

Fakultet for helse- og sosialvitenskap
Seksjon for veiledningsstudier

Anna E. Kristoffersen

Masteroppgave

Du og jeg

En studie av muligheter og utfordringer i tverrfaglig samarbeid
om karriereveiledning

Thou and I

A study of potentials and challenges in interdisciplinary
cooperation in career guidance

Dybdemaster i karriereveiledning

Vår 2021

*“May we move in harmony, our minds in agreement,
May we work together toward a common goal.
May we follow the example of our ancestors,
Who achieved a higher purpose by virtue of being open-minded,
May we share our thoughts for integrated wisdom”*

(Rig Veda 10/191/2)

Forord

Masterstudiene i karriereveiledning har vært en spennende og lærerik reise, og det er vemodig å tenke på at den nå er slutt.

Først vil jeg takke alle mine medstudenter for hyggelige møter og interessante samtaler. Det har vært både inspirerende og gøy.

Deretter vil jeg si tusen takk til min gode venn Ann Karin for interessante diskusjoner og utallige turer. Din optimisme og faglige støtte har vært et verdifullt bidrag i innspurten på oppgaven.

Deretter vil jeg takke min veileder Torild Schulstok for faglige innspill og interessante diskusjoner. Det setter jeg stor pris på!

Tilslutt vil jeg takke Trond, Elliot og Johan for tålmodighet og forståelse, uten den hadde det ikke vært mulig å kombinere jobb og studier.

Bodø

15.01.2021

Ana E. Kristoffersen

Innhold

INNHold	4
SAMMENDRAG	8
ABSTRACT	9
1. INNLEDNING	10
1.1 BAKGRUNN FOR VALG AV TEMA.....	10
1.2 TVERRFAGLIG SAMARBEID OM KARRIEREVEILEDNING	12
1.3 ETABLERING AV INTEGRERINGSMOTTAK	13
1.4 KARRIEREVEILEDNING SOM VIRKEMIDDEL OG VERKTØY	13
1.5 MÅL OG PROBLEMSTILLING.....	14
1.6 FORFORSTÅELSE OG FAGLIGE STÅSTED SOM KARRIEREVEILEDER	17
1.7 OPPGAVENS STRUKTUR	18
2. KUNNSKAPSSTATUS	20
2.1 METODE FOR LITTERATURSØK	20
2.2 TIDLIGERE FORSKNING.....	21
2.3 KARRIEREVEILEDNING I EN FLERKULTURELL KONTEKST	24
2.4 INTERAKSJONEN MELLOM VEISØKER, VEILEDER OG TOLK	25
2.5 SYSTEMATISK KARRIEREVEILEDNING – OG FOR HVEM?.....	28
2.6 SAMARBEID OM KARRIEREVEILEDNING	30
3. SENTRALE BEGREPER OG TEORETISK RAMMEVERK	33
3.1 KARRIEREBEGREPET	33
3.2 KARRIEREVEILEDNING	34
3.3 TVERRFAGLIG SAMARBEID	35
3.4 SENTRALE KARRIERETEORIER OG NYE TRENDER	38

3.5	NYE TRENDER INNEN KARRIERETEORI	38
3.6	KARRIERETEORI I ET SYSTEMTEORETISK PERSPEKTIV	40
3.7	TVERRFAGLIG SAMARBEID.....	45
3.8	BRUKERPERSPEKTIVET.....	48
3.9	SAMARBEIDETS ETIKK.....	48
4.	VITENSKAPSTEORETISK STÅSTED, FORSKNINGSDESIGN OG METODE.....	50
4.1	VITENSKAPSTEORETISK STÅSTED.....	50
4.2	BAKGRUNN FOR VALG AV METODE	52
4.3	VALG AV FORSKNINGSDESIGN.....	53
4.4	UTVALG OG PRESENTASJON AV DELTAKERE	55
4.5	FOKUSGRUPPEINTERVJU OG INDIVIDUELLE INTERVJU	56
4.6	ROLLEN SOM INTERVJUER.....	59
4.7	INNSAMLING AV MATERIALE.....	60
4.8	ANALYSE	61
4.9	STUDIENS GYLDIGHET OG PÅLITELIGHET	63
4.10	ETISKE PRINIPPER OG BETRAKTNINGER.....	66
5.	ANALYSE OG FUNN.....	68
5.1	SYSTEMATISK TEKSTKONDENSERING.....	68
5.2	PRESENTASJON OG DRØFTING AV FUNN.....	80
5.3	HVA ER KARRIEREVEILEDNING?.....	80
5.4	UENIGHET OM FAGLIG GRUNNLAG FOR KARRIEREVEILEDNINGEN	85
5.5	VEILEDER, VEISØKER OG TOLK	86
5.6	FOKuset FLYTTES VEKK FRA VEISØKER	92
5.7	METODIKK	94

5.8	I UTAKT MED VEISØKERENS BEHOV	99
5.9	UTFORDRINGER I TVERRFAGLIG SAMARBEID.....	100
5.10	HEMMERE AV TVERRFAGLIG SAMARBEID.....	105
5.11	SUKSESSFAKTORER FOR TVERRFAGLIG SAMARBEID.....	107
5.12	FREMMERE AV TVERRFAGLIG SAMARBEID	109
6.	OPPSUMMERING.....	111
6.1	SVAR PÅ PROBLEMSTILLING OG KONKLUSJON.....	111
6.2	VIDERE FORSKNING.....	115
	LITTERATURLISTE	116
7.	APPENDIX.....	120
7.1	VEDLEGG 3 MELDESKJEMA NSD	120
7.2	VEDLEGG 4 GODKJENNING FRA NSD	127
7.3	VEDLEGG 3 INFORMASJONSSKRIV OM PROSJEKTET	129
7.4	VEDLEGG 4 SAMTYKKEERKLÆRING	133
7.5	VEDLEGG 5 INTERVJUGUIDE	134
7.6	VEDLEGG 6 INNSAMLET MATERIALE	138

Figur 1 Ulike former for faglig samarbeid	36
Figur 2 Illustrasjon av Taksonomi for samarbeid	37
Figur 3 «System Theory Framework».....	42
Figur 4 «The system theory framework»	44
Figur 5 De fire trinnene i Malteruds analysemetode – systematisk tekst kondensering	63
Figur 6 Økosystem for karriereveiledning	111
Figur 7 Hva er karriereveiledning?	113
Figur 8 Opplevelse av tverrfaglig samarbeid	114

Sammendrag

Tittelen på oppgaven peker på to viktige aspekter i et tverrfaglig samarbeid om karriereveiledning. Relasjonen mellom mennesker. Du og jeg og vårt behov for å samarbeide.

Behovet for tverrfaglig samarbeid om karriereveiledning var økende på grunn av den store flyktningsstrømmen som kom til Norge i 2015. Lovendringer som trådte i kraft 1. januar 2021 skaper nye arenaer for tverrfaglig samarbeid om karriereveiledning i overskuelig fremtid.

Formålet med studien var å utforske hvordan samarbeidspartene i en av de fem nasjonale klyngene erfarer fenomenet tverrfaglig samarbeid om karriereveiledning av nyankomne innvandrere, og hvilke muligheter og utfordringer de opplevde i samarbeidet.

I dette prosjektet er det gjennomført to fokusgruppe intervju og to individuelle intervju for å innhente kunnskap om veiledernes erfaringer og refleksjoner om fenomenet «tverrfaglig samarbeid om karriereveiledning av nyankomne innvandrere».

Materialet er analysert ved hjelp av Malteruds (2012) analysemetode systematisk tekstkondensering.

Studien avdekker et behov for karriereteorier og en praksismetodikk som er fleksibel og kan tilpasses ulike kulturer og kontekster. Samtidig viser studien at stor fleksibilitet i metoder og teorier, skaper ulik forståelse av karriereveiledning. Praktisk kunnskap om karriereteori og metodikk som kan brukes i tverrfaglig samarbeid om karriereveiledning må utvikles og praktiseres for å skape mer kunnskap til å møte de kontinuerlige endringene i et moderne samfunn.

Funnene viser at systemteori setter ting i relasjon til hverandre, og bevisstheten som oppstår ved å se ting i sammenheng, bidrar til innsikt og kunnskap om barrierer for karriereutvikling (Patton & McMahon, 2014). Det felles perspektivet og tverrfaglig samarbeid vil bidra til å sikre kvalitet og ivaretagelse av brukerens interesser i samarbeidet om å skape et helhetlig tilbud om karriereveiledning (Lauvås & Lauvås, 2004).

Abstract

The title of the thesis points to two important aspects in an interdisciplinary collaboration on career guidance. The relationship between people. You and I, and our need to collaborate.

The need for interdisciplinary collaboration on career guidance was increasing due to the large amount of refugees that came to Norway in 2015. Legislative changes that came into force on 1 January 2021 create new arenas for interdisciplinary collaboration on career guidance in the unpredictable.

The purpose of the study was to explore how the partners in one of the five national clusters experience the phenomenon of interdisciplinary collaboration on career guidance of newly arrived immigrants, and what opportunities and challenges they experienced in the collaboration.

In this project, two focus group interviews and two individual interviews were conducted to gain knowledge about experiences and reflections on the phenomenon of «interdisciplinary collaboration on career guidance of newly arrived immigrants». The material is analyzed using Malterud's (2012) analysis method systematic text condensation.

The study reveals a need for career theories and a practice methodology that is flexible and can be adapted to different cultures and contexts. At the same time, the study shows that great flexibility in methods and theories, creates different understandings of career guidance. Practical knowledge of career theory and methodology that can be used in interdisciplinary collaboration must be developed and practiced to create more knowledge to meet the continuous changes in a modern society.

The findings show that systems theory puts things in relation to each other, and the awareness that arises from seeing things in context, contributes to insight and knowledge about barriers to career development (Patton & McMahon, 2014). The common perspective and interdisciplinary collaboration will contribute to ensuring quality and the user's interests in the collaboration to create a comprehensive offer of career guidance (Lauvås & Lauvås, 2004).

1. Innledning

I dette kapittelet vil jeg innlede med bakgrunnen for valg av tema, før jeg presenterer mål og problemstilling med tilhørende forskningsspørsmål. Deretter vil jeg redegjøre for begrepene i problemstillingen før jeg gjør rede for forståelse og mitt faglige ståsted som karriereveileder. Jeg avslutter kapittelet med å presentere oppgavens struktur og innholdet i de ulike kapitlene.

1.1 Bakgrunn for valg av tema

Som leder og karriereveileder ved et offentlig karrieresenter, har jeg i flere sammenhenger følt på kroppen hvor viktig det er at ulike profesjonelle aktører jobber godt sammen om komplekse problemstillinger som berører livet til enkeltmennesker. Det har gjort meg interessert i fenomenet tverrfaglighet. Hva er tverrfaglighet, og hva skal til for at aktører i et faglig samarbeid opplever, utøver og lykkes med tverrfaglighet? Behovet for kunnskap om tverrfaglig samarbeid om komplekse problemstillinger ble ytterligere aktualisert i etterkant av den store flyktningsstrømmen i 2015.

I 2015 var rundt 60 millioner mennesker på flukt på grunn av krig eller forfølgelse. Bakgrunnen for det høye antallet flyktninger var krigen i Syria (Amundsen, 2015, s. 186). Tall fra UNHCR viser at det kom 1 032 408 flyktninger til Europa i 2015, til sammenligning kom det 225 455 i 2014 og 373 652 i 2016 (UNHCR, 2019). Ifølge utlendingsdirektoratet mottok Norge 31 145 søknader om asyl i 2015. Det er det høyeste antallet søknader som er registrert i løpet av et år noensinne (Utlendingsdirektoratet, 2019).

Samtidig som verden opplevde en markant økning i flyktningsstrømmen, oppnevnte regjeringen Solberg et ekspertutvalg som skulle utrede hva som kunne gjøres for å styrke tilbudet om karriereveiledning (Regjeringen, 2015). I en tid der arbeidslivet er i kontinuerlig utvikling og endring, ønsket regjeringen kunnskap om hvilke tiltak som kunne iverksettes for å få skape et helhetlig system for karriereveiledning (NOU 2016:7, 2016). I NOU 2016:7 «Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn» beskriver ekspertutvalget et helhetlig system for livslang karriereveiledning som: «et helhetlig system for livslang karriereveiledning der ulike tjenester utfyller hverandre, og som både gir tilgang til individuell karriereveiledning ansikt-til-ansikt, kollektive tilbud, og til ulike typer nettbaserte tjenester, er en måte å møte disse behovene på» (s. 10). Videre påpeker de at «En gjennomgang av kunnskap og forskning om effekter av karriereveiledning konkluderer da også med at et system

for livslang karriereveiledning vil være best når det består av flere elementer som kan virke sammen i kombinasjon» (NOU 2016:7, 2016, s. 10).

Utvalget hevder at systemet vil være viktig både for enkelt mennesker og for samfunnet, da god karriereveiledning kan bidra til bedre benyttelse av kompetansen og arbeidskrafta til den yrkesaktive befolkningen. Ekspertutvalget påpeker at karriereveiledning kan bidra til at individene utvikler nødvendig omstillingskompetanse, slik at de er i stand til å dekke nye behov i arbeidsmarkedet, samtidig som karriereveiledning vil bidra til å redusere frafall og omvalg i grunnopplæring og høyere utdanning. De understreker også viktigheten av at «det skapes en felles forståelse og et rammeverk for kvalitet og kompetanse i et helhetlig tilbud» (NOU 2016:7, 2016, s. 10).

Ekspertutvalget viser til at mennesker som har flyktet, opplever store omveltninger i livet både personlig og karrieremessig. De faste holdepunktene i livet som for eksempel jobb og bosted forsvinner, og flyktningene må på mange måter starte livet på nytt i et fremmed land. De påpeker at integreringsmyndighetene har et overordna ansvar for å tilrettelegge for at flyktninger og innvandrere får mulighet til å bruke egne ressurser på en god måte, men for å lykkes er de avhengig av innsats fra flere parter. Myndighetene må spille på lag med lokalsamfunnene, frivilligheten, arbeidslivet og den enkelte, og tilrettelegging er viktig for at innvandrerne skal kunne delta aktivt i arbeids- og samfunnsliv og bli godt integrert (NOU 2016:7, 2016).

Videre hevder ekspertutvalget at nyankomne innvandrere vil ha god nytte av karriereveiledning i ulike overgangsfaser, som ved ankomst og opphold i mottak, ved bosetting og ved avslutning av introduksjonsprogram. Gjennom karriereveiledningen vil de få oversikt over arbeidsmarkedet og mulighetene til videre utdanning, noe som vil gjøre det enklere å komme i gang med aktiviteter som kvalifiserer dem for arbeidslivet. Det er et sentralt politisk mål at alle innvandrere skal ha mulighet til å bidra med egne ressurser i arbeidslivet og samfunnet for øvrig, da høy grad av sysselsetting i befolkningen er en forutsetning for verdiskapning og velferdsstatens bærekraft. Det er ønskelig å få nyankomne innvandrere raskt inkludert i arbeids- og samfunnsliv, da aktiv deltakelse i arbeids- og samfunnsliv ansees som en viktig faktor for å bli godt integrert (NOU 2016:7, 2016).

Fra 1. januar 2021 har innvandrere mellom 18 – 55 år som har fått innvilget oppholdstillatelse og som er bosatt etter avtale med integreringsmyndighetene, lovfestet rett og plikt til

karriereveiledning (Integreringsloven, 2020b, § 11). Fylkeskommunene «skal sørge for» karriereveiledning i henhold til den nye integreringsloven (2020, § 11), mens «kommunen skal sørge for kompetansekartleggingen» etter bosetting i en kommune (Integreringsloven, 2020a, § 10).

Den store flyktningsstrømmen i 2015, satsingen på utvikling av et helhetlig system for livslang karriereveiledning og lovendringen som skaper en ny arena med behov for samhandling mellom vertskommuner og de fylkeskommunale karrieresentrene om kompetansekartlegging og karriereveiledning, aktualiserer og forsterker behovet for kunnskap om tverrfaglig samarbeid om karriereveiledning av nyankomne flyktninger.

I denne kvalitative studien har jeg tatt utgangspunkt i et regionalt samarbeid mellom kommune, voksenopplæring, NAV, et privat flyktningsmottak og et fylkeskommunalt karrieresenter. Jeg har forsket på hvordan de har opplevd samarbeidet om karriereveiledning i et felles prosjekt om integreringsmottak som ble etablert i 2016.

Med dette ønsker jeg å bidra med kunnskap om aktørenes erfaringer med tverrfaglig samarbeid om karriereveiledning av deltakere i integreringsmottak. Jeg håper det kan være til nytte for det videre samarbeidet mellom aktørene i prosjektet, og andre som er interessert i å vite mer om erfaringer fra samarbeid om integreringsmottak.

1.2 Tverrfaglig samarbeid om karriereveiledning

Valg av temaet tverrfaglig samarbeid om karriereveiledning av nyankomne flyktninger ble gjort på bakgrunn av flere faktorer. Temaet var og er dagsaktuelt på grunn av den store tilstrømmingen av flyktninger i 2015. Samtidig gjorde mine tidligere erfaringer med faglig samarbeid meg nysgjerrig på hva som er suksessfaktorer og utfordringer i et tverrfaglig samarbeid. Som leder for karrieresenteret hadde jeg ansvar for å tilrettelegge for at deltakerne i integreringsmottak fikk et godt tilbud om karriereveiledning gjennom prosjektet, og denne studien ville bidra til bedre innsikt i hva som kunne gjøres for å styrke et tverrfaglig samarbeid mellom aktørene.

Ekspertutvalget påpekte at innvandrernes ressurser og potensial må bli sett, anerkjent og brukt, og at karriereveiledning er et virkemiddel som kan bidra til å nå integreringspolitikkenes mål om å få innvandrene raskt i arbeid. Det er ekstra utfordrende for

nyankomne innvandrere å ta del i et arbeidsliv som har høye krav til kompetanse, og svært få vil kunne gå direkte i jobb basert på tidligere yrkeserfaring og utdanning. De aller fleste vil ha behov for å lære seg norsk, i tillegg til andre kvalifiseringstiltak. Det er store forskjeller i innvandrerbefolkningen med tanke på både utdanningsnivå og arbeidsmarkedsstatus, og det vil variere hvilke tiltak den enkelte har behov for å kunne realisere sitt potensial (NOU 2016:7, 2016).

1.3 Etablering av Integreringsmottak

Regionalt samarbeid om karriereveiledning av innvandrere slik ekspertutvalget anbefalte, krevde nye arenaer for samhandling, og ny kunnskap. Forslaget om regionalt samarbeid om karriereveiledning, passet godt sammen med regjeringens ønske om å etablere integreringsmottak for å teste ut ulike modeller for raskere aktivisering og integrering av beboere i mottak (Justis- og beredskapsdepartementet, 2016). Ordningen med integreringsmottak ble etablert høsten 2016, og fem utvalgte byer fikk tilskudd til etablering av integreringsmottak (Regjeringen, 2016a)

Integreringsmottakene ble opprettet som et tilbud til flyktninger som med stor sannsynlighet ville få innvilget søknaden om opphold i Norge. De ble organisert som prosjektbaserte klyngesamarbeid, der kommune, asylmottak og karrieresenter skulle utvikle ulike modeller for organisering, drift, jobbmetoder og samarbeid. Et kriterium for tilskuddet var å sørge for at beboerne i mottaket fikk tilbud om et individuelt tilpasset program som blant annet inkluderte karriereveiledning (Regjeringen, 2016b, punkt 3.3). De ulike modellene har blitt evaluert underveis, og erfaringer og resultater fra arbeidet har dannet grunnlag for videre utvikling og satsing innen fagfeltet (Regjeringen, 2016a).

1.4 Karriereveiledning som virkemiddel og verktøy

Karriereveiledning blir ofte sett på som et virkemiddel med en tosidig funksjon da:

- Det kan brukes til å hjelpe individer som skal ta valg knyttet til utdanning og arbeid.
- Det kan være et verktøy i omstillingsprosesser for å gjøre ledig arbeidskraft lett tilgjengelig for virksomheter som skal rekruttere (Regjeringen, 2016c).

Jeg vil argumentere for at denne tosidigheten gir mulighet til å belyse problemstillinger som oppstår i en karriereveiledningsprosess i et systemteoretisk perspektiv. Tosidigheten gjør at virkemidlet karriereveiledning brukes til å kartlegge og undersøke individets interesser og behov, samtidig som karriereveiledningen kan ta utgangspunkt i samfunnets interesser og behov. Hvem sine og hvilke interesser som vektlegges mest i det endelige valget, vil variere fra person til person og fra sak til sak.

Valget og vektleggingen vil avhenge av:

- Hvordan personen som får karriereveiledning velger å forholde seg til egne interesser og ferdigheter, karriereveileder og samfunnet.
- Hvordan karriereveilederen velger å forholde seg til individets interesser og ferdigheter og samfunnets interesser og behov.
- Hvordan samfunnet tilrettelegger for at individet skal kunne utvikle egne interesser og ferdigheter i tråd med samfunnets interesser og behov.

For at karriereveiledningen skal kunne fungere som et tosidig virkemiddel må interessene balanseres og kalibreres mot hverandre. I et tverrfaglig samarbeid om karriereveiledning, er det i tillegg interessant å innhente kunnskap om hvordan de ulike aktørene samhandler med hverandre om karriereveiledning for å få innsikt i hvordan veilederne er en del av samspillet og relasjonen mellom individ og samfunn. Hvordan utøves karriereveiledningen? Hvordan oppfatter de fenomenet tverrfaglig samarbeid? Hva tenker de fremmer og hemmer denne typen samarbeid? Hvordan samarbeider de, og hvordan forholder de seg til hverandre og den som veiledes? En dypere forståelse av aktørenes opplevelse av det tverrfaglige samarbeidet om karriereveiledning av voksne, vil belyse hvordan karriereveiledning fungerer som et tosidig virkemiddel. Samtidig vil det gi kunnskap om hvordan tverrfaglig samarbeid om karriereveiledning foregår når flere profesjonelle aktører er involvert. Har karriereveiledning den tosidige funksjonen som balanserer interessene mellom individ og samfunn, eller ikke? Hvis den ikke ivaretar både individets og samfunnets interesser, hvem sine interesser er det da som blir vektlagt i valgene og beslutningene som tas? Hvilke muligheter og utfordringer gir det tverrfaglige samarbeidet? Dette er spørsmål jeg vil søke å finne svar på i denne studien.

1.5 Mål og problemstilling

Formålet med denne studien er å utforske hvordan samarbeidspartene i en av de fem nasjonale klyngene erfarer fenomenet tverrfaglig samarbeid om karriereveiledning av nyankomne innvandrere, og hvilke muligheter og utfordringer de opplever i samarbeidet. For å få mer

kunnskap om de ulike aktørenes erfaringer med fenomenet har jeg valgt å gjennomføre en kvalitativ studie med følgende problemstilling:

Hvilke muligheter og utfordringer erfarer profesjonelle aktører i tverrfaglig samarbeid om karriereveiledning av nyankomne innvandrere?

For å konkretisere og utdype hvilke temaer jeg ønsker å vektlegge for å belyse problemstillingen, har jeg utformet følgende forskningsspørsmål som tillegg til problemstillingen:

- Hvordan beskriver de profesjonelle aktørene karriereveiledning?
- Hvordan opplever de det faglige samarbeidet?
- Hvilke faktorer fremmer og hemmer tverrfaglig samarbeid?

Jeg vil nå gjøre rede for de ulike begrepene i problemstillingen. Begrepet profesjonelle aktører viser i denne sammenhengen til deltakerne i arbeidsgruppa for prosjektet integreringsmottak, og disse omtaler jeg også som veiledere og karriereveiledere i den videre teksten.

Begrepet tverrfaglig samarbeid viser til det faglige samarbeidet mellom aktørene. Jeg har valgt å bruke begrepet tverrfaglig og ikke tverretatlig, fordi «tverrfaglighet blir spesielt framhevet som nødvendig når det gjelder praktisk-politiske løsninger på samfunnsmessige problemer» (Nenseth, Thaulow, Vogt & Orderud, 2010, s. 10). Tverrfaglighet defineres som «ulike fags integrerte tilnærming på felles problem» (Nenseth et al., 2010, s. 4).

Lauvås & Lauvås (2004) viser til at «tverretatlig samarbeid er basert på at deltakerne kommer fra ulike etater, ikke først og fremst at de representerer ulike fag» (Lauvås & Lauvås, 2004, s. 42). På bakgrunn av dette kan man si at tverrfaglig samarbeid skiller seg fra tverretatlig samarbeid, fordi et tverretatlig samarbeid kan være et tverrfaglig samarbeid, eller det kan være det Nenseth et al. (2010) definerer som et flerfaglig samarbeid der de involverte har en «parallell tilnærming fra ulike fag, på samme problem» (Nenseth et al., 2010, s. 4), eller det kan være som Lauvås & Lauvås (2004) påpeker, samarbeid mellom ulike etater innen samme fagfelt. Buland & Mordal (2019) peker på behovet for å finne nye måter å samarbeide på, for å kunne løse felles problemstillinger på tvers av ulike sektorer og etater (Buland & Mordal, 2019).

På bakgrunn av behovet for nye samarbeidsformer mellom offentlige aktører, har jeg valgt å ha fokus på tverrfaglig samarbeid og ikke et tverretatlig samarbeid i denne studien, og det innsamlede materialet vil bli analysert med utgangspunkt i et tverrfaglig perspektiv. I intervjuene kom det frem at deltakerne i studien bruker begge begrepene, tverrfaglig samarbeid og tverretatlig samarbeid, om det faglige samarbeidet de har utført i prosjektet, uten at det kom klart frem om og hvordan de differensierte mellom de to begrepene. Videre i denne teksten vil jeg bruke begrepet tverretatlig samarbeid, når jeg viser direkte til deltakernes beskrivelser og bruk av begrepet eller henviser til andre kilder der dette begrepet blir brukt. Jeg vil bruke begrepet tverrfaglig samarbeid som perspektiv for analyse og drøfting av deltakernes beskrivelser av det faglige samarbeidet og når jeg henviser til det faglige samarbeidet mellom aktørene.

Begrepet erfaringer, viser til det veilederne forteller at de har opplevd i prosjektsamarbeidet, samt tanker og refleksjoner om det faglige samarbeidet som fremkom under intervjuene som ble gjennomført i forbindelse med denne studien.

I problemstillingen har jeg valgt å bruke betegnelsen nyankomne innvandrere, som i denne sammenhengen viser til nyankomne flyktninger og asylsøkere, som har fått tilbud om karriereveiledning gjennom prosjektet integreringsmottak. I oppgaven veksler jeg mellom å bruke begrepene flyktning, nyankommet innvandrer og migranter som likestilte begreper som alle viser til mennesker med fluktbakgrunn. Begrepet innvandrer blir brukt når litteraturen jeg henviser til ikke er spesifikt rettet mot det jeg i denne sammenheng betegner som nyankomne innvandrere.

Studien er en kvalitativ studie der jeg har brukt fokusgruppeintervju og individuelle intervju som metode. Jeg har gjennomført to fokusgruppe intervju med deltakere i arbeidsgruppa for prosjektet og to individuelle intervju med to av deltakerne i arbeidsgruppa. Opptakene fra intervjuene er transkribert ordrett, og danner utgangspunktet for analysen i studien. Jeg har brukt Malteruds metode for systematisk tekstkondensering i analysen av innsamlet empiri. Ved å bruke denne metoden har jeg gitt en beskrivelse av hvordan deltakernes erfaringer oppleves, basert på deres egne uttalelser, fremfor å lete etter underliggende budskap i det som har blitt sagt (Malterud, 2012). Det gir studien en god forankring i empiri, samtidig som jeg tar utgangspunkt i en mer fenomenologisk-hermeneutisk tilnærming, for å forstå fenomenet tverrfaglig samarbeid om karriereveiledning sett i lys av tidligere forskning og teori.

1.6 Forforståelse og faglige ståsted som karriereveileder

I løpet av mastergradsprosjektet har jeg blitt bevisst på at måten jeg utøver karriereveiledning kan relateres til Peavys (2012) beskrivelser av sosiodynamisk veiledning. Dette begrunnet ut fra at jeg blant annet vektlegger betydningen av å skape et godt læringsmiljø og sikre god kommunikasjon med veisøker. Jeg tilrettelegger for å skape en arena der veisøker får mulighet til å fortelle og styrke sin egen livshistorie, og utvikle sosial kapital på et mellommenneskelig og personlig nivå (Peavy, 2012). Dialog og refleksjon er sentrale verktøy i denne formen for veiledning, og Peavy påpeker viktigheten av likeverd mellom veisøker og veileder. Jeg anser veisøkeren som en aktiv og kreativ person som kan utforske og reflektere rundt sammenhenger i sitt eget liv, når vi møtes for karriereveiledning. Hensikten er å skape et resultat, basert på felles forståelse, innsikt, beskrivelse av erfaringer og kritisk refleksjon. Gjennom dialogen finner vi frem til løsninger sammen, samtidig som jeg ivaretar veisøkerens verdighet og initiativ til å utvikle egne evner. Jeg tilrettelegger veiledningen for å hjelpe veisøkeren til ta del i en læringsprosess som kan føre til endring. Peavy hevder at aktiv deltakelse er en forutsetning for at transformasjonslæring skal skje og det er ikke tilstrekkelig at andre forteller deg hva du skal gjøre.

I tidligere samarbeid med andre offentlige etater om karriereveiledning, har jeg erfart hvor krevende det kan være å bruke dialog og refleksjon som verktøy når flere ulike profesjoner møter en veisøker i fellesskap fordi vi er flere aktører som skal samhandle. Dette førte til et ønske om mer kunnskap om tverrfaglig samarbeid, for å finne ut hvordan jeg kunne bidra til å utvikle det som Seikkula et al. (2013) betegner som et «dialogvennlig økosystem» (Seikkula & Arnkil, 2013, s. 144).

Dette var mitt faglige og personlige utgangspunkt når jeg skulle begynne med masteroppgaven. Det opplevdes som naturlig og interessant å finne ut hvordan andre opplevde det faglige samarbeidet som jeg også var en del av, som medlem i styringsgruppa for prosjektet integreringsmottak, og hvordan dette kunne forstås i lys av teorier om karriereveiledning, tverrfaglig samarbeid og tidligere forskning.

1.7 Oppgavens struktur

Masteroppgaven er delt inn i 6 kapitler, og videre vil jeg presentere oppgavens struktur og de ulike kapitlenes innhold.

Kapittel 1 ble innledet med bakgrunnen for valg av tema. Jeg har presentert mål og problemstilling med tilhørende forskningsspørsmål, og redegjort for begrepene i problemstillingen. Deretter har jeg gjort rede for min forforståelse og faglige ståsted som karriereveileder.

Kapittel 2 handler om tidligere forskning som jeg mener er aktuell og relevant for problemstillingen i denne studien, og som vil bli benyttet i analysen og drøfting av funnene. Jeg har i hovedsak vektlagt tidligere forskning tilknyttet nordiske fagmiljøer i karriereveiledning for å avgrense oppgaven, men har også inkludert et lite utvalg av annen forskning som jeg mener har relevans for studien.

I **Kapittel 3** starter jeg med å gjøre rede for sentrale begreper som blir brukt i oppgaven. Deretter presenterer jeg karriereteorier i et større perspektiv, og gjør rede for hvordan disse plasserer seg i tre ulike paradigmer. Videre presenterer jeg trender innen fagfeltet og den faglige debatten om teorier og metoder med ulik vitenskapsfilosofisk forankring. Jeg viser hvordan de ulike karriereteoriene og karriereveiledningen kan ses på i et systemteoretisk perspektiv, før jeg avslutter kapitlet med å presentere teorier om tverrfaglig samarbeid og samarbeidets etikk.

Kapittel 4 starter med en redegjørelse av oppgavens vitenskapsteoretiske ståsted, før jeg gir en beskrivelse av det valgte forskningsdesignet og en begrunnelse for valg av metode. Deretter presenterer jeg studiens utvalg og gir en kort presentasjon av deltakerne i studien. Før jeg gjør rede for hvordan datainnsamlingen er gjennomført, og presenterer analysemetoden som jeg har valgt å bruke. Jeg avslutter kapitlet med å diskutere studiens gyldighet og pålitelighet, og mine etiske betraktninger knyttet til denne studien.

I **Kapittel 5** blir funnene mine presentert og drøftet. Kapitlet starter med en redegjørelse for hvordan jeg har gått frem i analyseprosessen, og deretter presenteres og drøftes funnene i lys av tidligere forskning og teori som ble presentert i kapittel 2 og kapittel 3.

I **Kapittel 6** avrunder jeg masteroppgaven ved å samle sammen trådene fra drøftingen og gi en oppsummering av studiens funn som belyser problemstillingen og forskningsspørsmålene. Jeg vil presentere noen begrensninger ved studien, før jeg presenterer muligheter for videre forskning innen det valgte temaet.

2. Kunnskapsstatus

I dette kapittelet vil jeg presentere en kunnskapsstatus og noen temaer innen nasjonal og internasjonal forskning gjennomført de siste 20 årene som jeg mener er spesielt relevant for problemstillingen i denne studien. Problemstillingen min inneholder tre sentrale begreper, tverrfaglig samarbeid, karriereveiledning og nyankomne innvandrere som er utgangspunktet for mitt søk etter relevant forskning innen fagfeltet. Forskningens relevans for studien vil bli utdypet gjennom analysen og drøftingen av funn i kapittel 5.

2.1 Metode for litteratursøk

For å få oversikt over relevant forskning i Norge og Norden, har jeg tatt utgangspunkt i to systematiske gjennomganger av forskning innen karriereveiledningsfeltet utført i 2003 (Plant, Christiansen, Lovén, Vilhjálmsdóttir & Vuorinen, 2003) og 2018 (Haug et al., 2019), samt NIBR-Rapport 2020:14 som gir en kunnskapsoppsummering om «fem strategier for å styrke flyktningers overgang til arbeid og kvalifisering» (Søholt, Liodden, Aasen, Vilhjálmsdóttir & Balke, 2020).

Videre har jeg gjennomført litteratursøk i ORIA og google scholar for å se om jeg fant nyere og annen forskning som kunne være relevant. I litteratursøkene brukte jeg følgende kombinasjoner av norske og engelske søkeord:

- Tverrfaglig samarbeid + karriereveiledning, tverrfaglig samarbeid + veiledning og tverrfaglig samarbeid + rådgivning
- Karriereveiledning + innvandrere, rådgivning + innvandrere, karriereveiledning + flyktninger og rådgivning + flyktninger
- cross + sector + collaborations + career + counselling og cross + sector + collaborations + career + guidance
- interdisciplinary cooperation in career guidance + interdisciplinary cooperation in career counselling
- Career counselling + immigrants, Career guidance + immigrants, career counselling + refugees og career guidance + refugees

I tillegg til tidligere forskning, gir NOU 2016:7 «Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn» god oversikt over hvordan karriereveiledning utøves av ulike profesjonelle aktører i Norge, hvordan samarbeidet mellom de ulike aktørene foregår og

ekspertutvalgets anbefalinger for utviklingen av et helhetlig system for livslang karriereveiledning i Norge (NOU 2016:7, 2016).

2.2 Tidligere forskning

Kunnskapsgjennomgangen fra 2003 tar for seg trender i forskningen, og Plant et al. (2003) peker på to hovedtrender innen forskningen knyttet til fagfeltet utdannings- og yrkesveiledning, som også blir betegnet som karriereveiledning, i de nordiske landene:

- 1) Forskning utført av de etablerte fagmiljøene som tar utgangspunkt i praksisfeltet – aktuelle tema i denne forskningen er kvalitet i veiledning og utvikling av nye metoder
- 2) Oppdragsfinansiert forskning utført av private aktører i henhold til bestilling fra offentlige myndigheter – formålet med forskningen var i hovedsak å finne ut om veiledningen var effektiv, hvilken betydning den hadde, og hvilke muligheter veiledningsfaget gav for samarbeid på tvers av ulike sektorer (Plant et al., 2003).

Plant et al. (2003) påpeker at mye av den tidligere forskningen er gjennomført av eksperter med liten eller ingen kjennskap til fagfeltet, og ble utført av private selskaper som oppdragsforskning. I tillegg til de to hovedtrendene nevnt over, var det noen få studier som fokuserte på veiledningsfagets historiske utvikling (Plant et al., 2003).

Haug et al. (2019) påpeker i den systematiske kunnskapsgjennomgang av nordisk forskning innen karriereveiledningsfeltet utført i perioden 2003 – 2016, at forskningen innen karriereveiledning/yrkesveiledning/utdanningsrådgivning i Norden frem til 2003, var relativt begrenset (Haug et al., 2019).

Haug et al. (2019) viser til at det i perioden fra 2003 og frem til i dag, har vært flere strukturelle endringer i sektoren i de Nordiske landene og at dette har hatt innvirkning på utviklingen av karriereveiledningsfeltet og forskningen i Norden. De politiske vedtakene har ført til et behov for ny kunnskap, og de nordiske fagmiljøene har hatt et høyt aktivitetsnivå for å kunne levere forskningsbasert kunnskap som grunnlag for videre utvikling av fagfeltet (Haug et al., 2019).

Haug et al. (2019) kategoriserer den nordiske forskningen i tre tematiske kategorier:

- 1) Forskning som fokuserer på utfallet av utdannings- og yrkesveiledning som tilbys til ulike målgrupper:
 - a. Elever i skolen
 - b. Voksne
 - c. Andre målgrupper som for eksempel innvandrere.
- 2) Forskning som omhandler temaer som er knyttet til veiledningsprosessen i ulike kontekster
- 3) Forskning som har et kritisk blikk på utviklingen av fagfeltet i de nordiske landene (Haug et al., 2019).

Haug et al. (2019, s. 194) mener at den nordiske forskningen i hovedsak består av evalueringer som har til hensikt å beskrive eller analysere effekten av ny lovgivning, eller forskning som undersøker anvendeligheten til ulike metoder, prosedyrer og ulike organisatoriske tilnærminger (Haug et al., 2019) og Haug & Plant (2016) påpeker at det er behov for en sammensatt og bred forskningsstrategi for å kunne svare på komplekse problemstillinger som oppstår (referert i Haug et al., 2019).

Haug et al. (2019) viser til at forskning som omhandler karriereveiledning av innvandrere, er det lite av i Norden (Haug et al., 2019). Arulmani (2011) hevder at etablerte karriereveiledningsteorier blir kritisert for å ikke ha tilstrekkelig fokus på betydningen av den fler kulturelle konteksten som kan forekomme i veiledning (Arulmani, 2011). Haug et al. (2019) påpeker at i Norden er det svenske forskere som har hatt størst fokus på ulike temaer som omhandler karriereveiledning av innvandrere, og i løpet av de senere årene er det skrevet flere doktorgradsavhandlinger om karriereveiledning av innvandrere i en svensk kontekst (Haug et al., 2019).

Liudden (2020) påpeker i sin kunnskapsoppsummering at karriereveiledning for innvandrere og/eller flyktninger er et tema som det er forsket lite på i Norge og Norden, og hun konkluderer med at forskningen i Norge innenfor temaet består karriereveiledning for innvandrere hovedsakelig består av evalueringer som er gjennomført på oppdrag fra myndighetene, eller i form av masteroppgaver (Liudden, 2020).

I tillegg til et utvalg av svenske studier med relevante temaer som jeg fant frem til gjennom de tre kunnskapsoppsummeringene nevnt over, vil jeg presentere tidligere forskning fra studier som jeg har funnet gjennom litteratursøk i ORIA og google scholar, og som jeg mener er aktuelle og relevante for denne studien.

En internasjonal studie som jeg mener er relevant i denne sammenhengen, er Arulmanis (2011) studie «Striking the right note: the cultural preparedness approach to developing resonant career guidance programs» som undersøker effekten av ulike karriereprogram, og viser hvilke framgangsmåter karriereveiledere kan bruke når de skal veilede i en flerkulturell kontekst.

I Norge har Kjærgård et al. (2019) gjennomført et forskningsprosjekt som omhandler «Karriereveiledning for NAV-brukere», og et av delprosjektene i denne forskningen har spesifikt fokus på karriereveiledning av innvandrere. Forskningsprosjektet er gjennomført som aksjonsforskning, og besto av fire delprosjekter. Forskningsprosjektet omhandler faglig samarbeid mellom NAV og karrieresenter, men og andre relevante samarbeidspartnere ble invitert inn i de ulike delprosjektene. Studien er relevant på flere måter fordi et av delprosjektene omhandler karriereveiledning av innvandrere, mens alle prosjektene omhandler faglig samarbeid om karriereveiledning (Kjærgård, Bøckman, Enerstvedt & Flatland, 2019).

I den kvalitative studien «Lær meg å bli ansettbar» undersøker Drange og Orupabos (2018) «hvordan forståelser og etnisitet kommer til uttrykk i et talentprogram for minoritetskvinner» (Drange & Orupabo, 2018, s. 111). Studien viser at metoder og verktøy som bygger på en individualisert forståelse av suksess og ansettbarhet, øker risikoen for at det etableres en forståelse av at manglende suksess i arbeidslivet er et individuelt ansvar. De anbefaler et større fokus på bruk av lokale nettverk i denne typen talentprogram for å knytte forbindelser mellom deltakere og lokalt arbeidsmarked, det vil gi deltakerne mulighet til å utvikle erfaring og yrkesspesifikk kompetanse, samtidig som de mener at det lokale arbeidsgiverne må engasjeres i større grad for å åpne dørene inn i arbeidsmarkedet (Drange & Orupabo, 2018).

Jeg har også funnet en svensk studie utført av Diedrich (2013) som har fokus på tolkens rolle i kompetansekartlegging og realkompetansevurdering av innvandrere i Sverige (Diedrich, 2013, s. 236). Dette er en kvalitativ studie som er basert på metoder som er inspirert «grounded theory» (Diedrich, 2013, s. 236). Studien inngår som en del av evalueringen av det svenske

«VINN» prosjektet, og bruker intervjuer, observasjoner og dokumentanalyser for å belyse tolkens rolle i arbeidet med integrering av innvandrere. Diedrichs (2013) forskning gir noen perspektiver knyttet til bruk av tolk i arbeidet med nyankomne innvandrere, som jeg mener er relevant for denne studien.

2.3 Karriereveiledning i en flerkulturell kontekst

I studien «Striking the right note: the cultural preparedness approach to developing resonant career guidance programs» undersøker Arulmani (2011) hvordan to ulike karriereprogram påvirker elevenes oppfatninger om karriere. Studien viser at karriereprogrammer som er tilpasset konteksten de brukes i, er mer effektiv enn karriereprogrammer som har en mer generell og universell utforming.

Arulmani (2011) påpeker at de fleste metodene som brukes i karriereveiledning er utviklet i miljøer der veileder og veisøker har de samme kulturelle referanserammene. Dette til tross for at sjansen er økende for at veisøker og veileder kommer fra forskjellige kulturer på grunn av den økende globaliseringen, og de folkevandringene som har vært på grunn av krig. Dette skaper et behov for nye metoder og modeller i karriereveiledning som passer i en flerkulturell kontekst og for veisøkere fra ikke-vestlige kulturer. En måte å løse dette på er å ta i bruk konseptet «cultural preparedness approach» i karriereveiledning. Dette konseptet hjelper karriereveilederen til å forberedt på de ulike oppfatninger om karriere, utdanning og arbeid som kan eksistere mellom ulike kulturer og kontekster på bakgrunn av samfunnsmessige strukturer.

Basert på konseptet «cultural preparedness approach» har Arulmani (2011) utviklet fem prinsipper for karriereveiledning som danner utgangspunktet for det han betegner som «the Jiva approach» for karriereveiledning (s. 83), som vil hjelpe karriereveilederen til å være forberedt for veiledning i en flerkulturell kontekst:

- 1) Karriereveiledere har kjennskap til sirkulær karriereutvikling, fordi det er ikke alle som velger en lineær tilnærming til karriereutvikling. En person kan velge å bevege seg i sirkler gjennom livet, og dette innebærer at de kan returnere til utgangspunktet flere ganger, uten at det oppleves som feil.

- 2) Karriereveiledere bør akseptere og støtte veisøkeren når de tar beslutninger ut fra det de selv vurderer som rasjonelt, selv om det innebærer at de takker nei til en mulighet.
- 3) Karriereveilederen er åpen og aksepterer veisøkerens valg
- 4) Verden er i endring – å lære hvordan vi håndterer usikkerhet er en viktig del av karriereveiledningen
- 5) Gi, så får du tilbake – karriereveiledning og karriereutvikling handler om å skape en gjensidig relasjon der veisøker og veileder veksler mellom å gi og ta (Arulmani, 2011)

Arulmani (2011) bruker betegnelsen «social cognitive environments» om grupper som har felles tankesett basert på kultur eller filosofi. Personer fra ulike «social cognitive environments» har gjerne ulik forståelse av hvordan arbeidsmarkedet fungerer, og hvordan de best kan håndtere egen karriere. Dette felles tankesettet blir betegnet av Arulmani (2011) som «career beliefs», som direkte oversatt betyr karrieretro eller karriereantagelser. Ulike antagelser om karriere gjør at metoder og rammer for karriereveiledning som fungerer godt i en kultur, ikke nødvendigvis egner seg like godt i karriereveiledning av mennesker fra andre kulturer (Arulmani, 2011).

Ved å ta utgangspunkt i disse prinsippene og bruke metoder i karriereveiledningen som tar hensyn til veisøkerens «career beliefs» hevder Arulmani (2011) at sjansen er større for at karriereveiledningen bidrar til veisøkerens tilfredshet, enn hvis karriereveiledningen ikke tar hensyn til ulikhetene i antagelsene om karriere, utdanning og arbeid. Årsaken til dette er at kulturelle forestillinger om arbeid og karriere sitter dypt hos mennesker, og den kulturelle påvirkningen fra hjemlandet i hva vi tenker og tror om karriere, vil vedvare i lang tid selv om en person flytter til et annet land (Arulmani, 2011).

2.4 Interaksjonen mellom veisøker, veileder og tolk

Sundelin (2018a) viser til betydningen som karriereveilederens sensitivitet for kulturelle forskjeller i interaksjonen mellom veileder og veisøker (Sundelin, 2018a) og hvordan innvandrernes språkferdigheter påvirker karriereveiledningen (Sundelin, 2018b). Hun påpeker at en av hensiktene med karriereveiledning er å bidra til en større forståelse hos veisøker av hvordan utdanningssystemer og arbeidsmarkedet fungerer, noe som krever gode

språkkunnskaper hos veisøkeren (Sundelin, 2018b). Sundelin (2018) beskriver at mangelen på et felles språk oppleves som en utfordring av karriereveilederne, fordi det er krevende å formidle all informasjonen på en enkel og forståelig måte til innvandrerne (Sundelin, 2018b).

Sundelin (2018b) viser til at alle karrieresamtaler er profesjonelle samtaler som har et bestemt formål. Siden karriereveilederen har kunnskap og informasjon som veisøkeren er avhengig av, skapes det en asymmetrisk maktbalanse mellom deltakerne. Hun har oppdaget at de språklige barrierene forsterker denne ubalansen mellom partene, og nyankomne flyktninger kan oppleve flere utfordringer med karriereveiledning på grunn av manglende språkferdigheter i møte med karriereveiledningens mange begreper og konsepter (Sundelin, 2018b). Samtidig opplever karriereveilederne at de språklige utfordringene i karriereveiledningen gjør at de har en følelse av at egne ferdigheter i karriereveiledning blir utilstrekkelige i møte med de nyankomne innvandrere (Sundelin, 2018b).

I doktorgradsavhandlingen «Att skapa framtid» tar Sundelin (2015) utgangspunkt i et dialogisk perspektiv, og prøver å belyse hvordan samspillet mellom veisøker og veileder virker inn på de nyankomne innvandrernes håndtering av karriererelaterte spørsmål.

Sundelin (2015) viser til at i samtaler uten bruk av tolk, ser det ut til at elever med innvandrerbakgrunn og studie- og yrkesveiledere håndterer de språklige barrierene i karriereveiledningen på en god måte, fordi de samarbeider om å skape mening ved å stille spørsmål og forklare, slik at den andre skal forstå (Sundelin, 2015). Samtidig påpeker Sundelin (2018) at veileders manglende egenerfaring med emigrasjon, kan påvirke hvordan de oppfatter det som veisøkeren forteller (Sundelin, 2018b). Sundelin (2015) viser til at det er spesielt krevende å fange opp andres opplevelse av dialogen i en flerkulturelle kontekst, og påpeker at det er vesentlig at veileder er bevisst på ulikhetene mellom seg selv og veisøker og bruker tid på å utforske hvordan samtalen oppleves av den andre (Sundelin, 2015). Til tross for at karriereveilederne bruker samtaleteknikker for å skape en felles forståelse i karriereveiledningen, så er det ikke alltid at de klarer å fange opp hva veisøkeren egentlig prøver å formidle (Sundelin, 2018b).

Sundelins (2015) forskning viser at karriereveilederne gir uttrykk for egne meninger og vurderinger i dialogen med elevene, direkte eller indirekte, og at det kan virke som at de prøver å påvirke elevenes karrierevalg. Studien viser at denne formen for påvirkning fører til at elevene blir «taktiskt-undvikande» (s.231), når de får spørsmål om egne meninger. I stedet for

å utforske sammen med veilederen og gi uttrykk for egne meninger, sier de seg enig i det som veileder forteller (Sundelin, 2015).

Sundelin (2015) hevder dette kan være et forsøk på unngå konflikt, fordi det er en asymmetrisk maktbalanse i relasjonen mellom veisøkere og veiledere. Hun fant også eksempler på at veilederne prøvde å lede veisøkerne inn på andre tanker og karrieremuligheter enn det veisøkerne selv ga uttrykk for og som ville ha ført til jobber som krever mindre utdanning enn det veisøkerne selv hadde ambisjoner om (Sundelin, 2015). Hun mener veilederne må være åpne og fortelle at de kommer til å gi uttrykk for egne meninger og vurderinger i karriereveiledningen, i stedet for å hevde at de er nøytrale (Sundelin, 2015).

Diedrich (2013) viser i sin forskning at manglende språkferdigheter ofte brukes som forklaring på hvorfor det er vanskelig å gjennomføre en kompetansekartlegging og realkompetansevurdering av nyankomne innvandreres medbrakte kunnskap og erfaring (Diedrich, 2013). Forskningen er gjennomført i tilknytning til VINN-prosjektet som ble ledet av «Myndigheten för yrkeshögskolan» i 2009-2010, og som hadde til hensikt at de nyankomne innvandrerne raskt kunne komme i gang med integreringsprosessen (Diedrich, 2013).

Diedrich (2013) viser til at tolkens rolle i veiledningssamtaler ofte blir beskrevet som en nøytral tredje part som objektivt beskriver personens kompetanse, og han påpeker at det kan se ut til at det sjeldent stilles kritiske spørsmål til hvordan tolken utøver sin rolle i dette samspillet. Han viser til at de profesjonelle aktører forteller at de opplever utfordringer med bruk av tolk i prosjektet, men at de bare problematiserer og diskuterer de praktiske utfordringene, som for eksempel om tolken møter opp på riktig sted til riktig tid (Diedrich, 2013). Diedrich (2013) påpeker at hvordan tolken utøver sin rolle i samspillet med veisøker og veileder, er det ingen som problematiserer, og dette hevder Diedrich (2013) kan være en utfordring fordi han gjennom observasjoner oppfattet at tolken hadde en sentral og aktiv rolle i kompetansekartleggingen. Diedrich (2013) viser til at under intervjuene med fagekspertene som deltok i prosjektet, kom det fram at de opplevde at tolken ikke snakket samme dialekt eller språk som kandidaten, eller hadde manglende kjennskap til faguttrykk som de selv brukte (Diedrich, 2013). Videre viser Diedrich (2013) til at veilederne som ble intervjuet gav uttrykk for at de hadde liten nytte av tolken på grunn av språkproblemene som ofte oppstod (Diedrich, 2013).

Diderich (2013) påpeker at tolkens rolle ikke er fast og forhåndsdefinert, men at den skapes som en del av interaksjonen i den lokale konteksten. Diderich (2013) viser til utfordringene som tolkene forteller at de opplever i prosjektet. Tolkene forteller at de opplever situasjonen som uvant og at det er enklere å oversette en samtale mellom to personer, slik de vanligvis gjør, og at de opplever det som krevende å skulle oversette tekst med fagspesifikke uttrykk som brukes i kompetansekartleggingen (Diedrich, 2013).

Diderich (2013) viser til at fagekspertene forteller at de har en følelse av å egentlig ikke vite hva som blir sagt når tolken oversetter, eller hvordan tolken tolker og presenterer budskapet til den nyankomne innvandreren. Dette oppleves som et stort problem, men likevel vurderer fagekspertene kompetansekartleggingen som verdifull, fordi de gjennom den non-verbale kommunikasjonen ser hvordan dette påvirker innvandrerne positivt (Diedrich, 2013).

Diderich (2013) påpeker at fagekspertene vurderer den objektive verdien av kartleggingen som liten og at flere av næringslivsrepresentantene i prosjektet fremhever viktigheten av språkkunnskaper for å kunne ta aktivt del i arbeidslivet (Diedrich, 2013).

Sundelin (2018) hevder at karriereveilederne kan føle på frykt i møtet med nyankomne innvandrere. Denne frykten har sitt utspring i usikkerhet knyttet til håndtering av eventuelle traumer som flyktingen bærer med seg, og som kommer frem i karriereveiledningen. Dette gjør at de i noen tilfeller unngår å snakke fortiden, fordi de ikke ønsker å fremkalle dårlige minner hos veisøkeren (Sundelin, 2018a).

2.5 Systematisk karriereveiledning – og for hvem?

Sundelin (2018b) viser til at karriereveilederne starter karriereveiledningen med å forklare hva karriereveiledning er, og hvilken rolle og myndighet de har som karriereveiledere, for at veisøkeren skal ha realistiske forventninger til karriereveiledningen og karriereveilederen (Sundelin, 2018b). Videre viser Sundelin (2018) til at karriereveilederne forteller det er viktig å ha en tydelig referanseramme med tanke på hensikten med karriereveiledningen, sin egen rolle og strategier for hvordan de kan kommunisere med veisøkeren, for å kunne gjøre dette på en god måte (Sundelin, 2018b).

Sundelin (2015) påpeker at bør veilederen være spesielt oppmerksom på veisøkerens følelsesmessige opplevelse av samtalen, og det faktum at vi mennesker har en tendens til å

skjule våre svakheter. Dette kan føre til at vi gir uttrykk for at vi forstår, selv om vi egentlig ikke gjør det. For å fange opp og avdekke eventuelle misforståelser i karriereveiledningen, kan metakommunikasjon om veiledningsprosessen være et godt verktøy (Sundelin, 2015).

Sundelin (2018b) viser i sin studie at tett samarbeid mellom språklærer og karriereveileder er en metode som brukes i Sverige for at de nyankomne innvandrerne skal ha større utbytte av karriereveiledningen. Samarbeidets hensikt er å unngå at tiden som er satt av til karriereveiledning blir brukt til å lære veisøkeren nye ord og konsepter, og blir elevene presentert for sentrale begreper og konsepter i karriereveiledning i klasserommet før de får tilbud om karriereveiledning. På denne måten blir de nyankomne innvandrerne i stand til å delta mer aktivt i karriereveiledningen, og de kan bruke tiden sammen med karriereveilederen til å få svar på spørsmål om egen fremtidig karriere.

Drange & Orupabo (2018) viser til at norske innvandrere forteller om manglende støtte fra rådgivere i skolen og fra familie, og at deres ambisjoner for videre utdanning ikke blir anerkjent til tross for gode karakterer og høy motivasjon for videre studier. Flere har opplevd at både familie og venner har oppfordret dem til å senke ambisjonene og forventningene til egen karriere og de beskriver at det var etablert en «sannhet» i oppvekstmiljøet at utlendinger ikke kunne bli ledere. I stedet for å få støtte for egne karrierevalg ble de anbefalt av rådgivere og familiemedlemmer å ta en kort yrkesfaglig utdanning, fordi det ville passe bedre (Drange & Orupabo, 2018).

Lindblad (2016) påpeker at de unge immigrantene som deltok i hans studie, opplever flukten som et brytningspunkt i livet som de ikke hadde kontroll over og han hevder at det er en sammenheng mellom hvor gamle immigrantene var når de kom til Sverige, og hvordan de lykkes med overgangen til utdanning og etablering i arbeidsmarkedet. Samtidig påpeker han at årsakene til utfordringene er mer komplekse og han hevder foreldrenes utdanningsnivå og posisjon i arbeidsmarkedet har betydning. Han viser til at de fleste unge innvandrerne opplevde studie- og yrkesveilederne som fraværende når de skulle ta valg om videre utdanning. En av deltakerne i studien forteller at hen opplevde at karriereveilederen bare presenterte ett mulig alternativ for videre utdanning, og at personen opplevde dette som manglende støtte og anerkjennelse for eget ønske om å begynne på en annen utdanning.

En stor utfordring er innvandrernes opplevelse av at andre opplever dem som et problem, og at de ikke blir sett og anerkjent som et fullverdig individ i det samfunnet som de lever i. Dette gjør at de får en følelse av at de alltid vil være gjester de som de nå betegner som sitt hjemland (Lindblad, 2016).

Et dialogisk perspektiv på samhandling innebærer at man forsøker å forstå dialogens form og innhold som en speiling av både indre og ytre forhold. Dette innebærer at det ikke bare er veilederens handlinger som har betydning, men også ulike barrierer som er knyttet til strukturelle forhold som for eksempel karakterkrav for å komme videre i utdanningssystemet. Veilederne prøver å balansere mellom veisøkernes behov og samfunnets rammer og vilkår, og Sundelin (2015) hevder at individualiserte veiledningssamtaler kan øke risikoen for å opprettholde og forsterke ulikheter i stedet for å skape nye perspektiv på karrieremuligheter. For å inkludere virksomheters målsetninger på alvor, viser forskningen at karriereveiledningen må inngå som en del av en større helhet, og dette vil gi bedre forutsetninger for både veisøkeren og veileder til å skape en meningsfull fremtid. I tillegg hevder hun at veilederne må ha gode rammebetingelser for å kunne bidra til de nyankomne innvandrernes karriereutvikling (Sundelin, 2015).

2.6 Samarbeid om karriereveiledning

Kjærgård et al. (2019) har i studien «Karriereveiledning for NAV-brukere» testet flere ulike modeller for samarbeid gjennom å bruke aksjonsforskning. Flere av deres funn er interessante og relevante for denne studien, og jeg vil presentere det jeg mener er spesielt relevant fra denne studien i det følgende avsnittet.

I delprosjektet som omhandlet samarbeidet mellom Karrieresenteret, NAV og introduksjonssenteret i Drammen, erfarte aktørene at de hadde ulike syn på hva de mente skulle være fokus i karriereveiledning. For eksempel så hadde NAV-veiledere stort fokus på hvordan de kunne få veisøkeren raskest mulig i arbeid, noe som karriereveilederne opplevde som et hinder i karriereveiledningsprosessen, fordi det la begrensede føringer for perspektivene i karriereveiledningen (Kjærgård et al., 2019).

I tillegg hadde samarbeidspartene ulike synspunkter om hvordan veisøkerne skulle få reell brukermedvirkning i utviklingen av sin egen karriereplan. Noen mente at det beste var å ha tette skott mellom karrieresenteret og NAV, og dette ble begrunnet med at veisøkeren ville få

større frihet til å sette ord på egne ønsker, fordi karrieresenteret var en nøytral arena. NAV-veilederne mente det var utfordrende når brukerne kom tilbake fra karrieresenteret med karriereplaner som de ikke kunne innfri, og hadde en opplevelse av at satt igjen med ansvaret for å fortelle veisøkeren at karriereplanene ikke var realistiske, noe de opplevde som krevende (Kjærgård et al., 2019).

Andre deltakere i samarbeidet mente at den helhetlige veiledningsstrategien som de hadde utviklet i fellesskap i prosjektet gav større grad av brukermedvirkning, og begrunnet dette med at ved å presentere flere perspektiver samtidig fikk veisøkeren bedre oversikt over valgmuligheter, og hva som kunne gjennomføres innenfor de tilgjengelige rammene (Kjærgård et al., 2019).

Aktørene i prosjektet bestemte seg for å gjennomføre veiledningen i fellesskap, for å unngå at de ga ulik informasjon til veisøkeren noe de mente kunne føre til forvirring og en mer komplisert valgprosess for veisøkeren. Denne formen for veiledning gav de betegnelsen «samveiledning» i dette prosjektet. Den lokale prosjektlederen hadde stort fokus på å tilrettelegge for et godt samarbeid i forberedelsene til «samveiledningen», da hen mente det var viktig at alle de ulike perspektivene til aktørene ble sett på som likeverdige. Målet til prosjektlederen var at samarbeidspartene i fellesskap skulle drøfte seg frem til den beste måten å gjennomføre veiledningen på (Kjærgård et al., 2019).

Kjærgård et al. (2019) påpeker at veilederne gjennom å skape en helhetlig veiledningsstrategi i fellesskap, unngikk at flyktingene måtte forholde seg til de ulike etatenes institusjonelle logikk. Veisøkeren kunne få bekreftelse på om karriereplanen var gjennomførbar i samveiledningen, noe som blir beskrevet som en styrke i samarbeidet. Veilederne i prosjektet fortalte at de erfarte at behovet for «samveiledning» (s. 24) ble mindre etter at de hadde gjennomført tre-fire veiledninger og roller og felles forståelse var avklart. NAV-veilederne i prosjektet forteller at deres erfaring var at den nøytrale rollen til karrieresenteret og metodene som ble brukt i karriereveiledningen virket styrkende og motiverende for ungdom. De mente dette kunne ha sammenheng med at de selv hadde en rolle som forvaltere i tillegg til å være veiledere, noe som skaper en annen maktbalanse i relasjonen mellom veisøker og veileder.

Kjærgård et al. (2019) påpeker at tydelig rollefordeling var viktig for å unngå usikkerhet og mistillit fra brukerne om hvem som snakket om saken deres. De fant ut at «Trekantsamtaler» (s.82) kan være et velegnet verktøy for å øke selvforståelsen til veisøker, fordi karriereveilederen kunne bidra til refleksjoner i et større perspektiv sammen med NAV-veilederen. Det skapte et mulighetsrom der dialog om veisøkerens ønsker, kompetanse og ferdigheter skapte motivasjon for endring. God balanse mellom hensynet til personens ønsker og de begrensningene NAVs rammebetingelser gir, kan det være enklere å reflektere rundt i en veiledningssituasjon der en nøytral part deltar i dialogen (Kjærgård et al., 2019).

For å utvikle samarbeidet mellom aktørene i prosjektet valgte prosjektlederne å bruke flere ulike metodiske hjelpemidler. Eksempler på verktøy de brukte var for eksempel refleksjonslogg, skriftlig kartlegging av deltakernes forventninger, forventninger til resultater av samarbeidet og hva den enkelte tenkte de selv kunne bidra med. Hensikten var å få deltakerne til å reflektere over egen rolle samtidig som de ville avdekke ulikheter mellom aktørene. Skriftliggjøringen var en måte å dokumentere arbeidet på som også ville bidra til å skape en større forpliktelse for prosjektet (Kjærgård et al., 2019).

Forskningsprosjektet «Karriereveiledning for NAV-brukere» viser at det er mulig å skape lokale og brukerorienterte måter å samarbeide om karriereveiledning på, og at dette fører til verdifull kunnskap om hverandre som vil være til nytte for alle parter dersom det utøves en aktiv prosessledelse og alle de ulike perspektivene blir verdsatt og likestilt i samarbeidet.

I denne studien prøver jeg å bidra til å fylle tomrommet i forskning ved å rette oppmerksomheten mot tverrfaglig samarbeid om karriereveiledning av nyankomne innvandrere og hvordan faglig samarbeid om karriereveiledning av voksne i integreringsmottak erfares av veiledere tilknyttet ulike offentlige etater.

3. Sentrale begreper og teoretisk rammeverk

I dette kapittelet vil jeg redegjøre for sentrale begreper og den teoretiske rammen for oppgaven. Jeg starter med å gjøre rede for sentrale begreper. Deretter presenterer jeg karriereteorier i et større perspektiv, og gjør rede for hvordan disse plasserer seg i tre ulike paradigmer. Videre vil jeg presentere et metateoretisk rammeverk «System Theory Framework» utviklet av Patton & McMahon (2014) som viser hvordan karriereteorier og karriereveiledning kan ses i et systemteoretisk perspektiv. Deretter vil jeg gjøre rede for teorier om tverrfaglig samarbeid, utfordringer som kan oppstå og viktige faktorer som her betydning for et samarbeid, før jeg avslutter med å presentere noen teorier om samarbeidets etikk.

3.1 Karrierebegrepet

Den hverdagslige assosiasjonen til begrepet karriere er ofte knyttet til definisjonen «løpebane, yrkessuksess» som vi finner i ordboka (Stor norsk ordbok, 2020). Det gjør at bruk av ordet karriere i dagligtale ofte forbindes med businesskvinnen eller businessmannen som ønsker yrkesmessig suksess, og som har eller prøver å få en jobb med stor innflytelse med mulighet til å tjene mye penger. Faglige definisjoner, forståelser og bruk av begrepet karriere rommer mye mer enn den snevre definisjonen som vi finner i ordboka, og i dette avsnitte vil jeg gjøre rede for ulike definisjoner og forståelser av begrepet karriere.

Højdal & Poulsen (2007) viser til at når de veiledningsfaglige miljøene i Norden bruker begrepet karriere, henviser de til en bredere forståelse begrepet enn det vi finner i ordboka. Højdal & Poulsen (2007) hevder at de nordiske fagmiljøene prøver å bidra til «en ny etymologisk forståelse» av begrepet som inkluderer kompleksiteten av alle de ulike roller som individene har, samtidig som de skaper rammene for sitt eget liv (Højdal & Poulsen, 2007 referert i Thomsen, 2014, s. 7).

Thomsen (2014) viser til at denne bruken og forståelsen av begrepet innebærer at «karriere er noget alle mennesker har» (Thomsen, 2014, s. 7). Hooley definerer begrepet karriere på denne måten: «Career is the individual's journey through life, learning and work. It is the place where the individual meets organisations and institutions. It is where individual psychology and aspirations meet social structure. In this sense everyone has a career» (T.Hooley, 2018, forelesning 09.03.).

Min tolkning av Hooleys definisjon (2018) er at begrepet karriere inkluderer alle mennesker, uavhengig av alder, yrke og sosial status. Samtidig knytter definisjonen individet til samfunnet de lever i, slik at vi må se individet i sammenheng med samfunnet som det er en del av. På bakgrunn av dette kan vi si at karriere angår alle og ikke bare de som blir sett på som suksessrike og som jobber for å klatre på karrierestigen. Denne forståelse innebærer at alle har en karriere og hvordan den utvikler seg, påvirkes av vårt forhold til, og omgivelsene rundt oss. Ved videre bruk av begrepet karriere i denne teksten, så er det min forståelse av Hooleys (2018) definisjon jeg viser til i denne oppgaven.

3.2 Karriereveiledning

Begrepet karriereveiledning har også flere ulike definisjoner. Definisjonen til OECD (2004) er oversatt til norsk av Kompetanse Norge, og lyder slik:

«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 i skoler, på universiteter og høyskoler, i opplæringsinstitusjoner og i arbeidsmarkedstjenester, på arbeidsplassen, i frivillig eller i 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» (Bakke et al., 2020, s. 11).

Jeg forstår OECDs (2004) definisjon av karriereveiledning som et rammeverk som beskriver hva karriereveiledning kan være, samtidig som den ikke legger føringer for hvilke metoder som skal benyttes eller på hvilke arenaer karriereveiledningen kan utøves. Definisjonen gir med andre ord karriereveilederen til å velge mellom ulike faglige tilnærminger og metoder, i utøvelsen av karriereveiledningen og i utviklingen av karriererelaterte tjenester. Det finnes ingen fasitsvar for hva som er riktig og galt, og karriereveiledningens innhold og metodikk

må vurderes faglig av karriereveilederen i hvert enkelt tilfelle, i samhandling med målgruppa eller den enkelte veisøkeren.

Bakke et al. (2020) har laget en egen definisjon for karriereveiledning i forbindelse med utviklingen av et nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning i Norge. Hensikten med denne definisjonen var ikke å erstatte andre definisjoner, men å ha et utgangspunkt for arbeidet med å utvikle et nasjonalt kvalitetsrammeverk som skal favne bredt, og som kan brukes tverrsektorielt for ulike former med karriereveiledning med en faglig forankring (Bakke et al., 2020).

Kompetanse Norges definisjon som er utgangspunkt for det nasjonale kvalitetsrammeverket er:

«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 gjennom livet. Karriereveiledning gir mulighet for utforsking av den enkeltes situasjon, ønsker og muligheter, og støtte til handling, valg og samfunnsdeltakelse. Karriereveiledning kan foregå individuelt og i gruppe, både fysisk og digitalt, og innenfor rammene av ulike sektorer og organisasjoner. Karriereveiledning tilbys av kompetente aktører og utføres med høy grad av etisk bevissthet» (Bakke et al., 2020, s. 12).





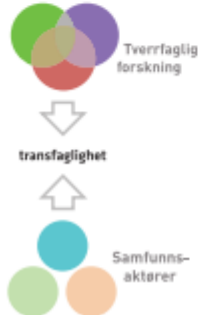
De to definisjonene av karriereveiledning som jeg viser til, er åpne og gir ingen konkrete føringer for hva karriereveiledning er, eller hvordan den skal praktiseres. På bakgrunn av dette kan man si at karriereveilederne har stor faglig frihet til å tilpasse karriereveiledningen og tjenestene til målgruppa og situasjonen, slik at karriereveiledningen kan være til best mulig nytte for veisøkeren.

3.3 Tverrfaglig samarbeid

Nenseth et al. (2010) viser til ulike former for faglig samarbeid. Når aktørene bruker «felles metoder og begreper» for å løse en faglig problemstilling i fellesskap, defineres det som tverrfaglig samarbeid (Nenseth et al., 2010, s. 4). Videre viser Nenseth et al. (2010) til kryssfaglighet eller flerfaglighet, som er noe annet enn tverrfaglighet. Kryssfaglighet

beskrives som «lån av andre fags metoder og begreper» (s. 4), og flerfaglighet beskrives som «parallell tilnærming fra ulike fag, på samme problem» (Nenseth et al., 2010, s. 4).

Figur 1 Ulike former for faglig samarbeid

	monofaglighet spesialisering i isolasjon
	kryssfaglighet lån av andre fags begreper og metoder
	flerfaglighet parallell tilnærming fra ulike fag, på samme problem
	tverrfaglighet ulike fags integrerte tilnærming (felles begreper og metoder) på felles problem
	transfaglighet kunnskapsutvikling basert på tverrfaglighet i samarbeid med samfunnsmessig brukerinvolvering

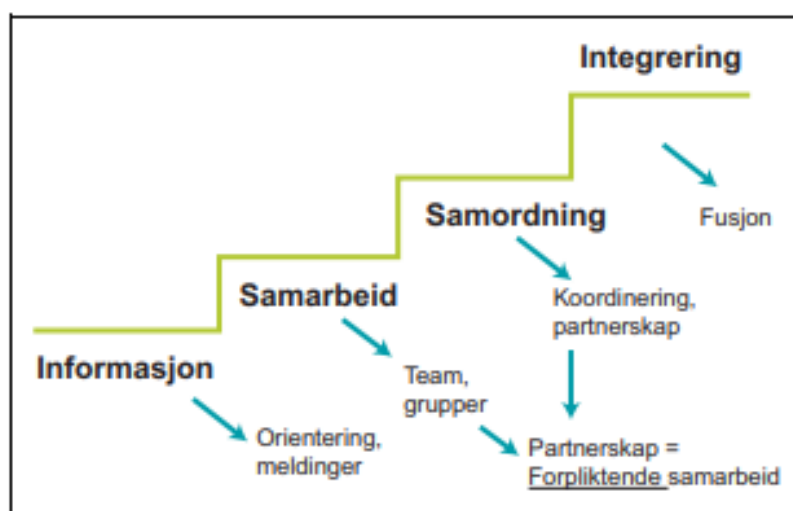
(hentet fra Nenseth et al., 2010, s. 4)

Nenseth et.al (2010) påpeker følgende:

«tverrfaglighet blir spesielt framhevet som nødvendig når det gjelder praktisk-politiske løsninger på samfunnsmessige problemer. Ikke minst har forventningen om tverrfaglighet vært rettet mot de store samfunnsutfordringene som miljø og klima, demokrati og velferd, bærekraft og global fordeling (Nenseth et al., 2010, s. 10).»

I NOU2016:7 «Norge i omstilling – Karriereveiledning for individ og samfunn» (s. 45-46) presenteres en taksonomi for graden av samarbeid utviklet av Plant (1988), og som beskriver ulike former for samarbeid i europeisk karriereveiledning. I denne taksonomien har Plant (1988) definert fire grader av samarbeid som illustrert i figur 3.2.

Figur 2 Illustrasjon av Taksonomi for samarbeid



(Hentet fra NOU2016:7 (s. 44) © Peter Plant 1988)

De ulike gradene av samarbeid i taksonomien på følgende måte: NOU 2016:7 (s. 43):

- «Informere: Informere hverandre om veiledningsinnsatsen»
- «Samarbeide: Arbeide sammen om spesifikke og tidsavgrensede prosjekter. Aktørene endrer ikke på egne rutiner»
- «Samordne: Koordinere veiledningsinnsatsene for å utvikle synergieffekter, og arbeide i forlengelse av hverandre ut fra en felles forståelse for å unngå overlapp og tap av ressurser. Gjensidig organisatorisk læring».
- «Integrere: Det er ikke lenger mulig å skjelve de enkelte veiledningsaktørens spesifikke bidrag. Veiledning er et sammenhengende hele med et felles mål».

De to figurene «Ulike former for faglig samarbeid» (fig. 3.1) og «Taksonomi for samarbeid» (fig 3.2) beskriver faglig samarbeid på ulike måter. På bakgrunn av informasjonen i de to figurene kan det se ut til at det Nenseth et al. (2010) beskriver som tverrfaglighet og transfaglighet samarbeid, tilsvarer graden «samordne» i taksonomien om samarbeid, mens et partnerskap eller prosjektsamarbeid som innebærer forpliktende samarbeid ser ut til å kunne graderes som «samarbeid» og bestå av flerfaglighet slik det beskrives av (Nenseth et al., 2010) i figur 3.1.

3.4 Sentrale karriereteorier og nye trender

I de påfølgende underkapitlene vil jeg starte med å presentere trender og den faglige debatten om teorier og metoder med ulik vitenskapsfilosofisk forankring. Jeg avrunder denne delen av teorikapittelet som omhandler karriereteorier med å presentere hvordan de ulike karriereteoriene og karriereveiledningen kan ses på i et systemteoretisk perspektiv. Deretter vil jeg avslutte kapittel 3 ved å presentere teorier om tverrfaglig samarbeid og samarbeidets etikk.

3.5 Nye trender innen karriereteori

McMahon (2014) tar utgangspunkt i teoriens vitenskapsfilosofiske ståsted i sin redegjørelse av hvordan karriereteoriene har utviklet seg fra karriereveiledningens spede begynnelse på starten av 1900-tallet (McMahon, 2014).

McMahon (2014) viser til at karriereteorier fra det logisk-positivistiske paradigmet tar utgangspunkt i logiske slutninger, objektive kriterier og en lineær progresjon. Teorier fra dette paradigmet har dominert siden Parsons tid, og hun viser til at kritikerne som f.eks Long & Pearce (2011) hevder at disse teoriene er lite anvendelig for andre enn den vestlige middelklassen på grunn av de objektive og fastsatte kategoriene som er lite egnet til å forklare karriereutviklingen til mennesker fra andre sosiale lag, eller andre deler av verden (referert i McMahon, 2014, s. 15).

Hun påpeker at fagdisiplinen som vokste frem fra de opprinnelige karriereteoriene var forankret i et verdisyn som vektla sosial rettferdighet, men at denne underliggende kjerneverdien mangler i nyere teori som har sitt utspring i den amerikanske middelklassens behov for karriereutvikling. Videre viser hun til at innflytelsen fra teorier som har sin

vitenskapsteoretiske forankring i konstruktivismen og sosialkonstruktivismen har blitt større siden slutten av 1980-tallet, og at debatten om de ulike karriereteoriene har vært aktuell siden midten av nitti-tallet (McMahon, 2014).

De etablerte karriereteoriene har blitt kritisert av flere, og Leung & Yuen (2012) påpeker at teoriene gir inntrykk av at individene har stor grad av frihet og kan gjøre flere valg over tid, og at selvrealisering og jobbtilfredshet er målet for karrierevalg. Siden teoriene tar utgangspunkt i personlige variabler og ikke kontekstuelle og kulturelle variabler, hevder Leung & Yuen (2012) at etablert praksis og metodene er kulturbasert, og dermed ikke så lett å overføre til nye kontekster (referert i McMahon, 2014, s. 13).

I lys av kritikken og de samfunnsmessige endringer som pågår, har det blitt utviklet nye karriereteorier som tar utgangspunkt i veisøkernes sammensatte behov i en kompleks verden. De nye teoriene har sin vitenskapsteoretiske forankring i konstruktivismen eller sosialkonstruktivismen, og McMahon (2014) peker blant annet på følgende karriereteorier som eksempler for utviklingen: «Contextual action theory» utviklet av Young et.al (2011), som har fokus på prosess og forholdet mellom individenes adferd og kontekst (referert i McMahon, 2014, s. 18). Bright & Pryor (2011) har utviklet teorien «Chaos Theory of Careers» der individet sees på som «complex, dynamical, nonlinear, unique, emergent, purposeful open systems, interacting with an environment comprising systems with similar characteristics» (referert i McMahon, 2014, s. 19), og Patton & McMahons (2006) «Systems Theory Framework» som beskrives som «metatheoretical framework rather than a theory» (McMahon, 2014, s. 21). Patton & McMahon (2014) har påpekt at «The Systems Theory Framework¹» har en tosidig funksjon som gir oversikt over individers karriereutvikling i et systemteoretisk perspektiv (Patton & McMahon, 2014, s. 241).

McMahon (2014) viser til at debatten om karriereteorier har pågått over flere tiår, og at mangelen på konsensus kan føre til forvirring både for veisøkere, politikere og andre interessenter og innen fagfeltet. Hun påpeker at mylderet av ulike teorier og måter å praktisere karriereveiledning på, gjør faget sammensatt, og det kan fort oppstå frustrasjon fordi man ikke klarer å bli enige om en felles definisjon eller metodikk (McMahon, 2014).

¹Forkortelsen STF vil bli brukt for å henviser til «Systems Theory Framework» senere i denne teksten

Patton og McMahon (2014) hevder at det store utvalget av karriereteorier og praksiser kan skape forvirring og usikkerhet blant veilederne, og i noen tilfeller kan dette føre til at karriereveilederen velger en bestemt teori og holder fast ved den. Mens Savickas (2015) viser til at de ulike teoriene og metodene lever side om side i hvert sitt paradigme som ikke erstatter, men utfyller hverandre, og at den store variasjonen i teorier og metoder gir karriereveilederen mulighet og frihet til å tilpasse veiledningen til den enkeltes behov (Savickas, 2015).

McMahon (2014) påpeker at behovet for å systematisere karriereteoriene har ført til større anerkjennelse av det systemteoretiske perspektivet, og hun viser til for eksempel Blusteins (2011) teori «Relational theory of working» som tar utgangspunkt i at konteksten har betydning for hvilke valg det er mulig å gjøre, og at ikke alle mennesker har en livssituasjon som gir dem mulig for dem å ta selvstendige karrierevalg (referert i McMahon, 2014, s. 22).

McMahon (2014) påpeker at til tross for at det er et stort behov for karriereteorier som er kultur og kontekst sensitive, slik Arulmanis (2011) forskning viser, så er utviklingen av karriereteorier med dette perspektivet foreløpig begrenset. Videre viser McMahon (2014) til at det er behov for mer forskning for å finne ut om karriereteorier som har et narrativt perspektiv og vitenskapsteoretisk forankring i konstruktivismen og sosial-konstruktivismen med fokus på «social justice», kan tilpasses behovene til ikke-vestlige kulturer slik Watson et al. (2011) antyder (referert i McMahon, 2014).

McMahon (2014) avslutter med å påpeke at selv om teorier, forskning og praksis utført i det 20-århundre har ført til en positiv utvikling innen fagfeltet, er det behov for tverrfaglig forskning i samarbeid med andre disipliner, som blant annet sosiologi, ledelsesfag og pedagogikk. Hun hevder tverrfaglig forskning kan bidra til å utvikle karriereteorier med et holistisk perspektiv som er relevant for flere kulturer og kontekster, og tilpasset et globalisert samfunn i stadig endring. Tilslutt konkluderer hun med at tiden vil vise om de nye teoriene klarer å få et varig fotfeste blant de etablerte karriereteoriene, eller om de forblir et påfunn som speiler tidsalderen de har oppstått i (McMahon, 2014).

3.6 Karriereteori i et systemteoretisk perspektiv

Patton og McMahon (2014) påpeker at det er behov for å utvikle nye teorier som inkluderer flere og andre typer kontekster for karriereutvikling, og som gjør det enklere å forstå de

komplekse systemiske sammenhengene som påvirker individets karriereutvikling (Patton & McMahon, 2014).

De hevder at «The Systems Theory Framework» (forkortet til STF), som er et metateoretisk rammeverk, kan hjelpe oss med å kombinere kunnskapen fra mangfoldet av karriere teorier slik den kan nyttiggjøres i praksis. STF er forankret i systemteori, som har sitt utspring i von Bertalanffy's betraktninger om at levende organismer er helhetlige og åpne systemer (Patton & McMahon, 2014).

Patton & McMahon (2014) påpeker at systemteori gir muligheter til å fokusere på hvordan de ulike karriere teoriene utgjør en helhet, og viser forholdet mellom teorier, individ og kontekst, og kan det være et utgangspunkt for å finne relasjoner og mønstre som er relevante for individet. På bakgrunn av dette utviklet de «The Systems Theory Framework» for å ha en modell som kunne gjenspeile mylderet av karriere teorier og deres forhold til hverandre, individet og kontekst. De påpeker at «The Systems Theory Framework» har en tosidig funksjon og gir oversikt over hvilke systemer som har innvirkning på individers karriereutvikling i tillegg til oversikten over karriere teoriene (Patton & McMahon, 2014, s. 241).

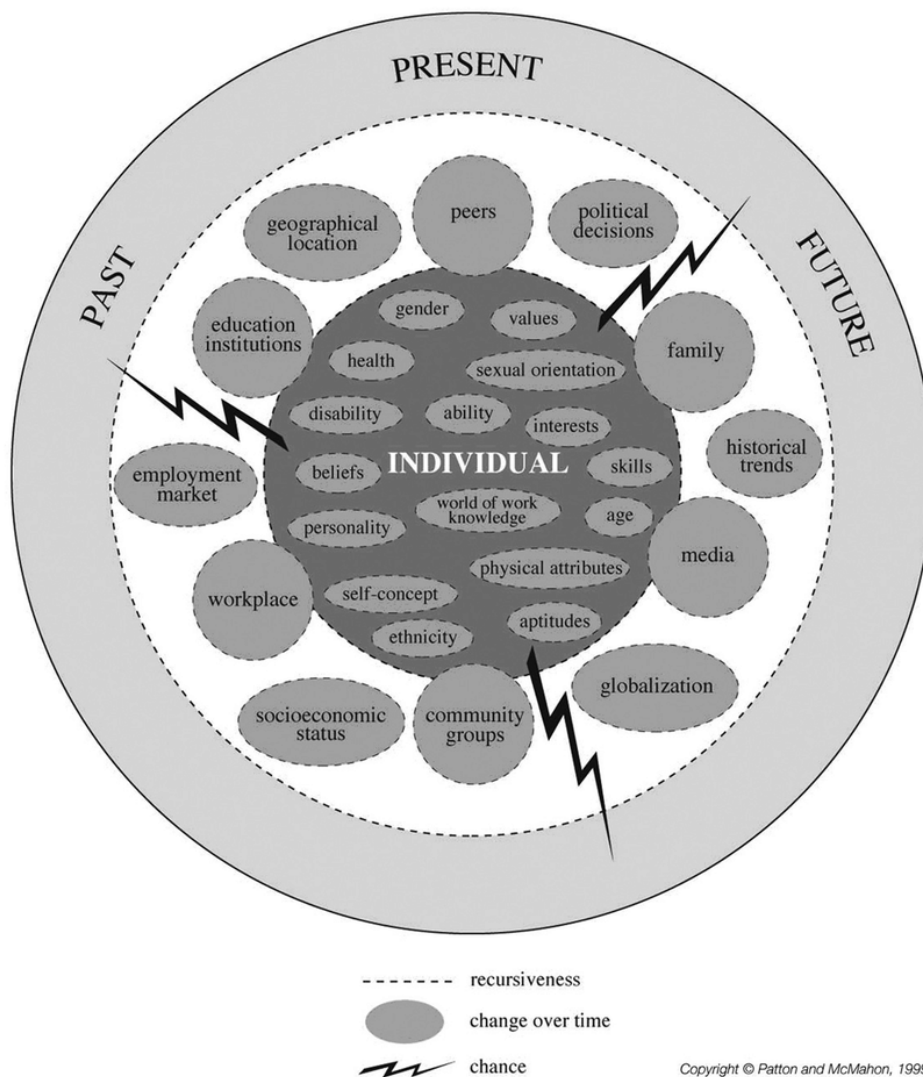
Selv om utgangspunktet for utviklingen av modellen var å vise hvordan de ulike karriere teoriene kunne sees i sammenheng med hverandre, har anvendeligheten tydeliggjort modellens relevans for ulike områder. Det sentrale fokus i modellen er, individet som skaper mening for sin egen karriere. Ved å identifisere nøkkelfaktorer som innvirker på egen karriereutvikling, kan karriereveilederen støtte veisøkeren i prosessen ved hjelp av en eller flere av de ulike karriere teoriene og metodene, som inngår i det metateoretiske rammeverket (Patton & McMahon, 2014).

Patton & McMahon (2014) viser til at hensikten med «The Systems Theory Framework» er å identifisere to viktige komponenter i karriereutvikling, innhold og prosess. Ved å identifisere nøkkelfaktorer som inngår i disse komponentene vil veisøkeren få oversikt over hva det er som innvirker på karriereutviklingen (Patton & McMahon, 2014). Videre viser Patton & McMahon (2014) til at nøkkelfaktorene har innvirkninger både på individet og de gjentatte interaksjonene i individet, i konteksten og mellom individet og konteksten, samtidig som relevansen og viktigheten av tilfeldigheter avdekkes. I tillegg kan det være flere forbindelser i systemet som innvirker på hverandre. Denne tilbakevendende interaksjonen mellom partene,

leder til valg og endring over tid. Patton & McMahon (2014) viser til at nøkkelfaktorer kan oppleves som et hinder eller som en fasilitator av individet (Patton & McMahon, 2014).

Patton og McMahon (2014) definerer to systemnivå i sin modell, som de kaller for «the social system» og «the environmental-societal system». Det ene nivået, «The social system», tar utgangspunkt i individet og inkluderer nære relasjoner til andre som familie, venner og kolleger (Patton & McMahon, 2014, s. 248) Dette er illustrert i fig. 3.3 ved den mørkegrå sirkelen innerst, samt de runde sirklene (f.eks sirkelen Peers) som delvis overlapper den mørke grå sirkelen (Patton & McMahon, 2014).

Figur 3 «System Theory Framework»

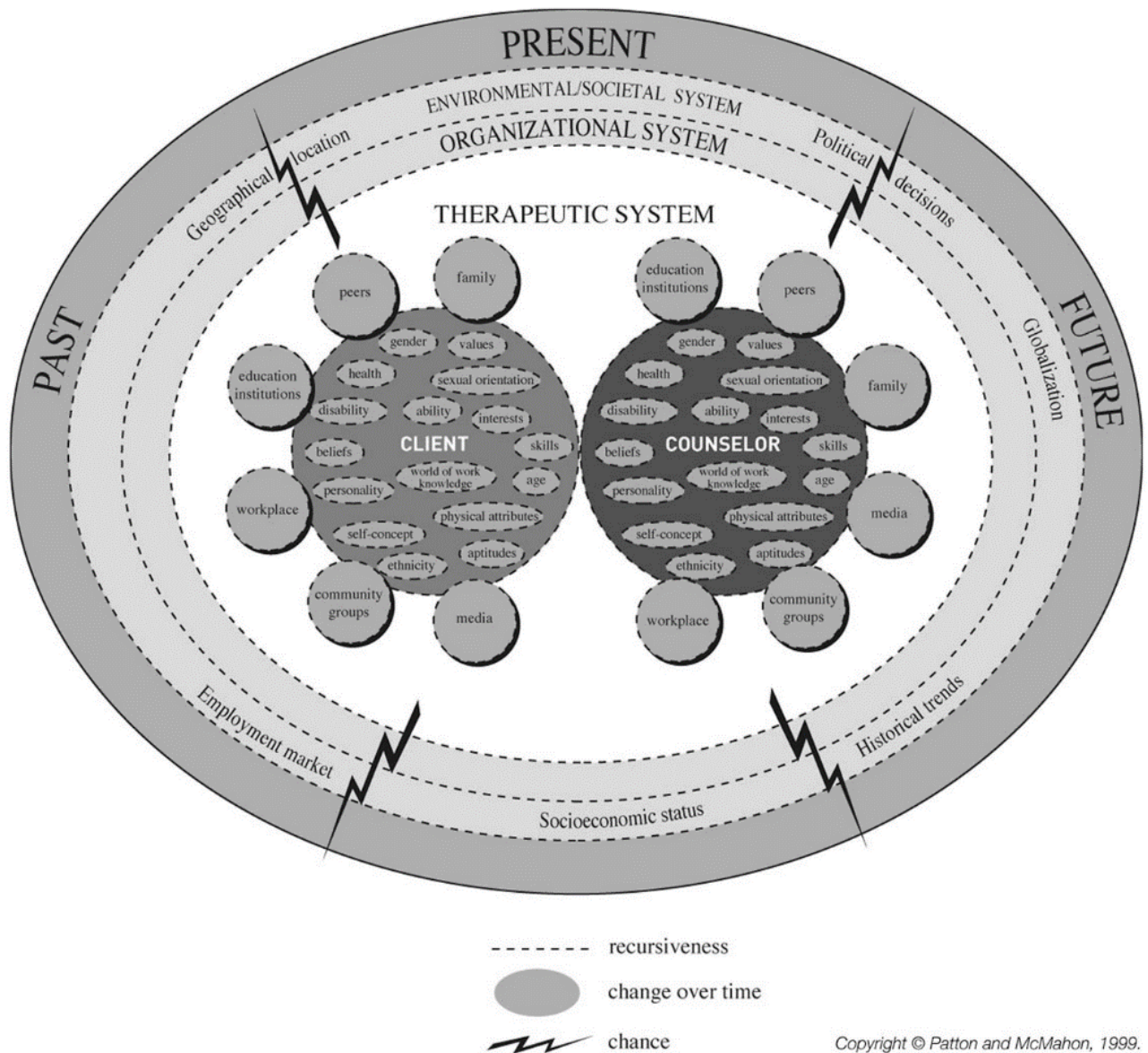


(Patton & McIlveen, 2009, s. 239)

Det andre nivået i STF, «the environmental-societal system», representerer lokalsamfunnet og omgivelsene som individet lever i (Patton & McMahon, 2014). Dette nivået er illustrert med de ovale sirklene i den hvite midterste sirkelen i figur 3.3. «Lynet» illustrerer tilfeldigheter, den stiplede linjen viser til noe som kan gjentas og den lyse grå fargen inne i sirklene, viser til endring over tid (Patton & McMahon, 2014).

Patton & McMahon (2014) mener at kulturelle, politiske og normative strukturerer influerer individet og samfunnet det lever i, gjennom en kontinuerlig vekselvirkning av kommunikasjon og handling, men de har ikke inkludert et eget systemnivå for dette i sin modell (Patton & McMahon, 2014). Figur 3.4 viser hvordan Patton & McMahon (2014) illustrerer relasjonen mellom veisøker og veileder i et helhetlig system.

Figur 4 «The system theory framework»



(Patton & McMahon, 1999)

Patton og McMahon (2014) påpeker at en relasjon mellom veisøker og karriereveileder oppstår gjennom gjentatt interaksjon over tid og at den styrkes gradvis etter hvert som de blir bedre kjent med hverandre. Veisøkeren blir sett på som eksperten i eget liv, mens karriereveilederens nysgjerrighet oppmuntrer veisøkeren til å fortelle sin historie. Patton og

McMahon (2014) hevder at møter mellom veisøker og karriereveileder aktiverer hele sansesystemet og det involverer både kognitive og følelsesmessige aspekter (Patton & McMahon, 2014).

Patton & McMahon (2014) viser til at deres teori «The System Theory Framework» er anerkjent og støttet av flere forskere, og ansees som et etablert rammeverk for karriereteorier i det 21.-århundre. Patton & McMahon (2014) påpeker imidlertid at ikke alle er teoretikerne støtter denne teorien, og at det fortsatt er behov for å innhente mer empiri (Patton & McMahon, 2014).

3.7 Tverrfaglig samarbeid

Lauvås & Lauvås (2004) viser til at tverrfaglighet er en forutsetning for å skape helhet og sammenheng i et sektordelt kunnskapssamfunn, slik Norge er i dag. Videre viser de til at begrepet tverrfaglighet blir mye brukt innen ulike sektorer, som for eksempel forskning, utdanning og helse- og omsorg, fordi det er vanskelig å oppnå de overordnede målene hvis de ulike aktørene opererer uavhengig av hverandre. Det er imidlertid ikke bare hensynet til brukerne som ligger bak, « det er også et spørsmål om effektiv ressursutnyttning» (Lauvås & Lauvås, 2004, s. 18).

De påpeker at det å etablere et samarbeid på tvers av ulike sektorer, profesjoner, organisasjoner og faggrenser er krevende, og «kryssende særinteresser og forskjellige perspektiver» (s. 18) gjør det utfordrende å få samarbeidet mellom partene til å fungere. For å lykkes med tverrfaglighet må partene prioritere tid til å utvikle samarbeidet, og de hevder at tverrfaglig samarbeid er en forutsetning for å sikre kvalitet og brukerens interesser. (Lauvås & Lauvås, 2004).

Buland & Mordal (2019) viser til at det er tydelige skiller mellom ansvarsområdene og lovverket som regulerer virksomheten innenfor de ulike sektorene og etatene. Egeberg, Olsen & Sætren (1978) betegner dette som den «segmenterte stat» (referert i Buland & Mordal, 2019, s. 37), og utfordringene med samarbeid på tvers har vært sammensatte, fordi etatene har ulik faglig forståelse og ulike faglige tradisjoner (Buland & Mordal, 2019). I tillegg påpeker Buland & Mordal (2019) at strukturelle, organisatoriske og kognitive forhold, skaper avstand og hindringer i tverretatlig samarbeid (Buland & Mordal, 2019). Mathisen & Buland (2017) påpeker at kommunikasjon kan være en utfordring i et tverretatlig samarbeid, og viser til

hvordan en av informantene forteller om sin opplevelse «Det ene departementet visste ikke hva det andre gjorde» (referert i Buland & Mordal, 2019, s. 37). Buland & Mordal (2019) påpeker at det jobbes både lokalt og nasjonalt, med å finne nye måter å samarbeide på, for å løse utfordringene som segmenteringen mellom ulike etater og sektorer medfører i samarbeidsprosjekter mellom ulike aktører (Buland & Mordal, 2019).

Lauvås & Lauvås (2004) påpeker at tverrfaglig samarbeid handler om å flytte fokus fra samordning og til samarbeid. Dårlig samarbeid kan føre til dårlig arbeidsmiljø, men konsekvensene er størst for de som kan «gå glipp av hjelp og støtte som de har rett og krav på». Konsekvensene av et dårlig samarbeid kan være alvorlige for enkelt individet, noe som gjør at mange er engasjert i tverrfaglig samarbeid, men det er mange som har dårlige erfaringer med tverrfaglig samarbeid, noe som gjør dem skeptiske til å bruke tid på det, da de anser sjansen for å lykkes som relativt liten.

Lauvås & Lauvås (2004) hevder at:

«det er nok av erfaringer med idyllisering og fornektning av realiteter» og de tror årsaken til dette er at «å få tverrfaglig samarbeid til å fungere oppfattes som et spørsmål om å være positiv, vennlig, hyggelig og samarbeidsvillig, nesten som et moralsk anliggende» (Lauvås & Lauvås, 2004, s. 21)

De viser til at det normalt at konflikter oppstår i sosiale sammenhenger og at «tverrfaglig samarbeid er ofte konfliktfylt» (s. 25). Konflikter i seg selv er ikke negativt, men det er måten vi møter og bearbeider konflikter på, som vil være avgjørende for om den vil påvirke arbeidssituasjonen i positiv eller negativ retning. Ingen ønsker seg konflikter, og at det er avgjørende med en offensiv holdning til konfliktene når de oppstår. Konflikter dreier seg ofte om relasjoner mellom personer, og involverer «sterke følelser knyttet til verdighet, myndighet, interesser og behov» (s. 26). Selv om alle vet at konflikter bør løses på saksplanet, kan de sterke følelsene føre til barnslig usaklighet. For å hindre at dette skjer er det mange som prøver å manipulere situasjonen eller aktørene, ved for eksempel å bli overdrevet saklig, slik at de barnslige elementene dempes mest mulig. Konflikter bør isteden møtes og bearbeides på en god måte, slik at de kan gi muligheter til positiv utvikling og ny vekst i et tverrfaglig samarbeid (Lauvås & Lauvås, 2004).

Lauvås & Lauvås (2004) påpeker at et samarbeid mellom mennesker er en dynamisk prosess, der det er relasjoner som utvikler seg mellom aktørene, uavhengig av hvor bevisst vi er på

dette eller ikke. Ved å være bevisst på dette samspillet og rollen vi inntar og tillegger andre, så skaper vi flere muligheter i samarbeidet, når samarbeidet ikke fungerer er det er vanlig å tillegge samarbeidspartene ulike egenskaper for å forklare hvorfor relasjonene i samarbeidet ikke fungerer godt (Lauvås & Lauvås, 2004).

Lauvås & Lauvås (2004) påpeker at kravene til taushetsplikt ikke er et hinder for tverrfaglig samarbeid mellom ulike institusjoner, men at det må innhentes skriftlig samtykke fra brukeren av tjenesten før utveksling av opplysninger kan starte. De hevder at det er lett å få inntrykk av taushetsplikten brukes for å slippe å samarbeid med andre, og ikke nødvendigvis fordi man ønsker å skjerme brukeren av tjenesten.

Kommunikasjon i et tverrfaglig samarbeid er mer enn bare informasjon om saksforhold, da den alltid foregår i to dimensjoner. I tillegg til å diskutere sak, avklares relasjonen og et annet viktig aspekt er det vi uttrykker gjennom kroppsspråk. Dersom det er motsetninger mellom den verbale og den non-verbale kommunikasjonen, oppstår fenomenet dobbeltkommunikasjon «som bidrar sterkt til uklarhet, utrygghet og usikkerhet» (s. 183). For å sikre at vi har en felles forståelse av det som blir sagt kan metakommunikasjon brukes aktivt (Lauvås & Lauvås, 2004).

Vi må vite hvilken betydning sosialiseringprosesser har, for å forstå hvordan vår kunnskap «om virkeligheten blir en del av vår bevissthet og identitet» (s.189) og hvordan vi preges av våre roller, profesjoner, og organisasjoner og fagkunnskap (Lauvås & Lauvås, 2004). Aubert (1979, s. 140) beskriver sosialisering på denne måten: « sosialisering er den prosess hvorved individet vokser inn i en ny rolle» (referert i Lauvås & Lauvås, 2004, s. 189) Lauvås & Lauvås (2004) påpeker at bevissthet knyttet til disse prosessene «som styrer vår utvikling inn i nye roller» er viktig for å forstå problemer som kan oppstå i et tverrfaglig samarbeid. Tenkemåter, teori og praksis som den enkelte tar utgangspunkt i et tverrfaglig samarbeid, er i stor grad et resultat av yrkessosialiseringen, og praktiske, tekniske og instrumentelle sider er lett synlige, mens overordnede verdier er ikke like åpenbart (Lauvås & Lauvås, 2004).

Mange utelater å tematisere verdier og mål i et tverrfaglig samarbeid og at det ofte tas for gitt at deltakerne har et reflektert forhold til maktforholdet som oppstår i relasjonen mellom brukeren og de profesjonelle hjelperne, og at alle har et menneskesyn som er forenelig med arbeidet som skal utføres. Dersom deltakerne ikke har et åpent, kritisk og reflektert forhold til disse spørsmålene, reduseres mulighetene til positive endringer gjennom et tverrfaglig

samarbeid. Dette er bekvemt i et kortsiktig perspektiv, men resultatet av samarbeidet er at alt stort sett blir som før (Lauvås & Lauvås, 2004).

Hva vi vektlegger, oppfatter og anser som betydningsfullt varierer fra person til person. I tverrfaglig samarbeid er det ikke et poeng at alle skal være tolke og forstå virkeligheten på samme måte, men heller få frem ulike perspektiver og måter å forstå verden på slik at man sammen kan utvikle en større forståelse noe som vil ha stor betydning for det tverrfaglige samarbeidet (Lauvås & Lauvås, 2004).

3.8 Brukerperspektivet

Lauvås & Lauvås (2004) viser til at formålet med tverrfaglig samarbeid er å finne frem til løsninger som er til brukerens beste. I et tverrfaglig samarbeid mellom fagpersoner kan brukerperspektivet fort forsvinne, fordi fagkunnskapen dominerer. Brukermedvirkning er et demokratisk prinsipp og «et redskap for bedre kvalitet og effektivitet» (s. 56). Særlig fremheves kunnskapen og erfaringen som personen har om seg selv, som viktig i møte med offentlige tjenesteleverandører (Lauvås & Lauvås, 2004, s. 56). Lauvås & Lauvås (2004) hevder at ved å bringe inn denne kunnskapen i det tverrfaglige samarbeidet, vil det bidra til å komplementere forståelsen av hva som er problemet, og hvordan dette oppleves av brukeren av tjenesten (Lauvås & Lauvås, 2004).

Lauvås & Lauvås (2004) påpeker at et likeverdig samspill og samarbeid med brukere av offentlige tjenester, betyr at vi må inkludere brukerne i det «faglige» samspillet mellom aktørene, slik at de kan ta bidra aktivt i å finne løsninger for problemstillinger som berører dem. Lauvås & Lauvås (2004) mener det er tankevekkende at profesjoner som vektlegger verdier om frihet, selvbestemmelse og lojalitet med brukerens interesser ikke inviterer til brukermedvirkning i større grad (Lauvås & Lauvås, 2004).

3.9 Samarbeidets etikk

Eide et al. (2003) viser til at filosofen Martin Buber (1878- 1965) «beskriver møtet med den andre som et vågestykke» (s.34). Dette forklares med at vi i møte med andre må gi av oss selv, samtidig som vi må akseptere at vi mister litt av kontrollen i situasjonen. Et møte basert på

gjensidighet, betegner Buber som et jeg - du forhold, i motsetning til et jeg – det forhold der de involverte er mer opptatt av saksforhold i relasjonen til den andre. I en jeg – du relasjon er partene «deltakende og medværende» (s.34) og villig til å ta den risikoen som dette innebærer. I et jeg - du forhold oppleves verden gjennom relasjonen mellom partene. Annerkjennelse og respekt er avgjørende og uavhengig av hva partenes egeninnsats. I møtet bekreftes friheten og annerledesheten (Eide, Grelland, Kristiansen, Sævareid & Aasland, 2003).

Eide et al. (2003) viser til at hvis vi derimot har det Buber betegnet som en jeg – det relasjon, så ser vi bort fra personens unikheter og egenart, og er mer opptatt av å «beskrive, analysere og definere» (s. 36) den andre. Eide et al. (2003) påpeker at Buber inkluderte handlinger som «å bruke, undertrykke og utnytte» i beskrivelsen av jeg – det relasjoner (s. 36) (Eide et al., 2003).

Eide et al. (2003) viser til at et hvert møte mellom mennesker i en jeg -du relasjon er unikt, og det vil være avgjørende at vi er åpne og ansvarlige i møte med det unike, for å kunne ta imot det som den andre bringer inn i situasjonen.

Eide et al. (2003) påpeker at det å bli sett av andre er en forutsetning for «at vi skal leve og utvikle oss som mennesker» (s. 44). Hvordan den andre ser på deg, vil påvirke hvordan du opplever deg selv. Hvis vi ser på den andre som et objekt, det vil si i et jeg – det perspektiv, da kan følelsen av avmakt oppstå. For å opptre etisk i møte med andre må vi «møte den andre som hun er, som noe annerledes, og dermed uforståelig, kan bare gjøres etisk, med ansvar, respekt, åpenhet og tillit» (Eide et al., 2003, s. 54).

I profesjonelle relasjoner er det avgjørende at aktørene ikke låser seg selv eller andre fast i bestemte roller. For å skape en dynamisk og fleksibel samarbeidsrelasjon, der vi er åpne for å se og høre hva de(n) andre sier, legger vi grunnlaget for en gjensidig utviklingsprosess der menneskene kan vise hva de kan og hva de kan bli (Eide et al., 2003).

4. Vitenskapsteoretisk ståsted, forskningsdesign og metode

Dette kapittelet starter med en redegjørelse av oppgavens vitenskapsteoretiske ståsted, før jeg presenterer det valgte forskningsdesignet og en begrunnelse for valg av metode. Deretter presenterer jeg studiens utvalg og deltakerne i studien. Så vil jeg gjøre rede for hvordan datainnsamlingen er gjennomført, og presenterer analysemetoden som jeg har valgt å bruke. Jeg avslutter kapittelet med å diskutere studiens gyldighet og pålitelighet, og mine etiske betraktninger knyttet til denne studien.

4.1 Vitenskapsteoretisk ståsted

Studiens hensikt er å belyse problemstillingen «Hvilke muligheter og utfordringer erfarer profesjonelle aktører i tverrfaglig samarbeid om karriereveiledning av nyankomne innvandrere?» for å kunne bidra med kunnskap om fenomenet «tverrfaglig samarbeid om karriereveiledning av nyankomne innvandrere». Jeg tar utgangspunkt i veiledernes beskrivelser og refleksjoner om deres opplevelser og erfaringer fra samarbeidet om karriereveiledning. Disse beskrivelsene utgjør sammen med min forforståelse og konteksten studien er utført i, utgangspunktet for mine fortolkninger og min forståelse av fenomenet. I det følgende vil jeg gjøre rede for studiens vitenskapsteoretiske ståsted.

Filosofen Edmund Husserls (1859 – 1938) arbeid førte til det vi i dag kjenner som «fenomenologi» (Thomassen, 2006, s. 82). Thomassen (2006) beskriver at fenomenologiske undersøkelser tar utgangspunkt i hvordan verden «konkret oppleves og erfares» fra et subjektperspektiv» (s.83). Et hovedpunkt i Husserl teori er ifølge Thomassen (2006) at «vi erfarer ved å tillegge mening til det som møter oss» (s.86). Husserl mente at ved å sette til side vår egen forforståelse kan vi «nå frem til fenomenet slik det er gitt i seg selv» (Thomassen, 2006, s. 86).

Filosofen Hans-Georg Gadamer (1900 – 2002) mente det er umulig å se bort fra hvordan vår forforståelse og verden vi lever i, påvirker vår forståelse og fortolkning av fenomener (Thomassen, 2006). Gadamer hevdet at «all mening og all forståelse er strukturert av en ikke bevisst forforståelse eller fordommer» (s.86), og det er vår forforståelse som gjør oss i stand til å forstå og skape mening i det nye og ukjente (Thomassen, 2006).

«Forforståelse begynner aldri på et nullpunkt» (s.87), men er «knyttet til tidligere tiders hendelser, tanker og handlemåter» (s.87) og inngår som en del av konteksten som vi lever i. Gadammers fokus var at forståelseshorisonten var «felles for mennesker innenfor en bestemt kultur og historisk epoke» (s.87) og at det ikke er mulig å «stille oss utenfor vår egen forståelseshorisont» (s.87) eller historien. Vår forståelseshorisont er ikke konstant men i bevegelse, og den utvikles og utvides etter hvert som vi erfarer nye fenomener (Thomassen, 2006).

I hermeneutikken legges det vekt på at « det ikke finnes en egentlig sannhet» (s. 37), men at fenomener kan tolkes og forstås på flere måter, avhengig av sammenhengen vi opplever fenomenet i. Den kulturelle og historiske konteksten vi lever i, har betydning for meningene vi utvikler om fenomenet (Thagaard, 2018).

Den «hermeneutiske sirkel» (s. 153) et sentralt begrep i hermeneutikken, og dette begrepet viser til «forbindelsene mellom det vi skal fortolke, forforståelsen og den sammenhengen eller konteksten» det fortolkes i. Dette betyr at «all fortolkning er i stadige i bevegelser mellom helhet og del, mellom det vi skal fortolke og den kontekst det fortolkes i, eller mellom det vi skal fortolke og vår egen forforståelse» (Gilje & Grimmen, 1995).

Gilje & Grimmen (1995) påpeker at den hermeneutiske sirkel viser til «begrunnelsesammenhenger», noe som innebærer at når vi begrunner en fortolkning av en del i en tekst, så må vi vise til fortolkningen av helheten av teksten og omvendt (Gilje & Grimmen, 1995, s. 153). Siden vår forståelse av det vi studerer utvikles underveis i en analyseprosess, er betegnelsen «spiral» (s. 155) også brukt om den hermeneutiske sirkelen, noe som gir et bedre bilde på at forståelsen ikke er konstant (Gilje & Grimmen, 1995).

Studier som kombinerer et fenomenologisk perspektiv med hermeneutikkens forutsetning om at alle mennesker har en forforståelse, plasserer seg i det Thomassen beskriver som den «fenomenologisk-hermeneutiske tradisjonen» (Thomassen, 2006, s. 161).

På bakgrunn av dette mener jeg man kan si at denne studien plasserer seg i det som Thomassen (2006) betegner som den «fenomenologisk-hermeneutiske tradisjonen» og at

mine beskrivelser av fenomenet ikke er den eneste sannheten om fenomenet, men heller et uttrykk for min forståelse av fenomenet.

4.2 Bakgrunn for valg av metode

I en studie er det problemstillingen som er utgangspunktet for valg av forskningsdesign og metode. Forskeren må vurdere: Hva er det hensiktsmessige utvalget for studien? Hvilken metode er best for å belyse problemstillingen og forskningsspørsmålene? Hvordan skal analysen gjennomføres og er dette gjennomførbart innenfor de tilgjengelige rammene for prosjektet (Thagaard, 2018).

Når vi ønsker å telle hvor mange steder eller hvor mange ganger et fenomen oppstår, bruker vi kvantitative metoder. Kvantitative metoder som brukes i samfunnsvitenskapelig forskning, har mye til felles med metodene som brukes i naturvitenskapelig forskning (Johannessen, Tuft & Christoffersen, 2016). Målet med de kvantitative metodene er å innhente data som det er enkelt å systematisere og standardisere. I tillegg gir metodene mulighet til å kategorisere og presisere begreper, før innhenting av data, slik at det blir enkelt å analysere store mengder med data (Jacobsen, 2015).

Hvis vi ønsker å undersøke hvor viktig de sosiale relasjonene er, hvordan mennesker forholder seg til hverandre og omverdenen, og hvordan de oppfatter og forstår seg selv og hverandre som en del av et større hele er de kvalitative metodene best egnet. Dataene som brukes i en kvalitativ studie kan komme fra flere ulike kilder, de kan innhentes fra offentlige dokumenter, journaler, avisartikler, utskrift fra lydopptak eller det kan være intervjunotater som forskeren selv har skrevet. Kvalitative studier har ofte et lite utvalg og utføres gjerne i et avgrenset område, noe som gjør det vanskeligere å generalisere og finne årsakssammenhenger i det innsamlede materialet (Johannessen et al., 2016).

I studier med åpne spørsmål, der formålet er å få tykke beskrivelser av et fenomen er ikke de kvantitative metoder de som er best egnet for å belyse problemstillingen. På grunn av at de forhåndsbestemte kategoriene og presiseringene i en kvantitativ tilnærming er lite fleksible og gir begrenset mulighet for utdyping av mening (Jacobsen, 2015).

I følge Johannessen et al. (2016) er kvalitative metoder spesielt egnet når vi undersøker fenomener som det er forsket lite på tidligere, og vi ønsker en mer utfyllende forståelse av fenomenet. Kvalitative metoder egner seg til å undersøke «kvalitet eller spesielle kjennetegn/egenskaper ved det fenomenet som studeres» (s. 28). Kvalitative studier har små utvalg, sammenlignet med kvantitative studier, og et begrenset antall deltakere som gir «detaljert og nyansert informasjon» slik at vi kan få en fyldigere forståelse av fenomenet. (Johannessen et al., 2016, s. 28)

Siden de kvantitative metodene ikke er de beste å bruke for å belyse problemstillingen i studien, og det faktum at tiden som gjensto av masterstudiet var begrenset, har jeg valgt å utelukke kvantitative metoder i avgrensningen av denne studien. Problemstillingen er utformet med den hensikt at studien kan bidra med kunnskap om fenomenet «tverrfaglig samarbeid om karriereveiledning av nyankomne innvandrere». Dette er et fenomen som det ikke er forsket så mye på tidligere, noe jeg har gjort rede for i kapittel 2. Ved å innhente materiale ved hjelp av kvalitativ metode vil studien kunne bidra til en bredere og mer utfyllende forståelse av fenomenet. På bakgrunn av dette har jeg valgt å bruke kvalitativ metode i denne studien.

4.3 Valg av forskningsdesign

I denne studien har jeg valgt å bruke kvalitative metoder for å innhente kunnskap om veilederne opplever og erfarer fenomenet «tverrfaglig samarbeid om karriereveiledning av nyankomne innvandrere» for å belyse problemstillingen «Hvilke muligheter og utfordringer erfarer profesjonelle aktører i tverrfaglig samarbeid om karriereveiledning av nyankomne innvandrere?»

I utformingen av forskningsdesign har jeg tatt utgangspunkt i et politisk initiert prosjektsamarbeid om integreringsmottak mellom kommune, karrieresenter og asylmottak (Regjeringen, 2016a). Integreringsmottakene ble opprettet for å teste ut ulike modeller for raskere aktivisering og integrering av beboere i mottak (Justis- og beredskapsdepartementet, 2016), og et av kriteriene for tilskudd var beboerne skulle ha tilbud om et individuelt tilpasset program som inkluderte karriereveiledning (Regjeringen, 2016b).

Kombinasjonen av et formelt prosjektsamarbeid mellom ulike aktører og tilbudet om karriereveiledning til beboere i integreringsmottak, kan sies å være en et godt utgangspunkt for utvikling av et forskningsdesign som vil bidra til å belyse problemstillingen.

Et masteroppgaveprosjekt har begrensede ressurser, og jeg har valgt å avgrense studien ved å fokusere på ett av de fem regionale prosjektene om integreringsmottak. Samarbeidspartene i prosjektet har bestått av kommunen representert ved flyktningkontor og kommunal voksenopplæring, NAV, et privat flyktningmottak og fylkeskommunen representert ved utdanningsavdelinga og et fylkeskommunalt karrieresenter. Prosjektet har hatt en styringsgruppe, en arbeidsgruppe og prosjektleder som har vært leder for arbeidsgruppa og sekretær for styringsgruppa for prosjektet.

Avgrensningen av studien til ett samarbeidsprosjekt om integreringsmottak, gir en «naturlig» (s. 106) begrensning av antallet enheter for utvalget av deltakere til studien (Jacobsen, 2015). I denne studien er de naturlige enhetene knyttet til samarbeidsprosjektet om integreringsmottak, og består av de seks aktørene flyktningkontor, NAV, voksenopplæring, det private mottaket, karrieresenter og utdanningsavdelinga. Studier der det velges ut et «fåfall enheter, ofte ikke mer enn fem eller ti» betegnes som «små-N-studier» (Jacobsen, 2015, s. 106).

Små-N-studier skiller seg fra casestudier, ved at de setter søkelys på «et spesifikt fenomen» som belyses fra flere perspektiv, fremfor et spesielt sted eller en spesiell hendelse, som det fokuseres på i «casestudier» (Jacobsen, 2015, s. 106). «Små-N-studier kan være intervjuer med noen informanter og/eller respondenter for å få fram ulike oppfatninger av samarbeidet mellom to organisasjoner (fenomenet samarbeid)» (Jacobsen, 2015, s. 106). Jacobsen (2015) påpeker at små- N-studier er et forskningsdesign som «egner seg best når vi ønsker en rik og detaljert beskrivelse av et fenomen [...] på tvers av flere steder eller situasjoner» (s. 107), «ved å variere med enheter fra ulike kontekster» (s.107), får vi en mer utfyllende beskrivelse av fenomenet som vi studerer, enn hvis vi velger å ha casestudie som forskningsdesign. beskrivelse. I en små-N-studie velges deltakerne til studien på bakgrunn av ønsket om å få «ulike perspektiver på ett og samme fenomen» (Jacobsen, 2015, s. 107). Jacobsen påpeker at hvis vi ønsker å undersøke et fenomen som er «samarbeid mellom organisasjoner må vi» (s. 107) ha respondenter fra ulike avdelinger i flere organisasjoner, i tillegg bør vi vurdere å inkludere noen utenfra for å få en rik beskrivelse av fenomenet (Jacobsen, 2015).

På bakgrunn av dette og studiens begrensninger i rammer både når det gjelder tid og penger, har jeg valgt forskningsdesignet små-N-studier for denne studien da dette designet passer godt til å belyse problemstillingen. Dette til tross for at Jacobsen (2015) påpeker at små-N-Studier må ha respondenter for ulike avdelinger i flere organisasjoner.

I denne sammenhengen er fenomenet «tverrfaglig samarbeid om karriereveiledning av nyankomne innvandrere» som er avgrenset til et prosjektsamarbeidet mellom aktørene, og en studie av et etablert samarbeid mellom organisasjonene og det var derfor ikke så relevant å invitere inn representanter fra andre avdelinger som ikke hadde kjennskap til fenomenet som studeres. Samtidig er det viktig å påpeke at dersom tidsrammen for prosjektet hadde vært større enn det den var, ville det vært naturlig å inkludere veisøkerne, representanter fra styringsgruppa og lærere fra voksenopplæringa inn i prosjektet for å få flere perspektiver til å belyse fenomenet.

4.4 Utvalg og presentasjon av deltakere

Arbeidsgruppa i prosjektet var satt sammen av representanter fra flyktingkontoret, mottaket, voksenopplæringa, karrieresenteret og NAV. Medlemmene i arbeidsgruppa har hatt ansvar for ulike områder i prosjektet, de og har hatt jevnlig møter for planlegge, gjennomføre og følge opp aktiviteter i prosjektet. Medlemmene i arbeidsgruppa har gjennom diskusjonene i arbeidsgruppa fått kjennskap hvordan de har samarbeidet om karriereveiledning i større eller mindre grad.

I følge Jacobsen (2015) er «personer med direkte kjennskap til» fenomenet vi studerer, enten ved at «de er medlem av en spesiell gruppe» eller «mottar en spesiell tjeneste» er «representanter for den gruppen vi ønsker å undersøke» og kalles for «respondenter» (s.178). En «strategisk utvelgelse» (s. 117) av respondenter til studien innebærer å velge personer fra målgruppa, basert på en vurdering av «hensiktsmessighet» (Johannessen et al., 2016, s. 117).

På grunn av begrensede ressurser og mulige språkutfordringer har jeg valgt å avgrense utvalget til medlemmene i arbeidsgruppa, selv om jeg kunne inkludert representanter fra målgruppa for tjenesten, de nyankomne innvandrerne, som også utgjør en del av respondentene. Inkludering av representanter for veisøkerne i utvalget ville trolig ha krevd helt andre økonomiske rammer enn det jeg hadde tilgjengelig for dette prosjekter, fordi jeg på grunn av sakens kompleksitet

ikke kunne forvente å gjennomføre intervjuene uten tolk. Dette er bakgrunnen for at jeg har valgt medlemmene i arbeidsgruppa som utvalg for denne studien. Alle de seks medlemmene i arbeidsgruppa fikk invitasjon til å delta i studien, og det endelige utvalget besto av fem av de seks medlemmene i arbeidsgruppa, da tidspunktene for intervjuene ikke passet for et av medlemmene i gruppa.

Presentasjon av deltakerne

De fem deltakerne som jeg har intervjuet er representanter for hver sin virksomhet i samarbeidet. To av deltakerne er ansatt i kommunen hos henholdsvis flyktningkontoret og voksenopplæringen, en er ansatt hos NAV, en ved det fylkeskommunale karrieresenteret, og den siste deltakeren jobber for det private flyktningmottaket.

De er alle kvinner med ulik utdanningsbakgrunn. Alderen varierer fra begynnelsen av trettiårene til slutten av femtiårene. To av deltakerne er utdannet lærer og en er vernepleier, alle tre har videreutdanning i veiledning. De to andre deltakerne har utdanning innen informasjonsteknologi og sosiologi, og historie og økonomi. Alle fem deltakerne har flere års erfaring fra jobber som innebærer kontakt med mennesker i ulike livssituasjoner, og fire av dem forteller at de har en variert arbeidsbakgrunn som gir god bredde i den erfaringsbaserte kompetansen. En av deltakerne har utenlandsk bakgrunn, men har bodd og jobbet i Norge i mange år. Av hensyn til deltakernes anonymitet skiller jeg ikke mellom deltakerne i presentasjonen av funn, men veksler mellom å bruke begrepene veileder og karriereveileder om alle deltakerne i studien.

4.5 Fokusgruppeintervju og individuelle intervju

Gubrium & Holstein (2002) påpeker at individuelle intervju er den mest vanlige formen for intervju innen samfunnsvitenskapene (referert i Jacobsen, 2015), selv om det ifølge Jacobsen (2015) er «anerkjent at noen problemstillinger egner seg meget godt» (s.159) til fokusgruppeintervju. I et fokusgruppe intervju er flere respondenter samlet for å diskutere et tema eller et fenomen, og metoden er godt egnet til å «utvikle ny kunnskap» om fenomenet (Jacobsen, 2015, s. 160).

Metoden fokusgruppeintervju er godt egnet til å diskutere et fenomen, fordi svarene som deltakerne gir kan føre til at de andre begynner å reflektere over egne erfaringer, mens de lytter til dialogen. På den måten vil de i fellesskap utvikle samtalen og refleksjonene om fenomenet

(Jacobsen, 2015). Morgan (1993) hevder imidlertid at: «fokusgrupper kanskje ikke er så mye bedre enn individuelle intervjuer når det gjelder å få frem synspunkter, men det som gjør fokusgrupper overlegne i forhold til de individuelle intervjuene, er at de får fram hvorfor mennesker har et spesielt synspunkt» (hentet fra Jacobsen, 2015, s. 160).

Fokusgruppeintervju som metode gir en annen type informasjon enn individuelle intervju, fordi materialet vil bestå av meningsutvekslinger mellom deltakerne, og ikke individuelle synspunkter (Jacobsen, 2015). Jacobsen (2015) hevder at fokusgruppeintervju er best egnet som metode når vi ønsker å få frem erfaringer ved et spesielt fenomen. Samtidig er fokusgruppe som metode godt egnet til å få frem eventuelle motsetninger eller uenigheter i gruppa. Dette fører til god oversikt over likheter og ulikheter mellom deltakerne, på en annen måte enn det de individuelle intervjuene gjør. I et fokusgruppeintervju flyttes fokuset fra individet til relasjonene i gruppa, og deltakerne kan ha en meningsutveksling som fører til utvikling og avklaring av den enkeltes opplevelse av fenomenet som studeres (Jacobsen, 2015).

Hollander (2004) påpeker at det er viktig å være oppmerksom på at resultatene fra et fokusgruppe intervju, «i meget stor grad vil være et produkt av gruppeprosesser» (Jacobsen, 2015, s. 161). Dette gjør at forskeren bør være oppmerksom på at «makt- og dominansforhold som utvikler seg i en hver gruppe» vil ha betydning for gruppedynamikken, og resultater som i stor grad vil gjenspeile det gruppen mener som helhet mens de individuelle synspunktene blir tonet ned (Jacobsen, 2015).

Størrelsen på gruppa har betydning for «utvekslingen av synspunkter» (s. 161) mellom deltakerne, og en liten gruppe vil «begrense meningsutvekslingen» og gi lite bredde i materialet (Jacobsen, 2015, s. 161). Hvis gruppa blir for stor påpeker Smith (1999) at gruppa kan begynne å leve sitt eget liv utenfor forskerens kontroll, og resultatet kan bli «parallele diskusjoner», gruppa går ikke like dypt inn i temaet, det blir større variasjon i synspunktene og flere av deltakerne blir passive (Smith (1999) referert i Jacobsen, 2015, s. 161).

Jacobsen (2015) påpeker at den optimale gruppestørrelsen vil variere og avhenge av flere forhold, og det er viktig å vurdere hvilken størrelse som er hensiktsmessig, da det ikke finnes noen fasit. Kameda et al. (1992) hevder at «optimal gruppestørrelse vil være mellom fem til 8 deltakere» (Kameda et al. (1992) referert i Jacobsen, 2015, s. 162).

I studier som har fokusgruppeintervju som metode, kan forskeren velge å gjennomføre ett intervju med en gruppe. Det er likevel bedre å gjennomføre intervju i to eller flere grupper for å «få inn mer nyansert informasjon» (s. 162), og for å kunne sammenligne materialet fra de to intervjuene. Hvis materialet fra intervjuene i de to gruppene er tilnærmet likt, gir det en god indikasjon på at svarene vi har fått er relativt generelle, og ikke et resultat av gruppeprosessen. «To grupper kan dermed brukes som en kritisk test» for materialets reliabilitet (Jacobsen, 2015).

Veiledernes opplevde erfaringer av fenomenet «tverrfaglig samarbeid om karriereveiledning av nyankomne innvandrere» var en sentral del av mitt prosjekt. Deltakerne i studien har hatt ulike roller og ansvarsområder i prosjektet, og ville bringe inn ulike perspektiver på samarbeidet som har vært i et fokusgruppeintervju. Ved å bruke fokusgruppeintervju istedenfor individuelle intervju, skapte jeg en arena for meningsutvikling mellom deltakerne. Diskusjonen i gruppa førte til utvikling av en større forståelse og nye refleksjoner, når de hørte hvordan andre tolker og forstår virkeligheten, og ble påminnet egne erfaringer om fenomenet. Ved å bruke fokusgruppeintervju fikk jeg belyst de valgte temaene for intervjuet og problemstillingen fra ulike perspektiver, og deltakerne hadde mulighet til å reflektere sammen over hvilke muligheter og utfordringer det tverrfaglige samarbeid ga. Dette bidro til flere innspill og andre typer refleksjoner, enn det jeg ville fått ved å intervju dem hver for seg. På bakgrunn av dette kan fokusgruppeintervju ha vært en metode som la godt til rette for innsamling av et fyldig og rikt datamateriale, samtidig som det ga en bedre mulighet til å fange opp eventuelle konflikter mellom deltakerne i arbeidsgruppa enn det individuelle intervjuer ville gjort.

I denne studien har jeg gjennomført to fokusgruppeintervju for å få frem respondentenes tanker og erfaringer om det tverrfaglige samarbeidet om karriereveiledning, i tillegg har jeg gjennomført to individuelle intervju av to av medlemmene i arbeidsgruppa. Det har gitt med et innblikk i hvordan deltakerne i studien har opplevd fenomenet tverrfaglig samarbeid om karriereveiledning og jeg har fått et bilde av hvordan gruppedynamikken mellom deltakerne har fungert i praksis. Ved å kombinere fokusgruppeintervju og individuelle intervju har jeg fått et fyldigere bilde av fenomenet, enn det jeg ville fått ved å bare gjennomføre individuelle intervjuer.

4.6 Rollen som intervjuer

Forskerens rolle i et gruppeintervju er ikke like entydig som rollen forskeren har i individuelle intervjuer, der forskeren stiller spørsmål, lytter og ber om en utdypning hvis hen ønsker det (Jacobsen, 2015). I gruppe intervjuer kan forskeren velge å starte diskusjonen og deretter innta en passiv rolle. Da er det deltakerne selv som definerer hva som er viktig, og hva de ønsker å diskutere. Denne måten å gjennomføre et gruppeintervju på, gir et materiale som kun består av deltakernes synspunkter. utfordringene ved å innta denne rollen, er at diskusjonen kan bevege seg bort fra det som forskeren ønsker å undersøke (Jacobsen, 2015).

Noen av deltakerne kan bli for dominante, og i verste fall kan det hende at noen av deltakerne velger å tie. Hvis forskeren velger å innta en veldig aktiv rolle under intervjuene, risikerer hen å begrense og styre diskusjonene og konsekvensen kan være at dialogen mellom deltakerne lukkes og forskeren går glipp av innspill som hen ikke hadde tenkt på i forkant av studien (Jacobsen, 2015).

Jeg har valgt den gylne middelvei, som innebærer en veksling mellom en aktiv og passiv rolle, for å kunne gjennomføre intervjuene på en slik måte at gruppediskusjonen belyste temaene som jeg ønsket å utforske, samtidig som jeg ga rom for at alle skulle få mulighet til å delta i refleksjonene.

Når jeg forberedte gjennomføringen lagde jeg en plan for gjennomføringen og en presentasjon som jeg brukte i starten av intervjuet, slik at jeg skulle huske å informere om min taushetsplikt, innhenting av skriftlig samtykke, deltakernes mulighet til å trekke seg fra studien, hvordan dataene ville bli lagret og behandlet og andre praktiske ting i forbindelse med gjennomføringen av intervjuet, samt en kort intro til temaet for intervjuet. Under selve gjennomføringen av intervjuet, gjorde jeg det jeg kunne for å opptre så profesjonelt og nøytralt som mulig.

Jeg var bevisst på hvordan jeg tilrettela for kommunikasjon og samhandling i gruppa, og startet med å fortelle at det ikke var en målsetning at vi skulle bli enige eller konkludere i løpet av intervjuet. Målet var at alle skal få lov til å legge frem sine opplevelser og refleksjoner rundt om temaene, og hvilke erfaringer de hadde.

Som en start på dialogen om temaet for intervjuet presenterte jeg de to definisjonene av karriereveiledning fra henholdsvis OECD (2004) og definisjonen som er utgangspunktet for det nasjonale kvalitetsrammeverket til Kompetanse Norges, som er presentert i kapittel 3.2. Samt to kjente sitater om relasjoner mellom mennesker fra den etiske filosofi, av henholdsvis Søren Kierkegaard (1813 -1855) og Knud E. Løgstrup (1905 – 1981). Etter presentasjonen satte vi oss i en ring og intervjuet startet.

Siden jeg intervjuet flere deltakere samtidig, var jeg forberedt på at jeg ikke kunne ha full kontroll på hva ville bli sagt eller hvordan deltakerne forholdt seg til hverandre. Det gjorde at jeg var ekstra oppmerksom på at jeg måtte lede diskusjonene under intervjuet, dersom jeg opplevde at den bevegde seg i en retning som kunne gi uønskede konsekvenser for deltakerne og som jeg anså som etisk uforsvarlig. I ytterste konsekvens var jeg forberedt på å avbryte intervjuet dersom diskusjonen i gruppa utviklet seg negativt og at deltakerne behandlet hverandre uten respekt. Jeg var også bevisst på å utvise respekt for den enkelte deltaker, dersom de ikke ønsket å uttale seg eller utdype svarene underveis i intervjuet.

4.7 Innsamling av materiale

Et kvalitativt intervju kan gjennomføres på flere måter. Ytterpunktene er at på den ene siden kan intervjuet være helt åpent og gjennomføres som en vanlig samtale uten noen for føringer på hvordan utviklingen går, til det andre ytterpunktet der intervjueren har definert på forhånd hvilke svar det er mulig å gi på spørsmålene som stilles (Jacobsen, 2015). Jeg gjennomførte et delvis strukturert intervju, også kalt *semistrukturert*, med åpne spørsmål basert på en intervjuguide (Johannessen et al., 2016, s. 148). Det semistrukturerte intervjuet beskrives av Johannessen et.al (2016) som et intervju der spørsmål, temaer og rekkefølgen på spørsmålene kan variere. Det gir mulighet til å hoppe frem og tilbake i intervjuguiden i takt med hvordan dialogen med deltakerne utvikler seg (Johannessen et al., 2016). For uerfarne forskere vil intervjuguiden gjøre det enklere å sikre at spørsmålene er åpne og nøytrale, da formuleringen av spørsmålene kan gjøres i forkant av intervjuet. I følge Gall, Gall og Borg (2003) bidrar de åpne spørsmålene til å redusere innflytelsen av forskerens for-dommer på undersøkelsen, spesielt hvis det gjennomføres mange intervjuer (Turner, 2010). Samtidig ga det semistrukturerte intervjuet en fleksibilitet som gjorde at jeg kunne følge dynamikken i diskusjonene mellom deltakerne i gruppa, og gi oppfølgingsspørsmål til deltakerne hvis jeg ønsket det. Fordelen med åpne spørsmål er ifølge Turner (2010) at de gir deltakerne gode

muligheter til å uttrykke egne synspunkter og erfaringer, og de gir rikt og tykt kvalitativt materiale. Ulempen er at åpne spørsmål gir svar som det er mer krevende å kode når materialet skal analyseres (Turner, 2010).

I det første fokusgruppeintervjuet deltok representantene fra voksenopplæringen, karrieresenteret og flyktningmottaket. Etter at fokusgruppeintervjuet var avsluttet, ble representanten fra karrieresenteret intervjuet om fellesveiledninger som NAV, flyktningkontoret og karrieresenteret har gjennomført som en del av prosjektet. Siden de andre to deltakerne i denne fokusgruppa ikke hadde deltatt på fellesveiledningene, var dette et tema som de ikke hadde inngående kjennskap til. Representantene fra flyktningkontoret og NAV deltok på det andre fokusgruppeintervjuet. Underveis i det andre fokusgruppeintervjuet ble den ene deltakeren syk, og måtte forlate. Jeg valgte å fortsette intervjuet som et individuelt intervju med den gjenværende deltakeren.

Det første fokusgruppeintervjuet og individuelle intervjuet ble gjennomført i juni 2019 og det andre fokusgruppeintervjuet og individuelle intervjuet ble gjennomført i august 2019. Intervjuene utgjorde til sammen vel 3 timer med lydopptak, lydopptaket ble gjort ved hjelp av appen nettskjema-diktafon for sikker lagring av materialet (Innlandet, 2019).

Etter transkribering hadde jeg 42 sider med tekst som danner utgangspunktet for analysen. Deltakerne i studien ble anonymisert i det transkriberte materialet, og fikk tildelt kodene DEL1, DEL2, DEL3, DEL4 og DEL5 slik at jeg skulle klare å skille dem fra hverandre, samtidig som de var anonymisert. Lydopptaket fra intervjuene ble slettet når analysen var ferdigstilt.

4.8 Analyse

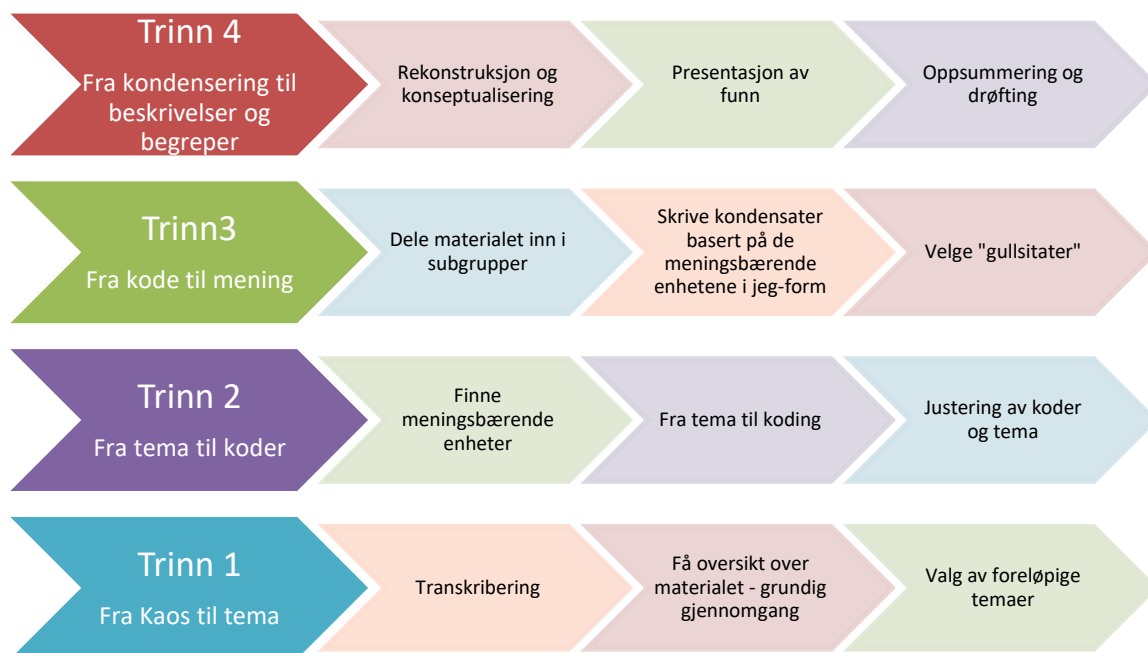
Analysemetoden jeg har valgt er Malteruds (2012) strategi for kvalitative analyser, kalt systematisk tekstkondensering (STK). Metoden tar utgangspunkt i hvordan fenomenet blir beskrevet av deltakerne, noe som gir god forankring i empirien, og gir forskeren mulighet til utvikling av nye begreper og beskrivelser av fenomenet. Malterud hevder at analysemetoden er egnet til å analysere transkribert materiale som er samlet inn gjennom intervjuer eller observasjoner fra små utvalg (Malterud, 2012), noe som gjør at den kan passe godt til forskningsdesignet jeg har valgt for denne studien.

Systematisk tekstkondensering tar utgangspunkt i Giorgi's psykologiske fenomenologiske analyse som studerer objekter som trer frem i deltakernes bevissthet og beskriver fenomener

slik de erfares av den enkelte. Giorgi's analyseprinsipp er å lete etter tekstelementer i materialet som inneholder informasjon om fenomenet som studeres. Malterud (2012) betegner disse tekstelementene for meningsbærende enheter. Giorgi's metode gir forskeren mulighet til å være åpen og kreativ i analyseprosessen, og analysen fører frem til utvalgte konsentrater av helheten som gjenspeiler deltakernes beskrivelser av objektet. Analysemetoden gir forskningen god forankring i empiri, siden beskrivelsene av fenomenet kommer direkte fra det innsamlede materialet. Utvalgte deler av teksten presenteres av forskeren, og diskuteres mot eksisterende teori. Gjennom analyseprosessen må forskeren være bevisst på egen forforståelse av fenomenet som studeres for å klare å være åpen for å finne andre og nye beskrivelser av fenomenet (Malterud, 2012).

Malteruds metode, systematisk tekstkondensering, er videreutviklet fra Giorgi's analysemetode for psykologiske fenomener. Systematisk tekstkondensering tar også utgangspunkt i fenomenene slik de beskrives av deltakerne i det innsamlede materiale. Resultatene av analysen bygger på empirien, og er ikke forskerens tolkninger av bakenforliggende meninger i det innsamlede materialet. Malterud har tilføyd fire trinn til analyseprosessen og gir utfyllende beskrivelser av hvordan dette skal gjennomføres i praksis.

Figur 5 De fire trinnene i Malteruds analysemetode – systematisk tekst kondensering



Hensikten er å gjøre det enkelt å gjennomføre en transparent og systematisk analyseprosess (Malterud, 2012). For å holde oversikt over analyseprosessen, anbefales det å skrive analyselogg, der vurderinger og beslutninger som gjøres underveis skrives ned og begrunnes. En opprinnelig versjon av det transkriberte materialet beholdes, slik at det er mulig å vurdere resultatene av analysen opp mot den opprinnelige teksten og for å kontrollere at resultatene gjenspeiler deltakernes beskrivelser av fenomenet (Malterud, 2012).

4.9 Studiens gyldighet og pålitelighet

Validitet

Studios gyldighet er knyttet til «resultatene av forskningen og hvordan vi tolker data» (s. 189) (Thagaard, 2018, s. 189). Silverman (2014) argumenterer for at vi ved å beskrive det teoretiske utgangspunktet som er grunnlaget for våre tolkninger og «viser hvordan analysen gir grunnlag for konklusjonene og tolkningene», så styrker vi studios gyldighet (Silverman (2014) referert i Thagaard, 2018, s. 189). I følge Thagaard (2018) kan vi styrke «validiteten ved å gå kritisk

gjennom analyseprosessen», og bruke en kollega som «djevlels advokat» får å få en kritisk vurdering av våre analyser.

Tilknytning og kjennskap til miljøet som studeres er i noen tilfeller utgangspunkt for undersøkelsen og danner utgangspunkt for forståelsen som utvikles. Dette innebærer at tolkningen utvikles i « relasjon til nye kunnskaper og til egne erfaringer» (s.190) Thagaard (2018) er det viktig å være oppmerksom på at «tilknytningen til miljøet kan føre til at vi overser det som er forskjellig fra våre egne erfaringer [...] og blir mindre åpne for nyanser i de situasjonene vi studerer» (Thagaard, 2018, s. 190).

Ulempen med å studere et fenomen på egen arbeidsplass er at forskeren kan utvikle det som van Hecke (2007) betegner som «blinde flekker» (van Hecke (2007) referert i Jacobsen, 2015, s. 57). Det innebærer at forskeren overser viktige nyanser og perspektiv, på bakgrunn av en forutinntatt holdning om hvordan ting er. I tillegg kan nærheten til deltakerne og fenomenet som studeres, føre til forforståelsen og relasjonen til deltakerne, påvirker studien i så stor grad at den har liten verdi. Dette gjelder spesielt hvis empirien blir brukt til å «lete etter» bekreftelser på egne meninger, for å «bevise» hva som er riktig ovenfor kolleger og samarbeidspartnere (Jacobsen, 2015).

Jeg valgte å studere et fenomen fra egen arbeidsplass, og var leder for en av deltakerne i fokusgruppeintervjuet når jeg startet med denne studien. I tillegg var jeg medlem i styringsgruppa for prosjektet frem til juni 2019, da jeg skiftet arbeidsgiver og gikk ut av rollen som leder for karrieresenteret og medlem av styringsgruppa. Forskning som utøves på egen arbeidsplass har både fordeler og ulemper, og jeg hadde et bevisst forhold til dette ved utførelsen av studien. Fordelene ved å studere et fenomen tilknyttet egen organisasjon var dybdekunnskapen jeg hadde om prosjektet, fagfeltet karriereveiledning og samarbeidspartene i prosjektet. Denne kunnskapen gjorde det enklere å se sammenhenger, og sette denne undersøkelsen inn i en større kontekst. At intervjuene og analysen ble gjennomført etter at jeg hadde avsluttet mitt arbeidsforhold hos en av samarbeidspartene har gjort det lettere å distansere seg fra materialet og den forforståelsen som jeg hadde i utgangspunktet for prosjektet.

I dette masteroppgaveprosjektet har veileder bistått i vurderingen av de gjennomførte analysene og kommet med verdifulle innspill, noe som har styrket studiens gyldighet. Det er likevel jeg som er ansvarlig for studiens gyldighet og analysen består av mine tolkninger og

begrunnelser av fenomenet som er studert. For å styrke studiens gyldighet har jeg gjort rede for teoretiske perspektiver og tidligere forskning som danner grunnlag for analysen og drøfting av funn. Jeg hadde en åpen tilnærming ved gjennomlesing av det transkriberte materialet for å få oversikt over tema som kunne fungere som veivisere for videre analyse. Dette er nærmere beskrevet i kapittel 5. Den åpne tilnærmingen resulterte i at jeg kom frem til temaet kulturforskjeller som jeg mener er relevant for fenomenet som studeres, selv om jeg ikke vektla det kulturelle aspektet i utformingen av studien. I forarbeidet til studien hadde jeg, men veiledernes gjentatte henvisninger til temaet gjør at det har en naturlig plass i denne studien.

På bakgrunn av dette er det grunnlag for å si at jeg har ivaretatt studiens validitet ved å la veileder lese transkriberingene fra intervjuene og deretter gjøre en kritisk vurdering av analysen, i tillegg til at jeg hatt en åpen tilnærming til materialet ved valg av tema som har dannet grunnlag for videre analyse og drøfting.

Reliabilitet

I denne studien er det utført til sammen fire intervjuer. To fokusgruppeintervju, der det siste intervjuet ble delvis gjennomført da en av deltakerne ble syk underveis, og to individuelle intervju. Ved å gjennomføre fokusgruppeintervjuene på to ulike tidspunkt med to forskjellige grupper, har jeg hatt mulighet til å vurdere om meningsinnholdet i materialet er tilnærmet likt og jeg har fått et mer nyansert og fyldig bilde av fenomenet som er undersøkt. Johannessen et al. (2016) viser til at forskeren kan «teste datas reliabilitet» ved å gjennomføre den samme undersøkelsen flere ganger. Hvis resultatene blir de samme, er dette et tegn på høy reliabilitet (Johannessen et al., 2016, s. 36-37).

Min vurdering av det transkriberte materialet fra intervjuene er at innholdet sammenfaller i stor grad, og selv om det inneholder ulike nyanser i beskrivelsen av fenomenet, så er inntrykket at deltakerne i studiet har en relativt lik opplevelse av fenomenet. Hovedinntrykket er at deltakerne ga uttrykk for egne erfaringer og refleksjoner om temaene som ble diskutert, selv om de i noen tilfeller velger å ikke gjøre det underveis i intervjuet, men heller sier seg enig med de andre. Siden mesteparten av materialet ser ut til å gjenspeile deltakernes egne opplevelser av fenomenet, kan dette være en indikasjon på at svarene jeg har fått har en generell karakter og i mindre grad et resultat av gruppeprosessen, noe som styrker studiens reliabilitet.

4.10 Etske prinipper og betraktninger

De nasjonale forskningsetiske komiteene (2019) har utarbeidet generelle forskningsetiske retningslinjer som jeg har lagt til grunn for mine etske betraktninger om denne studien og som har hat betydning for hvordan jeg har valgt å gjennomføre studien.

Kravet om «Frivillig informert samtykke» forutsetter samtykkekompetanse og er basert på at deltakerne er godt informert om prosjektet som de samtykker til å delta i. Deltakernes samtykke skal dokumenteres skriftlig, og forskeren skal opplyse om deltakerens rett til å trekke seg fra studien. Forskeren må sikre seg at samtykket er frivillig og vurdere deltakerens samtykkekompetanse (De nasjonale forskningsetiske komiteene, 2019).

Det forventes at forskning er faglig forankret og «Forskningen skal ha høy faglig kvalitet». «Ærlighet, åpenhet, dokumenterbarhet og systematikk er grunnleggende forutsetninger for å nå dette målet». Publisering av forskning er et viktig prinsipp for å kunne sikre etterprøvbarhet, og for at forskningen skal bidra tilbake med kunnskap til samfunnet og deltakerne i studien. Forskeren er forpliktet til å overholde nasjonale lover og regler samt internasjonale konvensjoner og avtaler (De nasjonale forskningsetiske komiteene, 2019).

De som deltar i studien har krav på at «personlig informasjon blir behandlet konfidensielt» slik at misbruk av informasjon som kan skade deltakerne unngås. For å unngå mistanke om interessekonflikt, er det viktig at forskeren er åpen «om relevante roller og relasjoner som forskeren inngår i» og at dette er avklares i forkant med relevante parter (De nasjonale forskningsetiske komiteene, 2019).

I denne studien har jeg i forbindelse med invitasjon til deltakelse i prosjektet sendte jeg ut informasjon om prosjektet², samtykkeskjema³ og intervjuguiden⁴ som ble brukt under intervjuet. I forbindelse med oppstart av intervjuene informerte jeg deltakerne om kravet til samtykke og deltakernes rett til å trekke seg fra studien, før jeg innhentet skriftlig samtykke fra deltakerne. Innsamlet materiale er lagret i tråd til Høgskolen i Innlandets innsamlings- og

² Vedlegg 3

³ Vedlegg 4

⁴ Vedlegg 5

lagringsguide (Innlandet, 2019), og studien er meldt til og godkjent av Norsk senter for forskningsdata⁵ (Norsk senter for forskningsdata, 2021) (Vedlegg 2).

Kapittelet om tidligere forskning og studiens teoridel er basert forskning utført og teorier utviklet av anerkjente fagmiljø i Norden og internasjonalt, noe som gir studien en god faglig forankring.

Utvalget for denne studien er begrenset og for å sikre deltakernes konfidensialitet har jeg anonymisert deltakerne og samarbeidspartene i prosjektet, men for de som kjenner konteksten og fagfeltet kan det være mulig å resonnerer seg frem til hvor studien er utført og hvem deltakerne er.

Jeg har etterstrebet en åpen, ærlig, systematisk og dokumentert fremstilling av forskningen jeg har utført er i tråd med de generelle forskningsetiske prinsippene for å sikre at den «har gode konsekvenser» og bidrar til ny kunnskap som kan etterprøves kritisk og systematisk.

⁵ Vedlegg 2

5. Analyse og funn

I kapittel 4.8 presenterte jeg analysemetoden «systematisk tekstkondensering» utviklet av Malterud (2012), og som jeg har brukt til å analysere materialet.

I dette kapitlet vil jeg starte med å gjøre rede for de fire trinnene i systematisk tekstkondensering, og hvordan jeg har gått frem i analyseprosessen. Deretter vil jeg presentere hvordan jeg har analysert meg frem til funnene i de 5 kodegruppene. I analyser som bruker systematisk tekstkondensering som metode, er det kategorinavnene som utgjør de endelige resultatene. Kategorinavnene er konsepter som er utviklet av forskeren.

Etter presentasjonen av funn i kodegruppe 1 – Hva er karriereveiledning? Avrunder jeg med en drøfting av funnet, og slik fortsetter jeg til alle kodegruppene er presentert og drøftet.

5.1 Systematisk tekstkondensering

Trinn1 Fra kaos til tema

Første trinn i analysen består av å få oversikt over materialet, og dette gjøres ved å lese teksten i et fugleperspektiv. Målet er å finne temaer som går igjen og danner mønstre i materialet (Malterud, 2012). I denne første fasen hvor jeg skulle fastsette temaer i teksten, var det viktig å være bevisst på min egen forforståelse og forventninger til funn. Jeg prøvde å distansere meg fra intervjuguiden og forskningsspørsmålene, og inntok et metaperspektiv. Dette var nødvendig for å kunne lete åpent etter mønstrene i materialet som kunne danne grunnlaget for valg av tema.

De fire intervjuene utgjorde til sammen 42 sider med tekst etter transkribering. Transkriberingen gjengir ordrett det som ble sagt under intervjuene og danner utgangspunktet for analysen. For å finne temaene som beskrevet i trinn 1 i Malteruds (2012) analysemetode, startet jeg med å lese igjennom transkripsjonene fra det første fokusgruppeintervjuet, og noterte løpende forslag til tema i marginen. Jeg fortsatte med å lese transkriberingen fra det første individuelle intervjuet, før jeg gikk videre til fokusgruppeintervju 2 og avsluttet med å lese det andre individuelle intervjuet. Etter første gjennomlesing av materialet kom jeg frem til 5 temaer som jeg fant i alle intervjuene, og som jeg mente hadde god distanse og variasjon fra intervjuguiden og forskningsspørsmålene. Temaene jeg kom frem til var kommunikasjon, prosess, relasjoner, samarbeid og kunnskap.

I det videre arbeidet med analysen oppdaget jeg imidlertid at de temaene som jeg hadde valgt etter første gjennomlesning ble for spesifikke til å kunne romme hele materialet. I Malteruds beskrivelser av metoden, fremkommer det at temaene som velges i første trinn, skal fungere som veiskilt for den videre analysen (Malterud, 2012). Temaene jeg hadde valgt, fungerte ikke som veiskilt, da jeg opplevde at de ble for konkrete. Jeg måtte lese materialet en gang til i et metaperspektiv, for å finne temaer som kunne fungere som veivisere i den videre analyseprosessen.

Malterud (2012) anbefaler at to eller flere forskere leser teksten og diskuterer seg frem til tema, for å få et bredere perspektiv på analysen. Ulike oppfatninger om hvilke temaer som danner mønster i materialet er spesielt interessant, og gir analyseprosessen en ekstra dimensjon. Dette skjer fordi forskerne må diskutere og begrunne hvordan de tenker temaene dekker forskningsspørsmålene i studien (Malterud, 2012). I denne masterstudien har jeg funnet temaene, og i etterkant diskutert mine valg med veileder som også har lest det transkriberte materialet.

Temaene som jeg bestemte meg for, etter å ha lest transkripsjonene for andre gang, er presentert i figur 6.

Tabell 1 Tema som var veivisere gjennom materialet

Sitater fra materialet	Tema	Begrunnelse for valg av tema
<p>«...jeg driver på en måte veiledning der også, karriereveiledning om man vil, ja for det handler om å utvikle seg...»</p> <p>«...vi vet ikke om andres veiledning som vi kan sammenlikne, vi vet ikke akkurat...»</p> <p>«...jeg kombinerer informasjon og veiledning, og det er ikke noe stort skille mellom det tenker jeg ihvertfall, men det</p>	Karriereveiledning	Intervjudeltakerne snakker mye om karriereveiledning, veiledning og informasjon. Hva dette er, og hvordan karriereveiledningen utøves og hvem som gir karriereveiledning til deltakerne i integreringsmottak.

<p><i>er jo både karriereveiledning som jeg sier..»</i></p> <p><i>«...den store forskjellen er jo med veiledning så forteller du mulighetene..»</i></p> <p><i>«..vi må gi rom for at de skal kunne sette ord på sin kompetanse, det de har med seg ikke sant, sitt samfunn og sin kulturbakgrunn..»</i></p> <p><i>«..det er veldig avhengig av veilederen og hva den personen tenker..»</i></p> <p><i>«..jeg synes det er veldig interessant å se karriereveiledning som noe vi alle bedriver..»</i></p> <p><i>«..Karriereveiledning kan være så mangt, og i prosjektet vårt er karriereveiledning flere ting, ikke bare det som skjer på karrieresenteret..»</i></p>		
<p><i>«..jeg oppfatter det slik at vi alle har blitt flinkere til å spørre om hvordan har du det?..»</i></p> <p><i>«...når veilederen har brukt litt tid til å bli kjent med den personen, kjent ikke bare sånn navn og ansikt, men [...]snakke litt om bakgrunn, familien, hvordan personen har det...»</i></p> <p><i>«...møte dem med respekt, det er det viktigste...»</i></p>	<p>Relasjoner</p>	<p>Hvordan de forholder seg til veisøker og hverandre, kommer frem i beskrivelsene av karriereveiledningen og samarbeidet med hverandre.</p>

<p>«...jeg pleier alltid å møte folk med et smil, se dem i øynene og så ser jeg om det er okay at de tar meg i hånden...»</p> <p>«... jeg har mye større nærhet til personen i integreringsmottak enn det jeg har til de øvrige deltakerne...»</p>		
<p>«...mange har ikke hørt om karriereveiledning, det finnes ikke slike ordninger i hjemlandet deres...»</p> <p>«..hva det kreves fordi det er veldig annerledes i andre land..»</p> <p>«..den gruppa vi jobber med har jo helt annen ofte, kulturell bakgrunn og kontekst, både organisatorisk og kulturelt..»</p> <p>«...og så er det her, det med tolk, det er jo ofte med å, altså det gjør noe med samtalen, for vi er ikke bare to, vi er tre, om det er en telefontolk eller ikke, men jeg pleier å bruke for de i integreringsmottak...»</p>	Kulturforskjeller	De voksne veisøkerne er nyankomne flyktninger. Deltakerne trekker frem betydningen av kulturforskjellene mellom deltaker og veileder. Det kan også være behov for bruk av tolk i veiledningssituasjonen, noe som gjør at veiledningen skiller seg fra andre karriereveiledninger som de har erfaring med fra tidligere.
<p>«...man må ha en slags felles forståelse for hverandres sitt utgangspunkt...»</p> <p>«...vi har hatt altfor lite fokus til å bli kjent med hverandres organisasjoner...»</p> <p>«...man må ha felles forståelse av hva som er formålet med samarbeidet...»</p>	Faglig samarbeid	Beskrivelse av samarbeidet mellom aktørene er et tema som går igjen, da det er en sentral del av prosjektet som danner grunnlaget for studien.

<p>«...det er det der er, jo akkurat tverrfaglig Interseksjonelt eller det er jo ulike fagkompetanser men det er jo også ulike etater, som kanskje normalt sett ikke har samhandlet på den måten, at man gjør det, det er jo utveksling av informasjon, det er kommunikasjon, det er å holde hverandre oppdatert på en mest mulig effektiv og god måte...»</p>		
--	--	--

Tre av de foreløpige temaene, karriereveiledning, relasjoner og faglig samarbeid er nært knyttet til intervjuguiden og forskningsspørsmålene. Det fjerde temaet, kulturforskjeller, hadde jeg ikke med i forarbeidet, men veiledernes beskrivelser av opplevelsen av kulturforskjellene kommer tydelig frem i de meningsbærende enhetene. De forteller om hvordan de opplever å bruke tolk i veiledningen, de påpeker de viktigheten av å gi karriereveiledning til veisøkere med en annen kulturell bakgrunn, og de mener det kan medføre utfordringer dersom veilederen ikke er bevisst på kulturforskjellene. Veiledernes betraktninger om kulturforskjeller i veiledning, gjorde at jeg valgte å inkludere temaet i den videre analysen.

Temaene er vide, og selv om bare tre av dem kunne knyttes til forarbeidet, er de valgte temaene representative for mønstre i deltakernes beskrivelser av egne opplevelser og refleksjonene som fremkom under intervjuene knyttet til fenomenet «tverrfaglig samarbeid om karriereveiledning av nyankomne innvandrere». De valgte temaene er diskutert i alle intervjuene, og fungerte godt som veivisere i analysearbeidet. I Malteruds (2012) analysemetode er de foreløpige temaene utgangspunkt for organisering av materialet, og videre bearbeiding var nødvendig etter valg av tema. De foreløpige temaene utgjør ikke endelige resultater eller kategorier (Malterud, 2012).

Trinn 2 Meningsbærende enheter – Fra tema til koder

Trinn to i analyseprosessen bestod av å lese teksten linje for linje for å finne tekstelementer som kalles for meningsbærende enheter og som belyser forskningsspørsmålene (Malterud, 2012). Disse ble sortert etter tema, og Malterud (2012) anbefaler å inkludere mye tekst i stedet

for å utelukke tekst i denne delen av prosessen. Det gjøres for å unngå at viktige deler av teksten uteblir fra analysen (Malterud, 2012).

I den systematiske gjennomgangen av teksten vurderte jeg følgende:

- Hvilket tema er denne delen av teksten knyttet til?
- Hvilke deler av teksten danner meningsbærende enheter som belyser problemstillingen eller forskningsspørsmålene?

I denne fasen gjorde jeg løpende vurderinger av hva som ville være den beste måten å sortere materialet på. Kan denne delen av teksten knyttes til et av de fire temaene og blir problemstillingen og forskningsspørsmålene belyst? Jeg sorterte materialet i en Excel-fil med fire arkfaner, et ark for hvert av de fire temaene som jeg hadde valgt som veivisere for å få oversikt. Arkene ble delt i 7 kolonner; originaltekst, meningsbærende enhet, kode, kondensat, resultat, logg og kommentarer.

Det gjorde det enkelt å kopiere, sortere og plassere den meningsbærende enhetene fra den transkriberte originalteksten og inn i filene for de foreløpige temaene. Etter første koding av de meningsbærende enhetene var det enkelt å sortere materialet, slik at jeg fikk samlet materialet som tilhørte samme kode. Kodene ble justert og fikk nye og mer presise navn, og noen koder ble slått sammen. For eksempel ble «metode for veiledning» forenklet til «metodikk» og koden «ulike forventninger til organisering» ble slått sammen med «Hva er karriereveiledning?» På denne måten reduserte jeg antallet koder, og unngikk å ha ulike koder med tilnærmet likt meningsinnhold. Materialet var fortsatt komplekst og uoversiktlig, etter denne første grovsorteringen i henhold til tema. Jeg tok en ny gjennomgang for å få bedre oversikt over innholdet. Så langt hadde jeg identifisert meningsbærende enheter som var knyttet til temaene og sortert disse i hvert sitt Excel-ark og kodet dem.

I den nye gjennomgangen av materialet, oppdaget jeg at noen av de meningsbærende enhetene som var sortert og kodet i henhold til temaene, kunne vært plassert flere steder, og det var vanskelig å lage unike koder som ikke overlappet med hverandre. For eksempel var det vanskelig å sortere de meningsbærende enhetene der veilederne fortalte om fellesveiledningen som de har gjennomført sammen i prosjektet. Skulle jeg sortere disse under temaet karriereveiledning eller temaet faglig samarbeid? Det samme opplevde jeg for noen av de meningsbærende enhetene der de fortalte om det faglige samarbeidet. Skulle disse sorteres under temaet relasjoner eller faglig samarbeid? For å hjelpe meg selv videre med sortering for

utvikling av unike koder og dannelse av subgrupper, gav jeg de meningsbærende enhetene en numerisk kode.

De numeriske kodene var knyttet til problemstillingen, forskningsspørsmålene og temaet kulturforskjeller som vist i figur 7.

Tabell 2 Numerisk kode for sortering av materialet

Numerisk kode	
1.0	Hva er karriereveiledning?
1.2	Hvilken betydning har kultur?
2.0	Beskrivelser av faglig samarbeid
2.1	Utfordringer i det faglige samarbeidet
2.2	Positive erfaringer fra det faglige samarbeidet
3.0	Faktorer som fremmer og hemmer faglig samarbeid

Dette gjorde det enklere å sortere de meningsbærende enhetene som jeg var usikker på etter første gjennomgang, og jeg endte til slutt med fem kodegrupper. Overgangen mellom trinn to og trinn tre i analyseprosessen ble litt flytende, da det i forbindelse med kodingen vokste frem tanker og ideer om subgrupper, og foreløpige navn på subgruppene ble notert. Tabell 3 gir en oversikt over de 5 kodegruppene med tilhørende subgrupper som jeg endte opp med tilslutt, etter å ha fullført trinn to og trinn tre i analyseprosessen.

Tabell 3 Oversikt over kodegrupper og tilhørende subgrupper

Kodegruppe	Subgrupper	
Hva er karriereveiledning?	1	Uklare grenser, ulike definisjoner og ulik forståelse og metodikk
	2	En prosess
	3	Kompetansekartlegging
	4	Bevisstgjøring av egen kompetanse – styrker og svakheter
	5	Utvikle valgkompetanse
	6	Forskjell på veiledning og informasjon
	7	Individuell veiledning kontra gruppeveiledning
Veileder, veisøker og tolk	1	Hvem gir karriereveiledning?
	2	Veiledning gjennom relasjoner
	3	Veisøkers premisser
	4	Bruk av tolk
	5	Forventninger til egne kompetanse
	6	Realitetsorientering
	7	Jeg – du - vi - den andre
Metodikk	1	Forutsetninger for veiledning
	2	Kulturelle forskjeller
	3	Den åpne dialogen

	4	Karrierekurs
	5	Resultat og oppfølging av karriereveiledningen
Kodegruppe	Subgrupper	
Hemmer tverrfaglig samarbeid	1	Organisering og koordinering av arbeidet
	2	Involvering og inkludering
	3	Kommunikasjon
	4	Faglig uenighet
	5	Differensiert ledelse
	6	Endringsvilje
	7	Ukjent landskap
Fremmer tverrfaglig samarbeid	1	Forankring av samarbeid
	2	Felles plattform
	3	Ny kunnskap
	4	Relasjonelt mot

Trinn 3 Kondensering – fra kode til mening

I overgangen mellom trinn to og tre i analyseprosessen startet jeg med en ny gjennomgang av de meningsbærende enhetene i de ulike kodegruppene og de foreløpige ideene til subgrupper, i tråd med Malteruds (2012) beskrivelser av tredje trinn av analyseprosessen. Noen av de foreløpige tankene og ideene om subgrupper som jeg hadde i trinn to ble forkastet, og noen av de meningsbærende enhetene ble flyttet fra en subgruppe til en annen. Navnene på de ulike subgruppene ble presisert, for å reflektere innholdet i de meningsbærende enhetene bedre. I tillegg vokste det frem noen nye tanker og ideer om subgrupper i de enkelte kodegruppene, og jeg bestemte meg for hvilken rekkefølge de ulike subgruppene skulle ha i forhold til hverandre.

Tidligere tanker og ideer ble konkretisert og bearbeidet etter hvert som jeg fikk en dypere forståelse av innholdet i materialet. Resultatet ble kodegruppene og subgruppene som tidligere vist i Tabell 3.

Etter at de meningsbærende enhetene er kodet og sortert i subgrupper, starter arbeidet med å gjenskape en forståelse av meningsinnholdet i empirien i de ulike subgruppene. Dette gjøres ved å abstrahere fra de meningsbærende enhetene og lage et kondensat av meningsinnholdet i de ulike subgruppene. Kondensatene skrives i jeg-form for å få frem og bevare de subjektive stemmene i materialet. På denne måten vokser det frem en felles stemme fra de meningsbærende enhetene som blir utgangspunktet for videre bearbeidelse og presentasjonen av funn i fjerde trinn av analysen (Malterud, 2012).

Tabell 4 viser et eksempel⁶ på hvordan jeg har kondensert teksten fra de meningsbærende enhetene i kodegruppen «fremmer» og subgruppen «relasjonelt mot».

Tabell 4 Fra Meningsbærende enheter til kondensater

Kategori 4			
Gullsitat: «Vi må ha en felles forståelse av hva som er formålet med samarbeidet og ha tillit til hverandre»			
Meningsbærende enheter	Kodegruppe	Sub- Grupper 4.2.4	Kondensat
det er mange måter å få til et godt samarbeid på, å jobbe tverrfaglig, det er veldig mange måter å gjøre det på, og vi har gjort det på veldig mange måter, og vi gjør det på veldig mange måter, vi har satt våre møter i struktur	Fremmer	Relasjonelt mot	Det er mange måter å få til et godt samarbeid på for å jobbe tverrfaglig. Vi har blant annet satt våre møter i struktur. Vi må ha god kommunikasjon og vi må kunne stole på hverandre. Tett dialog og tydelighet ovenfor hverandre og deltakerne om hva vi kan og ikke kan, viktig og vi må være faglig oppdatert.
vi må ha god kommunikasjon når man skal jobbe tverrfaglig, vi må kunne stole på hverandre og ha den tette dialogen			

⁶ Vedlegg 6 i Appendix Eksempel for kodegruppen - Hva er karriereveiledning?

<p>...Det er kanskje noe vi kunne gjort bedre der uten at jeg har lyst til å gå så mye mer inn på det..</p>			<p>Jeg mener god rolleavklaring for å vite hvem som gjør hva er viktig. Vi må være flinke til å samhandle og være enige om hva som skal gjøres og hvorfor det gjøres. Hvis det ikke er bra nok må vi tørre å snakke sammen, slik at vi kan tilpasse det vi gjør. Vi må også tørre å stille spørsmål ved hverandres tjenester. Det må være rom for å komme med konstruktiv kritikk, og forslag til nye løsninger. Vi må tenke at vi skal bli bedre sammen. Jeg mener vi må ha respekt for de andre og ha tillit til at de ulike aktørene bidrar med sin kompetanse, samtidig må vi våge å åpne opp for å finne ut om det er mulig å gjøre det på andre måter.</p>
<p>og at vi holder oss oppdatert på fagfeltet og at vi er tydelig overfor hverandre og deltagerne på hva vi har kompetanse til og hva vi ikke har kompetanse på</p>			
<p>viktig med god rolleavklaring hvem er det som skal gjøre hva, hvilken etat er det som har ansvar for hva, hvor er det, hvem er det i alt fra hvem er det som skal ta imot utdanning dokumenter og sørge for at disse blir sendt til oversettelse, hvem er det som skal veilede i forhold til ulike yrkesvei hvem er det som skal hente fram informasjon sammen med deltaker</p>			
<p>at man er flink til å samhandle, samsnakke være enige om hva som skal gjøres, hvordan det skal gjøres, når det skal gjøres, hvorfor det skal gjøres, og hvis man ikke, hvis det ikke er bra nok av en annen grunn fordi vi ikke passer at tannhjulene ikke passer helt sammen i forhold til måltall og alt mulig så må man tørre å snakke sammen og se hvordan kan vi tilpasse det</p>			
<p>så det å tørre å spørre stille spørsmålstegn ved hverandre sin tjeneste.</p>			
<p>jeg tenker at det må være, det må være rom for å kunne komme med konstruktiv kritikk, det må være rom for å komme med forslag til å gjøre ting annerledes, og så må man kunne gjøre det, på en god måte og sammen tenke at vi skal bli bedre, og det tenker jeg sånn visst vi skal ha en ideell samarbeidsform så må i hvert fall de tingene de må være på plass,</p>			
<p>... har respekt for å tillit til at de ulike aktørene kan utføre altså bidra inn med sin kompetanse, men samtidig tenker jeg våge å åpne litt opp og stille noen spørsmålstegn ved måten ting blir utført på og gjort, og om det er mulig å gjøre det på andre måter...</p>			
<p>...vi alle må bli stadig bedre på samhandling i forhold til, altså alle må ha god kompetanseheving når det kommer nye retningslinjer og det ser jeg nå det er en ny gruppe med flyktninger som kommer og har helt andre behov, og det opplevde vi også i prosjektet...</p>			

Tredje trinn i av analysen avsluttes med å lage sitater fra kondensatene. Hensikten er å gi et innblikk i temaene som kommer frem i de ulike subgruppene (Malterud, 2012). Jeg lagde egne tabeller med oversikt over subgruppene og sitater fra kondensatene, og disse vil bli presentert i fjerde trinn av analyseprosessen.

Trinn 4 Fra kondensering til beskrivelser og begreper

Trinn 4 i Malteruds analysemetode består av å rekonstruere og konseptualisere innholdet fra kondensatene. Gjennom denne delen av prosessen skal det utvikles nye beskrivelser av fenomenene som kan bidra til å belyse problemstillingen og forskningsspørsmålene (Malterud, 2012). For å sikre at mine beskrivelser fortsatt gjenspeilet helheten i det originale materialet, tok jeg en grundig gjennomgang av den transkriberte teksten fra intervjuene. Malterud (2012) understreker at dette må gjøres i trinn 4 for å sikre studiens validitet. Jeg sammenlignet den transkriberte teksten fra de fire intervjuene, med innholdet i de meningsbærende enhetene som jeg hadde sortert og kodet i trinn tre. Jeg oppdaget noen flere meningsbærende enheter i original teksten, som jeg mente hadde betydning for nyansering av helheten. Jeg inkluderte disse meningsbærende enhetene i tabellene og justerte kondensatene, slik at de også gjenspeilet det som jeg hadde tilføyd. Etter å ha forsikret meg om at jeg hadde fått med meg helheten i materialet, startet jeg arbeidet med de analytiske tekstene.

I fjerde trinn skal forskeren ta utgangspunkt i de empiriske dataene og gjenfortelle det mest i øyenfallende innholdet fra subgruppene. Disse beskrivelsene av fenomenene gjøres i tredjeperson for å synliggjøre at dette er forskerens fortolkninger. De analytiske tekstene bidrar til å kommunisere resultatene fra studien, som til slutt oppsummeres i et presist og beskrivende navn for de ulike kategoriene (Malterud, 2012).

Malterud (2012) påpeker at kategorinavnene, som utgjør de endelige resultatene, vil være konsepter som er basert på det transkriberte materialet. I studier som bruker analysemetoden systematisk tekstkondensering, kan vi ikke forvente at vi finner tilbake til den enkelte intervjudeltakers konkrete utsagn i kategorinavnene. Årsaken til dette er at analysemetoden kombinerer ulike meningsbærende enheter som settes sammen på en ny måte, for å belyse problemstillingen og forskningsspørsmålene.

Etter å ha fastsatt kategorinavnene tok jeg en ny gjennomgang av det transkriberte materialet for å sikre at kategoriene gjenspeiler innholdet i det originale materialet, og for å se om jeg fant noe som kunne utfordre mine resultater og min forforståelse.

Malterud (2012) beskriver at trinn 4 i analyse prosessen ikke er avsluttet før resultatene diskuteres opp mot kjente teorier og tidligere forskning, og hun anbefaler å holde hovedfokuset på resultatene som er fremstår som originale og som er lite omtalt i tidligere forskning.

Mine analytiske tekster og beskrivelser vil bli presentert i de påfølgende avsnittene, sammen med tabeller med kategorinavn og sitater fra kondensatene fra de ulike subgruppene. For holde oversikt og skille beskrivelsene fra hverandre, har jeg gitt de ulike avsnittene samme navn som kodegruppen.

5.2 Presentasjon og drøfting av funn

I dette kapittelet vil jeg vil presentere funn fra de syv kodegruppene som jeg kom frem til gjennom analysen. I drøftingen av funnene vil jeg ta utgangspunkt i kategoriene som representerer funnene i de ulike kodegruppene.

5.3 Hva er karriereveiledning?

Uklare grenser, ulike definisjoner og ulik forståelse og metodikk

Veilederne forteller at deltakerne i integreringsmottak får karriereveiledning på skolen, gjennom ulike kurs, på NAV og på karrieresenteret. Innholdet og temaet for veiledningene som gis til deltakerne i integreringsmottak varierer, og gjelder ikke bare jobb og utdanning, men også hvordan deltakerne skal forholde seg til lover og regler og ulike offentlige systemer.

Veilederne har liten kjennskap til hvordan de andre veilederne gir karriereveiledning, og en av veilederne reflekterer seg frem til at veiledningen de gir kan være karriereveiledning, selv om de ikke kaller veiledningen de gir for karriereveiledning. En av veilederne påpeker at selv om de har det samme målet så kan ulikt ståsted og ulik faglig bakgrunn gjøre at de velger forskjellige måter å jobbe på. En veilederen mener det er uheldig hvis de gir ulik informasjon, da det kan føre til usikkerhet knyttet til hvem av dem som gir riktig informasjon og har kompetanse til å gi karriereveiledning.

I løpet av årene har de prøvd ulike metoder for veiledning, og de har gjennomført ulike typer kurs for deltakerne. Underveis har de evaluert og tilpasset innhold for å gi deltakerne best mulig karriereveiledning. En av veilederne påpeker at de har prøvd å være dynamiske i forhold til veiledningen som tilbys, selv om opplevelsen er at denne ikke bestandig har fungert like

bra. Det felles målet for prosjektet er at deltakerne i integreringsmottak skal lykkes, bli lettere integrert og bli plassert i en kommune som passer med kvalifikasjonene som personen har.

To av deltakerne gir uttrykk for karriereveiledningen helst bør gjennomføres som en planlagt individuell samtale mellom veileder og veisøker, mens gruppeveiledning i større grad brukes til formidling av informasjon. Samtidig så er alle deltakerne enige om at karriereveiledning ikke er begrenset til en metode som skal passe for alle veisøkere.

Veilederne mener karriereveiledningen må tilpasses til personen som trenger veiledning, og dette gjør at de kan velge mellom flere ulike metoder. Årsaken til dette er at bakgrunn og utdanningsnivå vil være forskjellig fra person til person, noe som medfører at den enkeltes behov for karriereveiledning vil være forskjellig. De påpeker at veiledningen er personavhengig, og at den som veilederen i stor grad bestemmer hvordan veiledningen blir.

Tabell 5 Funn - Ulikt og uavklart faglig grunnlag for karriereveiledningen

Kodegruppe: Hva er Karriereveiledning?		
Kategori: Ulikt og uavklart faglig grunnlag for karriereveiledningen		
Subgrupper		Utvalgte sitater fra kondensatene
1	Uklare grenser, ulike definisjoner og ulik forståelse og metodikk	«Siden deltakerne er forskjellige og trenger ulik karriereveiledning, så er det ikke en metode som kan skrives i stein, og som fungerer på alle. Vi har prøvd ulike måter og metoder og vi har endret underveis, etter å ha evaluert oss selv og hverandre.»
2	En prosess	«Jeg mener karriereveiledning er en prosess som starter når vi møter deltakerne for første gang og som pågår gjennom hele prosjektet.»
3	Kompetansekartlegging	«Det å få frem alt av uformell og formell kompetanse, og skape en bevisstgjøring av den uformelle kompetansen synes jeg er en del av karriereveiledningen.»

4	Bevisstgjøring av egen kompetanse – styrker og svakheter	«Jeg opplever ofte at veisøkeren ikke vet, hva de kan bruke kompetansen sin til, og da må vi jo jobbe oss inn i det uvisse for å få avklart dette. Du må vite noe om det du kan for å kunne lære nye ting, og vi må hjelpe dem med å sette ord på kompetansen sin.»
5	Utvikle valgkompetanse	«Jeg mener målet med karriereveiledningen er at de sitter igjen med en valgkompetanse. Hvis vi ikke klarer å veilede godt nok, må personen få lov til å prøve det ut selv. Kanskje jeg tar feil. Målet er jo at den enkelte skal se og skjønne mulighetene, og tenke igjennom hva de ønsker.»
6	Forskjell på veiledning og informasjon	«Så på mange måter gir jeg en kombinasjon av informasjon og veiledning. Det er ikke noe stort skille mellom dem, tenker jeg i hvert fall.»
7	Individuell veiledning kontra gruppeveiledning	«Det varierer hvordan veiledningen blir gitt og hvordan den utøves. Vi deler det inn i gruppeveiledning og individuell veiledning. I gruppeveiledningene gis det generell informasjon som deltakerne må ha. Når jeg gir informasjon så forteller jeg hvordan ting er, og dette må vi forholde oss til. Den individuelle veiledningen er mer en flytende samtale.»

En prosess

Karriereveilederen ser på karriereveiledning som en kontinuerlig prosess som pågår fra de møter deltakeren i integreringsmottak første gang og som fortsetter gjennom hele livet.

I løpet av prosessen går deltakerne gjennom ulike faser, og de må ta mange valg knyttet til egen karriere. Drømmene og målet kan endre seg underveis, men samtidig så vil det hjelpe

dem til å komme i gang med kompetansehevingen, slik at de får flere valgmuligheter. Karriereveiledningen skal hjelpe dem med å håndtere de ulike overgangsfasene mellom for eksempel skole og jobb og deltakerne i integreringsmottak møter flere veilederne som representerer ulike systemer gjennom prosessene de gjennomgår mens de er i integreringsmottak.

Kompetansekartlegging

Veilederne påpeker at kompetansekartlegging og bevisstgjøring av egen kompetanse er en nødvendig del av karriereveiledningen. Gjennom karriereveiledningen vil veisøkeren lære å sette ord på egen kompetanse, noe som danner grunnlaget for videre læring. Dette mener veilederne er spesielt verdifullt for veisøkere som har utdanning og erfaring fra andre land, fordi de gjennom kartleggingen samtalen med veileder kan få innsikt i hvordan de kan anvende formell og uformell kompetanse i det norske samfunnet. Karriereveileder mener en kompetansekartlegging gir god oversikt, men påpeker at karriereveiledning innebærer noe mer enn bare kompetansekartlegging.

Bevisstgjøring av egen kompetanse – styrker og svakheter

Veilederne påpeker at alle mennesker har en karriere, selv om erfaringsbakgrunnen og utdanningsnivået varierer, som ny i et samfunn er det viktig å vite hva kompetansen kan brukes til. Utforskende dialog brukes som metode for å få oversikt over hva veisøkeren har lyst til og for å avdekke uformell kompetanse. Kompetansekartleggingen fører til en bevisstgjøring, som hjelper veisøkeren med å forstå hvordan de kan bruke den kompetansen de har. Dette kan være både formell og uformell kompetanse.

Det hender at veilederne møter på motstand hos veisøkeren underveis i kompetansekartleggingen, og da prøver de å avdekke hva som er den bakenforliggende årsaken til motstanden. Dette gjør de for å hjelpe veisøkeren med å håndtere utfordringene de har, slik at de kan utvikle seg videre.

Utvikle valgkompetanse

Et av målene for karriereveiledningen som trekkes frem av veilederne, er utviklingen av valgkompetanse. Valgkompetansen utvikles ved å gi veisøkeren oversikt over mulighetene som finnes, og tanken er at det vil være lettere for dem å ta gode valg for karrieren basert på egne ønsker når de har oversikt.

Tilretteleggingen for utvikling av valgkompetanse kan innebære at personen får prøve ut det de ønsker, dersom det viser seg at veiledning gjennom dialog ikke er tilstrekkelig. Det hender jo at veilederen kan ta feil, og ved å gi veisøkeren praktiske erfaringer så vil det gjøre det enklere å forstå egne muligheter og begrensninger. Dette bidrar til utvikling av kompetanse som muliggjør bevisste valg om egen fremtid. En av veilederne konkluderer med at valgkompetanse og kjennskap til egne muligheter, vil være nyttig for både individ og samfunn i et større perspektiv, da individene vil vokse når de kjenner til valgmulighetene.

Forskjell på veiledning og informasjon

Veilederne forteller om ulike måter å veilede på. En av veilederne gir mye informasjon og anser dette som en del av veiledningen der hun veileder personen om hva hen bør gjøre, slik at de får hjelp til å endre kurs i livet.

Karriereveilederen mener det er en klar forskjell mellom veiledning og det å gi informasjon. I veiledningen starter hun med blanke ark og lytter aktivt. Dette gjør hun for å unngå å overøse personen med informasjon uten å kjenne bakgrunnen til veisøkeren. Hun mener det å gi informasjon er mer direkte og en forklaring av hvordan ting er, mens veiledningen er en prosess. Underveis i prosessen skal de i fellesskap komme frem til et mål. Samtidig påpeker hun at det er veisøker som skal finne veien, fordi hun som veileder aldri kan gi noe fasit på hvordan andre skal leve livet sitt. Hennes jobb er støtte veisøkeren underveis i prosessen.

Individuell veiledning kontra gruppeveiledning

Veiledningen som gis til deltakerne i integreringsmottak handler i stor grad om å forberede dem på hvordan det er å bo i det norske samfunnet. Deltakerne får veiledning om utdanningssystemet og om hvordan de kan gå frem for å få seg jobb. Veiledningen gis både individuelt og i grupper, og det varierer hvor mye deltakerne har behov for å lære og hvor mye det er som er kjent fra før. En av veilederne påpeker at i den individuelle veiledningen brukes dialog som metode, mens gruppeveiledningen i større grad er formidling av informasjon om ulike tema. Det er stor variasjon i hvor mye kunnskap deltakerne har fra før, og hvor mye de må lære om hvordan det er å bo i Norge. Dette avhenger av deltakernes utdanningsnivå og kulturelle bakgrunn. Informasjon om hvordan samfunnet fungerer, kosthold, boforhold og utdanningssystemet gis gjerne i større grupper.

5.4 Uenighet om faglig grunnlag for karriereveiledningen

Funn viser at deltakerne i studien har et ulikt og uavklart grunnlag for karriereveiledningen som tilbys i prosjektet og dette bekrefter McMahon (2014) poeng om mangfoldet av karriereveiledningsteorier og mangelen på konsensus.

McMahon (2014) påpeker at det store utvalget av karriereveiledningsteorier skaper et behov for å systematisere slik fagfeltet blir mer oversiktlig. Et stort utvalg av teorier kan lett føre til forvirring og usikkerhet, og i noen tilfeller kan dette føre til at karriereveilederne velger en bestemt teori og holder fast ved den. Savickas (2015) argumenterer for at de ulike karriereveiledningsteoriene og metodene lever side om side og utfyller hverandre, og at karriereveilederne virker tilfredse med den faglige friheten og muligheten til å tilpasse veiledningen til den enkeltes behov.

Ulik fagligforståelse og valgt metodikk kan medføre at veilederne vektlegger ulike ting i tverrfaglig samarbeid, mens «kryssende særinteresser og forskjellige perspektiver» (Lauvås & Lauvås, 2004, s. 18) også vil ha betydning. Veilederne i prosjektet «Karriereveiledning for NAV-brukere» (Kjærgård et al., 2019) beskrev den felles strategien de hadde utviklet som en styrke i samarbeidet fordi den førte til at flyktningene slapp å forholde seg til de ulike etatenes institusjonelle logikk og de kunne få umiddelbar tilbakemelding på om karriereplanen var gjennomførbar. Deltakerne i denne studien ga ikke uttrykk for at de hadde en felles beskrivelse og forståelse av karriereveiledningen i prosjektet.

Jeg vil derfor argumentere for at systemteori kan være et verktøy som gir oversikt og skaper helhet, og det vil gjøre det enklere å finne frem til det som er relevant (Patton & McMahon, 2014). Systemteori setter ting i relasjon til hverandre, og bevisstheten som oppstår ved å se ting i sammenheng, bidrar til innsikt og kunnskap om barrierer for karriereutvikling (Patton & McMahon, 2014). Det felles perspektivet og tverrfaglig samarbeid vil bidra til å sikre kvalitet og ivaretagelse av brukerens interesser i samarbeidet om å skape et helhetlig tilbud om karriereveiledning (Lauvås & Lauvås, 2004).

5.5 Veileder, veisøker og tolk

Kjennskap til veisøker gjennom relasjoner

Veilederne får ofte spørsmål knyttet til jobb og utdanning, og alle sier de gir karriereveiledning til deltakerne på en eller annen måte. Veilederne forteller at de må kjenne veisøkeren eller mennesketypen godt for å kunne gi god veiledning. Dette innebærer at de må ha kjennskap til personens bakgrunn og hvilke rammer de har ellers i livet sitt for å kunne veilede dem mot målet som de ønsker å nå. For å få denne kunnskapen om veisøkeren må veilederen skape trygghet og tillit, slik at de kan få innsikt i hva den andre tenker og forstår. Veilederne påpeker at de må være åpne til sinns og vise interesse for personen de møter.

Dette er spesielt viktig i møtet med veisøkere som kommer fra en annen kultur, da utgangspunktet for hvordan veisøker og veileder forstår og opplever verden, er så forskjellig. En av dem påpeker at hvordan de tenker om personen de møter, har betydning for relasjonen mellom veileder og veisøker og hvordan veisøkers opplevelse av veilederen vil bli. De forteller om tidligere opplevelser der veisøkeren har avbrutt veiledningen fordi de ikke har lyktes med å skape en tillitsfull relasjon med veisøker. Når dette har skjedd har en av veilederne opplevd at veisøkerne gir uttrykk for at de ikke er fornøyd og at de opplever at veilederen ikke forstår hvordan de har det eller og hva de ønsker, og at dette er årsaken til at de avbryter veiledningen eller ignorerer det veilederen sier fordi det ikke oppleves som meningsfullt.

Å skape en god relasjon krever ofte mer enn ett møte med veisøkeren, fordi veisøkerne kan oppleve situasjonen som uvant. Deltakerne i integreringsmottak har gjerne andre ting i livet som fortsatt er uavklart. Veilederne har et inntrykk av at det oppleves som vanskelig å tenke på fremtidig karriere, de første ukene etter at deltakerne har kommet til integreringsmottaket.

Tabell 6 Veileders rolle – utvalgte sitater

Kodegruppe: Veileders rolle		
Kategori: Fokuset i karriereveiledningen dreies fra veisøker mot tolken, samarbeidspartene og prosjektmål		
Subgrupper		Utvalgte sitater fra kondensatene
1	Kjennskap til veisøker gjennom relasjoner	«Hvis jeg skal gi god veiledning, så må jeg kjenne personen ganske godt.»
2	Relasjonsbygging	«Jeg mener det er viktig å møte dem med respekt for å bygge tillit. Hvis de ikke har tillit til meg, så lytter de heller ikke til det jeg sier. Det er viktig å gi dem litt tid, og jeg må være tålmodig.»
3	Veisøkers premisser	«Individuell karriereveiledning skal etter min mening gis på deltakernes premisser, og jeg likte godt at dette inngår i en av definisjonene til karriereveiledning.»
4	Bruk av tolk	«For å få en god samtale er det viktig å være åpen, men tolken gjør noe med samtalen. For vi er jo ikke bare to vi er tre.»
5	Forventninger til egen kompetanse	«Jeg opplever at mange har en forventning om at hvis de bare lærer seg norsk så kan de jobbe som f.eks. sykepleier.»
6	Realitetsorientering	«Jeg mener at karriereveiledningen skal føre til at deltakeren også får innsikt i hva som kan være vanskelig.»
7	Jeg – du - vi - den andre	«Jeg mener vi burde ha snakket med personen sammen på et tidligere

		tidspunkt, og ikke bare diskutere sakene i prosjektgruppa.»
--	--	---

Relasjonsbygging

Karriereveilederen påpeker at fokus i første møte er å bli kjent, skape en relasjon og trygghet, slik at veisøkerne kan «lande» i situasjonen. Å komme frem til et langsiktig mål for fremtidig karriere, kommer i andre rekke. En av de andre veilederne bekrefter at det ikke er tilstrekkelig å vite hva personen heter og hvordan de ser ut, og at det er viktig å bruke tid på å snakke om familien, hvordan personen har det og la dem fortelle om egen bakgrunn før karriereveiledningen starter.

For å skape en god relasjon med veisøker, mener veilederne det er viktig å vise deltakerne respekt. Gjensidig respekt er en forutsetning for å få tillit, og uten tillit vil ikke veisøkeren lytte til det veilederen sier. Veilederen opplever at hun får respekt ved å være profesjonell og tålmodig, men hun erkjenner også at det er naturlig at veisøkeren kan ha et bedre forhold til en annen, fordi personkjemi også har betydning for relasjonen.

Veilederne skaper trygghet gjennom å være imøtekommende, og bruker kroppsspråket aktivt ved å smile og se veisøkeren i øynene. De er avventende til de har oppfattet om veisøkeren synes det er greit å håndhisse eller ikke, da dette varierer avhengig av veisøkerens kulturbakgrunn. De tilbyr gjerne kaffe eller te for at deltakeren skal føle seg velkommen. Veisøkeren skal vite at dette er en fortrolig samtale, og de lukker døra til kontoret for å skape trygghet. Dersom veisøkeren har behov for tolk så avtales dette i forkant. Hvis personen er frustrert, påpeker veilederne viktigheten av å bevare profesjonaliteten og tålmodigheten i situasjonen. Alt dette gjøres for å sikre en god start på veiledningen.

Karriereveiledning som utøves gjennom relasjoner og dialog, krever kompetanse og felles forståelse. For å sikre at veisøker og veileder snakker om det samme, er det nødvendig å ha en samtale som går litt frem og tilbake, og kanskje må de gå noen ekstra runder for å være helt sikker. Dette er spesielt viktig dersom det brukes tolk i veiledningen.

Veisøkers premisser

Alle veilederne mener veisøkerens ønsker og behov, må være utgangspunkt for karriereveiledningen. Den som trenger karriereveiledning må være kjent med tilbudet og veiledningen som gis må være faglig fundamentert. En av veilederne påpeker at hun mener

det er for tidlig å forvente at deltakerne skal orientere seg mot karrieresenteret fra første dag i integreringsmottaket da de har behov for å roe seg ned og få oversikt over situasjonen. I tiden fremover planlegger de å ha en mer kontinuerlig oppfølging av deltakerne, og fokuset vil være deltakernes situasjon, kompetanse og ønsker for fremtiden. En av de andre veilederne mener at egne premisser eller systemaktørens premisser ikke kan være utgangspunkt for veiledningen, og synes at gruppeveiledning heller ikke nødvendigvis skjer på deltakernes premisser.

En av veilederne forteller at de ytre rammene i hennes hverdag må være på plass, for at hun skal kunne gi karriereveiledning. Hun må ha overskudd og tid, hun må ha informasjon om personen, og vite litt om situasjonen personen er i, før veiledningen. Veilederne gir uttrykk for at de har tydelige forventninger til deltakerne i integreringsmottak i forhold til oppmøte, fravær og hvordan kommunikasjonen mellom veileder og deltaker skal foregå.

Bruk av tolk

Deltakere som kan kommunisere på norsk, blir spurt om hvilket språk de foretrekker å bruke. Det er viktig at både veisøker og veileder har en god forståelse av hverandre under veiledningen, og at spørsmålet om behov for tolk er avklart på forhånd. Når veiledningen foregår på norsk, snakker veilederen sakte og tydelig, og unngår bruk av metaforer. Hvis det ikke er mulig å kommunisere på norsk, skaffer veilederen enten en lokal tolk eller en telefontolk. Lokale tolker brukes bare dersom deltakeren synes det er greit. Veilederne erfarer at bruk av tolk påvirker veiledningssamtalen fordi de er tre deltakere i veiledningssamtalen istedenfor to. De opplever at det oppstår misforståelser i forhold til hva personen sa, og det tolken oversatte. En av veilederne foretrekker en usynlig telefontolk, slik at samtalen i større grad foregår mellom veisøker og veileder, istedenfor mellom veisøker og tolk.

Forventninger til egen kompetanse

Veilederne opplever at deltakerne har en forventning om at utdanningen de har fra hjemlandet vil gi dem de samme karrieremulighetene som i hjemlandet, når de har lært seg norsk. Samtidig så opplever veilederne at dette ikke nødvendigvis er tilfellet. Årsaken kan være strenge formelle krav til utdanningen i Norge, eller at arbeidsgiveren ikke likestiller utenlandsk fagutdanning med norsk utdanning. En av veilederne mener de må tørre å fortelle deltakerne hva konsekvensene vil være for både veisøker og veisøkerens familie, dersom de tar opp lån for å ta mer utdanning selv om de faglige forutsetningene ikke er tilstede. En av de andre

veilederne påpeker at mange dører kan lukkes for denne målgruppa, dersom de ikke får tilstrekkelig og god veiledning på et tidlig tidspunkt.

Realitetsorientering

Det finnes ikke fasitsvar på hvordan et menneske skal velge å leve livet sitt, og veilederne påpeker at de må ta utgangspunkt i den enkeltes drømmer og mål for fremtiden. Det er viktig å se hele mennesket og livssituasjonen til den enkelte. Karriereveilederen mener det er viktig å ikke stenge for veisøkerens drøm om å nå et mål, da erfaringen viser at mange kan klare å nå målene sine selv om veien er lang og det tar tid. Hun mener det er viktig å støtte veisøkeren i denne prosessen slik at de blir motiverte og føler anerkjennelse for valgene de tar. Underveis i prosessen kan målene endre seg, men veisøkeren vil likevel utvikle verdifull kompetanse underveis. Ved å anerkjenne veisøkerens drømmer, styrkes mestringstroen hos veisøker og dette kan bidra til at de lykkes med å fullføre videregående utdanning, selv om drømmen om å bli for eksempel lege eller advokat skrinlegges på veien. Å finne en god balanse mellom drømmer og realiteter kan oppleves som utfordrende, da veileders realitetsorientering kan føre til at drømmene blir knust på veien.

En av de andre veilederne påpeker viktigheten av at veisøkeren vet hva som kreves for å nå målene, og at deltakerne må vite hvilke hindringer kan møte på veien mot målet. Mange av deltakerne i integreringsmottak mangler kjennskap til de norske systemene, og hvordan de kan og ikke kan, bruke den kompetansen de allerede har. Hvis veilederen opplever at deltakerens bruker lang tid på å utvikle nødvendig kompetanse, inviteres deltakerne til en ny veiledning for å reflektere over egen utvikling. Dette gjøres for at veilederen ønsker å bruke egen erfaring til å hjelpe personen med en kursendring dersom det er nødvendig. En av veilederne mener at realitetsorienteringen og veileders fordommer om hva som er mulig for deltakerne å få til, kan hindre veisøkeren i å få veiledning i hvordan de kan oppfylle drømmene sine. Karriereveilederen påpeker viktigheten av å støtte og oppmuntre veisøkeren på veien mot drømmene, siden veisøkeren er i en kontinuerlig utviklingsprosess der målene og drømmene kan endre seg underveis. Personen må uansett starte kompetansebyggingen utfra eget ståsted, uavhengig av om ambisjonene krever mye eller lite utdanning og veilederen må ikke stoppe veisøkeren, bare fordi de selv tror at drømmene er uoppnåelig, men heller oppmuntre til innsats.

Jeg - du – vi – den andre

Veilederne synes det er nyttig å kunne diskutere enkeltsaker med hverandre. Da får de samlet informasjonen som alle veilederne har om deltakerne og de får større innsikt i hva de kan gjøre for å tilrettelegge for at den enkelte deltaker skal nå målet sitt. Noen ganger er de uenige om hva som er den beste løsningen, men de prøver å bli enig. De påpeker at personen må kunne ombestemme seg underveis.

I prosjektet har aktørene en felles veiledning med deltakerne i integreringsmottak, denne kaller de både for andre veiledning og trepartssamtale. Denne felles samtalen gjennomføres like før deltakeren skal skrives ut av integreringsmottaket, og er gjerne den siste samtalen flere av veilederne har med deltakeren. I forkant av fellesveiledningen får veisøker informasjon om hensikten med fellesveiledningen og de får vite at bosettingskommunen ønsker informasjon om hvor langt de har kommet i norsk opplæringen og hvilke mål de jobber mot. De ulike aktørene snakker hver sin gang, og de stiller oppfølgingsspørsmål underveis dersom de opplever at det er nødvendig.

En av veilederne forteller at de kan bruke samtalen til å fjerne eventuell usikkerhet hos veisøkeren siden mange av aktørene er samlet, og det har hun opplevd som nyttig. En av de andre veilederne forteller at hun har inntrykk av at det oppleves som trygt for veisøker at programrådgiveren er tilstede, og hun opplever dette som positivt. En annen påpeker at veilederne ikke kan bestemme hvordan en deltager opplever situasjonen, men at de gir god informasjon i forkant, slik at deltakeren vet bakgrunnen for møtet. De forteller til veisøkerne at de selv bestemmer hva innholdet i samtalen skal være, slik at de skal få en forståelse av at det ikke er en form for avhør. Hun sier også at det er viktig å gi deltakerne en fluktrute, slik at de kan komme seg ut av situasjonen dersom de opplever den som ubehagelig.

Felles veiledningen som gjennomføres i forbindelse med bosetting, oppleves som rutinepreget av en veileder og hun mener innholdet i veiledningen er tilfeldig og lite relevant for deltakerne. Det er det samme som skjer hver gang, og strukturen på samtale ble bestemt, etter et alle hadde gitt tilbakemelding på et forslag fra prosjektlederen. Noen av deltakerne er klare og har tydelige spørsmål, mens andre er mer tilbakeholdne. En veileder forteller at når aktørene snakker, kan deltakerne ofte være passive, og de deltar ikke i dialogen. Noen ganger oppleves det som at de har mest lyst til å komme seg ut av hele situasjonen.

Veilederne har opplevd at deltakerne har brast i gråt underveis i veiledningen, og da har de valgt å avbryte felles veiledningen. En av veilederne opplever at de profesjonelle aktørene har mye de ønsker å ta opp med veisøkeren, og at det er lett å glemme at tolken må få tid til å oversette underveis. Hun er også usikker på om deltakeren klarer å oppfatte og forstå alt som blir sagt på grunn av at det er mye som skal sies i løpet av timen som er satt av til formålet. Det er liten tid til bearbeiding av informasjonen underveis i samtalen, og det påpekes at de kunne vært flinkere til å reflektere sammen både før og etter veiledningen.

En veileder mener fokuset i den felles veiledningen er å gi deltakeren informasjon, og er overrasket over at de individuelle planene fremstår som nesten identiske med de første kartleggingsnotatene, og at dette har virket problematisk for en deltaker som hadde gitt uttrykk for at de hadde kommet frem til at de hadde ombestemt seg. Hun forteller at fellesveiledningen oppleves som et møte med systemet der fokuset er å få folk fortrest mulig videre. Den felles veiledningen virker som en praktisk overføringssamtale til bosettingskommunen, og ikke som en karriereveiledning.

Karriereveilederen gir uttrykk for at hun gjerne skulle møtt deltakeren på et tidligere tidspunkt sammen med de andre veilederne, og ikke bare diskutere sakene i prosjektgruppa.

5.6 Fokuset flyttes vekk fra veisøker

Funn viser at veiledernes fokus i det tverrfaglige samarbeidet om karriereveiledning dreies vekk fra veisøker, mot tolken, samarbeidspartene og prosjektmål, til tross for at informantene er enige om at karriereveiledningen skal skje på veisøkerens premisser.

Dette bekrefter Patton & McMahon (2014) poeng om at vi fortsatt mangler teorier og metodikk som kan brukes til karriereveiledning i komplekse sammenhenger. Mine informanter påpekte viktigheten av å ha god kjennskap til veisøker og veisøkers livssituasjon, fordi veisøkers kompetanse sammen med andre faktorer som økonomi og familiesituasjon vil ha innvirkning på både muligheter og hindringer for karriereutvikling og ville ha betydning for karriereveiledningen.

Det endrede fokuset kan illustrerer at uavklarte verdier og mål for det tverrfaglige samarbeidet om karriereveiledning, kombinert med ønsket om effektiv «ressursutnyttelse» (s. 18) har betydning for brukeren av tjenesten. Et tverrfaglig samarbeid er en dynamisk prosess, der

sosiale relasjoner og maktbalansen mellom partene spiller inn på resultatet, og det kan ikke tas for gitt at alle har et reflektert og bevisst forhold til sin egen rolle og andres rolle i samspillet (Lauvås & Lauvås, 2004).

Diedrichs (2013) argumenterer for at tolkens sentrale og aktive rolle har betydning og at denne skapes som en del av interaksjonen i den lokale konteksten. Dette blir imidlertid ikke problematisert og diskutert i det svenske VINN-prosjektet, fordi samarbeidspartene i prosjektet anså tolken som en nøytral videreformidler objektiv informasjon og de var mer opptatt av å problematisere om tolken møtte opp på riktig sted, til riktig tidspunkt. Informantene i prosjektet beskrev en opplevelse av tolken hadde språklige utfordringer i oversettelsen av faguttrykk til kandidatens morsmål, noe tolkene selv bekreftet i individuelle intervjuer. Mine informanter forteller om usikkerhet knyttet til veisøkernes forståelsen av innhold i karriereveiledningens, selv om de informerer om hensikten med veiledningen fordi det er så mye informasjon som skal formidles.

På den annen side argumenterer Sundelin (2015) for at de språklige barrierene kan håndteres hvis partene samarbeider om å skape mening. De språklige barrierene har betydning for balansen mellom partene, og nyankomne flyktninger opplevde flere utfordringer på grunn av karriereveiledningens mange begreper og konsepter til tross for aktiv bruk av samtaleteknikker og karriereveilederne i studien ga uttrykk for en følelse av utilstrekkelighet og tvil knyttet til egne ferdigheter (Sundelin, 2018b).

Mine informanter forteller felles veiledning i prosjektet ble brukt til å formidle praktisk informasjon, de fikk en opplevelse av et møte med systemet der fokuset var å få folk forrest mulig videre. Det var satt av lite tid felles refleksjoner, og de opplevde den felles veiledningen som rutinepreget og lite relevant.

På bakgrunn av dette vil jeg argumentere for at Patton & McMahon (2014) metateoretiske rammeverk STF, kan være et nyttig verktøy i utviklingen av tverrfaglig samarbeid om karriereveiledning. Dette begrunnes med at STF vil hjelpe samarbeidspartene til å identifisere nøkkelfaktorer som har innvirkning på både prosess og innhold, samtidig som det illustrerer relasjonene mellom aktørene noe som gir et utgangspunkt for å diskusjoner og refleksjoner om hvordan interaksjonen mellom de involverte spiller inn på karriereveiledningen. Jeg vil poengtere at et tverrfaglig samarbeid uten et åpent, kritisk og reflektert forhold til de ulike spørsmålene som dukker opp, reduserer mulighetene til positive endringer og at dette kan

oppleves bekvemt, men resultatet av samarbeidet er at alt stort sett blir som før (Lauvås & Lauvås, 2004).

5.7 Metodikk

Forutsetninger for veiledning

Deltakerne i integreringsmottak skal ha et individuelt tilpasset program som inkluderer karriereveiledning, og som de har forpliktet seg til å følge, når de takket ja til plassen i integreringsmottaket. Karriereveilederen påpeker at dette gjør at deltakerne skiller seg fra andre veisøkere som oppsøker karrieresenteret på frivillig basis, og som gjerne har et mål, og som ønsker veiledning om hvordan de kan nå målet. En av de andre veilederne mener deltakerne trenger tid til å få oversikt over situasjonen, før de er mottakelig for karriereveiledning. De har gjerne mange uavklarte spørsmål knyttet til øvrig familie, økonomi og eventuell oppholdstillatelse og dette kan oppleves som vanskelig. I tillegg er det behov for å bruke tolk i veiledningen av deltakerne i integreringsmottak, noe som oppleves som et forstyrrende element i veiledningen og som påvirker dialogen som er en mye brukt metodikk i karriereveiledning. For å etablere en relasjon med deltakerne, mener veilederne det er behov for god tid og gjerne flere samtaler, slik at de kan jobbe mot målet i fellesskap.

Karriereveilederen bruker mye tid i første møte med deltakerne til å forklare hva karriereveiledning er og hvordan karrieresenteret jobber for å hjelpe veisøkere. Hun har en opplevelse av at mange gruer seg før de kommer da de ikke vet hva som venter dem. Veiledning er et begrep som ikke finnes i alle språk og det oppleves som vanskelig å oversette til deltakerne. Siden veiledningen er pliktig for deltakerne kan det oppleves på en annen måte å bli sendt til karrieresenteret enn hvis de hadde oppsøkt dem frivillig på et senere tidspunkt. Karriereveilederen påpeker at det er viktig at deltakeren får en opplevelse av at veilederen vil dem vel og at veilederen ønsker å være en samtalepartner og støttespiller, selv om deltakerne er forpliktet til å komme på karriereveiledning. De ulike nasjonalitetene i integreringsmottakene hadde ulike tilnærming til sitt første møte på karrieresenteret. Tyrkerne hadde snakket sammen og nye deltakere fikk informasjon fra andre deltakere, mens syrerne og eritreerne i mindre grad fikk informasjon fra sine landsmenn i integreringsmottaket.

Kulturelle forskjeller

Deltakerne i integreringsmottak har en annen kulturell bakgrunn og det kan være flere ting som personen trenger hjelp til å forstå når det gjelder det norske samfunnet. I starten har de gjerne en fase der de har behov for å lande i sin nye tilværelse på mottaket, og da opplever veilederne at de ikke er så mottakelig for informasjon. Dette gjør at de mener at karriereveiledningen må gis i flere omganger, slik at deltakerne får tid til å bearbeide informasjonen og kan jobbe med å utvikle en plan for egen karriere. Noen av deltakeren har en skolebakgrunn og erfaringer som oppleves som lite relevante for det norske arbeidsmarkedet og må lære mye nytt før de er klare for arbeidslivet, mens andre har høy utdanning fra hjemlandet og en av veilederne opplever det som rart at de ikke har flere spørsmål om ønsker om individuell veiledning.

Veilederne forteller at karriereveiledningen er spesielt viktig for deltakerne i integreringsmottak som ikke er kjent med de norske systemene. De har behov for informasjon om hva som kreves for å få jobb og hvilke muligheter som finnes. Deltakerne kan ha behov for å gjøre et karriereskrifte, fordi det ikke er mulig å få jobb i Norge innenfor det yrket de hadde i hjemlandet. En av veilederne påpeker at det kan være vanskeligere å veilede en person som kommer fra en annen kultur, da det er lett å glemme hvilket utgangspunkt og hvilke forutsetninger den andre har, fordi veisøkeren kommer fra en kultur som er ukjent for veilederen.

Tabell 7 Metodikk – utvalgte sitater fra kondensatene

Kodegruppe: Metodikk		
Kategori: I utakt med veisøkerens behov		
Subgrupper		Utvalgte sitater fra kondensatene
1	Forutsetninger for veiledning	«Personene som jeg veileder og som kommer fra integreringsmottak, skiller seg fra andre personer som jeg veileder ved at de er sendt til

		meg. De har ikke valgt det selv.»
2	Kulturelle forskjeller	«Deltakerne har ofte en helt annen kulturell bakgrunn som jeg må ha kjennskap til for å klare å se verden fra deres perspektiv, slik at jeg kan møte deres behov for karriereveiledning. Jeg mener karriereveiledningen er spesielt viktig for de som ikke er norsk. De må vite hvilke muligheter de har for å få jobb og hva som kreves, fordi det kan være veldig forskjellig fra landet de kommer fra»
3	Den åpne dialogen	«I veiledningen som vi gir til deltakerne i integreringsmottak er på en måte pålagt å følge et fastsatt skjema og intervjue dem. Dette har jeg tatt opp flere ganger da jeg gjerne skulle hatt den første samtalen til å bygge tillit og skape trygghet.»
4	Karrierkurs	«Kursene gir oversikt over utdanningsmuligheter og jeg opplever at deltakerne åpner seg på en annen måte når de får mer kunnskap. For at de skal klare å ta gode valg, så er min erfaring at de må ha tid.

		Det er ingen som kan gjøre gode valg etter en uke.»
5	Resultat og oppfølging av karriereveiledning	«Hvis veisøkeren gir tilbakemelding på at nå har jeg fått mange svar og jeg er så motivert, og jeg opplever at personen er tryggere og sikrere i hva som er mulighetene og valgene for veien videre, så mener jeg veiledningen er effektiv. Men det er ikke alltid vi opplever det, og spesielt ikke med deltakerne i integreringsmottak, og det er vanskelig å måle om den første veiledningen har vært effektiv.»

Åpen dialog

I den første veiledningen av deltakerne, følger karriereveilederen et fastsatt skjema som er felles for alle integreringsmottakene. Dette oppleves nærmest som et pålagt intervju av veilederen og ikke som et godt utgangspunkt for en første samtale for å bli kjent med deltakeren. Karriereveilederen har flere ganger tatt dette opp som en problemstilling i prosjektgruppa, da hun gjerne skulle brukt første møte til å bygge tillit, da veisøkeren har behov for å snakke om andre ting, enn det skjemaet er ment for.

Veiledning og karriereveiledning har gjerne et faglig utgangspunkt som er systematisert og skjematisk, men samtidig er dialogen fleksibel, slik at den kan tilpasses veisøkerens behov og respons underveis. Dialog som metode er sentral i karriereveiledning, og etter tre-fire samtaler er det ønskelig å ha god oversikt over kompetansen og mulighetene til veisøkeren. Veilederne påpeker at den utforskende dialogen bidrar til å heve kvaliteten i veiledningen, og den pålagte malen som skal brukes i prosjektet blir lagt bort noen ganger, fordi dialogen har tatt en helt annen retning, og det er ingen steder i skjemaet der dette kan fylles ut. Veiledninger

som ikke følger den forhåndsbestemte malen oppleves som bedre og mer meningsfylte av karriereveilederen.

Erfaringer med karrierekurs

Deltakeren får tilbud om karrierekurs i tillegg til de individuelle veiledningene og fellesveiledningen. Karrierekursene gir deltakerne oversikt over utdanning- og jobbmuligheter. Veilederne opplever at deltakerne åpner seg på en annen måte når de får mer kunnskap om mulighetene. Kursene starter som med et felles informasjonsmøte der NAV og karrieresenteret har ansvar for det faglige innholdet. I starten av prosjektet hadde de et felles kurs, men dette ble senere delt i to ulike kurs. I mellom kursene har deltakerne tilbud om individuell yrkesveiledning hos NAV. Målet er å gi deltakerne nok bakgrunnskunnskap til å ta valg for egen karriere.

Resultat og oppfølging

Karriereveiledningen skal føre til at personen får god oversikt over egen erfaring, formell og uformell kompetanse, og hva denne kan brukes til. Veiledningen skal bidra til at personen blir motivert og får hjelp til å avgrense mulige veier videre. Veiledningen oppleves som nyttig dersom personen har fått med seg litt mer kunnskap enn det den hadde når den kom til veiledningen. En veileder mener at karriereveiledningen er effektiv når veileder og veisøker har forstått hverandre og personen opplever å ha fått god hjelp. Hvis veisøkeren i tillegg gir tilbakemelding på at de er motivert og har fått svar på spørsmålene sine, og veilederen i tillegg opplever at de er trygge på mulighetene de har og hva de må gjøre for å nå målet sitt, så har de hatt en effektiv veiledning. En av veilederen mener at hvis deltakeren selv tar styringa og gir uttrykk for hva hen har tenkt å gjøre videre etter å ha fått veiledning, da er det et godt faglig arbeid som er grunnlaget for veiledningen. Karriereveilederen opplever imidlertid at det ikke er alltid at deltakerne i integreringsmottak gir uttrykk for at de vet hva de vil etter første veiledning, og mener det er vanskelig å måle om en veiledning er effektiv eller ikke. En av de andre veilederne mener effektivitet handler om hvor mye informasjon og veiledning hun klarer å gi til veisøkeren i løpet av en time, og at dette avhenger av hvordan hun opptrer i veiledningen.

5.8 I utakt med veisøkerens behov

Funn viser at det tverrfaglige samarbeidet om karriereveiledning av nyankomne innvandrere er i utakt med veisøkerens behov, og dette bekrefter kritikken mot de etablerte karriereteoriene fra Leun & Yuen (2012) som påpeker at praksis og metodene er kulturbasert og dermed ikke så lett å overføre til nye kontekster, og Long & Pearce (2011) som hevder at de objektive og fastsatte kategoriene teoriene er basert på er lite anvendelig og egnet til å forklare karriereutviklingen til andre enn den vestlige middelklassen (referert i McMahan, 2014, s. 13-15).

Et likeverdig samspill og samarbeid med veisøkerne kan bidra til å finne løsninger på veisøkernes problemstillinger. Lauvås & Lauvås (2004) mener det er tankevekkende at profesjoner som vektlegger frihet, selvbestemmelse og lojalitet ikke inviterer til brukermedvirkning i større grad.

Hvordan vi blir sett av andre spiller også inn, hvis vi blir sett på som et objekt kan følelsen av avmakt oppstå. For å opptre etisk må vi «møte den andre [...] med ansvar, respekt, åpenhet og tillit» (s. 54). Å bli sett av andre er en forutsetning for «at vi skal leve og utvikle oss som mennesker» (Eide et al., 2003, s. 44-54).

Mine informanter poengterer at de nyankomne innvandrerne skiller seg fra andre veisøkere og trenger tid til å få oversikt over situasjonen til øvrig familie, økonomi og oppholdstillatelse før de er klar for karriereveiledning. I det første møtet brukes et fastsatt skjema som er felles for integreringsmottakene og dette oppleves nærmest som et pålagt intervju og ikke som et godt utgangspunkt for å bli kjent med deltakeren.

McMahan (2014) argumenterer for at det eksisterer et stort behov for karriereteorier som er kultur og kontekst sensitive, og forskning for å finne ut om karriereteorier som har vitenskapsteoretisk forankring i konstruktivismen og sosial-konstruktivismen kan tilpasses behovene til ikke-vestlige kulturer slik Watson et al. (2011) antyder (referert i McMahan, 2014).

Arulmanis (2011) forskning viser at karriereprogrammer som er tilpasset konteksten de brukes i, er mer effektiv enn karriereprogrammer som har en mer generell og universell utforming. Ulike antagelser om karriere gjør at metoder og rammer for karriereveiledning som fungerer godt i en kultur, ikke nødvendigvis egner seg like godt i karriereveiledning av mennesker fra

andre kulturer. Ved bruke metoder i karriereveiledningen som tar hensyn til veisøkerens «career beliefs» er sjansen er større for at karriereveiledningen bidrar til veisøkerens tilfredshet.

Veiledere i prosjektet «Karriereveiledning for NAV-brukere (Kjærgård et al., 2019) mente den helhetlige veiledningsstrategien gav større grad av brukermedvirkning, og begrunnet dette med at flere perspektiver gav veisøkeren bedre oversikt.

Videre viser McMahon (2014) til at det er behov for mer forskning for å finne ut om karriereteorier som har et narrativt perspektiv og vitenskapsteoretisk forankring i konstruktivismen og sosial-konstruktivismen med fokus på «social justice», kan tilpasses behovene til ikke-vestlige kulturer slik Watson et al. (2011) antyder (referert i McMahon, 2014).

Jeg vil derfor argumentere for at teorier og metoder med et narrativt perspektiv som er utviklet fra det konstruktivistiske og sosial-konstruktivistiske paradigmet som er forankret i systemteori kan være godt egnet for tilpasning av karriereveiledning til ulike kulturer og kontekster og at disse må utvikles i et helhetlig perspektiv og ivaretar prinsipper om brukermedvirkning og social-justice (Patton & McMahon, 2014).

5.9 utfordringer i tverrfaglig samarbeid

I de på følgende avsnittene presenteres veiledernes beskrivelser av ulike faktorer som de mener hemmer tverrfaglig samarbeid

Organisering og koordinering av arbeidet

Veilederne har stort sett hatt ukentlige prosjektgruppemøter i prosjektperioden. På møtene har de diskutert ulike problemstillinger og de har utvekslet informasjon om deltakerne i integreringsmottaket. I løpet av årene har de prøvd ulike metoder for veiledning, og de har gjennomført ulike typer kurs for deltakerne. Underveis har de evaluert og tilpasset innhold for å gi deltakerne best mulig karriereveiledning. En av veilederne påpeker at de har prøvd å være dynamiske i forhold til veiledningen som tilbys, selv om opplevelsen er at denne ikke bestandig har fungert like bra. En av veilederne mener det aldri ble tid til å bli bedre kjent med hverandre, og at møtene de har, blir brukt til å løse de konkrete utfordringene som oppstår underveis i prosjektet. Hun mener at det ville vært positivt for samarbeidet om de hadde brukt

mer tid på å bli bedre kjent, for å kunne forstå hverandres situasjon. En annen påpeker at det er vanskelig å finne møtetidspunkter som passer for alle aktørene, samtidig som også hun opplever at de ikke alltid har snakket sammen for å utforske om det finnes bedre måter å løse oppgavene på.

Tabell 8 Hemmer og fremmer – utvalgte sitater fra kondensatene

Kodegruppe: Hemmer		
Kategori: Vi må vite, ville, involvere og inkludere		
Subgrupper		Utvalgte sitater fra kondensatene
1	Organisering og koordinering av arbeidet	«Jeg tror det ville fungert bra om vi brukte tid på å lytte for å bli bedre kjent med hverandres situasjon. Ofte er det en tidsplan og en agenda og vi får ikke tid til den gode dialogen i gruppa, og jeg føler vi ikke kom lengre enn til å løse de konkrete utfordringene i prosjektet.»
2	Involvering og inkludering	«Jeg hører om at deltakerne har vært på andregangs veiledning og vi snakker om det i klyngen, men vi er ikke involvert i det.»
3	Kommunikasjon	«Jeg har ikke inntrykk av at vi har tilgang til den samme informasjonen som dere uttrykker at dere sitter med.»
4	Faglig uenighet	«Det er litt frustrerende hvis vi er ikke er enige om hvem som skal gjøre hva og på hvilken måte.»
5	Differensiert ledelse	«Det at de ulike etatene har ulik ledelse er en stor utfordring, som har betydning for hvordan samarbeidet fungerer.»

6	Endringsvilje	«Når jeg kommer med forslag eller konstruktiv kritikk, så er det ikke bestandig det blir tatt god imot.»
7	Ukjent landskap	«Det er jo mange nye begreper og jeg har måttet undersøke mye på egen hånd.»
8	Parallell jobbing	«Jeg mener at den største fella med et tverrfaglig samarbeid, det er å delegere oppgaver. Da går vi helt ut av det tverrfaglige fellesskapet der vi har et felles mål som vi skal løse.»

De ukentlige møtene har en agenda og tidsplan, og det er ikke rom for den gode dialogen mellom aktørene. De erfarer at det kan oppstå uforutsette hendelser i et samarbeid med mange aktører, og det fører til at inngåtte avtaler må avlyses. Årsakene kan være sykdom, ferieavvikling eller andre arbeidsoppgaver som må prioriteres. Ressursene i prosjektet er begrenset, og dette fører til at de sitter med en opplevelse av at felles informasjon blir klart i siste liten. En av veilederne sier de har forsøkt å møtes fem til ti minutter før felles veiledninger med deltakerne for å kunne snakke sammen i forkant, mens en av de andre gir uttrykk for at de ikke snakker sammen før de har felles veiledning for å bli enige om hvordan de kan samhandle i møte med deltakeren.

Involvering og inkludering og kommunikasjon

To av veilederne gir uttrykk for at de ikke er involvert i den felles veiledningen som aktørene har med deltakerne. En av veilederne gir uttrykk for at de ikke opplever å ha den samme informasjonen som de andre aktørene gir uttrykk for å ha. De opplever kommunikasjonen som ad hoc og har ofte ikke hørt om saker som diskuteres før de sitter i prosjektgruppemøtene. Det som skjer etter at deltakerne har vært på veiledning hos dem, får de lite informasjon om, utover de første kartleggingsnotatene og de individuelle planene. Det påpekes at deltakerne kan gjøre seg mange tanker underveis og at dette må formidles til de andre aktørene i prosjektet. Karriereveiledningen må ende i et notat eller et referat som dokumenterer det som har vært utforsket og hva deltakeren har utelukket, slik at det er enkelt å for de andre å holde seg oppdatert. Veilederne mener at det er stor variasjon innholdet i karrierenotatene og de individuelle planene, og påpeker viktigheten at disse oppdateres løpende. Det er også et ønske

at gruppeveiledningene skal føre til konkrete resultater i form av et notat eller lignende. På grunn av personvernlovgivningen er det ikke lov til å sende oppdaterte dokumenter på e-post til de andre aktørene og dette oppleves som en utfordring da det medfører at de ikke alltid har oppdatert informasjon om deltakerne.

Deltakerne beskriver at hvor ofte de er i kontakt med de andre aktørene varierer. En av veilederne jobber tett sammen med noen av de andre aktørene og har lav terskel for å ta kontakt for å diskutere ulike problemstillinger. Dette skyldes at de samarbeider på andre områder i tillegg til integreringsmottaket, og de har kontakt med hverandre flere ganger i uka på grunn av dette. Det oppleves ikke like naturlig å kontakte NAV eller Karrieresenteret, fordi samarbeidet med dem er knyttet til integreringsmottaket. Dette gjør at kontakten dem imellom begrenser seg til de ukentlige prosjektmøtene og e-postene som sendes mellom aktørene som en del av prosjektsamarbeidet. Karrieresenteret og NAV har etablert et tett samarbeid gjennom prosjektet. En av veilederne opplever at de har liten innflytelse i samarbeidsprosjektet, noe som fører til at hun føler manglende eierskap til prosjektet.

Veilederne beskriver det faglige samarbeidet som utveksling av informasjon mellom aktørene. Når de får informasjon fra de andre kan de bruke det i eget arbeid slik at de sammen kan hjelpe deltakerne videre i livet. En av veilederne påpeker at typen samarbeid har betydning for hvordan samhandlingen skal være. Effektiv informasjon utveksling er vel og bra, men ideelt sett ønsker hun at de sammen utforsket mulighetsrommene og kom frem til løsninger i fellesskap. En mener delegering av oppgaver er uheldig i et tverrfaglig samarbeid, fordi det bringer dem ut av det faglige fellesskapet som gjør at de jobber sammen mot et felles mål. Hun opplever heller ikke at de bruker tid på forventningsavklaring eller planlegging i forkant av felles veiledninger.

Faglig uenighet

Veilederne forteller at de jobber på forskjellig måte mot det samme målet, og at de samarbeider gjennom å utveksle informasjon, slik at de kan hjelpe deltakerne til å få en best mulig start på livet i Norge. Samtidig har de fokus på hvordan de i fellesskap kan levere best mulig tjenester som kan dekke deltakernes behov innenfor rammene i prosjektet.

En av veilederne mener det har vært for lite individuell karriereveiledning i prosjektet. Deltakerne i integreringsmottak har blitt oppfordret til å ta kontakt hvis de ønsker individuell

karriereveiledning utover det tilbudet som alle får, men erfaringen viser at det er få som benytter seg av tilbudet. Hun mener innhenting av informasjon og kartlegging bør skje i et positivt møte med karriereveilederen på karrieresenteret, og at dette bør oppsummeres i et notat som er tilgjengelig for de andre aktørene. Det er frustrerende når de ikke er enige om hvem som skal gjøre hva, og på hvilken måte. I tillegg har noen av deltakerne signalisert at de opplever at det blir gitt ulik informasjon fra de profesjonelle aktørene, og dette fører til usikkerhet om hva som er riktig og hvem av veilederne de kan stole på. En av veilederne mener det er for stort fokus på rutiner i fellesveiledningen, og at de ikke klarer å få en god dialog med deltaker på disse møtene.

En annen av veilederne påpeker at selv om de har det samme målet så er det ikke sikkert at de klarer å gå sammen mot målet. Ulike ståsteder og ulik faglig bakgrunn kan gjøre at de velger forskjellige måter å jobbe på for å oppnå det felles målet. En av veilederne mener det er uheldig dersom deltakerne i integreringsmottaket opplever å få ulik informasjon hos aktørene, da det kan føre til usikkerhet knyttet til hvem av dem som gir riktig informasjon og har kompetanse til å gi karriereveiledning. Veilederne er enige om at de er forskjellige og at det ikke finnes en fasit for hvordan karriereveiledning skal utøves. Dette gjør at to veiledere kan gi forskjellig veiledning til samme person.

Differensiert ledelse

Veilederne påpeker at denne formen for samarbeid krever god ledelse for å skape en god dynamikk i gruppa. De ulike etatene har ikke nødvendigvis de samme målene. De har ulike rammer og rutiner og de økonomiske forutsetningene er forskjellig. Ulik ledelse i etatene oppleves som en stor utfordring av veilederne. De erfarer at det er krevende å samarbeide, både for den enkelte veileder og ikke minst så mener veilederne det må være krevende å lede et prosjekt som dette. Det tar tid å samarbeide med andre og de må være effektive da de opplever det som en utfordring å tid til å møtes.

Endringsvilje

Flere av veilederne opplever at det ikke er så enkelt å komme med forslag eller konstruktiv kritikk til de andre aktørene i samarbeidet. En av dem forteller at forslag til nye måter å løse oppgavene på ikke nødvendigvis blir tatt godt imot, og hun sitter igjen med en følelse av å ha tråkket de andre på tærne. En av de andre forteller at hun har en opplevelse av at det er lite endringsvilje i gruppa. Da hun får et inntrykk av de andre tenker «ikke kom her, sånn gjør vi det og sånn har vi alltid gjort det». Hun påpeker at det ikke nødvendigvis er slik at man kan

fortsette å gjør som man alltid har gjort i et samarbeid med andre aktører, og håper det blir bedre i tiden fremover.

Ukjent landskap

Samarbeidet om integreringsmottak har ført veilederne inn i et nytt arbeidsfelt. En av dem forteller at hun har hatt en følelse av å sitte på utsiden, fordi det har vært mange nye begreper som hun måtte lære. Dette gjorde at det tok lang tid før hun skjønnte hva de andre diskuterte. En av de andre forteller at hun til tider har følt seg dum, fordi hun hadde så mange spørsmål. Veilederne har brukt mye tid på å undersøke ting på egenhånd, for å forstå hvordan ting henger sammen. De forteller at de sitter med et inntrykk av at det ble tatt for gitt at de hadde kjennskap til hvordan de andre aktørene jobber. De har ikke inntrykk av at de andre aktørene har inngående kjennskap til deres arbeid heller, så de tror dette er en problemstilling som alle har hatt.

En av veilederen mener de skulle brukt mer tid i starten av prosjektet til å bli bedre kjent med hverandre. For eksempel så kunne de ha hospitert hos hverandre, en dag eller to for å få innsikt i de andre aktørens arbeidshverdag, i stedet for å holde en fem minutters presentasjon om seg selv slik de gjorde. De påpeker at manglende kjennskap til hverandre og de andre aktørens arbeidsfelt, har forsinket fremdriften i prosjektet og tatt fokus vekk fra det felles målet, fordi de har vært nødt til å bruke tiden til å lære om hverandre.

I tillegg til behovet for bedre kjennskap til hverandre, har deltakerne i integreringsmottak representert en ny målgruppe for aktørene. Aktørene har lang erfaring med flyktninger som har liten eller ingen skolebakgrunn, mens flere av deltakerne i integreringsmottak hadde høyere utdanning. Dette skapte en ny situasjon og et annet behov for karriereveiledning hos veisøker, enn det som veilederne hadde erfaring med fra tidligere. Det har de opplevd som krevende i prosjektet.

5.10 Hemmere av tverrfaglig samarbeid

Funn viser at vi må vite, ville, involvere og inkludere for å lykkes med tverrfaglig samarbeid og illustrerer dermed Lauvås & Lauvås (2004) poeng om at etablering av et tverrfaglig samarbeid er utfordrende og det krever prioritering av tid til utvikling. Dårlige erfaringer gjør at mange er skeptiske og de anser sjansen for å lykkes som relativt liten. Det er lett å få inntrykk

av at taushetsplikten brukes for å slippe tverrfaglig samarbeid taushetsplikt er ikke er et hinder for tverrfaglig samarbeid, men krever skriftlig samtykke (Lauvås & Lauvås, 2004).

Mine informanter gir uttrykk for at de jobber parallelt i prosjektet til tross for jevnlig møter. Dette har betydning for informasjonsflyt og kjennskap til prosjektet, da det er forskjeller på hvordan aktørene er involvert i prosjektet. Uenighet er frustrerende og de savner tid til dialog som gir rom for konstruktiv kritikk og faglige diskusjoner.

Buland & Mordal (2019) påpeker at strukturelle, organisatoriske og kognitive forhold skaper avstand og hindringer i tverretatlig samarbeid. Den «segmenterte stat» skaper tydelige skiller mellom ansvarsområdene til de ulike virksomhetene (Egeberg, Olsen & Sætren (1978) referert i Buland & Mordal, 2019, s. 37), og Buland & Mordal (2019) argumenterer for at utfordringene er sammensatte på grunn av ulike tradisjoner og faglig forståelse.

Deltakerne i denne studien sier de har følt seg dum, og det tok lang tid å forstå hvordan ting henger sammen og de har et inntrykk av at det ble tatt for gitt at de hadde kjennskap til hvordan de andre aktørene jobber.

Bevissthet om sosialisering prosesser gir forståelse av problemer som kan oppstå i et tverrfaglig samarbeid og praktiske, tekniske og instrumentelle faktorer er lett tilgjengelig, mens de overordnede verdier kan være ukjent (Lauvås & Lauvås, 2004). Aubert (1979,) har beskrevet sosialisering som en prosess noe indikerer at det tar tid å bli sosialisert (referert i Lauvås & Lauvås, 2004)

Prosjektlederen for «Karriereveiledning for NAV-brukere» tilrettela for samarbeid og brukte flere metodiske virkemidler med et mål om fellesskap gjennom refleksjon og eierskap, samtidig som det ble en dokumentasjon og klargjøring av ulikheter, og samarbeidspartene drøftet seg frem til gode løsninger på bakgrunn av dette (Kjærgård et al., 2019).

Jeg vil argumentere for at en aktiv og inkluderende prosessledelse med likestilte parter gjør det mulig å utvikle brukerorientert karriereveiledning som tilfører partene verdifull kunnskap (Kjærgård et al., 2019).

5.11 Suksessfaktorer for tverrfaglig samarbeid

I de på følgende avsnittene presenteres veiledernes beskrivelser av ulike faktorer som de mener fremmer tverrfaglig samarbeid

Forankring av samarbeid

For å få til et godt faglig samarbeid mellom flere aktører mener veilederne det er viktig med god forankring av prosjektet, slik at alle kjenner eierskap til arbeidet. Hun mener de må reflektere i fellesskap for å finne ut hvordan de kan jobbe på en god måte for å nå et felles mål. Hun opplever imidlertid ikke at dette blir prioritert som en del av prosjektet, og sier det er viktig at karriereveiledningen blir noe mer enn en «to do liste».

En av dem påpeker at de er så innarbeidet i sine egne jobbkulturer og at det er viktig å være bevisst på profesjonskampene som kan oppstå i samarbeidet. De erkjenner at opplevelsen av samarbeidet kan være forskjellig og at egen opplevelse ikke nødvendigvis representerer sannheten. Utfordringer i samarbeidet som de mener skyldes ulike roller og det faktum at de representerer ulike organisasjoner og systemer, oppleves som vanskelig å gjøre noe med. De har derfor slått seg til ro med at det eneste de kan gjøre er å finne sin rolle og bidra så godt de kan.

Tabell 9 Felles forståelse og plattform for samarbeidet – utvalgte sitater

Kodegruppe: Fremmer		
Kategori: Å skape noe nytt, krever ny kunnskap, innsats og mot		
Subgrupper		Utvalgte sitater fra kondensatene
1	Forankring av samarbeid	«Jeg synes det hadde vært bedre om vi alle kjente på eierskapet til prosjektet»
2	Felles plattform	«Vi må sette av tid til å bli bedre kjent og til å drøfte problemstillinger og metodevalg»

3	Ny kunnskap	«Jeg har lært mye av å samarbeide med de andre. Jeg har fått nye og flere perspektiver som er nyttig og verdifullt for mitt eget arbeid.»
4	Relasjonelt mot	«Hvis det ikke er bra nok må vi tørre å snakke sammen, slik at vi kan tilpasse det vi gjør.»

Felles plattform

Felles forståelse av formålet med prosjektet og interesse for samarbeidet er viktig. Veilederne mener de har brukt for lite tid på dette, men erkjenner at det ikke er så enkelt å ta tak i problemet og de gir uttrykk for at de har funnet sin plass og rolle i prosjektet. De påpeker at felles kurs, og metodevalg er viktig i et tverrfaglig samarbeid. I tillegg har de behov for å vite hva som må til, for at de andre skal kunne gjøre en god jobb for deltakerne. Tett dialog og tydelig rolleavklaring er avgjørende, slik at alle vet hvem som har ansvar for de ulike arbeidsoppgavene, hvordan disse skal utføres og når arbeidet skal være ferdig.

Ny kunnskap

Det er viktig å være faglig oppdatert, samtidig som de må være åpne og tydelig ovenfor hverandre og deltakerne om hva de har kompetanse på og ikke. To av veilederne forteller at de har lært mye av å samarbeide med de andre i prosjektet, og at dette oppleves som spennende og interessant.

Relasjonelt mot

Andre viktige faktorer som veilederne trekker frem som nødvendig for at samarbeidet skal fungere er god struktur på møtene og god kommunikasjon. Veilederne påpeker at de må være åpne og tydelig ovenfor hverandre og deltakerne om hva de har kompetanse på og ikke en god jobb.

De påpeker at de skulle ha satt av mer tid til å drøfte problemstillinger og metodevalg, for å i fellesskap komme frem til den beste måten å samarbeide på. En veileder mener at de kunne gjort bedre, men ønsker ikke å utdype hva hun mener med dette. En av de andre mener de må være modige og utfordre seg selv og hverandre. Hvis de opplever at noe ikke er bra nok, så må de tørre å diskutere dette med hverandre. Hun mener det må være rom for å stille spørsmål og komme med konstruktiv kritikk, slik at de kan justere kursen dersom det er behov for det.

På den måten vil de utvikle samarbeidet kontinuerlig kan forbedre tjenestene som de tilbyr i fellesskap.

5.12 Fremmere av tverrfaglig samarbeid

Funn viser at å skape noe nytt, krever ny kunnskap, innsats og mot, og funnet illustrerer dermed filosofen Buber (1878- 1965) poeng som «beskriver møtet med den andre som et vågestykke» (s.34). Et hvert møte mellom mennesker er unikt, for å kunne ta imot det som den andre bringer inn må vi være åpne og ansvarlige. I profesjonelle relasjoner er det avgjørende å ikke låser seg selv eller andre fast i bestemte roller. En dynamisk og fleksibel samarbeidsrelasjon, der vi lytter og ser legger for en gjensidig utviklingsprosess (Eide et al., 2003).

Mine informanter erkjenner at de må reflektere mer i fellesskap for å få det tverrfaglige samarbeidet til å fungere. De ønsker å være åpne og modige ovenfor hverandre slik at de utfordre og diskutere faglige problemstillinger for å utvikle det tverrfaglige samarbeidet men gir uttrykk for at det ikke blir godt mottatt uten at de vil utdype dette.

Fornekting av realiteter og konflikter er kjente fenomener i tverrfaglig samarbeid, og sterke følelser kan føre til barnslig usaklighet eller overdrevet saklighet, selv om alle vet at konflikter må møtes og bearbeides på en god måte for å gi positiv utvikling og ny vekst i et tverrfaglig samarbeid (Lauvås & Lauvås, 2004).

Alle de ulike perspektivene til aktørene ble betraktet som likeverdige av prosjektlederen for «Karriereveiledning for NAV-brukere» og dette førte til et positivt og tverrfaglig samarbeid om lokale og brukerorienterte samarbeid om karriereveiledning (Kjærgård et al., 2019).

Jeg vil argumentere for at et tverrfaglig samarbeid om karriereveiledning krever oversikt helheten og summen av delene, for å kunne finne faktorer som innvirker på personene og avdekke mønster i samhandlingen mellom individer og individer og konteksten. I kombinasjon med kunnskap om barrierer og motivasjonsfaktorer, vil gjentatt interaksjon i et tverrfaglig samarbeid kunne lede til endring over tid (Patton & McMahon, 2014).

6. Oppsummering

6.1 Svar på problemstilling og konklusjon

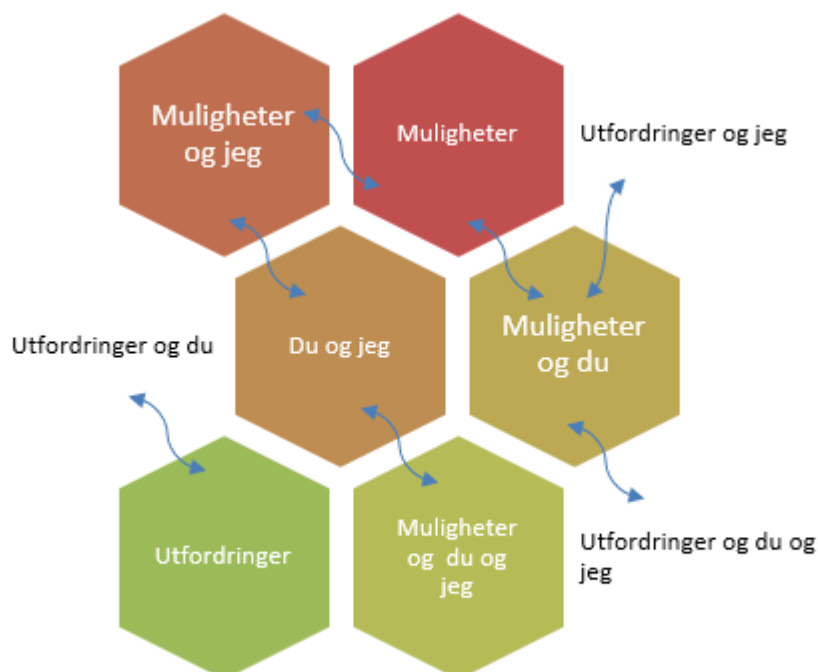
I Innledning skrev jeg at behovet for tverrfaglig samarbeid om karriereveiledning var økende på grunn av den store flyktningestrømmen som kom til Norge i 2015. Lovendringer som trådte i kraft 1. januar 2021 skaper nye arenaer for tverrfaglig samarbeid om karriereveiledning i overskuelig fremtid.

Tittelen på oppgaven er: *Du og jeg - En studie av muligheter og utfordringer i tverrfaglig samarbeid om karriereveiledning.*

Tittelen peker på flere aspekter i et tverrfagligsamarbeid om karriereveiledning. Relasjonen mellom mennesker. Du og jeg, muligheter og utfordringer, muligheter og jeg, muligheter og du, muligheter og du og jeg, karriereveiledning og du og jeg, og slik kunne jeg fortsatt, for å vise kompleksiteten av et tverrfaglig samarbeid om karriereveiledning av nyankomne innvandrere hvis det ses i et systemteoretisk perspektiv.

Men det kan enkelt illustreres på denne måten (og hadde jeg fortsatt ville figuren vært større):

Figur 6 Økosystem for karriereveiledning



Patton & McMahon (2014) «Systems Theory Framework» ett av de teoretiske perspektivene jeg har i denne oppgaven, i tillegg har jeg brukt teorier om tverrfaglig samarbeid og etikk for å belyse problemstillingen fra flere perspektiver.

Jeg mener karriereveiledning i et STF perspektiv handler om å identifisere to komponenter, innhold og prosess, med tilhørende nøkkelfaktorer som har innflytelse på individene og relasjonene som er inkludert i «økosystemet» i den gitte konteksten, og at fleksibiliteten og friheten til å gjøre egne vurderinger av hva som er viktige nøkkelfaktorer og betydningen av disse.

Problemstillingen var:

Hvilke muligheter og utfordringer erfarer profesjonelle aktører i tverrfaglig samarbeid om karriereveiledning av nyankomne innvandrere?

For å konkretisere og utdype temaene jeg har valgt å vektlegge utformet jeg disse forskningsspørsmålene:

- Hvordan beskriver de profesjonelle aktørene karriereveiledning?
- Hvordan opplever de det faglige samarbeidet?
- Hvilke faktorer fremmer og hemmer tverrfaglig samarbeid?

I fremstillingen av resultater vil jeg bruke en metodikk basert på systemteorien for å visualiserer svarene på problemstillingen.

Figur 7 Hva er karriereveiledning?



Forskningsspørsmål 1 Hvordan beskriver de profesjonelle aktørene karriereveiledning?

Kodegruppe	Funn:
Hva er karriereveiledning?	Ulikt og uavklart faglig grunnlag for karriereveiledningen

Oppsummering – Hva er karriereveiledning ?

Jeg mener at systemteori kan være et verktøy som gir oversikt og skaper helhet, og det vil gjøre det enklere å finne frem til det som er relevant (Patton & McMahon, 2014). Systemteori setter ting i relasjon til hverandre, og bevisstheten som oppstår ved å se ting i sammenheng, bidrar til innsikt og kunnskap om barrierer for karriereutvikling (Patton & McMahon, 2014). Det felles perspektivet og tverrfaglig samarbeid vil bidra til å sikre kvalitet og ivaretagelse av brukerens interesser i samarbeidet om å skape et helhetlig tilbud om karriereveiledning (Lauvås & Lauvås, 2004).

Forskningsspørsmål 2 Hvordan opplever de det tverrfaglige samarbeidet?

Figur 8 Opplevelse av tverrfaglig samarbeid



Kodegruppe:	Funn:
Fremmere	Funn viser at å skape noe nytt, krever ny kunnskap, innsats og mot.
Hemmere	Funn viser at vi må vite, ville, involvere og inkludere for å lykkes med tverrfaglig samarbeid.

Oppsummering - Tverrfaglig samarbeid om karriereveiledning

Kritikerne hevder systemteorien inkluderer for mange variabler og generaliserer for mye, og at kommunikasjonen mellom partene er umulig å forstå, på den andre siden argumenterer Patton & McMahon (2014) at STF er tenkt som et metarammeverk til bruk i kombinasjon med andre teorier og metodikker.

Jeg mener et tverrfaglig samarbeid om karriereveiledning krever oversikt for å finne faktorer som innvirker på personene og avdekke mønster i samhandlingen mellom individer og individer og konteksten. Jeg mener Patton & McMahon (2014) metateoretiske rammeverk STF, kan være et nyttig verktøy i utviklingen av tverrfaglig samarbeid om karriereveiledning. Dette begrunnes med at STF vil hjelpe samarbeidspartene til å identifisere nøkkelfaktorer som har innvirkning på både prosess og innhold, samtidig som det illustrerer relasjonene mellom aktørene. Dette gir et godt utgangspunkt for å diskusjoner og refleksjoner om hvordan interaksjonen mellom de involverte spiller inn på karriereveiledningen. Jeg vil poengtere at et tverrfaglig samarbeid uten et åpent, kritisk og reflektert forhold til de ulike problemstillingene som dukker opp, reduserer mulighetene til positive endringer og at dette kan oppleves bekvemt, men at resultatet av samarbeidet er at alt stort sett blir som før (Lauvås & Lauvås, 2004).

Jeg mener en aktiv og inkluderende prosessledelse med likestilte parter gjør det mulig å utvikle brukerorientert karriereveiledning som tilfører partene verdifull kunnskap (Kjærgård et al., 2019). I kombinasjon med kunnskap om barrierer og motivasjonsfaktorer, vil gjentatt interaksjon i et tverrfaglig samarbeid kunne lede til endring over tid (Patton & McMahon, 2014). Jeg konkluderer med at karriereveiledning kan sees på som et tosidig virkemiddel dersom systemteori legges til grunn.

6.2 Videre forskning

Studien avdekker behovet for karriereteorier og en praksismetodikk som er fleksibel og kan tilpasses ulike kulturer og kontekster. Samtidig viser denne studie at stor fleksibilitet og ulikforståelse om hva fokus skal være at for å kunne møte det fremtidige behovet for tverrfaglig samarbeid er det behov for mer forskning og praktisk kunnskap om tverrfaglig samarbeid om karriereveiledning.

Litteraturliste

- Amundsen, B. (2015, 29.08.2015). Dette er verdens flyktninger og migranter. Hentet 29.12.2019 2019 fra <https://forskning.no/samfunnskunnskap-samfunnsgeografi/dette-er-verdens-flyktninger-og-migranter/475684>
- Arulmani, G. (2011). Striking the right note: the cultural preparedness approach to developing resonant career guidance programmes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 11(2), 79-93. <https://doi.org/10.1007/s10775-011-9199-y>
- Bakke, G. E., Engh, L. W., Gaarder, I. E., Gravås, T. F., Haug, E. H., Holm-Nordhagen, A., ... Thomsen, R. (2020). *Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning . Presentasjon av områdene kompetansestandarder, karrierekompetanse og etikk*. Oslo: Kompetanse Norge. Hentet fra https://www.kompetansenorge.no/globalassets/kvalitet-i-karriere/rapport_-_nasjonalt_kvalitetsrammeverk_for_karriereveiledning.pdf
- Buland, T. & Mordal, S. (2019). *Evaluering av forskningsprosjektet karriereveiledning for NAV-brukere i Buskerud*. Trondheim: NTNU Samfunnsforskning - mangfold og inkludering. Hentet fra <https://samforsk.no/Sider/Publikasjoner/Evaluering-av-forskningsprosjektet-Karriereveiledning-for-NAV-brukere-i-Buskerud-.aspx>
- De nasjonale forskningsetiske komiteene. (2019, 10.02.2019). Generelle forskningsetiske retningslinjer. Hentet 13.01.2021 2021 fra https://www.forskningsetikk.no/globalassets/dokumenter/4-publikasjoner-som-pdf/fek_generelle_retningslinjer.pdf
- Diedrich, A. (2013). 'Who's giving us the answers?' Interpreters and the validation of prior foreign learning. *International Journal of Lifelong Education*, 32(2), 230-246. <https://doi.org/10.1080/02601370.2012.733975>
- Drange, I. & Orupabo, J. (2018). Lær meg å bli ansettbar. *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 2(2), 111-126. <https://doi.org/10.18261/issn.2535-2512-2018-02-01> ER
- Eide, S. B., Grelland, H. H., Kristiansen, A., Sævareid, H. I. & Aasland, D. G. (2003). *Fordi vi er mennesker - En bok om samarbeidets etikk* (2. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Gilje, N. & Grimmen, H. (1995). *Samfunnsvitenskapenes forutsetninger - Innføring i samfunnsvitenskapenes vitenskapsfilosofi* (2. utg.). Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Haug, E. H., Plant, P., Valdimarsdóttir, S., Bergmo-Prvulovic, I., Vuorinen, R., Lovén, A. & Vilhjálmssdóttir, G. (2019). Nordic research on educational and vocational guidance: a systematic literature review of thematic features between 2003 and 2016. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 19(2), 185-202. <https://doi.org/10.1007/s10775-018-9375-4>
- Hooley, T. (2018). Presentation in Lillehammer - Inland university of applied sciences. I. Innlandet, H. i. (2019). Innsamlings- og lagringsguide. Hentet fra <https://www.inn.no/student/eksamen/oppgaveskriving/datainnsamling-og-personvern-i-studentoppgaver/innsamlings-og-lagringsguide-mens-prosjektet-paagaar>
- Integreringsloven. (2020a). Lov om integrering gjennom opplæring, utdanning og arbeid (LOV-2020-11-06-127). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2020-11-06-127>
- Integreringsloven. (2020b). Lov om integrering gjennom opplæring, utdanning og arbeid (integreringsloven) (LOV-2020-11-06-127). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2020-11-06-127>

- Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Cappelen Damm AS.
- Johannessen, A., Tuft, P. A. & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (5 utgave. utg.). Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Justis- og beredskapsdepartementet. (2016). *Fra mottak til arbeidsliv – en effektiv integreringspolitikk* (Meld. St 30 (2015-2016)). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-30-20152016/id2499847/?ch=1>
- Kjærgård, R., Bøckman, K., Enerstvedt, T. R. B., May Britt Fredriksen Stian, Gudbrandsen, Siw & Flatland, Ø. (2019). *Karriereveiledning for NAV-brukere Hvordan kan NAV og karrieresentre samarbeide om karriereveiledning?* Drammen: NAV Vest-Viken, Karriere Buskerud og Universitetet i Sørøst-Norge. Hentet fra <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/forskningsrapporter-og-evalueringer-finansiert-av-nav/navs-tiltak-og-virkemidler-rapportarkiv/karriereveiledning-for-nav-brukere>
- Lauvås, K. & Lauvås, P. (2004). *Tverrfaglig samarbeid - perspektiv og strategi* (2. utgave. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Lindblad, M. (2016). *"De förstod aldrig min historia" : unga vuxna med migrationsbakgrund om skolmisslyckande och övergångar mellan skola och arbete* ['They never understood my story' : young adults with a migration background on school failure and transitions between school and work (eng)] (Doctoral thesis, monograph). Umeå universitet, Umeå. <https://doi.org/http://umu.diva-portal.org/smash/get/diva2:927700/PREVIEW01.jpg>
- Liudden, T. M. (2020). *Karriereveiledning for flyktninger* (NIBR-Rapport 2020:14). Oslo: By- og Regionforskningsinstituttet NIBR. Hentet fra <https://fagarkivet.oslomet.no/bitstream/handle/20.500.12199/6463/2020-14.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Malterud, K. (2012). Systematic text condensation: A strategy for qualitative analysis. *Scandinavian Journal of Public Health*, 40, 795-805.
- McMahon, M. (2014). New Trends in Theory Development in Career Psychology. I G. Arulmani (Red.), *Handbook of Career Development*. New York: Springer Science + Business Media.
- Nenseth, V., Thaulow, H., Vogt, R. D. & Orderud, G. (2010). *Tverrfaglig miljøforskning - en kunnskapsstatus*. Oslo: CIENS - Forskningscenter for miljø og samfunn. Hentet fra http://www.ciens.no/media/1086/2_2010.pdf
- Norsk senter for forskningsdata. (2021). Norsk senter for forskningsdata. Hentet 2021 fra <https://www.nsd.no/>
- NOU 2016:7. (2016). *Norge i omstilling - karriereveiledning for individ og samfunn* (NOU 2016:7). Oslo: Statens forvaltningstjeneste. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-7/id2485246/>
- Patton, W. & McIlveen, P. (2009). Context and Models for the Analysis of Individual and Group Needs. *The Career Development Quarterly*, 57. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2009.tb00118.x>
- Patton, W. & McMahon, M. (1999). The systems theory framework. Hentet 2021 fra www.link.springer.com
- Patton, W. & McMahon, M. (2014). *Career Development and Systems Theory - Connecting theory and Practice* (3rd edition. utg.). Rotterdam: Sense Publishers.
- Peavy, R. V. (2012). *At skabe mening - Den sociodynamiske samtale* (1. utg.). Albertslund: Schultz
- Plant, P., Christiansen, o. L., Lovén, A., Vilhjálmsdóttir, G. & Vuorinen, R. (2003). Research in Educational and Vocational Guidance in the Nordic Countries: Current Trends.

- International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 3(2), 101-122.
<https://doi.org/10.1023/A:1024756006860>
- Regjeringen. (2015). Offentlig utvalg om karriereveiledning. Hentet 2021 fra <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/ekspertutvalg-om-karriereveiledning/id2403783/>
- Regjeringen. (2016a). Integreringsmottak i fem kommuner. I(Nr: 111.2016 utg.). Oslo: Regjeringen. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/integreringsmottak-i-fem-kommuner/id2512750/>
- Regjeringen. (2016b, 13.10.2016). Regelverk - tilskudd til kvalifisering for beboere i integreringsmottak. Hentet 31.12.2019 2019 fra <https://www.regjeringen.no/no/dep/jd/tilskudd/tilskudd-fra-jd-i-2016/regelverk---tilskudd-til-kvalifisering-for-beboere-i-integreringsmottak/id2515607/>
- Savickas, M. L. (2015). Career counseling paradigms: Guiding, Developing, and Designing. I M. L. S. a. W. B. W. Paul J. Hartung (Red.), *APA Handbook of Career Intervention - Foundations* (bd. Volume 1, s. 129-142).
- Seikkula, J. & Arnkil, T. E. (2013). *Åpen dialog i relasjonell praksis : respekt for annerledeshet i øyeblikket* (1. utgave, 2. opplag 2017. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Stor norsk ordbok. (2020). I R. Karlsen (Red.), *Ordnett.no*. Oslo: Kunnskapsforlaget ANS. Hentet fra <https://www.ordnett.no/>
- Sundelin, Å. (2015). *Att skapa framtid : En analys av interaktionen i studie- och yrkesvägledande samtal med unga i migration* [Shaping a future : An analysis of interaction in career counselling conversations with young migrants (eng)] (Doctoral thesis, monograph). Institutionen för pedagogik och didaktik, Stockholms universitet, Stockholm. <https://doi.org/http://su.diva-portal.org/smash/get/diva2:878363/PREVIEW01.jpg>
- Sundelin, Å. (2018a, 2018). *Cultural sensitivity in times of migration – the (im)possible claim?* Innlegg presentert ved Conference of the International Association of Educational and Vocational Guidance (IAEVG), A need for change, Gothenburg, Sweden, 2-4 October, 2018. Abstract hentet fra <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:su:diva-161371>
- Sundelin, Å. (2018b). *Language challenges in career guidance and counselling conversations with client with migrant background*. Stockholm: Stockholm University. Hentet fra <https://www.cminar.eu/upload/files/O3-3-1-T03-Article-1-On-language-asymmetries-in-CGC-Article-On-language-asymmetries-in-CGC.pdf>
- Søholt, S., Liodden, T. M., Aasen, B., Vilhjalmsdottir, S. & Balke, S. A. (2020). *Kunnskapsoppsummeringer - om fem strategier for å styrke flyktingers overgang til arbeid og kvalifisering. Evaluering av kommunale integreringstiltak. Delrapport 2* (2020:14). Oslo: By- og regionforskningsinstituttet NIBR. Hentet fra <https://www.oslomet.no/om/nibr/publikasjoner>
- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitative metoder* (5. utg. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Thomassen, M. (2006). *Vitenskap, kunnskap og praksis. Innføring i vitenskapsfilosofi for helse- og sosialfag*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Thomsen, R. (2014). *Karrierekompetence og vejledning i et nordisk perspektiv - karrierevegl og karrierelæring. NVL & ELGPN concept note*. Oslo: Nordiskt nätverk för vuxnas lärande. Hentet fra https://nvl.org/Portals/0/DigArticle/11580/Karrierekompetence_og_vejledning_2014_dk.pdf

- Turner, D. W. I. (2010). Qualitative Interview design: A practical guide for Novice investigators. *The Qualitative Report*, 15(3), 754-760. Hentet fra <http://www.nova.edu/ssss/QR/QR15-3/qid.pdf>
- UNHCR. (2019). Total arrivals - previous years. Hentet 29.12.2019 2019 fra <https://data2.unhcr.org/en/situations/mediterranean>
- Utlendingsdirektoratet. (2019). Hvor mange søkte om beskyttelse? Hentet 29.12.2019 2019 fra <https://www.udi.no/statistikk-og-analyse/arsrapporter/tall-og-fakta-2015/faktaskriv-2015/hvor-mange-sokte-om-beskyttelse/>

7. Appendix

7.1 Vedlegg 3 Meldeskjema NSD

Meldeskjema 323521

Skriv ut

Sist oppdatert

19.05.2019

Hvilke personopplysninger skal du behandle?

- Navn (også ved signatur/samtykke)
- Lydopptak av personer
- Bakgrunnsopplysninger som vil kunne identifisere en person

Type opplysninger

Du har svart ja til at du skal behandle bakgrunnsopplysninger, beskriv hvilke

Skal gjennomføre et fokusgruppeintervju med 5-6 personer som er deltakere i et samarbeidsprosjekt mellom flere offentlige aktører. De som blir intervjuet er ansatte i de ulike virksomhetene, og pga størrelsen på gruppa og temaet for oppgaven vil det være mulig å skjønne hvem de som deltar i intervjuet er, men ikke nødvendigvis hvem som svarer hva på de ulike spørsmålene.

Skal du behandle særlige kategorier personopplysninger eller personopplysninger om straffedommer eller lovovertrедelser?

Nei

Prosjektinformasjon

Prosjekttittel

Muligheter og utfordringer i tverrfaglig samarbeid om karriereveiledning av voksne

Dersom opplysningene skal behandles til andre formål enn behandlingen for dette prosjektet, beskriv hvilke

Prosjektet er den avsluttende oppgaven for mine masterstudier i karriereveiledning og analyser og resultater av de innsamlede dataene vil bli brukt til dette formålet. Jeg vil i tillegg jobbe for å få presentert resultater fra arbeidet for deltakere i samarbeidsprosjektet og i artikkelformat i aktuelle fagtidsskrifter.

Begrunn behovet for å behandle personopplysningene

Under intervjuet kan det fremkomme informasjon om deltakernes og profesjonenes vitenskapsfilosofiske ståsted, og dette kan være en faktor som bringer muligheter eller utfordringer inn i det tverrfaglige samarbeidet.

Prosjektbeskrivelse

20190322 Prosjektplan_Anna.docx

Ekstern finansiering

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Anna Kristoffersen, aek196@outlook.com, tlf: 97007473

Behandlingsansvar

Behandlingsansvarlig institusjon

Høgskolen i Innlandet / Fakultet for lærerutdanning og pedagogikk / Institutt for pedagogikk - Lillehammer

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Toril Schulstok, Torild.Schulstok@inn.no, tlf: 61288020

Skal behandlingsansvaret deles med andre institusjoner (felles behandlingsansvarlige)?

Nei

Utvalg 1

Beskriv utvalget

Strategisk utvalg - deltakere i klyngesamarbeid

Rekruttering eller trekking av utvalget

Rekruttering i eget nettverk. Presentasjon av planlagt studie for styringsgruppa for prosjektsamarbeidet

Alder

25 - 60

Inngår det voksne (18 år +) i utvalget som ikke kan samtykke selv?

Nei

Personopplysninger for utvalg 1

- Navn (også ved signatur/samtykke)
- Lydopptak av personer
- Bakgrunnsopplysninger som vil kunne identifisere en person

Hvordan samler du inn data fra utvalg 1?

Gruppeintervju

Vedlegg

2019 Intervjuguide - fokusgruppe 23.4.docx

Grunnlag for å behandle alminnelige kategorier av personopplysninger

Samtykke (art. 6 nr. 1 bokstav a)

Informasjon for utvalg 1

Informerer du utvalget om behandlingen av opplysningene?

Ja

Hvordan?

Skriftlig informasjon (papir eller elektronisk)

Informasjonsskriv

2019 Informasjonsskriv - masterprosjekt AEK.doc

Tredjepersoner

Skal du behandle personopplysninger om tredjepersoner?

Nei

Dokumentasjon

Hvordan dokumenteres samtykkene?

- Manuelt (papir)

Hvordan kan samtykket trekkes tilbake?

Ved å ta kontakt med meg på telefon eller e-post.

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

Ved å ta kontakt med meg og be om å få lese oppgavetekst og gjøre meg oppmerksom på at de ikke ønsker å delta i prosjektet likevel.

Totalt antall registrerte i prosjektet

1-99

Tillatelser

Skal du innhente følgende godkjenninger eller tillatelser for prosjektet?

Behandling**Hvor behandles opplysningene?**

- Private enheter

Hvem behandler/har tilgang til opplysningene?

- Student (studentprosjekt)

Tilgjengeliggjøres opplysningene utenfor EU/EØS til en tredjestat eller internasjonal organisasjon?

Nei

Sikkerhet

Oppbevares personopplysningene atskilt fra øvrige data (kodenøkkel)?

Nei

Begrunn hvorfor personopplysningene oppbevares sammen med de øvrige opplysningene

Lydopptak og transkribert materiale vil bli lagret på to ulike enheter og transkriberte data anonymiseres. Lydopptak slettes.

Hvilke tekniske og fysiske tiltak sikrer personopplysningene?

- Opplysningene anonymiseres
- Andre sikkerhetstiltak

Hvilke

Tastelås og passordbeskyttelse av enheter

Varighet**Prosjektperiode**

15.01.2019 - 30.05.2020

Skal data med personopplysninger oppbevares utover prosjektperioden?

Nei, data vil bli oppbevart uten personopplysninger (anonymisering)

Hvilke anonymiseringstiltak vil bli foretatt?

- Personidentifiserbare opplysninger fjernes, omskrives eller grovkategoriseres
- Lyd- eller bildeopptak slettes

Vil de registrerte kunne identifiseres (direkte eller indirekte) i oppgave/avhandling/øvrige publikasjoner fra prosjektet?

Ja

Begrunn

Lite utvalg og nasjonalt samarbeidsprosjekt. For de som kjenner prosjektet kan det kanskje være mulig å resonnerer seg frem til hvem som har svart hva på de ulike spørsmålene, på bakgrunn av ulike roller og profesjoner.

Tilleggsopplysninger

7.2 Vedlegg 4 Godkjenning fra NSD

NSD Personvern

21.05.2019 16:17

Det innsendte meldeskjemaet med referansekode 323521 er nå vurdert av NSD. Følgende vurdering er gitt: Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet den 21.05.2019 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde: nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 30.05.2020. LOVLIG GRUNNLAG Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

PERSONVERNPRINSIPPER NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om: - lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen - formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke behandles til nye, uforenlige formål - dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet - lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet DE

REGISTRERTES RETTIGHETER Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20). NSD vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og

art. 13. Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned. FØLG DIN

INSTITUSJONS RETNINGSLINJER NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32). For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og/eller rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

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

Lykke til med prosjektet! Kontaktperson hos NSD: Mathilde Hansen Tlf.
Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

7.3 Vedlegg 3 Informasjonsskriv om prosjektet

Vil du delta i forskningsprosjektet

”Muligheter og utfordringer i tverrfaglig samarbeid om karriereveiledning av voksne”?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å se nærmere på fenomenet tverrfaglig samarbeid knyttet til karriereveiledning av voksne. I dette skrivet får du informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Tverrfaglige prosjekter opprettes for å skape arenaer der ulike profesjoner og etater kan samarbeide og dele kunnskap slik at de i fellesskap kan skape et helhetlig tjenestetilbud med høy kvalitet til det beste for individ og samfunn. I et tverrfaglig samarbeid tar aktørene utgangspunkt i felles metoder og begreper for å løse en felles problemstilling (Nenseth et al., 2010). Samarbeid og deling av kunnskap er ønskelig, samtidig ligger mye til rette for maktkamp på faglige arenaer for behandling, undervisning og sosialt arbeid. Den som ikke befinner seg på sin institusjonelle hjemmebane har sjelden overtaket (Seikkula & Arnkil, 2013). Karriereveiledning utøves av flere ulike profesjoner som lærere og pedagoger, sosialarbeidere og helsepersonell og det er naturlig å tro at maktkamper mellom profesjonene kan oppstå i tverrfaglig samarbeid om karriereveiledning.

Jeg ønsker å undersøke hvilke muligheter og utfordringer veiledere fra ulike offentlige etater og profesjoner opplever i samarbeidet om karriereveiledning av voksne. Hensikten er å få mer kunnskap om karriereveiledning i et systemperspektiv. I dag er det mange ulike aktører som gir karriereveiledning til voksne og jeg vil fokusere på veiledernes erfaringer med tverrfaglig samarbeid og hvilket potensiale de tenker tverrfaglig samarbeid om karriereveiledning har for både individ og samfunn. Ønsket er å bidra til økt kunnskap om hvordan det jobbes med karriereveiledning i et systemperspektiv sett i lys av teorier om hvordan åpen dialog kan

brukes i relasjonell praksis for å utvikle praksisfeltet for tverrfaglig samhandling om karriereveiledning.

Problemstillingen for studien er: Hvilke muligheter og utfordringer erfarer veiledere fra ulike etater i tverrfaglig samarbeid om karriereveiledning av voksne?

Forskningsspørsmål:

- Hvordan påvirker det tverrfaglige samarbeidet, relasjonene og den mulige maktkampen mellom profesjonene karriereveiledningen og veisøkerens muligheter for utvikling av karrierekompetanse?
- Hvilket faglig perspektiv, tilnærming og intensjoner har de ulike profesjonene til relasjonen med veisøkeren?
- Hvordan snakker og samhandler de med hverandre både før, under og etter veiledningen for å skape felles forståelse for metodevalg og gode relasjoner for samarbeid og læring?
- Hvilke faktorer tenker de fremmer tverrfaglig samarbeid og hvilke faktorer hemmer samarbeidet?

Prosjektet er den avsluttende oppgaven for mine masterstudier i karriereveiledning og analyser og resultater av de innsamlede dataene vil bli brukt til dette formålet. Jeg vil i tillegg jobbe for å få presentert resultater fra arbeidet for deltakere i samarbeidsprosjektet og i artikkelformat i aktuelle fagtidsskrifter.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Høgskolen i Innlandet er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Utvalget for studiet er basert på det tverrfaglige samarbeidet i Bodøklyngen, og jeg ønsker å gjennomføre et gruppeintervju med representanter for alle deltakerne i samarbeidet som er medlemmer av arbeidsgruppa for prosjektet.

Hva innebærer det for deg å delta?

Datainnsamlingen vil foregå gjennom et gruppeintervju med en varighet på ca 1,5 timer.

Intervjuet vil inneholde spørsmål om bakgrunnen til deltakerne, karriereveiledning av voksne, tverrfaglig samarbeid, organisering, kommunikasjon og relasjonsbygging.

Jeg tar lydopptak og notater fra intervjuet.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger om deg vil da bli anonymisert. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrevet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

Veileder Torild Schulstok og student Anna Kristoffersen vil ha tilgang til de innsamlede data i prosjektperioden. Innsamlede data vil bli anonymisert og lagret på enheter med tastelås eller passordbeskyttelse. Innsamlede data vil bli anonymisert og analysert. Resultatene blir presentert i masteroppgaven som vil bli skrevet i artikkelform. Resultatene vil også bli presentert for deltakerne i samarbeidet. Deltakerne vil kunne gjenkjennes i den ferdigstilte oppgaven.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet skal etter planen avsluttes 15. mai 2020. Opptakene av intervjuene vil bli slettet når prosjektet er avsluttet.

Dine rettigheter

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

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Høgskolen i Innlandet har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- *Høgskolen i Innlandet* ved *Torild Schulstok*. E-post: Torild.Schulstok@inn.no eller Anna Kristoffersen e-post: aek196@outlook.com
- Vårt personvernombud: [Hans Petter Nyberg](mailto:Hans.Petter.Nyberg@inn.no) E-post: hans.nyberg@inn.no eller tlf. 62 43 00 23
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personverntjenester@nsd.no) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Torild Schulstok

Anna Kristoffersen

(Forsker/veileder)

7.4 Vedlegg 4 Samtykkeerklæring

-

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet Muligheter og utfordringer i tverrfaglig samarbeid om karriereveiledning av voksne, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i gruppeintervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. 15. mai 2020

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

7.5 Vedlegg 5 Intervjuguide

Tverrfaglig samarbeid om karriereveiledning av voksne

Introduksjon:

Takk for at dere vil delta på dette. Grunnen til at vi er her i dag er at jeg gjennomfører et forskningsprosjekt om karriereveiledning av voksne i forbindelse med mine masterstudier i karriereveiledning. I forskningsprosjektet retter jeg et særlig fokus på tverrfaglig samarbeid om karriereveiledning av voksne, hvilke muligheter og utfordringer tverrfaglig samarbeid gir, hvilke erfaringer dere har fått gjennom samarbeidet om Integreringsmottak og hvordan dere tenker dere kan tilrettelegge veiledning av deltakerne gjennom samarbeidet.

Det er deres opplevelse av tverrfaglig samarbeid om karriereveiledning av voksne jeg er interessert i med mitt forskningsprosjekt.

Før vi begynner er det et par ting som det er greit å avklare i forkant:

- Jeg håper jeg kan få deres tillatelse til å ta opp samtalen. Opptaket vil kun bli brukt til å analysere samtalen, og vil bli oppbevart forsvarlig og ikke bli brukt til noe annet. Etter at oppgaven er ferdig skrevet og levert vil opptaket bli slettet.
- Det er ikke en målsetning om at vi skal bli enige/konkludere i løpet av denne samtalen
- Det er en målsetning at alle skal få muligheten til å legge frem sine tanker og erfaringer om temaene som tas opp i samtalen
- Jeg har en liste med spørsmål og tema knyttet til problemstillingen i masteroppgaven som jeg ønsker å diskutere med dere
- Navnene deres og hvor dere jobber vil bli anonymisert i tekster som baseres på samtalen
- Intervjuet vil ta 1,5 - 2 timer

Definisjon av begreper

Aller først er det viktig at vi er enige om betydningen av noen begreper vi kommer til å bruke i denne samtalen. Jeg vil starte med å presentere ulike definisjoner av karriereveiledning og tverrfaglig samarbeid og deretter utdype min forståelse av begrepene. Etterpå ønsker jeg at dere kan fortelle hva dere tenker om begrepene og at jeg kan få innsyn i deres forståelse av disse.

Bakgrunnsinformasjon om deltakerne i fokusgruppen:

- Hvilken kompetanse og utdanning har dere som veileder i prosjektet?
 - Hva mener dere er de viktigste kompetansene i tverrfaglig samarbeid?
- Tenker dere at alle aktørene i prosjektet jobber med karriereveiledning eller er det noen av aktørene som ikke gjør dette?
 - Hvilke andre typer veiledninger gir dere gjennom prosjektet?
- Hva tenker dere er de største forskjellene på de ulike formene for veiledning og hva er fellestrekkene?

Forskningsspørsmål: Hvilke muligheter og utfordringer erfarer dere at tverrfaglig samarbeid om karriereveiledning av voksne gir dere i prosjektet?

Organisering:

Hva tenker dere er målet med karriereveiledning?

Hva mener dere bør være innholdet i en karriereveiledningssamtale av god kvalitet?

Når er karriereveiledningen effektiv?

Hvordan vil dere beskrive hva tverrfaglig samarbeid er, basert på deres egne forventninger til hva det skal være?

Hvordan tenker du at tverrfaglig samarbeid med andre, øker kvaliteten på karriereveiledningen?

Hvordan gjør samarbeidet om karriereveiledningen av deltakerne veiledningen mer effektiv?

Hvilke tema tenker dere er viktigst å gi karriereveiledningen om til deltakere i prosjektet?

Hvordan jobber dere sammen for å nå målet med karriereveiledningen?

Hva tenker dere er de største utfordringene i et tverrfaglig samarbeid om karriereveiledning?

Hvilke faktorer erfarer dere kan være hemmende for det tverrfaglige samarbeidet i prosjektet?

Har dere noen eksempler på hva dere har opplevd som hinder for samarbeidet?

Relasjoner:

Forskningsspørsmål: Hvilken tilnærming har dere for å skape en god relasjon med veisøkeren?

Hva tenker dere er viktig for å skape en dialog som er basert tillit og åpenhet med deltakerne?

Hvordan går dere frem for å få kunnskaper om deltakerens behov i forkant av veiledningen?

Balanse mellom taushet og tale – hvordan lager dere rom for refleksjon i felles veiledningene?

Hvordan har dere løst eventuelle utfordringer som har oppstått underveis i veiledningene?

Forskningsspørsmål:

Hvordan samarbeider dere for å skape gode relasjoner og tilrettelegge for samarbeid og læring?

Hvordan organiserer dere felles veiledning av deltakerne?

Hvem er involvert i veiledningsprosessen?

Hvem leder veiledningsprosessen?

Hvilke tema vektlegger dere i de felles veiledningene av deltakerne?

Hvorfor har dere valgt disse temaene og hva er fokuset for veiledningen?

Hvordan legger dere til rette for læring i veiledningen?

Hvordan tenker dere at veiledningen legger til rette for veisøkerens muligheter for utvikling av karrierekompetanse?

Samhandling:

Forskningsspørsmål: Hvordan samhandler dere med hverandre før, under og etter veiledningen for å skape felles forståelse for metodevalg?

Hva tenker dere er de største fordelene med det tverrfaglige samarbeidet?

Hvilke erfaringer har dere med forventningsavklaringer i forkant av veiledning?

Hvordan kommuniserer dere med hverandre om veiledningen? Før, under og etter veiledningen?

Hvordan kommer dere frem til en felles forståelse for metodevalg i veiledningen?

På hvilken måte er deltakerne med på å utforme innholdet i veiledningen?

Hvordan kommuniserer dere med deltakerne om veiledningen? Før, under og etter veiledningen?

Hva tenker dere er de største hindringene for å få til et godt tverrfaglig samarbeid om karriereveiledning?

Fremtid:

Hvis du prøver å se for deg framtidens karriereveiledning av nyankomne flykninger, hvilken rolle vil dere ha i utformingen av dette?

Hva mener dere har vært det viktigste resultatet av dette prosjektet som dere tar med dere i videre arbeid med karriereveiledning av voksne?

7.6 Vedlegg 6 Innsamlet materiale

Tabell 7.1 Kategori 1 – Funn med Meningsbærende enheter, kodegrupper, subgrupper og kondensater

Kategori 1			
Gullsitat: «Karriereveiledning kan være så mangt og i det prosjektet vårt er karriereveiledning flere ting, ikke bare det som skjer på Karrieresenteret»			
Meningsbærende enheter	kodegruppe	Sub-Gruppe - 1.1.1	Kondensat
...da får de veiledning, ikke karriere, kanskje hvis vi kaller det karriere men en annen typer veiledning, som til slutt kanskje havner i sånn karriereveiledning, men på en annen måte, ja....	Hva er karriereveiledning?	Uklare grenser, ulike definisjoner og ulik forståelse og metodikk	Jeg mener karriereveiledning kan være så mangt. I prosjektet vårt er karriereveiledning flere ting, ikke bare det som skjer på karrieresenteret. Deltakerne får karriereveiledning på skolen, gjennom ulike kurs og de får det på NAV, altså er det mange som gir karriereveiledning i et større perspektiv. De får veiledning hos oss, men en annen type veiledning, som til slutt kanskje blir karriereveiledning, men på en annen måte. Vi kaller det ikke karriereveiledning, men vi veileder i det som vi kan.
... vi kaller det ikke karriereveiledning, men vi veileder i det som vi kan, det som vi ikke kan, [...]henviser vi til riktig person..			
...jeg tviler på dere vet hva jeg gir..			
...så tolker jeg det som veiledning [...]at du sitter å få sånn veiledning hos noen..			
..Det er veldig tilfeldig, jeg ser jo også at det har blitt bedre i forhold til å spørre, har du hatt det bra?..			
...vi vet ikke om andres veiledning så vi kan sammenligne, vi vet ikke akkurat..			

<p>... fokuset har vært rutiner [...] vi har vel ikke annet fokus enn å gi informasjon til deltaker...</p>			<p>Vi kjenner ikke til hvordan de andre veileder, så det er vanskelig å sammenligne veiledningen som gis.</p>
<p>..Det er veldig personavhengig også blant veilederne, hvordan veiledning man skal ha...</p>			
<p>... Det er ikke alle som har nok informasjon om integreringsmottak, eller om hele systemet i Norge, så det er masse veiledning, men ikke bare karriere..</p>			<p>Siden deltakerne er forskjellige og trenger ulik karriereveiledning, så er det ikke en metode som kan skrives i stein, og som fungerer på alle, og jeg gir veldig mye informasjon som en del av veiledningen.</p>
<p>Det er ikke bare når det gjelder jobb og utdanning, men det er ellers i livet, hvordan man forholder seg til systemer, hvordan man forholder seg til lover og regler, jeg tenker at jeg driver på en måte veiledning der også, karriereveiledning om man vil</p>			<p>Som karriereveileder må jeg ta hensyn til blant annet språk, tidligere forståelse og utdanning, og relasjonen med deltaker, og vi veileder i det vi har kompetanse på ellers henviser vi videre.</p>
<p>...det er mange ting som går inn i karriereveiledning, spesielt i den OECD definisjonen var veldig vidfattende [...]. karriereveiledning kan være så mangt og at i det prosjektet våres så er karriereveiledning flere ting ikke bare det som skjer på Karrieresenteret, de får jo karriereveiledning både på skola de får det på ulike kurs de er på, de får det på NAV altså det er mange områder som gir karriereveiledning i et større perspektiv...</p>			
<p>... jeg tenker mer på forskjellene mellom veiledning og informasjon, jeg gir veldig mye</p>			

informasjon[...] samtidig så er det jo en veiledning..			
..det er ikke nødvendigvis en metode som skal skrives i stein og som fungerer på alt og alle, fordi folk er forskjellige, personen som trenger veiledning er unik, både med hensyn til språk og tidligere forståelse og tidligere utdanning og så videre og så videre, hvordan de stoler på folk, så det kan være så mye..			