalitetsrammeverket, samt gi avklaringer på om karriereveiledning også kan bidra i store omstillingsprosesser på organisasjons- eller samfunnsnivå.

7.1.2 Videre forskning

Basert på mangelfulle søkeresultat i egen søken etter tidligere forskning som kombinerer karriereveiledningsområdet og heltidskulturområdet, er det et behov for videre forskning på

området. Det er veldig få (eller ingen (eller vanskelig tilgjengelig materiale)) som har forsket på de to fagområdene i sammenheng tidligere.

Min forskning har avdekket at det er sammenfall mellom fagområdene i styringsdokumentene på samfunnsnivå, men sammenfallet er veldig svakt i selve kvalitetsrammeverket. Det ville vært interessant å utforske mer av hva karriereveiledningens samfunnsoppdrag innebærer og hvilket grensesnitt det har til andre store samfunnsoppdrag fra andre sektorer. I fortsettelsen av det kunne det vært utfyllende å få en begrunnet avgrensning for virkeområdet og dermed aktører for karriereveiledningsområdet. Dermed kan forskningen bidra til et enda tydeligere kvalitetsrammeverk for fagområdet og for utenforstående.

Tidligere forskning tilsa bl.a. at helsesektoren anerkjenner karriereveileders rolle i overganger mellom skoler og mellom skole og arbeid. Helsesektoren uttrykker en forståelse av en karriereveileder som opererer på individnivå. Jeg kan ikke se andre forståelser slik jeg tolker utvalgt forskning i denne oppgaven (se pkt. 3.1). Det hadde vært interessant å utforske hvordan helsesektoren kunne nyttiggjort seg kunnskapen og kompetansen fra karriereveiledningsområdet i sitt prosessarbeid til en heltidskultur. I tillegg ville det vært spennende å finne ut av om karriereveiledning kunne vært benyttet på et strukturelt nivå – og ikke bare individnivå, for på den måten å kunne bidra til å løse samfunnsoppdraget om heltidskultur.

7.1.3 Forskerrollen

Jeg starter oppgaven med å redegjøre for mitt daglige virke og at prosessarbeid i overgang til mer heltidsarbeid engasjerer meg. I det har jeg allerede gjort til kjenne hvor hovedtyngden av engasjementet mitt ligger som praktiker og yrkesutøver i arbeidslivet. Gjennom oppgaven ser jeg på eget praksisområdet i kombinasjon med et fagområdet som ligger litt fjernere (men også så nært) – nemlig karriereveiledning. Ved å tilkjennegi hvor engasjementet ligger, ønsker jeg å være transparent som forsker, og samtidig være åpen på at blindsoner kan forekomme. Med blindsoner mener jeg at egen forforståelse kan hindre meg i å se opplagte poenger som andre med en annen forforståelse kan se.

Kvalitetsrammeverket er et større dokument enn det tekstutvalget jeg har valgt å analysere i denne oppgaven. Det kan derfor fremkomme andre perspektiver i de andre delene av kvalitetsrammeverket som kunne utfylt det jeg har funnet. Mine resultater og drøftinger vil derfor være preget av avgrensningen av tekst som jeg har gjort. Under drøftingen kunne andre

begreper også ha vært fremhevet eller utdypet mer, som f.eks. kommunikativt fellesskap, samspill, samarbeid, interaksjoner etc., men en masteroppgave har begrensninger og et utvalg har blitt gjort.

Et ferdigprodusert dokument er objektivt sett verken mer eller mindre enn de ordene og bokstavene dokumentet består av. I forskningsdesignet jeg har valgt, vil dokumentet ha flere betydninger enn ordene og bokstavene. Dokumentet har meningsbærende ord og sammensetninger av ord, og gjennom teksten kan meninger, hensikter og sammenhenger tolkes frem. I et sosialkonstruktivistisk perspektiv vil de frittstående ordene bli et uttrykk for hvordan en gruppe mennesker har konstruert en bit av virkeligheten. Denne konstruksjonen som ender opp i et tekstdokument kan ha hatt andre meninger og hensikter enn det jeg har klart å tolke frem. Jeg, som person, med alle mine forutsetninger, forforståelser og mentale modeller tolker dokumentet ut fra mine briller og mitt ståsted, og jeg er åpen for at det kan avvike fra meningen med kvalitetsrammeverket.

På samme måte som kvalitetsrammeverket kan tolkes annerledes enn det er ment, kan denne oppgaven også det. Det kan være meninger, premisser og forutsetninger jeg tar for gitt og som ligger implisitt i meg, som jeg ikke har gitt uttrykk for. Underveis har jeg tatt mange valg når det gjelder forskningsdesign, dokument, tekstutvalg, tolkningsretninger, begrepsbruk osv., og alle valgene har selvfølgelig påvirket oppgaven til å bli slik den fremstår. Andre valg kunne vært tatt og andre momenter kunne vært fremhevet, men jeg har forsøkt å være åpen og tro mot både tekst, metode, teori og resultater underveis i forskningsarbeidet.

I mitt valg av tema for oppgaven var jeg gjennom mange varianter. Det som var vanskeligst for meg, var å finne rette innfallsvinkel for å kunne koble to fagområder sammen. Gjennom hele masterstudiet har eget praksisfelt føltes ganske utfordrende å koble til karriereveiledning, men jeg opplever at det er en kobling og det ledet til den problemstillingen og oppgaven som nå foreligger.

Litteraturliste

Alterhaug, B. (2010). Improvisasjon i veiledning. I B. Karlsson & F. Oterholt (Red.), *Fenomener i faglig veiledning* (s. 101-116). Oslo: Universitetsforlaget

Bergstrøm, G. og Boréus, K. (2005). Samhällsvetenskaplig text- og diskursanalys. I G. Bergstrøm og K. Boréus (Red.), *Textens mening och makt* (2. oppl., s. 9 - 42). Studentlitteratur.

Bolghaug, A. (2019). *Løsarbeider i lappeteppejobb* (Masteroppgave). VID vitenskapelige høyskole Diakonhjemmet Oslo.

Bratberg, Ø. (2017). *Tekstanalyse for samfunnsvitere* (2. utg.). Cappelen Damm Akademisk

Dalland, O. (2017). *Metode og oppgaveskriving*. Gyldendal Norsk Forlag AS.

Det store heltidsvalget 2018. Hentet 11.9.2020 fra <https://www.ks.no/contentassets/1c6ba94a2a164b2daf4dfb5dcdd576e4/heltidserklaring-2018.pdf>

Eriksen, T. H. & Sajjad, T. A. (2016). *Kulturforskjeller i praksis*. (6. utg.). Gyldendal Norsk Forlag AS.

Gaarder, I. E. & Gravås, T.F. (2011). Introduksjon: Hva er karriereveiledning? I. Gravås, T. F. & Gaarder, I. E. (Red.) *Karriereveiledning* (s. 13-31). Universitetsforlaget.

Handlingsplan heltidskultur 2018-2020. Hentet 12.9.2020 fra <https://www.ks.no/contentassets/87ba439d9b9546ba955413693b51a9f2/handlingsplan-heltidskultur-2018.pdf>

Ingstad, K. (2016a). Heltidskultur. I. K. Ingstad (Red.), *Turnus som fremmer heltidskultur* (s. 15-24). Gyldendal Norsk Forlag.

Ingstad, K. (2016b). Arbeidstid og turnus – en historisk utvikling. I. K. Ingstad (Red.), *Turnus som fremmer heltidskultur* (s. 26-37). Gyldendal Norsk Forlag.

Ingstad, K. (2016c). Innovasjon i turnus: Hvordan etablere en heltidskultur? I. K. Ingstad (Red.), *Turnus som fremmer heltidskultur* (s. 26-37). Gyldendal Norsk Forlag.

Jacobsen, D.I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (3. utg.). Cappelen Damm Akademisk.

Jensen, P. & Ulleberg, I. (2011). *Mellom ordene. Kommunikasjon i profesjonell praksis*. Gyldendal Akademiske.

Kompetanse Norge. (2019). *Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning Faglig forslag til områdene etikk, karrierekompetanse og kompetansestandarder*. <https://www.kompetansenorge.no/globalassets/karriere/rapport-nasjonalt-kvalitetsrammeverk-for-karriereveiledning.pdf>

Lingås, L.G. (2013). *Ansvar for likeverd – etikk i tverrfaglig arbeid med habilitering og rehabilitering*. Gyldendal Akademisk. (kap. 3, 16 s.)

Løvland, A. (2010). Multimodalitet og multimodale tekster. *Tidsskriftet Viden om læsning, 2010* (7), 1-5.

Meld. St. 29 (2012-2013). *Morgendagens omsorg*. Helse- og omsorgsdepartementet.

Moland, L.E. (2013). *Heltid-deltid – en kunnskapsstatus. Begrunnelser og tiltak for å redusere omfanget av deltid og organisere for heltidsansettelser*. (Fafo-rapport 2013: 27). Fafo.

Muren, T. & Lingås, L. G. (2018). *Karriererettleiing mellom individ og samfunn – ei etisk utfordring?* Hentet 12.9.2020 fra <https://veilederforum.no/artikler/praksis/karriererettleiing-mellom-individ-og-samfunn-ei-etisk-utfordring>

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

Nyhus, L. (2012). *Det kommunikative grunnlaget i skoleutvikling* (Doktoravhandling). Universitetet i Tromsø.

Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Houghton Mifflin Company. Boston New York.

Patton, W. & McMahon M. (2014) *Career Development and systems theory. Connecting theory and practice*, (3rd edn) Rotterdam: Sense Puplicers.

Peavy, R. V. (2012). *At skabe mening. Den sociodynamiske samtale*. Rosendahls-Schultz Distribution.

Plant, P. & Haug, E.H. (2018). Unheard: the voice of users in the development of quality in career guidance services. *International Journal of Lifelong Education* 37 (3), 372-383.

Skjeseth, E. (2014). *Ledelse som kommunikasjon* (Arbeidsnotat nr. 202/2014). Høgskolen i Lillehammer.

Skjeseth, E. (2019). *Tverrsektoriell ledelse* (Skriftserien 7 – 2019). Høgskolen i Innlandet.

Skrede, J. (2017). *Kritisk diskursanalyse* (1. utg.). Cappelen Damm Akademisk

Stensrud, G-H. (2013). *Lærlingeordningen i offentlig sektor, og rekruttering av lærlinger til helsearbeiderfaget* (Masteroppgave). Høgskolen i Oslo og Akershus.

Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitativ metode* (4. utg.). Fagbokforlaget.

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

Tjora, A. (2018). *Viten skapt: Kvalitativ analyse og teoriutvikling*. Cappelen Damm AS.

Vabø, M, Drange, I. & Amble, N. (2019). *Den vanskelige deltidsknuten – en særnorsk utfordring som rammer unge helsefagarbeidere*. (fagfelleurdert artikkel). OsloMet.