

Fakultet for helse- og sosialvitenskap – Master i Karriereveiledning

Reidun Sandvik

Karrierevalg i Ryfylke

En kvalitativ studie av stedets og det lokale arbeidsmarkedets betydning for unge ryfylkingers utdannings- og yrkesvalg

2022

Forord

Etter tre og et halvt år som deltidsstudent ved Høgskolen i Innlandet er det med blandede følelser jeg setter et siste punktum. Studiet *master i karriereveiledning* har vært lærerikt og interessant på flere plan. Det er økende oppmerksomhet om fagområdet og det er viktig å bygge kompetanse blant dem som utøver faget. Jeg har fått økt innsikt på en rekke områder og tar med meg nyttig kunnskap på veien videre i arbeidslivet.

Det har selvfølgelig også vært krevende å være student over lang tid i tillegg til å være i full – og travel jobb. Selvstudier er ekstra utfordrende, og studiesamlingene på Lillehammer har i så måte vært en god avveksling og inspirerende å delta på – både faglig og sosialt. Tusen takk til kunnskapsrike forelesere og støttende og konstruktive veiledere på Lillehammer.

I tillegg har det for en vestlending vært fint å bli bedre kjent med Innlandet, der spesielt flotte vinterdager har festet seg på minnet.

Deler av arbeidet med denne studien har vi vært to om. I gjennomføringen av intervjuene var det trygt og kjekt å samarbeide med Einar Schibevaag, som nylig har avsluttet sin master i samfunnsplanlegging og ledelse. Takk!

Jeg vil også takke informantene som har delt sine erfaringer med oss. Det var givende og interessante møter som ga nyttig kunnskap og innsikt.

Jeg ser fram til å få litt bedre tid i hverdagen - og ryddigere omgivelser uten notater spredt utover til enhver tid. Den siste takken går til min fine familie for tålmodighet og positivitet.

Reidun Sandvik

Januar 2022

Sammendrag

Denne studien utforsker hvilken betydning stedet og det lokale arbeidsmarkedet har hatt for unge ryfylkingers utdannings- og yrkesvalg.

Bakgrunnen for å se på dette temaet er relatert til arbeidet med MOR-prosjektet, et kompetansehevings- og samarbeidsprosjekt mellom de to videregående skolene og kommunene i Ryfylke, der karriereveiledning er et sentralt fokusområde. Ryfylke har som flere andre distriktsområder utfordringer knyttet til demografiutvikling og fraflytting. Hvilken rolle stedet og de lokale og regionale mulighetene spiller for dem som skal velge en karrierevei er viktig kunnskap for kommunene – og for dem som arbeider med karriereveiledning.

Studien har en kvalitativ tilnærming og dataene er hentet inn gjennom individuelle semistrukturerte intervjuer med ti unge voksne som er ferdige med en første utdanning og bosatt i Ryfylke.

Resultatene viser at beslutningen om å bosette seg i hjemkommunen har påvirket utdannings- og yrkesvalget til halvparten av informantene, som har vært opptatt av å ta en utdanning som kan gi jobb i hjemkommunen. Alle informantene mente at de hadde hatt et dårlig og til dels fraværende tilbud om karriereveiledning i løpet av skolegangen. Dette har ført til svak individuell oppfølging og lite kunnskap om det lokale arbeidslivet da informantene skulle velge utdanning første gang. Det er foreldre og andre nære slektninger som har hatt størst betydning som påvirkningskilde knyttet til utdanningsvalg.

Abstract

The purpose of this study is to explore the significance of the place and the local labor market for the educational and career choices of young people from Ryfylke.

The background for looking at this topic is related to the work with the MOR-project, a competence development and collaboration project between the two upper secondary schools and the municipalities in Ryfylke, where the career guidance is a main focus area. Like several other district areas, Ryfylke has challenges related to demographic development and depopulation. The role that the place and the local and regional opportunities play for those who are going to choose a career path is important knowledge for the municipalities - and for those who work with career guidance.

The study has a qualitative approach, and the data were collected through individual semi-structured interviews with ten young adults who have completed their first education and are residents in Ryfylke.

The results show that the decision to settle in the home municipality has influenced the choice of education and profession for half of the informants, who have been concerned with taking an education that can provide a job in the home municipality. All the informants considered that they had had a poor and to some extent absent offer of career guidance during their schooling. This has led to poor individual follow-up and limited knowledge of the local working life when the informants had to choose education for the first time. It is parents and other close relatives who have had the greatest significance as a source of influence related to educational choices.

Innhold

| | |
|---|------------|
| FORORD | I |
| SAMMENDRAG | II |
| ABSTRACT | III |
| 1 INNLEDNING | 1 |
| 1.1 BAKGRUNN FOR VALG AV TEMA | 1 |
| 1.2 RYFYLKE: STORE MULIGHETER – OG NOEN UTFORDRINGER | 2 |
| 1.3 MOR-PROSJEKTET | 4 |
| 1.4 PROBLEMSTILLING | 6 |
| 1.5 AVGRENSNING OG DEFINISJONER | 7 |
| 1.6 ORGANISERING AV OPPGAVEN | 9 |
| 2 KUNNSKAPSSTATUS | 10 |
| 2.1 MIGRASJON AV UNGE FRA DISTRIKTENE | 10 |
| 2.2 UTDANNINGS- OG YRKESVALG I DISTRIKTET | 13 |
| 2.3 KARRIEREVEILEDNING I DISTRIKTET | 16 |
| 2.4 SOSIAL RETTFERDIGHET KNYTTET TIL BY/BYGD | 19 |
| 2.5 RÅDGIVNING – KOMPETANSE OG RESSURSER | 21 |
| 2.6 OFFENTLIGE DOKUMENTER – KARRIEREVEILEDNING OG DISTRIKTSUTFORDRINGER | 23 |
| 2.7 OPPSUMMERING | 25 |
| 3 UTDANNINGSVALG, KARRIERETEORIER OG INSTRUMENTALISTISK TENKNING | 26 |
| 3.1 DEN KOMPETENTE VELGER | 27 |
| 3.2 AVGRENSNINGER OG KOMPROMISSER | 29 |
| 3.3 VALG, INTERESSER OG VERDIER | 31 |
| 3.4 INSTRUMENTALISTISK TENKNING | 33 |
| 3.4.1 «Det instrumentalistiske mistaket» | 34 |
| 3.4.2 <i>Veisøkeren: Et mål i seg selv</i> | 35 |
| 3.5 KARRIERETEORIER | 36 |
| 3.5.1 <i>Karrierevalg – utvikling gjennom livsløp</i> | 37 |
| 3.5.1.1 «Karrieremodenhet» | 39 |
| 3.5.2 <i>Life design – konstruktivisme</i> | 41 |
| 3.6 OPPSUMMERING | 42 |
| 4 METODE | 44 |
| 4.1 KVALITATIV METODE | 44 |
| 4.2 UNDERSØKELSESDSIGN | 45 |
| 4.3 VITENSKAPSTEORETISK STÅSTED | 46 |
| 4.3.1 <i>Konstruktivisme</i> | 46 |
| 4.3.1.1 <i>Sosialkonstruktivisme</i> | 47 |
| 4.4 KVALITATIVT INTERVJU | 48 |
| 4.4.1 <i>Samarbeid med kollega</i> | 49 |
| 4.4.2 <i>Utvalg</i> | 49 |
| 4.4.3 <i>Rekruttering</i> | 50 |
| 4.4.4 <i>Intervjuguide</i> | 51 |
| 4.4.5 <i>Gjennomføring</i> | 51 |
| 4.4.6 <i>Intervjusituasjonene</i> | 52 |
| 4.4.7 <i>Transkripsjon og systematisering av innsamlede data</i> | 53 |
| 4.5 ANALYSE AV DATAMATERIALET | 54 |
| 4.6 KVALITET I FORSKNING | 56 |

| | |
|--|------------|
| 4.6.1 Validitet og reliabilitet | 57 |
| 4.7 ETISKE UTFORDRINGER KNYTTET TIL FORSKERROLLEN | 58 |
| 4.7.1 Utfordringer ved intervju situasjonene | 60 |
| 4.8 LITTERATURSØK PÅ FORSKNINGSFELTET | 61 |
| 5 PRESENTASJON AV RESULTATER | 62 |
| 5.1 INNLEDNING | 62 |
| 5.2 BETYDNINGEN AV Å BO OG JOBBE LOKALT | 62 |
| 5.2.1 Betydningen av bosted | 63 |
| 5.2.2 Hvilke erfaringer påvirket yrkes- og utdanningsvalget? | 65 |
| 5.3 KJENNSKAP TIL DET LOKALE KOMPETANSEBEHOVET | 66 |
| 5.4 FORHOLDET MELLOM SAMFUNNSMESSIGE OG INDIVIDUELLE BEHOV | 69 |
| 6 DRØFTING AV RESULTATENE | 72 |
| 6.1 INNLEDNING | 72 |
| 6.2 BETYDNINGEN AV Å BO OG JOBBE LOKALT | 72 |
| 6.2.1 Konstruktivism, verdier og identitet | 72 |
| 6.2.2 Livsfaser | 75 |
| 6.3 KJENNSKAP TIL DET LOKALE KOMPETANSEBEHOVET | 77 |
| 6.3.1 Valg og valgkompetanse | 77 |
| 6.3.1.1 Overgangsfaser | 77 |
| 6.3.1.2 Elevenes unge alder | 79 |
| 6.3.1.3 Mange alternativer, men liten oversikt | 79 |
| 6.3.1.4 Foreldre – de viktigste rådgiverne? | 81 |
| 6.3.2 Rådgivningstjenestens rolle | 82 |
| 6.3.3 Skolene – for autonome? | 84 |
| 6.4 FORHOLDET MELLOM SAMFUNNSMESSIGE OG INDIVIDUELLE BEHOV | 86 |
| 6.5 KONKLUSJON | 89 |
| 6.7 AVSLUTTENDE REFLEKSJONER OG VIDERE ARBEID | 91 |
| REFERANSER | 93 |
| VEDLEGG | 100 |
| VEDLEGG 1 | 101 |
| VEDLEGG 2 | 103 |

1 Innledning

1.1 Bakgrunn for valg av tema

Bakgrunnen for denne studien springer ut fra arbeidet med et regionalt kompetansehevingsprosjekt mellom de to videregående skolene og kommunene i Ryfylke. MOR-prosjektet (Motivasjon, Opplæring, Rettleiing) skal forsøke å svare på utfordringer regionen har knyttet til lavt utdanningsnivå, negativ demografiutvikling og behov for å rekruttere og bygge kompetanse. Prosjektet har *livslang læring* som fokusområde, og har som siktemål å stimulere og motivere til etter- og videreutdanning, samt å satse på god karriereveiledning som et verktøy for å nå målsetningen. De unge i regionen er en gruppe som har fått økt oppmerksomhet, å motivere flere av dem til å etablere seg i regionen etter endt utdanning er en viktig prioritet.

Gjennom mitt arbeid i dette kompetansehevingsprosjektet, først på den ene av de to videregående skolene og senere i det interkommunale selskapet i regionen, har jeg gjort meg erfaringer som har ledet til et ønske om å få mer kunnskap om forhold relatert til det regionale prosjektarbeidet. Det er flere emner der det er behov for mer informasjon og fakta. Å rette søkelyset mot brukerperspektivet og få innsikt fra dem det gjelder er nødvendig for å styrke og innrette tjenester på best mulig måte.

I denne konkrete studien har jeg valgt å søke svar på og øke forståelsen rundt hvilke forhold som har påvirket unge som har valgt å bosette seg i hjemkommunen i deres valg av utdanning og yrke. Om ønsket om å bo et bestemt sted har påvirket valget av utdanning og karrierevei. Jeg har også ønsket å få innsikt i på hvilken måte det kan være et spenningsforhold mellom de individuelle behovene og ønskene og de samfunnsmessige interessene knyttet til at unge bosetter seg i hjemkommunen. Disse spørsmålene er interessante å studere nærmere relatert til karriereveiledning; hvilken rolle karriereveiledning spiller for de unge og hvilket potensiale fagutøvelsen har i denne gitte konteksten. Studien er et bidrag til økt innsikt i forbindelse med det regionale arbeidet med kompetansefremmende tiltak i Ryfylke-kommunene, og kan i tillegg ha interesse for andre regioner med lignende utfordringer.

Jeg vil i det videre komme nærmere inn på utfordringer i Ryfylke knyttet til demografi, utdanningsnivå og kompetansebehov, og vil i tillegg beskrive arbeidet med MOR-prosjektet, som altså er et tiltak som skal forsøke å svare på disse utfordringene. Det er i senere tid kommet mange politiske føringer og dokumenter i skjæringspunktet utdanning, kompetanseheving og distriktsutfordringer. Disse vil jeg komme nærmere innpå i kapittel 2 om kunnskapsstatus.

1.2 Ryfylke: Store muligheter – og noen utfordringer



FIGUR 1: KART OVER RYFYLKEREGIONEN

Utdanningsnivået er lavt sammenlignet med mer sentrale strøk, men også om vi sammenligner med regioner med tilsvarende sentralitetsnivå (Telemarksforskning, 2021). 25 % av ryfylkingene har høyere utdanning, mot et landsgjennomsnitt på 35 %. I Stavanger er tallet 44 % og i Oslo 52 % (Statistisk sentralbyrå, 2021).

Næringsstrukturen i regionen påvirker – og påvirkes av utdanningsnivået. Kraftproduksjon, ulike typer industri, hav- og landbruk er dominerende næringer i arbeidslivet. Flest kvinner har høyere utdanning, og de jobber i stor grad i offentlig sektor.

Arbeidsledigheten i regionen er lav, 1,2 prosent av befolkningen er uten arbeid per oktober 2021 (NAV, 2021). Samtidig sliter noen bransjer med å skaffe seg nødvendig kompetanse. Det er en *mismatch* mellom arbeidslivets behov for kompetanse og den faktiske kompetansen hos befolkningen. Merethe P. Haftorsen, direktør NAV Rogaland, uttalte i lokalavisen Strandbuen 31.10.21: «Gjennom 2021 har vi sett en økende mismatch-problematikk i Rogaland. Det innebærer at arbeidssøkere ikke har kompetansen arbeidsgiverne etterspør».

Det registreres et økende antall ubesatte stillinger. Regionen sliter med å tiltrekke seg kvalifiserte søkere til jobber både i kommunal og privat sektor. Det er store planer om etablering av nye virksomheter i forbindelse med det grønne skiftet; produksjon av understell til havvindmøller,

Ryfylke er en region med lavt folketall, men er rik på naturressurser og areal. Området utgjør arealmessig ca. halve Rogaland fylke (figur 1).

Til tross for kraftig vekst på fylkesbasis, der Rogaland de siste 50 årene har doblet folketallet, har folketallet i Ryfylkeregionen stått tilnærmet stille. I tillegg viser befolkningssammensetningen at det er en relativt stor overvekt av eldre. Og nettopp økning i levealder kombinert med økt innvandring er årsaken til at folketallet har holdt seg stabilt og ikke gått tilbake.

hydrogen- og ammoniakfabrikk, for å nevne noen. Disse prosjektene kommer til å utfordre rekrutteringssituasjonen ytterligere.

Distriktskommunenes ønske om og behov for å beholde de unge i lokalsamfunnet er et tydelig fokus.

Utviklingen går i negativ retning når det gjelder aldersfordeling og forsørgerbrøk (Statistisk sentralbyrå, 2020a), noe som kan få konsekvenser blant annet for kommunenes tjenestetilbud.

Tabell 1 viser hvor mange personer det er over 65 år relatert til hvor mange det er i arbeidsaktiv alder, altså hvor stor andel eldre som skal «forsørges» av de arbeidsaktive. Hvis framskrivningen slår til vil det bli en kraftig økning av eldre som skal forsørges av en stadig minkende gruppe arbeidstakere.

| | Sauda | Suldal | Hjelmeland | Strand |
|--------------------|-------|--------|------------|--------|
| Forsørgerbrøk 2020 | 0,40 | 0,41 | 0,42 | 0,29 |
| Forsørgerbrøk 2050 | 0,67 | 0,68 | 0,73 | 0,55 |

TABELL 1: FRAMSKRIVNING, SSB. TALLENE VISER ANTALL PERSONER >65 ÅR PER PERSON I ARBEIDSATIV ALDER, 20-64 ÅR.

Med en aldrende befolkning og et høyt antall personer som skal forlate arbeidslivet de nærmeste årene, vil det bli stor etterspørsel etter arbeidskraft. Dette vil kreve et ekstra søkelys på etter- og videreutdanning i distriktet i årene som kommer. Tabell 2 viser tall for inn- og utflytting fra tre av Ryfylke-kommunene som har størst utfordringer på området. Den viser at det er stor grad av utflytting i aldersgruppen 20-30 år, som er den alderen flest melder flytting etter endte studier. Tabellen visere videre at det totalt sett er økning i innflyttingen i de eldre gruppene, men på langt nær en stor nok økning til å kompensere for dem som flyttet ut.

| Alder/kommune | Sauda | Suldal | Hjelmeland |
|---------------|-------|--------|------------|
| 20-30 | -467 | -482 | -266 |
| 30-40 | 159 | 131 | 113 |
| 40-50 | 19 | 19 | 0 |
| 50-60 | 9 | 18 | -10 |
| 60-70 | -21 | -5 | 10 |
| Totalt | -301 | -319 | -153 |

TABELL 2: NETTO INN-/UTFLYTTING I PERIODEN 2000-2019 I ALDEREN 20-70 ÅR (TELEMARKSFORSKING, 2021).

Karriereveiledning er som nevnt innledningsvis et satsingsområde i MOR-prosjektet, både knyttet til ordinær grunnskole og videregående opplæring, men også i et livslangt perspektiv for folk i alle aldre som søker kompetanseheving.

For de unge som har planer og ønsker om å bosette seg lokalt, er det viktig å få kunnskap om det lokale arbeidsmarkedet- og kompetansebehovet – hvilke muligheter som finnes i regionen. I dette arbeidet er god karriereveiledning et viktig bidrag. På ungdomsskolen har elevene faget *utdanningsvalg*, et fag med stort potensial for å jobbe med elevenes karrierelæring. Både ungdomsskolene og de videregående skolene har tilbud om yrkes- og utdanningsrådgivning, som også gir muligheter for formidling av kunnskap om arbeidsmarkedet i egen region.

Det tydelige søkelyset på de unge som en viktig gruppe å beholde i kommunene, har gjort at jeg også ønsket å få innsikt i hvordan denne oppmerksomheten oppleves av de unge selv. Hvis kommunene ønsker å arbeide for å ivareta de unges interesser og legge grunnlag for at de skal få lyst til å bosette seg, er det viktig at de unge selv blir lyttet til. De har de beste forutsetningene for å uttale seg om disse forholdene. Å få innsyn i de unges perspektiver er nyttig i denne konkrete sammenhengen, men også i et videre perspektiv: Det er de unge som representerer framtida og som skal utvikle framtidige løsninger.

1.3 MOR-prosjektet

Våren 2018 vedtok Rogaland fylkeskommune å støtte opp om og arbeide for å realisere pilotprosjektet MOR i Ryfylke (Motivasjon, opplæring og rettleiing), et samarbeidsprosjekt mellom Sauda og Strand videregående skoler (2018).

Hovedintensjonen i MOR-prosjektet er å løfte kompetansenivået og møte økte krav til omstilling i en region med et lavt utdannings- og sentralitetsnivå (Statistisk sentralbyrå, 2020). I tillegg skal prosjektet svare på Kompetansereformens hovedføring; at vi skal *lære hele livet*. Begrepet *livslang læring* har sitt opphav fra den forrige kompetansereformen som kom i 1997 (Meld. St. 42 (1997-1998)), og som la til grunn denne definisjonen: «... all organisert og uorganisert læring gjennom hele livet, og inkluderer formell utdanning så vel som uformell læring gjennom arbeid og andre aktiviteter».

MOR-prosjektet har disse fokusområdene:

- Motivasjon:** Jobbe aktivt med å motivere innbyggerne til etter- og videreutdanning.
- Opplæring:** Legge til rette for bred kompetanseheving og favne alle nivåer av utdanning; ordinær videregående opplæring, kurs og sertifiseringer, tilpasset opplæring for unge voksne som har falt ut av skole og/eller arbeidsliv, samt desentralisert høyere utdanning.
- Rettleiing:** Styrke karriereveiledningstjenesten, i skole, NAV og arbeidslivet. Mange som ønsker og/eller trenger å starte på en utdanning i voksen alder har ofte vært ute av skolesystemet lenge. Det er en stor beslutning som skal tas av den enkelte, og god karriereveiledning er et viktig tilbud og verktøy.

For å oppnå resultater er en av målsetningene i prosjektet å få til en økt grad av samhandling og et bredt samarbeid mellom ulike aktører som fylkeskommunen, kommunene, NAV og næringslivet.

Det tydelige målet for MOR-prosjektet, som Fylkestinget i Rogaland la føringer for i 2018, var å prøve ut nye modeller for samarbeid om kompetanseheving for ulike målgrupper. Modeller for regional samhandling mellom utdanningsinstitusjoner på ulike nivå, offentlige instanser, bedrifter og organisasjoner, - både i utvikling, gjennomføring og vurdering av tiltak for å øke utdanningsnivået for både den enkelte og samfunnet som helhet.

Visjonene som ble formet var:

- Å omsette regjeringen sin satsing på livslang læring til funksjonell praksis til det beste for innbygger, arbeidsliv og samfunn.
- Å implementere karriereveiledning som et integrert tilbud og virkemiddel i utdanningssystemet og arbeidslivet.
- Å utvikle tjenester basert på nedenfra-og-opp-prinsippet med brukeren, den enkelte innbygger samt aktører i det regionale arbeidslivet, i sentrum.
- Å omsette ønsker om utdanning og kompetanseheving til direkte nytte og effekt.

Etter to års arbeid for å få til en pilotering av MOR-prosjektet, kom denne merknaden i Statsbudsjettet for 2020 (Prop. 1 S (2019-2020), kap. 258 Tiltak for livslang læring):

«K o m i t e e n ser med interesse på pilotprosjektet motivasjon, opplæring og rettleiing (MOR), som er et kompetanseprosjekt i Ryfylke ledet av Høgskolen i Innlandet ved institutt for sosialfag. Høgskolen skal forske på effekter av prosjektet som går over fire år. K o m i t e e n mener er det viktig å høste praktiske erfaringer raskt som et ledd i implementeringen av bl.a. Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017–2021. K o m i t e e n mener erfaringene fra MOR-

prosjektet vil være verdifullt utover Ryfylke og kan stimulere andre regioner til tilsvarende kompetansesatsinger.»

Dette resulterte i neste omgang i Ryfylkes deltagelse i den nasjonale prosjektordningen *Kompetanspiloter*, som regjeringen ved Kommunaldepartementet startet opp i 2020. Prosjektet skal gå over tre år og har, på linje med MOR-prosjektet, som mål å utvikle og prøve ut nye metoder og modeller for regional kompetansestrategi, spesielt rettet mot små og mellomstore bedrifter (SMB) i distriktskommuner.

I arbeidet med MOR-prosjektet er det viktig å få fram kunnskap om lokale forhold. Det har tidligere vært foretatt to kvantitative kartlegginger (Schibeavaag, 2018). Den ene undersøkelsen handlet om arbeidslivets behov framover, - mens den andre rettet seg mot de individuelle behovene innbyggerne har for ulike etter- og videreutdanningstilbud. Prosjektet har våren 2021, i samarbeid med Telemarksforskning, utarbeidet en rapport som blant annet tar for seg utdanningsnivået og næringsstrukturen i regionen (Telemarksforskning, 2021). Dataene som ligger til grunn i disse undersøkelsene utgjør noe av bakteppet for denne studien.

En undersøkelse blant personer i målgruppa for denne studien, er også en måte å få kunnskap om brukernes egne synspunkter og erfaringer. «Brukermedvirkning i form av for eksempel tilbakemeldinger er viktig både for å myndiggjøre borgere og for å få ut viktig informasjon som kan styrke veiledningstjenestene» (Plant, 2018, s. 77). Brukerstemmen er viktig på et demokratisk grunnlag, men ikke minst som et bidrag for å utforme et karriereveiledningstilbud som brukerne opplever som relevant og nyttig.

Å finne ut mer om hva som styrer utdannings- og yrkesvalgene til ungdom og unge voksne i vårt distrikt er et ledd i kunnskapsinnhenting som kan bidra til å styrke MOR-prosjektet sitt arbeid og dermed kompetansearbeidet i regionen.

1.4 Problemstilling

Forhold jeg mente var relevante å få kunnskap om, og som forskningsspørsmålene som er beskrevet under skulle bidra til å belyse, var unge i Ryfylkes ønske om å jobbe og bo på hjemstedet og på hvilken måte det har influert på utdannings- og yrkesvalget deres. Jeg ønsket å snakke med unge som var ferdige med en første utdanning og som derfor kunne se tilbake på erfaringer de hadde gjort seg. Jeg vurderte 20-30 år som en relevant aldersgruppe å få kunnskap fra.

Det var også interessant å få vite mer om hvilken kunnskap de unge har hatt om det lokale arbeidslivet og kompetansebehovet i tilknytning til valget de skulle ta. I tillegg ønsket jeg å få innsikt i hvor de hentet denne kunnskapen, hvem som ga råd og veiledning og på hvilken måte det hadde hatt betydning for valget deres.

På bakgrunn av demografiutfordringer i kommunene, med en negativ folketallsutvikling og stort behov for arbeidskraft, var det interessant å få vite noe om hvordan de unge opplever kommunens rolle. Oppfatter de at kommunene ønsker at de skal bosette seg og føler de seg godt tatt imot? Føler de seg ønsket som individer - eller som en gruppe i befolkningen som skal løse oppgaver for kommunen. Altså om det er individperspektivet eller samfunnsperspektivet som er det som dominerer. Problemstillingen min ble derfor slik:

Hvilken betydning hadde stedet og kunnskap om det lokale arbeidsmarkedet for unge ryfylkingers utdannings- og yrkesvalg?

For å svare på problemstillingen formulerte jeg følgende forskningsspørsmål:

1. Hvilken betydning har ønsket om å bosette seg lokalt hatt for informantenes valg av utdanning og yrke?
2. På hvilken måte hadde informantene blitt kjent med det lokale arbeidslivet og kompetansebehovet da de skulle velge utdanning?
3. På hvilken måte opplever informantene et spenningsforhold mellom samfunnsmessige interesser og egne behov og ønsker?

1.5 Avgrensning og definisjoner

Hovedfokuset i studien min er unge voksne som har valgt å bosette seg på hjemstedet og på hvilken måte denne beslutningen kan ha hatt betydning for og påvirket deres valg av utdanning og yrke. Jeg var også interessert i å finne ut på hvilken måte informantene mener de har hatt kjennskap til arbeidslivet og kompetansebehovet som er lokalt for å kunne foreta informerte valg med sikte på å bo og arbeide på hjemstedet sitt. På bakgrunn av føringer i policydokumenter og kommunenes utfordringer med fraflytting, ønsket jeg i tillegg å få innsikt i hvordan de unge opplever et spenningsforhold mellom egne interesser og samfunnets interesser.

Kompetanse er et vidt og omfattende begrep. Ifølge OECD er kompetanse mer enn bare kunnskap og ferdigheter, og kan referere til både kognitive, sosiale og emosjonelle ferdigheter, men også til kompetanse som er spesifikt knyttet til utøvelsen av et yrke (NOU 2018:2, OECD 2017). I denne

sammenhengen er det kompetansebehovet knyttet til å utøve et yrke som er kjernen, nærmere bestemt hvilke arbeidsplasser og behov for kompetanse som finnes lokalt - og som skal fylles.

Når jeg bruker uttrykket *det lokale kompetansebehovet* trenger det en nærmere presisering. Det handler om arbeidsplasser som er såpass nærme at man kan inneha en jobb uten å flytte fra der man bor. Bedre infrastruktur i distriktene har i senere tid ført til regionforstørring (NOU 2015:15, s. 166), altså at man kan bevege seg i større geografiske områder på mindre tid enn det som før var mulig. Nye veier, tunneler og fastlandsforbindelser har i senere tid bidratt til å redusere reisetiden mellom hjem og arbeid i store deler av Ryfylkeregionen.

Det lokale kompetansebehovet er ikke en ferdig definert størrelse som det er lett å få oversikt over. Kommunene i denne studien har ikke en oversikt over sitt behov for kompetanse på kort og lang sikt, det står lite om kompetanse og kompetansebehov i planverkene til kommunene. I den grad det er nevnt, er det kommunens eget behov *som arbeidsgiver* for å videreutdanne egne ansatte.

I det nye strategidokumentet til det interkommunale selskapet, Ryfylke IKS, er søkelyset på kompetanse løftet fram, og man kan blant annet lese:

Kompetansebehovet i Ryfylke vil naturlegvis variere og avheng blant anna av kva slags oppgaver som skal løysast, korleis arbeidet vert organisert, teknologisk utvikling, utvikling i utdanningssystemet, samt påverknad frå den generelle samfunnsutviklinga.

(Ryfylke IKS, 2020).

Avgrensninger knyttet til utvalg av informanter kommer jeg tilbake til i kapitlet om undersøkelsesdesign og metode.

Forhold ved hjemsted eller oppvekst som gjør at unge *ikke* ønsker å flytte tilbake etter endt utdanning er ikke et tema for studien.

Karriereveiledning er et sentralt og gjennomgående tema i studien. En vanlig definisjon er OECDs (2004), som blant annet er lagt til grunn i NOU 2016:7 *Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn*. Denne definisjonen legger vekt på karriereveiledning som en tjeneste eller aktivitet som skal hjelpe personer til å ta valg med tanke på utdanning, opplæring og arbeid, i tillegg til å kunne håndtere egen karriere. Videre at karriereveiledningstjenestene kan finnes på utdanningsinstitusjoner på alle nivåer, i arbeidsmarkedstjenester, på arbeidsplasser, i frivillig eller offentlig og privat sektor. Karriereveiledning kan forgå individuelt eller i grupper, med fysisk oppmøte – eller gjennom telefon eller digitale flater. Innholdet i karriereveiledningen kan ha mange former, som for eksempel samtale, informasjon, tester, karriereutviklingskurs og jobbsøkerkurs.

Det har vært vanskelig å være konsekvent i begrepsbruken, da *rådgivning* er etablert både som begrep og stillingsbenevnelse i skolen, og var naturlig å bruke i kommunikasjonen med informantene. Jeg bruker hovedsakelig *karriereveiledning* som begrep, men *rådgiver* eller *rådgivning* der det handler om yrkesutøvelsen til dem som konkret innehar rådgiverstillinger.

I studien har jeg valgt å fokusere på karriereveiledning som et verktøy for kompetanseutvikling og på hva slags rolle karriereveiledningen skal spille i en distrikts-kontekst. Jeg vil se på de politiske føringene for hvilke utfordringer fagfeltet kan bidra til å avhjelpe. Som nevnt vil jeg også gå inn på hvor de unge henter sin kunnskap om det lokale kompetansebehovet, og diskutere hvilken rolle karriereveiledning kan spille i dette arbeidet. Selve karriereveiledningssamtalene og metodikk knyttet til dette arbeidet er ikke tema for studien.

1.6 Organisering av oppgaven

- Kapittel 1 er den innledende delen. Her presenteres bakgrunnen for valg av tema, problemstilling og forskningsspørsmål. I tillegg beskrives avgrensninger og definisjoner.
- Kapittel 2 inneholder kunnskapsstatus. Her er en gjennomgang av tidligere forskning og offentlige dokumenter som er sentrale for oppgavens tematikk.
- Kapittel 3 er teoridelen, som presenterer teoretiske perspektiver knyttet til utdanningsvalg, valgkompetanse og karriereteorier. Teoridelen inneholder også teori om instrumentalistisk tenkning, som relaterer seg til forskningsspørsmål 3, om spenningsforholdet mellom samfunnsmessige føringar og individuelle behov og ønsker.
- Kapittel 4 handler om forskningsdesign og metodevalg og emner som faller inn under disse temaene: Vitenskapsteoretisk ståsted, utvalg, gjennomføring, analyse, etiske utfordringer knyttet til rollen som forsker og kvalitet i forskning.
- Kapittel 5 presenterer resultatene av studien.
- Kapittel 6 er drøftingsdelen, der resultatene blir diskutert opp mot teori fra kapittel 3. Kapitlet inneholder konklusjon og refleksjoner om videre arbeid.
- Avslutningsvis i oppgaven er det en oversikt over referanser som er brukt. I tillegg er intervjuguiden og informasjonsskrivet/samtykkeskjemaet til informantene vedlagt.

2 Kunnskapsstatus

I dette kapitlet vil jeg se nærmere på tidligere forskning som omhandler migrasjon av unge fra distriktene, yrkes- og utdanningsvalg i distriktsområder og karriereveiledningens rolle i disse områdene. Dette er et viktig grunnlag for studien min, som utforsker på hvilken måte beslutningen om å bosette seg lokalt har hatt innvirkning på valg av utdanning og yrke. I tillegg vil jeg se på forskning om sosial rettferdighet knyttet til utdannings- og arbeidsmuligheter i distriktene.

Jeg har tatt med et avsnitt der kompetansekrav og ressurser til karriereveiledningstjenesten diskuteres, da jeg ser det som relevant i forhold til karriereveiledningstilbudet som finnes i Ryfylke-regionen. Avslutningsvis i kapitlet er det en gjennomgang av nyere offentlige dokumenter som legger føringer for karriereveiledningens rolle i arbeidet med kompetanse- og utdanningsløft i distriktet.

2.1 Migrasjon av unge fra distriktene

Et kjent handlingsforløp fra eventyrenes verden er om en ung mann som drar fra hjemmet og ut i verden på leting etter eventyr, og etter nye erfaringer og spennende opplevelser vender tilbake til hjemstedet. En lykkelig slutt om en vellykket person - rik på nye livserfaringer (fritt etter Reimer, 2013). I virkelighetens verden er det også mange unge som drar fra hjemstedet, men det er ikke gitt at de kommer tilbake. Som tabell 2 (side 3) viser, gjelder det en stor andel av de unge i Ryfylke-kommunene.

Det er interessant å se på hvilke forhold som taler for at unge velger å bli på hjemstedet – og hvilke som kan tale imot. Forskning viser at det er sammensatte årsaker til migrasjon, og at noen unge kan være mer disponert for å flytte enn andre. Mobilitet er ikke like tilgjengelig for alle, og folk besitter ulike nivåer av mobilitetskapital (Corbett, 2007 referert i Alexander & Hooley, 2018). Her vil utdanningsprestasjoner utgjøre en del av denne kapitalen, mens forhold som økonomi og klasse er andre faktorer.

Rye (2011) har studert de unges klasse- og sosiale bakgrunn og deres egen forståelse av landlighet, og hvordan disse genererer spesifikke preferanser når det gjelder bosted og migrasjon. Funnene i studien tyder på at bygdeungdommers sosiale bakgrunn har større innflytelse på beslutninger om migrasjon enn det som har vært kjent gjennom tidligere sosialkonstruksjonistisk forskning på området. Den enkeltes beslutning om å flytte inn og ut av distriktsområder, defineres av egen forståelse av stedet og sine alternativer. Ryes studie viser at det store antallet unge som migrerer fra

bygd til by, gjør det etter eget valg, på jakt etter «det gode liv», og ikke gjennom opplevelse av tvang eller avvising. Dette frie valget er likevel en *strukturert* frihet, og er påvirket av oppvekst, sosial bakgrunn og et tillært tankemønster.

At de sosiale og økonomiske forholdene ved oppvekststedet kan ligge til grunn for ønsker om mobilitet og et mer urbant liv hos unge mennesker, er også et forhold som Farrugia (2019) trekker fram. I sin studie fra Australia viser han videre til hvordan identiteten til de unge fra byer og distrikter var avgjørende for hvordan de plasserte seg selv og stedet sitt inn i en kontekst. Hvis de unge mener at stedet sitt har lav status vil det gi grunnlag for migrasjonspraksis (Farrugia, 2019). Også Rauhut og Littkes (2016) peker på livsstilsaspekter som en viktig forklaring på migrasjon. En urban livsstil med moderne fritidsaktiviteter trekker unge mot byene.

Det sosiale aspektet ved hjemstedet kan altså se ut til å ha stor betydning for hvordan man ser på det, og kan være et av forholdene som taler for at man blir eller forlater. Alexander (2018) peker også på måten geografiske rom og sosiale rom henger sammen, der betydningen av familieforhold og fellesskap er framtrepende faktorer. Hun legger videre vekt på at ulike individuelle forhold som kjønn, etnisitet og seksualitet kan spille en rolle for hvordan folk opplever sine sosiale og geografiske steder. Også Rye (2011) viser til at for den enkelte bygdeungdom som flytter til byen innebærer det langt mer enn å bevege seg i et fysisk rom, det er i like stor grad en reise i det sosiale rommet.

Det sosiale fellesskapet og det sosiale nettverket på stedet har betydning, og i Rauhut og Littkes (2016) studie hadde de som valgte å dra lite av dette. Samtidig viser et av funnene i NOVA-rapporten til Eriksen & Andersen (2021) at oppveksten til distriktsungdommen i stor grad er preget av tilhørighet, dype slektskap og en større grad av deltagelse på fritidsarenaer enn det som er tilfellet blant unge i mer sentrale strøk. Det er sterke koblinger både *mellom* ungdommene og *på tvers av* generasjoner. Distriktsungdom scorer høyere på disse forholdene enn ungdom fra sentrale områder (Eriksen & Andersen, 2021).

Villa & Knutas (2020) diskuterer hvordan bygdesamfunn representerer kulturarv, tradisjon, bygging av nasjonal identitet og idéen om «det gode liv», som bygde- og regionalpolitikken bygger opp under. Samtidig er det en parallell fortelling, om byer og urbane strøk som kilde til innovasjon og økonomisk dynamikk – og at rurale områder til sammenligning er marginale og uutviklede (Shucksmith, 2019, referert i Villa & Knutas, 2020). Dette er stereotyper som finnes i ulike varianter og kan være premisser for å nedprioritere rurale områder. Villa & Knutas (2020) viser til et konkret eksempel fra lærerutdanningen, der flertrinnsutdanning og -undervisning ignoreres. Dette fører til at de som skal undervise i distriktene ikke får nødvendig kompetanse i å undervise flere trinn samtidig, noe som er en vanlig undervisningssituasjon i distriktsskoler. Dette eksempelet ligner en kjent problemstilling i

Ryfylke og i arbeidet med MOR-prosjektet; man trenger å få utviklet modeller for etter- og videreutdanning basert på lokale forhold og lokalt behov. Det er få elever/studenter – og de bor spredt. Det vil ikke fungere med samme tilnærming som i en by, der en stor bredde av tilbud til enhver tid kan fylles opp.

Identitet knyttet til geografisk sted er et viktig aspekt som blir trukket fram av flere forskere. I følge Rönnlund (2020) er det ingen enkel sammenheng mellom å identifisere seg med hjemstedet og det å ville bosette seg der. Man kan identifisere seg med og sette stor pris på hjemstedet uten at man ønsker å bosette seg der.

Båtevik (2014) hevder at spørsmålet om hvor en ønsker å bo ikke står som den viktigste prioriteringen til en 16-åring, og at det kanskje er først når personer nærmer seg 30 år at det er mulig å se på utdanningsønsker og andre framtidsprefranser og realiseringen av disse. Spørsmålet om ønsker knyttet til framtidig bosted er likevel interessant, da det sier noe om hvordan ungdom i ung alder konstruerer sin egen framtid. Også for kommunene og lokalsamfunnene er spørsmålet interessant, fordi det handler om tilgang på kompetanse og arbeidskraft og kan ha betydning for et framtidig kommunalt tjenestetilbud.

Naturen framstår for distriktsungdom som materielt, kulturelt og sosialt viktig, og dette perspektivet skiller de unge på tynt befolkede områder fra ungdom andre steder (Beach, Johansson, Öhrn, Rönnlund & Rosvall, 2018). Forsey (2015) sin studie fra Australia viser også at natur, en enkel livsstil og fellesskapsfølelse er viktige grunner for de unge til å bli på stedet sitt.

Også i studien til Shepherd & Hooley (2016) ble naturen trukket fram som noe positivt med hjemstedet. Den vakre kysten, i dette tilfellet Kent i England, var et fantastisk sted å vokse opp. Ungdommene fra de små kystbyene valgte likevel å «vende ryggen mot havet». Årsaken var først og fremst at det var vanskeligere å finne muligheter enn for ungdom som vokser opp i byer. Det var overvekt av arbeid som krever lave kvalifikasjoner og begrensede muligheter og utdanningsalternativer.

Rauhaut og Littke (2016) trekker fram manglende tilbud om høyere utdanning som en faktor som talte for å forlate stedet. De viser videre til at betydningen av arbeids-, inntekts- og utdanningsmuligheter er godt dokumentert som årsaker til migrasjon blant unge. Dette er et tema jeg kommer nærmere inn på i avsnittet som følger.

2.2 Utdannings- og yrkesvalg i distriktet

Som beskrevet i den innledende delen av oppgaven har Ryfylkeregionen lav arbeidsledighet og tilløp til rekrutteringsproblemer innen flere næringer. Det er behov for både fagarbeidere og for arbeidstakere med høyere utdanning. Ettersom det er et bredt tilbud innen videregående fagopplæring på de to regionale videregående skolene, er det vanligere at de som tar en yrkesfaglig utdanning ikke flytter bort – mens de som skal studere ofte *må* flytte på grunn av lang avstand til studiesteder.

Elevs valgprosesser er det forsket mye på, og Haug gir i sin avhandling (2016, s. 14) støtte for Holen (2014) sin påstand om at forskningsinnsatsen i norsk sammenheng hovedsakelig har vært basert på to teoretiske innfallsvinkler:

- (1) Et samfunnsperspektiv med begreper som sosial klasse og reproduksjon
- (2) Et individperspektiv med begreper som identitetsutvikling og valgmodenhet

Forskning som spesifikt er knyttet opp mot utdanningsvalg, stedets betydning og aspirasjoner blant unge, har ifølge (Hegne & Reegård, 2019, s. 94) tradisjonelt handlet om disse tematikkene:

1. Hvordan oppvekststedet primært har representert strukturelle begrensninger for muligheter og valg.
2. Om mobilitet og tendensen unge har til å flytte fra distriktene/rurale områder til mer urbane strøk med større muligheter for utdanning og arbeid. Mangel på muligheter blir her snudd til aspirasjoner om bedre alternativer andre steder.

Begge tematikkene handler direkte eller indirekte om stedets begrensninger.

Hegne & Reegård (2019) viser også til forskning der overganger i unges livsløp er tema, mellom utdanningstyper og arbeid. Prosessene har tidligere i stor grad vært formet av sosioøkonomiske forhold; strukturell ulikhet, rettferdighet og sosiale forhold på oppvekststedet, men er nå i økende grad preget av hverdagsliv, sosiale relasjoner, erfaringer, meninger og identitet. At det nå stilles sterkere krav til formell utdanning også i tradisjonelle næringer, gjør at ungdom ikke trenger å flytte for å være «moderne» (Hegne & Reegård, 2019). I Rogaland, som er det fylket jeg kjenner best, fokuseres det på å øke statusen til yrkesfagene grunnet et økt behov for fagarbeidere i regionen – både på fagbrev- og fagskole-nivå.

Hvis en ser på tidligere forskning om elevs perspektiv på sin aktørrolle, peker Buland et al. (2011) på at dagens ungdom i større grad enn tidligere innehar en motivasjon og et ønske om å oppnå selvrealisering i en framtidig karriere. Dette kan sees på som et uttrykk for en forståelsesform som

innebærer en tro på egen mulighet og evne til å forme sin framtidige karriere hos elevene (Haug, 2016, s. 50).

At unge har lav kunnskap om det lokale kompetansebehovet og de lokale mulighetene er en utfordring for distriktene – og kan være en utfordring for unge som ønsker å bo i distriktet sitt. Funn i studien til Shepherd & Hooley (2016) viser at de unge ofte er uvitende om hele spekteret av muligheter lokalt, og at de også har begrenset kunnskap om verden utenfor lokalsamfunnet sitt.

Eriksen & Andersen (2021) beskriver en stor grad av optimisme og framtidstro blant de unge. Denne framtidstroen er minst like stor i distriktene som ellers og inkluderer også muligheter for arbeid. Framtidsoptimismen er størst blant gutter – og øker med foreldrenes ressurser. Når det kommer til utdanningsplaner er det likevel store forskjeller, da langt færre i distriktene enn ellers ser for seg å utdanne seg på høyskole eller universitet (Eriksen & Andersen, 2021, Bakken, 2020). Her er det også store kjønnsforskjeller, da flere jenter enn gutter fra distriktene ønsker å ta høyere utdanning. Gutter uten planer om høyere utdanning er de som i størst grad kan tenke seg å bli boende i kommunen sin (Eriksen & Andersen, 2021). Denne forskjelligheten i hvor mange som ønsker å ta høyere utdanning i distriktene og byene viser igjen i utdanningsnivået i Ryfylke som er lavt sammenlignet med sentrale strøk (Telemarksforsking, 2021).

Forsey (2015) trekker fram at en tid med økende globalisering og økt jobb-usikkerhet, styrker fokuset på etter- og videreutdanning. Dette kan igjen føre til en strid om tilgang på utdanningstilbud for å kunne møte dette behovet. Forsey forsøker samtidig å tydeliggjøre utdanningsinstitusjonenes viktige rolle knyttet til beslutningstaking om valg av bosted.

En studie fra et ruralt område i Nord-Norge (Johansen, 2020), viste at samtlige ungdommer ønsket å ta videregående eller høyere utdanning, noe som betydde at de måtte flytte fra stedet de kom fra. Alle så likevel for seg å flytte tilbake til hjemstedet etter endt utdanning, og ville velge utdanningsveier som gjorde at de kan jobbe på hjemstedet sitt. Også studien til Rönnlund, Rosvall & Johanson (2017) viser at enkelte studenter var opptatt av å posisjonere seg i forhold til det lokale arbeidsmarkedet, og valgte karrierer som harmonerte med det lokale arbeidsmarkedet. Bakke (2018a) har utforsket erfaringene tenåringer fra et lite bygdesamfunn nord i Norge har med utdannings- og yrkesvalg i skjæringspunktet mellom individuelle behov og ønsker og fellesskapsverdier i samfunnet de kommer fra. Ung alder når yrkesvalget skal tas, kan få konsekvenser for det videre livet og arbeidsmuligheter på hjemstedet. Også i studien til Bakke (2018a) var det for noen så viktig å kunne bosette seg lokalt at de valgte utdanning som var relevant for jobb der, mens andre ville ha mer tid og bli bedre kjent med seg selv - og utsatte derfor valget og holdt muligheter åpne ved å starte på en generell utdanning som ikke var for spesialisert i en retning.

Flere tenker altså at for å være sikret en jobb på hjemstedet må man velge en utdanningsvei som kan gi jobb mange steder, velge en bred framfor en smal utdanning og kanskje peker også preferansene mot at fagutdanninger er mer gangbare i distriktene enn høyere utdanning. Dette er en tankegang som jeg kjenner igjen fra egen region, men kanskje er den i hvert fall delvis basert på myter? Hvis vi ser på jobber som lyses ut i Ryfylkeregionen er det stor variasjon i kompetansebehovet, både når det gjelder arbeid som krever lav og høyere utdanning. Det finnes varierte muligheter – spørsmålet er om de blir godt nok formidlet.

En kartlegging fra Østlandsforskning dreier seg om unges holdninger til framtidig bosted, utdannings- og yrkesvalg (Engesæter, 2004). Den største andelen av 10. klassingene ønsker å bo i hjemkommunen etter endt utdanning (38%), mens en stor andel har preferanser for å bo i hjemfylket, om ikke nødvendigvis i samme kommune som de hadde vokst opp i. Mange og varierte jobbmuligheter og tilgang på rimelige boliger har størst betydning for elevenes valg av framtidig, varig bosted. Under halvparten av elevene mener også at arbeidsplassene i kommunen er lite attraktive, men til tross for dette er det forholdsvis få som ønsker å reise ut for å utdanne seg før de bosetter seg i kommunen (Engesæter, 2004). Også i studien til Eriksen & Andersen (2021), blir muligheter på arbeidsmarkedet trukket fram som en begrensning i distriktene.

Rönnlund, Rosvall & Johansson (2017) har utført en studie som handler om hvordan ungdomsskoleelever på landsbygda reflekterer over sine studie- og yrkesvalg. Et av funnene viser at det på steder med lavt utdanningsnivå og et smalt arbeidsmarked, med stor grad av ufaglærte, var en sterkere tendens til å velge yrkesfaglige utdanningsprogrammer, enn på steder med høyere utdanningsnivå og et mer variert arbeidsmarked. Dette kan være en av årsakene til at utdanningsnivået i Ryfylkeregionen holder seg på et lavt nivå. Rundt 20 prosent av innbyggerne i Ryfylke har ikke utdanning utover grunnskole.

Samtidig ser vi at det er stor etterspørsel etter fagarbeidere i byene, og det er gjentakende kampanjer for å få ungdom til å velge yrkesfag. Det er altså mange muligheter for unge med fagutdanning til å få jobb også i sentrale strøk. Dette kan bidra til å mobilisere til flytting også blant dem som har tatt utdanningen sin lokalt og som har lokale arbeidsmuligheter.

Young People's Career Choices in Swedish Rural Contexts: Schools' Social Codes, Migration and Resources er en studie av Rosvall, Rönnlund & Johansson (2018), som blant annet viser hvordan skolens sosiale koder kan danne en kultur for å bli – eller forlate stedet. Sosiale, kulturelle og materielle ressurser blant deltakerne i studien ble analysert for å få innsyn i hva disse har å bety for et yrkesvalg og for å bli på stedet. De nevnte ressursene er ulikt fordelt mellom individer, og kan virke mer begrensende på enkelte enn på andre. Funnene viser at disse ulike formene for ressurser i

stor grad påvirker de unges utdanningsambisjoner – og unge på landsbygda påvirkes mer av disse forholdene enn jevnaldrende i byene. Eksempelvis kan eldre søsken som «baner vei» og tar utradisjonelle valg påvirke yngre søsken i forhold til utdanningsvalg. Økonomisk privilegerte studenter velger friere uten å måtte reflektere over for eksempel utgifter i forbindelse med høyere utdanning. I konklusjonen framgår det at diskurser som handler om mobilitet og uavhengighet dominerer. Den rurale idylldiskursen var til stede, men var underordnet (Rönnlund, Rosvall & Johansson, 2017). I Ryfylke står idylldiskursen sterkt, det er vanlig å trekke fram fjorder, fjell, turmuligheter, frihet og trygghet, når man snakker om stedsattraktivitet. I denne svenske studien framgår det at for de unge veier det tyngre hvor de aktuelle og interessante jobbmulighetene er.

En studie fra Storbritannia tar for seg hvordan oppvekstvilkår har betydning for ambisjoner for utdanning og arbeid (Kintrea, St Clair & Houston, 2015). Den viser til at lokale beslutningstakere tradisjonelt har hevdet at oppvekst på «vanskeligstilte områder» er forbundet med lave ambisjoner. I undersøkelsen til Kintrea, St Clair & Houston (2015) tilbakevises dette, da funnene deres viser at ungdommene hadde høye ambisjoner og et positivt syn på arbeidsmarkedet og mulighetene sine. Forskerne peker på behovet for et mer nyansert syn på sammenhengen mellom klasse, etnisitet og institusjonell påvirkning innenfor lokale områder.

2.3 Karriereveiledning i distriktet

Karriere beskriver progresjonen den enkelte har i løpet av livet gjennom læring og arbeid, samtidig som karrieren er sterkt påvirket av konteksten den omgis av (Shepherd & Hooley, 2016). Med riktig informasjon og støtte kan den enkelte få mest mulig ut av omstendighetene sine. De kan gripe mulighetene som finnes og endre, forbedre eller forlate nærmiljøet sitt. Et forhold som Shepherd & Hooley (2016) var opptatt av i sin studie, var hvordan skolens plassering innvirket på skolens karriereprogram. Rollen geografisk plassering spiller i karriereutvikling har i stor grad blitt oversett. Det har vært et sterkt søkelys på individet og mindre oppmerksomhet på miljøet rundt, noe som også slås fast av Alexander & Hooley (2018).

Rosvall (2020) beskriver i artikkelen *Counselling to stay or to leave? - Comparing career counselling of young people in rural and urban areas*, et forskningsarbeid med bakgrunn i karriereveilederes arbeid i både rurale og landlige områder i Sverige. Temaet er valg av yrke og utdanning knyttet opp mot by-/land-forskjeller. Et av funnene fra undersøkelsen var at skiller i tilbudet av utdanningsprogram, der de mindre stedene hadde et begrenset tilbud, gjorde at karriereveilederne bidro til en trend som fremmet at de unge «lærte å forlate» stedet. Rådgivningen var med på å berede grunnen for en

strøm av unge i retning bysentra. Det som virket mot denne flyttestrømmen var hvis de sosiale, økonomiske og geografiske kostnadene ble for høye. Rosvall (2020) trekker fram hvor vanskelig det er å utforme en karriereutviklingspolitikk som imøtekommer både studenter fra byer og bygder på en effektiv måte. Siden 1990-tallet har mulighetene i byene økt, mens mulighetene i distriktet har blitt mindre. Dette kan sammenlignes med norske forhold, som understrekes av demografiutvalget bak NOU 2020: 15: Det er ført en målrettet og kostbar distriktspolitikk i landet gjennom flere tiår, uten at det har klart å hindre fraflytting og nedleggelser av tilbud i distrikts-Norge.

Hvilken rolle karriereveiledning bør spille knyttet til distriktsutfordringer er ikke entydig. Det kan oppleves som en rollekonflikt mellom samfunnsmessige og individuelle behov. Som Mathisen, Mordal & Buland (2014) spør: Er rådgiverrollen i et krysspress? I forskningsarbeidet sitt diskuterer de hvordan ulike aktørers forventninger til hva rådgivningen skal være utgjør kontekstuelle rammer. Et av spørsmålene som diskuteres er hvordan konteksten rundt rådgivningen påvirker rådgivernes praksis. Funn viser at rådgiverne opplever liten grad av konflikt - og hovedårsaken til dette er at de tilpasser seg virkelighetsforståelsen på sin arbeidsplass. Et eksempel fra undersøkelsen som understreker dette, er at flere i skoleorganisasjonen var «rådgivere»: Yrkesfaglærerne kjente arbeidslivet best og var rådgivere for yrkesfagelevne, mens skolens rådgiver først og fremst jobbet med elevene på studiespesialiserende program. Denne fordelingen forstås i tillegg som en konsekvens av rådgivningens begrensning angående ressurser. Rådgiver og yrkesfaglærere hadde ulikt syn på rollen sin. Skolens rådgiver var uenig i en målsetning om at elevene skal bli i kommunen. De må velge fritt basert på de mulighetene som er og skal ikke være gjenstand for påvirkning. Yrkesfaglærerne prøvde derimot å få elever til å jobbe for lokale bedrifter der lærerne så at det var behov for kompetanse (Mathisen, Mordal & Buland, 2014).

Her er det flere aspekter som er relevante problemstillinger. Det ene handler om ressursene og kompetansen til rådgivningstjenesten, som jeg vil komme tilbake til i avsnitt 2.5. En annen sak er hvem som faktisk jobber med rådgivningsspørsmål på en skole og hvordan de samarbeider. Konteksten er interessant, hvordan påvirkning både fra aktører utenfra og innad i skolen kan gi føringer for hvordan karriereveiledning utøves, - og hvordan dette oppleves og løses av rådgiverne.

Ifølge Bakke (2018a) er det en utfordring for utdanningsinstitusjonene og karriererådgivning på små og landlige steder å forstå hvordan tilknytning til sted, og hvordan dette henger sammen med identitet, er viktige preferanser knyttet til valg av utdanning. Det er den viktigste og kanskje mest grunnleggende avgjørelsen de unge tar som handler om deres livsløp. Spenningen mellom individuelle ambisjoner og fellesskapets behov løses ikke ved å utøve press på ungdommene for å inspirere dem til å komme tilbake. Det kan heller påvirke dem til å holde seg borte (Bakke, 2018a).

For unge i rurale områder har overgangen fra lavere til høyere utdanningsnivå handlet om et valg om å bo på et sted som gir få muligheter – eller å flytte for å utvide disse mulighetene (Bjarnason & Thorlindsson, 2006, referert i Rosvall, 2020). Dette er i de fleste tilfellene ikke svart/hvitt. Et aspekt er at spekteret av muligheter varierer fra sted til sted. I Ryfylke er det på de to videregående skolene til sammen tolv ulike utdanningsprogram – et ganske bredt tilbud. Når man snakker om å *bli* eller å *forlate* trenger det heller ikke å handle om et permanent farvel. For distriktene er det viktig å sende ungdommene ut på en studiereise for at de skal få kunnskap og erfaringer. Utfordringen er i hovedsak at mange av dem ikke returnerer etterpå. I tillegg skal man ikke underslå at selv om noen velger å bli i distriktet, og sånn sett velger utdanning på et snevrere grunnlag enn i byene, trenger det ikke å innebære at man velger fra en annenrangs meny. Noen finner det tilbudet som passer godt for seg på stedet.

Karriereveiledningen vil i mange tilfeller befinne seg i et skjæringspunkt mellom ulike interesser og *diskurser*, og Rosvall (2020) peker på de to historisk dominerende diskursene; der den ene handler om å matche individets kompetanse med yrkesmuligheter – og den andre om å matche individets karrieredrømmer med utdannings- og yrkesveier uavhengig av arbeidsmuligheter. I distrikter er både utdanningsmulighetene og arbeidsmarkedet mer begrenset enn i byer, og sånn sett er problemstillingene knyttet til arbeid/bosted mer aktuelle. Det betyr ikke at spørsmål om bosted og yrke ikke kan være utfordrende i byer også. For eksempel kan arbeidsmarkedet i byer være strammere, det kan være vanskeligere å få seg jobb. Et annet eksempel er at høye boligpriser kan hindre folk å bosette seg selv om jobben og ønsket om å bo i byen er til stede.

Hvis ambisjonen til karriereveilederne er å heve den enkeltes ambisjonsnivå for at han kan ta ut sitt potensiale, vil karriereveiledningen kunne være en forsterker til at de unge forlater stedet sitt (Alexander, 2018). Ved bruk av nasjonale system, som digitale karriereverktøy, kan elevene bli presentert for mange karrieremuligheter som ikke er tilgjengelige i deres område. Dette kan igjen mobilisere til flytting (Alexander, 2018). Ulike øvelser i karriereferdigheter kan tendere til å ignorere strukturelle forhold på stedet og se på den enkelte som frigjort fra en kontekst (Finn, 2017, referert i Alexander, 2018). Karriereveiledere kan velge å introdusere utfordringer knyttet til å *bo eller flytte* som en øvelse, slik at veisøkere selv kan reflektere over spørsmålet. Det kan oppmuntres til refleksjon over implikasjoner et karrierevalg har på omgivelsene sine. Dette er vanskelige spørsmål, men ved å utelukke sosiale hensyn fra veiledningsprosessen kan man risikere å unngå saker som har sentral personlig og politisk relevans (Alexander & Hooley, 2018).

Shepherd & Hooley (2016) trekker fram et poeng som vi har etterlyst et større søkelys på i Ryfylke: Et sterkere samarbeid mellom skoler, lokale myndigheter, arbeidsgivere og tilbydere av høyere

utdanning kan sørge for at unge i distriktene i større grad kan lykkes med overgangen mellom skole og arbeidsliv og realisere potensialet sitt – også lokalt. For de unge i studien til Shepherd & Hooley (2016) handlet det om et valg mellom tilknytningen til familie, hjem og fellesskap – og eventyr og muligheter. For de voksne handlet det om å oppmuntre de unge til å se de lokale mulighetene og bidra til vekst – eller om å støtte de unge i å komme seg videre og realisere potensialet sitt.

Sultana (2017) diskuterer i sin artikkel om karriereveiledning i flerkulturelle samfunn begrepet *kultur*, og viser til at en måte å se kultur på er: Måten mennesker lever livene sine på i grupper, den totale livsstilen til et folk, en sosial arv som er utviklet over tid og som overføres til enkeltindivider på mange ulike måter. Denne oppfatningen av kultur kan også gi forståelse for ulikheter mellom by og land i forhold knyttet til karriereveiledning. Hvordan kulturen er med på å forme identiteten til personene, og for å forstå personen må man forstå kulturen og konteksten han er en del av. En dyp kulturell forankring kan være både en fordel og en ulempe. I stabile tider vil sannsynligvis kulturell konservatisme øke gruppetilhørigheten, mens den kan være dysfunksjonell på den måten at den kveler nytenkning om nye utfordringer (Sultana, 2017).

Karriereveiledning har ofte blitt sett på som et verktøy som kan bidra til sosial rettferdighet og sosial mobilitet (Shepherd & Hooley, 2016). Dette er et tema jeg vil se nærmere på i neste avsnitt.

2.4 Sosial rettferdighet knyttet til by/bygd

Alexander (2018) skriver om geografisk sted og sosial rettferdighet i karriereveiledning. Hun kritiserer den nyliberalistiske tankegangen som handler om at geografi i en verden med økt globalisering blir mindre viktig enn før. Ifølge Alexander er geografi fortsatt en viktig problemstilling. Hun diskuterer blant annet hva som legger begrensninger på den geografiske mobiliteten til mennesker. Stedet er ikke bare et bakteppe, men en agent i spillet, med kraft til å ha effekt på det sosiale livet (Gieryn, 2000, referert i Alexander, 2018). På den måten har stedet både en geografisk og sosial rolle å spille. Også karriereveier har en geografisk dimensjon. Mulighetene for arbeid er ikke likt fordelt. Den karriereveien unge mennesker ender opp med kan være mindre et spørsmål om et aktivt valg og mer om hva slags arbeid som er tilgjengelig på det aktuelle stedet (Roberts, 1997, referert i Alexander, 2018). Dette er ekstra relevant i distriktsområder der arbeidsmulighetene er færre enn på sentrale steder. Karrierealternativer begrenses av sosiale og geografiske forhold. Et lokalt og regionalt arbeidsmarked kan i tillegg ha en spesiell profil, der enkelte næringer dominerer. På grunn av ulik næringsmessig kontekst vil den sosiale konteksten mellom mennesker og ansatte variere. Det enkelte individ vil bli påvirket av sine omgivelser, og Alexander (2018) bruker begrepet *habitus* for å

beskrive dette fenomenet. Stedet og sosiale og kulturelle tilgjengelige ressurser og menneskets sosiale erfaringer påvirker dets habitus – eller tankesett. Når vi ser på næringsstrukturen i Ryfylke, viser den at de største næringene er ulike typer industri og arbeidsplasser som tradisjonelt har rekruttert menn. Kvinner har gjennomsnittlig høyere utdanning og jobber i større grad i offentlig sektor (Telemarksforskning, 2021). En hovedvekt av arbeidsplasser som tradisjonelt har krevd lav utdanning gir reduserte muligheter for arbeid – samtidig som det også kan ha påvirket den enkeltes muligheter for formell kompetanseheving. For regionen kan det lave utdanningsnivået ha gitt økonomiske konsekvenser, da forskning viser at det er en tydelig sammenheng mellom akademikerandelen i næringslivet og produktivitet og konkurransevne (Grünfeld, Høiseth-Gilje & Holmen, 2014, s. 40).

Pedersen & Gram (2017) har forsket spesifikt på akademisk anlagte unge fra landlige områder i Danmark. Studien deres viser hvordan bygdeungdommer danner, uttaler og opprettholder sine identiteter og visjoner for en ønsket framtid koblet sammen med en urban livsstil. Ungdommene har et ambivalent forhold til tilknytning, løsrivelse og stolthet over sitt lokale sted, noe som ligger til grunn for identitetskonstruksjon. De ønsker å ta avstand fra mindre kule plasser – for å passe inn på kule steder (Pedersen & Gram, 2017). Utvikling av et mer nyansert bilde av stedet, der de positive sidene blir trukket fram, kan bli en pådriver for å tiltrekke seg talentfulle mennesker. Å jobbe med stedsattraktivitet kan utgjøre en forskjell, og Pedersen & Gram (2017) mener at distriktene også kan være mer kreative når det gjelder insentiver for å få unge til å vende tilbake til stedet sitt.

Tittelen på Pedersen & Grams artikkel om rurale ungdommer med akademiske ambisjoner starter slik: «The Brainy Ones are Leaving...». *Brain drain* - eller *hjerneflukt* omtales først og fremst som en problematikk for u-land som mister sine høyt kvalifiserte borgere til stillinger i andre mer ressurssterke land. Jeg mener det er grunn til å være varsom med bruken av dette begrepet i en by/bygd-diskurs, da uttrykket indikerer at de som blir, og som tar en lavere utdanning er mindre smarte. Når vi ser på utdanningsnivået i Ryfylke, som er lavere enn landsgjennomsnittet – og langt lavere enn i byene, tror jeg ikke det skyldes lavere hjernekapasitet blant innbyggerne, men forhold som kultur, tradisjoner og arbeidsmuligheter. Samtidig er det en utfordring at de unge som velger en akademisk utdanning i høy grad forsvinner fra distriktene. Det handler om jobber som skal besettes i dag, men også om den videre utviklingen og innovasjonsevnen for framtida.

Et annet forhold som underbygger Alexanders (2018) argumenter mot at geografien er blitt av mer underordnet betydning, er at det nevnte industriarbeidet i stor grad må utføres på stedet. Gjennom nærmere to år med pandemi har vi ofte hørt nevnt hjemmekontor og at det ikke er så viktig hvor arbeidsstedet er i forhold til hvor man bor. For mange arbeidstakere er ikke dette et tema - arbeidet

må utføres på arbeidsplassen. Distriktene har tradisjonelt hatt flere av denne type arbeidsplasser (NOU 2020: 12). Dette er også arbeidsplasser som kan være utsatte. Hooley (2017) peker på hvordan mange typer arbeid er i ferd med å forsvinne på grunn av automatisering og robotteknologi. En politikk som innebærer å flytte kompetansearbeidsplasser *fra sentrale strøk til distriktene* burde derimot være en prioritet for å styrke distriktsarbeidslivet og motvirke fraflytting.

En utfordring for distriktene knyttet til lokal kompetansebygging og demografiutvikling er den store avstanden til institusjonene som tilbyr høyere utdanning. Det skaper ulikhet mellom innbyggerne i byene og distriktene og bidrar til mobiliseringen av unge fra bygd til by. Unge fra distriktene får få muligheter for å velge, spesielt høyere utdanning, men også videregående opplæring i mange tilfeller. Konsekvensen for dem er at de må flytte fra stedet.

I Ryfylke er det, i likhet med mange andre distriktsområder, store avstander og spredt bebyggelse. Det er i tillegg et dårlig utbygd kollektivtilbud. Dette er også en faktor som skaper sosial ulikhet, da man i mange tilfeller må ha tilgang på egen bil for å kunne ta seg arbeid. Der man i sentrale strøk kanskje har egne økonomisk gunstige ordninger for arbeidstakere som pendler, som «Hjem-jobb-hjem», har man i distriktene høye utgifter med å reise mellom hjem og arbeid.

Et spørsmål Alexander (2018) reiser, som er relevant å stille om man tenker at karriereveiledning bør ha en bredere agenda som inkluderer spørsmål om sosial rettferdighet er: Rettferdighet for hvem? Hva er best for det enkelte individet? Flytting innebærer større muligheter, men det er også viktig å ha blikket rettet mot hvilke sosiale og kulturelle faktorer som ligger til grunn for valgene som tas. Karriereveiledning må ikke «velge side», men ha fokus på både lokale muligheter og muligheter som innebærer flytting. Ambisjonsnivået er et individuelt valg. Sultana (2014), referert i Alexander (2018), peker på at ansvaret for karriereutvikling i stor grad ligger hos individet.

2.5 Rådgivning – kompetanse og ressurser

Som beskrevet over er utdanningsvalg viktige og utfordrende valg for den enkelte. Hvis de unge skal utvikle god valg- og karrierekompetanse forutsettes det et målrettet arbeid i skolen og god kompetanse hos fagpersoner som jobber på området.

Utdanningsdirektoratet kom i 2009 med en veiledende anbefaling *Anbefalt formell kompetanse og veiledende kompetansekriterier for rådgivere i skolen*. Her anbefales det at rådgivere i skolen bør ha en utdanning på minst bachelor-nivå, videre at denne utdanningen bør inneholde rådgiverrelevant utdanning på minst 60 studiepoeng, der minimum 30 av disse bør dekke hovedoppgavene innen

sosialpedagogisk rådgiving og/eller utdannings- og yrkesrådgiving. I tillegg inneholder skrevet veiledende kompetansekriterier for arbeidet. Dette er altså veiledende anbefalinger, og det er ikke i ettertid kommet noen formelle krav til kompetanse for rådgivere i skolen.

I NOU 2016: 7 *Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn*, foreslår utvalget at det innføres kompetansekrav for karriereveiledere i grunnsopplæringen, og at det satses på videreutdanning av lærere som underviser i faget utdanningsvalg.

Anbefalingene om kompetansekrav i grunnsopplæringen er blant annet at:

- det utvikles kompetansekrav til karriereveiledningsstillingene i skolen som åpner for at flere yrkesgrupper med karrierefaglig kompetanse kan inneha stillingene.
- det fastsettes kompetansekrav til karriereveiledere i grunnsopplæringen på minimum 60 studiepoeng karrierefaglig utdanning. Karriereveiledere i grunnsopplæringen skal på sikt skal ha karrierefaglig utdanning på masternivå.
- for lærere i faget utdanningsvalg skal det innføres krav om karrierefaglig utdanning på 30 studiepoeng.

I 2015 gjennomførte Ipsos MMI på oppdrag fra Tekna (2015) en spørreundersøkelse som rettet seg mot utdanning- og yrkesrådgivere i ungdomsskoler og videregående skoler. Resultatene viste at de fleste hadde lærerbakgrunn og at det var liten grad av spesialkompetanse på veiledningsfeltet. 77 % manglet såkalt rådgiverrelevant utdanning (Dagsavisen, 2016). Videre viste undersøkelsen blant annet at:

- 96 % mente stillingsressursen til rådgiverne måtte økes
- Rådgiveren burde ha rett til etter- og videreutdanning
- Det bør være forskjellige kompetansekrav for og utdannings- og yrkesrådgivere og sosialpedagogiske rådgivere
- 76 % av rådgiverne trenger mer kunnskap om utdanninger innen teknologi og realfag
- 75 % av rådgiverne har behov for mer kunnskap om arbeidsmarkedet
- 66 % av rådgiverne har behov for økt kunnskap om utdanningssystemet og -muligheter

At rådgivere mener at de har begrenset med tid og ressurser understøttes av undersøkelsen til Rosvall (2020) blant svenske rådgivere. Funn herfra viste at elevene i løpet av grunnskolen vanligvis hadde mindre enn 20 minutter med rådgivning, utenom gruppeaktiviteter. De fleste mente sterkt at rådgivningen var utilstrekkelig og fragmentert. Rådgiverne som jobbet i distriktskommunen i Rosvalls undersøkelse mente at de hadde kunnskap om det lokale området, elevene de veiledet og familiene,

og at dette økte evnen deres til å gi passende råd. Rådgiverne fra byområder hadde mindre informasjon om lokale forhold og kunne ofte bare gi råd som var mer generiske.

På bakgrunn av undersøkelsen kommer Tekna (2015) med en tydelig anbefaling om å styrke karriereveiledningstjenesten i skolene. «En bedre rådgivingstjeneste vil kunne forhindre frafall som følge av feilvalg og gjøre elevene mer bevisste på muligheter og krav videre».

Ekspertpanelet som førte NOU 2016:7 *Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn* i pennen, kom med samme anbefaling: «For å heve kvaliteten både på karriereveiledningen i skolen og på undervisningen i karriereveiledningsfagene, foreslår utvalget at det innføres kompetansekrav for karriereveiledere i grunnsopplæringen».

Å styrke ressursen som skal jobbe med rådgivning i skolen kan også handle om at det tas et større kollektivt ansvar for rådgivningsarbeidet i skolen. Dette tar Holm-Nordhagen & Holm-Nordhagen (2021) til orde for i sin rapport *Karriereveiledning som hele skolens oppgave: Fag og fremtid på samme arena*.

2.6 Offentlige dokumenter – karriereveiledning og distriktsutfordringer

De siste årene har det kommet flere politiske dokumenter hvor kompetanseheving/-politikk i distriktene og karriereveiledning er et tema, og som derfor er et interessant og viktig bakgrunnsmateriale for denne studien. Jeg vil spesielt trekke fram disse rapportene og stortingsmeldingene:

- NOU 2016: 7 (2016). *Norge i omstilling - karriereveiledning for individ og samfunn*
- Meld. St. 14 (2019-2020) *Kompetansereformen – Lære hele livet*
- NOU 2020: 15 *Det handler om Norge – Utredning av konsekvenser av demografiutfordringer i distriktene*
- NOU 2020: 12 *Næringslivets betydning for levende og bærekraftige lokalsamfunn*
- Meld. St. 21 (2020-2021) *Fullføringsreformen – med åpne dører til verden og fremtiden*

NOU 2016: 7 har vært et viktig grunnlagsarbeid for å rette søkelyset mot relevansen av karriereveiledning som et verktøy som skal hjelpe personer å håndtere egen karriere i et livslangt perspektiv. I tillegg har rapporten gitt føringer for utvikling av innholdet i og kvaliteten på karriereveiledningen i Norge. *Kompetansereformen*, Meld. St. 14 (2019- 2020), peker på

karriereveiledning som et virkemiddel for å nå hovedintensjonen i reformen – at folk skal lære hele livet. Reformen viser også til viktigheten av regionale/lokale løsninger om folk skal kunne stå i arbeid i et livslangt perspektiv. Selv om mange distrikter har lignende problemstillinger når det gjelder kompetanse, sysselsetting og demografi, er det store lokale og regionale forskjeller på hva som er behovene til både arbeidsliv og folk. I *Kompetansereformen* legges det vekt på å utforme lokale og regionale løsninger i større grad enn før. Regionene er forskjellige og det samme er kompetansebehovet. Satsingen på karriereveiledning som ressurs og verktøy, og en vektlegging av løsninger som er tilpasset lokale forhold, er nye føringer sett i forhold til den forrige kompetansereformen.

At ulike regioner har forskjellig næringsstruktur og trenger ulik tilnærming på kompetansefeltet er også omtalt i NOU 2020: 12 *Næringslivets betydning for levende og bærekraftige lokalsamfunn*. I samme utredning understrekes betydningen av distriktskommunene som verdiskapere. Det er de minst sentrale kommunene som har den høyeste produktiviteten. Dette viser at det må satses på kompetanseutvikling i distriktskommunene – de står for en betydelig andel av verdiskapningen i landet. Et godt eksempel er Suldal kommune i Ryfylke, som alene står for ca. åtte prosent av den samlede kraftproduksjonen i Norge, og er landets største kraftkommune.

Som NOU 2020:15 innleder med: *Det handler om Norge*. Det handler om fellesskapets framtid. Utviklingen i distrikts-Norge, grunnlaget for en spredt bebyggelse med levende lokalsamfunn og mulighetene for næringsutvikling og bærekraft. Et av temaene er blant annet en negativ demografisk utvikling i distriktene, med en aldrende befolkning og en forsørgerbrøk som går i feil retning. Det blir færre i arbeid som skal forsørge en økende andel eldre. I tillegg pekes det på behovet for å utdanne egen befolkning. Distriktene har, ifølge utvalget bak rapporten, vanskelig for å tiltrekke seg folk fra andre steder og bør satse på å utdanne sine egne. Å sørge for at kompetansebehovet til arbeidslivet blir dekket, at offentlig sektor kan opprettholde et godt tjenestetilbud og sikre at folk kan stå i jobb, er viktige føringer.

Utredningen er et viktig dokument for distriktene og kommunene, og anbefaler nye tiltak for å opprettholde folketall, kompetanse og et godt tjenestetilbud. Utvalget understreker at distriktstiltak ikke er et nytt fenomen. Store penger har blitt brukt på såkalt distriktspolitikk i en årrekke, men ettersom virkningene har uteblitt etterlyser utvalget prøveordninger med mer radikale tiltak.

Fullføringsreformen (Meld. St. 21 (2020-2021)) tar til orde for økte muligheter for livslang læring, gjennom å utvide voksnes muligheter og rettigheter til å fullføre videregående opplæring og til å ta en ny utdanning på videregående nivå. Når disse endringene trer i kraft i ny opplæringslov vil det få positive konsekvenser for de som trenger eller ønsker en ny fagutdanning. Gjeldende regelverk sier

at den som har en utdanning på videregående nivå fra før, fagbrev eller studiekompetanse, ikke har rett til å ta en ny utdanning. Den manglende voksenretten har gjort det vanskelig for dem som av ulike grunner ikke har en «gangbar» utdanning og for dem som ønsker å endre retning eller ta høyere utdanning. For MOR-prosjektet, som jobber for å heve kompetansen for folk og arbeidsliv, er dette en viktig endring som kan gi nye muligheter for folk i regionen.

Etter en gjennomgang av disse kompetansepoltiske dokumentene er hovedinntrykket at det i stor grad er samfunnet sitt behov for kompetanse – og den økonomiske fordelene ved at folk står i arbeid som er førende. Et eksempel er det gjennomgående fokuset på omstilling. Omstillingsbehovet handler nok i større grad om samfunnet sine behov enn om det enkelte individ. Individets behov for omstilling vil ofte være en konsekvens av samfunnet sitt behov.

Individperspektivet er ikke like framtrødende i policydokumentene. Som Skjervheim (1996) påpeker, bør den pragmatiske tilnærmingen først og fremst rette seg mot ting og ikke mot mennesker. Samfunnsutviklingen i distriktene handler i stor grad om mennesker, hvor de bør bo og hva de bør gjøre.

2.7 Oppsummering

Oppsummert handler disse forskningsarbeidene og bakgrunnsdokumentene om ulike sider knyttet til unges utdannings- og bostedspreferanser og tanker om framtida som kan ha betydning for deres karrierevalg. Det dreier seg både om de unges oppfatninger om stedet sitt, men også om faktiske forhold som at distriktene har et mer begrenset arbeidsmarked og færre utdanningstilbud.

Karriereveiledning befinner seg i det som tidligere i kapitlet blir omtalt som et krysspress mellom samfunnsmessige behov og individuelle ønsker. Utøverne på feltet må være seg bevisst denne dimensjonen og mulige rollekonflikten.

Sosiale aspekter som ressurser, identitet og sosiale relasjoner kan spille en rolle for utdanningsvalg og for aspirasjoner til å flytte – eller å bli. Forhold som handler om sosial rettferdighet er aktuelt i diskusjonen rundt migrasjon fra distriktene, og geografi er en faktor som har betydning for karrierevalg i distriktene.

I det neste kapitlet vil jeg se nærmere på teori jeg ser som relevant for tematikken i studien.

3 Utdanningsvalg, karriereteorier og instrumentalistisk tenkning

Gjennom innhenting av data fra informantene var jeg interessert i å finne ut hvordan valg av bosted og kjennskapet til jobbmuligheter på hjemstedet hadde påvirket utdannings- og yrkesvalget deres. Jeg ønsket også å få innsikt i hvem det var som hadde bidratt til kunnskap på dette området, og hvilke påvirkningskrefter som var relevante for informantene i tida før de skulle velge utdanning.

I dette kapitlet vil jeg se nærmere på teorier om valg og valgkompetanse, som er en sentral tematikk og en viktig del av teorigrunnet for oppgaven. Teorier knyttet til valg så jeg som et naturlig teoretisk utgangspunkt tidlig i prosessen. Gjennom intervjuene opplevde jeg at det var flere av informantene som snakket om forhold som handlet om *overganger* i et utdannings- og karriereløp, og om hvordan *livsfaser* endrer seg og påvirker valg og prioriteringer. Begge disse tematikken er derfor tatt med i teoriframstillingen.

Selv om studien ikke går inn på karriereveiledningssamtaler og karriereveiledningsmetodikk spesifikt, er det likevel interessant å se på den overordnede tilnærmingen i *konstruktivistisk karriereveiledning*. Konstruktivistisk karriereteori er sentralt, da konteksten rundt selve karrierevalget synes å spille en avgjørende rolle hos informantene i studien. I en karrierekontekst handler det også om å se seg selv i en større sammenheng; identitet - hvem man er, hvor man ønsker å bo, hvem og hva det er viktig å være omgitt av og prioriteringer ellers. Forhold som går utover det å velge seg en utdanning og yrke basert på personlighetstyper, interesser og talenter, som er de grunnleggende elementene i matchingteorier, som for eksempel trekk- og faktorteorien til John Holland (Røyset & Kleppestø, 2020, s. 260-63).

Spenningsforholdet mellom individuelle og samfunnsmessige behov ser jeg på som et viktig tema innen karriereveiledning generelt. Temaet er kanskje ekstra relevant i distriktskommuner, der det er store demografiutfordringer, fraflytting og utfordringer med å skaffe kompetent arbeidskraft. Hvis det er et dominerende fokus på disse forholdene kan det styrke en instrumentalistisk tankegang, at unge blir sett på som en gruppe som skal løse et problem for kommunene. Dette kan igjen føre til at de i mindre grad blir sett på som enkeltindivider med en stor egenverdi. Kommunenes behov kontra den enkeltes behov er forhold som karriereveiledere må forholde seg til og balansere. På bakgrunn av dette er teori om instrumentalistisk tenkning tatt med i kapittel 3.4.

3.1 Den kompetente velger

For å kunne treffe en beslutning om et utdannings- eller yrkesvalg, må en person både ha kunnskap om seg selv og om mulighetene som finnes og som er innen rekkevidde (Højdal, 2018, s. 54). I tillegg må personen på bakgrunn av denne kunnskapen være i stand til å treffe et valg. Personen må ha ferdigheter til å vurdere hvordan komme seg fra nåsituasjonen og fram mot ønsket situasjon.

Karrierevalget kan være komplekst og det er viktig at karriereveiledningen tilpasses den enkelte persons evne til å treffe et valg der og da (Højdal, 2018, s. 54). Personer som i liten grad er klare til og i stand til å ta et valg, kan være utsatt for ytre påvirkning eller få vanskeligheter med å håndtere komplekse problemstillinger (Højdal, 2018, s. 54).

Karriereveiledning kan foregå innenfor ganske forskjellige rammer, noe som har konsekvenser for hva vi legger i begrepene valg og veiledning. Højdal (2010, s. 40-42) skisserer følgende eksempler på tolkninger av begreper som kan være med å definere veiledningens rolle:

- Det velinformerte valg: Veisøkereren har tilstrekkelig med informasjon om innholdet i valget sitt.
- Det velunderbygde valg: Det avhenger av vår fortolkning av prosesser og/eller handlinger som støtter «det gode valg». Hva legger vi vekt på som veiledere? Underbygger vi valget på bakgrunn av for eksempel matching eller konstruksjon?
- Det realistiske valg: Veisøkerens vurderinger om realismen i valget, men også omkringliggende faktorer «syn» på realismen i valget. Innebærer valget jobbmuligheter for veisøkeren?
- Det meningsfulle valg: Et valg som gir personlig mening for veisøkeren, og det kan handle om selvoppfatning, verdisyn og holdninger. Det kan også være meningsfylt i en sosial og/eller kulturell kontekst.

Veien til utdanning og arbeid har endret seg over tid. Mens vi nå har et bredt spekter av valgmuligheter der alle kan velge sin egen vei, var det tidligere ikke like store muligheter til å velge og påvirke framtidsperspektivene sine. Det har over tid pågått en individualiseringsprosess, der den enkelte har stor frihet til å velge utdanning og yrke, men denne friheten innebærer også et økt ansvar (Katznelson, 2010, s. 72). Man skal selv finne en farbar vei til en utdanning og et yrkesliv, med den risikoen for feilvalg som det også innebærer. I tillegg til at den økte individualiseringen fører til at de unge skal være i stand til å foreta et valg, er de også gjenstand for samfunnsmessige interesser, noe Katznelson (2010, s. 72) mener er kjernen i ambivalensen som individualiseringen fører med seg.

Det økte fokuset i samfunnet på valg og valgkompetanse, kan altså forstås som et tilsvarende på strukturelle endringer i samfunnet, og er både historisk og kulturelt betinget (Højdal, 2018, s. 31).

Det skjer hurtige skifter i samfunnet og arbeidslivet, og det er forventet at individet skal kunne tilpasse seg disse – være fleksibelt og ha evne til omstilling. Karriereveiledningen skal i denne sammenheng bidra til *proaktivitet*, som et verktøy for å hjelpe den enkelte til å bli i stand til å møte omstilling og nye tider. Samtidig skal karriereveiledningen kunne være et verktøy som brukes i øyeblikket, for den som står overfor et karrierevalg her og nå (Højdal, 2018, s. 31).

Kompetansereformen (Meld. St. 14 (2019-2020)) har som målsetning at ingen skal gå ut på dato, at vi skal lære hele livet, og peker på karriereveiledning som et verktøy for å kunne nå dette målet.

Ungdom som skal treffe sine første valg knyttet til utdanning og yrkesvei er ikke eldre enn 15-16 år. Overgangen fra grunnskole til videregående opplæring representerer en viktig og avgjørende hendelse i elevenes liv (Sandal, 2019, s. 117). De som velger et yrkesfaglig utdanningsprogram, har allerede staket ut kursen mot et framtidig yrke. Målrettet karriereveiledning skal bidra til at elevene er best mulig forberedt på overgangen - både for at elevene skal gjøre gode valg, men også i de tilfellene valgene er feil eller ikke svarer til forventningene. Faget *utdanningsvalg*, som ble innført i ungdomsskolen i 2008 (Utdanningsdirektoratet, 2020), skal gi elevene læringserfaringer og kunnskap for å forberede dem på overgangen til videregående skole og det individuelle og selvstendige valget de står overfor (Sandal, 2019, s. 117-118).

En overgangsfase, som beskrevet over, kan forstås gjennom begrepet *liminality*, som beskriver hvordan den enkelte går gjennom en endringsprosess ved bevegelse fra en tilstand eller situasjon og over i en ny (Meyer & Land, referert i Sandal, 2019, s. 118). Overgangsfasen kan være utfordrende da man går over fra noe kjent og inn i noe nytt og ukjent. Overganger vil forekomme flere ganger i livet; fra elev til lærling eller student, fra student til arbeidstaker, i forbindelse med jobbskifter – og også når en trer ut av arbeidslivet.

Overgangsfaser kan være påtvungne og ikke noe som kan velges bort. Dette gjelder for eksempel overgangsfasen fra grunnskole til videregående opplæring eller hvis man mister jobben og må omskolere seg. Liminality-fasen kan medføre uro og usikkerhet, og kan i tillegg påvirke ens identitet og sosiale status (Meyer & Land, 2005, referert i Sandal, 2019, s. 119).

For ungdommer kan det være krevende å orientere seg blant det brede spekteret av utdannings- og yrkesmuligheter. Både på grunnlag av ung alder, men også fordi det moderne velferdssamfunnet, der alle kan ta del i et felles utdanningssystem, har lagt grunnlag for langt flere valgmuligheter enn det som var tilfelle for tidligere generasjoner (Sandal, 2019, s. 121). Utdanningsvalg er i dag mindre

bestemt av familietradisjoner og sosioøkonomisk og kulturell bakgrunn enn tidligere. Dette er ikke ensbetydende med at ungdom i dag er løsrevet fra disse forholdene.

3.2 Avgrensninger og kompromisser

Gottfredson (1996, 2004) har utviklet en teori om avgrensninger og kompromisser knyttet til yrkesvalg, *Theory of Circumscription and Compromise*, basert på den kognitive utviklingsprosessen til barnet. Fra tidlig alder og fram mot ungdomsalder da det skal tas beslutning om et utdannings- og yrkesvalg. Hun beskriver fire utviklingsfaser som barnet går gjennom:

Den første fasen er *Age-related growth in cognitive ability (kognitiv vekst)* og handler om hvordan barn på et tidlig tidspunkt tar beslutninger om yrker, og allerede da begynner å begrense og sortere bort muligheter. Denne begrensningen av sine preferanser og andre yrkesrelevante beslutninger gjøres lenge før barnet er kognitivt dyktig eller klar over at de tar slike beslutninger.

Fase to kalles *Increasingly self-directed development of self (selvstyrt utvikling)*, og beskriver hvordan barnet utvikler sin egen autonomi og evne til å ta egne valg, og at disse valgene til en viss grad er selvbestemte og ikke utelukkende påvirket av arv og miljø.

Progressive elimination of least favored vocational alternatives (avgrensingsprosess) er fase tre, og handler om barnets avgrensingsprosess som går over tid. Avhengig av hvilke yrker som er synlige i omgivelsene vil barnet eliminere yrker som strider mot selvbildet sitt. Det er ofte de sosiale sidene ved de ulike yrkene som opptar oss mest og som barn vurderer først.

Den fjerde fasen er *Recognition of and accommodation to external constraints on vocational choice (kompromissfasen)*, og beskriver en prosess der barnet begynner å gi slipp på sine mest foretrukne alternativer for alternativer som er mer tilgjengelige og mulige å oppnå. Man veier de relative fordelene til de mer attraktive alternativene i ens sosiale rom i yrkesvalgprosessen.

Velutviklede kognitive ferdigheter er viktige i karrierevalgprosessen, ifølge Gottfredson (2004). Den kognitive utviklingen henger sammen med utviklingen av kognitive kart av yrker og kunnskap om disse, noe som er grunnlaget for å kunne vurdere egnetheten til de ulike yrkesalternativene.

Gottfredson (2004) peker på at egenskaper som interesser, ferdigheter og verdier, vil tilpasse seg miljøet den enkelte har vært eksponert for i oppveksten.

Karrierevalg tas i stor grad på bakgrunn av en prosess rundt *avgrensning* og *eliminering*, snarere enn ren seleksjon. Individet ser etter et yrke som representerer dets genetiske anlegg – og innenfor grensene av sitt eget sosiokulturelle miljø (Gottfredson, 1996).

Videre velger individet yrke med utgangspunkt i to dimensjoner: Yrker med *lav eller høy prestisje*, og *maskuline og feminine* yrker.

Gottfredson (2004) legger vekt på hvordan en sosial og kulturell kontekst legger sterke føringer for yrkesvalget til den enkelte og begrenser dette i stor grad ved at yrker ubevisst blir eliminert i ung alder. Dette vil føre til at individet ikke vil være seg bevisst sine reelle muligheter. De samme begrensningene vil også bidra til å motvirke et kjønnsmessig mangfold i yrkeslivet.

En bevisstgjøring om begrensningene og elimineringen som ubevisst skjer hos barn og unge er nødvendig dersom det enkelte individ skal kunne foreta et valg som i sterkere grad er basert på evner, interesser og andre individuelle preferanser.

I Ryfylkeregionen er utdanningsnivået lavt, noe som i hvert fall delvis kan skyldes tradisjonelle utdanningsvalg og reproduksjon av utdannings- og yrkesretninger. Det er også store kjønnsforskjeller, både i utdanningsnivå og innenfor de ulike næringene. En større andel kvinner har høyere utdanning enn menn, og kvinner jobber i større grad i offentlig sektor (Telemarksforskning, 2021).

Det er sterke tradisjoner for yrker, som ifølge Gottfredson vil sortere som yrker med lav prestisje, men som er viktige yrker med stolte tradisjoner som bidrar med nyttig kompetanse til lokalsamfunnet. Yrkestradisjonene henger sammen med den lokale og regionale næringsstrukturen, der næringer innen energiproduksjon, havbruk, landbruk, prosessindustri og bergverk står sterkt. Innen mange av disse næringene har det skjedd en stor utvikling på kompetansesiden knyttet til blant annet automatisering. I tillegg er vi inne i en tid med et stort omstillingsbehov. Det er kommet til mange typer kompetansearbeidsplasser, som av Gottfredson beskrives som yrker med høy prestisje, og som krever høyere utdanning. Det er krevende å skaffe tilveie kvalifisert arbeidskraft i mange av disse stillingene. Det er en såkalt *mismatch* mellom kompetansen som innbyggerne har sammenlignet med den kompetansen som arbeidslivet etterspør.

I tillegg vet vi at av de unge som drar ut for å studere er det mange som ikke returnerer til hjemkommunen sin. Eksakte tall på dette har jeg ikke klart å skaffe, men Statistisk sentralbyrå har tall som viser netto inn- og utflytting fordelt på aldersgrupper. Her er det tydelig at det er en stor gruppe som flytter ut i alderen 20-30 år, og langt færre som returnerer blant gruppene med høyere alder. Se tabell 2, side 3.

For å gjøre regionen attraktiv som arbeids- og bosted for egne ungdommer er det nødvendig at de unge eksponeres for mulighetene som faktisk finnes. I distriktene bor folk spredt og barn og unge ser i mindre grad et mangfold av yrker sammenlignet med unge fra byer og tettbygde strøk.

Gottfredsons teori er relevant som en av forklaringene på hvorfor vi velger som vi gjør. At yrker med høy og lav prestisje går i arv i ulike miljøer virker selvforsterkende og er en av årsakene til at distriktene har et lavt utdanningsnivå sammenlignet med byene - og at dette kompetansegapet øker. En del av Gottfredsons teorigrunnlag, om at yrker går i arv, er dokumentert av flere. Blant annet av Storstad (2019) som peker på at «en av de best dokumenterte samfunnsvitenskapelige sammenhengene er mellom foreldres utdanning – gjerne målt i fars utdanning – og barnas utdanningsvalg».

3.3 Valg, interesser og verdier

Et vanlig utgangspunkt for en karrieresamtale handler ofte om interesser. Hva den enkelte er interessert i – og hvilke muligheter det er innenfor dette interesseområdet. For de fleste er det likevel flere andre forhold som spiller inn på et karrierevalg enn kun interesse, og det er faktorer som legger begrensninger på karrierevalget og som kan veie tyngre enn hva man isolert sett er interessert i.

Højdal (2018, s. 66) viser til Krumboltz (1979) når hun peker på hvordan et begrenset utvalg av læringstilbud kan ligge til grunn for et karrierevalg. Det tilgjengelige tilbudet vil utgjøre erfaringsgrunnlaget til den enkelte og vil være med på å forme antakelsen om seg selv og omverdenen. Stereotype antakelser og erfaringer fra ulike yrker kan få avgjørende betydning for det karrierevalget som blir tatt. Dette bygger opp om teorien til Gottfredson (2004), hvor hun argumenterer for at vi avgrenses fra flere karrierevalg vi kunne hatt interesse for. Vi kjenner ikke mulighetene om vi ikke har blitt eksponert for dem.

Ifølge Super (2002, referert i Højdal, 2018, s. 66) formes menneskers interesser av deres verdier. En person med sterke sosiale verdier vil interessere seg for yrker hvor disse verdiene kan komme til uttrykk. Et karrierevalg og en yrkesutøvelse har et formål. En persons verdier kan guide i retning spesifikke yrkesvalg, men disse må være *tilgjengelig i personens leverom*. Dette innebærer at personen må vite om mulighetene og de må være innen rekkevidde.

Supers påstand om at interesser formes av verdiene våre kan kanskje utfordres, i hvert fall når det kommer til karrierevalg. For noen kan det for eksempel være viktig å velge et yrke som er sosialt akseptabelt, selv om det blir på bekostning av å være i tråd med interesser og det den enkelte helst

ville hatt som karrierevei. Fokus på kjønnsroller og status kan være andre føringer for at folk gjør valg som kanskje ikke er helt i tråd med interesser.

Et område jeg er opptatt av i denne studien er om verdier og karrierevalg også kan knyttes opp mot valg av bosted. Hansen (2020, s. 121) argumenterer for at ethvert valg i siste instans baseres på verdier og etikk. Med valg i denne sammenhengen mener han det han kaller det *autentiske valg*, som ikke innebærer valg som er for raske og ureflekterte eller er tatt ut fra andres forventninger, krav og forestillinger.

Det autentiske valg har ifølge Hansen historisk vært sett på som psykologisk konstruert eller sosialt betinget. At det enten er personlighetstypen eller sosial arv som er viktig som grunnlag for hva vi velger. Hansen (2020) bringer inn et nytt perspektiv: En verdimesig dimensjon. Mennesket er ikke determinert ut fra indre eller ytre påvirkning, men fritt til å velge hvordan det vil forholde seg til betingelsene og kanskje også overskride dem.

Karriereveiledning må innebære en støtte til å utforske og avklare sine verdier. Dette kan skje gjennom å rette søkelyset mot viktige livstema i den enkeltes karrierehistorie (Højdal, 2018, s. 67). Hansen (2010, s. 124) tar til orde for en undrings- og dannelsesprosess, der en skaper rom for å filosofere over hvordan en forholder seg til hva som er *det gode liv*. Med det gode liv mener han det som gir den enkeltes liv mening og verdi. «God veiledning er at skabe sammenheng mellom livsmening og arbeidslivsmening» (Hansen, 2010, s. 135-38). Livsmeningen til en person danner bakgrunnen og motivasjon for hans arbeidslivsmening.

Noe av den samme tematikken er Bakke inne på når hun peker på at det å være i arbeid kan bety ulike ting og at det å finne sin plass i arbeidslivet er et dypt personlig prosjekt (2018b, s. 90-91). Det handler om å forståelse av sin egen identitet; hvem vi er, hva vi vil og hvor vi hører til. Denne forståelsen dannes blant annet på grunnlag av kontekstuell og kulturell påvirkning (Bakke, 2018b, s. 91). Kontekst og identitet er relevante temaer relatert til yrkesvalg og bosted. Konteksten - kulturen på stedet vil påvirke utviklingen av den enkeltes identitet og måte å forstå verden på.

Kjærgård (2018, s. 261) bruker begrepene *meningskonstruksjon* og *meningsperspektiv* i forbindelse med karriereveiledning og karrierevalg. Han refererer Savickas (2011) når han sier at det har vært en forskyvning i retning en subjektiv konstruksjon av hensikten og meningen med karrierevalget. «Det som har en hensikt i livet vårt, gir mening – og omvendt» (Kjærgård, 2018, s. 261). Å identifisere hva som gir mening for den enkelte er med på å bygge opp om identitet og definere hvem man er og hvem man ønsker å være.

Hansen (2010), Bakke (2018b) og Kjærgård (2018) sin argumentasjon for at den enkeltes verdier, identitet og forståelse av det gode liv henger tett sammen med karrierevalg, gir mening knyttet til denne studiens tema. De tar alle utgangspunkt i en konstruktivistisk forståelse av at livsmeningen og hva som representerer *det gode liv* konstrueres av den enkelte og vil være forskjellig fra person til person. Livsmeningen som bakgrunn og inspirasjon for arbeidslivsmeningen kan sånn jeg ser det inkludere for eksempel *hvor* man ønsker å leve og arbeide.

3.4 Instrumentalistisk tenkning

Informantene i denne studien kommer fra distriktskommuner som har utfordringer knyttet til å opprettholde folketallet og med å skaffe nok og rett kompetanse. De unge er sterkt ønsket for å bidra til samfunnsbyggingen lokalt, men inntrykket er kanskje at det handler vel så mye om at de unge skal løse utfordringer for samfunnet som at de er interessante på et mer individuelt grunnlag. Bakke (2021, s. 10-11) referer til Eikeland & Lie, 1999; Farstad, 2016; Haugen & Villa, 2006; Lysgård, 2013; Villa, 2000, når hun hevder at migrasjon fra distrikter til byområder har blitt diskutert som en bekymring som påvirker utvikling og bærekraft til desentraliserte regioner, for eksempel uttømming av «hjernekraft». Personer med utdanning som forsvinner fra regionen sin bidrar til å forverre de allerede begrensede mulighetene som finnes der, og kan føre til mangel på innovasjon og utvikling.

Utvikling av karriereveiledningsfeltet henger tett sammen med samfunnets utvikling, og diskursene innen karriereveiledning har endret seg i takt med samfunnsutviklingen (Kjærgård, 2018, s. 18). Fra at karriereveiledning i en tidlig fase av fagutøvelsen vektla et harmonisk samfunn og tilpasningsdyktige subjekter, har fokuset gradvis skiftet og er nå rettet mot at mennesker forventes å inneha kompetanse for å tilpasse seg et fleksibelt og dynamisk konkurransesamfunn (Kjærgård, 2018, s. 18).

I tillegg til å være et verktøy for det enkelte individ, skal karriereveiledning være et politisk redskap: «Innenfor EU (inkludert Norge), operasjonaliseres nå karriereveiledning til politiske mål innenfor utdanning, arbeid og sosial inkludering» (Sultana, 2004 referert i Kjærgård, 2020).

Politiske føringer kan også ha individuelle målsetninger og i Meld. St. 9 (2006-2007) *Arbeidslinja*, var målet «... å gi alle mennesker i landet mulighet til å utvikle sine evner og leve gode og meningsfulle liv».

Etter hvert som individualismen har vokst fram har også ansvaret til det enkelte individ vokst seg større. Den sterke individualiseringen som har skjedd i de senere årene bærer med seg en

ambivalens: De unge har et individuelt ansvar og en plikt til å finne en farbar vei gjennom jungelen av utdannings- og yrkesmuligheter, - samtidig som at valgene deres i sterk grad er gjenstand for en samfunnsmessig interesse (Katznelson, 2010, s. 72). Individualiseringen har en samfunnsmessig og en individuell side, og man kan si at det er et spenningsforhold mellom disse.

Lingås (2020) peker på viktigheten av at karriereveiledningen respekterer danningsperspektivet som er nedfelt i opplæringsloven. Der læringen og arbeidet er meningskaper og meningsbærer i et livslangt og helhetlig perspektiv.

Instrumentalistisk tenkning handler om en objektivisering av individet, der individet blir sett på som et middel for å oppfylle mål som går utover seg selv. I det videre vil jeg se på teorier om instrumentalistisk tenkning av Skjervheim og Lingås, der sistnevnte retter blikket spesifikt inn mot karriereveiledningsfeltet.

3.4.1 «Det instrumentalistiske mistaket»

I artikkelen «Det instrumentalistiske mistaket», retter Skjervheim kritikk mot å bruke pedagogiske teorier og modeller for å løse praktiske problemer (Skjervheim, 1996). Dette vil føre til at pedagogikk blir omgjort til teknikk, og konsekvensen blir at mennesker behandles som ting og ikke som personer. Denne instrumentalismen vil innebære et maktovergrep mot enkeltmennesket.

Begrepene *pragmatisk* og *praktisk* er sentrale i teksten til Skjervheim (1996):

Pragmatisme er tekniske handlinger, som ved hjelp av mål og kalkyler gir retningslinjer for i hvor stor grad man klarer å nå målene en har satt seg. En pragmatisk handling er vellykket når man i stor grad har nådd målene.

Praktiske handlinger er sosiale handlinger som ikke er velkalkulerte, - og der rettesnoeren er allmenngyldige normer. Skjervheim viser til Kants formulering «En skal handle slik at maksimen for ens handlinger skal kunne legges til grunn for et allment regelverk (lovgivning)». Dette er å handle ut fra det kategoriske imperativet – som er det motsatte av det hypotetiske imperativet, som altså er å handle pragmatisk.

Sentralt i det kategoriske imperativet står respekten for andre og respekten for det som er normativt konstituert. Skjervheim peker videre på at det bare er med hensyn til *ting* – og ikke *personer* – at det er legitimt å handle ensidig pragmatisk.

Relatert til Ryfylke-kommunenes utfordringer, med fraflytting og lav tilgang til kompetanse, kan man si at *hvis* fokuset er på de unge som «problemløsere», som et middel utenfor seg selv, vitner det om en pragmatisk tankegang. Om kommunene har som målsetning å påvirke de unge til å bosette seg lokalt fordi de er individuelle ressurser, med egenverdi i kraft av seg selv, kan man si at kommunens handling er av praktisk og ikke pragmatisk karakter. Da bør søkelyset være på å formidle det positive ved kommunen og muligheter for den enkelte, med tanke på at de unge selv skal få lyst til å etablere seg og være med på den lokale samfunnsbyggingen. Utfra Skjervheims tankegang gir svaret seg selv; når det handler om personer er pragmatiske handlinger ikke legitimt.

3.4.2 Veisøkeren: Et mål i seg selv

I sin artikkel *Veisøkeren som mål eller middel for andre mål* (2018) advarer Lingås mot at karriereveiledning blir et ukritisk anvendt redskap for rådende politikk. Veisøkeren må møtes på en helhetlig måte, være et subjekt og ikke et objekt – og et mål i seg selv. «Karriereveiledning må grunnes på verdier som ser mennesket som noe mer enn *det konkurrerende individ*» (Lingås, 2020).

Innen karriereveiledningsfeltet skisserer Lingås (2018, s. 58) to beslektede mistak som aktualiserer kritikken av instrumentalistisk tenkning:

- Å gjøre veisøkeren til middel for formål utenfor veisøkeren selv.
- Å bruke karriereveiledning som redskap for å fremme bestemte politiske mål, der samfunnsgrupper reduseres til brikker i et spill for å oppnå bestemte økonomiske mål.

Å styre unna disse mistakene fordrer etisk bevisste utøvere innen karriereveiledningsfaget.

Lingås (2018, s. 58) hevder at hvis vi ønsker å anvende Skjervheims tenkning, *Det instrumentalistiske mistaket*, på karriereveiledningsfeltet må vi skjelve mellom to aspekter:

- Veiledningen som noe instrumentelt; om å utvikle nyttige verktøykasser og redskaper.
- Veiledningen som noe eksistensielt, som et danningsaspekt i veiledningsrelasjonen, der veisøkeren skal få en utviklet forståelse av seg selv, sine verdier og forhold til andre for å kunne treffe rette valg.

Det vi for nyttige formål bruker av instrumentalistiske teknikker og oppskrifter innen veiledningsmetoder, er ifølge Skjervheim et mistak å bruke i åpne dialoger om livsvalg (Lingås, 2018, s. 56).

Lingås (2020) advarer altså mot at karriereveiledningen skal bli et middel for politiske mål, for å styrke økonomi og konkurranseevne, samtidig som han peker på viktigheten av å ha et fokus på dannelsesperspektivet. Dette er ikke ensbetydende med at karriereveiledningen *ikke* skal ha et søkelys på samfunnets interesser. Det er nødvendig at karriereveiledning også skal kunne bidra til å sikre samfunnet bred yrkeskompetanse, men dette hensynet må balanseres opp mot det individuelle perspektivet og ikke bidra til å redusere individet.

3.5 Karriereteorier

Konstruktivistiske karriereteorier er sentralt, da *identitet* synes å spille en avgjørende rolle hos informantene i studien. Også i en karrierekontekst handler det om å se seg selv i et videre perspektiv som handler om identitet: Hvem man er, hvor man ønsker å bo, hvem og hva det er viktig å være omgitt av og prioriteringer ellers. Forhold som går utover det å velge seg en utdanning og yrke basert på personlighetstyper, interesser og talenter.

Når mennesker skal treffe valg av utdanning og yrke er det flere faktorer som har betydning, og ulike karriereteorier tillegger forskjellige forhold betydning (Højdal, 2018, s. 43). I denne oppgaven er ikke selve veiledningssituasjonen eller veiledningsmetodikken et tema, men det er likevel interessant å se på karriereteorier ut fra et teoretisk perspektiv.

I løpet av intervjuene og gjennomgangen av funn fant jeg det spesielt interessant å se på karriereteorier med et konstruktivistisk utgangspunkt. Dette på grunn av at det kom frem refleksjoner som tyder på at valg av utdanning og karriere oppleves sammensatt for informantene. Det er forhold som spiller inn på motivasjonen til den enkelte som åpner for en mer helhetlig tenkning rundt karriere, som bosted, livsfaser og relasjoner til andre. Det er derfor særlig konstruktivistiske karriereteorier jeg vil fokusere på.

Innen karriereveiledningsfeltet finnes det i dag et mangfold av teorier og metoder. Man kan i tillegg snakke om ulike *paradigmer* innen karriereveiledning. Måten vi i dag vanligvis forstår et paradigme på har sitt opphav fra tidlig på 1960-tallet, da Thomas S. Kuhn tok i bruk begrepet i betydningen *fremherskende tenkemåte i vitenskapen*. Et paradigme er en tenkemåte - begrepsmessig, empirisk og instrumentell hos en spesialisert vitenskap på et bestemt tidspunkt (Kuhn, 1970, s. 53). Savickas mener at paradigmeskiftene i karriereveiledning hovedsakelig skyldes sosiale forandringer i samfunnet (Norendal, 2018, s. 209). Paradigmene har kanskje ikke hatt tydelige skifter. De har til dels overlappet hverandre - og fortsatt lever de til en viss grad side om side. For eksempel er interestetester, som tilhører paradigmat *Vocational guidance* (se under), fortsatt i høy grad i bruk.

Det finnes ulike inndelinger og beskrivelser av paradigmer innen karriereveiledning. Savickas (2015) beskriver tre ulike paradigmer som han har navngitt etter type praksisform (Norendal, 2018, s. 209):

1. Vocational guidance – fokus på vitenskapelig og objektiv matching
2. Career development – fokus på læring og ferdighetsorientert kompetanse
3. Life design – fokus på sosial konstruksjon av karrierer

Teorier som går inn under *Vocational guidance*-tradisjonen har et objektivt perspektiv på individuelle forskjeller. Kartlegging av personlighet og interesser for å matche opp mot et passende yrke er sentralt (Norendal, 2018, s. 209).

Det andre paradigmet, *Career development*, består av teorier som har et subjektivt perspektiv på den individuelle utviklingen. Sentrale faktorer er livsstadier, karrierelæring og karriereplanlegging (Norendal, s. 209).

Disse to paradigmene, matching gjennom yrkesveiledning og forberedelse gjennom karriereutdanning, er ikke tilstrekkelige for å imøtekomme behovene til innbyggerne i informasjonssamfunnet, hevder Savickas (2012).

Life design er navnet Savickas (2012, 2015) har gitt det tredje paradigmet, og det har sitt utspring i konstruktivistiske og narrative karriereintervensjoner for det 21. århundre. Etter hvert som arbeidsformen i samfunnet endres fra stabilitet til mobilitet må også formen for karriereintervensjon endres, man må konstruere et *selv* og designe en karriere (Savickas, 2012).

Problemstillingen og forskningsspørsmålene mine retter fokus mot forhold som også ligger utenfor det såkalte *Vocational guidance*-området, der matching av interesser og yrkesvalg står sentralt. Jeg har valgt å se nærmere på teorier som ser på karrierevalg i et videre perspektiv, som retter seg mot det subjektive, mot det enkelte individ i bred kontekst. Nærmere bestemt den konstruktivistiske teorien til Savickas. Jeg vil også se på Supers teori om hvordan livsfaser og det enkelte individs utvikling spiller inn på karriere og karrierevalg.

3.5.1 Karrierevalg – utvikling gjennom livsløp

Fra et paradigme med fokus på trekk/faktor- og matchingteorier, flyttet Supers utviklingsteori karrierevalg inn i et livsløpsperspektiv. I teorien hans ligger det et ønske om å forstå prosessene ved karrierevalg i et livslangt perspektiv, og fokuset blir flyttet fra yrke til karriere (Røyset & Kleppestø, 2020, s. 263). Super mente også at verdiene våre var mer avgjørende enn interessene våre med

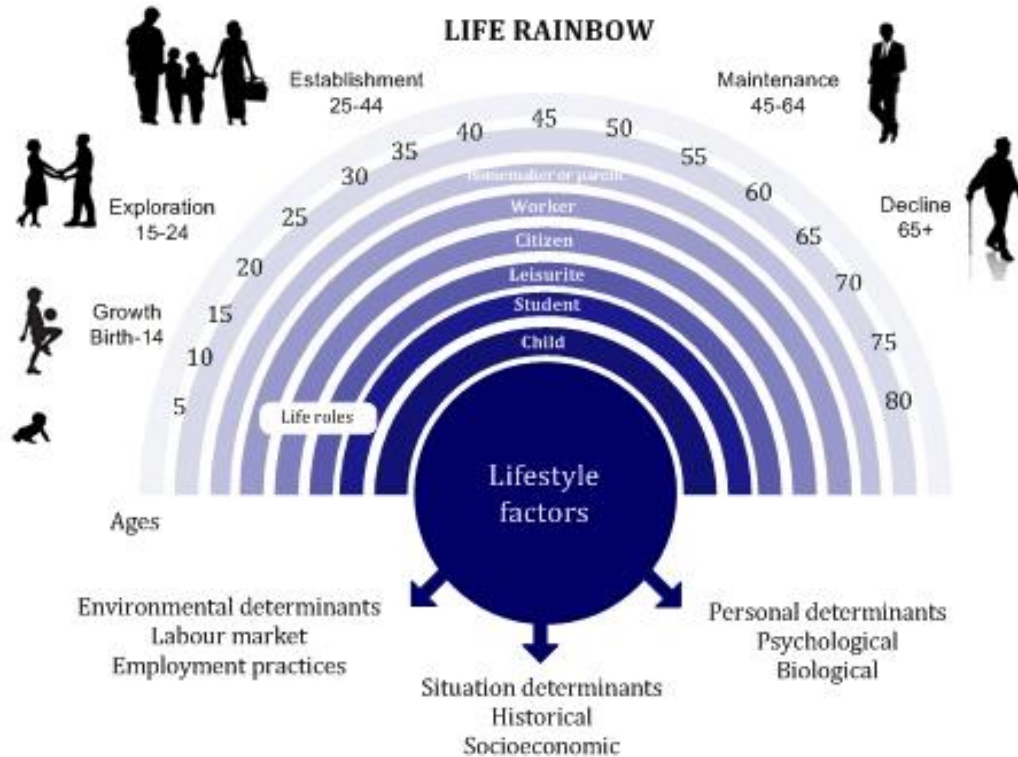
tanke på yrkesvalg (Højdal & Poulsen, 2008). Karrierer utvikler seg i en konkret og individuell kontekst, og påvirkes av både subjektive forhold og av forhold som utspiller seg i samfunnet ellers (Højdal, 2018, s. 28).

Supers helhetlige teori om å foreta karrierevalg legger til grunn at mennesker er i utvikling og i ulike aldre og faser i livet. Teorien fokuserer også på andre subjektive forhold, som selvoppfatning (Højdal, 2018, s. 28). Hvert *selv*, eller hvert individ, har ulike roller å spille – både privat og profesjonelt. Karrierevalg er en tilbakevendende prosess, og må sees på i lys av hvilken fase og kontekst personen er i til enhver tid.

En persons *leverom* handler om den gitte situasjonen personen befinner seg i, hvilke muligheter og begrensninger som ligger til grunn, og vil endre seg over tid. Leverommet vil også handle om personens prioriteringer knyttet til sine ulike roller. Super mente at i en karriereveiledningssituasjon må det sentrale være å ta utgangspunkt i det leverommet personen befinner seg i her og nå (Højdal, 2018, s. 28).

Super utformet «The Life Career Rainbow», der han definerte fem livs- og karriereutviklingsstadier (Højdal & Poulsen, 2012). Se figur 3 under. De ulike utviklingsstadiene henger sammen med en utvikling som også dreier seg om en persons karriereliv.

- 1. Vekst** (Alder: fødsel - 14) Kjennetegn: Utvikling av selvoppfatning og holdninger, og generell arbeidsverden
- 2. Utforskning** (Alder 15 - 24) Kjennetegn: Utprøving av jobb og interesser; valg- og ferdighetsutvikling
- 3. Etablering** (Alder 25 - 44) Kjennetegn: Førstegangs ferdighetsbygging og stabilisere arbeidserfaring
- 4. Opprettholdelse** (Alder 45 –64) Kjennetegn: Kontinuerlig justeringsprosess for å forbedre posisjonen
- 5. Tilbaketrekking** (Alder 65+) Kjennetegn: Redusert produksjon, forberedelse til pensjon



FIGUR 2: DE FEM ULIKE UTVIKLINGSSTADIENE

Hentet fra <https://oitecareersblog.od.nih.gov/2016/01/25/career-development-theory-review-supers-life-span-life-space-theory/>

Supers utviklingsteori hadde et særlig søkelys på overgangene i livsløpet og karrierelivet til et menneske. Det er ofte i disse overgangsfasene at karriereveiledningsbehovet er størst; ved overganger mellom grunnskole og videregående opplæring, mellom utdanning og jobb, og mellom jobber. Overganger kan være planlagte, men kan også komme uanmeldt, for eksempel ved sykdomsperioder og oppsigelse. De ulike overgangene kan dermed representere ulik grad av omveltning i en persons liv, der en må revurdere sine ressurser og prioriteringer (Højdal, 2018, s. 29).

Haug (2018, s. 27) viser til Dybwad og peker på at tanken på at den enkeltes karrieremessige utvikling går gjennom ulike faser, i stor grad er erstattet av en tenkning om at fasene både kan overlappe og gjenta seg gjennom livsløpet.

3.5.1.1 «Karrieremodenhet»

Super var også opphavsmann til begrepet *karrieremodenhet* eller *career maturity* (Skårbrevik, 2004). Han så på det å være moden for å foreta et yrkesvalg som en viktig side i å utvikle personlighet,

selvoppfatning og identitet. Denne modenheten kom som et resultat av en interaksjon mellom genetiske betingelser og det sosioøkonomiske og kulturelle miljøet den enkelte vokste opp i (Skårbrevik, 2004). Selvoppfatningen og identiteten utvikler seg gjennom ulike faser og utviklingsstadier og er grunnlaget for å velge yrke. Hvor en står i løpet fram mot første eller neste karrierevalg trenger ikke nødvendigvis å stå i forhold til kronologisk alder (Røyset & Kleppstø, 2020, s. 264).

Super så på den enkeltes nysgjerrighet som den viktigste motiverende kraften, da den fører til utforskning og informasjonsinnsamling om det som omgir oss. Denne utforskningen vil igjen være grunnlaget for å utvikle interesser og føre til utprøving av aktiviteter. I denne prosessen er også rollemodeller som barnet kan identifisere seg med viktige (Skårbrevik, 2004).

Den gradvise utviklingen av identitet og selvoppfatning vil ifølge Super føre til en karrieremodenhet hos den unge, som etter hvert vil være klar for en prosess for videre utforskning av utdannings- og yrkesmuligheter. Super identifiserte tre stadier for denne prosessen (Skårbrevik, 2004):

- Krystallisering: Hvilket yrke er aktuelt, på bakgrunn av interesser, evner, verdier og muligheten for å realisere et slikt valg?
- Spesifisering: Hvilken type stilling og arbeidsoppgaver ønsker en konkret å sikte seg inn på?
- Implementering: Ta nødvendig initiativ for å få den utdanningen og arbeidet en ønsker.

Disse vil variere med personlige forutsetninger og ikke minst med alder, men vil også bli påvirket av omgivelsene.

Ifølge Aakre (2019) er det vanlig å omtale modenhet langs to dimensjoner; den kognitive og den affektive. Den kognitive dimensjonen handler om de steg og prinsipper en må gjennom for å kunne møte kravene i et yrke, som for eksempel utdanningen som skal til før yrkesutøvelsen. Den affektive dimensjonen har med emosjoner og opplevelser å gjøre, der for eksempel glede ved å utføre et yrke kan bidra til å klare å gjennomføre utdanningen som kreves.

Karrieremodenhet handler om en utviklingsprosess der de unge blir *forberedt* på å kunne velge utdanning og yrke. Modenhetsbegrepet er også i stor grad blitt erstattet av begrepet career readiness (Sampson, McClain, Musch & Reardon, 2013, referert i Haug, 2018, s. 27).

3.5.2 Life design – konstruktivisme

Karrierekonstruksjonsteorien til Savickas bygger videre på teorien til Super om overganger og utvikling (Højdal, 2018, s. 29). Savickas er opptatt av å fokusere mer på identitet enn personlighet. Å bygge opp en indentitetskapital, som innebærer å bli kjent med seg selv og sin livshistorie, er viktig for å kunne håndtere usikkerheten som kan bli mer framtrødende i et omskiftelig arbeidsmarked og der behovet for omstilling øker. Savickas (2012) beskriver et amerikansk arbeidsliv som har gjennomgått store endringer, med en global økonomi, flere midlertidige ansettelsler, deltidsstillinger og der den enkelte må regne med å bytte arbeid mange ganger i livet. Det stilles større krav til den enkelte arbeidstaker om å kunne håndtere endringer, holde seg oppdatert og fylle på med utdanning og kompetanse gjennom karrieren.

Når arbeidstakere går fra en jobb til en annen er det viktig at de gir slipp på *det de gjorde* og ikke på *hvem de er*, hevder Savickas (2012). Man må ta vare på *selvet* i form av en livshistorie som gir sammenheng og kontinuitet, for å kunne være i stand til å gå inn i nye oppgaver med integritet og vitalitet.

Savickas (2012) skisserer en endring i fokuset til karriereveiledere: For å bedre hjelpe klienter med å utforme sine liv for det 21. århundre må man konsentrere seg om identitet snarere enn personlighet, tilpasningsevne snarere enn modenhet, intensjon i stedet for besluttsomhet og historier heller enn poeng. Konstruksjonen av identitet, tilpasningsevne, intensjon og fortellbarhet bidrar til formuleringen av en ny modell for forståelse av yrkesmessig atferd, nemlig en karrierekonstruksjonsteori. Denne konstruksjonsteorien har Savickas gitt navnet *Life design*, - og stikkord er *fleksibilitet, ansettelsesevne, engasjement, emosjonell intelligens og livslang læring*.

Utgangspunktet til Savickas (2012) er at *selvet* er noe den enkelte danner i sine beskrivelser av seg selv - sin selvoppfatning. Selvet er altså ikke noe ferdig eksisterende iboende i oss. Når man forteller om livet sitt så *konstruerer* man historien om seg selv. I livsfortellingen knyttet til karriere inngår mange andre elementer enn det som handler om yrke og arbeidsliv.

Måten å se *selvet* på har vært i endring, og Peavy (1996) mener at den mest dyptgripende implikasjonen i den nye modellen for å forstå *selvet* på er at personlig mening og aktivitet har erstattet mentale mekanismer og egenskaper. Det som oppleves som virkelig for den enkelte blir konstruert gjennom deltakelse med andre, med materialer fra hans/hennes miljø.

Life design-paradigmet formidler et helhetsperspektiv som har betydning for karriereveiledningens utvikling og oppdrag: Fra en mer instrumentell tilnærming i valg av utdanning og yrke i en gitt kontekst, til et livslangt perspektiv og en helhetlig tilnærming (Lingås, 2018, s. 70, Norendal, 2018, s.

211). Konstruktivistiske teorier om karriereutvikling hjelper oss til å få en mer fullstendig forståelse av sted og karriere. Savickas Life Design-teori har vært viktig for å se personers arbeidsliv innenfor en bredere forståelse av livsstil (Alexander & Hooley, 2018). Det bærende prinsippet er den konstruktivistiske tenkningen og den meningsbærende betydningen språket har for å konstruere og forfatte et liv (Højdal, 2018, s. 22). Karriereveilederen skal ikke møte personen med oppskriftsmessige intervensjoner, men la det personlige møte styre veiledningsprosessen.

3.6 Oppsummering

I dette kapitlet er ulike teoretiske innfallsvinkler beskrevet. Teori er nyttig for å forstå hva som ligger til grunn for ulike prosesser knyttet til den enkeltes utdannings- og yrkesvalg. Samtidig er dette viktig lærdom å ta med seg inn i rollen som karriereveileder. Som nevnt i innledningen har jeg valgt ut teori som jeg mener bidrar til å belyse temaet for studien min, der utvalget har blitt justert underveis i tråd med empirien som etterhvert lå til grunn.

Ulike perspektiver på utdannings- og yrkesvalg er nyttig for å kunne forstå valgprosessene som informantene har vært gjennom. Jeg har sett nærmere på Højdals ideer om hva *valgkompetanse* innebærer, og hvordan vi kan forstå *valgmodenhet*, med utgangspunkt i Supers forståelse av begrepet.

Gottfredsons teori om hvordan *avgrensninger og kompromisser* kan virke inn på utdanningsvalg er et interessant perspektiv i en distriktsregion, der både synligheten av yrkesmuligheter er begrenset og tradisjonene for utdanning er annerledes enn i mer sentrale strøk.

Overgangsfaser mellom ulike utdanningsnivå og arbeid kan være krevende for den enkelte og føre til uro og engstelse for dem som står overfor et valg.

Super sin teori om *livsfaser* er et interessant bakteppe for å forstå hvordan ulike faser i livet kan virke inn på et karriereløp - og også på kontekstuelle forhold som valg av bosted.

Teori om *instrumentalistisk tenkning* er med for å belyse en del av konteksten når unge, i distrikter preget av fraflytting, skal velge framtid – både yrke og bosted.

Det *konstruktivistiske tilnærmingen* Savickas har til karriereveiledning handler om å forstå seg selv og forstå virkeligheten i sitt eget unike *leverom*. I denne studiet er informantenes kontekst og *leverom*, sentralt. Begrensninger og muligheter som knytter seg til å leve og arbeide i distriktet er en del av leverommet til informantene, og det må også ligge til grunn for karriereveiledningen som utøves.

I kapitlet som følger vil jeg beskrive valgene jeg har tatt i løpet av forskningsprosessen knyttet til metode og vitenskapelig ståsted.

4 Metode

I dette kapitlet gjør jeg rede for på hvilken måte jeg har gått fram for å samle inn data som ligger til grunn for presentasjon og analyse som blir presentert i kapittel 5 og 6.

Jeg starter med å gi et innblikk i metodevalget, det vitenskapsteoretiske ståstedet og undersøkelsesdesignet, før jeg går mer spesifikt inn på det metodiske arbeidet med å gjennomføre datainnsamlingen: Planlegging og gjennomføring av intervju, utvalg, rekruttering av informanter, transkribering av intervjuene og analysemetode.

I tillegg vil jeg diskutere hvordan jeg forstår kvalitet og utfordringer knyttet til forskningen og etiske aspekter ved forskerrollen.

4.1 Kvalitativ metode

Ved gjennomføringen av ulike studier er det sjelden en fasit på hva som er den rette – eller eneste metoden. Det er spørsmålet om hva man vil finne ut som må bestemme metodevalget (Halvorsen, 2006). Metodevalget må reflektere det man faktisk gjennom forskningsspørsmålene ønsker å finne ut av – og hvorfor den enkelte metoden er best egnet (Tjora, 2017, s. 17).

I min studie definerte forskningsspørsmålene mine valget av en kvalitativ tilnærming for å kunne svare på problemstillingen. Jeg ønsket å få dybdekunnskap om et begrenset tema og trengte å hente inn data som kunne bidra til dette. Kvalitative opplegg egner seg når man søker å få en større forståelse av fenomener og når en ønsker nærhet mellom undersøkelsespersoner og forsker (Thagaard, 2019, s. 15). Kvalitativ forskning er empirisk forskning med et begrenset antall enheter/informanter, og der en søker å oppnå en dypere forståelse av disse enhetene/informantene (Nordby, 2020). Man kan si at kvalitativ forskning snarere søker mot *forståelse* enn mot *forklaring*.

For å studere hva som har motivert unge voksne som bor i hjemkommunen i deres valg av utdanning valgte jeg altså en kvalitativ tilnærming, jeg ønsket å gå i dybden i stedet for i bredden, og få subjektiv og detaljert informasjon fra informantene om bakgrunnen for deres motiver og valg. Jeg anså intervju som en velegnet metode for datainnsamling, og kommer tilbake til dette utover i kapitlet. Tjora (2017) peker på at kvalitative studier ofte fokuserer på informantenes meningsdanning og opplevelse og konsekvensene dette har. Dette er viktige momenter som grunnlag for forståelse og analyse i denne studien.

4.2 Undersøkellesdesign

For å kunne svare på problemstillingen trengte jeg å etablere et rammeverk for hvordan arbeidet skulle legges opp. Dette rammeverket kalles gjerne undersøkelsesdesign og skal vise logikken i forskningsopplegget (Thagaard, 2019, s. 50). Jeg ønsket gjennom studien min å få innsyn i subjektive synspunkter og refleksjoner til unge ryfylkinger i emner som var knyttet opp mot problemstillingen og forskningsspørsmålene. Problemstillingen min pekte mot et metodevalg som kunne gi dybdekunnskap på et snevert område. I tillegg til spørsmålet om *hva* undersøkelsen var rettet mot, måtte jeg ta stilling til:

- *Hvem* som var aktuelle deltakere
- *Hvor* undersøkelsen skulle utføres
- *Hvordan* undersøkelsen skulle utføres

Disse spørsmålene kommer jeg tilbake til i egne avsnitt om utvalg av informanter og selve gjennomføringen.

Et undersøkelsesdesign bør være fleksibelt, slik at en har muligheten til å gjøre endringer i opplegget underveis hvis det virker hensiktsmessig. Et eksempel på fleksibilitet innenfor kvalitative intervju er å kunne endre spørsmålsstillingen i en intervjuguide hvis det framstår som nødvendig og relevant. Det kunne også vært aktuelt å øke antallet deltakere i undersøkelsen hvis man så at det var hensiktsmessig med mer informasjon.

I dette tilfellet endret jeg noe på spørsmålstillingen, da inntrykket var at noen av spørsmålene framsto litt for tekniske og måtte forklares. Antall deltakere var som planlagt, men det ble litt variasjon i møtestedene etter ønsker fra informantene.

Kvalitative metoder gir data i form av ord, de går i dybden og åpner opp for detaljrikdom og nyanser. De åpner opp for nærhet og fortrolighet mellom forsker og informant og informantene har anledning til å påvirke hvilken type data som hentes inn. På den måten kan det komme fram informasjon om forhold som jeg selv ikke hadde tenkt på eller sett på som relevante i forkant av studien. Man kan si at dataene som hentes inn, og som er grunnlaget for forskningsresultatene, kommer fram gjennom en interaksjon mellom informantene og meg som forsker. Denne måten å forstå forskningsprosessen på peker mot en konstruktivistisk tilnærming. Konstruktivismen er opptatt av en dybdeforståelse, *hvordan* vi opplever noe er viktigere enn *hva* vi opplever. En dypere forståelse av hvordan det enkelte individ forstår og erfarer forhold knyttet til sitt utdannings- og yrkesvalg var viktig når jeg

forsøkte å finne ut hva slags rolle valg av bosted hadde å bety i valgprosessen. Et spørsmål om *hvordan* de unge tenkte rundt dette spørsmålet ville gi mer innsikt enn *hva* de hadde foretatt seg. Det neste avsnittet om vitenskapsteoretisk ståsted tar for seg grunnleggende trekk ved konstruktivisme og sosialkonstruktivisme.

4.3 Vitenskapsteoretisk ståsted

Det er en af tidens gennemgående teser at vi mennesker i stadig større omfang konstruerer oss selv og vores verden. Vi er blevet direktører i vores eget refleksive livsprojekt og i vores karriere, hævdes det! Denne subjektgørelse av individet afspeiler ikke blot tidens menneskesyn, men hviler også på forestillingen om individets øgede handle- og valgfrihed.

(Lisbeth Højdal, 2010, s. 31)

4.3.1 Konstruktivisme

Utgangspunktet for studien min var å få økt kunnskap om unges karrierevalg, og jeg fant det relevant å basere denne kunnskapen på en konstruktivistisk forståelse. Som nevnt i forrige avsnitt ønsket jeg en dypere innsikt i hva som lå til grunn for karrierevalgene til unge ryfylkinger, der valg av bosted var et sentralt tema. Å se karrierevalg ut fra et konstruktivistisk perspektiv var grunnlaget for hvordan jeg ville tolke og forstå dataene jeg samlet inn.

Den konstruktivistiske idéen er en framtreddende retning innenfor den postmodernistiske tradisjonen innen vitenskapssosiologi. Konstruktivismen representerer et radikalt brudd med tradisjonell positivistisk tenkning og forskning som i stor grad ser på vitenskapelige fakta som objektive sannheter, og der kunnskap betraktes som noe som er frigjort fra sosiale prosesser og menneskelig samhandling (Thagaard, 2019, s. 40-41). Skjervheim var en sterk kritiker av den positivistiske tilnærmingen som tradisjonelt hadde dominert forskningen. *Objektivisme*, slik Skjervheim hevdet å forstå begrepet, innebærer å betrakte mennesket som et objekt – som en gjenstand (Skjervheim, 2000, Berg, 2014, s. 320-321). Påstanden til Skjervheim er at vi ikke får tilgang til - eller kan forstå sosiale fenomener, uten at vi forholder oss til personers egne oppfatninger og fortolkninger av hva de sier og gjør (Berg, 2014, s. 321).

Et konstruktivistisk perspektiv på det kvalitative metodevalget legger vekt på at interaksjonen mellom personene som blir studert og forskeren vil prege resultatene som kommer fram gjennom forskningen (Thagaard, 2019, s. 40). På den måten kan vi si at resultatene av forskningen blir

utformet gjennom et fellesskap, en samhandling mellom undersøkelsespersonene og den som undersøker.

At noe er *konstruert* betyr ikke at det ikke er virkelig (Thomassen, 2006, s. 181). Thomassen viser til filosofen Hacking, som vektlegger at poenget i konstruktivistiske framstillinger er selve interaksjonen mellom det *konstruerte* og det *virkelige* (Thomassen, 2006, s. 181). Etter hvert som det vokser fram nye tenkemåter og diskurser blir det mulig å oppdage og avdekke fenomener man ikke så tidligere. Disse fenomenene ligger ikke klare til å bli oppdaget, men finnes opp, eller konstrueres, gjennom ny diskursiv praksis (Thomassen, 2006, s.182). Dette er et viktig prinsipp for meg i denne studien. Jeg som forsker – som studerer eget fagområde, og personene som skal bidra til innsikt, kommer i denne sammenhengen fra hver vår verden i diskursiv forstand. Vi tenker om fenomener på ulike måter. For at jeg skal oppnå mer innsikt er det viktig å få et innblikk i undersøkelsesdeltakerne konstruerte verden, det som oppleves som virkelig for dem. Denne innsikten kombinert med den konstruerte forståelsen jeg hadde fra før om fagområdet, kan åpne opp for en større forståelse av fenomenene jeg studerer.

Life Design-teorien eller -paradigmet til Savickas (2012, 2015) tar utgangspunkt i en sosialkonstruktivistisk forståelse, der språket og hvordan det kan brukes til å konstruere fortellinger om og framstillinger av seg selv, er grunnleggende. Selv om Life Design-konseptet til Savickas leder hen mot en *metode* for karriereveiledning, ligger det en konstruktivistisk tankegang bak som er interessant for mitt arbeid. Dette konstruktivistiske kunnskapssynet ligger til grunn for arbeidet med denne studien, at læring og kunnskap konstrueres gjennom samhandling mellom det enkelte individ og virkeligheten. I tillegg til at økt kunnskap om hverandre sine konstruerte virkeligheter kan føre til økt innsikt om fenomener.

4.3.1.1 Sosialkonstruktivisme

At noe er sosialt konstruert betyr at det er skapt av individer som lever, handler og snakker sammen - eller er sosiale med hverandre på andre måter. Mellom diskurser og handlinger skaper vi en sosial virkelighet og vi skaper samfunn (Johannessen, et al., 2020, s. 66).

En viktig idé innen humanvitenskapene er det såkalte *Thomasteoremet*, etter den kjente sosiologen William I. Thomas. Denne idéen handler om at mennesker handler på grunnlag av verdier og overbevisninger. Hvis personen definerer en situasjon som virkelig, får den en virkelig konsekvens. Forholdet mellom den enkeltes oppfatning henger sammen med den sosiale virkningen av oppfatningen (Grimen, 2000, s. 2).

Sosialkonstruktivismen legger avgjørende vekt på språklig interaksjon som en betingelse for kunnskap (Thomassen, 2006, s. 180). Det er den språklige samhandlingen mellom mennesker som konstruerer relasjonen mellom subjekter og mellom subjekter og verden. Det er disse konstruksjonene som er grunnlaget for vår selvforståelse og vår virkelighetsforståelse (Thomassen, 2006, s. 180). Virkeligheten vår betinges av sosiale og språklige konvensjoner.

Sosialkonstruktivismen legger til grunn et subjektivt perspektiv, der det enkelte individ må sees relatert til sitt eget språk, sin kultur og omgivelse. Hva som oppleves som sant og virkelig for den enkelte er kontinuerlig under konstruksjon.

I en konstruktivistisk karriereveiledningskontekst kan man si at mennesket konstruerer sitt liv og sin karriere gjennom sine fortellinger om disse. Veisøkeren kan oppfordres til å tenke alternative historier om seg selv og på den måten konstruere flere mulige «selv» og oppnå å få nye perspektiver på mulige karriereveier.

En metodisk konsekvens vil da være at karriereveilederen legger avgjørende vekt på språket som et middel for å håndtere karrieremessige utfordringer (Højdal, 2018, s. 20). Spørsmålet blir videre om alle karriereutfordringer kan møtes og overkommes med å konstruere en ny livsfortelling, og hvor mye kontekstuelle forhold, som tilgang på utdanning og arbeid har å si (Højdal, 2018, s. 20). Denne metodiske konsekvensen i en karriereveiledningskontekst er overførbar til intervjusituasjoner, som intervjuene som ligger til grunn for denne studien. Spørsmålene jeg stilte og svarene til informantene er også konstruksjoner av språk, oppfatninger og forståelse. Informantenes og mine egne.

Resultatene som kommer fram blir en slags «samkonstruksjon», men der jeg som forsker har et særlig ansvar for være kritisk til egne vurderinger og resultater jeg legger fram.

4.4 Kvalitativt intervju

Innen kvalitativ forskning er intervju en velegnet metode for å få innsikt i personers erfaringer, tanker og følelser (Thagaard, 2019, s. 89). I denne studien var jeg opptatt av å få fram informantenes meninger, erfaringer og forståelse av egne opplevelser og jeg vurderte åpne intervju til å være den mest velegnede tilnærmingen. Den konstruktivistiske tilnærmingen som ligger til grunn for undersøkelsen vektlegger betydningen av møtet mellom det konstruerte og det virkelige, og hvordan dette kan gi grobunn for ny forståelse (Thomassen, 2006, s. 181).

Gjennom en kvalitativ studie og åpne intervju er det også større mulighet for informantene å gå i dybden der de har mye å fortelle, enn gjennom for eksempel surveystudier, der spørsmålene og

svaralternativene i all vesentlighet er forhåndsdefinert av forskeren. En kan tillate at informanten kommer inn på temaer som man ikke hadde tenkt på selv, men som kan vise seg å være relevant for undersøkelsen (Tjora, 2018, s. 114).

Det er samtidig viktig å være klar over at dataen som framkommer er subjektive og representerer den enkelte informantens syn (Tjora, A., 2017, s. 114).

Intervjuerens person og rolle og hvordan denne kan påvirke intervjusituasjonen vil jeg komme nærmere inn på i kapitlene som kvalitet og etikk i forskningen.

4.4.1 Samarbeid med kollega

En kollega av meg har nylig avsluttet en masteroppgave i samfunnsplanlegging og ledelse ved Høgskulen i Volda. Vi har arbeidet med temaer som berører hverandre, da hans studie handler om hvordan et større fokus på samskaping kan svare på kompetanseutfordringer i Ryfylke-regionen.

Ettersom vi begge ønsket å foreta en kvalitativ kartlegging av samme målgruppe, bestemte vi oss for å samarbeide om planleggingen og gjennomføringen av intervjuene. Vi har også samarbeidet noe om metodedelen av oppgaven, mens arbeidet ellers har vært individuelt.

4.4.2 Utvalg

Informantene kommer fra kommunene i Ryfylke-regionen, som er distriktskommuner på et lavt sentralitetsnivå og med lignende utfordringer knyttet til fraflytting, lavt utdanningsnivå og rekrutterings-/kompetanseutfordringer i arbeidslivet.

Jeg foretok en *strategisk utvelgelse* av informanter, som ifølge Thagaard (2019, s. 54) baserer seg på å systematisk velge ut personer som har kvalifikasjoner eller egenskaper som er strategiske i forhold til problemstillingen. Bakgrunnen for studien var å kunne si noe om stedets betydning for utdanningsvalget til unge voksne som har bosatt seg og arbeider i hjemkommunen sin. Jeg hadde satt rammer for geografisk område, alder og at personene hadde avsluttet en første utdanning og bodde og arbeidet i kommunen der de vokste opp.

Utvalgsriteriene jeg så på som meningsfulle for studien, som jeg mente ville gi verdi og relevans var disse:

- Personer som har vokst opp og bosatt seg i Ryfylkekommunene
- Alder ca. 20-30 år
- Ferdig med en første utdanning og i arbeid
- Utdanningen den enkelte har kan være på videregående nivå, enten yrkesfaglig eller studiespesialiserende, eller på høyskole-/universitetsnivå.

Det er ulikheter i utdanningstype og -lengde, og det er grunnen til at jeg så det som hensiktsmessig at aldersspennet på informantene som ble valgt ut er fra ca. 20 til 30 år.

Ved bruk av kvalitative metoder tar datainnsamlingen lang tid og dataene vi får inn er rike på detaljer og opplysninger som er krevende å analysere (Jacobsen, 2015, s. 178). I følge Thagaard (2018) bør ikke utvalget være større enn at det er mulig å gjennomføre omfattende analyser, som er krevende med hensyn til tid og ressurser ellers. Dette vil begrense størrelsen på utvalget. Jeg vurderte på bakgrunn av dette at ti informanter kunne være et relevant antall.

Thagaard (2019, s. 59) peker på at antall deltakere kan justeres med tanke på et «metningspunkt». Metningspunktet angir grensen for når ytterligere enheter eller svar ikke lenger bidrar til å øke vår forståelse av fenomenet vi studerer. Om jeg ville nå et metningspunkt etter akkurat ti intervjuer var selvfølgelig ikke opplagt. Rammene for en undersøkelse vil alltid sette begrensninger for hvor mye i dybden man kan gå, hvor mange personer en kan involvere og om man skal ha flere runder med intervju. Begge disse betraktningene var aktuelle, da jeg på sett og vis fikk mange svar som gikk i samme retning og informasjon som overlappet, - samtidig som det kom interessante synspunkter fra alle informantene, noe som ville gjort det interessant og aktuelt å øke antallet.

4.4.3 Rekruttering

Informantene ble som nevnt rekruttert fra Ryfylkekommunene, et fragmentert og geografisk stort område. Både kollegaen min, som jeg gjennomførte intervjuene sammen med, og jeg har jobbet mange år på den ene videregående skolen i regionen og har et stort nettverk av lærere, rådgivere og andre bekjente som vi fikk hjelp av og tips til hvem vi kunne kontakte.

Vi tok kontakt med potensielle informanter på telefon og forklarte bakgrunnen for studien vi var i gang med, og fulgte deretter opp med å sende et skriv med nærmere informasjon om arbeidet vårt på e-post (se vedlegg 2). De fleste var positive til å la seg intervju. Et par trakk seg underveis da vi skulle avtale tidspunkt for intervju, og vi hadde en ny runde for å rekruttere nye informanter. Vi har ikke konkrete holdepunkter for hvorfor noen trakk seg, men har tenkt at det kanskje opplevdes litt

alvorlig og skummelt å delta. Ikke alle er komfortable med å bli intervjuet, og det er i tillegg en ny erfaring for mange.

4.4.4 Intervjuguide

Jeg utarbeidet en semistrukturert intervjuguide (vedlegg nr. 1). Haug (2017) beskriver en framgangsmåte jeg fulgte - med progresjon fra en innledende åpen spørreform over til mer utdypende og ledende spørsmål. Kollegaen min og jeg satte opp noen innledende generelle spørsmål og tema som var felles, mens vi deretter hadde hver vår del med spørsmål som var knyttet mer spesifikt opp mot egne problemstillinger og forskningsspørsmål.

Ønsket og hensikten var å ha en åpen tilnærming og et intervjuopplegg som var søkende, først og fremst på grunn av at jeg hadde liten kunnskap om hva slags data som ville framkomme og hva som ville bli de dominerende temaene i empirien som kom til uttrykk. På den måten kan man si at undersøkelsen hadde et element at både deduksjon og induksjon: I noen tilfeller ville informantene bekrefte kunnskap eller erfaringer jeg hadde fra før, og i andre tilfeller kunne informantene bringe inn nye momenter, slik at jeg at jeg ville revurdere tidligere erfaringer. Jeg hadde et ønske om ikke å legge for mye konkrete føringer for å unngå å forme de innkommende data i for stor grad. I tillegg så jeg for meg at det kunne bli nødvendig å justere intervjuguiden underveis, - og kanskje også problemstillingen og forskningsspørsmålene, avhengig av hva som kom fram av relevante data. Dette skjedde også i praksis, da både problemstilling, forskningsspørsmål og spørsmålene fra intervjuguiden ble noe justert. Jeg opplevde at noen av spørsmålene var vanskelige å kommunisere ut til deltakerne og de ble noe forenklet eller mer «muntliggjort». Temaene for studien var velkjente for meg som har arbeidet med fagfeltet over tid, men det er sannsynligvis ikke problemstillinger som informantene har et like bevisst forhold til.

4.4.5 Gjennomføring

Før intervjuene skulle gjennomføres laget vi et samtykkeskjema (se vedlegg nr. 2), der hensikten med intervjuet og informantenes rettigheter framgår. Vi gjennomførte alle intervjuene ved fysisk oppmøte og fikk underskrift på skjemaene før intervjuet startet.

I samtykkeskjemaet ba vi også om å kunne kontakte informantene i ettertid om det skulle være noe mer vi ønsket svar på. Dette ble også gjort ved et tilfelle.

Før vi gikk i gang med intervjuene informerte vi muntlig om at undersøkelsen var anonym, og at ingen personopplysninger ville bli lagret.

Som nevnt over hadde vi sendt informantene en del informasjon i forkant slik at de kunne ha reflektert litt på forhånd og være informert om hva tematikken i intervjuet var.

4.4.6 Intervjusituasjonene

Ettersom informantene kom fra andre kommuner enn der vi bor selv, valgte vi å avtale å møtes i hjemkommunen til den enkelte, og vi tok informantene med på råd om hva som kunne være et egnet sted. Lokalene varierte - fra private hjem til møterom på kulturhus og hotell. At intervjuene foregikk i skjermede omgivelser uten eksterne forstyrrelser var viktig. Vi la vekt på å forsøke å få til en fortrolig, trygg og god relasjon. Et overordnet mål for en intervjusituasjon er å skape en tillitsfull og fortrolig atmosfære. En god kontakt mellom intervjuer og informant kan bidra til å få fylldig informasjon om temaene det søkes kunnskap om (Thagaard, 2019, s. 99). I løpet av intervjuene kom vi med enkelte personlige kommentarer fra eget yrkesliv, noe som først og fremst var for å vise åpenhet og for å legge grunnlag for en tillitsfull relasjon. Vi var bevisste på å ikke argumentere for eller mot utsagn informantene kom med og ikke påvirke synspunktene deres, ettersom det var deres virkelighetsforståelse vi var ute etter å få innsikt i. I den grad vi kommenterte, var det *etter* utsagn fra informantene. For eksempel ved å vise til hvordan også vi hadde syntes det var krevende å velge utdanning - eller at vi begge var eksempler på at karriereveier kan være uforutsigbare.

Intervjuguiden var ganske detaljert, med til dels definerte spørsmål og selvfølgelig en gitt rekkefølge. Det var naturlig å starte med enkle innledende oppvarmingsspørsmål, og deretter gå over til refleksjonsspørsmål som danner kjernen i intervjuet (Tjora, 2017, s. 146). Etter hvert falt det naturlig at det ble avvik fra kronologien som var satt opp i intervjuguiden. Vi syntes det var viktig å la informantene få snakke om det som var relevant for dem knyttet til spørsmålene og ha en flyt i intervjuene og gode samtaler. Vi så på det som viktigst at informantene fikk snakke mest mulig fritt innenfor emnene – og at vi totalt sett var innom alle emnene, om enn ikke i kronologisk rekkefølge.

Det var en fordel å være to i gjennomføringen av intervjuene. Utgangspunktet var at den ene stilte spørsmål, mens den andre tok notater – i tillegg til å komme med oppfølgingsspørsmål der det var ønskelig og naturlig. Dette fungerte godt. I tillegg tok vi lydopptak av intervjuene, noe alle

informantene var positive til. Informantene ble informert om at filene ville bli slettet så snart de var transkribert.

At vi var to som gjennomførte intervjuene reflekterte vi over på forhånd. Det hadde som nevnt positive sider for oss selv og den tekniske gjennomføringen. Samtidig kan det potensielt ha hatt en effekt på den som ble intervjuet: I tillegg til at det var vi som styrte samtalen var vi «to mot en», noe som kan ha forsterket det allerede skjeve maktforholdet det er mellom den som intervjuer og den som blir intervjuet. Da vi diskuterte dette i etterkant mente vi at denne effekten i hvert fall ikke var framtrædende, da informantene virket til å snakke fritt og være komfortable i situasjonen. Samtidig er dette forhold som vi ikke har reell innsikt i.

Intervjuene varte alle rundt 1 time, fra 50 minutt til 1 time og 10 minutt.

4.4.7 Transkripsjon og systematisering av innsamlede data

En transkripsjon innebærer å transformere noe fra en form til en annen, i denne sammenhengen fra tale- til skriftspråk (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 205).

Som nevnt i kapittel 3.5.1 ble det tatt både notater og lydopptak fra intervjuene. Vi systematiserte notatene, som inneholdt det mest relevante og hørte deretter gjennom hele lydopptakene og supplerte med data som ikke var blitt notert under intervjuene. De skriftlige notatene ble da en god del mer omfattende, selv om ikke alt som ble sagt ble ordrett transkribert, først og fremst det vi så på som relevant og meningsbærende informasjon. Kriteriet var at dataene skulle kunne bidra til å svare på problemstillingen og forskningsspørsmålene. Vi hentet også ut noen ordrette sitater fra informantene, der noen er brukt i kapittel 5 og 6 – om funn og analyse. Omfanget av det transkriberte materialet vi arbeidet videre med, basert på notater og lydopptak fra de ti intervjuene, er på vel 9000 ord.

Både notater og lydfiler ble lagret uten personopplysninger, og lydopptakene ble slettet straks de var gjennomgått.

Fordelen med lydopptak er at en får med litt mer meningsbærende informasjon utover selve ordene som blir sagt. Det er lettere å skjønne hva som engasjerer og hva som understrekes som særlig viktig og relevant. Det avhenger av at vi ved hjelp av notater rekonstruerer intervjusituasjonen så godt vi kan; hvordan opplevde informantene situasjonen, hvordan forholdt de seg til spørsmålene, hvordan var den nonverbale kommunikasjonen – som gester, kroppsholdning (Thagaard, 2018, s. 111)?

En ulempe med lydopptak kan kanskje være at intervjupersonen binder seg, at det virker unaturlig eller hemmende på en måte, og at det kan være en begrensning for informasjonen man får tilgang på. Alle informantene ga som nevnt klarsignal til at vi kunne benytte lydopptak, og det virket ikke som at det i praksis hemmet dem – snarere at de viet det liten oppmerksomhet og interesse.

Jeg valgte å skrive ned alle de direkte sitatene på nynorsk, som er den mest benyttede målformen i regionen og som ligger tettest opp mot den lokale dialekten. Jeg synes det virket mest autentisk og i tillegg skiller det sitatene fra den øvrige teksten på en meningsfylt måte.

4.5 Analyse av datamaterialet

«Analyse er en spørsmålsdrevet prosess, der man leter i data etter svar på spørsmål»

(Johannessen, Rafoss & Rasmussen, 2020)

Jeg har over beskrevet prosessen for å generere empiriske data. Analyse er det som ligger mellom dataene og resultatene, men arbeidet med analysen er likevel en prosess som går over tid og som vi allerede er i gang med når vi er ute i felten (Thagaard, 2018, s. 151). Dataene som utgjør resultatet av feltarbeidet preges av den forståelsen vi fikk under samtalene med informantene (Thagaard, 2018, s. 151). Refleksjonen underveis blir en del av vår forståelse av intervjuene.

Analyse og tolkning av data er en kontinuerlig prosess som går over tid gjennom hele forskningsarbeidet (Thagaard, 2018, s. 151). At dette arbeidet er fleksibelt, er derfor en nødvendighet. «Åpen fleksibilitet er knyttet til, at forskere underveis i forskningsprosessen lærer om deres undersøgelsesemne og derfor korrigerer deres planer, så de matcher emnet bedst mulig». (Buus, N. et al, 2012). Åpenhet og fleksibilitet bidrar også til å sikre kvalitet i forskningen, hevder Buus et al. (2012).

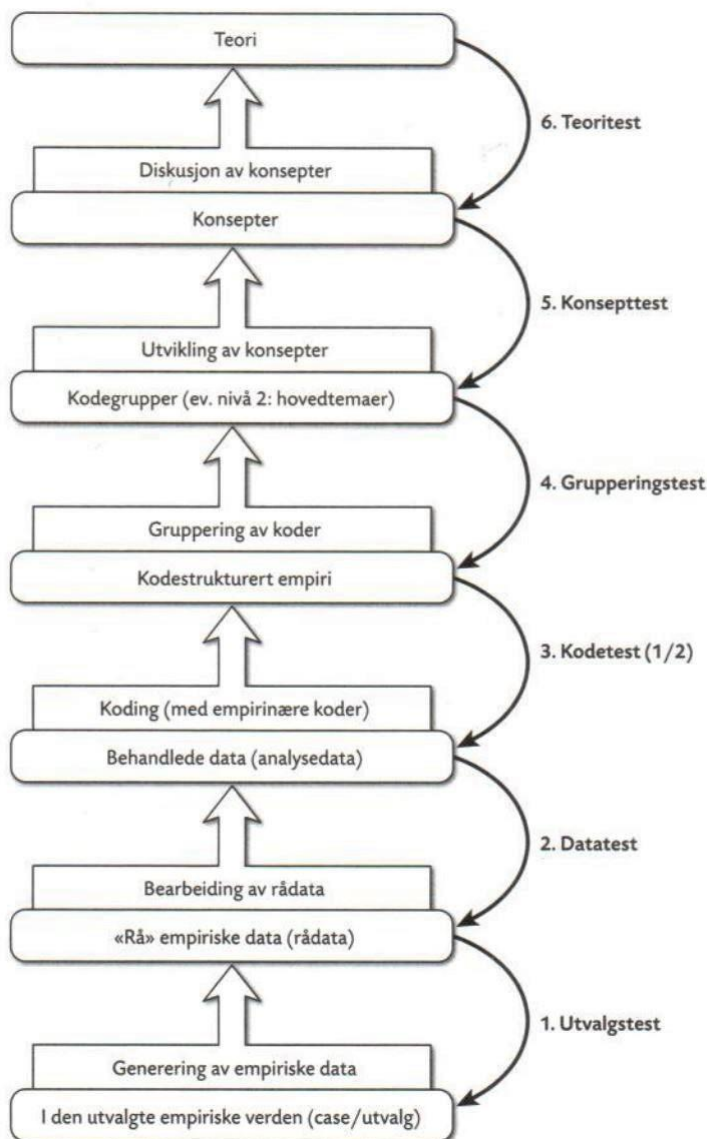
Kjernen i kvalitativ analyse er egen refleksjon over hvordan vi kan forstå dataene vi har samlet inn, og hvilke begreper som er best egnet til å uttrykke meningsinnholdet (Thagaard, 2018, s. 154).

Dataene i min studie var hovedsakelig forhåndsdefinerte, der jeg fikk svar på spørsmål jeg hadde konkretisert i intervjuguiden. Det kom også til en viss grad fram data fra temaer informantene kom inn på selv og som ikke var definert av meg, men som jeg mente kunne være relevante for studien. Et eksempel på det er at flere av informantene snakket om det jeg forsto som livsfaser som hadde vært med å påvirke valget om å flytte tilbake til hjemstedet.

Ved analyse av datamaterialet er det to viktige aspekter (Nordby, 2020):

1. Begrunnelse av valg av analysemetode
2. Hvordan ble data analysert i mitt prosjekt?

I mitt tilfelle valgte jeg å analysere dataene med utgangspunkt i problemstillingen og forskningsspørsmålene. Metoden jeg brukte var SDI: Stegvis-deduktiv induktiv metode, en metode som er utviklet av Tjora (2017). SDI-modellen legger opp til et arbeid som utføres etappevis fra rådata til konsepter eller teorier (Tjora, 2017, s. 18).



FIGUR 3 SDI-MODELLEN, A. TJORA, 2017

Hensikten med å bruke en analysemetode var å få hjelp til å systematisere og bearbeide dataene jeg hadde samlet inn og lage en plan for framdriften i analysearbeidet. Koding og grupperinger er sentrale momenter i SDI-modellen, og den induktive framdriften av arbeidet med systematiseringen «kontrolleres» ved deduktive tilbakekoblinger/tester. Hensikten med testingen er å se om dataene som genereres er relevante for forskningsspørsmålene.

Etter at intervjuene og sammenfatningen av notater og

transkribert materiale var gjennomført, ble dataene gått gjennom og sortert. Svarene fra de ulike informantene hadde naturlig nok ikke samme form og innhold og måtte behandles enkeltvis med tanke på både deler og helhet. Organisering og systematisering av teksten er nødvendig for å kunne benytte databehandling i kvalitative analyser (Thagaard, 2018, s. 151). Dette arbeidet tilsvarer de

første to stegene i SDI-modellen, se figur 4): «Generering av empiriske data» og «bearbeiding av rådata». Deretter startet arbeidet med koding, steg 3. Hensikten var å finne de meningsbærende betegnelser på forhold som var relevante for forskningsspørsmålene og som skulle danne grunnlag for analysedelen. Jeg gikk gjennom intervjuene og noterte ned koder, og ved nedtegnelsen av koder la jeg vekt på å bruke begreper som vi brukte i intervjuene, som gjør at materialet kan kjennes igjen av dem som har deltatt i arbeidet. Hensikten med koding er å redusere datamengden, men å beholde det essensielle og spesielle i materialet vi har samlet inn (Tjora, 2017).

Steg 4 handler om å kategorisere kodene som var etablert i forrige trinn. Jeg samlet koder basert på emner som naturlig hørte sammen og som passet inn under de enkelte forskningsspørsmålene mine. Denne måten å kategorisere på vil også utgjøre strukturen for funn- og resultatdelen av studien.

De neste to stegene handler om utvikling og diskusjon av konsepter, å finne ut hva fenomenene som er avdekket handler om og diskutere disse i lys av relevant teori.

Det siste steget i modellen til Tjora er utvikling av teori. Hva slags kriterier som må ligge til grunn for at noe kan kalles teoriutvikling er det ifølge Tjora (2017, s. 224-225) delte meninger om. Uansett ville det i et arbeid på dette nivået vært en ambisiøs målsetning å utvikle teori. Å strekke seg mot en større forståelse av fenomener en undersøker er derimot et mål.

4.6 Kvalitet i forskning

Tjora (2017, s. 17) tar til orde for at forskningsarbeidet skal være preget av *akademisk skikkelighet*, noe som er ensbetydende med at arbeidet skal holde en høy faglig og etisk standard. Ikke minst gjelder dette fordi man beveger seg inn på andre sine arenaer og sfærer, og i tillegg fordi forskningsresultatene skal offentliggjøres. Dette er relevante og viktige føringer for min undersøkelse. Jeg har valgt å ikke spesifisere fra hvilke kommuner informantene kommer fra, og heller ikke notert ned informasjon som ellers kunne bidra til å identifisere deltakerne. Informasjon som utdanningsretning og arbeidssted er utelatt. Jeg har ikke sett det som relevant å bringe inn mer informasjon om deltakerne enn nødvendig og som er definert av utvalgsriteriene for studien.

Dataene som skal anvendes må velges ut systematisk og ha relevans for problemstillingen og forskningsspørsmålene (Hjelseth, 2000). Det var viktig at informantene fikk forklart nøyte hva studien gikk ut på, både sin egen rolle og hva som var hensikten med innhenting av dataene. At deltakerne fikk en forståelse av hva studien handlet om og hva som var hensikten med den var nødvendig for at

kontakten med deltakerne i prosjektet skulle baseres på tillit, konfidensialitet, gjensidighet og respekt, noe Tjora (2017, s. 46) trekker fram som grunnleggende for en undersøkelse.

I forskning bør man anstrenge seg for å motbevise egne antakelser. Hvis en ikke klarer å motbevise egne antakelser vil påstandene en starter med stå sterkere (Hjelseth, 2000). I stedet for å lete etter informasjon som styrker egne antakelse, bør en altså strebe etter det motsatte. Selv om jeg innledningsvis ikke hadde tydelige hypoteser over hvilke svar jeg ville få i møte med informantene, tenkte jeg over hvilken rolle egen forforståelse kunne spille. Egne antakelser og egen forforståelse av fenomener kunne bli en utfordring og ha en mulig negativ effekt på forskningsarbeidet. Dette var det viktig å reflektere over. At vi var to som gjennomførte deler av undersøkelsen sammen tror jeg har styrket arbeidet og åpnet opp for en større refleksjon rundt dette temaet – spesielt hvis vi legger til grunn at *våre* antakelser og *vår* forforståelse ikke er identiske. Ønsket var å møte informantene mest mulig fordomsfritt. Prosjektet og datainnhentingene var søkende, vi ønsket sterkt å få en større innsikt i forhold knyttet til problemstillingen.

Et annet aspekt jeg reflekterte over er at kvalitative metoder måler den *subjektive* virkeligheten, det som er virkelig for den enkelte informant. Ifølge Aase & Fossåskaret (2007) er ikke tolkning av andres handlingspremisser fundert på at informantenes virkeligheter er objektivt riktige. «*Hvis en informant tror at jorden er flat, så er det sant for henne og dermed en del av hennes forutsetning for forhandling*» (Aase & Fossåskaret 2007, s. 58). Samtidig var det den subjektive virkelighetsoppfatningen vi hadde til hensikt å få beskrevet, så ville dernest den subjektive virkelighetsoppfatningen til de enkelte informantene danne en subjektiv oppfatning for denne spesifikke gruppen med informanter. Det er denne oppfatningen jeg i denne spesifikke studien har som mål å få fram. Dette tankesettet er grunnleggende i konstruktivismen: Informantenes subjektive og konstruerte virkelighet vil i interaksjon med meg og min konstruerte virkelighet kunne åpne opp for ny forståelse av temaene som ligger til grunn i studien.

4.6.1 Validitet og reliabilitet

Kvale og Brinkmann (2012) peker på at *validitet* i samfunnsvitenskapelig metode viser gyldigheten, at en klarer å måle/vise det en har tatt mål av seg å gjøre rede for gjennom formulering av problemstilling og forskningsspørsmål. Å vise valgene en har foretatt og hvorfor en har gjort disse valgene er en naturlig rettesnor for arbeidet med tanke på gyldighet. Arbeidet med forskningsspørsmålene og relevant metode, og forhold knyttet til denne, har vært viktige med tanke på å hente inn informasjon som er relevant for problemstillingen jeg har lagt til grunn for studien. Jeg

bestemte meg tidlig for en kvalitativ tilnærming og individuelle intervjuer for å få den innsikten jeg ønsket. Utvalgskriteriene var viktige for å treffe med hvilken type kunnskap jeg kunne få fra aktuelle informanter. Det var viktig at resultatene jeg kom fram til skulle være gyldige for utvalget og fenomenet jeg søkte kunnskap om. Hvorvidt resultatene har overføringsverdi til andre situasjoner og utvalg vil avhenge blant annet av om utvalget var representativt nok, om det var stort nok og om informantene fra «vårt» geografiske område er representative for andre lignende regioner.

Reliabilitet i kvantitativ forskning handler om hvorvidt forskingen kan reproduseres ved at en annen forsker på et annet tidspunkt kan oppnå omtrent de samme resultatene (Kvale & Brinkmann, 2012). I kvalitativ forskning er reproduksjon ikke et relevant kriterium, og i denne type forskning utvikles forståelsen på grunnlag av kontakten og relasjonen mellom forskeren og deltakerne (Thagaard, 2018, s. 187). I den metodiske tilnærmingen er det viktig at jeg redegjør tydelig for hvilke vurderinger jeg har gjort gjennom prosessen, at forskningsarbeidet er transparent og at valgene jeg har tatt vises tydelig. En transparent forskningsprosess vil være avgjørende for å kunne vise og redegjøre for *premissene* for undersøkelsen, og med det skape tillit til resultatene av forskningen. Forskeren må altså argumentere for reliabilitet ved å gjøre rede for utviklingen av data i forskningsarbeidet (Thagaard, 2018, s. 188). Et forhold som kan styrke reliabiliteten i forskningen er å redegjøre for hva som er primærdata, som ikke er fortolket av forskeren, og hvilke data som er fortolket og vurdert av forskeren. At flere forskere deltar i forskningsprosessen kan også styrke reliabiliteten, enten de er samarbeidende parter i prosjektet – eller ved at en forsker foretar en kritisk gjennomgang av en annens prosjekt (Thagaard, 2018, s. 188).

Momenter jeg har sett på som viktige å gjøre rede for i studien, som jeg mener vil bidra til å gjøre forskningen transparent og dermed styrke reliabiliteten er:

- Bakgrunnen for studien og min rolle som forsker
- Kriterier for hvilke informanter som er med
- Sosiale forhold, relasjon forsker/informant
- Metode for innsamling og analyse av data

4.7 Etske utfordringer knyttet til forskerrollen

«All forskning hviler på tillit mellom forsker og den det forskes på» (Tjora, 2017, s. 178).

Vårt etiske ansvar som forskere omfatter både det som skjer i selve intervjusituasjonen og hvordan vi i etterkant bruker dataene i analysen (Thagaard, 2019, s. 113). Personvernet, respekt for deltakernes

privatliv, deres anonymitet og deres rett til å delta eller ikke delta i prosjektet er sentralt (Marshall & Rossman, referert i Thagaard, 2019, s. 60).

I forskning er hensynet til personene som deltar og deres integritet det bærende elementet. I min konkrete studie måtte jeg vurdere om det på noen måte kunne være belastende for personene å delta i studien. Dette kunne jeg ikke vite sikkert, og derfor var det viktig gjennom hele prosessen å være våken i forhold til dette spørsmålet. Mitt perspektiv er ikke det samme som deltakernes. Det som for meg kan være «ufarlige» tema kan av enkelte oppleves vanskelig. Hvor personlige og nærgående spørsmål skulle jeg stille? Ved stor åpenhet og god stemning kan man lokke deltakere til å være mer utleverende enn de føler seg komfortable med i etterkant av intervjuet.

Min egen forforståelse av temaet som utforskes var også et moment som kunne bidra til å prege resultatet av forskningen. Man vil aldri kunne framstå som nøytral, selv om det er noe en skal strebe etter. Samspillet i intervjusituasjonen, mellom informanten og meg selv, ville kunne påvirke det som ble fortalt og på den måten gi forskningseffekt. Det er også et skjevt maktforhold, ettersom jeg i større grad enn informantene er fagpersonen og definerer innretningen på intervjuet. Disse forholdene er det viktig å være seg bevisst, - både for å påvirke resultatet i minst mulig grad, og også for å være kritisk til egen forskning og dataene som framkommer.

For å legge rammer for gode intervjuer og forskningsdata er det nødvendig å forsøke å skape et tillitsfullt og respektfullt møte.

En konkret ting som måtte på plass før jeg kunne starte med intervjuene var *informert samtykke*. Informantene måtte få inngående kjennskap til sin egen rolle i prosjektet, hva som var hensikten med prosjektet, at de sto fritt til å delta eller å la være og deres rett til å være anonyme. Det fremgikk også at de hadde anledning til å trekke tilbake samtykket uten grunn dersom de ønsket det.

Jeg ønsket å behandle dataene på en respektfull måte, slik at deltakerne ville kunne kjenne seg igjen i prosjektet og analysen. Som nevnt ble det tatt notater og lydopptak fra intervjuene, og alle lydopptakene ble gjennomgått for å hente ut mer informasjon som framsto som relevant i etterkant av intervjuene. Dataene som jeg satt igjen med etter bearbeiding og systematisering var likevel til en viss grad preget av meg og mine preferanser. Deltakerne og jeg har ulike perspektiv. Vi ser verden på vår egen måte, formet som vi er av den bakgrunnen vi har. Det er viktig å være bevisst på denne forskjellen og arbeide for å kunne gjengi deltakernes syn så presist som mulig.

Samtidig som at deltakerne skal kunne kjenne seg igjen i resultatene som blir presentert og at deres integritet blir ivaretatt, er det viktig at uttalelsene deres er anonymisert og at andre ikke kjenner igjen personene som har latt seg intervjuet. Jeg har utelatt opplysninger som er irrelevante for prosjektet, som for eksempel arbeidssted og bransje der dette har blitt kommunisert.

Etter gjennomgang av lydopptak, notater og transkribering er det ikke lagret data som kan knytte navn eller annen identifikasjon til informantene.

4.7.1 utfordringer ved intervjusituasjonene

Selv om jeg valgte en metodisk tilnærming og intervjuform jeg så på som hensiktsmessig, så jeg også mulige utfordringer ved denne. En åpenbar utfordring var min egen begrensede erfaring med bruk av intervju. Som nevnt over var vi to som intervjuet, der kollegaen min hadde en god del erfaring på området. Det gjorde nok at jeg var tryggere og mer bekvem i rollen enn hvis jeg hadde gjennomført intervjuene alene.

Et semistrukturert intervju som jeg la opp til, stiller krav til forskerens håndtering og mestring av situasjonen. Det krever erfaring å bli flink i rollen som intervjuer og den som intervjuer har mange ulike oppgaver, som for eksempel å:

- sørge for en god og tillitsfull ramme
- lede samtalen - uten å dominere for mye selv
- få informanten til å åpne seg og bidra
- balansere mellom å lytte og drive intervjuet framover
- notere og/eller sørge for lydopptak
- observere, kroppsspråk og andre signaler

Å kunne være en engasjert lytter og samtidig ta notater og observere var nok enklere å få til når vi var to som delte på oppgavene.

Et semistrukturert opplegg åpnet opp for at det kunne komme fram andre forhold enn dem som i utgangspunktet var skissert som temaer for intervjuene. I denne studien kom det fram informasjon som spørsmålene i utgangspunktet ikke hadde tatt høyde for. Jeg opplevde likevel ikke at vi beveget oss bort fra temaene som var opplyst om i forkant.

I forkant av intervjuene reflekterte jeg over om det ville bli vanskelig å få gode svar, om informantene var tilstrekkelig interesserte i temaet til å kunne utdype meninger og erfaringer. Dette viste seg å ikke bli en utfordring. Informantene var åpne og snakket detaljert om de fleste temaene vi brakte på banen, selv om det var noen av temaene de hadde lite erfaringer med og ikke kunne si så mye om.

4.8 Litteratursøk på forskningsfeltet

For å plassere arbeidet mitt i et faglig forskningsfelt har jeg i kapittel 2 en gjennomgang av forskningsbasert kunnskap som jeg ser på som viktig for denne studien.

Framgangsmåtene for å finne relevant forskning har hovedsakelig vært disse:

- Nøkkelordsøking i Oria og Google Scholar. Jeg har brukt norske og engelske søkeord i ulike kombinasjoner: *Utdanningsvalg, ungdom, karriere, karrierevalg, karriereveiledning, distrikt, Career development, career guidance, rural areas, education, local, migration, geography, mobility.*
- Snøballsøking, der jeg har brukt referanser fra interessante artikler og rapporter til å finne mer aktuelt materiale.

I tillegg har jeg fått nyttige tips fra opponent om konkrete forskningsarbeider og navn på personer som har forsket på temaer som er relevante.

5 presentasjon av resultater

5.1 Innledning

I dette kapitlet vil jeg presentere resultatene som kom fram gjennom de kvalitative intervjuene, sett i sammenheng med problemstillingen og forskningsspørsmålene.

Problemstillingen dreier seg om *hvilken betydning stedet og kunnskap om det lokale arbeidsmarkedet hadde for unge Ryfylkingers utdannings- og yrkesvalg?*

Forskningsspørsmålene var disse:

1. På hvilken måte har ønsket om å bo og jobbe lokalt vært avgjørende for valg av yrke og utdanning?
2. På hvilken måte hadde informantene blitt kjent med det lokale kompetansebehovet da de skulle velge utdanning?
3. På hvilken måte opplever informantene et spenningsforhold mellom samfunnsmessige og egne behov og ønsker?

De neste avsnittene tar for seg de tre forskningsspørsmålene som utgjør kategoriene jeg bestemte meg for å bruke, jamfør kapittel 3.6 om analysemetode. Resultatene drøftes opp mot teoretiske perspektiver fra kapittel 3, og denne drøftingsdelen kommer i kapittel 6.

Jeg bruker en del sitater fra informantene for å illustrere funnene og for å bringe inn deres stemmer. Jeg har av hensyn til anonymitet valgt å ikke redegjøre for kjønn, alder, hjemsted, yrke eller andre forhold som kunne bidratt til at de kunne gjenkjennes. Sitatene står med innrykk og i kursiv.

5.2 Betydningen av å bo og jobbe lokalt

Spørsmålet tar sikte på å utforske på hvilken måte et mulig ønske om å bosette seg i hjemkommunen har hatt innflytelse på den enkeltes valg av utdanning og yrke. Personene som er valgt ut som informanter har det til felles at de etter en endt første utdanning har valgt å bosette seg i hjemkommunen. Dette trengte ikke i utgangspunktet å bety at bosted hadde vært avgjørende for noen av dem med tanke på valg av utdanning og yrke, eller at det å bo et bestemt sted var en hovedprioritet på et tidlig tidspunkt - eller nå.

5.2.1 Betydningen av bosted

På spørsmål om når informantene bestemte seg for bosted og vurderingene de hadde gjort seg var det delte meninger. Fem av ti mente at de i tidlig alder, før de startet på en utdanning, hadde bestemt seg for å bosette seg i hjemkommunen/på hjemstedet. Dette innebar ikke for noen av dem at det var uaktuelt å flytte bort for å gå på skole eller studere, men at de på sikt hadde sett for seg å bo «hjemme». Dette begrunnes slik av en av informant 3:

Eg visste at eg skulle heim, men ikkje kva tid og kva form. Eg har alltid visst at eg ville tilbake, men eg måtte først sparke meg sjølv litt ut i verda – utfordra meg sjølv.

Utsagnene viser at ulike faktorer hadde betydning i ulike faser, som å høste opplevelser og erfaringer fra andre miljøer før man etablerte seg.

Fem av informantene hadde ikke vært opptatt av at de skulle bosette seg på hjemstedet når de var i den fasen at de skulle velge utdanning første gang. Et par av dem var tvert imot klare for å flytte bort. Frihetsfølelsen og flere tilbud og muligheter enn det som fantes på hjemstedet var viktig for informant 2:

Når eg var 16 var eg supergira på å flytta i leiligheit i byen der ingen passa på meg. Då var eg ikkje på tanken med at eg skulle heim. Så gjekk det kanskje eit år og så har du kjent litt på det å bu i byen, bu aleine. Med butikkar og alt du ikkje har her.

Utsagnet sier også noe om hvordan små samfunn kan virke litt trange for noen, og at anonymiteten som oppleves i byer kan oppleves som frigjørende.

Hos tre av de fem som ikke hadde klare planer om å bo på hjemstedet har ønsket om å vende tilbake vokst seg fram i løpet av eller etter endt utdanning, og også i forbindelse med etablering av familie. Flere av informantene var opptatt av at det var viktig å ha en partner om en skulle etablere seg på hjemstedet. Informant 10 og 1 sa det slik:

Viss eg va singel for eksempel – ville eg gjerne ikkje flytta heim.

Av min omgangskrins er det ikkje mange som vil busette seg her. Det er eit for lite samfunn. Det er større sjanse viss du finn ei dame frå vidaregåande og tar fagbrev. Da har du kanskje ikkje det behovet for å flytte vekk.

Det tyder på at livet på hjemstedet er mer tilrettelagt for folk som er i et forhold og/eller har barn. Det kan handle om at det er dårlig med fritidsaktiviteter for single, eller om at det er vanskeligere å finne seg en partner etter at en har etablert seg på hjemstedet.

Også andre kontekstuelle forhold har betydning for valgene til informantene. Det er for eksempel viktig å ha venner der en bor, som Informant 1 peker på:

Eg har alltid tenkt at eg skal bu der jeg vokste opp, men det er kjekt å bu på ein litt større stad når eg er ung – der eg har kameratar.

Forhold relatert til livsfaser blir trukket fram av flere av informantene. Et par av informantene var inne på at etter som tiden går er det større sjanse for at også gamle venner vender tilbake til hjemstedet. Det var viktig for flere av informantene at jevnaldrende etablerte seg og at det ble et miljø med unge. Familieetablering virker til å være en viktig driver for å flytte tilbake. Flere av informantene trekker fram de gode oppvekstvillkårene på hjemstedet og tryggheten et mindre samfunn gir når man får barn som skal vokse opp. Informant 3 og 10 pekte på trygghet, natur og nærhet som viktig:

Den oppveksten du er fornøgd med sjølv vil du gje vidare til borna dine. Nå får me det besta frå to verdenar, me bor ikkje så langt unna byen.

At eg kan gå ut døra og gå på tur på fjellet, sleppe å køyre. Eg likar at alle kjenner alle. At ungane har ein trygg barndom her. At det er sjø.

Dette var forhold som dem blant informantene som hadde etablert familie var opptatt av, men også noen av de yngre vektla. Informant 5 vil tilbake til hjemstedet når det blir aktuelt med familieliv:

Eg vil – eller må ut å studera. Det er godt å koma seg vekk litt. Men eg vil bu og ha familie her.

Synspunkter på hva informantene ser på som er viktig med tanke på bosted er tatt med for å finne ut om det var forhold her som var relevante for et utdannings- og yrkesvalg. Det viste seg at det først og fremst var forhold som ikke handler om jobbmuligheter og karriereveier som gjør seg gjeldende: Natur, frihet, familie og venner nevnes av samtlige ti informanter, på samme måte som byliv og travelhet av flere trekkes fram som motstykket – her ved Informant 5:

Det er her eg har alle interesser og familien. Eg liker ikkje storbyar heller, det er berre eit ork.

Tre av informantene nevner eksplisitt at et begrenset jobbmarked er det mest negative aspektet med å bo på hjemstedet, og Informant 2 sier det på denne måten:

Det som er kjekt med å bu her inne er at det er trygt, det er fint, det er turområder, sjø og alt det der. Ulempen er jobb – det er ikkje masse utvalg.

At et begrenset jobbmarked ikke blir vektlagt av flere kan bety at flertallet av informantene er fornøyd med de jobbalternativene som finnes. At de matcher deres utdanning og ønske om arbeid. Det kan også handle om at ettersom flere av informantene var bestemte på å bosette seg på hjemstedet så har de tilpasset utdanningen sin til det lokale arbeidsmarkedet. Jobbmuligheter må også sees i sammenheng med de andre prioriteringer informantene har gjort, som betydningen av å bo på hjemstedet. Dette er spørsmål som blir diskutert i neste avsnitt.

5.2.2 Hvilke erfaringer påvirket yrkes- og utdanningsvalget?

De fem informantene som tidlig hadde bestemt seg for å bo på hjemstedet forteller at de var opptatt av å velge en utdanning som kunne gi jobb på hjemstedet. Informant 6 formulerte det slik:

Eg har tenkt at eg må utdanne meg til noko det er jobbmoglegheiter til her. Fordi eg vil – ikkje fordi eg må. Alle behova eg har er her inne.

Bosted framstår som noe som har vært viktig for disse fem fra tidlig alder, og begrunnelsene dreier seg om aspektene som ble nevnt i forrige avsnitt; frihet, trygghet, landlige omgivelser, familie og venner. Det betyr ikke at ikke arbeid og karrierevei er viktig for dem. Ingen av dem framhever at det å velge fra et lokalt arbeidsmarked har lagt en reell begrensning på dem, men Informant 1 reflekterer over at oppveksten kan ha påvirket valg av utdanning og yrke:

Oppveksten på ein liten stad har nok påverka mitt val av utdanning. Eg blei dratt tidlig inn i ein jobb når eg var 14 år, og fekk vite om moglegheiter vidare der.

Utsagnet sier noe om tilfeldighetene som kan styre karrierevalg. Om ung alder og en nokså snever oversikt over muligheter som blir avgjørende for valg som tas.

To andre informanter forteller at de ønsket å ta en utdanning som var aktuell for å kunne jobbe mange steder, som Informant 2 sier det:

Eg tok utdanninga mi litt for at det er ein jobb eg kan ha kor som helst. Det er ikkje veldig sånn by eller bygd, det er like stort behov over heile landet.

Informantene opplevde det som trygt å ikke måtte låse seg til å jobbe et bestemt sted, de var frie til å søke jobb ulike steder – også på hjemstedet.

Tre oppgir at det var ønsket om å ta en bestemt utdanning som var avgjørende, og at de på den tiden ikke var opptatt av bosted. Informant 3 reflekterer slik over utdanningsvalget sitt:

Eg blei fraråda utdanningsvalet mitt i ein veldig tidleg fase, dei meinte at det var ein snever yrkesvei. 17 år seinare vil eg påstå at eg har alle moglegheiter. Utdanninga mi har berre blitt meir og meir gjeldande, sjølv om eg blei fortalt på skulen at det ikkje var nokon jobbar lokalt. Veien blir til mens du går. Det er viktig å sjå på moglegheiter og ikkje begrensningar.

Dette er en interessant refleksjon, ikke minst ettersom vi lever i en tid med stor omstillingstakt. Det er farlig for både karriereveiledere og andre rådgivere å være for skråsikre på hva som er en farbar vei gjennom et langt yrkesliv.

Når informantene ellers reflekterer over valgene sine i ettertid kommer det fram litt ulike forhold. Ingen er direkte misfornøyd med valgene, men to av informantene trekker fram at de har hatt en litt lang og brokete vei mot et yrkesliv. Med feilvalg og avbrutte utdanninger. Begge disse mener likevel at det har vært nyttige erfaringer og lærdom som er med videre. To av informantene peker på at de er fornøyd med utdanningsvalget sitt, men at pålagt skiftarbeid vanskeliggjør logistikken hjemme etter hvert som de har etablert familie. De viser videre til at det er få jobber å velge i hvis de skulle ønske annet arbeid for en periode. Informant 8 sier det sånn:

Hvis du ikkje skal jobbe turnus, så er det butikkjobb som er alternativet.

Utsagnet indikerer indirekte at det er få jobbmuligheter på hjemstedet. Samtidig stiller arbeidsmarkedet generelt høye krav til fagutdanning, slik at det jevnt over er få jobber å velge mellom også i byer dersom man ikke skal jobbe innen sitt eget fagområde.

Samtlige av informantene ser for seg at de på et tidspunkt ønsker å bygge videre på utdanningen sin. Fortrinnsvis tilrettelagt og samlingsbasert, dersom det hadde latt seg gjøre. Blant de yngste i studien, som ikke har familie, er det også aktuelt å reise bort for å ta utdanning med ordinær studieprogresjon. Men det lokale arbeidsmarkedet og behovet for kompetanse er fortsatt i fokus hos flesteparten av informantene. Som Informant 5 sier:

Eg gidde jo ikkje å ta ein utdanning så eg vett eg ikkje får jobb med her inne. Eg komme nok te å basera meg på ein utdanning så eg kan jobba her.

5.3 Kjennskap til det lokale kompetansebehovet

Spørsmålet om informantenes kjennskap til det lokale arbeidslivet på det tidspunktet de skulle velge en første utdanning er ikke et entydig spørsmål. Hvordan lokalt forstås er ikke opplagt, det kan handle om eget tettsted, egen kommune eller regionen som sådan. Utbygging av regional

infrastruktur har gjort at arbeidsmarkedet har utvidet seg, da man bruker mindre tid på å forflytte seg enn tidligere. Av den grunn kan det være interessant å kjenne til arbeidsmuligheter som finnes også i nabokommunene. Informantene mente alle at de generelt hadde lite kunnskap om arbeidsmarkedet, og den lille kunnskapen de hadde dreide seg om arbeidslivet i egen kommune. De kjente ikke til sammensetningen av arbeidslivet, hvilke bedrifter, yrker og muligheter som fantes – og heller ikke om behovet til arbeidslivet for kompetanse. Flere av dem peker på at de var unge og uerfarne da de skulle velge utdanning første gang, og tre følte på stor usikkerhet rundt valget. Informant 2 og 4 reflekterer slik:

Men det var nok mamma og dei og som var med og tok eit val. Når eg var 15 visste ikkje eg heilt kva eg ville bli for å være heilt ærleg. Eg visste nesten ikkje kva det gjekk an å bli. Eg visste ikkje om jobbmoglegheiter i den grad som eg gjer nå når eg har begynt å jobba. Eg har ikkje hatt foreldre som jobba her inne. Når mine ungar skal på skule så vil eg at dei skal få eit større bilde av moglegheiter enn det eg hadde.

Eg hadde lite kjennskap til arbeidslivet her. Det er ein lærar som skal veilede deg, men lite blei nytta opp til det lokale. (...) mest om det alle ser sjølv på ein måte – snekkarar og elektrikarar.

Flere trekker fram at de har bedre kjennskap til det lokale arbeidsmarkedet i dag. Både fordi de nå er en del av arbeidslivet selv, har flere bekjente som er i jobb og fordi de har vært arbeidssøkere – som Informant 8 og 4 peker på:

Eg har god oversikt nå, eg har gått igjennom arbeidsmulighetene her – eg har jo vært på jakt etter jobb.

Når eg har kome vidare og begynt å jobbe, ser eg at det er mange moglegheiter som kunne vore nemnt som ikkje blei nemnt av rådgjevaren. Me kunne hatt meir kommunikasjon med dei største bedriftene ihvertfall og andre bedrifter om kva som trengs. Dei som rettleier bør ta seg ein runde i lokalsamfunnet og sjå kva som faktisk er her.

Det var interessant å høre informantene reflektere rundt disse spørsmålene i etterkant av utdanningsvalget de har tatt. Både at de hadde liten kjennskap til arbeidslivet når de skulle velge, men også at de mener de *burde* hatt bedre oversikt før valget skulle tas.

Syv av informantene husket å ha fått en form for rådgivning på ungdomsskolen, mens de tre resterende ikke hadde noen erindring om dette. Opplevelsen av rådgivningen og relevansen av den er nokså negativ hos informantene. Noen opplevde den for generell og upersonlig, at det ble informert om yrker som alle visste om og som finnes alle steder. Informant 3 reflekterte slik over behovet for å bli sett som individ:

Du trenger den personen som kan det, men i mitt tilfelle var ikkje den personen i stand til å sjå den enkelte.

Informant 9 husket møtet slik:

Eg hadde vel ein veiledningssamtale på ungdomsskulen. Hu foreslo vel at eg kunne velje noko yrkesfagleg eller noko sånn. Eg vurderte vel aldri det. Eg hadde ein far som ikkje var så gira på noko yrkesfag – det var han ikkje.

Begge disse utsagnene sier noe om at informantene ikke opplevde samtalene med rådgiver som personlige, der deres behov og ønsker sto i sentrum – eller der det var rom for å reflektere rundt spørsmål som var uavklarte og kanskje vanskelige.

Tre av informantene mente at rådgiveren reagerte negativt når de fortalte at de ville søke seg til et annet sted enn til den lokale skolen. Informant 2 husker møtet slik:

Det var ein rådveileddar på skulen. Dei som ikkje skulle gå på den lokale var ikkje interessante. Eg huske det ennå; me kom inn på eit rom og det blei fortalt om skulen og kor fantastisk det var. Når eg sa eg skulle flytte vekk og gå på skule var det bare: Jaja – kanskje me skal ta inn neste? På grunn av den samtalen fekk ikkje eg så mye innblikk i kva eg kunne studera.

Utsagnet peker på noe essensielt i en karriereveiledningssituasjon – hvordan man vektlegger de samfunnsmessige behovene sett opp mot det enkelte individets ønsker. Rådgiveren har, kanskje med godt forsett, vært ivrig etter å rekruttere elever til den lokale videregående skolen. For en 15-16-åring i en valgprosess er det ganske brutalt å oppleve at rådgiveren ikke er interessert i å samtale videre.

Når det gjaldt rådgivning i løpet av tiden på videregående skole er det bare fire av ti som mener at de hadde samtale med rådgiver der, de resterende hadde ikke minner om dette eller var usikre. Heller ikke her hadde informantene gjort seg gode erfaringer. To av informantene trekker fram at de har fått dårlige råd, som dette utsagnet til Informant 3 illustrerer:

Eg ville bytte frå allmenn, men fekk beskjed om at det går ikkje. Du må fullføre tre år og finne på noko anna etterpå. Alle vil ta trygge og smarte val, men eg skjønnte at dette er verken trygt eller smart for meg. Basert på dei dårlege råda eg har fått har eg hatt lyst til å motbevise dei.

Det som av et par av informantene blir trukket fram som relevant for å få innsikt i det lokale arbeidsmarkedet er yrkesmesser. Deltakelse på yrkesmesser ble samtidig problematisert av de to informantene; at det fine med slike messer kanskje like mye var det sosiale og en annerledes

skoledag som å få reell ny kunnskap. Disse to kommentarene fra Informant 10 og 3 illustrerer de ulike aspektene:

Me var jo på messer og sånn. Yrkesmesser. Det syns eg var kjekt – å få sjå litt forskjellige ting. Lokale bedrifter.

Når me reiste på yrkesmesse, var det kjekt for det gjekk mykje tid borte frå skulen – og me satt på bussen med klassen. Me gjekk og snakka med militæret, for dei hadde kulast stand og mest utstyr. Det burde me jo ikkje gjort.

At yrkesmesser blir trukket fram som en potensiell kilde til ny innsikt, samtidig som de unge ikke får så mye utbytte av å være til stede, kan handle om elevenes unge alder og umodenhet som et hinder for å ta til seg relevant informasjon.

Når informantene ble spurt om hvem som har bidratt med informasjon og veiledning i forbindelse med utdanningsvalg handler svarene hovedsakelig om foreldre og andre familiemedlemmer. To mener at de har tatt valgene selv uten rådslagning med andre. Et par som har vært tidlig ute i arbeidslivet, hatt jobb ved siden av skolen, peker også på arbeidskollegaer som en kilde til kunnskap om framtidige utdanningsmuligheter.

På spørsmål om de hadde visst hvor de kunne henvende seg for å få karriereveiledning/yrkes- og utdanningsrådgivning i voksen alder var informantene usikre. Fem av dem viste til internett og Google, men ingen nevnte konkret karriereveiledningstjenester voksne kan benytte seg av. Ingen hadde hørt om Karrieresenteret i fylkeskommunen som tilbyr karriereveiledning til voksne, og ingen hadde i voksen alder vært i kontakt med rådgivere eller karriereveiledere. Dette funnet stemmer overens med en kartlegging Strand videregående skole gjorde i 2017 blant voksne: Her svarte 98,8% av de ikke hadde benyttet seg av fylkeskommunen sin karriereveiledningstjeneste (Karrieresenter Rogaland) for voksne (Schibeavaag, 2018).

5.4 Forholdet mellom samfunnsmessige og individuelle behov

Dette forskningsspørsmålet skal utforske om og på hvilken måte informantene som innbyggere og arbeidstakere i kommunen opplever at det er et spenningsforhold og eventuelle motsetninger mellom behovene samfunnet og omgivelsene har kontra behovene til den enkelte. Åtte av informantene flyttet bort for å ta en utdanning og valgte å vende tilbake til hjemstedet, de to andre tok utdanningen sin uten å flytte hjemmefra.

Alle informantene sier at de har kjennskap til at kommunen ønsker at unge skal bosette seg, men de har problemer med å beskrive konkret hvordan det kommer til uttrykk. Informant 7 og 10 setter ord på det på denne måten:

Alle har jo høyrst at sånne småkommunar vil at ungdommen skal flytte tilbake igjen og sånne ting. Men det er liksom – eg merkar ikkje så mykje til det.

Eg føle jo at dei vil det, men eg føle ikkje at dei uttrykke det så godt. Det er vanskeleg når det er folk som vil noko. Du får kje bygga på den tomta. Det e ikkje så lett. Viss me vil ha folk te kommunen så må me jo legga te rette.

Informant 10 mener å ha sett at kommunen etter hvert har fått en mer strategisk tilnærming for å henvende seg til de unge:

Kommunen har blitt meir aktiv på Facebook, legger ut ting der. Dei prøver å arrangere ting for ungar, arrangement. Dei seier ikkje flytt hit - meir at her kan me gjere slik og slik.

Informantene har i stor grad opplevd positive tilbakemeldinger fra familie og venner på at de har flyttet tilbake. Utover det har det vært lite respons. Ingen av dem har blitt kontaktet av kommunen etter at de flyttet hjem, men en av informantene mener å huske at det kom en postsending med velkomstbrev og informasjon til nye innflyttere. En annen informant nevner at kommunen i liten grad er opptatt av saker som denne målgruppen er opptatt av.

Selv om alle informantene har en generell forståelse av at kommunen er interessert i å beholde de unge, har de i varierende grad innsikt i årsakene til dette. Demografiutfordringer nevnes ikke av noen, men fire av dem har gjennom arbeidsdeltakelse sett at det kan være vanskelig å skaffe arbeidskraft innen ulike bransjer. Informant 7 uttrykker det slik:

Det er jo et problem at det er vanskelig å få nye folk til å søke jobb, men det er jo et problem at folk som er her slutter og.

På spørsmål om hva kommunen kan gjøre for å holde på de unge innflytterne og møte unge innflyttere på en god måte, nevnes følgende tiltak:

Kommunen bør signalisera at det er plass til alle. Ha ein kommunikasjonsstrategi som er ganske brei. Bryte stereotypiar. Vise kva regionen har å by på.

Informant 3

Kommunane bør finne søkarane framfor at søkarane finn kommunen – da har du gjort mye og slipp den grad av tilfeldigheit som ligg mellom der.

Informant 3

Eg huskar eitt år eg studerte så var [lokalavisa] gratis, at me kunne få den gratis tilsendt. Eg trur me benytta oss av det. Da kan du lesa deg opp litt om det som skjer heime.

Informant 9

Eg veit ikkje om dei [kommunen] gjer noko aktivt for å halde på oss. Dei burde orientert meir om arbeidsmoglegheiter og arbeidstilbod.

Informant 5

Utsagnene viser at kommunene bør ha en mer målrettet strategi for å holde på de unge innbyggerne. Informantene ønsker at det fokuseres på å vise fram muligheter, både relatert til arbeid og fritid, og at de unge holdes oppdatert på hva som skjer på hjemstedet.

6 Drøfting av resultatene

6.1 Innledning

I denne delen av oppgaven vil jeg drøfte funnene og resultatene som ble lagt fram i kapittel 5 opp mot teori som ble nærmere presentert i kapittel 3. Å diskutere funnene med bakgrunn i teori og eksisterende diskurser på feltet er nødvendig for å kunne argumentere for troverdigheten til resultatene som framkom i undersøkelsen (Andenæs, 2000, s. 318). En teoretisk støtte og forankring av viktige funn kan øke graden av relevans og muligheten for videre bruk. Samtidig er det en målsetning av et forskningsarbeid skal gi ny kunnskap. Kvalitativ forskning preges av både deduktive og induktive tilnærminger. I en induktiv prosess utvikles teoretiske perspektiver på bakgrunn av analyse av dataene i en undersøkelse, mens i en deduktiv tilnærming vil analysen ta utgangspunkt i teoretiske perspektiver (Thagaard, 2018, s. 184).

Som i forrige kapittel vil jeg bruke forskningsspørsmålene som inndeling og struktur og diskutere funn som hører inn under de enkelte forskningsspørsmålene.

6.2 Betydningen av å bo og jobbe lokalt

Dette avsnittet handler om på hvilken måte ønsket om å bo og arbeide i hjemkommunen har påvirket den enkeltes valg av utdanning og yrke. Som beskrevet i kapittel 4.4.2, som omhandler undersøkelsens utvalg, bor og jobber informantene i hjemkommunen sin. Resultatene viser at dette har vært et bevisst valg hos mange av dem og at beslutningen til dels har vært tatt relativt tidlig i livet.

6.2.1 Konstruktivisme, verdier og identitet

Funnene viste at fem av ti hadde bestemt seg for å bosette seg i hjemkommunen før de foretok sitt første utdanningsvalg, og tre andre hadde bestemt seg for det samme i løpet av eller etter endt utdanning. Sosialkonstruktivistiske karriereteorier er sentrale, ettersom spørsmålet om bosted sett i sammenheng med utdannings- og yrkesvalg forutsetter tenkning om og premisser for egen karriere som noe mer omfattende enn et mer snevert syn; som personlige interesser og talenter og matching av disse med et mulig yrke. Den konstruktivistiske tradisjonen ser på karrierevalg i et mer helhetlig

perspektiv. Ut fra karriereteorier med et konstruktivistisk perspektiv er det mulig å få innsikt i hva som ligger til grunn for valg, men også hva konstruktivistisk karriereveiledning kunne handlet om – der bosted er en av flere faktorer.

Savickas' Life Design-teori framhever at virkeligheten vår er skapt – eller konstruert av oss selv. Livet vi lever, og hvilken vekt vi legger på karrierepotensialet er ulikt. Det samme er vektleggingen av et yrkesliv kontra et sosialt liv, forholdet til andre og annen aktivitet vil variere fra person til person. Selv om informantene framhever de positive aspektene med hjemstedet sitt uten å nevne jobbmuligheter, og tre av dem eksplisitt ser på begrensede jobbmuligheter som en svakhet med hjemstedet, er det andre sterke faktorer som taler for å bo i hjemkommunen. Måten informantene snakker om hjemstedet sitt på vitner om at det oppleves som en del av *identiteten* deres. En følelse av å høre til. Dette underbygges av informant 4 som uttaler:

Eg har vakse opp her, du blir jo glad i plassen.

Den sosiale arven er viktig for valg (Hansen 2020), og betydningen av sosiale og kulturelle aspekter framheves også i forskningsarbeider på feltet, blant annet av Rauhaut & Littke (2016), Rye (2011), Alexander (2018) og Faruggia (2019).

At bosted fremstår som viktigere enn et bredt tilbud av karrieremuligheter sier også noe om hva som er de viktigste verdiene til informantene. Ifølge Hansen (2020) er verdier og etikk basis for ethvert karrierevalg. Højdal (2018) peker på at den enkeltes verdier leder an mot et yrkesvalg. Også Super peker på betydningen av verdier, og mener at verdiene våre er mer relevante for karrierevalg enn interessene (Højdal & Poulsen, 2008). Å flytte hjem til distriktet en kommer fra og søke nytt arbeid når en kommer inn i en ny fase med barn som skal vokse opp, handler nok for mange om et verdivalg. Og selv om en kan finne seg et interessant og relevant nytt arbeid i hjemkommunen, så handler dette valget kanskje mer om verdier enn om hensyn til eget karriereliv. Hva som er viktige verdier og prioriteringer vil variere fra person til person.

Verdivalg kan sies å ha faser, og de yngste informantene vektlegger å bo et sted de har venner og der det er mange fritidstilbud. Informantene som er eldre og har familie trekker fram trygge oppvekstvilkår som en viktig verdi og bakgrunn for valget om å bosette seg på oppvekststedet. Farrugia (2019) sine forskningsresultater viser at hvis de unge mente stedet sitt hadde lav status ville det føre til en migrasjonspraksis. Relatert til det kan man kanskje si at hvordan man opplever stedet sitt også kan ha faser, og at stedet kan få høyere status når man er i andre faser av livet.

Karriereveiledningen må handle om å se individet i kontekst, der det er mange forhold som kan tenkes å spille inn på et yrkesvalg. Et yrkesvalg er et dypt personlig prosjekt, der forståelse av egen identitet er viktig (Bakke, 2018b).

Jeg hadde en samtale med en som er karriereveileder på en videregående skole, som har jobbet mye med å integrere karriereundervisningen i den ordinære undervisningen på skolen. Han fortalte om den samme erfaringen: Når elevene ble bedt om å reflektere over hvor de var om ti år var det mange ulike forhold som ble beskrevet i tillegg til arbeidssituasjon. Det handlet om bosted, familie, hus, hage og hytte. I en karriereveiledningskontekst er dette temaet og slike samtaler viktige. Hvis man skal veilede en ungdom, enten de er bestemte på å bosette seg på hjemstedet eller ikke, så er temaer som handler om identitet, verdier og kontekst relevante. Empiri fra denne studien viser at dette er emner som ikke ble viet nok oppmerksomhet da informantene gikk på skolen. Rådgivningen kan synes å ha for mye fokus på emner innenfor paradigmat *Vocational guidance*. Et paradigme som ifølge Savickas (2015) i stor grad handler om kartlegging av personlighet og interesser for å matche disse med et yrke.

Tre av informantene nevner at de kanskje ikke ville flyttet hjem hvis de ikke hadde en partner, at det da hadde vært mer attraktivt å bo på et større sted med andre typer tilbud. Det handler om identitet, hvilken situasjon man er i og hva som til enhver tid er viktige verdier og hovedprioriteringer. At identiteten er knyttet til oppvekst på hjemstedet kan føre til et ønske om å bosette seg der, men det trenger ikke å gjøre det. Ifølge Rönnlund (2020) er det ikke gitt at man ønsker å bo på hjemstedet selv om man identifiserer seg med det.

I det nye læreplanverket til Fagfornyelsen (Utdanningsdirektoratet, 2021), som er i ferd med å innrulleres i norsk skole, er *folkehelse og livsmestring* et tverrfaglig tema. Sentralt i dette temaet er utvikling av selvbilde og identitet hos elevene. Dette bør være et viktig fokusområde også for karriereveiledningen i skolen. Når Savickas (2012) gjennom sin konstruktivistisk orienterte karriereveiledning tar til orde for viktigheten av å bygge opp en identitetskapital, handler det om å bidra til å gjøre folk i stand til å håndtere usikkerhet og nye faser. Dette er faser de fleste kommer til å møte gjennom et langt arbeidsliv, faser der man vil – eller blir tvunget til å revurdere og omprioritere tidligere valg.

Savickas Life design-metodikk er en helhetlig framgangsmåte for karriereveiledning, gjennom å *konstruere, rekonstruere, gjenoppbygge og handle*. Spørsmålet er om det faktisk at sannheten, som ifølge sosialkonstruktivismen er subjektiv og betinget av språk, kultur og tradisjon, kan utgjøre en utfordring for en metode som Life Design. Den fordrer at veilederen og veisøkeren i en viss utstrekning kjenner hverandres verden, at begge er innforstått med samme diskurs, som kan forstås

som «en bestemt måte å tale om og forstå verden på» (Thagaard, 2019, s. 40). Hvordan snakker personer innen en bestemt kultur om ulike temaer? Det er kanskje opplagt at hvis jeg som karriereveileder hadde en samtale med en person fra en annen kant av verden ville hatt problemer med å skjønne kulturen og mekanismene som lå til grunn for valg, prioriteringer og muligheter. Det er likevel mulig at vi også innenfor en norsk sammenheng kan ha ulike referanserammer. For eksempel ser vi at bosted er en veldig viktig preferanse for noen og mindre viktig for andre. Flere av informantene trekker fram tryggheten det lille samfunnet gir til forskjell fra en by, mens en person fra en by kanskje også ville omtale sitt hjemsted som trygt. En helhetlig karriereveiledning må legge til grunn at virkeligheten er forskjellig fra person til person.

Et annet aspekt med metodikken som ligger til grunn for Life design, er at den kan være ressurskrevende. En helhetlig karriereveiledning, der målet blant annet er identitetsbygging og selvutvikling, krever at karriereveilederen og det enkelte individ har mer tid sammen enn det som stort sett ligger til grunn i skolen i dag. Jeg vil komme tilbake til rådgiverressursen og begrensningene den innebærer i kapittel 6.3.2.

6.2.2 Livsfaser

Som tidligere beskrevet var det fem av de ti informantene som på et tidlig tidspunkt hadde bestemt seg for å bosette seg på hjemstedet etter endt utdanning, mens tre andre hadde tatt beslutningen på et senere stadium. For disse siste tre ble beslutningen aktualisert av familieetablering, at man gikk inn i en ny fase med små barn som gjorde at prioriteringene ble annerledes. Dette stemmer godt overens med Supers teori om livsfaser; at livet går i ulike faser der man har ulike perspektiver og gjør ulike prioriteringer. Et par av informantene syntes det var krevende med turnusarbeid etter at de hadde fått barn og vurderte å jobbe i et annet yrke for en periode. De yngste informantene, uten familieforpliktelser, var mest positive til å flytte bort for en periode for et eventuelt fulltidsstudium.

Supers utviklingsteori om karrierevalg har et livsløpsperspektiv, mennesker er i utvikling og i ulike aldre og faser. Fokuset bør, ifølge Super, være på *karriere* i stedet for på *yrke* (Røyset & Kleppestø, 2020, s. 263).

For et par av informantene hadde altså det å bli forelder ført til at de ønsket å jobbe med noe annet enn det ordinære yrket sin for en periode. Hensikten med dette var å slippe skiftarbeid som utfordret familiesituasjonen i en småbarnsperiode. Poenget var ikke at ikke jobben de hadde var interessant og givende, men at de trengte å ha en jobb som ikke opptok dem kvelder, netter eller helger. Dette harmonerer med Supers tanker om *leverom*, at situasjonen en person til enhver tid befinner seg i vil

endres over tid, med de muligheter og begrensninger det innebærer (Højdal, 2018, s. 28). Det er også i tråd med Supers påstand om at verdiene våre er mer avgjørende enn interessene våre når det handler om yrkesvalg, noe som underbygges av andre representanter for konstruktivistiske karriereteorier, som nevnt over. I dette tilfellet kan man si at verdiene handler om at omsorg for egne barn er viktigere enn egen karriere – i hvert fall i en fase av livet.

Å flytte hjem når man etablerer familie kan representere et verdivalg for noen. For andre kan det å bo et annet sted være et verdivalg på lik linje. Noen flytter kanskje til partnerens hjemkommune, som også kan representere et verdivalg i en familiesituasjon. For enkelte er det en viktig prioritering og et verdivalg å bosette seg i en by, hvor det er mange tilbud – både når det gjelder arbeid og fritid. Når det handler om verdier og prioriteringer er mennesker ulike, og det er det viktig å ta høyde for i et karriereveiledningsperspektiv.

Relatert til Supers «The life Career Rainbow» (side 39), kan vi si at informantene i denne studien karrieremessig befinner seg i gruppene «Utforskning» og «Etablering», der de yngste er i en utprøvningsprosess knyttet til jobb og interesser og de eldre er i en etablerings- og stabiliseringsfase. Dette passer godt med funn fra intervjuene: De yngste, uavhengig av om de var bestemte på å bosette seg lokalt på sikt, var mer søkende og positive til å flytte vekk for en periode for å ta videreutdanning. De eldre som hadde familie og mer forpliktelser mente at en eventuell videreutdanning måtte være tilrettelagt, slik at de kunne bo hjemme mens de utdannet seg. Som påpekt i forrige avsnitt kan også dette være valg som handler om verdier, - man vil prioritere sin egen karriere fortrinnsvis hvis det ikke går utover forpliktelser hjemme. Som Super peker på, har hvert individ ulike roller å fylle gjennom livet. Hvis den private rollen som forelder kommer i konflikt med den profesjonelle rollen arbeidstaker, vil en vurdering av verdier avgjøre hvor lojaliteten er sterkest. Dette er erfaringer jeg kjenner igjen hos meg selv og hos venner og kollegaer; etter at småbarnsperioden hjemme er over er vi flere som har startet opp med videreutdanning, mens andre har gått fra deltidsstillinger til fulle stillinger.

Samtidig handler det også om prioriteringer innenfor den enkelte familien, for eksempel om den enes karrierevei skal prioriteres foran den andres. Informant 2 var tydelig på at hun satte karrieren sin litt på vent til fordel for partnerens og sa det slik:

Han må bare følge drømmen – så kan eg følge drømmen litt seinare.

I tillegg til den enkeltes prioriteringer, kan det også være et spørsmål om prioriteringer hos den enkelte arbeidsgiver - om det legges opp til insentiver for å heve kompetansen til arbeidstakerne.

6.3 Kjennskap til det lokale kompetansebehovet

Dette avsnittet handler om på hvilken måte informantene har blitt kjent med det lokale arbeidslivet i forbindelse med at de skulle velge utdanning. Resultatene viser at informantene opplevde sin egen kunnskap om lokalt arbeidsliv og kompetansebehov som lav på det tidspunktet de skulle foreta et utdanningsvalg for første gang.

6.3.1 Valg og valgkompetanse

På samme måte som den konstruktivistiske tilnærmingen har mange aspekter og handler om en helhetlig tilnærming til feltet karriereveiledning, er også valgene de unge skal gjøre mangefasettert. Flere av informantene beskrev usikkerheten de kjente på da de skulle velge utdanning første gang. Både at de ikke kjente til mulighetene som fantes, men også at rådgivningen de fikk var for generell. Noen savnet en mer individuell veiledning – å bli sett, mens andre etterlyste en større oppmerksomhet rettet mot det lokale arbeidslivet og kompetansebehovet.

Enkelte av informantene var opptatt av å velge en utdanning som kunne gi arbeid lokalt, mens andre tenkte at det var trygt og fornuftig å ta en utdanning som kunne brukes mange steder. Dette stemmer overens med funn fra andre forskningsprosjekter, blant annet Bakkes (2018a) studie fra et distrikt i Nord-Norge. Også her var det flere som var opptatte av å velge en utdanning som kunne gi jobb på hjemstedet, mens andre ønsket mer tid og utsatte valget og holdt muligheter åpne ved å velge en generell utdanning. For flere av informantene var det altså viktig at utdanningen og kompetansebyggingen kunne kobles til en framtid på hjemstedet. Også Johansen (2020) og Rönnlund, Rosvall & Johanson (2017) viser til funn der unge sikrer seg å kunne jobbe på hjemstedet ved å velge en utdanning som er gangbar mange steder.

6.3.1.1 Overgangsfaser

Når elevene er på vei ut av ungdomsskolen og skal velge – og starte på videregående opplæring, er de i en *overgangsfase*. De går fra en kjent situasjon eller tilstand over i en ny, noe som kan medføre uro og usikkerhet (Meyer & Land, referert i Sandal, 2019, s. 119). I denne tiden er den enkelte elev mest utsatt og sårbar. En usikkerhet knyttet til det første utdanningsvalget var noe de fleste av informantene hadde kjent på. At valget følte viktig og avgjørende, og en redsel for feilvalg.

I denne, for mange elever krevende, fasen er et godt tilbud om karriereveiledning viktig og relevant. Jeg tror et viktig bidrag fra en karriereveileder er å forsøke å tone ned alvorlighetsgraden av valget, at det ikke skal føles så endelig og ugjenkallelig. Elevene står foran et langt yrkesliv som sannsynligvis vil ta ulike vendinger for de fleste, og trolig vil de fleste trenger påfyll av kompetanse på sikt.

Samtidig må karriereveiledere ta de unge og uroen deres på alvor. Som Sandal (2019) peker på, er noen overgangsfaser påtvungne og elevene kan ikke velge å ikke ta stilling og gjøre et valg. Om et feilvalg ikke trenger å være dramatisk sett fra en karriereveileders perspektiv, kan det føles krevende for den enkelte. Hvis en elev må starte om igjen etter et år, vil venner og tidligere klassekamerater plutselig være på trinnet over, og en må etablere nye bekjentskaper. Dette kan være vanskelig for noen.

Det er heller ikke tvil om at enkelte valg kan være vanskelige å gjøre om igjen på grunn av bestemmelser i opplæringsloven. Et eksempel: Hvis en har fullført videregående opplæring har en ikke rettigheter til å ta et fagbrev nummer to. Dette står i kontrast til høyere utdanning, der det er mulig å ta «uendelig» med utdanning og grader. Enkelte utdanningsprogram tilbys heller ikke som voksenopplæring. Hvis føringene i Meldt. St. 21 (2020-2021) *Fullføringsreformen* følges opp, vil det bli utvidede rettigheter når den nye opplæringsloven kommer på plass, og dermed økte muligheter til å velge om igjen.

Overgangsfasen der elevene skal forlate grunnskolen og over i videregående opplæring framheves av Aakre (2019, s. 44) som den mest sårbare og kritiske fasen. En slik overgang vil alltid ha elementer av utfordringer for mange, - og selv om noen har det som informant 7;

Eg bare bestemte meg for ka eg sko – eg var veldig målretta på det.

så er det mange som har større kvaler når de kommer inn i en fase der de blir nødt til å velge en retning for videre utdanning. Blant annet informant 3 som uttalte:

Det føltes så usannsynleg viktig å ikkje velje feil. Det er viktig at nokon seier: Du kan velje om igjen!

Utsagnet representerer en følelse mange har kjent på i overgangen mellom ungdomsskole og videregående opplæring og mellom videregående opplæring og høyere utdanning. Redselen for feilvalg ble nevnt av flere informanter, og er noe jeg har snakket med mange elever om i løpet av årene jeg har jobbet i skolen. Valget føles veldig dramatisk, og god karriereveiledning bør være en ressurs for elevene i forbindelse med disse overgangsfasene.

6.3.1.2 Elevenes unge alder

Sandal (2019) peker på at en av forklaringene på at valgfase oppleves krevende er elevenes unge alder.

Elever som skal velge utdanning første gang er 15-16 år. Flere av informantene knyttet usikkerheten i forbindelse med valget opp mot alderen sin og mot at de hadde lite kunnskap om muligheter som fantes. Højdal (2018, s. 54) peker på at for å treffe en beslutning om utdannings- eller yrkesvalg må en person ha kunnskap både om seg selv og om muligheter som finnes og er innen rekkevidde. Linda Gottfredson (2004) har skrevet mye om den kognitive modenheten og hvor viktig den er for å kunne fatte gode valg. Aakre (2019) snakker om to typer modenhet; den kognitive og den affektive. Der altså både personlig vekst og økt innsikt samt emosjonelle forhold kan bidra til å kunne velge og gjennomføre en utdanning. Super brukte begrepet karrieremodenhet (Skårbrevik, 2004), og så på dette som en interaksjon mellom det genetisk betingede og sosioøkonomisk og kulturell påvirkning.

Jeg tror en grunnleggende problemstilling i norsk skole generelt og innenfor rådgivnings- og karriereveiledningsfaget spesielt er den ulike graden av modenhet hos elevene når de skal gjøre sitt første utdanningsvalg. Som jeg var inne på over er det første valget om utdanning påtvunget den enkelte og representerer en overgangsfase som ikke kan velges bort. Den norske visjonen om likhetsskolen har mange positive sider, men også noen problematiske – som for eksempel at alle må foreta et utdannings- og yrkesvalg når de er på samme alder – på tross av store ulikheter i både kognitiv og affektiv modenhet.

Det er ikke mulig å jevne ut forskjellene når elevene har så ulikt utgangspunkt både når det gjelder genetikk og miljø, men både den individuelle karriereveiledningen og faget *utdanningsvalg* bør ha som målsetning å motvirke de sosiale forskjellene og ha potensiale til å kunne øke karrieremodenheten til den enkelte. Både når det gjelder kunnskap om seg selv og om muligheter.

6.3.1.3 Mange alternativer, men liten oversikt

Som beskrevet over pekte Sandal (2019) på ung alder som en av faktorene som vanskeliggjør valget for elevene. I tillegg mener han at tilbudet om utdannings- og yrkesmuligheter har økt mye de senere årene, og videre at yrkesvalg ikke baseres like mye på familietradisjoner og kulturelle og sosioøkonomiske forhold som tidligere. Altså at de unge kanskje i større grad enn før kjenner på «valgets kvaler», det er ikke lenger like opplagt hva den enkelte bør gjøre. Katznelson (2010) sier noe

om den samme utfordringen; det er langt flere muligheter for den enkelte, men det følger også med et ansvar og en plikt til å velge som kan være krevende.

Informantene i denne studien mente alle at de hadde liten oversikt over det lokale arbeidslivet. De kjente ikke til sammensetningen i arbeidslivet, hvilke bedrifter og muligheter som fantes i kommunen. Heller ikke hvilken kompetanse det var behov for framover. At unge har dårlig kjennskap til muligheter lokalt er dokumentert i forskning fra andre steder, blant annet av Shepherd & Hooley (2016). Informantene i deres studie fra Kent var også i stor grad uvitende om de lokale mulighetene. Et annet trekk i denne studien, som sammenfaller med informasjon fra informantene i min studie, er at de hadde enda dårligere kunnskap om muligheter i verdenen utenfor lokalsamfunnet. I den grad informantene mine hadde noe kunnskap om muligheter handlet det om forhold i egen kommune. Skal ryfylkingene velge fra en større meny av muligheter, bør de kjenne til arbeidslivet ut over egne kommunegrenser.

Utsagnene under er fra informant 4 og 6 som ser tilbake på kunnskapen de hadde om det lokale behovet på den tida da de skulle velge utdanning, og sier noe om den begrensede innsikten de følte de hadde:

Når eg har kome vidare og begynt å jobbe, ser eg at det er mange moglegheiter som kunne vore nemnt som ikkje blei nemnt av rådgjevaren.

Me kunne hatt meir kommunikasjon med dei største bedriftene ihvertfall - og andre bedrifter om kva som trengst.

Selv om det er riktig at utdannings- og yrkesmulighetene har økt i senere tid, er dette ikke nødvendigvis *synlig* for alle. Flere av informantene mente at de hadde få alternativer å velge mellom hvis de ville satse på en utdanning som kunne gi arbeid lokalt. Det kan virke som det er en seiglivet myte at det er lite kompetansearbeidsplasser og attraktive arbeidsplasser i distriktene. Her har kommunene og det regionale arbeidslivet en viktig oppgave; å formidle at arbeidslivet er rikt sammensatt og at det er behov for mye og variert kompetanse også i distriktene. I Ryfylke er det lav arbeidsledighet i hele regionen og mange ubesatte stillinger.

Som tidligere nevnt er det informanter både fra denne studien, og fra annen forskning på området, som mener at de må velge en generell utdanning for å kunne være sikker på å få en jobb lokalt. Karriereveiledningen kan selvsagt ikke basere seg på at alle sikter seg inn mot et lokalt arbeidsmarked, men det er likevel et relativt stort antall unge som på sikt skal jobbe i lokale jobber. Den som jobber med karriereveiledning overfor elever som skal velge første gang, bør bidra til at de unge får innsikt i mangfoldet av muligheter og til at skolene og arbeidslivet bygger tettere bånd. Selv om en del av ungdommene flytter bort uten å returnere, er det det lokale arbeidslivet en i størst grad

har å spille på og som er den viktigste kilden for økt innsikt i muligheter. Svarene fra informantene viser også at det er en tydelig forventning om at rådgiverne *skal* bidra til mer innsikt på dette området.

6.3.1.4 Foreldre – de viktigste rådgiverne?

Informantene peker i første rekke på foreldre og andre familiemedlemmer som dem de har fått kunnskap og informasjon om yrker og muligheter fra.

At foreldre og øvrige familiemedlemmer har vært de viktigste personene i forbindelse med utdanningsvalg er i tråd med teori og forskning på området. Blant annet teorien til Linda Gottfredson (2004), som handler om avgrensning og eliminering av yrker som skjer når barn er i en tidlig alder. I følge Gottfredson pågår det hos barnet en ubevisst prosess som baserer seg på at han/hun kjenner igjen yrker knyttet til hvor synlig yrket er for barnet og hvor ofte de framtrer. Foreldre og andre familiemedlemmer er de mest synlige for barna i tidlige faser av livet. Hyppighet og synlighet er med på å aktualisere et yrke for barnet. I tillegg er det norske arbeidsmarkedet sterkt kjønnsdelt og kvinner og menn jobber i stor grad i ulike næringer (Statistisk sentralbyrå, 2019). At barn i stor grad skiller mellom kvinnelige og mannlige yrker kan bidra ytterligere til at mange yrkesmuligheter elimineres på et tidlig stadium.

Aakre (2019) peker på at man kan komme inn i et negativt spor hvis foreldre bringer inn få alternativer og har liten dialog med barnet om muligheter knyttet til utdannings- og yrkesvalg. Det kan hemme utviklingen av selvstendighet og tro på egne ferdigheter. Hvis barnet har få rollemodeller og få yrker de disponeres for kan det føre til at de ser få muligheter. Det var informanter som trakk fram nettopp dette, at de så få muligheter utover hva nære familiemedlemmer jobbet med. Som Gottfredson (2004) påpeker, er det utviklingsfaser barn og unge går gjennom som har relevans for hvilke valg de tar, der den enkelte ser etter et yrke som representerer dets genetiske anlegg, men innenfor en ramme av sitt sosiokulturelle miljø.

Selv om foreldrene framstår som viktige påvirkningskilder for barna sine, kan man ikke ha forventninger om at alle foreldre og andre familiemedlemmer har kunnskaper om at unge må eksponeres for et mangfold av yrker og muligheter. Desto viktigere er det at rådgivere og karriereveiledere, som barn og unge er i samtaler med, har god kompetanse på dette området, og at det ligger ressurser til denne tjenesten som kan møte et reelt behov for veiledning.

Det lave utdanningsnivået i Ryfylke og et arbeidsmarked som er smalere enn i byer og mer tettbygde strøk, kan bety at det i Ryfylke og andre regioner med lavt sentralitetsnivå kan være en ekstra stor begrensning av ulike jobber som er synlige for barn og unge. At vi bor spredt kan bidra til at færre jobber blir synlige i tillegg til at det er et mindre mangfold i utgangspunktet. Utdanningsnivået er altså lavt – og lavere for menn enn for kvinner. Bare 13 % av menn i regionen har høyere utdanning.

«En av de best dokumenterte samfunnsvitenskapelige sammenhengene er mellom foreldres utdanning – gjerne målt i fars utdanning – og barnas utdanningsvalg», hevder Storstad (2019). Storstad peker videre på at det er langt høyere sannsynlighet for at barn som har foreldre med høyere utdanning, tar høyere utdanning selv, enn at barn med foreldre med lav utdanning gjør det samme. Dette er en sannsynlig årsak til at utdanningsnivået i Ryfylkeregionen holder seg på et lavt nivå. Selv om dette nivået har steget noe i tråd med at kravet til formell kompetanse i samfunnet har økt, har utdanningsnivået i sentrale strøk steget mer, og gapet mellom regionen og byene har blitt større. Yrkes- og utdanningsvalg blir reproduisert. Og selv det blir pekt på at mulighetene for utdannings- og yrkesvalg har økt og at familietradisjoner og sosioøkonomisk og kulturell bakgrunn spiller en mindre rolle enn tidligere (Katznelson, 2019, Sandal, 2019), er spørsmålet hvor langt vi har kommet i denne utviklingen i Ryfylke-regionen. Kanskje er familietradisjoner og sosiale og kulturelle faktorer fortsatt av større betydning her enn i en større by?

Gottfredsons teori om *eliminering og begrensning* er et interessant apropos til den klassiske tanken i vestlig kultur. Likhetstanken, at alle har alle muligheter, gratis utdanning og andre velferdsordninger som for eksempel Lånekassen. Gjennom oppveksten går vi gjennom en prosess der vi eliminerer og velger bort så mange yrkesveier at vi ender opp med å velge mellom et ganske begrenset utvalg av muligheter.

6.3.2 Rådgivningstjenestens rolle

I skolen kan det være mange som gir råd; yrkes- og utdanningsrådgivere, karriereveiledere, sosialrådgivere, NAV-veiledere, Oppfølgingstjenesten og lærere. På mange skoler er dessuten stillingene ofte kombinerte, slik at en rådgiver kan ha ulike ansvarsområder. Når jeg omtaler rådgivningstjenesten i dette avsnittet er det karriereveiledere og rådgivere som jobber med yrkes- og utdanningsvalg jeg først og fremst har i tankene.

I tråd med funnene i kapittel 5 blir ikke rådgivning i ungdomsskole og videregående skole tillagt mye relevans for informantenes første utdanningsvalg. Noen påpekte sågar på at de fikk dårlige råd, og for enkelte hadde rådgivning vært tilnærmet fraværende. Knyttet til elevenes bevissthet om egen

karriereframtid og for utfordringen informantene peker på i forhold til usikkerhet rundt valgsituasjonene og lite oversikt over muligheter, tror jeg det ligger et uforløst potensial for økt kunnskap og forståelse her.

Informantene signaliserer på ulikt vis at rådgivningen på ungdomsskolen var for generell, og at det kom forslag om yrker litt ut av det blå. Informant 3 sa det sånn:

Du trenger den personen som kan det, men i mitt tilfelle var ikkje den personen i stand til å sjå den enkelte.

Utsagnet vitner om en person som ikke følte seg sett og som hadde behov for nettopp dette i den aktuelle fasen.

Hvis vi ser på en rekke offentlige policydokumenter som har kommet de siste årene, så blir karriereveiledning pekt på som en viktig ressurs:

- **Kompetansereformen (Meld. St. 14 (2019-2020)):** Kvalitet i karriereveiledningen blir trukket fram som et viktig virkemiddel for kompetanseheving og omstillingsevne.
- **Fullføringsreformen (Meld. St. 21 (2020-2021)):** Vil styrke karriereveiledningen i både grunnskolen og videregående opplæring.
- **Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn (NOU 2016: 7):** «Tilgang til karriereveiledningstjenester av høy kvalitet er avgjørende i en tid der endring er nødvendig og der overganger vil skje kontinuerlig».

Etter anbefaling i sistnevnte NOU er det blitt etablert et nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning (Kompetanse Norge, 2021a).

Et spørsmål en kan stille seg er om potensialet som karriereveiledning har, og som offentlige dokumenter peker på, kommer til uttrykk i den praktiske utøvelsen av faget i stor nok grad. Ut fra erfaringene informantene legger til grunn er vel svaret nei. Årsakene til dette kan være flere. Til tross for at karriereveiledning blir sett på med økt relevans og viktighetsgrad, så er det fram til nå ikke kommet noe formelt krav om kompetanse til dem som jobber på feltet. Tekna (2015) sin undersøkelse viste at de fleste som jobbet med rådgivning i skolen hadde lærerbakgrunn og at 77% manglet det vi kan kalle rådgiverrelevant utdanning. Når undersøkelsen i tillegg viste at opp mot tre av fire mente at de trengte mer kunnskap om arbeidsmarkedet og utdanningsmuligheter, sier det noe om at rådgiverne selv mener at de trenger å øke kompetansen sin for å utføre jobben på best mulig måte. I samme undersøkelse (Tekna, 2015) mener 96% av rådgiverne at stillingsressursen er for lav. En undersøkelse gjort av Buland, Mathiesen & Mordal (2020,) for å kartlegge ressurser og arbeidsoppgaver til rådgivning i skolen, viser at minimumsressursen til rådgivning oppfattes som

liten. Den tilsvarer et halvt årsverk for en skole med 250 elever - 2,4 minutter per elev per uke. Selv om flertallet av skolene ligger noe over minimumsressursen på tidsbruk, er opplevelsen til rådgiverne at de har økt grad av stress, opplevelse av for lite tid i møte med elevene og at rådgivningstjenesten blir nedprioritert. På en skala fra 1 til 6 mener 4,9 av rådgiverne at stillingsressursen bør økes.

Disse tallene gjør at man kan stille spørsmål ved ressursene som er satt av til rådgivning og karriereveiledning i skolen. Her ligger det mye ansvar på personer som i mange tilfeller har lite fagspesifikk utdanning og for lite tid til å strekke til i jobben. Skal rådgivnings- eller karriereveiledertjenesten bli den ressursen den er tiltenkt framover, i et mer omskiftelig og omstillingsorientert samfunn, må det ligge kompetansekrav til grunn i tillegg til at tjenesten må tilføres økte stillingsressurser.

Skal elevene få økt kunnskap om seg selv og om muligheter, få et bedre grunnlag for å velge og mestre overganger, må dette jobbes systematisk med og det vil kreve en større tidsbruk enn det som rådgiverressursen disponerer i dag.

Som beskrevet i innledningsdelen av denne studien, er karriereveiledning et satsingsområde i MOR-prosjektet. Sauda vidaregåande skule var en av de første i landet som hadde en rådgiver med mastergrad i karriereveiledning og som har bidratt i utviklingen av prosjektet. Høsten-21 ble det etablert et nettverk for de som jobber med karriereveiledning/rådgivning i ungdomsskole, vidaregåande skole, NAV, oppfølgingstjenesten og Karrieresenteret. Målsetningen er at nettverkssamlingene skal bidra til at aktørene blir bedre kjent med hverandre og hverandres fagfelt og kan samhandle bedre. I tillegg er ønsket at det kan bli grunnlaget for et kompetanseløft på området karriereveiledning.

Det er viktig å påpeke at det er flere år siden en del av informantene gikk i ungdomsskolen. Det er mulig at de siste årene, der karriereveiledning har vært pekt på som et satsingsområde, jamfør NOU 2016: 7 *Norge i omstilling - karriereveiledning for individ og samfunn, Kompetansereformen -lære hele livet* (Meld. St. 14 (2019- 2020)) samt kvalitetsrammeverket til Kompetanse Norge, har bidratt til større kunnskap på feltet karriereveiledning.

6.3.3 Skolene – for autonome?

Som nevnt var det flere av informantene som hadde bestemt seg for å bosette seg i hjemkommunen på et tidlig stadium, og disse mente at det hadde vært viktig og relevant for dem å få mer kunnskap om det lokale arbeidsmarkedet og mulighetene der. Et spørsmål er om skolene er for autonome og

om de i for liten grad har kontakt med arbeidslivet og høster kunnskap om det som skjer utenfor skolen? Å ha status som autonom er å ha autoritet til å styre seg selv uten inngripen utenfra. For en skole er det viktig å ha nær kontakt med omgivelsene og kunne endre seg i takt med dem. Arbeidslivet er i stadig endring og det er skolene som skal levere arbeidstakere med den kompetansen som etterspørres.

Om skolene og de ansatte er for innover vendte, vil det også hemme utvikling av kunnskap om det som skjer utenfor «gjerdet». Selv om elevene tilbringer mange år i skolen, vil de fleste på sikt fordeles på mange forskjellige sektorer. De ansatte i skolen tilbringer i mange tilfeller mye av livet innenfor skolen, - som elever, studenter og arbeidstakere.

I videregående skole har de yrkesfaglige utdanningsprogrammene en god del kontakt og utveksling med næringsliv og kommuner i forbindelse med praksisutplassering og læreplasser. I ungdomsskolen er det også noe av dette, men i mindre utstrekning. I en kartlegging utført ved Sauda og Strand vgs (Schibeavaag, 2018), var bedriftenes kjennskap til den videregående skolen og vice versa et av temaene. 27% av dem som svarte mente at de tilsatte ved skolen hadde god kunnskap om det lokale næringslivet. 33% mente at egen kunnskap om hva den videregående skolen kunne tilby burde bli bedre. Dette sier noe om at det er et behov for at skolene og arbeidslivet i større grad snakker sammen. Arbeidslivet trenger arbeidskraft - ansatte og kompetanse på ulike nivåer. Problemet er kanskje at skolene ikke i like stor grad trenger arbeidslivet, hvis vi ser bort fra som praksis- og læresteder. Som pekt på i det foregående avsnittet har hovedvekten av rådgiverne i skolen bakgrunn som lærere, og en stor andel av rådgiverne mente at de hadde behov for mer kunnskap om arbeidslivet og utdanningsmuligheter.

Som beskrevet i kapittel 5 var det informanter som mente rådgivningen de fikk var for generell, at yrker alle visste om og som fantes alle steder ble omtalt. I tillegg var det informanter som savnet en mer individuell og personlig tilnærming når de var i samtale med rådgiver. Dette kan bety at rådgiveren betrakter eleven som en av mange, uten å ha nok fokus på den individuelle situasjonen til hver enkelt elev. Hvis rådgiverne har god kjennskap til det lokale arbeidslivet kan en mer individuell tilnærming bedre ivaretas ved at et større mangfold av yrker kan bli synlige for den enkelte og framstå som alternativer og muligheter.

Et par av informantene var inne på at rådgiveren mistet interessen for å snakke med dem da de fortalte at de ville flytte for å ta utdanning. I artikkelen *Et kritisk blikk: Evidenskonseptet i karriereveiledning* diskuterer Lingås (2020) at autonomien kan bli skadelidende hvis karriereveilederen i stor grad blir styrt av systemer og oppskrifter – at det blir en byråkratisering av rollen. Det kan føre til en maktforskyvning fra utøver til system der det er det enkelte individ som blir

skadelidende. Dette er selvfølgelig en fare hvis karriereveiledningen faller inn i et mønster for hvordan den skal utøves som ikke er i tråd med føringer for kvalitet i arbeidet. Men, det er vel kanskje i like stor grad et spørsmål om rådgiverrollen kan innebære en for stor grad av autonomi, der den enkeltes rådgivers preferanser og vektning av fokusområder er avgjørende, og at det enkelte individ også da kan bli den skadelidende.

Et relevant og viktig tema er om karriereveiledning i større grad skal være en oppgave med en bredere involvering i skolen. Dette diskuteres i rapporten *Karriereveiledning som hele skolens oppgave* (Holm-Nordhagen & Holm-Nordhagen, 2021). Her poengteres det blant annet at ettersom alle skolens ansatte ellers jobber mot samme mål, bør det også innebære en kollektiv tilnærming til arbeidet knyttet til karriereveiledning. En bredere og mer helhetlig tilnærming til karriereveiledning i skolen kan også bidra til at veiledningen samlet sett får en større ressurs og et større fokus.

6.4 Forholdet mellom samfunnsmessige og individuelle behov

Når det gjelder på hvilken måte informantene opplever et spenningsforhold mellom egne og samfunnets behov, er svarene nokså entydige. De kjenner ikke på et spenningsforhold som noe som har påvirket egne valg. Det framgår at alle har kjennskap til at kommunene ønsker at unge skal bosette seg og bli en del av samfunnet og arbeidslivet lokalt, men det framstår som en informasjon de har notert seg uten å ta stilling til. Svarene viser også at de ikke føler seg spesielt ønsket som individer, mer som en gruppe som skal løse framtidige utfordringer. Kommunenes holdninger og ønsker har ikke påvirket valgene deres av utdanning, yrke og bosted. På spørsmål som handlet om hvorfor de ønsket å etablere seg på hjemstedet var det natur og andre kvaliteter ved bostedet som ble trukket fram, og at de handlet av egeninteresse når de valgte å flytte hjem. Forskning fra distriktsområder i ulike land viser at natur har betydning og kan være en faktor som påvirker det å bli (Shepherd & Hooley, 2016, Forsey, 2015, Rönnlund, Rosvall & Johansson, 2017).

Noen av informantene trakk fram rådgivere i skolen som pådrivere til å få ungdommer til å velge en «lokal» videregående utdanning og ikke reise bort. Rosvall (2020) peker på at på steder med begrenset tilbud om utdanning og arbeid kan rådgivningen ha en motsatt virkning: At rådgivningen og synliggjøring av muligheter som ikke finnes lokalt bidrar til en trend om å forlate stedet. Også Alexander (2018) viser til at et ensrettet fokus på hele spekteret av muligheter og generelle interestetester kan forsterke trenden med at de unge reiser bort. Innfallsvinkelen til rådgivningen kan altså være veldig ulik – og få ulike konsekvenser. Rådgivningen må forholde seg til problemstillinger som handler om distriktene og sosiale forskjeller med tanke på muligheter. En ensretting der det *kun* handler om et nasjonalt mangfold *eller* lokale muligheter er uheldig.

Rådgivningstjenesten bør være kjent med og fokusere på både lokalt, regionalt og nasjonalt arbeidsliv i møte med elevene. Det er et poeng at informantene i denne undersøkelsen er bedt om å delta nettopp fordi de har bosatt seg på hjemstedet og derfor har preferanser for å være opptatt av det lokale arbeidslivet. Når vi ser på tall for utflytting og innflytting i Ryfylkekommunene viser de at blant dem som flytter ut for å studere er det mange som ikke kommer tilbake igjen. For denne gruppen er det kanskje ikke like interessant at rådgivningen utelukkende tar utgangspunkt i de lokale mulighetene når det gjelder utdanning og arbeid. Rådgivningen må selvsagt også ta høyde for at elever ikke ser på det som avgjørende for et utdannings- og yrkesvalg.

Lingås (2018) advarer mot at karriereveiledning skal brukes som et politisk redskap. Han hevder at den enkelte ikke må sees på som et objekt som skal bidra til å nå andre mål, men som et subjekt – og et mål i seg selv. Både å rådgivning for å bli – og forlate kan representere former for karriereutviklingspolitikk, og også distriktpolitikk. Flere forskere, blant annet Alexander (2018) stiller spørsmål om ikke karriereveiledning i distriktene kan og skal være noe annet enn karriereveiledning i byer.

«Vi går i feil retning hvis alle skal gjøre det de har lyst til, for vi må balansere de drømmene med de faktiske behovene». Sitatet er fra et innlegg seksjonssjefen for fag- og yrkesopplæring i Rogaland fylkeskommune, Catrine Utne Pettersen, holdt i en nettsending fra Næringsforeningen i Stavangerregionen 9. februar 2021. Ordene rører ved noe av kjernen innen kompetansepolitikk og også innen fagområdet karriereveiledning - nemlig spenningsforholdet mellom individuelle og samfunnsmessige hensyn og perspektiver.

Samfunnet har behov for å skaffe ny arbeidskraft, erstatte avgangen i arbeidslivet og tette det såkalte kompetansegapet. Kompetansegapet beskriver avstanden mellom kompetansen arbeidslivet trenger og den faktiske kompetansen som finnes hos befolkningen. Det handler om alt fra økt produktivitet i næringslivet, til å kunne opprettholde offentlige tjenestetilbud på kort og lang sikt og til å sikre en høy sysselsettingsgrad. Det enkelte individ har sine individuelle ønsker og drømmer for framtiden sin, som ikke nødvendigvis samsvarer helt med samfunnet sine behov.

Samtidig er det ikke vanskelig å forstå at de unge er en viktig gruppe for kommunene, som har utfordringer knyttet til en aldrende befolkning, mange som trer ut av arbeidslivet de neste årene og mange ubesatte stillinger. Kommunene har i tillegg støtte i flere offentlige dokumenter og føringer på dette området, og - for å sette det litt på spissen: *Det er de unge som skal løse distriktenes utfordringer.*

I Fullføringsreformen (Meld. St. 21 (2020-2021)) kan vi lese:

Opplæringslovutvalget viser til at det er store variasjoner i fylkeskommunenes dimensjonering av VGO, men at de fleste fylkeskommunene i dag vektlegger søkerens førsteønske mer enn samfunnets behov. Utvalget har derfor blant annet foreslått å lovfeste at fylkeskommunene i dimensjoneringen av tilbudet skal legge stor vekt på hvilken kompetanse samfunnet trenger.

Selv om dette sitatet ikke retter seg utelukkende mot distriktene, er det et eksempel på en instrumentalistisk tankegang, der elever blir sett på som en gruppe som skal dekke samfunnets behov. På den annen side – samfunnets behov er også viktige. Lingås (2018) peker på at karriereveiledning også skal ha samfunnets interesser som fokusområde, men det er viktig å ivareta det individuelle perspektivet og ikke reduserer individet. Shepherd & Hooley (2016) peker på noe av dilemmaet når de skisserer alternativene *forlate for å få flere muligheter* eller *bli og bidra til å forbedre nærmiljøet sitt*.

I *NOU 2020:15 Det handler om Norge*, diskuteres distriktenes utfordringer i bredt perspektiv. Victor Norman, som ledet utvalget, pekte på at det er brukt betydelige beløp gjennom en årrekke for å opprettholde folketallet i distriktene uten at dette har hatt stor nok effekt. Han hevdet at langt mer radikale virkemidler på prøves ut for å klare å bremse sentraliseringen (foredrag på KÅKÅnomics i Stavanger, 29.10.21). Norman-utvalget foreslår en rekke tiltak for å motivere til at folk skal velge å bli og bosette seg i distriktene. Blant mange tiltak som foreslås er:

- Flytting av praksisplasser fra bynære områder og ut i distriktene
- Nedskrivning av studielån
- Forsøk med gratis barnehage og SFO
- Forsøk med begrenset førerkort for 16-åringer for å gjøre ungdom mer mobile

Kommunene har per i dag ikke mulighet for å framsette alle slags insentiver på dette nivået, men de bør likevel strebe etter å møte de unge som individer og ikke som en gruppe som skal løse et problem. Fokuset bør være på muligheter og alt det positive som følger med å bosette seg i hjemkommunen. Pedersen & Gram (2017) mener at distriktene også kan være mer kreative når det gjelder insentiver for å få unge til å vende tilbake til stedet sitt. Dette er det også tendenser til at kommunene i Ryfylke begynner å bli opptatt av. Blant annet er det startet et arbeid regionalt med å utvikle en modell eller plattform for hvordan man kan holde kontakt med unge som drar ut, holde dem oppdaterte og gjøre dem oppmerksomme på muligheter og ledige jobber på hjemstedet. Dette kunne blitt et nyttig redskap for både kommunene og næringslivet ellers, som ville fått synliggjort jobbtillbud og muligheter for et veldig aktuelt publikum. Samtidig kunne en slik plattform vært til god hjelp for unge arbeidstakere som vurderte å vende tilbake til hjemtraktene sine.

I de ulike livsfasene er bosted viktig for informantene, og det er ikke først og fremst på grunn av mange og varierte jobbmuligheter - kanskje heller på tross av. Arbeidsmarkedet blir ikke trukket fram som attraktivt ved hjemstedet og to av informantene nevner i tillegg at de har små muligheter i hjemkommunen for interessante jobber om de ikke vil jobbe i turnusordning. Kommunene bør kanskje i tillegg til å legge vekt på de attraktive sidene ved stedet også være en aktiv formidler av de jobbmulighetene som finnes.

6.5 Konklusjon

Problemstillingen jeg ønsket å svare på gjennom dette forskningsarbeidet var:

Hvilken betydning hadde stedet og kunnskapen om det lokale arbeidsmarkedet for unge Ryfylkingers utdannings- og yrkesvalg?

Premissene jeg la til grunn gjennom forskningsspørsmål handlet om forhold som påvirket valget: Valg av bosted, kjennskap til utdannings- og yrkesmuligheter og påvirkningskrefter.

Valg av bosted er til en viss grad prioritert som viktigere enn en utdannings- og yrkesretning, på den måten at det bidro til å sette premissene for dette valget. 5 av 10 hadde bestemt seg for å bosette seg i hjemkommunen før de tok det første utdanningsvalget og 8 av 10 bestemte seg for å bo i hjemkommunen i løpet av utdanningen eller etterpå. Dette viser at utdannings- og yrkesvalg må sees i kontekst til andre forhold. At valg av bosted legger føringer for valgene, sier også noe om *verdiene* til informantene. Familie, venner, natur og trygge oppvekstvilkår er verdier som er høyt prioriterte og premissgivende for karrierevalgene.

Selv om halvparten av informantene allerede hadde bestemt seg for å bo og jobbe i hjemkommunen før de valgt utdanning og yrke første gang, hadde de gjennomgående lite kjennskap til mulighetene og kompetansebehovet som var lokalt. Data fra denne studien, og fra tidligere forskning, viser at flere velger seg en «bred» utdanning som er gangbar mange steder. Det er nødvendig at de unge gjennom skolegangen lærer mer om arbeidslivet og mulighetene som fins i regionen. Da vil de ha et større spekter av yrkesmuligheter å velge blant. Faget *utdanningsvalg* og karriereveiledning bør styrkes for å gi elevene større kunnskap om framtidig karriereliv og muligheter. Selv om en moderne karriereveiledningsdiskurs må dreie om karrierelæring i et livslangt perspektiv, bør også informasjonsarbeid med fokus på muligheter i regionalt arbeidsliv prioriteres. Dette er en forventning hos informantene, slik jeg tolker dem. I tillegg handler det om det regionale arbeidslivets behov og omskiftelige tider, der nye yrker kommer til med en raskere frekvens enn tidligere. Skolene

bør samarbeide tettere med arbeidslivet for å gi elevene bedre kunnskap om muligheter. Dette er et viktig satsingsområde for den enkelte elevs del, men også for næringslivet som har behov for rett kompetanse. I tillegg bør dette fokuset være i kommunenes interesse, med tanke på både demografiutvikling og et framtidig tjenestetilbud.

Av påvirkningskrefter er det foreldre og andre nære relasjoner som vektlegges som mest relevante. 7 av 10 hadde hatt samtale med rådgiver i ungdomsskolen og 4 av 10 i videregående skole, men ingen av informantene mente at denne rådgivningen hadde hatt betydning for valg av utdanning- og yrke. Flere av informantene viste til erfaringer av negativ karakter, som at rådgivningen var for generell, at de ikke ble sett - og at de var uinteressante for rådgiveren hvis de ikke ville gå på den lokale skolen. Disse forholdene peker i retning av at rådgivningen må være mer individorientert. Den enkelte elev må bli sett og lyttet til, og rådgivningen må være en støtte for elevene uavhengig av preferanser knyttet til utdanningsvalg og sted. Det er selvfølgelig også et spørsmål om hvilke ressurser rådgivningstjenesten disponerer, og skal rådgivningen bli en viktig støttefunksjon må den prioriteres både med hensyn til ressurser og kompetanseheving. Et viktig tiltak kan være å utvikle utdanningsvalg-faget i ungdomsskolen. Faget representerer en unik mulighet for karrierelæring. Skal man forberede unge elever på overganger, valg de skal ta, på å bli kjent med seg selv og sine verdier må det være gjennom en prosess som går over tid. Et annet tiltak er å jobbe for at spørsmål knyttet til karriere og framtidsplaner blir sterkere integrert i skolens ordinære fagtilbud. Der flere ansatte i skolen involveres i karrierearbeidet, og der læringen kan foregå i ulike kontekster.

Et annet forhold som kunne vært en mulig kilde til påvirkning var på hvilken måte informantene opplevde et spenningsforhold om mellom samfunnsmessige behov og egne behov og ønsker. Her mente alle informantene at de kjente til kommunenes ønsker om å beholde de unge i lokalsamfunnet, men at det ikke hadde vært en faktor som hadde innflytelse på valgene deres knyttet til utdanning og yrke, og på hvor de skulle bosette seg. Instrumentalistisk tenkning, der de unge blir sett på som en gruppe som skal løse en utfordring, er et fenomen karriereveiledningen må kjenne igjen og ta stilling til. Det utfordrer den individorienterte tilnærmingen jeg har pekt på som viktig. Samtidig kan karriereveiledning i distriktene ta tak i temaet i samtaler med de unge. Det er forskjeller i utdanningstilbud og arbeidsmuligheter mellom by og land, og denne forskjelligheten bør også komme til uttrykk i karriereveiledningsarbeidet. Et sterkere fokus på distriktsutfordringene og bredere kjennskap til de lokale arbeidsmulighetene kan gi de unge viktig kunnskap. I tillegg kan det også føre til en positiv kompetansepolitisk effekt. At flere unge får innsyn i det regionale arbeidsmarkedet og blir mer bevisste på utfordringer og muligheter, kan føre til å flere enn i dag finner grunnlag for å bosette seg.

Det trenger altså ikke å være et motsetningsforhold mellom å fokusere på samfunnets behov og individuelle behov. Informantene gir på sett og vis uttrykk for at de ønsker et tosidig fokus, i form av en individuell tilnærming samtidig som de ønsker innsyn i muligheter angående arbeid og hvordan leve «det gode liv» i kommunen.

Hvordan individet forberedes på overganger og valg er en sammensatt prosess. Støttefunksjonene, som karriereveiledning og rådgivning på skolen samt undervisning i utdanningsvalg, må ta høyde for kompleksiteten som utdanningsvalg representerer for de unge. – De unge som skal utvikles til å bli kompetente velgere, både med hensyn til den første og de senere utdannings- og yrkesoverganger i livet. Et viktig arbeid i karriereveiledningen er å støtte den enkelte i å utforske og avklare sine verdier.

Det er ellers verdt å minne om at de empiriske dataene i denne studien baserer seg på intervjuer med et begrenset antall informanter, og vil derfor ikke kunne gi et konkret og entydig svar på problemstillingen. Studien vil på dette grunnlaget også ha en begrenset overføringsverdi til en større populasjon eller et annet distriktsområde. Resultatene kan likevel si noe om tendenser som kan bidra til økt innsikt på området som var studiens tema. Hvis jeg sammenligner resultatene mine med funn fra tidligere forskningen på området, ser jeg at det er mønstre som går igjen når det gjelder unge fra distriktenes preferanser om bosted og utdanningsvalg. Et hovedtrekk som skiller min studie fra en del av forskningen jeg har sett på var at «mine» informanter nå var voksne og reflekterte over valgene sine i ettertid, mens informantene fra flere av de andre studiene var tenåringer som var i, eller nylig hadde vært i, en valgprosess.

6.7 Avsluttende refleksjoner og videre arbeid

Da jeg startet på arbeidet med studien var den opprinnelige planen å hente inn erfaringer knyttet til problemstillingen fra både unge voksne og fra rådgivere i ungdomsskole og videregående skole. Grunnet rammene for en masteroppgave så jeg at det ville bli et for omfattende arbeid og valgte å konsentrere meg om de unges erfaringer. Ikke minst siden de unges erfaringer med rådgivningstjenesten var så pass negativ, synes jeg det blir en slags skjevhet i framstillingen og jeg skulle gjerne hatt med stemmene og innsikt fra rådgivere også. Det hadde vært interessant å følge opp dette arbeidet med en undersøkelse som rettet seg mot rådgivernes erfaringer. Hvordan de ser på problemstillingene rundt ungdom som vil bosette seg lokalt og har behov for kunnskap om lokalt og regionalt arbeidsliv, hvordan deres egen kunnskap om arbeidslivet er, på hvilken måte de har stillingsressurs og fagkunnskaper til å utføre arbeidet sitt.

Jeg har stor tro på brukermedvirkning, at brukerne blir tatt med på råd når et tilbud eller en tjeneste skal formes. I en undersøkelse som denne, med en kvalitativ tilnærming, er det en god mulighet for brukerne å fremme sine synspunkter. «Brukermedvirkning i form av for eksempel tilbakemeldinger er viktig både for å myndiggjøre borgere og for å få ut viktig informasjon om styrking av veiledningstjenestene» (Plant, 2018, s. 77). At informanter selv peker på at de trenger en mer individualistisk tilnærming, at de trenger å bli sett i en sårbar fase, er noe som får støtte i teori. Dette bør inspirere rådgivere og karriereveiledere i jobben.

I Ryfylke har det vært liten grad av regional forskning innenfor kompetanseområdet. Gjennom litteratursøk har det ikke vært mulig å komme opp med gode eksempler.

Investering i forsknings- og utviklingsarbeid er viktig og gir grunnlag for innovasjon og omstilling – både i offentlig og privat sektor. Dette er viktigere enn noen gang i møte med megatrender som omhandler kompetansebehov, demografiske endringer og begrensede naturressurser. Ny kunnskap og nye ideer setter viktige spørsmål under debatt. FoU-arbeid bidrar til å øke kunnskap som også har nytteverdi for andre aktører enn den arbeidet ble utført på vegne av.

Sentrale styremakter adresserer et tydelig behov for å satse på forskning og utdanning:

Forskning og høyere utdanning står sentralt i utviklingen av et bærekraftig samfunn, der kunnskap er nøkkelen til nye, grønne og lønnsomme arbeidsplasser og en bedre og mer effektiv offentlig sektor. Dette danner rammen for regjeringens langtidsplan for forskning og høyere utdanning. (regjeringen.no 21.10.2021)

Et regionalt søkelys både på økt karriereveiledningskompetanse og for forskning på området vil være viktig framover. Et tiltak som er initiert av MOR-prosjektet er utlysning av seks mastergradsstipend innen karriereveiledning de neste tre årene. Selv om dette tiltaket alene ikke er nok, vil det kunne motivere karrierearbeidere til kompetanseheving – og også til forskningsarbeid på karriereveiledningsfeltet.

Referanser

- Alexander, R. (2018). Social Justice and Geographical Location in Career Guidance. I T. Hooley, R. Sultana & R. Thomsen, *Career Guidance for Social Justice: Contesting Neoliberalism* (s. 77-91). Taylor & Francis.
- Alexander, R. & Hooley, T. (2018). The Places of Careers: The Role of Geography in Career Development. I V. Cohen-Scali, J. Rossier & L. Nota (Red.), *New Perspectives on career counseling and guidance in Europe: Building careers in changing and diverse societies*, 119-130. Springer International.
- Andenæs, A. (2000). Generalisering: Om ringvirkninger og gjenbruk av resultater fra en kvalitativ undersøkelse. I H. Haavind (Red.), *Kjønn og fortolkede metode, metodiske muligheter i kvalitativ forskning* (s. 287-319). Gyldendal.
- Bakke, I. B. (2018a). Career choice and counselling in rural northern Norway. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 40 (1), 4-10.
- Bakke, I. B. (2018b). Norsk karrierekompetanse – karriereferdigheter med kulturell bagasje. I R. Kjærgård & P. Plant (Red.), *Karriereveiledning for individ og samfunn* (s. 88-109). Gyldendal.
- Bakke, I. B. (2021). *No culture for career?: Conceptualisations of career as a cultural phenomenon and as experienced by tenth graders and career counsellors in Norway*. [Doktorgradsavhandling]. Høgskolen i Innlandet.
- Bakken, A. (2020). *Ungdata: Ung i Distrikts-Norge*. NOVA.
- Beach, D., Johansson, M., Öhrn, E., Rönnlund, M. & Rosvall, P.-Å. (2019). Rurality and education relations: Metro-centricity and local values in rural communities and rural schools. *European educational research journal*, 18(1), 19-33.
- Buland, T., Mathiesen, I. H., Aaslid, B. E., Haugsbakken, H., Bungum, B. & Mordal, S. (2011). *På vei mot framtida – men i ulik fart? Sluttrapport fra evaluering av skolens rådgivning*. SINTEF.
- Buland, T., Mathiesen, I. H. & Mordal, S. (2020). *Utdannings- og yrkesrådgiving og sosialpedagogisk rådgiving i norsk skole anno 2020: En kartlegging av ressurser og arbeidsoppgaver til rådgiving i skolen i Norge*. NTNU Samfunnsforskning.
https://www.utdanningsforbundet.no/globalassets/var-politikk/publikasjoner/eksterne-rapporter/radgivning-i-norsk-skole-anno-2020_sintef_norve.pdf
- Buus, N., Hansen, H. P., Huniche, L., Hvidt, N. C., Rostgård, L. & Johannessen, H. (2012). Fleksibilitet i forskningsprocessen. *Nordisk sygeplejeforskning*, vol. 2(2), 157-164.
- Båtevik, F. O. (2014). Ung i utkant – tanker om framtida blant ungdom frå utkantkommunar. *Tidsskrift for ungdomsforskning*, vol. 1(1), 90-103.
- Engesæter, P. (2004). *Ung i Land og Etnedal: Tanker om utdanning, arbeid og bosted blant ungdom i Etnedal, Søndre Land og Nordre Land*. ØF-Rapport nr. 05/2004. Østlandsforskning.
<https://www.ostforsk.no/publikasjoner/ung-i-land-og-etnedal-tanker-om-utdanning-arbeid-og-bosted-blant-ungdom-i-etnedal-sondre-land-og-nordre-land/>

- Eriksen, I. M. & Andersen, P. L. (2021). *Ungdoms tilhørighet, trivsel og framtidsplaner i Distrikts-Norge: En flermetodologisk analyse av betydningen av bosted, kjønn og sosioøkonomiske ressurser*. NOVA. <https://distriktsenteret.no/wp-content/uploads/2021/03/NOVA-Rapport-2-2021.pdf>
- Gottfredson, L. S. (1996). Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise. I D. Brown, & L. Brooks (Red.), *Career choice and development* (s. 179-232). Jossey-Bass. <http://www1.udel.edu/educ/gottfredson/reprints/1996CCtheory.pdf>
- Gottfredson, L. S. (2004). *Using Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counselling*. University of Delaware. <http://www1.udel.edu/educ/gottfredson/reprints/2004theory.pdf>
- Grimen, H. (2000). Dei beste tilgjengelege forklaringane. *Tidsskriftet Den norske legeförening*. 120, 3741-3742. <https://tidsskriftet.no/2000/12/tema/dei-beste-tilgjengelege-forklaringane>
- Grünfeld, L. A., Høiseth-Gilje, K. & Holmen, R. B. (2014). Høyere utdanning som kilde til produktivitet og konkurransevne: Hva sier tallene for Norge? *Menon-publikasjon*. nr. 36/2014. <https://www.menon.no/wp-content/uploads/22rapport-endelig-v2.pdf>
- Halvorsen, G. S. (2006). *Fortellingen som metode. Et essay om én forskningsmetode, men òg om metodens plass i forskningen*. Høgskolen i Finmark. Upublisert paper.
- Hansen, F. T. (2010). Livsmening, tavs viden og filosofisk vejledning. I P. Plant (Red.), *Vejbred – en antologi om vejledning* (s. 121-152). Danmarks Pædagogiske Universitetsforlag.
- Haug, E. H. (2016). *Kvalitet i norske skolers karriereveiledning - I spennet mellom storsamfunnets behov og elevenes autonomi*. [Doktorgradsavhandling]. Høgskolen i Innlandet.
- Haug, E. H. (2017). «Det er fint å være hos rådgiver, hun skjønner oss du»: En empirisk studie av tema som anses som kjennetegn på kvalitet i skolens karriereveiledning. I *Nordisk tidsskrift i veiledningspedagogikk*, vol. 2(1), 16-29.
- Haug, E. H. (2018). *Karrierekompetanse, karrierelæring og karriereundervisning: Hva, hvorfor, hvordan, for hvem og hvor?* Fagbokforlaget.
- Hegne, K. & Reegård, K. (2019). Lokal yrkesfagskultur og ulikhet i fortellinger om ungdoms utdanningsvalg: Et stedssensitivt blick på Oslo og Rogaland. *Nordic Journal of Comparative and International Education*, vol. 3(3), 91–108.
- Hjelseth, A. (2000). *Samfunnsvitenskapelig metode: Studiehefte*. NKS Fjernundervisning, Høgskolen i Molde.
- Holm-Nordhagen, A. & Holm-Nordhagen, S. (2021). *Prosjektrapport: Karriereveiledning som hele skolens oppgave: Fag og fremtid på samme arena*. Røyken videregående skole & Universitetet i Sørøst-Norge. <https://www.karrierebuskerud.no/uploads/34kqdZO6/Prosjektrapport.Karriereveiledningsomheleskolensoppgave-Fagogfremtidpsammearena.pdf>

- Hooley, T. (2017). A War Against the Robots? Career Guidance, Automation and Neoliberalism. I T. Hooley, R. Sultana & R. Thomsen, *Career Guidance for Social Justice: Contesting Neoliberalism* (s. 93-107). Taylor & Francis.
- Højdal, L. (2010). Valgkompetence og vejledning. I P. Plant (Red.), *Vejbred: En antologi om vejledning* (s. 31-42). Danmarks Pædagogiske Universitetsforlag.
- Højdal, L. (2018). *Karrierevejledning: Temaer og metoder*. Saxo Publish.
- Højdal, L. & Poulsen, L. (2007). *Karrierevalg: Teorier om valg og valgprocesser*. Studie og erhverv.
- Ipos Public Affairs. (2015). *Undersøkelse blant skolerådgivere: utarbeidet for Tekna – Teknisk naturvitenskapelig forening*.
- Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. (3. utg.). Cappelen Damm.
- Johannessen, L. E. F., Rafoss, T. W. & Rasmussen, E. B. (2020). *Hvordan bruke teori? Nyttige verktøy i kvalitativ analyse*. Universitetsforlaget.
- Johansen, L.-K. S. (2020). «Jeg har lyst å bli noe jeg kan jobbe med her». *En sosiologisk analyse om rurale elevers utdanningsorienteringer og betydningen av stedet*. [Doktorgradsavhandling]. Universitetet i Tromsø.
- Katznelson, N. (2010). «De skal selv finne du af det, og det er der mange der ikke magter»: Om udsatte unge i en individualisert tid. I P. Plant (Red.), *Vejbred: En antologi om vejledning* (s. 71-83). Danmarks Pædagogiske Universitetsforlag.
- Kintrea, K., St Clair, R., & Houston, M. (2015). Shaped by place? Young people's aspirations in disadvantaged neighbourhoods. *Journal of Youth Studies*, 18(5), 666-684.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13676261.2014.992315>
- Kjærgård, R. (2018). Karriereveiledning i spenningsfeltet mellom samfunnsmessige- og individuelle behov. I R. Kjærgård & P. Plant (Red.), *Karriereveiledning for individ og samfunn* (s. 18-37). Gyldendal.
- Kjærgård, R. (2020). Career Guidance and the Production of Subjectivity. I E. H. Haug, T. Hooley, J. Kettunen & R. Thomsen (Red.), *Career and Career Guidance in the Nordic Countries. Career Development Series*. Vol. 9, 81-92.
- Kompetanse Norge (2021a). *Kvalitet i karriereveiledning*. Hentet 31. oktober 2021 fra <https://www.kompetansenorge.no/kvalitet-i-karriere>
- Kompetanse Norge (2021b). *Hva er karriereveiledning?* Hentet 31. oktober 2021 fra <https://www.kompetansenorge.no/karriereveiledning/hva-er-karriereveiledning/>
- Kuhn, T. S. (1970). *Vitenskapelige revolusjoners struktur*. Spartacus.
https://www.nb.no/items/URN:NBN:no-nb_digibok_2010041903081?page=5
- Kunnskapsdepartementet (2017). *Nasjonal kompetansepolitisk strategi*.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/3c84148f2f394539a3eefdfa27f7524d/nasjonalstrategi-kompetanse-nett.pdf>

- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. Gyldendal Akademisk.
- Lingås, L. G. (2018). Veisøkeren som mål eller middel for andre mål? Et kritisk blikk på karriereveiledningens instrumentalistiske forutsetninger. I R. Kjærgård & P. Plant (Red.), *Karriereveiledning for individ og samfunn* (s. 53-73). Gyldendal.
- Lingås, L. G. (2020). *Et kritisk blikk: Evidenskonseptet i karriereveiledning*. Veilederforum.
<https://veilederforum.no/artikler/teori/et-kritisk-blikk-evidenskonseptet-i-karriereveiledning>
- Mathiesen, I. H., Mordal, S. & Buland, T. (2014). En rådgiverrolle i krysspress? Lokal variasjon og konsekvenser for rådgivningen i skolen. *Sosiologi i dag*, 44(4), 57-78.
<http://ojs.novus.no/index.php/SID/article/view/1101/1092>
- Meld. St. 42 (1997-1998). *Kompetansereformen*. Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-42-1997-98-/id191798/>
- Meld. St. 44 (2008-2009). (2009). *Utdanningslinja*. Kunnskapsdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/8ccdb8d0af81437e95d2144649864169/no/pdfs/stm200820090044000dddpdfs.pdf>
- Meld. St. 14 (2019- 2020). *Kompetansereformen – lære hele livet*. Kunnskapsdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/afb66fbbcdfb47749f1b7007b559d145/no/pdfs/stm201920200014000dddpdfs.pdf>
- Meld. St. 21 (2020-2021). *Fullføringsreformen – med åpne dører til verden og fremtiden*. Kunnskapsdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-21-20202021/id2840771/>
- NAV. (2021). *Hovedtall om arbeidsmarkedet*. Hentet 29. november 2021 fra
<https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/arbeidssokere-og-stillinger-statistikk/hovedtall-om-arbeidsmarkedet>
- Nesse, C. V. (2016). *Rådville rådgivere*. Dagsavisen. Hentet 11. desember fra
<https://www.dagsavisen.no/debatt/2016/05/25/radville-radgivere/>
- Nordby, H. (2020). *Tematisk analyse*. Powerpointpresentasjon i forbindelse med digital forelesning HINN, november 2020.
- Norendal, K. M. (2018). Life design i Norge: En vei til meningsskaping for individet. I R. Kjærgård & P. Plant (Red.), *Karriereveiledning for individ og samfunn* (s. 206-228). Gyldendal.
- NOU 2011: 3 (2011). *Kompetansearbeidsplasser: Drivkraft for vekst i hele landet*. Kommunal- og regionaldepartementet.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2011-3/id635173/>
- NOU 2016: 7 (2016). *Norge i omstilling - karriereveiledning for individ og samfunn*. Kunnskapsdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-7/id2485246/>
- NOU 2018: 2 (2018). *Fremtidige kompetansebehov 1 – Kunnskapsgrunnlaget*. Kunnskapsdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2018-2/id2588070/>

- NOU 2019: 12 (2019). *Lærekraftig utvikling: Livslang læring for omstilling og konkurransevne*. Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2019-12/id2653116/>
- NOU 2020: 12 (2020). *Næringslivets betydning for levende og bærekraftige lokalsamfunn*. Nærings- og fiskeridepartementet og Kommunal- og moderniseringsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/contentassets/6e57b898abea46f1bde2108f82ce1796/no/pdfs/nou-202020200012000dddpdfs.pdf>
- NOU 2020: 15 (2020). *Det handler om Norge. Bærekraft i hele landet: Utredning om konsekvenser av demografiutfordringer i distriktene*. Kommunal- og moderniseringsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/contentassets/3b37c1baa63a46989cb558a65fccf7a1/no/pdfs/nou-202020200015000dddpdfs.pdf>
- OECD. (2004b). *Career Guidance: A Handbook for Policy Makers*. https://www.oecd-ilibrary.org/employment/career-guidance_9789264015210-en
- OECD (2017). *Getting Skills Right: Skills for Jobs Indicators*. <https://www.oecd.org/employment/getting-skills-right-skills-for-jobs-indicators-9789264277878-en.htm>
- Peavy, R. V. (1996). Constructivist career counseling and assessment. *Guidance & counselling, vol.11* (2).
- Pedersen, H. D. & Gram, M. (2017). The Brainy Ones are Leaving: The Subtlety of (Un)cool Places through the Eyes of Rural Youth. *Journal of Youth Studies* 21(5), 620-635.
- Plant, P. (2018). Vi vil gjerne bli hørt, men er det noen som hører? I R. Kjærgård & P. Plant (Red.), *Karriereveiledning for individ og samfunn* (s. 74-87). Gyldendal.
- Prop. 1 S (2019-2020). *Statsbudsjettet*. Kunnskapsdepartementet. https://www.regjeringen.no/contentassets/c9cdea46cdbc4279823e1587dd7fcfe0/nn-no/pdfs/prp201920200001_kdddpdfs.pdf
- Reimer, M. (2013). «No place like home»: The facts and figures of homelessness in contemporary texts for young people. *Barnboken, vol. 36*.
- Rosvall, P.-Å., Rönnlund, M & Johansson, M. (2018). Young People's Career Choices in Swedish Rural Contexts: Schools' Social Codes, Migration and Resources. *Journal of Rural Studies, vol. 60*, 43-51.
- Rosvall, P.-Å. (2020). Counselling to stay or to leave? Comparing career counselling of young people in rural and urban areas. *Compare, vol. 50(7)*, 1014-1032.
- Rye, J. F. (2011). Youth migration, rurality and class: A Bourdieusian approach. *European urban and regional studies, vol. 18(2)*, 170-183.
- Ryfylke IKS. (2020). *Strategi Ryfylke IKS*.
- Rönnlund, M., Rosvall, P.-Å. & Johansson, M. (2017). Vocational or Academic Track? Study and Career Plans among Swedish Students Living in Rural Areas. *Journal of Youth Studies* 21 (3), s. 360-375.

- Rönnlund, M. (2020). I Love This Place, but I Won't Stay: Identification with Place and Imagined Spatial Futures among Youth Living in Rural Areas in Sweden. *Young*, vol 28(2), 123-137.
- Røyset, R. J. & Kleppestø, K. H. (2020). *Utdanningsvalg – karrierelæring og livsmestring*. Fagbokforlaget.
- Sandal, A. K. (2019). Utfordringer og muligheter i overgangen til videregående opplæring. I Å. Streitlien & B. M. Aakre (Red.), *Det store spranget : utdannings- og yrkesvalg fra ungdomstrinn til videregående opplæring* (s. 116-133). Cappelen Damm Akademisk.
- Sauda videregående skule & Strand videregående skole. (2018) *MOR-senter i Ryfylke – eit pilotprosjekt: folk i arbeid – læring heile livet*.
- Savickas, M. L. (2012). Life Design: a Paradigm for Career Intervention in the 21st Century. I *Journal of counseling and development*, vol. 90(1), 13-19.
- Savickas, M. L. (2015). Career counseling paradigms. Guiding, developing and designing. I P. J. Hartung, M. L. Savickas & W. B. Walsh (Red.), *APA handbook of career intervention, vol. 1. Foundations* (s. 129-143). American Psychological Association.
<https://psycnet.apa.org/record/2014-08457-008>
- Schibevaag, E. (2018). *Kartlegging*. Strand vgs.
- Shepherd, C. & Hooley, T. (2016). *'They've got their backs to the sea': Careers work in Kent's coastal schools: A report for Kent County Council*. University of Derby.
- Skjervheim, H. (1996). *Deltakar og skodespelar og andre essays*. Aschehoug.
- Skårbrevik, K. J. (2004). Yrkesvalmodnad eit nyttig omgrep? *Norsk pedagogisk tidsskrift*, vol. 88(6), 481-490.
https://www-idunn-no.ezproxy.inn.no/file/pdf/33193854/yrkesvalmodnad_eitnyttigomgrep.pdf
- Solbakken, M. & Handeland, M. W. (2019). Kommuner trenger folk. *Plan*, vol. 51(2), 18-23.
- Stangerhaugen, K. (2009). *Utdanningsvalg - interesser og selvrealisering eller (kjønns) tradisjonelle valg?: en kvalitativ studie av studenters egne fortellinger om utdanningsvalg og fremtidsplaner*. [Doktorgradsavhandling]. Universitetet i Oslo.
- Statistisk sentralbyrå. (2019). *Kjønnsforskjeller i utdanning og arbeid*. Hentet 31. oktober 2021 fra <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/likestilling#Arbeidsmarkedet>
- Statistisk sentralbyrå. (2020a). *Regionale befolkningsframskrivninger*. Hentet 31. oktober 2021 fra <https://www.ssb.no/statbank/table/12981/>
- Statistisk sentralbyrå. (2020b). *Sentralitetsindeksen*. Hentet 31. oktober 2021 fra <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/sentralitetsindeksen.oppdatering-med-2020-kommuner>
- Statistisk sentralbyrå. (2021). *Befolkningens utdanningsnivå*. Hentet 1.12.21 fra <https://www.ssb.no/utdanning/utdanningsniva/statistikk/befolkningens-utdanningsniva>

- Storstad, O. (2019). *Det er ikke bare foreldrenes utdanningsnivå som har betydning: nabolaget påvirker også dine livssjanser*. Forskerforum. <https://www.forskerforum.no/det-er-ikke-bare-foreldrenes-utdanningsniva-som-har-betydning-nabolaget-pavirker-ogsaa-dine-livssjanser/>
- Sultana, R. G. (2004). *Guidance policies in the knowledge society: Trends, challenges and responses across Europe: a Cedefop synthesis report*. Cedefop Panorama series, vol. 85. https://www.cedefop.europa.eu/files/5152_en.pdf
- Sultana, R. G. (2017). Career guidance in multicultural societies: Identity, alterity, epiphanies and pitfalls. *British Journal of Guidance & Counselling*, vol. 45(5), 451-462.
- Sørli, K. (2009). *Bolyst og stedsattraktivitet: Motiver for å flytte og bo i distriktene*. Norsk institutt for by- og regionsforskning.
- Tekna. (2015). *Til Kvam-utvalget for styrket karriereveiledning*. <https://www.regjeringen.no/contentassets/805a59435e4cf7938253ec0179e981/tekna.pdf>
- Telemarksforskning. (2021). *Rapport Ryfylke*.
- Thagaard, T. (2019). *Systematikk og innlevelse: en innføring i kvalitativ metode*. (5. utg.). Fagbokforlaget.
- Thomassen, M. (2006). *Vitenskap, kunnskap og praksis: Innføring i vitenskapsfilosofi for helse- og sosialfag*. Gyldendal.
- Thomassen, M. (2020). Fenomenologiens mange ansikter. I D. Jenssen, M. Kjørstad, S. Seim, & P. A. Tufte (Red.), *Vitenskapsteori for sosial- og helsefag* (1. utgave.). Gyldendal.
- Tjora, A. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. (3. utg.). Gyldendal.
- Utdanningsdirektoratet. (2020). *Læreplan for utdanningsvalg på ungdomstrinnet*. <https://www.udir.no/lk20/utv01-03>
- Utdanningsdirektoratet. (2021). *Læreplanverket*. <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/lareplanverket/>
- Villa, M. & Knutas, A. (2020). Rural communities and schools: valuing and reproducing local cultur. *Journal of rural studies*, vol. 80, 626-633.
- Aakre, B. M. (2019). Forskningsperspektiver på elevenes valg av utdanning, yrke og karriere. I Å. Streitlien & B. M. Aakre (Red.), *Det store spranget: utdannings- og yrkesvalg fra ungdomstrinn til videregående opplæring* (s. 29-60). Cappelen Damm Akademisk.
- Aase, T.H & Fossåskaret, E. (2007). *Skapte virkeligheter: Om produksjon og tolkning av kvalitative data*. Universitetsforlaget.

Vedlegg

- Vedlegg 1: Intervjuguide
- Vedlegg 2: Informasjonsskriv/samtykkeskjema

Vedlegg 1

Intervjuguide

Grunnleggjande informasjon

- Utdanning – kompetanse
 - Formell
 - Ulike skular
 - Sertifiseringar/kurs
 - Uformell
 - Kunnskap gjennom arbeid
- Yrke - Arbeidserfaring
 - Praktisert år relatert til formell/uformell utdanning
- Kommer den formelle kompetansen din til uttrykk i det ansvaret, funksjonene og oppgavene du har?
 - Hvordan opplever du å oppdatere og utvikle din kompetanse?
- Hvis du har en partner – er det relevant arbeid for ham/henne i rimelig nærhet til der dere bor?
 - Hva opplever du som «rimelig nærhet»?

Betydning av å bosette seg lokalt og jobbmuligheter? Verdier, livsvalg, tilhørighet.

- Når bestemte du deg for hvilket sted du skulle bo på?
 - Hvilke vurderinger gjorde du før du tok valget?
- Hvilke forhold er viktige for deg med tanke på bosted?
- Hvilke erfaringer har du som påvirket yrkes- og utdanningsvalget ditt?
 - Hvilke vurderinger la du til grunn for valget du tok?
(mange jobbmuligheter, behov lokalt, interesser, lønn)
 - Nå i ettertid, hva tenker du om de beslutningene du tok?

Informerte valg/karrierevalg, kjennskap til lokalt kompetansebehov.

- Hvor god kjennskap til det lokale arbeidslivet hadde du når du skulle velge utdanning/yrke?
 - Om du sammenligner din kjennskap til det lokale arbeidslivet da du valgte utdanning/yrke med den du har nå, hva vil du si er mest framtreddende?
(Hvilke erfaringer har du som gjør at du ser denne forskjellen tydeligere nå)?
- På hvilken måte ble du kjent med jobbmuligheter på hjemstedet ditt?
- Hvilke personer har du hatt samtaler med om valg av utdanning og yrke?
- Vet du om steder du kan oppsøke for å få veiledning om utdanning og arbeid?
- Har du hatt samtaler med rådgivere/karriereveiledere?

- På hvilken måte kan disse i tilfelle ha påvirket deg?

Livslang læring - framtidsutsikter

- Kva tankar gjer du deg om behov for vidare utdanning?
- Kva planar/perspektiv har du for vidare utdanning?
 - Formell eller uformell bakgrunn som vil danne grunnlaget
- Viss du vil søkje ei ny yrkesretning - kva ville du utdanne deg innan.
- Er det ting/forhold ved arbeidet du har i dag som kan påverke arbeidet og oppgåvene du har på
 - nåverande arbeidsplass
 - framtidig ynskje om arbeidsplass
- Sosiale forhold som spelar inn på utdanninga
- Oppfatning av tilrettelegging av tilbod
 - Koss burde tilrettelegginga vore lagt opp, kva er optimalt - sett ut frå din situasjon?

Instrumentalistisk tenkning, individ-/samfunnsperspektiv. Pragmatisme.

- Hvordan opplever du at lokalsamfunnet har tatt imot deg?
 - Hvordan merker du det?
- På hvilken måte opplever du at det var viktig for lokalsamfunnet at du skulle bosette deg i hjemkommunen?
- Kan du nevne konkrete erfaringer du har om lokal oppmuntring/insentiver for at du skal velge å jobbe i hjemkommunen din?
- Har du noen tanker om hva lokalsamfunnet kunne gjort for å ta bedre imot deg.

Vedlegg 2

Vil du delta i forskningsprosjektet

Livslang læring i Ryfylke

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å kartlegge unge voksne i Ryfylke sine erfaringer knyttet til valg av utdanning, bosted og framtidsplaner. I dette skrevet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Forskningsprosjektet er todelt og består konkret av to mastergradsstudier.

- Den ene studien handler om tilrettelegging og organisering av utdanningstilbud i et livslangt perspektiv.
- Den andre studien tar for seg hvilke forhold som har motivert unge i Ryfylke i deres valg av yrke og utdanning.

Vi vil i tillegg benytte funn i studien inn mot MOR-prosjektet (Motivasjon, opplæring, rettleiing), for å kunne legge til rette for fleksible etter- og videreutdanningstilbud i Ryfylkeregionen. MOR-prosjektet er et samarbeid mellom Strand vgs, Sauda vgs og Ryfylke interkommunale selskap.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Ryfylke interkommunale selskap ved:

Reidun Sandvik, masterstudent ved Høgskolen i Innlandet

Einar Schibevaag, masterstudent ved Høgskulen i Volda

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Vi ville høre erfaringer fra unge i Ryfylkeregionen, som har tatt et første karrierevalg og bor i regionen. Vi definerte aldersgruppen 20-30 år, og har tatt utgangspunkt i kommunene Suldal, Sauda og Hjelmeland. 12 personer står på lista over de vi vil intervju.

Hva innebærer det for deg å delta?

Vi vil benytte individuelle intervju for å samle informasjon relatert til problemstillingene våre. I utgangspunktet har vi satt opp et intervju på 1-1 ½ time per person vi vil snakke med. Vi vil gjerne ha anledning til å ta kontakt i etterkant av interjuvet hvis det er noe vi har glemt å spørre om eller få nærmere belyst.

Lydopptak av interjuvet bruker vi (i tillegg til notater underveis) for deretter å skrive ned det som blir sagt for nærmere behandling. Navn eller opplysninger som kan bidra til å identifisere enkeltpersoner vil ikke bli notert. Alt som skal med i studiene vil være anonymisert.

Veiledere ved høgskolene vil ha tilgang på materialet underveis i forskningsprosessen, men personopplysninger blir ikke delt med noen. Navn på intervju-person blir eksempelvis erstattet med koden *Informant 1*.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger du har gitt vil da bli slettet

Med vennlig hilsen

Einar Schibevaag

(Student, Høgskulen i Volda)

Reidun Sandvik

(Student, Høgskolen i Innlandet)

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «Livslang læring i Ryfylke» (jmf. Skriv 12.04.21), og har fått anledning til å stille spørsmål.

- Jeg samtykker til å delta i prosjektet

Ryfylke, april 2021

(Signert av prosjektdeltaker)